



The Typology of Moonlighting; Meta-Synthesis Methodology

Nasim Afshar-Kaveh 

PhD Student in Human Resource Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Alireza koushkie Jahromi * 

Associate Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Mirali Seyed Naghavi 

Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Saeed Zarandi 

Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Abstract

Moonlighting is a widespread and increasingly prevalent phenomenon in today's society, forcing human resources managers to develop new strategies for managing their workforce by deeply understanding this pervasive issue and its causes. Thus, the typology of moonlighting and

* Corresponding Author: koushkie@atu.ac.ir

How to Cite: Afshar-kaveh, N., Koushkie Jahromi, A., Seyyed Naghavi, M.A. and Zarandi, S. (2025). The Typology of Moonlighting; Meta-Synthesis Methodology. *Management Studies in Development and Evolution*, 34 (117), 1-40.

doi: 10.22054/jmsd.2024.76534.4393

its causes as well as alignment checks were the goals of the current study. In terms of its primary goal, the method utilized to collect qualitative data, and the Meta-synthesis methodology, this study is qualitative. For this purpose, a new configuration of the moonlighting phenomena was provided using the seven step model of Sandlovsky and Barroso. In this study, reliability was evaluated using Holstein's method, while validity was checked using Glynn's checklist. After examining and analyzing the results of the systematic review, four types of moonlighting—compulsory moonlighting, targeted moonlighting, full moonlighting, and hybrid moonlighting—as well as three categories of environmental, occupational, and individual antecedents—were discovered. After placing each type of moonlighting according to the components of the three antecedents, the moonlighting model was established as the cornerstone of organizational studies.

Keywords: moonlighting, antecedents of moonlighting, meta-synthesis, alignment.

1. Introduction

With the strong battle for survival of the fittest within the work environment, we have got to adjust to the advancing work structures and advanced HR techniques in organizations. Those who can not adjust to them are constrained to acknowledge failure. Thus, organizations must actualize the foremost up-to-date HR practices to find, attract and keep talented employees. In the conventional way, having only one job is enough for most employees. But in modern approaches and in line with labor market vacillations, individuals with different reasons look for many different jobs. In this manner, employers, particularly human resource managers, and employees

both have challenges that cannot be disregarded due to changing working conditions, but one ought to continuously seek for a way to foresee changes, screen and control them with a detailed understanding of the made conditions (Jahangir & Tahseen, 2023).

Hence, it can be claimed that the current investigation is attempting to fortify the literature in this field by filling the research gap. In this manner, the most important objective of this research is to clarify the distinctive sorts of phenomenon of moonlighting in line with its antecedents. Based on this, the main question of the research is: How are the distinctive sorts of the phenomenon of moonlighting clarified within the framework of its antecedents?

2. Literature Review

2.1. Moonlighting

At first, the term moonlighting, which was formed from the combination of the two words moon and light, was defined as having an extra job at night, but with the passage of time, this concept evolved. It can be recognized that nowadays the wonder of multi-occupation, as one of the important forms of non-standard work and implies having more than one income-generating job either working for different companies (Webster et al., 2018) or being self-employed (Pouliakas, 2017; Adebisi, 2019; Murgia & Pulignano, 2021). Moonlighting is defined freely without any implications with respect to the legitimacy or timing of the activities depicted (Dharshini et al., 2023).

2.2. Antecedents of Moonlighting

After understanding the concept of moonlighting, understanding why individuals choose to have a second job is exceptionally important for understanding and anticipating the behavior of the labor market, since

it is imperative to recognize between individuals who consider their working hours to be restricted and those who select a job for other reasons. Second, let's make a distinction (Samaraweera, 2023). Within the early studies, the potential antecedents for having different jobs, in the sense of the root and causes of the event of numerous employments, were classified into two common categories: the motivation to constrain working hours (money related inspirations) and heterogeneous motivations (non-financial inspirations) (Piasna et al. al., 2021; Kawakami, 2019). In addition to the previously mentioned two motivations, with a near see at the literature on the wonder of different careers, able to conversation almost other different reasons that force or encourage employees to have a second job. Therefore, it is vital to supply a solution that can put an end to the disagreements surrounding the phenomenon of moonlighting and the assumptions affecting it, and provide a powerful framework in the field of various types of moonlighting.

3. Methodology

The current research is applied-development in terms of its purpose, and in terms of its nature, it is a qualitative study that was carried out with the Meta-synthesis method. For this purpose, a new configuration of the moonlighting phenomena was provided using the seven step model of Sandlovsky and Barroso. In this study, reliability was evaluated using Holstein's method, while validity was checked using Glynn's checklist.

4. Results

Following the steps of thematic analysis, a total of 757 codes were identified. Of these, 621 codes are associated with research literature related to the antecedents and 136 codes pertaining to the types of

moonlighting. The results demonstrated that a variety of multiple moonlighting, such as compulsory moonlighting, targeted moonlighting, full moonlighting, and hybrid moonlighting, are formed as a result of individual, occupational, and environmental elements that were found to be ancestors of moonlighting.

5. Discussion and Conclusion

The findings of the study, which are presented in the form of a typological model of the phenomenon of moonlighting and its causes, indicate that employees who are compelled to work two or more jobs at the same time typically have limited personal qualities and an adverse financial situation. Hybrid moonlighters are positioned in the opposite position from mandatory moonlighters. These employees usually have strong employment that tries to improve their social status and communication network, favorable financial situations, and self-enhancing attributes. It may be inferred that, of the employment factors impacting the phenomenon of moonlighting, job attractiveness has a bigger influence than internal job constraints for hybrid moonlighters, as these individuals have high-quality jobs. As a result, on the occupational, personal, and environmental factor spectrum, this group of workers is at the very end. The target culture is highly complicated from a variety of personal, professional, and economic perspectives, making it difficult to determine the exact boundaries between the two types of moonlighting: full moonlighting and tailored moonlighting. But due to the fact that the targeted class uses its maximum personal and professional capacity in order to achieve the predetermined goals compared to the moonlighters who are in the full class, and according to the requirements of the social and economic environment, they inevitably have to have multiple jobs, the position of these two categories of moonlighter can also be considered in the

middle of the research model. After placing each type of moonlighting according to the components of the three antecedents, the moonlighting model was established as the cornerstone of organizational studies.



گونه‌شناسی پدیده چندپیشگی کارکنان؛ رویکرد فراترکیب

دانشجوی دکتری رشته مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

نسیم افشار کاوه

دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

علیرضا کوشکی جهرمی

استاد گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

میرعلی سیدنقوی

استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

سعید زرنندی

چکیده

چندپیشگی در میان کارکنان یک پدیده مشترک و در حال رشد است که مدیران منابع انسانی را بر آن داشته است تا با شناخت کامل این پدیده جهان‌شمول و پیشایندهای آن، به توسعه استراتژی‌های جدید برای مدیریت کارکنان چندپیشه بپردازند. از این رو، تحقیق حاضر با هدف گونه‌شناسی و بررسی هم‌راستایی انواع چندپیشگی و پیشایندهای آن، انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها کیفی و از نظر رویکرد مطالعه، فرامطالعه از نوع فراترکیب است. بدین منظور، با استفاده از مدل هفت مرحله‌ای سندلوفسکی و باروسو (۲۰۰۷)، پیکربندی جدیدی از پدیده چندپیشگی ارائه شد. در این پژوهش برای سنجش روایی از چک لیست استاندارد گلین و برای سنجش پایایی از روش هولستی استفاده شد. پس از تحلیل و بررسی یافته‌های حاصل از مرور سیستماتیک چهارگونه چندپیشگی تحت عناوین چندپیشگی اجباری، چندپیشگی هدفمند، چندپیشگی کامل و چندپیشگی هیبریدی و همچنین سه دسته پیشایندهای محیطی، شغلی و فردی شناسایی شد. در نهایت، بعد از تعیین جایگاه هر کدام از انواع چندپیشگی براساس مولفه‌های پیشایندهای سه‌گانه، مدل چندپیشگی به عنوان زیربنای مطالعات سازمانی تبیین شد.

کلیدواژه‌ها: چندپیشگی، پیشایندهای چندپیشگی، فراترکیب، هم‌راستایی.

– مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت منابع انسانی دانشگاه علامه طباطبائی است.

* نویسنده مسئول: koushkie@atu.ac.ir

مقدمه

در چند دهه اخیر، ماهیت و ساختار کسب و کارها به دلیل توسعه فناوری و جهانی شدن سازمان‌ها و جوامع، تغییر کرده است (Mousa & Mahmood., 2023). این تغییرات بازار کار که از اواسط دهه ۱۹۷۰ و همزمان با سیر توسعه جوامع از جامعه کشاورزی به جامعه صنعتی و اطلاعاتی، سرعت بیشتری به خود گرفته است؛ موجب شکل‌گیری بازارهای کاری منعطف و کوتاه‌مدت در اقتصادهای پیشرفته و در حال توسعه شده است (Jahangir & Tahseen, 2023) که در آن، مشاغل غیراستاندارد دوران تجدید حیات خود را تجربه می‌کنند (Reljic et al., 2023). اخیراً با تشدید جهانی شدن، پیشرفت‌های مستمر در فناوری و متعاقب آن برون‌سپاری تولید به کشورهای در حال توسعه، سازمان‌ها به دنبال راه‌های جدیدی برای کسب مزیت رقابتی هستند (Osborne & Warren, 2006; Quinlan & Sheldon, 2011). این تحول در بازار کار و روش‌های نوآورانه‌ای که هر روز در حال توسعه هستند نقش قابل ملاحظه‌ای در بقا و موفقیت سازمان‌ها دارند و فضای مناسبی را برای کارکنان فراهم می‌کند تا بتوانند در آن به شیوه‌ای الهام‌بخش‌تر عمل کنند. با مبارزه شدیدی که برای بقای بهترین‌ها در سرتاسر جهان وجود دارد، ما باید خود را با فرهنگ‌های کاری در حال تحول و راه‌های پیاده‌سازی استراتژی‌های منابع انسانی مدرن در سازمان‌های مختلف امروزی وفق دهیم. آن‌هایی که نمی‌توانند خود را وفق دهند، مجبور می‌شوند شکست را بپذیرند و در حاشیه بمانند. در نتیجه، سازمان‌ها باید به روزترین شیوه‌های منابع انسانی را به منظور استعدادیابی، جذب و نگهداشت این استعدادها اجرا کنند. در روش سنتی، برای اکثر کارکنان داشتن یک شغل کافی است. اما در رویکردهای نوین و متناسب با نوسانات بازار کار، افراد با انگیزه‌های مختلف به دنبال کارهای متعدد می‌روند. کارمندان بخش دولتی ممکن است برای افزایش درآمد خود، پرداخت وام‌های دریافتی، کسب مهارت‌های جدید و یا استفاده از فرصت‌های کاری آینده به داشتن چند شغل به صورت همزمان پاسخ مثبت دهند (Jahangir & Tahseen, 2023). بنابراین درک اینکه چرا افراد تصمیم می‌گیرند شغل دوم داشته باشند برای شناخت و پیش‌بینی رفتار بازار کار بسیار حیاتی است، زیرا مهم است تا میان افرادی که ساعت‌های کاری خود را محدود می‌دانند با افرادی که به دلایل دیگر به

شغل دوم می‌پردازند، تفاوت قائل شویم (Samaraweera, 2023). به عنوان مثال افزایش نسبت کارکنان حرفه‌ای که به صورت خوداشتغال به شغل دوم می‌پردازند به عدم اطمینان در مورد آینده و همچنین به مفهوم آزادی در کار مربوط می‌شود (Susskind & Susskind, 2015) این افراد که اغلب متخصصانی نامدار در حیطه کاری خود هستند، به دلیل عدم تحمل ناامنی شغلی، همراه با میل به آزادی حرفه‌ای، خود را به عنوان یک فرد حرفه‌ای توسعه می‌دهند و عدم اطمینان را با روش‌های فردی کنترل می‌کنند (Lorey, 2015; Susskind & Susskind, 2015). همچنین کارمندانی که شغل دوم را همزمان با شغل اصلی خود انجام می‌دهند ممکن است با طیف وسیعی از مسائل فردی (Bruns & Pilkauskas, 2019)، خانوادگی (Port, 2021)، سازمانی (Balachandran & Wezel, 2020) و اخلاقی (Jahangir & Tahseen, 2023) مواجه شوند. بنابراین کارفرمایان، به ویژه مدیران منابع انسانی، و کارمندان، هر دو چالش‌هایی دارند که به دلیل تغییر شرایط کاری نمی‌توان از آن‌ها غافل شد، بلکه باید با شناخت دقیق شرایط ایجاد شده همواره به دنبال راهی برای پیش‌بینی تغییرات، نظارت و کنترل آن‌ها بود (Jahangir & Tahseen, 2023). با وجود آن‌که در سال‌های اخیر توجه پژوهشگران به ادبیات مربوط به چندپیشگی^۱ نسبت به دهه‌های پیشین هستیم اما همچنان، تحقیقات انجام شده در این زمینه از جامعیت و انسجام کافی برخوردار نیستند.

ازاین‌رو، پژوهش حاضر می‌کوشد با شناسایی و پر کردن شکاف‌های موجود در ادبیات موضوع، به غنای دانش نظری در این حوزه بیفزاید. بر این اساس سؤال اصلی تحقیق به صورت کلی آن است که:

«گونه‌های مختلف پدیده کارکنان چندپیشه در چارچوب پیشایندهای آن چگونه تبیین

می‌شود؟». سؤالات فرعی ذیل این سؤال نیز عبارتند از:

۱. پیشایندهای «پدیده کارکنان چندپیشه» چیست؟
۲. گونه‌های مختلف «پدیده کارکنان چندپیشه» چیست؟
۳. همسویی گونه‌های شناسایی شده «پدیده کارکنان چندپیشه» با پیشایندهای آن چگونه است؟

پیشینه پژوهش

چندپیشگی

اصطلاح چندپیشگی برگرفته از واژه لاتین «مونالایتینگ» است که از ترکیب دو واژه لاتین به معنای ماه^۱ و روشنایی^۲ تشکیل شده است. در گذشته این اصطلاح برای اشاره به کار اضافی و نامرتب با کار اصلی افراد استفاده می‌شد و تصویری از یک کارگر را در ذهن تداعی می‌کرد که در طول روز در شغل اصلی خود و در هنگام شب در شغل متفاوت دیگری مشغول بکار است (Kalra et al., 2023). این اصطلاح تا اواخر دهه ۱۸۰۰ و ابتدای دهه ۱۹۰۰ همچنان برای زمان انجام شغل دوم، محدودیت قائل می‌شد و منحصراً به مشاغل ثانویه افراد در شب هنگام اطلاق می‌شد. با گذشت زمان، این مفهوم به تدریج گسترش یافت و به عنوان یکی از انواع مختلف رفتارهای مدیریت شغلی برای حفظ بقا شناخته شد که صرف نظر از زمان انجام کار صرفاً به جهت دریافت منابع درآمد اضافی در مواقعی که کار اصلی افراد، ساعات کاری مناسب برای کسب درآمد کافی را به همراه نداشت، مورد توجه کارکنان قرار می‌گرفت (Retkowsky et al., 2023). اخیراً با افزایش تعداد کارکنان چندمهارته که آمادگی لازم برای رویارویی با شرایط نامطمئن، پیچیده و همیشه در حال تغییر محیط کار را دارند (Bouwhuis, 2020)؛ چندپیشگی به عنوان رفتاری تعریف می‌شود که این دسته از کارکنان در جستجوی کارراهه شغلی پروتئین^۳ و یادگیری مستمر به آن می‌پردازند (Järvensivu, 2020). بر این اساس امروزه مفهوم چندپیشگی شامل فعالیت‌هایی مانند خود اشتغالی^۴، سرمایه گذاری^۵، سرگرمی‌ها^۶ و سایر علایق افراد است که برای آنها پاداش اضافی دریافت می‌شود (Adebisi, 2019). در جدول ۱ تعاریف پدیده چندپیشگی از دیدگاه محققان مختلف آمده است. با مرور تعاریف فوق، می‌توان اذعان داشت که امروزه پدیده چندپیشگی، به عنوان یکی از اشکال مهم کار غیر استاندارد و به معنای داشتن بیش از یک شغل درآمدزا با چند کارفرمای

1. moon

2. light

3. protean Career

4. self- employed

5. investment

6. hobbies

مختلف (Webster et al., 2018) و یا به صورت خوداشتغال و کارآفرین (Pouliakas, 2017; Adebisi, 2019; Murgia & Pulignano, 2021) به طور آزادانه و بدون اینکه هیچ پیامدی در مورد مشروعیت یا زمان انجام اقدامات توصیف شده ایجاد کند، تعریف می‌شود (Dharshini et al., 2023) و ترکیبات مختلفی از مشاغل تمام وقت و نیمه وقت را برای کارکنان فراهم می‌کند (Conen, 2020). همچنین، با گذشت زمان، مفهوم «چندپیشگی» دامنه وسیع‌تری یافته و امروزه کارکنانی را نیز دربر می‌گیرد که در کنار شغل اصلی خود، به صورت پروژه‌ای با سازمان‌های دیگر همکاری می‌کنند یا دارای قراردادهای کاری آنلاین هستند. (Retkowsky et al., 2023; Angelucci, 2020)

جدول ۱. تعاریف پدیده چندپیشگی از نظر پژوهشگران مختلف

نویسنده (سال)	تعریف پدیده چندپیشگی
جارونسو ^۱ (۲۰۲۰)	چندپیشگان نخبه افرادی هستند که در جستجوی کارراهه شغلی پروتئین و یادگیری مستمر به مشاغل متعدد همزمان می‌پردازند و خود را سازندگان آینده می‌دانند.
کوئن و پیچو ^۲ (۲۰۲۱)	چندپیشگی، عرضه نیروی کار به طور همزمان در بخش رسمی و غیررسمی است.
دهارشنی و همکاران ^۳ (۲۰۲۳)	چندپیشگی به معنای داشتن شغل دوم در طول ساعات کار اصلی و یا در اوقات فراغت است.
رتکوفسکی و همکاران ^۴ (۲۰۲۳)	چندپیشگی یکی از انواع مختلف رفتارهای مدیریت شغلی برای بقا است. این رفتار شامل دریافت منابع درآمد اضافی در مواقعی است که کار اصلی افراد، ساعات کاری کافی برای کسب درآمد کافی را نداشته باشد.
مالودیا و بوتیل ^۵ (۲۰۲۴)	چندپیشگی را می‌توان داشتن شغل دوم در خارج ساعات کاری معمول دانست.

پیشایندهای چندپیشگی^۶

در مطالعات اولیه، پیشایندهای بالقوه برای داشتن مشاغل متعدد به معنای خاستگاه و

1. Järvensivu, A. & Pulkki, J.
2. Koene, B. A., & Pichault, F.
3. Dharshini, K., Abraham, S., & Prasath, K. S.
4. Retkowsky et al.
5. Malodia, L., & Butail, P.K
6. antecedents of moonlighting

علل وقوع چندپیشگی، به دو دسته کلی انگیزه محدودیت ساعات کار^۱ (انگیزه‌های مالی^۲) و انگیزه‌های ناهمگون^۳ (انگیزه‌های غیرمالی^۴) طبقه‌بندی می‌شدند (Piasna et al., 2019; Kawakami, 2021). انگیزه محدودیت ساعات کاری به این معنا است که افرادی تمایل دارند ساعات بیشتری کار کنند یا از مبلغ دستمزد شغل اصلی خود راضی نیستند، احتمال بیشتری دارد که شغل دومی را برای خود برگزینند (Retkowsky et al., 2023). این افراد ممکن است مایل به افزایش عرضه نیروی کار خود باشند، اما در شغل اصلی خود به دلایلی مانند: مقررات زمان کار، قراردادهای کاری کوتاه مدت در زمان رکود اقتصادی، نرخ‌های مالیاتی حاشیه‌ای، اعتبارات بیمه اجتماعی یا فقدان حداقل دستمزد مؤثر بر درآمد کل در شغل اصلی، فرصتی برای انجام این کار به آنها داده نشود (Tazhitdinova, 2022). این وضعیت ممکن است محدودیت‌های مالی را برای کارکنان و خانواده‌های آن دسته از افرادی که به خودی خود با محدودیت ساعت در شغل اصلی مواجه نیستند، اما دستمزد آنها کمتر از درآمد هدف است را تشدید کند. بنابراین انگیزه محدودیت ساعات کاری اغلب با انگیزه مالی نیز شناخته می‌شود (Pouliakas, 2018; Choe et al., 2017). به طور کلی، پدیده چندپیشگی برای کارکنانی با ساعات کاری نامحدود، زمانی ناکارآمد است که نرخ دستمزد شغل دوم آن‌ها کمتر از شغل اصلی باشد. با این حال، کارکنانی وجود دارند که علی‌رغم نرخ پایین دستمزد شغل دوم، همچنان دوشغله می‌باشند. این اقدام کارکنان را با کمک انگیزه‌های غیرمالی می‌توان توجیه کرد. پانوس و همکاران^۵ (۲۰۱۴) این انگیزه غیرمالی را تحت عنوان انگیزه ناهمگونی بیان کردند (Panos et al., 2014). در انگیزه ناهمگونی افراد ممکن است شغل اصلی خود را به خاطر ثبات و امنیت آن حفظ کنند و در کنار شغل اصلی، شغل دومی را انتخاب کنند که مزایای پولی آن مکمل شغل اصلی باشد و مهارت‌های اضافی خارج از شغل فعلی را برایشان به همراه داشته باشد (Pouliakas, 2017). در حقیقت در

-
1. hours constraint
 2. pecuniary motives
 3. heterogeneity motives
 4. non-Pecuniary motives
 5. Panos et al.

این دیدگاه از چندپیشگی به عنوان مجرای برای کسب مهارت‌ها و تخصص‌های متفاوت و پله‌ای برای انتقال به مشاغل جدید استفاده می‌شود (Kawakami, 2019; Diksha & Jaggarwal, 2023). علاوه بر دو انگیزه پیشگفت، با نگاهی موشکافانه به ادبیات پدیده چندپیشگی می‌توان از دلایل متفاوت دیگری سخن گفت که کارکنان را به داشتن شغل دوم اجبار و یا تشویق می‌کند. به عنوان مثال کارکنانی که با ناامنی شغلی مواجه هستند ممکن است از مشاغل دوم به عنوان راهکاری برای محافظت در برابر خطر از دست دادن شغل اولیه و تنوع بخشیدن به گزینه‌های خود برای باقی ماندن در بازار کار، استفاده کنند (Piasna et al., 2021). همچنین افراد ممکن است اغلب به دلایل پایه‌گذاری یک زندگی مرفه (Port, 2021)، گسترش پرستیژ کاری (Adebisi, 2019)، سرمایه‌گذاری، ایجاد سرگرمی (Danzer, 2008)، پرداخت وام‌های دریافتی و بدهی‌ها، داشتن پس‌انداز احتیاطی (Asravor, 2021) و افزایش شبکه ارتباطی خود (Kisumano & Wa-Mbaleka, 2017) به مشاغل متعدد بپردازند.

با توجه به آنچه تاکنون بیان شد، می‌توان به پراکندگی و عدم انسجام یافته‌های مطالعات گذشته در خصوص پدیده چندپیشگی پی برد. بنابراین ارائه راهکاری که بتواند به اختلاف نظرات پیرامون پدیده چندپیشگی و پیشاندهای مؤثر بر آن، پایان دهد و چارچوب قدرتمندی را در زمینه‌ی انواع مختلف چندپیشگی ارائه دهد، حائز اهمیت است.

هم‌راستایی

هم‌راستایی را می‌توان به عنوان فرآیند ایجاد تناسب بین عناصر مختلف بافت درونی و بیرونی یک سیستم دانست (Kathuria et al., 2007) که هدف آن ایجاد پیوند متقابل میان اهداف، استراتژی‌ها، سیستم‌ها، فرهنگ، محرک‌ها، رهبری و غیره است تا شانس دستیابی به نتایج مطلوب را افزایش دهد (Lundmark et al., 2021). در زمینه تبیین پدیده چندپیشگی، هم‌راستایی می‌تواند شامل ایجاد تناسب میان گونه‌های مختلف چندپیشگی با انواع پیشاندهای آن باشد.

روش پژوهش

در این پژوهش با استفاده از روش فراترکیب، ترکیب و تفاسیر جدیدی از یافته‌های

مطالعات گذشته ارائه شد که به شناخت بهتر، شرح و توسعه مفهومی پدیده چندپیشگی انجامید. براساس رویکرد پیشنهادی ساندلوفسکی و باروسو^۱ (۲۰۰۷)، پیمودن هفت گام جهت دستیابی به یک چارچوب مرجع مشترک الزامی است. در گام نخست، سوال اصلی تحقیق براساس شاخص‌های چه چیزی، چه کسی، چه زمان و چگونه تعیین می‌شود. در تحقیق حاضر، پاسخ به سؤالات فوق را می‌توان در جدول ۲ مشاهده کرد.

جدول ۲. سؤالات پژوهش براساس رویکرد فراترکیب

پرسش‌های تحقیق		مبنای سؤالات
گونه‌های مختلف پدیده کارکنان چندپیشه در چارچوب پیشایندهای آن چگونه تبیین می‌شود؟	سؤال اصلی	چه چیزی (what)
پیشایندهای «پدیده کارکنان چندپیشه» چیست؟ گونه‌های مختلف «پدیده کارکنان چندپیشه» چیست؟ همسویی گونه‌های شناسایی شده «پدیده کارکنان چندپیشه» با پیشایندهای آن چگونه است؟	سؤالات فرعی	
جامعه آماری برای تبیین پدیده کارکنان چندپیشه کدام است؟		جامعه آماری (who)
منابع علمی ارائه شده در پایگاه‌های علمی معتبر		
در چه بازه‌زمانی سؤالات فوق بررسی می‌شوند؟		چارچوب زمانی (when)
بدون محدودیت زمانی		
برای پاسخگویی به سؤالات فوق از چه روش یا روش‌هایی استفاده می‌شود؟		روش مورد استفاده (how)
کیفی - تحلیل مضمون		

در گام دوم، به منظور شناسایی مقالات و منابع علمی معتبر، از واژگان کلیدی «Moonlighting»، «Multiple Jobholding»، «Double Work»، «Second Job»، «Plural Career»، «Plural Employment»، «Second Job»، «Dual Job»، «Side Job» و «Portfolio Career» در پایگاه‌ها و سایت‌های علمی معتبر استفاده شد و تعداد ۸۸۳ مقاله‌ی اولیه مطابق با جدول ۳ شناسایی شد.

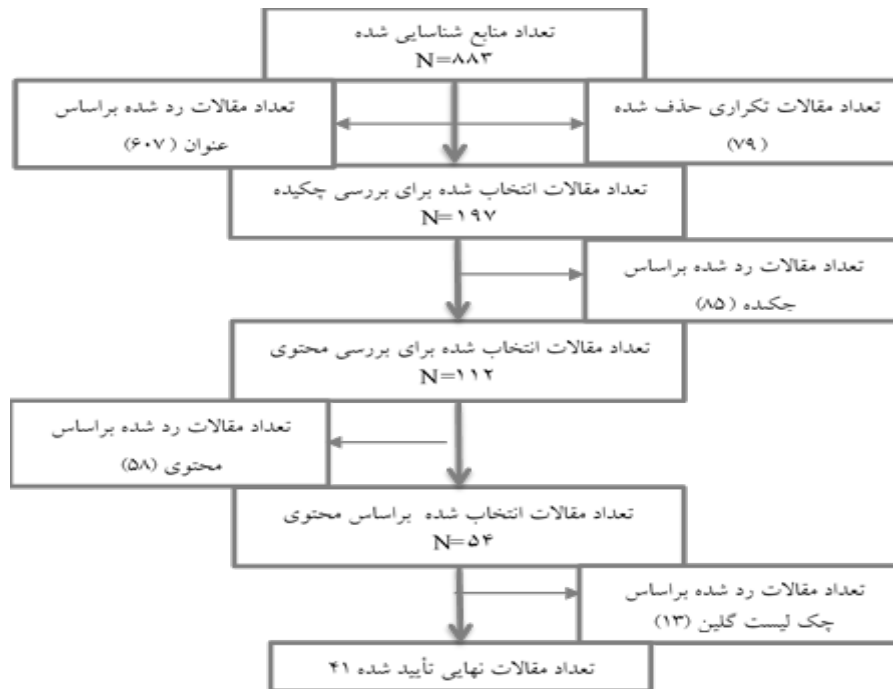
1. Sandelowski, M., & Barroso, J.

جدول ۳. تعداد مقالات شناسایی شده در هر یک از پایگاه‌های علمی خارجی

واژگان کلیدی	پایگاه‌های علمی								جمع
	ScienceDirect	Emeral Insight	JSTOR	Springer	Sage	Oxford Academic	Wiley Online Library	Others	
Moonlighting (M)	۲۲۶	۷	۶۷	۶۹	۴۴	۹۴	۲۱۱	۴	۷۲۲
Multiple Jobholding (MJH)	۱۰	-	۳۹	۷	۱۶	۴	۹	۱۵	۱۰۰
Double Work (DW)	۱۳	۸	۳	-	۱	-	-	-	۲۵
Second Employment (SE)	-	-	-	-	-	-	-	۱	۱
Plural Career (PC)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Plural Employment (PE)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Second Job (SJ)	۴	-	۳	۳	۳	-	-	-	۱۳
Dual Job (DJ)	۲	۱۰	۳	۱	-	-	-	۱	۱۷
Side Job (SJ')	۱	-	۲	۱	-	-	-	-	۴
Double Jobholding	-	-	-	-	-	-	۱	-	۱
جمع	۲۵۶	۲۵	۱۱۷	۸۱	۶۴	۹۸	۲۲۱	۲۱	۸۸۳

سپس در گام سوم و در ادامه‌ی فرآیند جست‌وجو، مقالات براساس معیارهای اولیه پذیرش شامل انگلیسی و فارسی زبان بودن منابع علمی و انتشار آن‌ها در پایگاه‌های علمی معتبر، بدون در نظرگرفتن محدودیت زمانی مورد بازبینی قرار گرفتند. در این مرحله پژوهشگران با بررسی عنوان مقالات شناسایی شده، منابع تکراری و نامرتبط را از فرآیند بررسی کنار گذاشتند و پس از بررسی چکیده و محتوای متون، کیفیت هر مطالعه را با استفاده از چک لیست گلین (۲۰۰۶) مورد ارزیابی قرار دادند تا تنها مطالعاتی به مرحله بعد وارد شوند که از کیفیت لازم جهت بررسی عمیق‌تر موضوع برخوردار باشند. در این راستا الگوریتم انتخاب متون نهایی جهت ورود به مرحله کدگذاری مطابق با شکل ۱ نشان داده شده است.

شکل ۱. الگوریتم انتخاب منابع علمی



پس از انتخاب مقالات نهایی، در گام بعدی، چک لیستی شامل عنوان، نویسنده و سال انتشار هر منبع علمی در نرم افزار اکسل تهیه و با استفاده از گزینه هایپرلینک با متن مورد نظر مرتبط گردید. سپس تمامی عوامل استخراج شده از متون علمی به عنوان کدهای اولیه در نظر گرفته شد تا محقق را در ادامه فرآیند تحقیق و شناسایی مضامین یاری رساند.

در گام پنجم، پژوهشگران منابع علمی منتخب را با هدف شناسایی مفاهیم مرتبط با سؤال‌های پژوهش (مندرج در جدول ۲) به دقت بازبینی و بررسی کردند تا مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر استخراج شوند. جدول ۴ نمونه‌ای از مضامین استخراج‌شده از متون علمی را در ارتباط با سؤال «پیشایندهای پدیدهٔ چندپیشگی کارکنان چیست؟» نشان می‌دهد.

برای دستیابی به پاسخی دقیق‌تر به این پرسش، نمونه‌ای از سؤالات هادی تحقیق نیز به شرح زیر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. «عوامل فردی مؤثر بر پدیده چندپیشگی

کدامند؟». «عوامل کاری مؤثر بر پدیده چندپیشگی کدامند؟». «عوامل محیطی مؤثر بر شکل‌گیری پدیده چندپیشگی کدامند؟».

جدول ۴. مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر چندپیشگی

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	فراوانی
عوامل فردی	منابع شخصی ^۱	علاقه و ترجیحات شخصی	۳
		خودکارآمدی	۲
		خودشکوفایی روانشناختی	۳
		انگیزه‌های ناهمگن و توسعه شخصی	۱۵
		نوع نگرش	۲
		میزان مهارت	۲
	نوع نگرش ^۲	انرژی - فرصت	۱
		محدودیت - تهدید	۳
		سطح مرجع	۲
		سطح زیان‌گریزی	۲
		مطلوبیت رفتاری	۲
	ویژگی‌های شخصی و خانوادگی ^۳	جنسیت	۵
		سن	۳
		تحصیلات	۳
		وضعیت تأهل	۳
		ترکیب خانوار	۴
عوامل شغلی	محدودیت‌های شغل اصلی ^۴	عدم اشتغال همسر	۳
		محدودیت ساعات کاری	۲۳
		عدم رضایت شغلی	۲
		فقدان امنیت شغلی	۱۹
		دستمزد کم	۱۱
		کیفیت پایین شغل	۹
		عدم انعطاف‌پذیری	۱

1. Personal resources
2. types of attitudes
3. Personal and family characteristics
4. Main job restrictions

ادامه جدول ۴. مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر چندپیشگی

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	فراوانی
عوامل شغلی	محدودیت‌های شغل اصلی	عدم امنیت درآمدی	۵
		فقر کاری	۳
		عدم وجود مسیر پیشرفت و ارتقا	۱
		ریسک زیاد	۱
		کمبود ارتباطات	۱
		امنیت شغلی	۶
	جاذبیت‌های شغل دوم ^۱	امنیت درآمدی	۲
		کیفیت بالا	۵
		معناداری	۳
		استقلال شغلی	۳
		انعطاف‌پذیری	۱۰
		بازیابی رضایت شغلی	۷
		افزایش درآمد	۱۰
		اشتیاق و علاقه شغلی	۷
		فرصت یادگیری و کسب تجربه	۳۱
		گذار به خوداشتغالی	۶
		پیشرفت شغلی	۶
		افزایش پرستیژ کاری	۲
		ارتقای مهارت‌ها	۱۱
		خودشکوفایی روانشناختی	۱
		تسهیل در تغییر مسیر کاری	۱۱
		فرصتی برای ایجاد تنوع و چالش	۹
		ایجاد پرتفولیوی مشاغل	۸
عوامل محیطی ^۲	عوامل اقتصادی ^۳	الزامات مالی	۲۶
		اهداف و نیت مالی مختلف	۱۳
		بحران‌های کلان اقتصادی	۴

1. Second job attractors
2. environmental factors
3. economic factors

ادامه جدول ۴. مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر چندپیشگی

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	فراوانی
عوامل محیطی	۱ عوامل اجتماعی	گسترش ارتباطات و شبکه اجتماعی	۲
		ارتقای استانداردهای زندگی	۳
		کسب شهرت و برند اجتماعی	۱

در گام ششم کیفیت پژوهش در دو مرحله مورد بررسی قرار گرفت. در مرحله نخست با استفاده از چک لیست گلین و پاسخ‌دهی به سؤالات مربوطه، مقالات و متون علمی از نظر چهار معیار اصلی جامعه آماری، نحوه جمع‌آوری داده‌ها، روش تحقیق و نتایج تحقیق بررسی شدند و اعتبار هر بخش به طور مجزا و در نهایت اعتبار نهایی مقالات مورد ارزیابی قرار گرفت. در این روش به سه صورت مختلف «بله»، «خیر» و «نامشخص» می‌توان به سؤالات پاسخ داد. اگر جواب تقسیم تعداد پاسخ‌های «بله» بر کل پاسخ‌ها بزرگتر از ۷۵ درصد باشد می‌توان نتیجه گرفت که پژوهش از اعتبار خوبی برخوردار است. در جدول ۵ نمونه‌ای از ارزیابی مقالات بر مبنای چک لیست گلین ارائه شده است.

جدول ۵. نمونه ارزیابی منابع علمی با استفاده از چک لیست گلین

مقاله اول	بله	خیر	نامشخص
آیا جامعه آماری همه افراد واجد شرایط را شامل می‌شود؟	✓		
آیا معیارهای انتخاب و عدم انتخاب اعضای جامعه به روشنی مشخص شده است؟	✓		
آیا نمونه به اندازه کافی برای تخمین و ارزیابی پدیده مورد مطالعه انتخاب شده است؟	✓		
آیا نرخ پاسخگویی برای ارزیابی و تخمین پدیده مورد مطالعه کافی است؟	✓		
آیا انتخاب جامعه آماری بدون تعصب و اریبی صورت گرفته است؟		✓	
آیا جامعه آماری به صورت هدفمند و دارای اطلاعات پیرامون پدیده مورد مطالعه هستند؟	✓		
اعتبار بخش اول			۰/۸۳

ادامه جدول ۵. نمونه ارزیابی منابع علمی با استفاده از چک لیست گلین

مقاله اول	بله	خیر	نامشخص
گردآوری داده‌ها	✓		همه روش‌های گردآوری داده‌ها به روشنی تشریح شده است؟
		✓	آیا در مصاحبه‌های رودرو راهکارهایی برای جلوگیری از تحت تاثیر قرار دادن مخاطب در نظر گرفته شده است؟
	✓		آیا ابزارهای گردآوری داده‌ها اعتبارسنجی شده‌اند؟
		✓	آیا راهکارهایی برای جلوگیری از قضاوت‌های ذهنی درنظر گرفته شده است؟
	✓		آیا زمان کافی برای گردآوری داده‌ها از طریق مصاحبه درنظر گرفته شده است؟
	✓		آیا این ابزار اندازه‌گیری قابلیت تعمیم به جامعه را دارد؟
	✓		آیا سوالات به اندازه کافی روشن است که بتوان پاسخ‌های دقیق بیان کرد؟
	✓		آیا ابزار گردآوری داده‌ها به سادگی برای پاسخ‌دهندگان قابل ارسال و دریافت است؟
اعتبار بخش دوم		۰/۷۵	
تعمیم نتایج	✓		آیا از روش شناسی مناسبی برای مطالعه استفاده شده است؟
		✓	آیا روشی برای روایی‌سنجی در نظر گرفته شده است؟
	✓		آیا روش تحقیق به صورت روشن و گام‌به‌گام تشریح شده است؟
	✓		آیا ملاحظات اخلاقی در طرح پژوهشی رعایت شده است؟
	✓		آیا نتایج و یافته‌ها به صورت روشنی مبتنی بر داده‌های گردآوری شده است؟
اعتبار بخش سوم		۰/۸	
ارزیابی نتایج	✓		آیا همه نتایج به صورت روشنی بیان شده است؟
		✓	آیا متغیرهای جانبی و مداخله‌گر مورد عنایت قرار گرفته‌اند؟
	✓		آیا نتایج به درستی تجزیه و تحلیل داده‌ها را منعکس کرده‌اند؟
	✓		آیا این نتایج در راستای هدف اصلی تحقیق بوده است؟
	✓		آیا پیشنهادهای پژوهشی برای مطالعه آینده و بیشتر ارائه شده است؟
	✓		آیا نتایج از روایی بیرونی برخوردار است؟
اعتبار بخش چهارم		۰/۸	
اعتبار نهایی مقاله		۰/۸	

با بررسی ۵۴ منبع انتخاب شده در الگوریتم انتخاب منابع علمی، تعداد ۱۳ مقاله که امتیاز کمتر از ۷۵ درصد کسب کردند، حذف شدند و تعداد نهایی مقالات به ۴۱ عدد کاهش یافت. در مرحله دوم به منظور افزایش کیفیت پژوهش، فرآیند کدگذاری که در ابتدا به صورت دستی انجام شده بود، بار دیگر به صورت سیستمی تکرار گردید تا با استفاده از روش بازآزمایی که یکی از انواع روش‌های سنجش پایایی است، کلیه مضامین شناسایی شده در هر دو مرحله، با یکدیگر مورد مقایسه قرار گیرند. بر این اساس ضریب پایایی و میزان اشتراکات دو فرآیند کدگذاری با استفاده از روش هولستی^۱ و مطابق با فرمول شماره ۱ محاسبه شد.

$$PAO = 2 M \div (N1 + N2) \quad \text{فرمول ۱.}$$

PAO نشان‌دهنده ضریب پایایی است که از تقسیم دو برابر تعداد توافقات (M) در مرحله اول و دوم کدگذاری مجموع تعداد کدهای استخراج‌شده در مرحله اول (N1) و دوم (N2) به دست می‌آید. در این پژوهش تعداد کدهای شناسایی‌شده در حیطه پیشایندها در مرحله دستی ۶۰۳ و تعداد کدهای شناسایی‌شده در مرحله سیستمی که با استفاده از نرم‌افزار مکس کیو.دی. ای^۲ انجام شد، ۶۲۱ است همچنین تعداد توافقات ۵۷۳ تعیین شد. که با جایگذاری این مقادیر در فرمول پیشگفت، ضریب پایایی ۰/۹۴ به دست آمد. بالا بودن ضریب پایایی نشان از قدرت اعتبار پژوهش در حیطه پیشایندهای پدیده چندپیشگی دارد. همچنین تعداد کدهای شناسایی شده در زمینه گونه‌شناسی پدیده چندپیشگی در مرحله دستی ۱۰۸ و تعداد کدهای شناسایی‌شده در مرحله سیستمی ۱۳۶ است. با توجه به اینکه تعداد ۹۹ مورد توافق شناسایی شد لذا ضریب پایایی ۰/۸۱ به دست آمد که نشان می‌دهد پایایی کدهای شناسایی شده در محدوده قابل قبول قرار گرفته و مورد تأیید است.

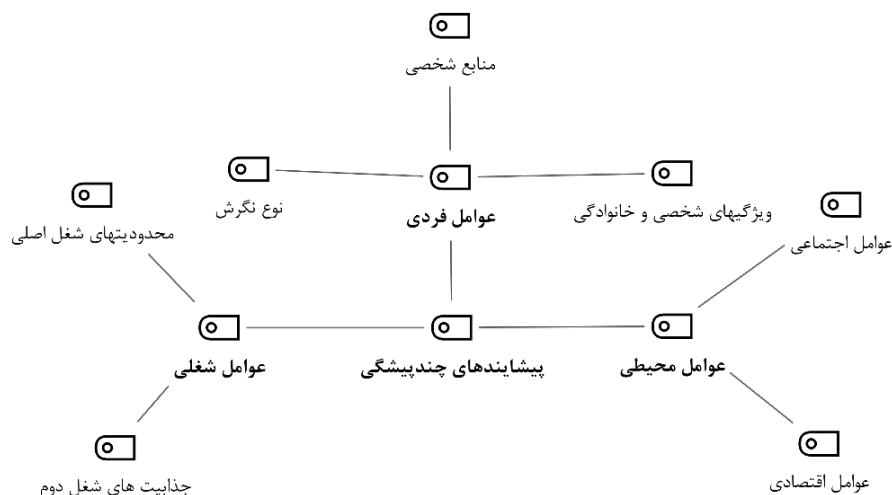
1. Holsti

2. Max Qualitative Data Analysis (MAXQDA)

یافته‌های پژوهش

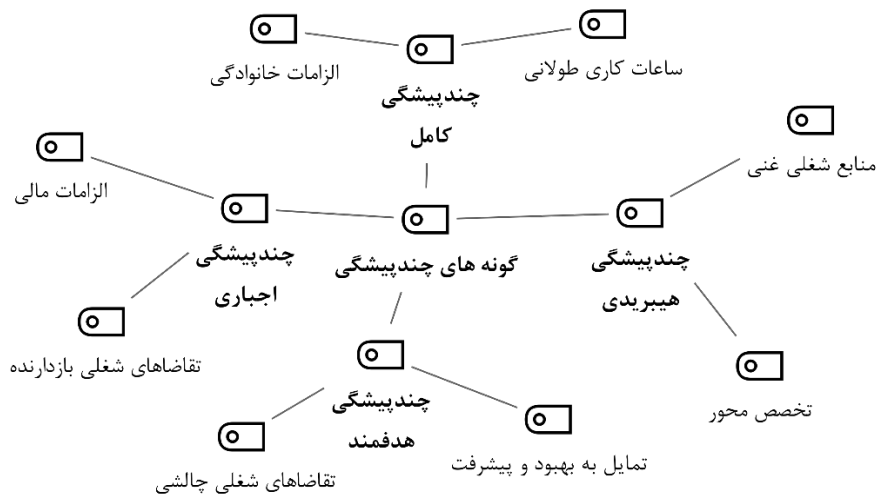
یافته‌های به دست آمده از فرآیند کدگذاری در آخرین گام از روش سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷)، چندین بار مورد بازبینی قرار گرفت و نام‌گذاری نهایی برای مضامین سطح بالاتر از قبیل مضامین سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر صورت پذیرفت. براساس تحلیل‌های انجام شده از تعداد ۴۱ منبع انتخاب شده، در مجموع ۶۲۱ کد، ۵۲ مضمون پایه، ۷ مضمون سازمان‌دهنده و ۳ مضمون فراگیر در پاسخ به سؤال «پیشایندهای پدیده چندپیشگی چیست؟»، شناسایی شد که در قالب نقشه مضامین و در چارچوب شکل ۲ نشان داده شده است. همچنین در پاسخ به سؤال «گونه‌های مختلف پدیده کارکنان چندپیشده چیست؟» تعداد ۱۳۶ کد اولیه، ۲۱ مضمون پایه، ۸ مضمون سازمان‌دهنده و ۴ مضمون فراگیر مطابق با شکل ۳ شناسایی و استخراج شد.

شکل ۲. نقشه مضامین پیشایندهای چندپیشگی



با انجام بررسی‌های مستمر، وجوه اشتراک و افتراق میان مضامین مرتبط با گونه‌های چندپیشگی مشخص شد. این بررسی‌ها زمینه‌ای فراهم آورد تا علاوه بر ارائه نتایج تحلیل کیفی در قالب مضامین، در یک فرآیند خلاقانه و با هدف ساده‌سازی ساختار و افزایش قابلیت مقایسه میان گونه‌های مختلف، سه بعد ساعات کار، دلیل انتخاب و منابع -

شکل ۳. نقشه مضامین گونه‌های چندپیشگی



تقاضای شغلی برای تهیه ماتریس گونه‌شناسی چندپیشگی شناسایی شود. در ادامه الگوی پیشنهادی این تحقیق به استناد مطالعات پیشین و ۴۱ مقاله مستخرج از مرحله مرور نظام‌مند با استفاده از سه بعد ساعات کار^۱، دلیل انتخاب چندپیشگی و منابع - تقاضای شغلی^۲ ارائه می‌شود.

بعد اول: دلیل انتخاب

کارکنان غالباً به دلیل درآمد ناکافی احساس می‌کنند چاره‌ای جز داشتن چند شغل ندارند و فعالیت‌های آن‌ها بیشتر توسط موقعیت یا محیط تعیین می‌شود. این افراد اغلب با واژه‌هایی منفی مانند «سرنوشت» به انگیزه‌های چندپیشگی خود اشاره می‌کنند. از این رو، می‌توان جبر محیطی را به عنوان دلیل اصلی چندپیشگی این گروه در نظر گرفت. در مقابل، افرادی که وضعیت مالی مناسبی دارند، معمولاً با میل و اراده خود به چند شغل همزمان می‌پردازند و خود را موجودی مستقل و مختار می‌دانند که توانایی کنترل شرایط را دارد.

1. working hours
2. Job demands and resources

(Raffel & Groff, 1990; Bouwhuis et al., 2018; Port, 2021). این گروه از کارکنان با اهداف از پیش تعیین شده، به مشاغل متعدد می‌پردازند و داشتن شغل دوم را فرصتی می‌دانند که باید از آن به بهترین نحو بهره‌برداری کنند. (Diksha & Jaggarwal, 2023; Panos et al., 2014).

بعد دوم: ساعات کار

منظور از ساعات کاری مدت زمان اختصاص داده شده به شغل اول، دوم و ساعات اضافه کاری در این مشاغل است (Conen & Stein, 2021). توجه به این بعد از پدیده چندپیشگی برای شفاف‌سازی تفاوت‌های میان انواع مختلف، پیشایندها و پیامدهای مثبت و منفی آتی، امری ضروری است (Conen, 2020; Conen & Stein, 2021; Mai et al., 2018; Bruns & Pilkauskas, 2019).

بعد سوم: منابع و تقاضای شغلی

در قلب مدل منابع و تقاضای شغلی این فرض اصلی نهفته است که هر شغل ویژگی‌ها و ریسک‌های خاص خود را دارد که در دو دسته کلی یعنی تقاضاهای شغلی و منابع شغلی طبقه بندی می‌شوند (Crawford et al., 2010). تقاضاهای شغلی جنبه‌هایی از شغل است که مستلزم تلاش فیزیکی یا ذهنی پایدار است و با هزینه‌های فیزیولوژیکی و روانی خاصی مانند فشار کاری زیاد، افزایش درگیری با دیگران و ناامنی شغلی در آینده همراه است (علیزاده و همکاران، ۱۴۰۱). هنگامی که برآورده ساختن تقاضاهای شغلی نیازمند تلاش زیاد از جانب کارمند باشد ممکن است به عنوان عوامل استرس‌زای شغلی شناخته شوند و تنش فیزیکی یا روانی را به همراه داشته باشند (Schaufeli, 2017). از سویی دیگر، منابع شغلی به آن دسته از جنبه‌های مثبت شغل اشاره دارد که با ایجاد بستری مناسب به کارکنان در راستای رشد شخصی و توسعه مهارت‌ها، کاهش تنش‌های فیزیکی و روانی و در نهایت دستیابی به اهداف کاری کمک می‌کند (Bakker & Demerouti, 2007). بنابراین زمانی که افراد از تقاضای شغلی زیاد در شغل اولیه رنج می‌برند و یا هنگامی که در جست و جوی منابع شغلی غنی‌تر جهت رشد و توسعه خود می‌باشند، انتظار می‌رود پدیده چندپیشگی مورد توجه آن‌ها قرار گیرد (Bouwhuis et al., 2018; 2019; Port, 2021).

با کنار هم قراردادن این سه بعد، ماتریس مفهومی چندپیشگی با اشکال مختلف چندپیشگی اجباری^۱، چندپیشگی هدفمند^۲، چندپیشگی کامل^۳ و چندپیشگی هیبریدی^۴ شکل گرفت.

چندپیشگی اجباری

در این نوع از چندپیشگی افراد به اجبار و برای برآورده ساختن نیازهای اولیه‌ی زندگی خود به مشاغل دوم می‌پردازند. بنابراین انگیزه مالی در این افراد از سایر گونه‌ها بیشتر است و در صورت کافی بودن درآمد شغل اولیه، تمایلی به داشتن چندین شغل ندارند (Port, 2020; Järvensivu, 2020; Pere, 2007; 2021). مشاغل اولیه این گروه معمولاً موقت یا پاره وقت بوده و از کیفیت پایین برخوردار است (Bruns & Pilkauskas, 2019; 2021). این دسته از کارکنان که معمولاً فاقد تخصص و مهارت منحصر به فرد هستند (OECD, 2018; Auray et al., 2021) سطح بالایی از تقاضای شغلی به همراه سطوح پایینی از منابع شغلی را تجربه می‌کنند (Port, 2021).

چندپیشگی کامل

این نوع از چندپیشگی نیز مانند چندپیشگی اجباری به اختیار کارکنان نبوده و اغلب تحت تأثیر شرایط زمینه‌ای خاص مانند الزامات خانوادگی و بحران‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی است (Wu et al., 2009; Pere, 2021). مشاغل اولیه این گروه معمولاً تمام وقت و دائمی بوده و از کیفیت متوسط برخوردار است و سطوح متوسطی از تقاضای شغلی و منابع شغلی را تجربه می‌کنند (Bruns & Pilkauskas, 2019; Port, 2021).

چندپیشگی هدفمند

این گروه از کارکنان به اختیار خود و با انگیزه‌های مختلف مالی جهت افزایش پس‌انداز احتیاطی (Asravor, 2021) و با انگیزه‌های توسعه‌ای، به‌منظور استفاده بهینه از

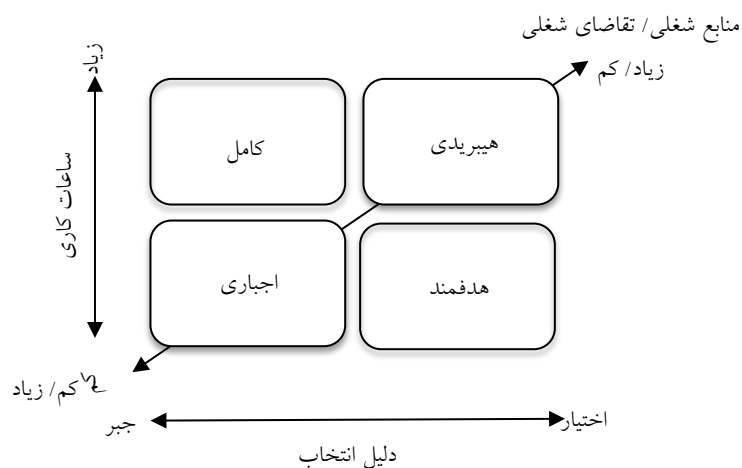
1. compulsory-moonlighting
2. targeted-moonlighting
3. full-moonlighting
4. hybrid-moonlighting

فرصت‌های موجود در بازار کار، به مشاغل ثانویه می‌پردازند. (Port, 2021; Angelucci, 2020). مشاغل اولیه این گروه به صورت پاره وقت یا تمام وقت از کیفیت متوسطی برخوردار است و در مشاغلی با تقاضاهای شغلی نسبتاً کم و منابع شغلی نسبتاً زیاد فعالیت دارند (Bouwhuis et al., 2018).

چندپیشگی هیبریدی

شغل دوم این گروه از کارکنان چندپیشگی که عمدتاً از تخصص بالایی برخوردار هستند، به صورت خود اشتغال است (Lorey, 2015; Susskind & Susskind, 2015). این افراد با میل و علاقه خود داشتن چندین شغل را به داشتن تنها یک شغل ترجیح می‌دهند و خارج از ساعات اداری، زمان زیادی را به مشاغل مختلف و بعضاً ناهمگون با شغل اولیه می‌پردازند (Conen & Buschoff, 2021; Bouwhuis et al., 2018). مشاغل اولیه این گروه به صورت پاره‌وقت یا تمام‌وقت از کیفیت بالایی برخوردار است و در مشاغلی با تقاضاهای شغلی کم و منابع شغلی زیاد فعالیت دارند (Port, 2021). با توجه به مطالب پیش گفته، انواع چندپیشگی در شکل ۴ به نمایش گذاشته شده است.

شکل ۴. گونه‌شناسی پدیده چندپیشگی کارکنان (نگارندگان)



بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد پدیده چندپیشگی مفهومی پیچیده است که تحت تأثیر پیشایندهای مختلف فردی، شغلی و محیطی قرار می‌گیرد. عوامل اقتصادی با بیشترین فراوانی کدهای احصاء شده در گروه عوامل محیطی، به عنوان مهم‌ترین دلیل چندپیشگی شناسایی شد. با این حال گروهی از کارکنان نه صرفاً با دلایل مالی بلکه با هدف توسعه و ارتقای جایگاه اجتماعی خود جذب مشاغل دوم می‌شوند. بنابراین باید توجه داشت که کارکنان چندپیشه انواع مختلفی دارند و در هر نوع چندپیشگی، گروه مشخصی از پیشایندها نقش اصلی را ایفا می‌کنند. این امر اهمیت شناسایی هم‌راستایی اشکال مختلف پدیده چندپیشگی با هر یک از پیشایندهای آن را دوچندان می‌کند. در پژوهش حاضر، با مفهوم‌سازی مجدد پدیده چندپیشگی از طریق مضامین شناسایی‌شده در رویکرد تحلیل مضمون و با کنار هم قرار دادن سه بعد دلیل انتخاب، ساعات کار و منابع-تقاضاهای شغلی، چهار نوع چندپیشگی شناسایی شد که هر یک با پیشایندهای خاص خود همسو هستند.

هم‌راستایی عوامل محیطی با انواع مختلف چندپیشگی

همانطور که پیش‌تر مطرح شد، در چندپیشگی اجباری، افراد به دلیل شرایط مالی نامساعد، به اجبار و نه با انتخاب خود به شغل دوم می‌پردازند. آن‌ها برای برآورده ساختن نیازهای اولیه زندگی ناگزیر به اشتغال غیر رسمی و کاذب می‌شوند و در صورت کافی بودن درآمد شغل اولیه، تمایلی به داشتن چندین شغل ندارند (Port, 2021; Pere, 2007; Järvensivu, 2020). بنابراین اگر بخواهیم وضعیت کارکنان چندپیشه را بر روی طیف عوامل محیطی با ابتدای عوامل اقتصادی و انتهای عوامل اجتماعی در نظر بگیریم، این دسته از افراد به دلیل وضعیت مالی آسیب‌پذیر خود و تحت تأثیر عوامل اقتصادی درگیر مشاغل متعدد می‌شوند. اگرچه کارکنانی که در گروه چندپیشگی کامل و چندپیشگی هدفمند قرار دارند، در میانه طیف عوامل محیطی جای می‌گیرند، اما بسیاری از این کارکنان نگران وضعیت مالی آینده هستند و تلاش می‌کنند، چه به صورت اختیاری و با بهره‌گیری از توانایی‌ها و مهارت‌های خود (چندپیشگان هدفمند) (Esmaili & Hashim, 2014; Angelucci, 2020) و چه به صورت اجباری و تحت تأثیر الزامات

خانوادگی و بحران‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی (چندپیشگان کامل) (Wu et al., 2021; Pere, 2009). به مقابله با نابه‌سامانی‌های احتمالی اقتصادی پاسخ دهند (Port, 2021). نتهای طیف عوامل محیطی، کارکنان چندپیشه‌ای دیده می‌شوند که با مهارت و دانش خاص خود، خوداشتغالی و گاهی کارآفرینی را انتخاب می‌کنند؛ هدف آن‌ها کسب شهرت و ارتقای جایگاه اجتماعی است. این افراد از توانایی‌های خود استفاده می‌کنند تا از فرصت‌های اقتصادی با بازدهی بالاتر بهره ببرند و علاوه بر دنبال کردن انگیزه‌های اجتماعی، درآمدشان را هم افزایش می‌دهند تا زندگی راحت و مجللی برای آینده خود فراهم کنند. (Kisumano & Wa-Mbaleka, 2017; Kawakami, 2019).

هم‌راستایی عوامل شغلی با انواع مختلف چندپیشگی

به طور کلی، در این تحقیق فرض بر این است که در ابتدای طیف عوامل شغلی مؤثر بر پدیده چندپیشگی، تمرکز بیشتری بر محدودیت‌های شغل اصلی وجود دارد. از آنجا که در گونه‌شناسی کارکنان چندپیشه می‌توان دسته‌ای از آن‌ها را شناسایی کرد که برای جبران کیفیت پایین (Panos et al., 2014)، کمبود ساعات کاری (Retkowsky et al., 2023) و به دنبال آن کسری درآمد شغل اصلی (Wu et al., 2009; Jepsen & Barker, 2022) به اشتغال ثانویه مجبور می‌شوند را در دسته چندپیشگی اجباری قرار داد. بنابراین جایگاه چندپیشگی اجباری را می‌توان در ابتدای طیف عوامل شغلی در نظر گرفت. معمولاً استخدام این دسته از کارکنان، قراردادی و کوتاه مدت است (Panos et al., 2014) و تا اندازه زیادی ترس از دست دادن شغل خود را دارند (Asravor, 2021). بنابراین احساس عدم امنیت شغلی در این دسته از کارکنان بیشتر از سایر گروه‌ها مشاهده می‌شود. از سوی دیگر، در نقطه مقابل چندپیشگی اجباری، چندپیشگی هیبریدی قرار می‌گیرد. این گروه از کارکنان با تکیه بر مهارت‌های نرم و برون شغلی، سعی در فراهم ساختن محیطی توسعه محور با استقلال شغلی بالا و همچنین بهره‌مندی از حمایت‌های اجتماعی و شبکه‌های ارتباطی دارند تا بتوانند موجبات پیشرفت مستمر خود را فراهم سازند (Järvensivu & Pulkki, 2020; Nunoo et al., 2018; Sakyi & Agomor, 2021). همچنین در میانه طیف دو دسته چندپیشگی هدفمند و چندپیشگی کامل قرار

می‌گیرند که با توجه به ماهیت اجباری بودن چندپیشگی کامل و غالب بودن ویژگی‌های ساختاری این دسته از مشاغل در مقایسه با چندپیشگان هدفمند که به دنبال برآورده ساختن یک هدف از پیش تعیین شده (Pere, 2007) مانند ساختن یک رزومه کاری قوی (Panos et al., 2014; Piasna et al., 2021) یا توسعه علایق شخصی (Caza et al., 2018) هستند، در اولویت قرار می‌گیرد.

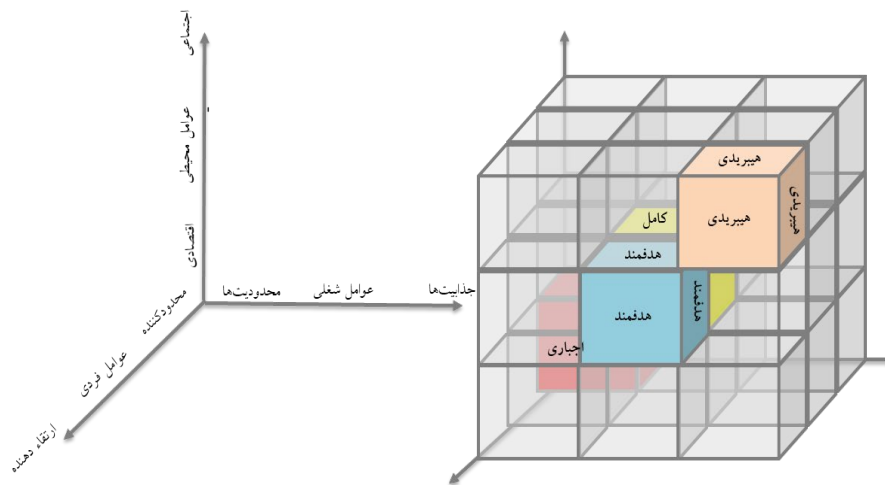
هم‌راستایی عوامل فردی با انواع مختلف چندپیشگی

اگرچه میان کارکنان چندپیشه‌ای که در هر یک از طبقات چندپیشگی اجباری، کامل، هدفمند و هیبریدی قرار می‌گیرند، وجه اشتراک زیادی مشاهده می‌شود ولیکن میان گروه‌های مختلف چندپیشگان از نظر ویژگی‌های فردی و انگیزه‌های انتخاب شغل تفاوت وجود دارد (Md Sabron & Hassim, 2018; Bouwhuis et al., 2018; Conen, 2020). کارکنانی که اظهار می‌کنند نه از سر انتخاب بلکه به اجبار و صرفاً برای کسب درآمد به شغل دوم می‌پردازند، عمدتاً ویژگی‌های شخصیتی مشابهی دارند که نشان‌دهنده منابع شخصی محدود و غالب بودن نگرش مبتنی بر محدودیت و محرومیت است. (Port, 2021; Conen & Buschoff, 2021). در این دسته از افراد، به دلیل دغدغه‌های ذهنی و درگیری با نیازهای اولیه زندگی، محرک‌های سطح مرجع معمولاً نقش چندانی ایفا نمی‌کنند. با این حال، اگر ابتدای طیف عوامل فردی را عوامل محدودکننده و انتهای آن را عوامل ارتقادهنده در نظر بگیریم، جایگاه ابتدایی این طیف می‌تواند مناسب این افراد باشد. چندپیشگان هدفمند با نگرشی مثبت و آینده‌محور، از منابع شخصی خود حداکثر بهره را می‌برند تا سطح زندگی و شغلی خود را ارتقا دهند و جایگاه اقتصادی و اجتماعی خود را تقویت کنند. به همین دلیل، این افراد به دلیل تمایل قوی به موفقیت و تغییر شرایط موجود، در انتهای دیگر طیف عوامل فردی قرار می‌گیرند. کارکنانی که در طبقه چندپیشگی کامل قرار دارند، دارای سطح متوسطی از منابع شخصی هستند و اغلب خود را با هم‌رده‌های اجتماعی و اقتصادی خود مقایسه می‌کنند. این مقایسه معمولاً منجر به حفظ وضعیت موجود و عدم بهره‌گیری کامل از ظرفیت‌های فردی می‌شود.

در مقابل، چندپیشگان هیبریدی با استفاده از منابع شخصی قوی، در حفظ جایگاه بالای اقتصادی و اجتماعی خود تلاش می‌کنند و پس از چندپیشگان هدفمند، دومین جایگاه را در طیف عوامل فردی مؤثر بر چندپیشگی به خود اختصاص می‌دهند..

با عنایت به توضیحات ارائه شده و تحلیل‌های صورت پذیرفته جایگاه گونه‌های مختلف چندپیشگی با توجه به ویژگی‌های غالب در هر طبقه متفاوت می‌باشد که در این پژوهش و به منظور شفاف ساختن جایگاه گروه‌های مختلف چندپیشگی از نمودار سه بعدی استفاده شده است. در این نمودار محور X نشان دهنده عوامل شغلی مؤثر بر چندپیشگی، محور Y نماینگر عوامل اقتصادی- اجتماعی و محور Z نشان دهنده عوامل فردی مؤثر بر چندپیشگی می‌باشد. با در نظر داشتن این سه دسته از عوامل مؤثر بر چندپیشگی مدل معکب چندپیشگی مطابق با نمودار ۱ ارائه می‌شود.

نمودار ۱. مدل گونه‌شناسی پدیده چندپیشگی و پیشایندهای آن (نگارندگان)



در نمودار ۱، چندپیشگی اجباری در قسمت مبدا محورهای مختصات جایی که کارکنان از وضعیت مالی نامطلوب و از ویژگی‌های فردی محدود کننده برخوردار هستند و به دلیل کمبودهای درون شغل اصلی خود، ناچار به اشتغال همزمان در مشاغل دیگر هستند، قرار دارد. در جایگاه مقابل با چندپیشگی اجباری می‌توان چندپیشگی هیبریدی را مشاهده کرد. کارکنان این گروه معمولاً از شرایط اقتصادی مطلوب، ویژگی‌های فردی

ارتقادهنده و کیفیت نسبتاً بالای شغلی برخوردار هستند و به دنبال توسعه شبکه ارتباطات و ارتقای جایگاه اجتماعی خود می‌باشند. با توجه به کیفیت بالای مشاغل این افراد، می‌توان گفت که در میان عوامل شغلی مؤثر بر پدیده چندپیشگی، جذابیت‌های شغل بیش از محدودیت‌های آن برای چندپیشگان هیبریدی اهمیت دارد. بنابراین، جایگاه این گروه در انتهای طیف عوامل شغلی، فردی و محیطی مشخص می‌شود. تعیین جایگاه دقیق دو گروه «چندپیشگی کامل» و «چندپیشگی هدفمند» به دلیل پیچیدگی جامعه هدف و تنوع عوامل فردی، شغلی و اقتصادی دشوار است. با این حال، از آنجا که طبقه هدفمند برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده از حداکثر توان و ظرفیت شخصی و شغلی خود بهره می‌برد، نسبت به چندپیشگان طبقه کامل که به دلیل الزامات محیط اجتماعی و اقتصادی مجبور به داشتن چند شغل هستند جایگاه بالاتری دارند. این جایگاه‌ها را می‌توان مطابق نمودار ۸ مشاهده کرد.

در این پژوهش تلاش شده است تا موضوع مهم و پیچیده پدیده چندپیشگی با استفاده از نمودارها و تصاویر مناسب، به شکل ساده‌تر و قابل فهم ارائه شود. همچنین، در حالی که تحقیقات انجام شده در حوزه کارکنان چندپیشه، اغلب با نادیده گرفتن ادبیات به روز دنیا و صرفاً با نگاه خرد به به برخی از عوامل مؤثر بر پدیده چندپیشگی به صورت پراکنده و تنها در چند جامعه آماری محدود صورت پذیرفته است. به عنوان نمونه در مطالعه آری و همکاران (۲۰۲۱)، تنها دو متغیر سطح تحصیلات و دستمزد در رابطه با چندپیشگی کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است. همچنین ادبسی (۲۰۱۹) در مطالعه خود نشان داد که در بخش دولتی، محل سکونت، سوابق تحصیلی، سطح درآمد و افراد تحت تکفل از عوامل مؤثر بر چندپیشگی هستند. در میان معدود مطالعات داخلی نیز لندران و همکاران (۱۴۰۰) در مقاله خود نشان دادند که تعهد سازمانی متغیر میانجی در رابطه بین رضایت شغلی و اهداف دو کاری است و تعهد سازمانی رابطه معکوس و معناداری با اهداف چندپیشگی دارد (لندران و همکاران، ۱۴۰۰). بنابراین، اگرچه پژوهش ادبسی (۲۰۱۹) در سطحی بالاتر از مطالعه آری و همکاران (۲۰۲۱) و لندران و همکاران (۱۴۰۰) به تعدادی از مضامین مرتبط به یک مضمون سازمان‌دهنده اشاره دارد، اما مطالعه‌ای که پدیده کارکنان چندپیشه را به صورت جامع و با زیرمؤلفه‌های هر کدام از عوامل به صورت شفاف بیان

کرده باشند، یافت نشد. همچنین در مقاله کانن و بوشف (۲۰۲۱) با تکیه بر کیفیت مشاغل، دو دسته از کارکنان چندپیشه که دارای مشاغلی با کیفیت بالا هستند و کارکنانی که شغل آن‌ها از کیفیت لازمی برخوردار نیست، از یکدیگر تفکیک می‌شوند. همانگونه که مشخص است در مقاله کانن و بوشف (۲۰۲۱) تلاش‌هایی در خصوص تفکیک کارکنان چندپیشه از یکدیگر انجام شده است ولیکن به دلیل عدم توجه به سایر مولفه‌ها، این تقسیم‌بندی در نگاه کلان از جامعیت لازم برخوردار نیست.

بنابراین اگرچه پژوهش حاضر در سطح مضامین پایه و برخی از مضامین سازمان‌دهنده با مطالعات آری و همکاران (۲۰۲۱)، ادبسی (۲۰۱۹) و کانن و بوشف (۲۰۲۱) هم‌خوانی دارد اما از آنجا که این پژوهش سعی در ارائه یک تصویر جامع از پیشایندها در سطوح مختلف فردی، شغلی و محیطی و همچنین گونه‌های پدیده چندپیشگی با اشکال مختلف چندپیشگی اجباری، چندپیشگی هدفمند، چندپیشگی کامل و چندپیشگی هیبریدی را دارد، منحصر به فرد می‌باشد. علاوه بر این، می‌توان اذعان داشت که جنبه دیگری از نوآوری پژوهش حاضر در بررسی هم‌راستایی پیشایندها و گونه‌های چندپیشگی است که در مطالعات پیشین مورد غفلت قرار گرفته است. از این رو انتظار می‌رود که چنین توجهی به سمت مطالعه عمیق پیشایندها و گونه‌های چندپیشگی می‌تواند به درک هر چه بهتر این موضوع هم در محیط آکادمیک و هم در شرایط واقعی جامعه منجر شود.

براساس نتایج پژوهش حاضر در سطح اجرایی - عملیاتی پیشنهاد می‌شود:

ابتدا مدیران و مسئولین سازمان‌ها با شناخت کامل پیشایندها و انواع چندپیشگی به درک جامع و سیستماتیک از این پدیده دست‌یابند. سپس با کمک تخصص و دانش مدیریتی خود، بهترین اقدامات را متناسب با شرایط انجام دهند تا از تغییرات ناگهانی، اخراج‌ها و پیش‌گیری از درگیری‌های احتمالی و از طریق فراهم کردن فرصت، امکان ظهور رویکردهای نو و غیرمتعارف اشتغال همچون چندپیشگی، در راستای ایجاد ارزش‌های نوین برای سازمان خود گام بردارند.

با توجه به اهمیت پیشایندهای مالی در بروز پدیده چندپیشگی در سطح سازمان به مدیران و متخصصان منابع انسانی پیشنهاد می‌شود تا نسبت به تأمین مالی کارکنان خود به خصوص آن‌دسته از افرادی که در سطوح چندپیشگی اجباری قرار می‌گیرند مانند نیروهای

خدماتی، حراست و نگهبانی، توجه ویژه‌ای داشته باشند. همچنین پیشنهاد می‌شود تا مدیران در جهت افزایش حمایت‌های اجتماعی از کارکنان هدفمند خود، فرصت‌هایی را فراهم آورند تا با مشارکت این دسته از کارکنان در نشست‌ها، همایش‌های علمی و کاری مرتبط زمینه‌های توسعه شخصی و ارتباطی آن‌ها را سبب شوند. در ادامه به منظور توسعه و تکمیل تحقیقات آتی پیشنهادات ذیل ارائه می‌شود: با توجه به تغییر ساختار و ماهیت کار به نظر می‌رسد صنایع خاصی مانند صنایع بهداشت و درمان بیشتر از دیگر صنایع مستعد وقوع چندپیشگی هستند. از این رو پیشنهاد می‌شود گونه‌شناسی پدیده چندپیشگی در بخش‌ها و صنایع مختلف نیز مورد توجه محققان قرار گیرد.

رتبه‌بندی پیشایندهای پدیده چندپیشگی می‌تواند به دستیابی به نتایج مؤثر در تصمیم‌گیری‌های سازمانی کمک کند. از این رو، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران در مطالعات آینده، با بهره‌گیری از تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری، عوامل مؤثر بر پدیده چندپیشگی را اولویت‌بندی کرده و یک مدل بومی برای این پدیده ارائه دهند.

تعارض منافع

تعارض منافع ندارم.

ORCID

Nasim Afshar-Kaveh		http://orcid.org/0009-0002-5675-6969
Alireza Kooshki Jahromi		https://orcid.org/0000-0001-5755-976X
Mirali seyyednaghavi		https://orcid.org/0000-0002-2851-8210
Saeed Zarandi		https://orcid.org/0000-0002-6194-8765

منابع

۱. علی زاده، مهدی، کوشکی جهرمی، علیرضا و فولادی، بهنوش. (۱۴۰۱). تأثیر منابع شغلی و هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان: متغیرهای میانجی تامین نیازهای بنیادین شغلی و درگیری کاری. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۳۱(۱۰۵)، ۱۶۵-۱۳۷.

doi: <https://doi.org/10.22054/jmsd.2022.62565.4001>

۲. لندران اصفهانی، سعید، آقابابایی، داریوش و بهرامیان، ندا. (۱۴۰۰). تاثیر رضایت شغلی بر اهداف دو کاری (دو شغله بودن): اثر میانجی تعهد سازمانی. کنفرانس بین المللی مدیریت و صنعت. گرجستان، تفلیس، بهمن ماه ۱۴۰۰.

3. Adebisi, O. S. (2019). A Comparative Study of the Prevalence of Moonlighting in the Private and Public Sectors of Ekiti State, Nigeria. *Global Journal of Human Resource Management*, 7(4), 16-38.
4. Angelucci, S. (2020). Exploring different types of Multiple Job Holding through the Gig Economy: their Push and Pull factors (Master's thesis). University of Twente.
5. Ara, K., & Akba, A. (2016). A Study of Impact of Moonlighting Practices on Job Satisfaction of the University Teachers. *Bulletin of Education and Research*, 38(1), 101-116. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1210332>.
6. Asravor, R. K. (2021). Moonlighting to survive in a pandemic: multiple motives and gender differences in Ghana. *International Journal of Development Issues*, 20(2), 243–257. <https://doi.org/10.1108/IJDI-08-2020-0180>
7. Auray, S., Fuller, D., Vandenbroucke, G. (2021). Comparative advantage and moonlighting. *European Economic Review*, 139, 103897. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2021.103897>
8. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
9. Balachandran, C., & Wezel, F. C. (2020). Employee External Affiliation and Inter-firm Mobility: Evidence from Swedish Microdata. *Employee Inter-and Intra-Firm Mobility*, 41: 197-214. <https://doi.org/10.1108/S0742-332220200000041012>
10. Bouwhuis, S., De Wind, A., De Kruif, A., Geuskens, G. A., Van der Beek, A. J., Bongers, P. M., & Boot, C. R. L. (2018). Experiences with multiple job holding: a qualitative study among Dutch older workers. *Bmc Public Health*, 18(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5841-7>

11. Bouwhuis, S., Geuskens, G. A., Boot, C. R., van der Beek, A. J., & Bongers, P. M. (2019). Health differences between multiple and single job holders in precarious employment in the Netherlands: A cross-sectional study among Dutch workers. *PLoS One*, 14(9).
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0222217>
12. Bruns, A., Pilkauskas, N. (2019). Multiple Job Holding and Mental Health among Low-Income Mothers. *Women's Health Issues*, 29-3, 205–212.
<https://doi.org/10.1016/j.whi.2019.01.006>
13. Caza, B. B., Moss, S., & Vough, H. (2018). From synchronizing to harmonizing: The process of authenticating multiple work identities. *Administrative Science Quarterly*, 63, 703–745
<https://doi.org/10.1177/0001839217733972>
14. Choe, C., Oaxaca, R. L., & Renna, F. (2018). Constrained vs Unconstrained Labor Supply: The Economics of Dual Job Holding. *Journal of Population Economics*, 31, 1279-1319. <https://doi.org/10.1007/s00148-017-0678-4>
15. Conen, W. (2020). Multiple jobholding in Europe: Structure and dynamics WSI Study, No. 20. *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI Studies)*. <http://hdl.handle.net/10419/225443>
16. Conen, W., & Schulze Buschoff, K. (2021). Introduction to the special issue: multiple jobholding in Europe. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(2), 141-147. <https://doi.org/10.1177/10242589211022550>
17. Conen, W., & Stein, J. (2021). A panel study of the consequences of multiple jobholding: enrichment and depletion effects. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(2), 219-236.
<https://doi.org/10.1177/1024258920985417>
18. Crawford E.R., LePine J.R., & Rich B.L. (2010). Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 95, No. 5, 834–848.
19. Danzer, A. M. (2008). Labor supply responses in the face of income uncertainties. A panel data analysis of moonlighting and time allocation decisions of Ukrainian workers. *German Institute for Economic Research (DIW Berlin)*, Germany Humboldt-University Berlin, Germany, 1-41.

https://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/88119/moonlightinginukraine_eale_danzer.pdf.

20. Dharshini, K., Abraham, S. & Prasath, K. S. (2023). Moonlighting In the Contemporary Work Culture. In: Garg, p. Chief Editor. New trends of business, management & commerce studies, 1st ed, Scripown Publications, 157-171
21. Dickey, H., Watson, V., & Zangelidis, A. (2011). Is it all about money? An examination of the motives behind moonlighting. *Applied Economics*, 43(26), 3767-3774. <https://doi.org/10.1080/00036841003724403>
22. Diksha, K., & Jaggarwal, S. (2023). Modeling of moonlighting intention and its motives with moderation of Covid-19 pandemic. *European Economics Letters*, 13(3), 1580- 1593. <https://doi.org/10.52783/eel.v13i3.464>
23. Esmaili, H. K., and Hashim, M. T. (2014). Relationship of Social Self-Efficacy and Worker's Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management*, 6(5), 148–155.
<https://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/10922>
24. Hurka, S., Daniel, W. T., & Obholzer, L. (2018). Determinants of moonlighting in the European Parliament. *The Journal of Legislative Studies*, 24(1), 127–147. <https://doi.org/10.1080/13572334.2018.1444630>
25. Jahangir, Y., & Tahseen, M. (2023). A Study on issues of work life balance of moonlighting employees of select small companies in Hyderabad City, of Telangana State. *Social science journal*, 13(2), 3870-3881.
<https://resmilitaris.net/menu-script/index.php/resmilitaris/article/view/2923>
26. Järvensivu, A. (2020). Multiple jobholders and workplace learning: understanding strange attractor careers. *Journal of Workplace Learning*, 32(7), 501-512. <https://doi.org/10.1108/JWL-04-2020-0051>
27. Järvensivu, A. & Pulkki, J. (2020). Multiple job holding, societal change, and individual careers: Contributions to the chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development*, 29(1), 67-76.
<https://doi.org/10.1177/1038416219886710>
28. Jepsen, D. M., & Barker, R. T. (2022). Single-site employment (multiple jobholding) in residential aged care: A response to COVID-19 with wider workforce lessons. *Australasian Journal on Ageing*, 41(3), e298-e304.
<https://doi.org/10.1111/ajag.13072>

29. Kalra, D., Pattanaik, U., Alias, V. P., & Showkat, O. (2023). Moonlighting and Employee Productivity. *Journal of Scientific Research and Technology*, 10-19. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7883763>
30. Kathuria, R., Joshi, M. P., & Porth, S. J. (2007). Organizational alignment and performance: past, present and future. *Management Decision*, 45(3), 503-517. <https://doi.org/10.1108/00251740710745106>
31. Kawakami, A. (2019). Multiple job holding as a strategy for skills development. *Japan and the World Economy*, 49, 73-83. <https://doi.org/10.1016/j.japwor.2018.09.004>
32. Kisumano, G. M., & Wa-Mbaleka, S. (2017). Moonlighting as a growing phenomenon: A case study of a Congolese Christian University. *International Forum*, 20(2), 237- 253. <https://journals.aiias.edu/info/article/view/74/65>
33. Koene, B. A., & Pichault, F. (2021). Embedded Fixers, Pragmatic Experimenters, Dedicated Activists: Evaluating Third-Party Labour Market Actors' Initiatives for Skilled Project-Based Workers in the Gig Economy. *British Journal of Industrial Relations*, 59(2), 444-473. <https://doi.org/10.1111/bjir.12563>
34. Lorey, I. (2015). *State of Insecurity: Government of the Precarious*. London: Verso Books.
35. Lundmark, R., Hasson, H., Richter, A., Khachatryan, E., Åkesson, A., & Eriksson, L. (2021). Alignment in implementation of evidence-based interventions: a scoping review. *Implementation Science*, 16, 1-14. <https://doi.org/10.1186/s13012-021-01160-w>
36. Md Sabron, M. Z., & Abu Hassim, A. (2018). A study on the perception of moonlighting practices among the employees of public hospitals in Klang Valley. *Journal of Administrative Science*, 15(3). <https://ir.uitm.edu.my/id/eprint/42561>
37. Mousa, M., & Mahmood, M. (2023). Mental illness of management educators: does holding multiple academic jobs play a role? A qualitative study. *Public Organization Review*, 23(2), 647-665. <https://doi.org/10.1007/s11115-022-00612-1>

38. Murgia, A., & Pulignano, V. (2021). Neither precarious nor entrepreneur: The subjective experience of hybrid self-employed workers. *Economic and Industrial Democracy*, 42(4), 1351-1377.
39. Nunoo, J., Darfor, K. N., Koomson, I., & Arthur, A. (2018). Employment security and workers' moonlighting behavior in Ghana. *Journal of Economic Studies*, 45(1), 144–155. <https://doi.org/10.1108/JES-04-2016-0074>
40. OECD. (2018). Job Creation and Local Economic Development 2018. Preparing for the Future of Work. Paris: OECD Publishing.
[doi:10.1787/9789264305342-en](https://doi.org/10.1787/9789264305342-en).
41. Osborne, R., & Warren, J. (2006). Multiple job holding - A working option for young people. *Labour, Employment and Work in New Zealand*, 377-385.
<https://doi.org/10.26686/lew.v0i0.1601>
42. Panos G, A., Pouliakas, K., & Zangelidis, A. (2014). Multiple job holding, skill diversification, and mobility. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 53(2): 223–272. <https://doi.org/10.1111/irel.12055>
43. Pere, H. M. (2007). Whanau Coping under the Circumstance of Multiple Job Holding (master thesis). University of Canterbury.
<http://dx.doi.org/10.26021/3740>
44. Piasna, A., Pedaci, M., & Czarzasty, J. (2021). Multiple jobholding in Europe: features and effects of primary job quality. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(2), 181-199.
<https://doi.org/10.1177/1024258920958836>
45. Port, Z. M. J. (2021). Bringing multiple job holding out of the moonlight: understanding the heterogeneity of multiple job holders in Aotearoa New Zealand: a thesis presented in partial fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Management at Massey University, Albany, New Zealand (Doctoral dissertation, Massey University).
46. Pouliakas, K. (2017). Multiple job-holding: Career pathway or dire straits?. *IZA World of Labor*, 356-356. [doi: 10.15185/izawol.356](https://doi.org/10.15185/izawol.356)
47. Quinlan, M., & Sheldon, P. (2011). The enforcement of minimum labour standards in an era of neo-liberal globalisation: An overview. *The Economic and Labour Relations Review*, 22(2), 5-32.
<https://doi.org/10.1177/103530461102200202>

48. Raffel, J. A., & Groff, L. R. (1990). Shedding light on the dark side of teacher moonlighting. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 12(4), 403-414. <https://doi.org/10.3102/0162373701200440>
49. Reljic, J., Cetrulo, A., Cirillo, V., & Coveri, A. (2023). Non-standard work and innovation: evidence from European industries. *Economics of Innovation and New Technology*, 32(1), 136-164. <https://doi.org/10.1080/10438599.2021.1893139>
50. Retkowsky, J., Nijs, S., Akkermans, J., Khapova, S., & Jansen, P. (2023). Seeking stability in unstable employment: An exploratory study of temporary agency workers' career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 143, 103877. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103877>
51. Sakyi, E. K., & Agomor, K. S. (2021). Moonlighting in Ghana's higher education institutions: exploring lecturers' experiences at the Ghana Institute of Management and Public Administration (GIMPA). *Journal of Applied Research in Higher Education*, 13(1), 180-194. <https://doi.org/10.1108/JARHE-01-2020-0006>
52. Samaraweera, G. (2023). Impact of Moonlighting on the Earning Differentials in Sri Lanka. *Sri Lanka Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 1-10. <https://doi.org/10.4038/sljssh.v3i1.80>
53. Sandelowski, M., & Barroso, J. (2007). Handbook for synthesizing qualitative research. Springer Publishing Company.
54. Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120-132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
55. Susskind, R. E., & Susskind, D. (2015). *The future of the professions: How technology will transform the work of human experts*. Oxford University Press, USA.
56. Tazhitdinova, A. (2022). Increasing hours worked: Moonlighting responses to a large tax reform. *American Economic Journal: Economic Policy*, 14(1), 473-500. <https://doi.org/10.1257/pol.20190786>
57. Webster, B. D., Edwards, B. D., & Smith, M. B. (2018). Is Holding Two Jobs Too Much? An Examination of Dual Jobholders. *Journal of Business and Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9540-2>

58. Wu, Z., Baimbridge, M & Zhu, Y. (2009). Multiple job holding in the United Kingdom: Evidence from the British Household Panel Survey. *Applied Economics*, 41(21), 2751–2766. <https://doi.org/10.1080/00036840701335520>

References [In Persian]

1. Alizadeh, M., Koushkie Jahromi, A., & Fouladi, B. (2022). Impact of Job Resources and Cultural Intelligence on Task Performance of Employees: Mediator Variables Provide Basic Job Needs and Work Engagement. *Management Studies in Development and Evolution*, 31(105), 137-165. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2022.62565.4001>
2. Landaran, I. S., Bahramian, D., & Aghababai, D. (2022). *the effect of job satisfaction on the goals of two jobs* (having two jobs): the mediating effect of organizational commitment. Second conference of management and industry, Georgia.

استناد به این مقاله: افشارکاوه، نسیم؛ کوشکی جهرمی، علیرضا؛ سید نقوی، میر علی و زرندی، سعید. (۱۴۰۴).

گونه‌شناسی پدیده چندپیشگی کارکنان؛ رویکرد فراترکیب. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۳۴(۱۱۷)، ۴۰-۱.

doi: 10.22054/jmsd.2024.76534.4393



Management Studies in Development and Evolution is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.