



تأثیر رضایت شغلی بر اهداف دو کاری (دو شغله بودن): اثر میانجی تعهد سازمانی

مقاله از سایت " European Research on Management and Business Economics " اقباس و ترجمه شده

دکتر سعید لندران اصفهانی

عضو هیات علمی رسمی دانشگاه آزاد اسلامی مبارکه و استادیار گروه آموزشی مدیریت

landaran_saeid@yahoo.com

داریوش آقا بابایی-ندابهرامیان

دانشجویان رشته مدیریت مالی دانشگاه آزاد اسلامی مبارکه

Mpa9990@gmail.com

چکیده

در صنعت، کار آزاد (Gig working) به هر نوع اشتغال منعطفی اطلاق می‌شود که در مقابل کارهای مشخص و چارچوب‌مند (از ساعت ۸ صبح تا ۵ بعدازظهر) قرار دارد. جستجو و استخدام کارکنان جایگزین، مرحله مهمی در مراحل رفتار کناره‌گیری کارکنان است. در گذشته اغلب رابطه با نگرش شغلی که نتیجه آن گردش شغلی بوده مورد مطالعه قرار گرفته است، اما در این دوران مجازی، بررسی رابطه نگرش‌های شغلی با توالی این رفتار مهم که قبل از مرحله گردش شغلی (یعنی دو کاری) که ممکن است در نهایت منجر به گردش شغلی شود، به همان اندازه قابل توجه است. این مقاله با بررسی تأثیر رضایت شغلی بر اهداف دو کاری و اثر میانجی تعهد سازمانی بین این دو متغیر، این شکاف را پر می‌کند. در مطالعه حاضر، چهار فرضیه برای بررسی روابط بین متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اهداف دو کاری استفاده شده است. تعهد سازمانی اثر میانجی در رابطه بین رضایت شغلی و اهداف دو کاری دارد در حالی که رضایت شغلی تأثیر مثبت بسیار بالایی بر تعهد سازمانی دارد. علاوه بر این، تعهد سازمانی رابطه معکوس و معناداری با اهداف دو کاری نشان می‌دهد.

دو کاری و کار آزاد به دلیل گسترش روزافزون شرکت‌های اینترنتی و شیوه‌های کاری کارمند دوستانه آنها، در بخش IT شگفت‌انگیز بوده است. دو کاری یا چند شغلی به فعالیت در شغل دوم اضافه بر شغل اصلی گفته می‌شود، که این کار یا در ساعات مربوط به کار اول یا در وقت آزاد پس از آن انجام می‌شود (آشوبینی و همکاران، ۲۰۱۷؛ یمینی و از پوشیا، ۲۰۱۶). در عصر دیجیتال فعلی، سازمان‌ها به جای کاهش هزینه، مقیاس بندی استانداردهای کیفیت و مهندسی مجدد فرایندهای کسب و کار و غیره، رو به فعالیت‌های گیگی آورده‌اند. دو کاری به چالشی برای عملکرد مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است که برای اطمینان از عملکرد شغلی کارآمد کارمندان ضمن حمایت همزمان از آنها در فرصت‌های رشد و ترقی، نیاز به مداخلات متفکرانه زیادی دارد.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، تعهد سازمانی، کار آزاد(گیگی)

مقدمه

تخصیص‌های جدید در کارکردهای منابع انسانی تکامل یافته است تا از طریق دیدگاه‌های سازمانی و نیروی کار، فعالیت‌های گیگی مدیریت شود. مایکروسافت، بزرگترین غول IT با اولین مدیر اقتصاد کاره‌ای(گیگی) در جهان آقای لیان اسکولت که اکنون با بیشترین جستجو در شرکت پلت فرم الکترونیکی Upwork پدیدار شد. با تغییرات سریع در سیستم‌های اقتصادی



اجتماعی در حالات فعلی در محدوده HRM نقشهای دیگری نیز وجود خواهد داشت. استراتژیست اقتصاد کاره ای، آینده مدیریت شغلی، عملکردهای بعدی مربیان، عناوین دیگری در این خصوص هستند (دنيس، ۲۰۲۰).

از آنجائیکه بخش IT به دلیل تعدیل سریع فن آوری و فرصت های کم انگیزه برای نوآموزان، همواره به اخراج های گسترده ناگهانی پویا گرایش دارد، دارای سخت ترین رقابت برای بقا از میان بهترین دانش ورزان دیجیتال است. در این مرحله، تنها افرادی باقی می ماند که از دانش، مهارت و توانایی (KSA) به روز برخوردار باشند. تنها راه نجات برای این دانش ورزان جهت ادامه بقا در بازار کار خود و حفظ شغل اولیه بسیار پردرآمدشان، جستجوی فرصت های چالش برانگیز بیشتر با شرکت های اینترنتی و تلاش برای دو کاری جهت طراحی مشاغل کاری شان بر اساس مهارت است. این بدان دلیل است که تمرکز کارکنان و کارفرمایان در قرن حاضر از امنیت شغلی به امنیت شغلی مبتنی بر مهارت تغییر یافته است (فاطمی و همکاران، ۲۰۱۲). بنابراین، عوامل منابع انسانی این صنعت باید در صدد مهندسی مجدد شیوه های کار کنش گرا باشند تا کارمندان اصلی آموزش دیده خود را حفظ کنند (از آنجائیکه اخراج کارکنان به طور کلی برای نیروی کار با مجموعه مهارت های قدیمی اتفاق می افتد)، تا اهداف ترک شغل و همچنین انگیزه برای دو کاری به حداقل برسد (اشوینی و همکاران، ۲۰۱۷).

هم اقتصادهای توسعه یافته و هم اقتصادهای در حال توسعه در اقتصاد سایه یا اقتصاد کاره ای (اقتصاد گیگی) خود، با پویایی دو کاری مواجه می گردند. در تمام اقتصادها خصوصاً صنعت تکنولوژی اطلاعات (IT) شاهد افزایش چشمگیری در روشهای دو کاری نیروی کار خود بوده است چون ابتکارات کارمند-پسند مختلفی برای متعادل سازی کار و زندگی فراهم می شوند. به همین دلیل است که دو کاری به یک پدیده مهم در بازار کار تبدیل شده است (اشوینی و همکارانش ۲۰۱۷). این روش عموماً توسط نیروی کار از دو کاری جزئی آغاز می گردد و به تدریج بخاطر انگیزه های فرد (در این خصوص)، به دو کاری کامل تبدیل می شود. دو کاری جزئی یا ربعی به معنای سپری کردن چند ساعت برای انجام یک دو کاری است، بعد از اینکه کار اول کارمند منحل شد. با این حال زمانی که یک فرد بخواهد ساعات دو کاری خود را افزایش دهد می تواند این کار را با صرف کردن ۵۰ درصد از ساعات کاری خود بر روی یک شغل دوم انجام می دهد. و در نهایت زمانی که فرد تصمیم گرفت که مسیر شغلی خود را از یک حرفه اصلی به یک حرفه ثانوی یا یک کسب و کار مخاطره ای کارآفرینی تغییر دهد، تمام زمان خود را صرف شغل دوم یا کسب و کار مخاطره ای اختصاصی می کند و فقط به این خاطر در شغل اول خود باقی می ماند، که در صورت شکست خورد کسب و کار مخاطره ای از آن به عنوان یک ضربه گیر شوک استفاده کند (سانگوان ۲۰۱۴).

افراد می توانند انگیزه های مختلفی بخاطر انجام دو کاری داشته باشند و این انگیزه ها درباره ماهیت فعالیت دو کاری آنها (یعنی پایدار یا گذرا) تصمیم می گیرند. اتخاذکنندگان دو کاری پایدار همیشه از دو کاری بخاطر برخی مزایای خاص آن استفاده می کنند و مایل نیستند که از طریق دو کاری در حرفه اصلی (اول) خود تحول ایجاد کنند اما حرفه فرعی گذرا برای تغییر مسیر شغلی به اشتغال های ثانوی - بعد از کسب مهارت های لازم از آنها - انجام می شود (سانگوان ۲۰۱۴).

رایج ترین دلیل استفاده از دو کاری که در ادبیات ذکر شده است، فشارهای مالی است اما اولویت های غیرمالی نیز توسط سبک زندگی مدرن تحریک می شوند که افراد را ترغیب می کنند به صورت همزمان چند شغل داشته باشند. هدف ما در این مقاله این است که درباره نقش دو انگیزه غیرمالی دیگر اتخاذ دو کاری بحث کنیم که شامل رضایت شغلی و تعهد سازمانی هستند؛ ما همچنین اثر میانجی تعهد سازمانی در بین رضایت شغلی و نیت دو کاری را بررسی می کنیم.

۲. بیان مسئله

کارمندان به عنوان مهمترین ذینفعان هر سازمانی شناخته می شوند. آنها می توانند تغییر دهندگان بازی برای موفقیت یا شکست شرکت های خود باشند چون بر راه اندازی سازمانی تأثیر می گذارند یا از آن متأثر می گردند (عظیم ۲۰۱۶). رابطه

¹ moonlighting



2nd International Conference in Management & Industry

28 January 2022 - Georgia

بین یک کارمند و سازمان اول به عنوان شکلی از تبادل اجتماعی برای یک دوره زمانی معنادار شناخته می‌شود (بلائو ۱۹۶۴). نظریه تبادل اجتماعی (SET) پرکاربردترین دستور کار نظری برای توضیح رابطه بین ادراک مندرجات سازمانی و واکنش‌های رفتاری کارمندان به آنها است (کراپانزانو و میشل ۲۰۰۵؛ هاگ و تری ۲۰۰۰؛ مولم و کوک ۱۹۹۵؛ اشفورت و مائل ۱۹۸۹؛ بلائو ۱۹۶۴). طبق نظریه تبادل اجتماعی (SET)، رفتار اجتماعی افراد غالباً نتیجه فرآیند تبادل بین افراد یا یک فرد و سازمان او است. این تبادل، عمل متقابل رفتار نامیده می‌شود (کونوسکی و پوگ ۱۹۹۴). خصوصاً زمانی که کارمندان حس کنند از کار کردن در یک سازمان راضی هستند احتمالاً به عنوان یک تبادل متقابل از سازمان خود حمایت می‌کنند. نظریه تبادل اجتماعی (SET) به این طریق یک توجیه نظری معنادار را برای توضیح دادن پدیده مشارکت کارمندان در یک سازمان فراهم می‌سازد (ساکز ۲۰۰۶). مشارکت به صورت یک رابطه دو طرفه در بین یک کارفرما و یک کارمند توصیف می‌شود که از طریق آن، کارمندان منابع شناختی، فیزیکی و هیجانی خود را بر مبنای منابع هیجانی و اجتماعی-اقتصادی در نقش‌های شغلی بازیابی شده از سازمان، بازپرداخت (جبران) می‌کنند (رابینسون و همکارانش ۲۰۰۴). بر اساس این توصیف از نظریه تبادل اجتماعی (SET)، زمانی که سازمان‌ها انتظارات کارمندان را برآورده سازند کارمندان به صورت خودکار نسبت به نقش‌ها و نگرش‌های خود در محل کار مشتاق خواهند بود، که به صورت افزایش حس مشارکت کارمندان، تعهد سازمانی و رفتارهای مثبت دیگر مطلوب برای سازمان، بروز داده می‌شوند (ارگان و لینگل ۱۹۹۵). بنابراین از نظریه تبادل اجتماعی (SET) می‌توانیم استنباط کنیم که زمانی که کارمندان به علت تدارکات بیشتر فراهم شده برای آنها از سوی کارفرما، رضایت شغلی بالایی دارند تعهد سازمانی بالایی را نشان می‌دهند و قصد آنها برای انجام کارهای دوم یا کار کردن برای سازمان‌های دیگر (یعنی دو کاری یا قصد ترک کردن شغل) از بین می‌رود یا به حداقل می‌رسد.

3

دومین مبنای نظری معنادار که اساس تحقیق حاضر را تشکیل می‌دهد، مدل نگرش‌ها و جایگزین‌ها (AAM) برای شناخت‌های کناره‌گیری از سازمان است. این مدل جا به جایی شغلی ناشی از عدم رضایت در یک جنبه وسیع تر و مقدمات مرتبط (که جستجوی اشتغال‌های جایگزین و قصد انجام دو کاری شامل می‌گردد) و پیامدهای ممکن آن را توضیح می‌دهد (مارچ و سیمون ۱۹۵۸؛ موبلی ۱۹۷۷؛ استیرز و ماودی ۱۹۸۱؛ بلائو ۱۹۹۳؛ گریفت و هوم ۱۹۹۵؛ پرایس و مولر ۱۹۸۱؛ میشل و همکارانش ۲۰۰۱).

تمام این مدل‌های سنتی جا به جایی شغلی به علت عدم رضایت، شامل یک توالی ۶ مرحله‌ای رایج از شناخت‌های کناره‌گیری از سازمان هستند که عبارتند از: تحریک آغازین رها کردن افکار، آغاز ارزیابی مطلوبیت جستجوی مورد انتظار، توسعه قصدهای جستجو، جستجوی مشاغل جایگزین، ارزیابی جایگزین‌ها از طریق رویکردهای مختلفی که می‌توانند دوره‌های کوتاه مدت دو کاری، قصد رها کردن شغل، و در نهایت تصمیم‌گیری از سازمان و اجرا در رفتار را شامل گردند. مدل فوق‌الذکر شامل دو طبقه وسیع از متغیرها برای پیش‌بینی است. طبقه اول بر نگرش‌های شغلی تأکید دارد که شامل رضایت شغلی و تعهد سازمانی هستند، و طبقه دوم بر سهولت حرکت در بین مشاغل مختلف تأکید دارد که در فرصت‌های شغلی جایگزین ادراک شده و رفتار مرتبط جستجوی شغلی (از جمله جستجوی مشاغل جایگزین دوم، یا همان دو کاری) توصیف می‌شوند. مشاهده شده است که زمانی که کارمندان قصدهای قوی تری برای جستجوی مشاغل جایگزین دارند رها کردن شغل فعلی دارای تأثیر قابل ملاحظه‌ای خواهد بود (هلند ۱۹۹۲؛ گریفیت و همکارانش ۲۰۰۰؛ استیل و گریفیت ۱۹۸۹).

این مدل طرح‌های کلی وسیع مشارکت کارمندان و فرآیند کناره‌گیری از سازمان در تصمیم‌گیری سازمانی را توضیح می‌دهد. این به عنوان مثال توضیحی برای توالی شناخت‌های کناره‌گیری کارمندان است که در آنها، فکر رها کردن شغل اصلی و قصد جستجو و آغاز جایگزین‌ها یا اشتغال‌های دوم، عموماً بخاطر عدم رضایت شغلی توسط کارمندان اتخاذ می‌شود (تت و میر ۱۹۹۳؛ موبلی و همکارانش ۱۹۷۸). این مدل شاهد توسعه‌های بیشتری توسط محققان اخیر برای روابط بین داشتن مشاغل جایگزین یا متعدد (دو کاری) و جا به جایی شغلی بوده است (برسلر ۲۰۱۰؛ جمال ۱۹۸۶؛ ریسپل و همکارانش ۲۰۱۴؛ وان دی



کلاندرت و همکارانش ۲۰۱۸؛ کیپ کیبات ۲۰۱۳؛ باز ۲۰۰۶؛ کومسون و همکارانش ۲۰۱۷؛ زیمرمن و همکارانش ۲۰۲۰). از تمام این مطالعات می‌توان استنباط کرد که دو کاری، پیش نیاز مهمی برای جا به جایی شغلی کارمندان است. اگرچه تحقیقات مربوط به نظریات جا به جایی شغلی و شواهد تجربی آنها - خصوصاً بین نگرش‌های شغلی و جا به جایی‌های شغلی - به صورت تصاعدی در حال افزایش هستند اما بررسی‌های مربوط به نگرش‌های شغلی و سهولت حرکت در بین مشاغل مختلف - خصوصاً قصد انجام دو کاری - در مطالعات آینده باید بیشتر مورد توجه قرار بگیرد. مانند این صنعت مجازی ۴۰، دو کاری و مشاغل کاره‌ای آمبتنی بر مهارت، در حال تبدیل شدن به یک استاندارد نرمال جدید است که مستلزم پلتفرم و کار کردن جمعی وسیعی است (دی استیفانو ۲۰۱۵). این مسئله خصوصاً در کار کردن مجازی در حین بیماری واگیر (کووید ۱۹) و بعد از آن، کاملاً واضح خواهد بود.

مؤلفان تلاش کرده‌اند که این شکاف پژوهشی را در مطالعه حاضر پر کنند و رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و قصدهای دو کاری کارمندان را مطالعه نمایند که در بخش تکنولوژی اطلاعات در شمال هند کار می‌کنند. مرور مطالعات پیشین بر حسب متغیرهای تحت بررسی برای مطالعه حاضر، به سه بخش تقسیم شده است: قصدهای کارمندان برای انجام دو کاری در رابطه با رضایت شغلی، و در رابطه با و تعهد سازمانی آنها، و کارکرد میانجی تعهد سازمانی در بین رضایت شغلی و قصدهای انجام دو کاری.

رضایت شغلی و دو کاری

جاج و کلینگر (۲۰۰۸) مفهوم رضایت شغلی را به صورت رفاه ذهنی در محل کار توصیف کرده‌اند. عموماً رضایت شغلی به معنای رضایت فرد از عوامل مرتبط با شغل خود می‌باشد.

آرا و اکبر (۲۰۱۶) پی برده‌اند که اگر سیاست‌های عملکرد و ترفیع قوی در مشاغل اصلی برای کارمندان فراهم نگردد، آنها همیشه می‌خواهند علاوه بر درآمد اصلی خود، درآمد دیگری نیز داشته باشند. آنها همچنین آنها را مانند جایگزینی برای افزایش رضایت شغلی می‌دانند. دو شغلی بودن در اینجا این فرصت را برای آنها فراهم می‌سازد تا درآمد بیشتری را کسب کنند و رضایت شغلی خود را افزایش دهند. این نشان می‌دهد که افرادی که دو کاری را انجام می‌دهند تلاش می‌کنند رضایت شغلی بیشتری را بدست آورند که در مشاغل اصلی خود قابل به کسب آن نیستند.

رونان و همکارانش (۱۹۷۷) مطالعه‌ای را انجام داده‌اند تا رابطه دو کاری با عدم رضایت شغلی را مشخص سازند. آنها ادعا کرده‌اند که آزمودنی‌های مطالعه آنها به این دلیل ره چندشغلی بودن رو آورده‌اند چون رضایت شغلی که به عنوان افسران اجرای قانون شایسته آنها است را بدست نمی‌آورند. نتایج مطالعه آنها نشان داد که محرک‌های غنی سازی شغلی در کاهش عدم رضایت شغلی در بین افسران پلیس می‌توانند خیلی مفید باشند. این حاکی از این است که افسران پلیس به دو کاری رو می‌آورند تا رضایت شغلی را در مشاغل دوم کسب کنند یا آنها را افزایش دهند.

وویدانوف و کلی (۱۹۸۴) عوامل تعیین‌کننده مشکلات خانوادگی مربوط به کار در بین والدین شاغل را بررسی کرده‌اند و پویایی‌های مختلف آن همچون دو کاری و رضایت شغلی را مورد مطالعه قرار داده‌اند. نتایج مطالعه آنها مشخص ساخت که والدینی که چندشغلی هستند به صورت همزمان برای کسب رضایت شغلی و ایجاد تعادل بین کار و زندگی برای خانواده خود تلاش می‌کنند. در اینجا رضایت شغلی اثرات متقابلی را بین «تعهدات دو کاری، خودخوشنودی، و وقت داشتن برای خانواده» ایجاد میکند که برای یک خانواده سالم مهم هستند.

اغلب مرورهای مربوط به رابطه بین دو کاری و رضایت شغلی نشان دهنده این هستند که اغلب کارمندان به انجام دو کاری رو می‌آورند تا این رضایت شغلی (که در شغل اول خود قادر دارا نبودند) را در شغل دوم خود بدست آورند.

² gig working



تعهد سازمانی و دو کاری

ماودی و همکارانش (۱۹۷۹) تعهد سازمان را به این صورت تعریف کرده اند: قدرت نسبی هویت دهی یک فرد با سازمان، و مشارکت او در سازمان.

اشوینی و همکارانش (۲۰۱۷) قصدهای دو کاری را در بین کارمندان سطح میانی از شرکت های تکنولوژی اطلاعات انتخاب شده در جنوب هند مورد مطالعه قرار داده اند. آنها عوامل مختلفی را بررسی کرده اند که نیروی کار را وادار می سازند دو کاری را انجام دهند؛ آنها نتیجه گیری کردند که در غیاب مزایای حفظ پیشگیرانه برای کارمندان متعهدی که باتجربه و وفادار هستند، تعهد سازمانی این کارمندان از بین می رود و آنها دنبال مشاغل دومی می گردند تا جاه طلبی های شخصی خود را دنبال کنند.

خاطری و خوشبو (۲۰۱۴) تحقیقی را برای بررسی تکنیک های دو کاری و تعهد سازمانی در بین کارمندان شرکت هایی با اندازه های کوچک و متوسط (SME) در ناحیه دهلی-NCR هند انجام دادند و برآورد کردند که اگر افراد برای کسب درآمد بیشتر سراغ دو کاری بروند، تعهد سازمانی و وفاداری نیز قطعاً از آن متأثر خواهند شد، که این در بین شرکت هایی با اندازه های کوچک و متوسط (SME) خیلی رایج است. آنها همچنین تفاوت های موجود در ادراک تعهد سازمانی از سوی کارمندانی از هر دو جنسیت که به دو کاری رو می آورند را تجزیه و تحلیل کردند اما هیچ تفاوت معناداری را پیدا نکردند.

جمال (۱۹۸۶) پیامدهای شخصی، اجتماعی و سازمانی دو کاری در بین کارگران را مورد مطالعه قرار داده است. تحلیل این مطالعه استنباط هایی را درباره تعهد سازمانی کارگران بیان میکند و نشان میدهد که افرادی که سراغ دو کاری نمی روند در مقایسه با افراد دیگر (که سراغ دو کاری می روند) تعهد سازمانی خیلی بالاتری دارند. این به معنای آن است که اتخاذکنندگان دو کاری در حین کار کردن بر روی شغل دوم، معمولاً تعهدات به سازمان های اصلی شان کاهش می یابد.

تمام مرورهی مربوط به تعهد سازمانی نسبت به اتخاذ دو کاری پیشنهاد می کنند که در غیاب مشارکت فعال و ابتکارات عمل برای حفظ کارمندان (که باید توسط مدیریت گسترش داده شوند)، کارمندان معمولاً به دو کاری رو می آورند و این در نهایت تعهد سازمانی آنها را به خطر می اندازد.

نقش میانجی تعهد سازمانی

تت و مییر (۱۹۹۳) مدل های وساطتی را ابتدا مفهوم سازی و سپس بررسی کردند؛ این مدل های وساطت تعهد سازمانی را واسطه ای در بین رضایت شغلی و ادراک کناره گیری از سازمان (از جمله تمام سطوح کناره گیری که جستجو و اتخاذ اشتغال جایگزین یا همان دو کاری را نیز شامل می گردد) می دانند. آنها سه دیدگاه نظری را در این زمینه برای کاربردهای پژوهشی (آینده) شناسایی کردند. دیدگاه اول این است که تعهد سازمانی از رضایت شغلی توسعه پیدا میکند، و تعهد سازمانی یک متغیر واسطه برای اثرات رضایت شغلی و متغیرهای کناره گیری از سازمان است. دیدگاه دوم عکس دیدگاه اول است و بیان میکند که تعهد سازمانی واسطه ای برای متغیرهای کناره گیری و رضایت شغلی است. دیدگاه سوم کمک های منحصر به فرد رضایت شغلی و تعهد سازمانی را توصیف میکند. با این حال آنها در بررسی وساطت تعهد سازمانی برای رابطه بین سنجش وسیع تر شناخت کناره گیری (از جمله تمام گام های فرآیند کناره گیری، همچون تغییر شغل جایگزین و جا به جایی شغلی) و رضایت شغلی، مشخص شد که این رابطه وساطت نسبتاً قابل ملاحظه است و این مدل وساطت برای پیشرفت های بعدی چندان پیش برده نشد. اما در قرن دانش فعلی در حیطه وسیع پلتفرم مشاغل کاره ای و دو کاری آنلاین در اقدامات کارهای مجازی، باید این مدل وساطت بیشتر مورد بررسی قرار بگیرد. دلیل این موضوع، افزایش معنادار مشاغل کاره ای آنلاین و دو کاری در اقدامات مشاغل مجازی در سناریوهای جاری از صنعت ۴،۰ است (دی استیفانو ۲۰۱۵).



شایان ذکر است که در مبانی نظری، تحقیقات مربوط به نگرش‌های شغلی و جا به جایی‌های شغلی افزایش پیدا کرده اند؛ محققان مختلفی تعهد سازمانی را به عنوان یک واسطه در بین «رضایت شغلی و نیت ترک شغل» بررسی کرده اند (صمد و یوسف ۲۰۱۲؛ واندنبرگ و نلسون ۱۹۹۹؛ ساگر و همکارانش ۱۹۹۸؛ میر و آلن ۱۹۹۷؛ ایگاریا و گرینهوس ۱۹۹۲؛ کاسلوسک ۱۹۹۱؛ سالانیک و ففر ۱۹۷۸). تمام این محققان نتیجه گیری کرده اند که تعهد سازمانی، واسطه معناداری برای رابطه بین رضایت شغلی و نیت ترک شغل است. اما نیت ترک شغل فقط دومین گام آخر در توالی شناخت‌های کناره گیری است (مارچ و سیمون ۱۹۵۸). قبل از این گام، جستجو و کار کردن همزمان برای اشتغال‌های جایگزین یا ثانوی (یعنی قصدهای یافتن دو کاری، و دو کاری) یک نقطه عطف مهم قبل از تصمیم گرفتن برای رها کردن سازمان اصلی است اما این موضوع در رابطه با نگرش‌های شغلی همچون رضایت شغلی و تعهد سازمانی - و خصوصاً تعیین کردن تعهد سازمانی به عنوان یک واسطه - خیلی کم مطالعه شده است.

هدف مقاله حاضر این است که این فضا (شکاف) را از طریق شواهد تجربی پر کند و تعهد سازمانی را به عنوان واسطه ای برای رابطه بین رضایت شغلی و قصد یافتن دو کاری در نظر بگیرد.

۳. اهداف تحقیق

هدف از این تحقیق، دستیابی به اهداف زیر است:

۱. برآورد تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی متخصصان IT.
۲. مطالعه و بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر اهداف دو کاری گروه هدف در مطالعه.
۳. بررسی نتایج رضایت شغلی بر اهداف دو کاری جمعیت نمونه مورد مطالعه.
۴. اطمینان از تأثیر واسطه ای "تعهد سازمانی" بر ترکیب رضایت شغلی و اهداف دو کاری.

۴. چارچوب تحقیق و ایجاد فرضیه ها

پس از تدوین اهداف مطالعه بر اساس شکاف‌های تحقیقاتی مشخص شده از طریق بررسی ادبیات، فرضیه‌های زیر توسط محققان ارائه شده است:

H1: رضایت شغلی تأثیر زیاد و معناداری تأثیر بر تعهد سازمانی دارد

H2: تعهد سازمانی تأثیر زیاد و معناداری بر اهداف دو کاری دارد.

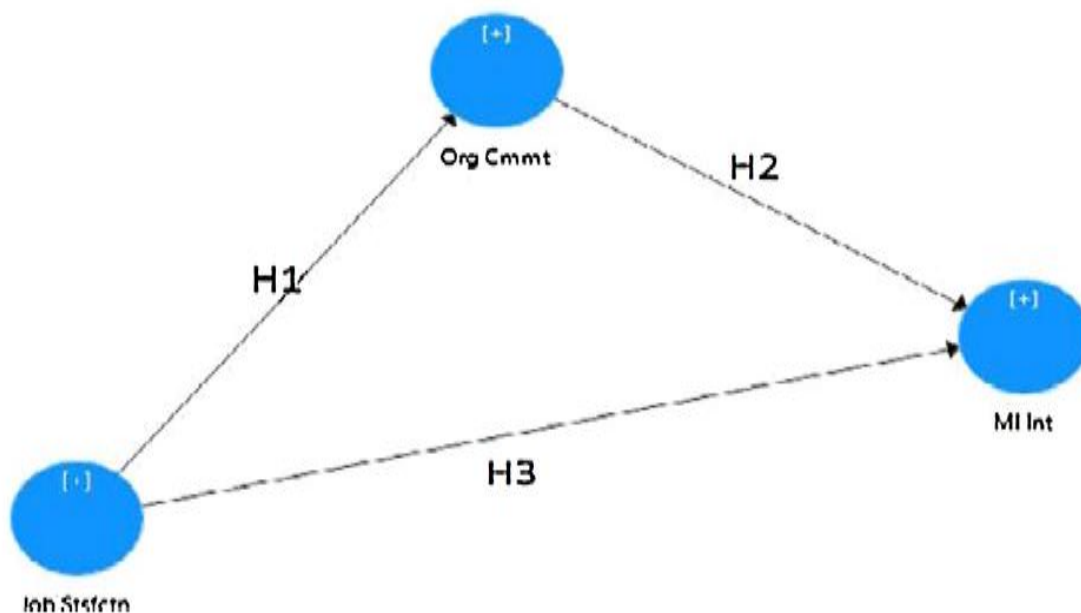
H3: رضایت شغلی زیاد و معناداری بر اهداف دو کاری دارد.

H4: تعهد سازمانی نقش میانجی در رابطه بین رضایت شغلی و اهداف دو کاری دارد.

در شکل ۱ چارچوب تحقیق فرضیات توسط محقق بر اساس مرور ادبیاتی ارائه شده است که «Job Sts-ctn» نشان دهنده رضایت شغلی است، «Org Cmmt» نشانگر تعهد سازمانی و «MI Int» مخفف اهداف دو کاری است.



شکل ۱: چارچوب فرضیات تحقیق



7

شرح اقدامات

برای سنجش رضایت شغلی و تعهد سازمانی، مقیاس‌های استاندارد مورد استفاده قرار گرفت. با استفاده از پرسشنامه تعهد سازمانی (OCQ) که در مقیاس لیکرت توسط موددی و همکاران (۱۹۷۹) ارائه شده بود، تعهد سازمانی مورد اندازه‌گیری قرار گرفت. برای نشان دادن احساسات احتمالی کارکنان در شرکتی که در آن مشغول به کار هستند، نویسندگان در مطالعه حاضر، چهار آیتم مربوطه را از مقیاس لیکرت اقتباس کردند. قابلیت اطمینان/ پایایی بازآزمایی، همانطور که توسط نویسندگان گزارش شد، ۰٫۷۵ است.

مقیاس رضایت شغلی، برگرفته از برایفیلد و روت (۱۹۵۱) است که در اصل رضایت شغلی را تدوین کرده است. هفت آیتم از این مقیاس اقتباس شد که برچسب‌های امتیازدهی آنها در مقیاس لیکرت از "کاملاً موافق" تا "کاملاً مخالف" است. نویسندگان، پایایی این مقیاس را ۰٫۸۷ گزارش کرد.

مقیاس اهداف دو کاری، پس از مصاحبه با پانزده داوطلب متخصص در زمینه I.T. که قصد خود را به دو کاری نشان دادند، از سیما و ساچدوا (۲۰۲۰) اقتباس شد. پیش از جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل نهایی برای مطالعه، از آزمون پایایی و روایی استفاده شد. این مقیاس شامل ۰۷ آیتم در مقیاس لیکرت است. میزان پایایی برای این مقیاس ۰٫۹۰۸ بود.

تعیین اندازه نمونه و جمع‌آوری داده‌ها

به طور خاص این مطالعه متخصصان IT را به عنوان افراد نمونه برای تحقیق هدف قرار داد. مجموعاً ۲۵۰ پرسشنامه نظرسنجی برای متخصصان شاغل در شرکت‌های IT در هر دو زمینه پخش شد که پس از حذف پاسخ‌های نامناسب، ۶۴ درصد یعنی فقط ۱۶۱ نفر برای این مطالعه مناسب تلقی شدند.



چندین مکتب فکری در مورد فراخوانی حداقل اندازه نمونه برای یک مطالعه وجود دارد که باید با استفاده از نرم‌افزار PLS - SEM به دلیل حمایت منحصر بفرد آن در شرایط غیر عادی مختلف و توانایی بیشتر آن برای اجرای عملیات‌ها برای اندازه‌های کوچک و متوسط اجرا شوند. بنابراین، برای مطالعه حاضر حاوی ۳ ساختار پنهان، مکاتب فکری زیر قادر به کمک در تصمیم‌گیری برای حداقل اندازه نمونه مورد نیاز برای انجام تحقیقات بودند.

از قانون سرانگشتی (حساب تخمینی و فرضی) برای برآورد حداقل اندازه نمونه مورد نیاز، به میزان ۱۰ مرتبه به طور گسترده در PLS-SEM استفاده شد (مو و همکاران، ۲۰۱۳). طبق این روش، تخمین اندازه نمونه هر مطالعه SEM باید از لحاظ تعداد از ده برابر بالاترین شکل ارتباطات یا جهت‌های پیکان در یک مدل ساختاری داخلی یا بیرونی بیشتر بوده و در جهت هر یک از ساختارهای نهفته در مدل باشد. این فرآیند، حداقل اندازه نمونه مورد نیاز برای این مطالعه را به صورت ۱۰ ضرب در ۲ (بالاترین مقدار فلش جهت دار که به یک سازه نهفته اشاره دارد) تخمین زده و عدد ۲۰ را نشان می‌دهد. اگرچه این روش ظاهراً ساده است، اما گاهی اوقات منجر به برآوردهای ناپایدار از سوی کاربران می‌شود (گودو و همکاران، ۲۰۱۲).

همچنین، جدیدترین و قابل قبولترین روش برآورد اندازه نمونه که در بین دانشمندان معاصر محبوب است، "روش ریشه دوم معکوس" است (راک و هادایا، ۲۰۱۸). این روش بر این فرض استوار است که هر یک از ضرایب مسیر، تأثیر واقعی که در سطح جمعیت بیشتری وجود دارد را نشان می‌دهند. حداقل اندازه نمونه مورد نیاز، بهترین مقدار عدد صحیح مثبت است که معادله پیشنهادی را به صورت گزاره‌های این روش برآورده می‌کند. معمولاً به متخصصان PLS-SEM که خود را برآوردگران خوبی نمی‌دانند، پیشنهاد می‌شود که از روش ریشه دوم معکوس برای برآورد حداقل اندازه نمونه مورد نیاز استفاده کنند. با استفاده از این روش برآوردهای مناسب تری از چارچوب داده‌های عادی و غیر عادی حاصل می‌شود. همچنین برآوردهای انجام شده ممکن است تا حدودی بیشتر از حداقل اندازه‌های نمونه مورد نیاز واقعی باشد (راک و هادایا، ۲۰۱۸؛ سیما و چادوا ۲۰۲۰). بنابراین، برآورد حداقل اندازه نمونه طبق این روش در این تحقیق ۵۹ است. این تخمین با حداقل پیشنهاد کفایت نمونه دیگر همخوانی دارد. (وستلند، ۲۰۱۰).

بنابراین، داده‌های جمع آوری شده از افراد نمونه در این مطالعه یعنی ۱۶۱، نسبت به حداقل برآورد اندازه نمونه تمام روشهای فوق و فعلی مورد استفاده محققان PLS-SEM، نسبتاً بالاتر است. داده‌ها از طریق تعاملات چهره به چهره با متخصصان IT در زمان مناسب جمع آوری شدند. از نمونه‌گیری هدفمند برای بررسی دقیق تمام افراد هدف استفاده شد و داده‌ها از افرادی که علاقه مند به صحبت داوطلبانه در مورد موضوع تحقیق بودند، جمع آوری شد.

تحلیل داده‌ها

برای تحلیل مدل فرضی محقق از تحلیل حداقل مربعات جزئی (PLS) با نرم‌افزار SmartPLS3.0 استفاده شد. برای مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM)، روشهای تحلیلی دو مرحله‌ای توسط متخصصان توصیه شد که باید شامل تست مدل سنجش بیرونی و بررسی مدل ساختاری داخلی باشد. در این مطالعه، مدل سنجش بیرونی از سه متغیر نهان انعکاسی تشکیل شده است. PLS به عنوان ابزاری کاملاً ثابت برای محاسبه ضرایب مسیر مطلق در انواع مدل‌های تحقیقاتی نظیر مطالعات رفتار سازمانی پذیرفته شده است. محاسبات انجام شده توسط محققان فرموله و آزمایش شد زیرا دارای توانایی منحصر به فردی برای مدل‌سازی سازه‌های نهان است که زمینه‌ای برای ایجاد طیف گسترده‌ای از شرایط از جمله غیر عادی بودن داده‌ها و اندازه‌های مختصر نمونه از کوچک تا متوسط است (هیر و همکاران، ۲۰۱۳).



۵. نتایج و بحث

توالی نتایج در این بخش از بحث مدل اندازه‌گیری به سمت مدل ساختاری، تحلیل واسطه‌ای و در نهایت ارائه مدل بوت استرپ برای آزمایش فرضیه ادامه می‌یابد.

مدل سنجش

در PLS-SEM دو نوع سازه انعکاسی و ترکیبی بسته به دیدگاه سنجش آنها که با مفهوم سازی سازه و اهداف تحقیق هدایت می‌شود، استفاده می‌شود (مو و همکاران، ۲۰۱۳). در این مطالعه، از مدل سنجش انعکاسی استفاده شده است. مدل انعکاسی مستلزم این است که تمام سازه‌های نهفته/نهان مطالعه دارای ماهیت انعکاسی باشند. برای ارزیابی مدل سنجش انعکاسی، جهت اطمینان از مناسب بودن آن برای تحقیقات در سرتاسر PLS-SEM، باید آزمایش پایایی و روایی انجام شود (مو و همکاران، ۲۰۱۱).

ابتدا، مدل سنجش بیرونی برای بررسی اعتبار همگرایی تمام ابزارها ارزیابی می‌شود. این مورد از طریق سه پارامتر زیر ارزیابی می‌شود که عبارتند از: "بار عاملی"، "قابلیت اطمینان ترکیبی" (CR) و "میانگین واریانس استخراج شده" (AVE). بنابراین، "بارهای عاملی" هر سه سازه انعکاسی به عنوان اولین مرحله در ارزیابی مدل اندازه‌گیری و تحلیل می‌شوند. در بارهای عاملی اولیه مقیاس‌های استاندارد، برخی از آیتم‌ها مقادیر بسیار کمتری را نشان دادند، بنابراین آنها حذف شدند زیرا هر سه مقیاس استاندارد دارای ماهیت انعکاسی بودند و اگر چند آیتم را از ساختار انعکاسی که بارهای بسیار کمی را نشان می‌دهند حذف کنیم، مدل بیرونی بهبود می‌یابد (مو و همکاران، ۲۰۱۳). حذف آیتم‌ها در مقیاس‌های انعکاسی مجاز است زیرا تمام آیتم‌های موجود در این سازه‌ها فقط از طریق تعدادی از عبارات مشابه در مورد یک مفهوم پاسخ می‌دهند. پس از حذف بارهای بیرونی کم برای اصلاح سنجش سازه‌ها در مدل بیرونی، مجدداً مدل معادلات ساختاری اجرا می‌شود. اکنون تمام بارهای ورودی به مرز تشخیصی نزدیک یا حتی بیشتر از ۰.۷ می‌رسند تا بتوانند یک مدل سنجش بیرونی مناسب را تشکیل دهند (چیم و همکاران، ۲۰۰۸ و هیرو همکاران، ۲۰۱۳). بنابراین، پس از بررسی تمام بارهای بیرونی، نویسندگان به این نتیجه می‌رسند که می‌توان آن را به عنوان یک مدل بیرونی نسبتاً خوب در نظر گرفت که در جدول ۱ قابل مشاهده است.

جدول ۱: بارهای بیرونی سه سازه انعکاسی.

رضایت شغلی	بارهای بیرونی	تعهد سازمانی	بارهای بیرونی	اهداف دو کاری	بارهای بیرونی
JSa	0.697	OCa	0.766	MLa	0.785
JSb	0.838	OCb	0.715	MLb	0.657
JSc	0.8	OCc	0.891	MLc	0.784
JSd	0.803	OCd	0.635	MLd	0.894
JSe	0.772			MLe	0.775
JSf	0.735			MLf	0.877
JSg	0.897			MLg	0.556

جدول زیر (جداول ۱-۲ و ۱-۱) آیتم‌های خاص اقتباس شده از ابزار اصلی و بارهای بیرونی آنها که در مدل سنجش بیرونی از طریق PLS-SEM تخمین زده شده است را نشان می‌دهد.

جدول ۱-۱ گویه‌های استفاده شده از مقیاس رضایت شغلی.

بار بیرونی	رضاست شغلی
------------	------------



۰,۶۹۷	JSa- شغل من معمولاً آنقدر جالب است که مرا خسته نمی کند.
۰,۸۳۸	JSb- من از کار کردن بیشتر از اوقات فراغت لذت می برم.
۰,۸۰۰	JSc- من از کارم نسبتاً راضی هستم.
۰,۸۰	JSD- من احساس می کنم نسبت به دیگران از کارم خوشحال تر هستم
۰,۷۷۲	JSe- بیشتر روزها من مشتاق به کار کردن هستم.
۰,۷۳۵	JSf- من کارم را بهتر از یک کارمند معمولی دوست دارم.
۰,۸۹۷	JSg- من در کار خود لذت واقعی را احساس می کنم.

جدول ۲-۱ گویه های استفاده شده از مقیاس تعهد سازمانی

بار بیرونی	تعهد سازمانی
۰,۷۶۶	Oca- من بسیار خوشحال خواهم بود که ادامه کار خود را در این دپارتمان سپری کنم.
۰,۷۱۵	Ocb- این سازمان سزاوار وفاداری من است.
۰,۸۹۱	Occ- این دپارتمان مفهوم شخصی زیادی برای من دارد.
۰,۶۳۵	Ocd- من تعلق خاطر زیادی به سازمان خود دارم

10

پس از ارزیابی بارهای بیرونی تمام سازه های مطالعه ، مرحله بعدی ارزیابی پایایی ترکیبی (CR) و روایی همگرا از طریق میانگین واریانس استخراج شده (AVE) است. پایایی ترکیبی (CR) به میزان انعکاس سازه نهفته توسط آیتم ها/ شاخص های آن سازه گفته می شود. در این حالت، مقادیر CR هر سه سازه از مقدار پیشنهادی یعنی ۰,۵ فراتر می رود (هیر و همکاران، ۲۰۱۳). این توصیه برای تشخیص و شناسایی سازه های قابل اعتماد در یک مطالعه کاملاً سودمند است. در اینجا ، هر سه سازه مورد استفاده در مطالعه ما برای ادامه تحقیق از پایایی لازم برخوردار بودند (جدول ۲). همچنین، هر سه سازه مقادیر AVE را بیشتر از مقدار توصیه شده ۰,۵ نشان دادند (هیر و همکاران، ۲۰۱۳).

جدول ۲: قابلیت اطمینان و روایی همگرا برای سازه ها

میانگین واریانس استخراج شده / روایی همگرا	قابلیت اطمینان ترکیبی	آلفای کرونباخ
0.631	0.922	رضایت شغلی 0.922
0.574	0.841	تعهد سازمانی 0.841
0.591	0.908	اهداف دو کاری 0.913

جدول ۲ پایایی، اعتبار و ارزش سازه را نشان می دهد، پس از اطمینان از پایایی و مقادیر AVE ، بررسی بعدی باید از روایی/ پایایی افتراقی همان مدل سنجش بیرونی انجام شود. روایی افتراقی به کمیت عدم شباهت در بین تمام سازه های نهفته استفاده شده در این مطالعه اشاره دارد به طوری که می توان آنها را برای ارزیابی سنجش های مشخص توسط مقیاس یا ابزار مختلف در نظر گرفت.

اصل اساسی که روایی افتراقی را تأکید می کند این است که هر سازه پنهان باید مقدار بیشتری از واریانس را در آیتم های خاص خود نسبت به سایر سازه های نهفته مورد مطالعه اختصاص دهد (هیر و همکاران ، ۲۰۱۳)، که با درجه همبستگی کمتر در مقیاس های مختلف مطالعه ارزیابی می شود (جدول ۳).



جدول ۳: روایی افتراقی سازه‌ها

اهداف دوکاری	تعهد سازمانی	رضایت شغلی
		0.794
	0.757	0.698
0.769	-0.579	-0.431

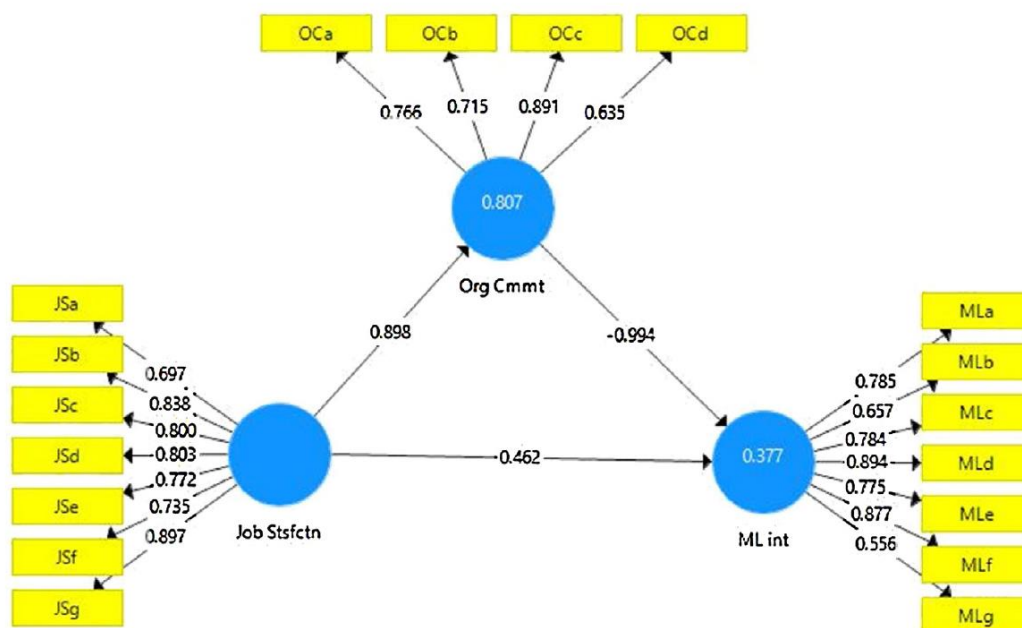
از جدول ۳ مشهود است که روایی افتراقی بین سازه‌ها در مطالعه حاضر برای در نظر گرفتن مدل برای ارزیابی ساختاری یا ارزیابی مدل درونی مناسب است.

مدل ساختاری

مدل ساختاری، ترکیب درونی روابط بین سازه‌های مختلف یک مطالعه است. برای ارزیابی آن، ضریب تعیین و ضرایب مسیر که β یا بتا نامیده می‌شود باید ارزیابی شود. هنگامی که محقق از هر دو مقادیر بیش از مقادیر توصیه شده اطمینان یافت، می‌توان با انجام بوت استرپینگ مدل ساختاری داخلی با نمونه‌ای حداقل از ۵۰۰ به طور کلی، برآورد مقادیر t مشابه را ادامه داد (مو و همکاران، ۲۰۱۳).

11

شکل ۲: مدل ساختاری





ابتدا باید ارتباط بین تمام سازه‌های نهفته را مشخص کرد. شکل ۲ مدل ساختاری پس از اجرای مدل معادلات ساختاری در نرم افزار هوشمند PLS 3.0 را نشان می‌دهد. اما قبل از بحث در مورد ضرایب مسیر در مدل ساختاری، باید بارهای عاملی را بار دیگر مورد بررسی قرار داد تا از سازگاری فرآیند اطمینان حاصل شود.

همانطور که در ارزیابی مدل اندازه‌گیری ذکر شد، "بار عاملی با آیتم" از هر سه سازه در بیشتر موارد نزدیک به یا حتی خیلی بیشتر از میانگین مرز تشخیصی توصیه شده ۰٫۷ رسیده است، تا واجد شرایط تشکیل یک مدل سنجش بیرونی نسبتاً خوب باشد. (چین و همکاران ۲۰۰۸، هیر و همکاران، ۲۰۱۳). حرکت بعدی بحث در مورد این سه بار است که در مدل ساختاری نشان داده شده در شکل ۲. کمتر از ۰٫۷ است. ابتدا JSa در حدود ۰٫۶۹۷ است که تا ۰٫۷ تغییر می‌کند. بنابراین هیچ مشکلی ندارد. سپس OCd در حدود ۰٫۶۳۵ و سوم MLg در حدود ۰٫۵۵۶ است. دلیل حفظ این آیتم‌ها در مدل سازه، توصیه بعدی ارزیابی مدل ساختاری جدا از مقادیر بار آیتم است، یعنی میانگین واریانس استخراج شده (AVE) از هر سازه باید بیشتر از ۰٫۵ باشد (هیر و همکاران، ۲۰۱۳). این توصیه AVE به چشم انداز مهمی از ارزیابی مدل بیرونی اشاره دارد که تمام بارهای یک سازه باید به طور میانگین ۰٫۷ باشد تا حداقل مقدار ۰٫۵ AVE به آن سازه اختصاص یابد (مو و همکاران، ۲۰۱۳). هر سه سازه مطالعه حاضر از معیارهای AVE برخوردار هستند که در جدول ۲ نشان داده شده است. بنابراین هر دو آیتم (OCd: 0.365 و MLg: 0.556) در مدل ساختاری حفظ شده‌اند.

اکنون، هنگام بررسی ضرایب مسیر در این مدل در شکل ۲، می‌توان دریافت که رضایت شغلی بطور معنادار و مثبت (۱۳۹۸ = ۰٫۸۹۸؛ $p < 0.05$) بر تعهد سازمانی تأثیر گذار است و ۸۰٫۷٪ واریانس تعهد سازمانی را توضیح می‌دهد. بنابراین این شواهد آماری برای حمایت از فرضیه H1 کافی است.

تعهد سازمانی نیز به صورت معنادار و منفی بر اهداف دو کاری تأثیر می‌گذارد زیرا دارای $\beta = -0.994$ ؛ $p < 0.05$ است. یک رابطه منفی بسیار قوی رابطه تناسبی و معکوس بین تعهد سازمانی و اهداف دو کاری را نشان می‌دهد، این بدان معنی است که با افزایش یک آیتم، آیتم دوم به نسبت کاهش می‌یابد. رقم β شواهد را برای حمایت از فرضیه H2 تأیید می‌کند. همچنین، رضایت شغلی به طور معناداری بر اهداف دو کاری ($\beta = 0.462$ ؛ $p < 0.05$) تأثیر می‌گذارد و هر دو متغیر (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) در مجموع ۳۷٫۷٪ واریانس در اهداف دو کاری (۰٫۳۸۰) را توضیح می‌دهند. این مقدار آماری β پشتیبانی برای تأیید فرضیه H3 را گسترش می‌دهد.

این بدان معناست که مدل فرضی ساخته شده توسط محققان از شواهد تجربی و آماری کافی ضرایب مسیر و ضرایب تعیین پیروی می‌کند. هر دو مقدار ضرایب تعیین (۰٫۸۰۷، ۰٫۳۷۷) از مقدار برش/مرز تشخیصی ۰٫۲۶ فراتر می‌رود (که توسط کوهن، ۱۹۹۲ پیشنهاد شده است) و یک مدل قابل توجهی را نشان می‌دهد. بنابراین، می‌توان آن را به عنوان یک مدل ساختاری خوب مدنظر قرار داد.

تحلیل واسطه‌ای

برای آزمایش اثر واسطه‌ای در PLS-SEM، محققان ابتدا باید اهمیت بررسی اثرات واسطه‌ای را درک کنند. فرض اساسی تحلیل واسطه‌ای توالی روابط، حاکی از آن است که یک ساختار برون زای قبلی بر یک ساختار واسطه‌ای تأثیر می‌گذارد که به نوبه خود بر ساختار درون زای مطالعه نیز تأثیر می‌گذارد (نیتز و همکاران ۲۰۱۶). از اینرو مکانیسمی را نشان می‌دهد که بیان می‌کند چگونه محقق می‌تواند سیستم سازه‌ای را که بر ساختار دیگری تأثیر می‌گذارد، در تحقیق شرح دهد (مک کینون و همکاران، ۲۰۰۷). درک سوالات تحقیقاتی مربوط به اثر واسطه‌ای در تحقیقات مدیریت برای دستیابی به درک موفقیت یا شکست محرک برخی از فرآیندها یا عوامل بسیار مهم است (ورا و سپیدا، ۲۰۰۷؛ کاسترو و رولدان، ۲۰۱۳؛ ونیتزل و



همکاران، ۲۰۱۶). همواره یک چالش رویه ای در تحلیل اثر واسطه ای وجود دارد که شامل یک ساختار واسطه ای در ارتباط دو سازه در یک مطالعه تحقیقاتی است (نیتز و همکاران، ۲۰۱۶).

چالش های رویه ای بررسی تأثیرات واسطه ای، تکنیک های مختلفی را به وجود آورده است که خود آنها به یک موضوع تحقیقاتی برای انتخاب روش مناسب برای انجام تحلیل واسطه ای تبدیل شده اند (واعظ و هیز، ۲۰۰۸؛ راکر و همکاران، ۲۰۱۱؛ هیز و شارکوو، ۲۰۱۳). یکی از این نمونه ها شامل شواهد مختلف استفاده نادرست از رویکرد مراحل علی بارون و کنی (۱۹۸۶) است که از طریق تحلیل رگرسیون چندگانه، در مطالعات مدیریت استراتژیک انجام گرفته است (ژائو و همکاران، ۲۰۱۰؛ آگوینیس و همکاران، ۲۰۱۷؛ نیتزا و همکاران، 2016).

از اینرو، برای همگام شدن با آخرین رویکردها، محققان در این مطالعه، رویکرد سه مرحله ای را در پیش می گیرند (شوروت و بولگر، ۲۰۰۲؛ واعظ و هیز، ۲۰۰۸؛ ژائو و همکاران، ۲۰۱۰؛ نیتس و همکاران، ۲۰۱۶؛ هیرو همکاران، ۲۰۱۶، مافولد و همکاران، ۲۰۲۰) که شامل موارد زیر است:

مرحله اول شامل بررسی تأثیر مستقیم سازه مستقل بر وابسته در غیاب واسطه است. در صورت معنادار بودن، اهمیت رابطه غیرمستقیم برای جمع آوری تمام احتمالات تست اثر واسطه ای بررسی می شود. در صورتیکه تأثیر مستقیم معنادار نباشد، هیچ اثر واسطه ای برآورد نمی شود. اگر محققان بخواهند در صورت عدم وجود شواهد روابط مستقیم (و نه تأثیرات) در مقالات موجود، احتمال ایجاد اثر واسطه ای را بررسی کنند، روش بوت استرپینگ فواصل اطمینان بهترین روش است (چونگ و لاو، ۲۰۰۸؛ ماهفود و همکاران ۲۰۲۰).

با نگاهی به شکل ۳، می توان بیان کرد که در نبود واسطه، رضایت شغلی تأثیر منفی و معناداری بر اهداف دو کاری با ۴۳.۶ درصد به صورت منفی دارد. این بدان معنی است که زمانیکه یک آیتم افزایش یابد، آیتم دیگر نیز ممکن است به طور معناداری کاهش یابد. برای پیشبرد مرحله دوم، تأثیر مستقیم معنادار از ساختار درون زا بر ساختار برون زا مشهود است. مرحله دوم شامل بررسی (هنگامی که تأثیر مستقیم معنادار است) قدرت اثر غیرمستقیم و اثر کلی است که به تعیین اندازه اثر واسطه ای کمک می کند. اندازه اثر واسطه ای به عنوان نسبت VAF (واریانس محاسبه شده) محاسبه می شود که نسبت تأثیر غیرمستقیم به اثر کل است (هیر و همکاران، ۲۰۱۳).

قدرت اثر غیرمستقیم با ضرب ضرائب مسیر واسطه مدل ساختاری به عنوان مثال $(\beta_1 * \beta_2)$ یا $(-0.994 * -0.898)$ محاسبه می شود که -0.893 است که می تواند به عنوان یک قدرت کاملاً بالا در نظر گرفته شود که از همان نتایج نرم افزار در جدول ۴ نیز مشهود است.

جدول ۴: تأثیر غیرمستقیم رضایت شغلی بر اهداف دو کاری

اهداف دو کاری	رضایت شغلی	
-۰,۸۹۳		رضایت شغلی

همچنین، ارزش کل اثر برای محاسبه VAF باید مشخص شود (آلبرت، ۲۰۱۰؛ مو و همکاران، ۲۰۱۳). تأثیر کلی رضایت شغلی بر اهداف دو کاری محاسبه شده است و همچنین می تواند توسط نتایج نرم افزار در جدول ۵ نیز مشهود است.



2nd International Conference in Management & Industry

28 January 2022 - Georgia

جدول ۵: اثرات کلی (رضایت شغلی بر دو کاری).

اهداف دو کاری	تعهد سازمانی	
-۰,۴۳۱		رضایت شغلی
-۰,۹۹۴		تعهد سازمانی

از این پس ، تقسیم اثرات غیرمستقیم / اثرات کل (هیر و همکاران ، ۲۰۱۳) VAF را محاسبه می کند و در مطالعه حاضر $-0.893/-0.436$ است که برابر با ۲,۰۴۸ می باشد. این مقدار VAF یک اثر واسطه ای بالا را نشان می دهد که در مرحله سوم بررسی می شود.

بنابراین، VAF مطالعه حاضر = اثر غیرمستقیم / اثرات کل $۲,۰۴۸ = -۰,۴۳۶ / -۰,۸۹۳$ می باشد. مرحله سوم شامل ارزیابی نوع اثر واسطه ای (اثر واسطه ای کامل ، جزئی یا بدون اثر واسطه ای) است. با اشاره به توصیه های زیر توسط هیر و همکاران (۲۰۱۳) ، نوع اثر واسطه ای قضاوت می شود: مطابق جدول ۶ می توان نتیجه گرفت که تعهد سازمانی به طور کامل رابطه رضایت شغلی و اهداف دو کاری را فرض می کند که در H4 فرض شده است.

جدول ۶: ارزیابی میزان میانجی گری

معیارها	ویژگی ها		
مقدار VAF	$0 < VAF < 0.2$	$0.2 \leq VAF < 0.8$	$VAF > 0.8$
پیشنهادات VAF مطالعه حاضر	بدون میانجیگری	میانجیگری جزئی	میانجیگری کامل ✓

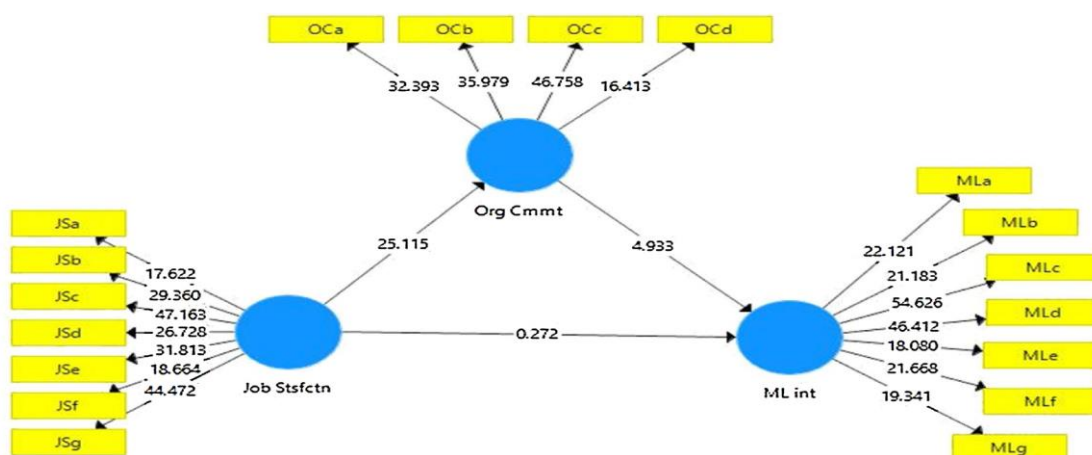
بنابراین، فرضیه H4 بر طبق شواهد آماری فوق در مورد اثر واسطه ای پشتیبانی می شود. این سه مرحله جامع آزمایش اثر واسطه ای بین دو سازه نهفته توسط اکثر محققان در PLS-SEM ارائه شده است (شوروت و بولگر ، ۲۰۰۲؛ پریچر و هیز ، ۲۰۰۸؛ ژائو و همکاران ، ۲۰۱۰؛ نیتس و همکاران ، ۲۰۱۶؛ هیر و همکاران ، ۲۰۱۶، ماهفود و همکاران ، ۲۰۲۰).

مدل بوت استرپینگ

بوت استرپینگ روشی است که در آن تعداد زیادی زیر مجموعه داده به طور تصادفی از نمونه اصلی داده های تحقیقاتی ، با جایگزینی ، به منظور انجام استنتاج و مدلسازی غیر پارامتری ، استخراج می شوند (نیتس و همکاران ، ۲۰۱۶). برای انجام آزمایش فرضیه برای مدل ساختاری ، بوت استرپینگ از طریق نمونه برداری مجدد حداقل ۵۰۰ بار برای بازیابی مقادیر آماری t اجرا شود. همچنین، یک معیار جداگانه ای مبنی بر حسن تناسب در تخمین هر مدل PLS-SEM در دسترس نیست ، بنابراین ممکن است از بوت استرپینگ به عنوان یکی از رویکردهای موثر استفاده شود (هیر و همکاران ، ۲۰۱۳). مدل بوت استرپینگ (شکل ۴) همچنین ارتباط معناداری را نشان می دهد که متضمن رضایت شغلی و تعهد سازمانی و ارتباط معکوس تعهد سازمانی و اهداف دو کاری با ارزش معناداری از آمار t به ترتیب ۲۵,۱۱۵ ، ۴,۹۹۳ و ۰,۲۷۲ است. علاوه بر این ، اندازه اثر باید با مقادیر مربع F ارزیابی شود. مقادیر کوچکتر از ۰.۰۲ اثرات کوچک را نشان می دهند، ۰.۲ تا ۰.۱۵ اثر متوسط را نشان می دهند و ۰,۱۵ تا ۰,۳۵ و مقادیر بیشتر نیز اندازه زیاد اثر را نشان می دهند (کوهن ، ۱۹۸۸).



شکل ۴: مدل بوت استرپ



Source: Data Processed

15

بنابراین ، در جدول ۷ مشهود است که H1 دارای اندازه تأثیر زیادی است ، H2 دارای اندازه اثر زیاد و H3 دارای اندازه اثر متوسط است.

بنابراین، نتایج هر دو اهمیت حقیقی (t) و آماری (p) را به طور مشترک برای درک بهتر ارقام آماری توسط محققان در کل گزارش می شوند زیرا مقدار p فقط برای اهمیت انجمن ها ارائه می شود و هیچ نشانه ای از اندازه اثر مطلق آنها از این مقدار یافت نمی شود.

جدول ۷: برآورد مدل سازی معادلات ساختاری (آزمایش فرضیه).

فرضیات	ضریب مسیر/بتا	t- statistics	نتیجه	F ²	اندازه اثر
H1: JS → OC	0.898	25.115	تایید شده	4.186	زیاد
H2: OC → MI	-0.994	4.993	تایید شده	0.306	زیاد
H3: JS → MI	0.462	0.272	تایید شده	0.066	متوسط
H4: OC mediates JS & MI	Tables 4,5,6	NA	تایید شده	NA	میانجیگری کامل

۶. جمع بندی

روابط نگرش های شغلی با رفتار کناره گیری کارکنان که منجر به گردش شغلی می شود از زمانی که مارس و سایمون (۱۹۵۸) مدل گردش شغلی و رابطه بین دو کاری (رفتار کناره گیری) و گردش شغلی را مورد مطالعه قرار داده اند ، سهم قابل توجهی از ادبیات را به خود اختصاص داده است. اما شواهد تجربی در مورد نگرش های شغلی (به طور خاص رضایت شغلی و



تعهد سازمانی) با دوکاری بسیار ناچیز به نظر می‌رسد و نیاز به تحقیقات متمرکز در مورد دو کاری در محیط‌های کار مجازی ، که امکان دو کاری آنلاین و کار در پلتفرم‌های نرم‌افزاری در صنعت ۴۰۰ را فراهم می‌کند ، وجود دارد. اگر چه محققان جدید علوم سازمانی، اهداف دو کاری متخصصان IT را با در نظر داشتن انگیزه‌های مالی و خصوصیات جمعیت شناختی آنها مورد مطالعه قرار داده‌اند، مطالعه حاضر ممکن است تلاش قابل توجهی برای درک عامل غیر مالی غیر از اهداف دو کاری در یک رویکرد تجربی باشد. چهار فرضیه در این مطالعه برای تخمین همه ارتباطات بین سه سازه نهفته رضایت شغلی ، تعهد سازمانی و اهداف دو کاری متخصصان IT سازمانهای منتخب لندن تست شدند. می‌توان نتیجه گرفت که PLS -SEM از همه آنها پشتیبانی می‌کند. همچنین، می‌توان استنباط کرد که تعهد سازمانی، تأثیر واسطه‌ای کاملی بین رضایت شغلی و اهداف دو کاری دارد در حالی که رضایت شغلی تأثیر مثبت بسیار بالایی را بر تعهد سازمانی منعکس می‌کند که به نوبه خود رابطه متناسب و معکوس معناداری را با اهداف دو کاری نشان می‌دهد. این نتیجه‌گیری توجه سازندگان استراتژی سازمانها را به سمت افزایش همبستگی رفتاری نیروی کار، یعنی قصد دو کاری در غیاب سنجش‌های مناسب یا موارد قبلی برای افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی را جلب می‌کند. این امر هم در بررسی مقالات و هم در یافته‌های مطالعه حاضر مشهود است. ارتباطات منفی در یافته‌ها به روابط متناسب معکوس اشاره دارد. همچنین در طول زمان همه گیری کنونی ، نیروی کار موظف است در پی مکانیزم‌های جایگزین برای ایجاد منابع ثانویه درآمد برای تأمین معاش خود از طریق کارگران روزمزد در صورت اخراج ناگهانی باشد. بنابراین دو کاری در زمان تعطیلی‌های مکرر، یک پشتیبان ایمن اقتصادی برای متخصصان IT محسوب می‌شود.

۷. محدودیت‌ها و توصیه‌ها

این مطالعه پس از جمع‌آوری داده‌ها از یک نمونه محدودی از متخصصان فناوری اطلاعات انجام شد، بنابراین نتایج باید قبل از تعمیم به جمعیت بیشتر با دقت درک شوند. همچنین سایر روابط کاری و رفتاری همراه با گنجانیدن تأثیرات بالاتر مانند چندین واسطه و تعدیل می‌تواند برای درک بهتر اهداف دو کاری کارکنان مورد استفاده قرار گیرد. با ظهور صنعت ۴۰۰ و پیش‌بینی‌های مربوط به انجام کارهای در حال تکامل پس از کوید ۱۹ که در آن کار بر روی برنامه‌های تلویزیونی، شبکه‌های اینترنتی ، شبکه‌های سرگرمی و برنامه‌های مجازی امری عادی است، پیشنهاد می‌شود که هر سازمانی نباید دو کاری نیروی کار خود را بدون اینکه در پی تأثیرات مختلف آن بر سازمان و جامعه کل باشد منع کند. برخی از آنها را می‌توان به شرح زیر بیان کرد. این ممنوعیت همچنین ممکن است باعث افزایش هزینه‌های آموزش و توسعه شود زیرا باعث می‌شود نیروی کار همگام با پیشرفت‌های فنی باشد. تأثیر دوم ممکن است برای سایر عوامل هزینه سازمانی درگیر شدن کارکنان کاره‌ای برای کارهای تکراری یا کارهای جزئی و عدم جستجوی خدمات تخصصی از جمعیت برای معیارهای کیفیت معیار باشد. سوم ممکن است ضرر و زیان درآمد، ناشی از منع کارکنان برای انجام کنفرانسهایی باشد که بدین ترتیب قصد گردش مالی آنها را تحریک می‌کند و در نهایت به فرسودگی شغلی آنها منجر می‌شود. بنابراین، عوامل منابع انسانی در همکاری با مدیریت سازمانی ملزم به بازسازی روشهای کاری خود بر این اساس هستند تا بتوانند وضعیت مفیدی را برای مدیریت و نیروی کار ایجاد کنند. شرایطی از این قبیل، ممکن است مسیر را به سمت مشاغل جدید در عملکرد منابع انسانی، نظیر استراتژیست کار آزاد(گیگی) که قبلاً وجود نداشته است هموار کند. از اینرو می‌توان آینده کار را برای امکان پذیر کردن مشاغل موفق در صنایع مجازی آتی تسهیل نمود.

