



بررسی تأثیر رضایت شغلی بر دو شغله بودن کارکنان با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی با نگاهی بر طرح تحول نظام سلامت

مژگان مسلمی کوپایی^۱، مازیار عظیم زاده ایرانی^۲

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی تأثیر رضایت شغلی بر دو شغله بودن با نقش میانجی تعهد سازمانی (مورد مطالعه: بیمارستان شهید بهشتی در استان قم) بوده است. جامعه آماری در این پژوهش کلیه پرستاران بیمارستان شهید بهشتی در استان قم با تعداد ۶۵۵ نفر بود. و به منظور نمونه‌گیری و تعیین فضای نمونه تحقیق نیز از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده تصادفی استفاده گردید و بر اساس جدول مورگان، تعداد ۲۴۲ نفر به عنوان نمونه تحقیق در نظر گرفته شد. در ادامه جهت جمع‌آوری اطلاعات پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده گردید. بدین منظور جهت سنجش متغیرهای دو شغله از پرسشنامه سیما و ساچدوا (۲۰۱۹) (سوال ۱ تا ۷)، رضایت شغلی از پرسشنامه برایفیلد و روت (۱۹۷۱) (سوال ۸ تا ۱۴) و تعهد سازمانی از پرسشنامه موددی و همکاران (۱۹۷۹) (سوال ۱۵ تا ۱۸) استفاده شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی ارائه شده است. در بخش توصیفی، اطلاعات جامعه شناختی مربوط به نمونه پژوهش بیان شده است و در بخش آمار استنباطی با توجه به توزیع غیرنرمال داده‌ها از نرم‌افزار پی‌ال‌اس و روش معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیری مثبت می‌باشد. ، تأثیر رضایت شغلی بر دو شغله بودن کارکنان تأثیری منفی می‌باشد ، تأثیر تعهد سازمانی بر دو شغله بودن کارکنان تأثیری منفی می‌باشد و رضایت شغلی از طریق تعهد سازمانی بر دو شغله بودن کارکنان تأثیر غیرمستقیم و معنادار دارد. بنابراین همه فرضیه‌ها تایید شد.

واژگان کلیدی:

رضایت شغلی، دو شغله بودن، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، نقش میانجی، الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی

۳۵

دوره ۱۳، شماره ۳، پیاپی ۳۵
پاییز ۱۴۰۴

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۲-۱۰-۱۳

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۳-۰۹-۳۰

مصص: ۱۰۹-۹۵

شابا چاپی: ۵۵۹۹-۲۳۲۲

رتبه علمی

ب

بررسی صحت گواهی در:
JOURNALS.MSRT.IR

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران، (نویسنده مسئول) Maziar.a.i@mail.com



مقدمه

امروزه سازمان‌های بهداشتی و درمانی به خاطر وظایف مهمی که در حوزه پیشگیری، مراقبت و درمان بر عهده دارند از موقعیت ویژه‌ای در جامعه برخوردارند و نارضایتی شغلی و عدم تعهد کارکنان این سازمان‌ها می‌تواند موجب کاهش سطح کیفیت خدمات شده و نهایتاً به نارضایتی بیماران منجر شود. از این رو در راستای توجه به بهداشت و سلامت جامعه باید به نظرات و خواسته‌های کارکنان این مراکز درمانی توجه کرد و رضایت و تعهد حداکثری آن‌ها را فراهم نمود (موسوی و موحدی راد، ۱۳۹۳).

بنابراین می‌توان گفت که رضایت و تعهد شغلی همواره جز عوامل کلیدی در مدیریت منابع انسانی در پرستاری مطرح بوده و در تصمیمات ترک شغل یا دوشغله بودن می‌تواند تاثیرگذار می‌باشند. معمولاً افراد در شغلی که از آن راضی نیستند برای مدت طولانی باقی نمی‌مانند و یا در جستجوی شغل دیگری برای جایگزینی آن می‌گردند (باوم و کاگن، ۲۰۱۵). برعکس آن نیز صادق است و کارکنان راضی انگیزه بیشتر و تعهد سازمانی بالاتری از خود نشان داده و به شغل دیگر کمتر فکر می‌کنند.

همچنین مجموعه پرستاری به خاطر ماهیت حرفه‌ای حساسی که دارند بطور مستمر در معرض تنش شغلی قرار دارند (پور رضا و همکاران، ۱۳۹۱). خاطر نشان می‌گردد که علاوه بر اجرای طرح نظام سلامت در اکثر بیمارستان‌های کشور با اهداف: کاهش هزینه‌های پرداختی بیماران - ارتقای خدمات اورژانس - ارتقای کیفیت هتلینگ - ارتقای کیفیت ویزیت بیماران - تعرفه خدمات سلامت - شاهد فراگیری ویروس‌های واگیردار همچون کروناویروس هستیم که باعث مراجعه بی سابقه بیماران و اشغال تخت‌های بیمارستانی شده است و این چالش تیم سلامت از جمله پرستاران را تحت فشار زیادی قرار دهد و زمینه ساز نارضایتی و به دنبال آن جستجوی شغل دیگر را در پی داشته باشد. در این میان تبصره‌ای از این طرح با عنوان تعرفه گذاری خدمات پرستاری می‌تواند کمک شایانی به این شرایط نابه سامان داشته باشد و شاید بتوان گفت کارکنانی که در چنین شرایطی مشغول به کار هستند، ممکن است با وجود فعالیت در شغل اول، سراغ داشتن شغل دوم متناسب با مهارت‌های خود در سایر مراکز و سازمان‌ها گرایش یابند تا سطح درآمدی خود را حفظ کنند (فاطمیما و همکاران، ۲۰۱۲). بنابراین، مدیریت منابع انسانی بیمارستان‌ها باید در صدد مهندسی مجدد شیوه‌های کار باشد تا کارکنان اصلی آموزش دیده خود را حفظ کند، تا ترک شغل و همچنین انگیزه برای دو شغلی بودن را به حداقل برسانند (اشوینی و همکاران، ۲۰۱۷).

رایج‌ترین دلیل استفاده از دو شغلی بودن که در ادبیات این حوزه ذکر شده است، فشارهای مالی است اما نباید از اولویت‌های غیرمالی نیز غافل شد که با سبک زندگی مدرن ایجاد شده و افراد را ترغیب به چند شغلی بودن می‌کند. هدف این پژوهش پاسخگویی به این مساله است که آیا انگیزه‌های غیرمالی همچون رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌تواند در اتخاذ دو شغلی بودن موثر باشند و اینکه آیا تعهد سازمانی می‌تواند ارتباط بین رضایت شغلی و تمایل به دوشغلی بودن را میانجیگری کند یا خیر؟

مبانی تحقیق

رضایت شغلی و تعهد سازمانی

یکی از عوامل مهم و اثرگذار بر تعهد کارکنان به سازمان که رابطه مستقیمی با آن نیز دارد رضایتمندی شغلی کارکنان است. در واقع تعهد سازمانی به عنوان یکی از پیامدهای مهم رضایت شغلی دومین متغیر مهم نگرش شغلی و مورد توجه پژوهشگران است پوواتو و همکاران، ۲۰۲۱ در این راستا محمود عزیز و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای نشان داد که رضایت شغلی رابطه مثبتی با



تعهد کارکنان دارد و اگر کارکنان از نظر سازمانی متعهد باشند رضایت بیشتری خواهند داشت. همچنین بهشت آئین (۱۴۰۰) بیان داشت که رضایت شغلی تأثیر مثبت بسیار بالایی بر تعهد سازمانی دارد. نتیجه مطالعه اصفهانی و حیدری (۱۳۹۸) نیز حاکی از آن بود که رضایت شغلی میتواند بر افزایش میزان تعهد سازمانی کارکنان تأثیر بگذارد. بنابراین مشاهده میشود که رضایت شغلی میتواند پیشبینی کننده تعهد سازمانی باشد. و در صورت اجرایی شدن هماهنگ و کامل قانون تعرفه گذاری خدمات پرستاری و تعدیل کارانه ها که تبصره بند (ث) ماده ۷۴ قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه اقتصادی - اجتماعی - فرهنگی جمهوری اسلامی ایران می باشد دولت مکلف است در قالب قوانین بودجه سالانه در سقف کارانه های پرستاری و در چهارچوب بسته های خدمات تشخیصی درمانی موضوع قانون مذکور اعتبارات مورد نیاز را از محل منابع بودجه عمومی دولت تامین نماید .

اهداف این طرح به شرح ذیل می باشد :

-ارتقای کیفیت خدمات و مراقبت های پرستاری بر اساس استاندارد بسته های خدمتی

-تعیین هویت مستقل خدمات پرستاری

-احصا دقیق درآمد ها و ارزش گذاری خدمات نظام سلامت توسط ارائه کنندگان

-رعایت تناسب و عدالت بین رشته ای در باز توزیع کارانه کارکنان حوزه سلامت

بنابراین مدیریت سازمان ضمن توجه به جنبه های انسانی کار و درک میزان اهمیت سرمایه های انسانی در کنار سایر منابع سرمایه ای در اختیار و نیز التزام به حفظ و ارتقاء تعهد سازمانی کارکنان به منظور دستیابی به سازمانی با کارآیی و بهره وری بالا، علاقه مند به شناخت شاخص های تأثیرگذار بر رضایت شغلی و نیز میزان و اهمیت هر یک از این شاخص ها از یکسو و آگاهی از میزان تأثیر هر یک از این مؤلفه ها بر تعهد سازمانی از سوی دیگر بوده است (گوپیناس ، ۲۰۲۰). از این رو، می توان فرضیه زیر را ارائه کرد:

فرضیه ۱: رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

رضایت شغلی و دو شغله بودن مفهوم رضایت شغلی به صورت رفاه ذهنی در محل کار توصیف شده است. عموماً رضایت شغلی به معنای رضایت فرد از عوامل مرتبط با شغل خود میباشد کاور و ساینی (۲۰۲۰) چنانچه بیان شد آرا و اکبر (۲۰۱۹) بیان داشتند 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 مانند جایگزینی برای افزایش رضایت شغلی می دانند. دو شغله 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 دهد که افرادی که شغله هستند تلاش می کنند رضایت شغلی بیشتری را به دست آورند که در مشاغل اصلی خود قابل به کسب آن نیستند.

مطالعات نشان دادند که افراد به این دلیل به چند شغلی بودن روی میآورند چون رضایت شغلی که متناسب و شایسته آنها باشد را کسب نکردند. همچنین محرکهای غنی سازی شغلی در کاهش عدم رضایت شغلی میتوانند مفید واقع شوند. این مهم نشان میدهد که افراد به دو شغله بودن روی میآورند تا رضایت شغلی را در مشاغل دوم کسب کنند یا آن را افزایش دهند از سوی دیگر عوامل تعیین کننده مشکلات خانوادگی مربوط به کار در بین والدین شاغل نیز مورد بررسی قرار گرفت و مشخص شد والدینی که چند شغلی 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 شغله بودن خود، خوشنودی وقت داشتن برای خانواده ایجاد میکند محققان نیز بیان کرده اند که دو شغلی بودن و متغیرهای جمعیتی شناختی ارتباط معناداری با عدم رضایت شغلی نداشته ولی متغیرهای روانشناختی همچون مکان کنترل و استرس همبستگی قوی با عدم رضایت شغلی دارند. بررسی ها نشان میدهد که یک اتحاد مستقیم ممکن است بین سطح رضایت شغلی و دو شغله بودن در کارمندان وجود داشته باشد (کاور) و ساینی (۲۰۲۰). اغلب مروره‌های مربوط به رابطه بین دو شغلی بودن و رضایت شغلی نشان دهنده این هستند که اغلب کارمندان به دو شغلی بودن روی می‌آورند تا رضایت شغلی که در شغل اول خود قادر دارا نبودند را در شغل دوم خود به دست آورند در این راستا فرضیه زیر ارائه می‌شود.

فرضیه ۲: رضایت شغلی بر دو شغله بودن کارکنان تأثیر منفی و معنادار دارد.

تعهد سازمانی و دو شغلی بودن تعهد سازمان، قدرت نسبی هویت دهی یک فرد با سازمان و مشارکت او در سازمان تعریف شده است. اشوینی و همکاران (۲۰۱۷) شغله بودن را در بین کارمندان سطح میانی شرکتهای تکنولوژی در جنوب هند مورد مطالعه قرار داده اند آنها عوامل مختلفی را بررسی کرده اند که نیروی کار را وادار به دو شغله بودن میکنند؛ آنها نتیجه گیری کردند که در صورت عدم مزایا برای کارمندان متعهدی که با تجربه وفادار، هستند تعهد سازمانی این کارمندان از بین رفته و آنها به دنبال مشاغل دومی میگردند تا جاه طلبی های شخصی خود را بدین طریق ارضا کنند. سراغ دو چاودھاری و سینی (۲۰۲۱) نیز با تحقیق خود نشان دادند که اگر افراد برای کسب درآمد بیشتر سر شغله بودن بروند تعهد سازمانی وفاداری نیز قطعاً از آن متأثر خواهند شد که این در بین شرکتهایی مورد مطالعه خیلی رایج است. همچنین شارما و همکاران (۲۰۲۱) پیامدهای شخصی اجتماعی و سازمانی دو شغله بودن را مورد بررسی قرار دادند و نتایج نشان داد افرادی که سراغ دو شغله بودن نمیروند در مقایسه با افراد دیگر که سراغ دو شغله بودن میروند تعهد سازمانی خیلی بالاتری دارند این به معنای آن است که افراد دو شغله در حین کار کردن بر روی شغل دوم معمولاً تعهدشان به سازمانهای اصلیشان کاهش می یابد. تمام مروره‌های مربوط به تعهد سازمانی نسبت به دو شغله بودن پیشنهاد می‌کنند که در غیاب مشارکت فعال و ابتکارات عمل برای حفظ کارمندان که باید توسط مدیریت گسترش داده شوند کارمندان معمولاً به دو شغله بودن رو می‌آورند و این در نهایت تعهد سازمانی آنها را به خطر میاندازد از این رو فرضیه زیر ارائه می‌شود:

فرضیه ۳: تعهد سازمانی بر دو شغله بودن کارکنان تأثیر منفی و معنادار دارد.

نقش میانجی تعهد سازمانی

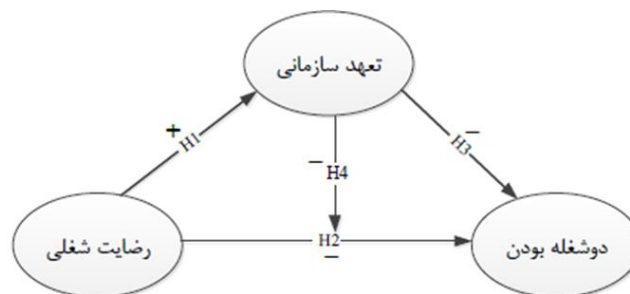
تحقیقات مختلف مدل‌های میانجی تعهد سازمانی را واسطه ای در بین رضایت شغلی و ادراک ترک سازمان از جمله تمام سطوح ترک که جستجو اتخاذ اشتغال جایگزین یا همان دو شغله بودن را نیز شامل میگردد در نظر گرفته اند. در این زمینه سه دیدگاه نظری برای کاربردهای پژوهشی (آینده) شناسایی شده است. دیدگاه اول این است که تعهد سازمانی از رضایت شغلی توسعه پیدا می‌کند و تعهد سازمانی یک متغیر واسطه ای برای اثرات رضایت شغلی و ترک سازمان است. دیدگاه دوم عکس دیدگاه اول است و بیان میکند که تعهد سازمانی واسطه ای برای ترک سازمان و رضایت شغلی است. دیدگاه سوم کمکهای منحصر به فرد رضایت شغلی و تعهد سازمانی را توصیف می‌کند با این حال در بررسی میانجیگری تعهد سازمانی در رابطه بین ترک سازمان کناره گیری از جمله تمام گامهای فرآیند ترک، سازمان همچون تغییر شغل جایگزین و جابه جایی شغلی و رضایت شغلی مشخص



شد که این رابطه میانجی معنادار است و این مدل میانجی برای پیشرفتهای بعدی چندان مورد توجه قرار نگرفته است آیتاسین و همکاران (۲۰۲۱). اما در شرایط فعلی و وسیع دو شغله، بودن باید این مدل های میانجی بیشتر مورد بررسی قرار بگیرد. دلیل این موضوع افزایش معنادار دو شغله بودن در بسیاری از مشاغل است. شایان ذکر است که در مبانی، نظری تحقیقات مربوط به نگرشهای شغلی و جابه جایهای 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 (چاودهای و سینی ۲۰۲۱، گوتز و، والد ۲۰۲۲؛ الوزی و همکاران، ۲۰۲۲) 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 قبل از این گام جستجو کار کردن هم زمان برای شغل های جایگزین یا ثانوی (یعنی قصد دوشغله) بودن یک نقطه عطف مهم قبل از تصمیم گرفتن برای ترک سازمان اصلی است پارديمان و همکاران، ۲۰۱۷). اما این موضوع در رابطه با نگرش های شغلی همچون رضایت شغلی و تعهد سازمانی و خصوصاً تعیین کردن تعهد سازمانی به عنوان یک واسطه خیلی کم مطالعه شده است هدف پژوهش حاضر این است که این فضا (شکاف) را از طریق شواهد تجربی پر و تعهد سازمانی را به عنوان واسطه ای برای رابطه بین رضایت شغلی و دو شغله بودن در نظر بگیرد در این راستا فرضیه زیر ارائه م شود:

فرضیه ۴: رضایت شغلی از طریق تعهد سازمانی بر دوشغله بودن کارکنان تأثیر غیر مستقیم و معنادار دارد.

بر اساس آنچه بیان شد و با توجه به وجود ارتباط بین متغیرهای پژوهش در بخش پیشینه پژوهش مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل زیر ارائه می گردد مجموعه کامل فرضیه های مستقیم در این مدل نشان داده شده است. علاوه بر این، پژوهش حاضر توجه ویژه ای به فرآیند میانجی گری دارد رضایت شغلی با از طریق تعهد سازمانی با دوشغله بودن کارکنان مرتبط است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

- فرضیه ۱: رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.
- فرضیه ۲: رضایت شغلی بر دوشغله بودن کارکنان تأثیر منفی و معنادار دارد.
- فرضیه ۳: تعهد سازمانی بر دوشغله بودن کارکنان تأثیر منفی و معنادار دارد.
- فرضیه ۴: رضایت شغلی از طریق تعهد سازمانی بر دوشغله بودن کارکنان تأثیر غیر مستقیم و معنادار دارد.

پیشینه پژوهش

بهشت آئین (۱۴۰۰) در مطالعه خود به بررسی تأثیر نقش میانجی تعهد سازمانی بر رابطه بین رضایت شغلی و دور کاری کارکنان در شهرداریهای شیراز پرداخت امروزه در آغاز هزاره سوم با معنای جدیدی از کار به نام دورکاری رو به رو هستیم. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان دور کار شهرداریهای شیراز هستند که مجموعاً ۲۵۰ پرسشنامه نظر سنجی پخش شد فقط ۱۶۱ نفر



برای این مطالعه مناسب تلقی شدند برای تجزیه و تحلیل داده فرضیه‌های پژوهش از تحلیل عاملی و مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار پی ال اس استفاده شده است. نتایج نشان داد که تعهد سازمانی اثر میانجی بر رابطه بین رضایت شغلی اهداف و دو کاری دارد. در حالی که رضایت شغلی تأثیر مثبت بسیار بالایی بر تعهد سازمانی دارد. علاوه بر این تعهد سازمانی رابطه معناداری با دور کاری کارکنان نشان می‌دهد.

ابراهیم نژاد (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در تخلفات شغلی پلیس پرداخت و بیان داشت که تضعیف رضایت شغلی عاملی برای تشدید تخلفات اداری است. جامعه پژوهش خبرگان و متخصصان حوزه مدیریت اسلامی ناجا به تعداد ۱۷۸ نفر بود که طبق جدول مورگان تعداد ۱۲۳ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که به کارگیری کارکنان بر پایه توانایی و رضایت تلاش آنها را در کار مضاعف میکند و نیز با ایجاد فرصت لازم برای ترفیع کارکنان بر اساس تشویق و تنبیه بجا تفویض اختیار و عدم تمرکز تا حد امکان تقسیم کار مطلوب انتصاب مدیران شایسته بر اساس تخصص و اجرای برنامه‌های آموزشی بر اساس نیازهای شغلی میتواند ضمن ارتقاء رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کاهش تخلفات شغلی پلیس از منظر اسلام تأثیر گذار باشد. اصفهانی و حیدری (۱۳۹۸) در مطالعه ای به فراتحلیل ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بیمارستان‌های ایران پرداختند کلیه مقالات مرتبط با موضوع در بیمارستانهای ایران منتشر شده تا پایان سال ۱۳۹۶ در ۶ پایگاه داده ای جستجو جمع آوری و ارزشیابی کیفیتی شدند. در نهایت تعداد ۱۱ مقاله تحلیل شدند نتایج نشان داد میانگین اندازه اثر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی در نمونه مورد مطالعه برابر ۰۴۴ بود که بر مبنای نظام تفسیری کوهن این میزان تأثیر در حد متوسط ارزیابی شد نتیجه آن که رضایت شغلی میتواند بر افزایش میزان تعهد سازمانی کارکنان تأثیر بگذارد، مدیران و سیاست‌گذاران سلامت باید توجه بیشتری به عوامل مؤثر بر رضایت شغلی نمایند.

آمو و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه خود به بررسی رهبری اخلاقی رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان در غنا پرداختند. هدف این مطالعه بررسی ارتباط علی رهبری اخلاقی و رضایت شغلی با تعهد کارکنان بهداشتی و درمانی بود. از طرح پیمایش مقطعی بر اساس رویکرد کمی و با استفاده از پرسشنامه ساختاریافته استفاده شد. ۶۱۷ کارمند متشکل از پزشکان پرستاران، داروسازان دستیاران پزشک و کارکنان آزمایشگاه در این مطالعه شرکت کردند همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی به عنوان تکنیکهای تحلیلی مورد استفاده قرار گرفتند مشخص شد که رهبری اخلاقی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارند با این حال رضایت شغلی از تأثیر بیشتری از رهبری اخلاقی برخوردار بود.

چاودهاری و سینی (۲۰۲۱) در پژوهش خود به بررسی تأثیر رضایت شغلی بر اهداف دو شغله بودن و نقش تأثیرگذار تعهد سازمانی در صنعت الکترونیک پرداختند. پس از گردآوری داده‌های مربوط به ۱۶۱ متخصص IT در مراکز IT شمال هند و تجزیه و تحلیل به طریق مدل معادلات ساختاری نتایج نشان داد که تعهد سازمانی اثر میانجی در رابطه بین رضایت شغلی و اهداف شغله دو بودن دارد و رضایت شغلی نیز تأثیر مثبت بسیار بالایی بر تعهد سازمانی دارد. علاوه بر این، تعهد سازمانی رابطه معکوس و معناداری با اهداف دو شغله بودن دارد.

محمود عزیز و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین تعهد کارکنان و رضایت شغلی در دانشگاه های خصوصی منتخب در کردستان عراق پرداختند آنها بیان داشتند که تعهد سازمانی پیش بینی کننده متغیرهای شغلی است. برای جمع آوری اطلاعات مربوط به رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی از روش کمی استفاده شد. نتایج نشان داد که هر تعهد سازمانی با



رضایت شغلی همبستگی دارند این نتیجه میتواند به عنوان یک راهنما برای مدیریت دانشگاه برای افزایش تعهد کارکنان استفاده شود. رضایت شغلی رابطه مثبتی با تعهد کارکنان دارد اگر کارکنان از نظر سازمانی متعهد باشند، رضایت بیشتری خواهند داشت و بالعکس.

روش تحقیق

تحقیق حاضر در زمره تحقیقات کاربردی قرار دارد و چنانچه طبقه‌بندی انواع پژوهش‌ها بر اساس ماهیت و روش صورت می‌گیرد، روش تحقیق حاضر نیز از لحاظ ماهیت، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش به صورت محدود و شامل کلیه پرستاران بیمارستان شهید بهشتی در استان قم می‌باشد که تعداد آنها ۶۵۵ نفر است. در این تحقیق حجم نمونه با استفاده از روش‌های آماری از جمله فرمول کوکران محاسبه شده است. با توجه به حجم جامعه، حجم نمونه مورد نظر ۲۴۳ نفر به دست آمده است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت تصادفی ساده است. جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز نیز با استفاده از ابزار پرسشنامه صورت گرفت. در این پژوهش به منظور سنجش دو شغلی بودن از پرسشنامه سیما و ساچدوا (۲۰۱۹) (سوال ۱ تا ۷)، رضایت شغلی از پرسشنامه برایفیلد و روت (۱۹۷۱) (سوال ۸ تا ۱۴) و تعهد سازمانی از پرسشنامه موددی و همکاران (۱۹۷۹) (سوال ۱۵ تا ۱۸) استفاده می‌شود. برای گردآوری شواهد روایی ابزار پژوهش، راه‌های مختلفی وجود دارد که عبارتند از: روایی محتوایی، روایی صوری و روایی سازه (شواهد همگرا، واگرا و همسانی درونی و روایی عاملی). در اولین مرحله از پژوهش، برای بررسی روایی صوری، پرسشنامه در اختیار اساتید دانشگاه و سایر خبرگان در دسترس قرار گرفت و تأکید شد که در ارزیابی کیفی روایی محتوا، مواردی چون: رعایت دستور زبان، استفاده از کلمات مناسب، اهمیت سؤالات، قرارگیری سؤالات در جای مناسب خود و زمان تکمیل ابزار طراحی شده را مد نظر قرار دهند. در آخر نیز نظرات آنان با تغییراتی جزئی در پرسشنامه اعمال شد. در مرحله دوم از بررسی روایی، برای ارزیابی روایی محتوایی از نظر متخصصان در مورد میزان هماهنگی محتوای ابزار اندازه‌گیری با هدف پژوهش، استفاده گردید. پس از ارزیابی روایی، جهت بررسی پایایی پرسشنامه از روش همسانی درونی (روش آلفای کرونباخ) استفاده شد؛ چنانکه پس از مطالعه مقدماتی (پایلوت) در یک نمونه ۲۰ نفری و بازگشت پرسشنامه‌ها، داده‌های جمع‌آوری شده به نرم افزار **Spss 23** وارد و آلفای کرونباخ آنها محاسبه گردید. در نهایت پس از انجام مراحل ۱. اعتبار محتوا، ۲. دو نیمه کردن، ۳. آلفای کرونباخ (پایایی) و ۴. بازآزمایی، ابزار تحقیق آماده شد. به منظور توصیف و تجزیه تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و استنباطی و نرم افزار **SmartPLS 3** استفاده شد.

یافته‌ها

اطلاعات جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در مطالعه بدین قرار بود: بر اساس اطلاعات بدست آمده از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، ۴۰٪ نمونه زن ۶۰٪ پاسخ‌دهندگان مرد هستند. ۶۱ درصد دارای تحصیلات لیسانس و ۳۹ درصد دارای سطح تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر بودند. بیشتر پاسخ‌دهندگان در رده‌ی سنی ۴۰-۳۱ سال بودند که ۳۹ درصد می‌باشد و کمترین درصد فراوانی مربوط به رده سنی ۵۰ سال به بالا بود که برابر ۷ درصد می‌باشد. برای بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است. همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری همه‌ی متغیرها کمتر از آلفای سطح ۰,۰۵ می‌باشد ($P < 0/05$). بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت متغیرها دارای توزیع غیر نرمال هستند (جدول ۱).



جدول ۱- جدول نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف

دوشغله بودن	تعهد سازمانی	رضایت شغلی	
۲۴۲	۲۴۲	۲۴۲	تعداد
۲/۳۱۸	۳/۷۳۶	۳/۸۹۵	میانگین
۰/۷۰۲۷	۰/۷۶۲۹	۰/۶۷۳۶	انحراف معیار
۲/۰۲۲	۳/۰۰۲	۲/۹۵۱	آماره کولموگروف - اسمیرنوف
۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری

- روایی و پایایی متغیرها: برای بررسی پایایی و روایی متغیرها از آلفای کرونباخ، پایایی مرکب (CR) و روایی همگرا (AVE) و روایی واگرا (فورنل لارکر) محاسبه و ارائه می شود.

جدول ۲- روایی همگرا و پایایی متغیرهای تحقیق

روایی همگرا	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	
۰/۶۱۶	۰/۹۱۸	۰/۸۹۵	دوشغله بودن
۰/۷۷۳	۰/۹۶۰	۰/۹۵۱	رضایت شغلی
۰/۷۰۳	۰/۹۰۴	۰/۸۵۷	تعهد سازمانی

نتایج جدول فوق نشان می دهد مدل از روایی و پایایی مناسبی برخوردار است.

جدول ۳- ماتریس روایی واگرا (فورنل لارکر)

تعهد سازمانی	رضایت شغلی	دوشغله بودن	
		۰/۷۸۵	دوشغله بودن
	۰/۸۷۹	-۰/۴۸۵	رضایت شغلی
۰/۸۳۸	۰/۴۷۶	-۰/۵۸۹	تعهد سازمانی

همانطور که مشخص است مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس، از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوط آن بزرگتر است و نشان دهنده آن است که در مدل ما دارای روایی واگرای مناسبی است.

برازش مدل کلی: معیار **GOF** مربوط به بخش کلی مدل های معادلات ساختاری است که توسط این معیار محقق می تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. برای بررسی برازش در یک مدل کلی تنها یک معیار به نام **GOF** استفاده می شود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای **GOF** معرفی شده است.

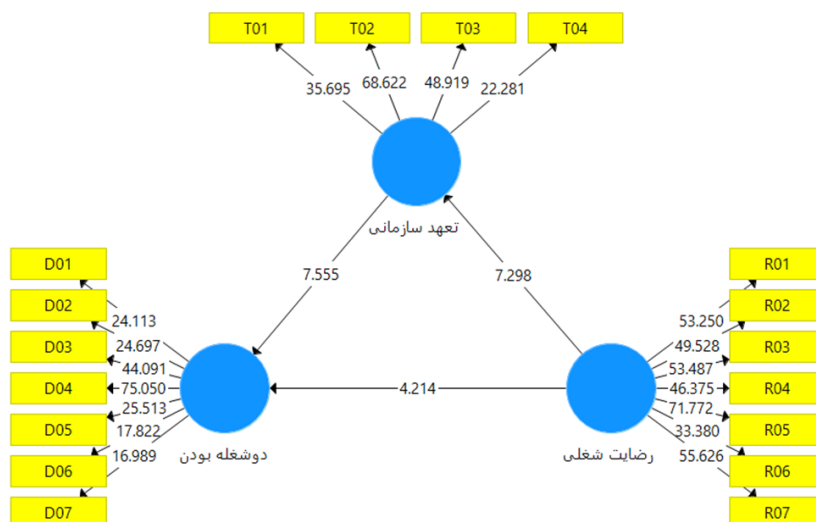
$$GOF = \sqrt{\text{average (Commonality)} \times \text{average (R2)}} \quad ($$

$$GOF = \sqrt{(0.536) \times \text{average (0.628)}} = 0/732 \times 0/314 = 0/229$$

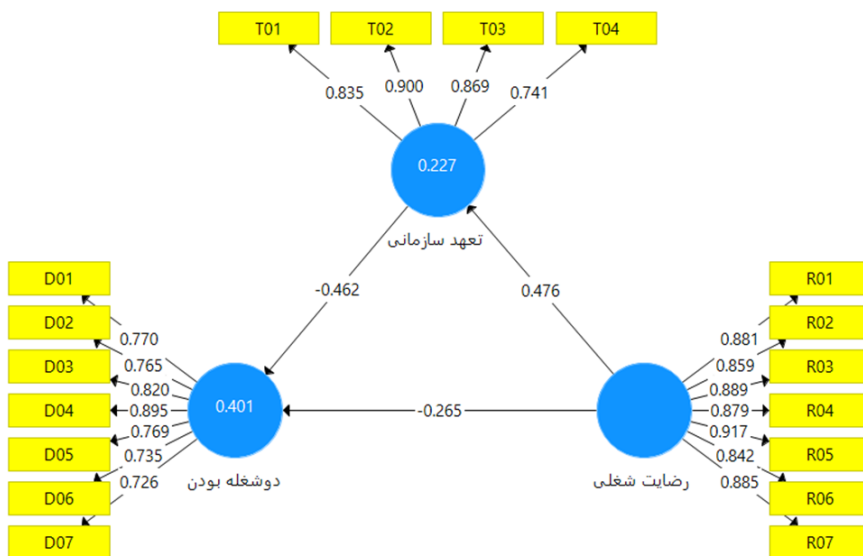
باتوجه به مقدار به دست آمده، مدل تحقیق از نظر معیار **GOF** از کیفیت بالایی برخوردار است.



مدل درونی (ساختاری): در مدل درونی تحقیق مدل اندازه‌گیری (رابطه هر یک از متغیرهای قابل مشاهده به متغیر پنهان) و مدل مسیر (روابط متغیرهای پنهان با یکدیگر) محاسبه شده است. برای بررسی فرضیه‌ها از مدل‌های ساختاری در حالت ضرایب استاندارد و معناداری استفاده می‌کنیم جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها به آماره آزمون t یا همان t -value بین متغیرهای مورد نظر در مدل ساختاری در حالت معناداری توجه می‌شود. اگر آماره آزمون از $1/96$ بزرگتر باشد، رابطه معنادار می‌باشد. همچنین ضریب استاندارد بین متغیرها (در مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد) بین -1 و $+1$ می‌باشد و علامت آن (مثبت یا منفی بودن) جهت رابطه را نشان می‌دهد و هرچه به یک نزدیکتر باشد رابطه (یا تاثیر) قوی‌تر است.



شکل ۱: مدل درونی (ساختاری) در حالت معناداری ضرایب



شکل ۲: مدل درونی (ساختاری) در حالت ضرایب استاندارد



آزمون فرضیه‌های پژوهش:

فرضیه های تحقیق

فرضیه فرعی ۱: رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنادار دارد.

باتوجه به مدل ساختاری در حالت معناداری، در تاثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان، آماره احتمال $7/298$ به دست آمده است که بزرگتر از قدر مطلق $1/96$ می باشد و نشان می دهد این فرضیه با اطمینان 99% معنادار می باشد (تایید می شود). باتوجه به مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد، ضریب استاندارد بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان برابر با $0/476$ می باشد که این مقدار مثبت می باشد بنابراین تاثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر مثبت می باشد.

فرضیه فرعی ۲: رضایت شغلی بر دوشغله بودن کارکنان تاثیر منفی و معنادار دارد.

باتوجه به مدل ساختاری در حالت معناداری، در تاثیر رضایت شغلی بر دوشغله بودن کارکنان، آماره احتمال $4/214$ به دست آمده است که بزرگتر از قدر مطلق $1/96$ می باشد و نشان می دهد این فرضیه با اطمینان 99% معنادار می باشد (تایید می شود). باتوجه به مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد، ضریب استاندارد بین رضایت شغلی و دوشغله بودن کارکنان برابر با $-0/265$ می باشد که این مقدار مثبت می باشد بنابراین تاثیر رضایت شغلی بر دوشغله بودن کارکنان تاثیر منفی می باشد.

فرضیه فرعی ۳: تعهد سازمانی بر دوشغله بودن کارکنان تاثیر منفی و معنادار دارد.

باتوجه به مدل ساختاری در حالت معناداری، در تاثیر تعهد سازمانی بر دوشغله بودن کارکنان، آماره احتمال $7/555$ به دست آمده است که بزرگتر از قدر مطلق $1/96$ می باشد و نشان می دهد این فرضیه با اطمینان 99% معنادار می باشد (تایید می شود). باتوجه به مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد، ضریب استاندارد بین تعهد سازمانی و دوشغله بودن کارکنان برابر با $-0/462$ می باشد که این مقدار مثبت می باشد بنابراین تاثیر تعهد سازمانی بر دوشغله بودن کارکنان تاثیر منفی می باشد.

فرضیه فرعی ۴: رضایت شغلی از طریق تعهد سازمانی بر دوشغله بودن کارکنان تاثیر غیرمستقیم و معنادار دارد.

باتوجه به نتایج خروجی نرم افزار که در جدول ۴ ارائه شده است آماره احتمال برای متغیر میانجی تعهد سازمانی برابر با $5/268$ آمده است که از قدر مطلق $1,96$ بزرگتر است بنابراین نقش میانجی آن تایید می شود و باتوجه به اینکه ضریب استاندارد متغیر میانجی تعهد سازمانی نیز برابر با $0,220$ - بدست آمد (منفی است) یعنی رضایت شغلی از طریق تعهد سازمانی بر دوشغله بودن کارکنان تاثیر غیرمستقیم و معنادار دارد.

جدول ۴- خروجی نرم افزار فرضیه میانجی دار

سطح معناداری	آماره احتمال	ضریب استاندارد
0/000	5/268	-0/220

R -> T -> D

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تاثیر رضایت شغلی بر دو شغله بودن کارکنان با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی بوده است. یافته های پژوهش حاضر نشان داد که رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنادار دارد. امروزه مزیت سازمان ها برای پیشی گرفتن از یکدیگر، نه در به کارگیری فناوری جدید، بلکه در بالابودن اعتماد به نفس و میزان تعهد کارکنان به



اهداف سازمانی نهفته است. میزان تعهد به سازمان و رضایت از شغل، از عوامل پنهان ولی تأثیرگذار در رفتار شغلی کارکنان است. شناخت و نگهداری از منابع انسانی صرفاً نگره‌داشتن افراد در سازمان نیست، بلکه جوش دادن آنها با سازمان و ایجاد هم‌بستگی متقابل فرد و سازمان است. چه‌بسا افرادی که سال‌ها در سازمانی می‌مانند، ولی عامل ماندن آنها اجبار است و در این صورت نه فقط باری از دوش سازمان بر نمی‌دارند، بلکه اگر فرصت بیابند، خواسته یا ناخواسته، بار سنگینی بر دوش سازمان خواهند نهاد. همچنین از نشانه‌های سنجش میزان برتری سازمان‌ها نسبت به هم، کارکنان شاغل در آن سازمان‌هاست که میزان تعهد آنها سبب می‌شود وظایف محوله را با کیفیت بالاتری انجام دهند. این امر موجب افزایش عملکرد، بهره‌وری و اثربخشی سازمان می‌شود. برعکس، افراد بی‌تفاوت یا بی‌مسئولیت در برابر اعمال محوله سازمان، این رفتار را به همکاران منتقل می‌کنند و باعث کاهش عملکرد افراد و تنزل سازمان از نظر کمی و کیفی می‌شوند. رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر ساخته‌های مرتبط اما متمایز استوار است. در واقع وجود کارکنانی متعهد، مهم‌ترین عامل موفقیت هر سازمان است. موفقیت از آن شرکت‌هایی است که کارکنان متعهد و وفادار را بزرگ‌ترین سرمایه خود بدانند. بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند منابع انسانی فقط برتری رقابتی است که سازمان‌ها باید با عملکرد مناسب، آنان را در جهت اهداف سازمان هدایت کنند. منابع انسانی به منظور نگاه داشت رقابت در بازار، نقشی کلیدی دارند. جنبه‌هایی مانند ماهیت کار مورد نظر، سرپرستی، همکاران، حقوق و دستمزد و ترفیحات شغلی که تعیین‌کننده میزان رضایت شغلی هستند، از جمله عواملی هستند که نقش مهمی در افزایش یا کاهش تعهد سازمانی ایفا می‌کنند. بدون توجه به نیروی انسانی هیچ فرایندی به سمت نتیجه مطلوب حرکت نخواهد کرد. از میان عوامل تولید (زمین، تکنولوژی، منابع انسانی، سرمایه و...) منابع انسانی با ارزش‌ترین و نایاب‌ترین عامل در هر سازمان است که توجه‌نکردن به بهره‌وری منابع انسانی و توجه به عوامل دیگر، کاهش اثربخشی و کارایی سازمان را به بار خواهد آورد و باعث رضایت‌نداشتن و افزایش ضایعات و حوادث میان آنها خواهد شد. در واقع ترک خدمت، کناره‌گیری، تأخیر در کار، تحلیل رفتگی شغلی، سلامت جسمی و روانی، تعهد سازمانی و رضایت از زندگی تحت تأثیر رضایت شغلی قرار دارد. یکی از پیامدهای مهم رضایت شغلی، تعهد سازمانی عنوان شده است (سعید جوربنیان و همکاران، ۱۳۹۳). نتیجه‌ای که از این فرضیه گرفته شد با نتایج پژوهش‌های افرادی چون بهشت آیین (۱۴۰۰)، ابراهیم نژاد (۱۳۹۹)، اصفهانی و حیدری (۱۳۹۸)، چاودهاری و سینی (۲۰۲۱)، سیما و همکاران (۲۰۲۱)، گوتز و والد (۲۰۲۲)، آمو و همکاران (۲۰۲۲)، محمود عزیز و همکاران (۲۰۲۱) مشابهت دارد.

دومین یافته پژوهش نشان داد که رضایت شغلی بر دوشغله بودن کارکنان تأثیر منفی و معنادار دارد. 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 آن 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. بنابراین اگر افراد از شغل اول خود راضی باشند به شغل دوم روی نمی‌آورند. در واقع اغلب مروره‌های 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. نتیجه‌ای که از این فرضیه گرفته



شد با نتایج پژوهش های افرادی چون چاودهاری و سینی (۲۰۲۱)، سیما و همکاران (۲۰۲۱)، آدلوبا و همکاران (۲۰۲۰)، مشابهت دارد.

سومین یافته پژوهش نشان داد که تعهد سازمانی بر دوشغله بودن کارکنان تاثیر منفی و معنادار دارد. تمام مرورهای 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. 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. 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 تعهدشان به سازمان های اصلی شان کاهش می یابد (لندران اصفهانی و همکاران، ۱۴۰۰). نتیجه ای که از این فرضیه گرفته شد با نتایج پژوهش های افرادی چون چاودهاری و سینی (۲۰۲۱)، سیما و همکاران (۲۰۲۱)، مشابهت دارد.

چهارمین یافته پژوهش نشان داد که رضایت شغلی از طریق تعهد سازمانی بر دوشغله بودن کارکنان تاثیر غیرمستقیم و معنادار دارد. تت و میر (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 کارهای آنلاین و دو کاری در اقدامات مشاغل مجازی در سناریوهای جاری از صنعت ۴، ۰ است (دی استیفانو، ۲۰۱۵؛ به نقل از لندران اصفهانی و همکاران، ۱۴۰۰). نتیجه ای که از این فرضیه گرفته شد با نتایج پژوهش های افرادی چون بهشت آیین (۱۴۰۰)، چاودهاری و سینی (۲۰۲۱)، سیما و همکاران (۲۰۲۱)، مشابهت دارد.

در نهایت با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهادات زیر ارائه شد:



- دادن فرصت یادگیری به کارکنان؛ هر مدیر سازمان باید برنامه جامعی برای آموزش مداوم کارمندان در سازمان در نظر بگیرد. تنها در این صورت است که افراد از کار کردن در چنین سازمانی لذت خواهند برد و آنها احساس خواهند کرد که چقدر پیشرفت و رشدشان برای سازمان مهم است. این چنین است که کارمندان در اینگونه سازمان رضایت شغلی خواهند داشت.
- توانمندسازی کارمندان؛ برای اینکه رضایت شغلی کارمندان بالاتر برود نیاز است که آنها احساس کنند که بر کار خود و محیط کارشان احاطه کامل دارند. کارمندان باید بتوانند در محیط کار خود اختیار کامل داشته باشند، بتوانند قدرت کامل برای انجام کارهای خلاقانه را داشته باشند و پس از آن به کار خود افتخار کنند.
- شفافیت سازمانی؛ شفافیت سازمانی یعنی اطلاعاتی که به کارمندان مربوط است را به صورت کاملاً شفاف در اختیار آنها قرار دهید. اینکه کارمندان در جریان اهداف سازمان و برنامه‌های آن باشند، احساس تعلق به همراه دارد و برای دستیابی به اهداف تلاش می‌کنند.
- دادن مسئولیت و آزادی عمل به کارکنان در انجام امور قسمت خود، البته منظور از آزادی عمل، فکرکردن و عمل نمودن در مورد حیطه کاری خود می‌باشد. در این صورت کارکنان احساس رضایت می‌کنند و از انجام کار خود ابراز خشنودی می‌نمایند.



منابع

۱. ابراهیم نژاد، ناصر. (۱۳۹۹). تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در تخلفات شغلی پلیس. پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی، ۱۳(۵۲)، ۱۵۷-۱۸۲.
۲. اصفهانی، پروانه. و حیدری، آزاده. (۱۳۹۸). فراتحلیل ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بیمارستان‌های ایران. مجله علمی پژوهان. ۱۷ (۳)، ۸-۱۵.
۳. بهشت آئین، مهدی. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر نقش میانجی تعهد سازمانی بر رابطه بین رضایت شغلی و دور کاری کارکنان در شهرداری‌های شیراز. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۵(۷۷)، ۸۰-۹۰.
۴. پور رضا، ابوالقاسم، منظم، محمدرضا، عباسی نیا، مرضیه، اصغری، مهدی، صفری، حسین. و سورانی، محمد. (۱۳۹۱). رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان در پرستاران شاغل در استان قم. بیمارستان، ۱۱ (۲)، ۵۴-۴۵.
۵. موسوی، سعیده سادات. و موحدی راد، سعید. (۱۳۹۳). بررسی رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب نظامی شهر تهران در سال ۱۳۹۳. پرستار و پزشک در رزم، ۵(۵)، ۱۸۸-۱۸۳.
۱. Ai tyassi ne, F., Al di abat ,B, Al -rj oub, S., Al dai hani , F., Al -Shornan, H, &Al -Havary, S. (۲۰۲۱). The medi ati ng effect of j ust i n t i ne on the rel ati onshi p between green suppl y chai n manegen t pract ces and performance i n the manu fact uri ng compani es. *Uncert ai n Suppl y Chai n Manegen t*, ۹(۴), ۱۰۸۱-۱۰۹۰.
۲. Anoa h, C., Jehu-Appi ah, J., & Boat eng, E. A. (۲۰۲۲). Ethical Leadershi p, Job Sati sfaction, and Organi sati onal Commi tment among Health Wörkers i n Ghana: Evi dence from Central Regi on Hbspi tal s. *Journal of Human Resource and Sust ai nabi l i ty Studi es*, ۱۰(۱), ۱۲۳-۱۴۱.
۳. Ara, K, & Akbar, A. (۲۰۱۹). A study of i n p a c t of moon l i ght i ng pract ces on job sati sfaction of the uni versi ty teachers. *Bul l eti n of Educat i on and Research*, ۳۸(۱), ۱۰۱-۱۱۶.
۴. Ashwi ni , A, M r t h u l a, G, & Preet ha, S. (۲۰۱۷). Moon l i ght i ng i n t ent i ons of mi ddle level empl oyes of sel ected IT compani es. *International Journal of Pure & Applied Mathenati cs*, ۱۱۴(۱۲), ۲۱۳-۲۲۳.
۶. Baum A, & Kagan, I. (۲۰۱۵). Job sati sfaction and i ntent to leave among psychi atric nurses: cl osed versus open wards. *Archives of psychi atric nursi ng*, ۲۹(۴), ۲۱۳-۲۱۶.
۷. Choudhary, V., & Sai ni , G. (۲۰۲۱). Effect of job sati sfaction on moon l i ght i ng i n t ent i ons: Medi ati ng effect of organi zati onal commi tment. *European Research on Manegen t and Busi ness Economi cs*, ۲۷(۱), ۱۰۰۱۳۷.
۸. Gopi nath, R. (۲۰۲۰). Impact of Job Sati sfaction on Organi zati onal Commi tment among the Academic Leaders of Tamil Nadu Uni versi ti es.
۹. Kaur, H, & Sai ni , MK. (۲۰۲۰). A Revi ew Study on the Concept of Moon l i ght i ng and i t's Impact on Growth of Organi sati on. *Journal of Xi ' an Uni versi ty of Archi tecture & Technol ogy*, ۱۲(۳).
۱۰. Mhnood Azi z, H, Jabbar Ot hnan, B, Gardi , B, Al i Ahmed, S., Sabi r, B Y., Burhan I srael , N, ... & Anvar, G. (۲۰۲۱). Empl oye e Commi tment: The Rel ati onshi p between Empl oye e Commi tment And Job Sati sfaction. *Azi z, H, Ot hnan, B, Gardi , B, Ahmed, SA, Sabi r, BY, I srael , NB, Hanza, PA, Sorgul i , S., Al i , B, Anvar, G.* (۲۰۲۱). Empl oye e Commi tment: The Rel ati onshi p between Empl oye e Commi tment And Job Sati sfaction. *Journal of Humani ti es and Educat i on Devel opment*, ۳(۳), ۵۴-۶۶.



Examining the effect of job satisfaction on dual careers of employees with regard to the mediating role of organizational commitment

Abstract

The main goal of the current research was to investigate job satisfaction on having two jobs with the role of organizational mediator (case study: Shahid Beheshti Hospital in Qom province). The statistical population in this research center was all the nurses of Shahid Beheshti Hospital in Qom province with the number of 655 people. And for the purpose of sampling and determining the location of the research sample, the stratified random sampling method was used and according to the Morgan table, 242 people were considered as the research sample. In the following, a questionnaire tool was used to collect the research data. For this purpose, in order to measure the variables of two jobs from the questionnaire of Sima and Sachdeva (2019) (questions 1 to 7), job satisfaction from the questionnaire of Brayfield and Root (1971) (questions 8 to 14) and organizational commitment from the questionnaire of Modidi et al. (1979) questions 15 to 18) were used. Data analysis is presented in two sections, descriptive statistics and inferential statistics. In the descriptive part, the sociological information related to the research sample is stated, and in the inferential statistics part, due to the non-normal distribution of the data, PLS software and the structural equation method were used to analyze the data. The results of this research showed that job satisfaction with the mediating role of organizational commitment has an effect on dual career, so all hypotheses were confirmed.

Keywords:

dual career, organizational commitment, job satisfaction