

ابعاد و پیامدهای شغل دوم در کارکنان نیروی انتظامی

دکتر علیرضا تاجداری^۱

تاریخ وصول: ۸۷/۶/۱۲

تاریخ پذیرش: ۸۷/۸/۱۹

چکیده

موضوع این تحقیق ابعاد و پیامدهای داشتن شغل دوم در کارکنان ناجا است. کارکنان ناجا تا چه حدی به شغل دوم می‌پردازند و ویژگی‌های شغل دوم کارکنان چیست و داشتن شغل دوم چه علل یا دلایلی دارد. به نظر می‌رسد تعدادی از کارکنان نیروی انتظامی به غیر از شغل اصلی خود، شغل یا مشاغل جانبی نیز دارند و در برخی موارد آن شغل جانبی برای شاغلین نیروی انتظامی عملاً نقش مهمی را در زندگی آنها ایفا می‌کند و حتی ممکن است بر انجام درست وظایف و مأموریت‌های سازمانی لطمات جدی بر جای گذارد. به نظر جامعه‌شناسان شرط تبدیل پدیده یا موضوعی به یک مسئله اجتماعی، علاوه بر جنبه آسیب‌زایی و پیامدهای منفی آن بر جامعه، این است که مردم را نگران کند و این اجماع ناگفته شکل گیرد که آن پدیده مسئله‌ای مهم و نگران‌کننده است. بنابراین یکی از شرایط مسئله بودن شغل دوم این است که کسانی را نگران کرده باشد. فضای عمومی در ایران طی سال‌های اخیر نسبت به شغل دوم حساس شده است و می‌توان دغدغه‌ها و نارضایتی‌های افراد و خانواده‌ها را در این مورد شنید. این فضا برخی سازمان‌ها و ادارات را بر آن داشته است تا به نگرانی‌های کارکنان و خانواده‌هایشان به نوعی پاسخ دهند. راه فوری و مستقیم آن است که اندکی به وضع معیشتی پرسنل رسیدگی کنند و حداقلی از نیازهای ضروری و اساسی آنان را برطرف کنند. اما راه دیگر این است که درباره این مسئله تحقیق شود و عمل خود را بر شناخت علمی مسئله شغل دوم مبتنی کنند. بدین ترتیب، مسئله اصلی

۱. دکترای جامعه‌شناسی

این تحقیق این است که داشتن شغل دوم در کارکنان ناجا، و از نظر آنها، چه دلایل، پیامدها و چه ویژگی‌ها یا ابعادی دارد؟

واژگان کلیدی: شغل دوم، نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران

تحقیقات پیشین

در این قسمت مروری کوتاه و سریع بر پژوهش‌های تجربی که به نحوی با موضوع شغل دوم مرتبط است، انجام می‌شود.

شغل دوم در یک اقتصاد رشد یافته: شواهدی از داده‌های ایالتی آمریکا
پارتریج (۲۰۰۲) ادعا می‌کند که تا به حال تحقیقات اندکی درباره علت‌های ساختاری و کلان شغل دوم صورت گرفته و بیشتر تحقیقات در سطح خرد بوده‌اند. مثلاً تحقیقی درباره رابطه بین شغل دوم و تفاوت‌های ساختاری در بازار کار منطقه‌ای، مثل رشد اشتغال و دستمزدها، صورت نگرفته است. این تحقیق همین هدف را دنبال می‌کند. شغل دوم همچون یک ضربه گیر کوتاه مدت در برابر تغییرات دوره‌ای عمل می‌کند. بنابراین رشد اشتغال به علاوه رشد واقعی دستمزدها موجب کاهش نرخ شغل دوم می‌شود. عوامل دیگری مثل ساختار اشتغال و آموزش هم بر شغل دوم مؤثرند.

کارکنان و اتخاذ شغل دوم در جمهوری فدرال یوگسلاوی
باری ریلی^۱ (۲۰۰۳) و گوران کرسیتیک از داده‌های یک پیمایش در یوگسلاوی سابق برای بررسی رفتار شغل دوم نمونه‌ای از کارکنان استفاده کردند. آنها میزان اشتغال به شغل دوم و مقدار ساعات اشتغال به آن را بررسی کرده‌اند. به نظر آنها این رفتار در قالب مدل اقتصادسنجی بهتر فهمیده می‌شود. علاوه بر این احتمال اشتغال کارگران یقه آبی به شغل دوم بیشتر از کارگران یقه سفید است. مجموعه متغیرهای عرضه کار در نظریه نئوکلاسیک بخش عمده‌ای از این پدیده را تبیین می‌کند.

1. Barry Reilly

چه کسی شغل دوم می‌گیرد و چرا؟ شواهدی از SIPP

کیمل و کانوی (۲۰۰۱) اعتراف می‌کنند که درباره دلایل شغل دوم و پیامدهای اقتصادی آن مطالعات اندکی صورت گرفته است. آنها با استفاده از داده‌های SIPP شواهد توصیفی و اقتصادسنجی درباره رفتار شغل دوم ارائه می‌کنند تا روشن کنند که چه کسی و چرا شغل دوم می‌گیرد. به نظر آنها یک فرد نوعی دارای شغل دوم تا حدی فقیرتر از متوسط کارگران است، علی‌رغم اینکه در شغل اولیه خود تمام وقت و در شغل دوم کم دستمزد خود پاره وقت کار کند.

رفع موانع بهبود رفاه همچون یک علت شغل دوم

عبدو قدیر (۱۹۹۲) ادعا می‌کند که برخی از کارگران به وسیله شغل دوم به موانع یا محدودیت‌های رفاه واکنش نشان می‌دهند. بر اساس مجموعه منحصر به فردی از داده‌های وی نتیجه می‌گیرد که دو عامل می‌تواند احتمال اشتغال به شغل دوم در کارگران را افزایش دهد: ۱- آنها به نسبت سطح تحصیلاتشان درآمد جاری کمی داشته باشند. ۲- آنها برنامه‌ریزی کرده باشند که در طول شش ماه یک خانه یا یک اتومبیل خریداری کنند.

اقتصاد رفتار چند شغلی

شیشکو و روستیکر^۱ (۱۹۷۶) در این تحقیق به دنبال عوامل تعیین‌کننده تابع عرضه شغل دوم بر حسب عوامل دموگرافیک و بازار هستند و می‌خواهند رابطه بین اشتغال اول و دوم را توضیح دهند. در ادبیات اقتصاد به دو طریق شغل دوم بررسی شده است. روش اول در پی گسترش نظریه اقتصاد خرد سستی برای تبیین منحنی عرضه یک شغل دومی فردی است. در روش دوم پروفایل‌های دموگرافیک یک شغل دومی نوعی ارائه شده است. به نظر آنها تا به حال این دو روش با هم ادغام نشده‌اند تا یک منحنی عرضه شغل دوم به دست آید. در این تحقیق آنها به دنبال تخمین همین منحنی عرضه شغل دوم با استفاده از تکنیک توبیت^۲، برای تخمین روابط بین متغیرهای مستقل محدود هستند.

1. Shishko and Rosticer

2. Tobit

مطالعه‌ای در باب شغل دوم معلمان مدارس دولتی

اسمیت و کوپر (۱۹۷۶) از طریق ۱۳۳۴ پرسشنامه دریافتند که تقریباً یک چهارم معلمان علاوه بر معلمی شغل دوم داشتند. آنها بیشتر مرد، سفید، جوان، خانواده بزرگ، همسر غیر شاغل و ساکن شهرک‌های کوچک بودند. آنها بیشتر معلمان مطالعات اجتماعی، ریاضیات، آموزش فیزیک، و علوم بودند. معلمانی با حداقل تجربه، بیش از ۴ سال تحصیل در کالج و با حقوق نسبتاً پائین، تداوم افزایش هزینه‌های زندگی دلیلی بود که اکثر آنها برای شغل دوم خود ذکر می‌کردند.

نظریه‌های شغل دوم

سابقه نظری موضوع شغل دوم چندان وسیع و حجیم نیست، اگر چه تلاش شده است تا این موضوع دقیق شناخته شود. در این قسمت مروری کلی و سریع بر نظریه‌های خاص شغل دوم می‌شود.

چارچوب نظری استاندارد که معمولاً در تحلیل شغل دوم به کار می‌رود مبتنی بر این فرض است که کاری که محدودیت ساعتی برای اضافه کاری دارد به شغل دوم روی می‌آورد. اولین نظریه توسط شیشکو و روستیکر (۱۹۷۶) بر همین مبنا ارائه شد. آنها مبنا را "مدل عرضه کار" استاندارد قرار دادند و برای تبیین شغل دوم آن را گسترش دادند. بر این اساس، آنها استدلال کردند که هر کس به دنبال به حداکثر رساندن فایده‌ای است که از ساعات کاری می‌برد، چه از طریق افزایش درآمد حاصل از کار و چه از طریق افزایش اوقات فراغت. حال اگر کسی نتواند از طریق کار اضافه بیشتر در شغل اصلی (یعنی اضافه کاری) به این هدف نائل شود، ممکن است تشویق به عرضه کارش در شغل دوم شود. شیشکو و روستیکر این وضعیت را بوسیله نمودار اصلاح شده کار-فراغت^۱ فرموله کردند. تحقیقات بیشتر نشان دادند که محرک‌ها یا مشوق‌های دیگری هم برای شغل دوم وجود دارند، و بحث مشوق‌های چندگانه شکل گرفت. هنگامی که نتوان رفتار شغل دوم را براساس محدودیت اضافه کاری و جستجوی درآمد بیشتر توجیه کرد باید به سراغ محرک‌های دیگر مثل تفاوت‌ها یا برتری‌های غیر پولی شغل دوم، نسبت به شغل اول رفت. کانوی

1. Labor-leisure

و کیمل^۱، و کیمل و پاول^۲ از مفهوم ناهمگونی شغلی^۳ برای توضیح این تفاوت استفاده کردند. یکی از مسائل محققان جدیدتر بررسی پیامدهای این محرک جدید برای مدل‌های اقتصادی شغل دوم بود. می‌توان تاریخ پیشرفت‌های نظری و تجربی در بررسی شغل دوم را در خلاصه‌ای که در زیر می‌آید مشاهده کرد.

"تحقیقات قبلی درباره شغل دوم، مثلاً شیشکو و روستیکر (۱۹۷۶)، آکانل (۱۹۷۹) و کریشنان (۱۹۹۰)، تأیید کردند که مشوق‌های چندگانه وجود دارند ولی تنها به مشوق یا محرک محدودیت ساعتی توجه کردند. در مطالعات مرتبط، پاکسون و سیچرمن (۱۹۹۶) شغل دوم را همچون یک روش جایگزین برای تطابق با عرضه کار کوتاه مدت معرفی کردند، و عبدو قدیر (۱۹۹۲) نیز این احتمال را بررسی کرد که شغل دوم معلول محدودیت‌های پیشرفت کوتاه مدت باشد؛ پلوز و استینسون^۴ (۱۹۹۱) هم گفته‌اند به سراغ شغل دوم رفتن می‌تواند به این علت باشد که برخی مشاغل فرصت‌های بیشتری برای فرار از مالیات فراهم می‌کنند. تنها تحقیقی که توانسته مشوق‌های دوگانه شغل دوم را به درستی مدلسازی کند، در حالیکه ساعات کاری شغل اول را به عنوان یک متغیر درونی^۵ کنترل کرده است، مطالعه (لیلجا^۶) (۱۹۹۱) و مطالعه (کانوی و کیمل) (۱۹۹۴) است.

مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

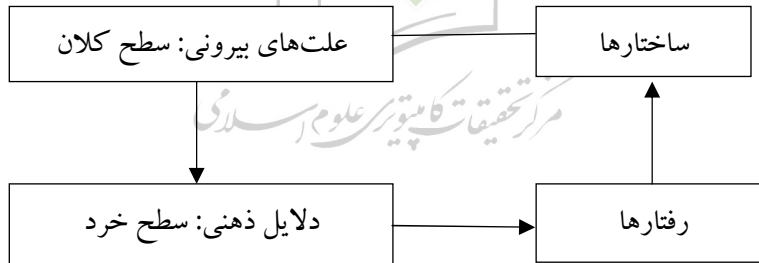
چارچوب نظری

همانطور که ملاحظه شد نظریه‌های تبیین‌کننده شغل دوم چندان عمیق و حجیم نیستند. بنابراین در این مقاله تلاش خواهد شد تا در قالب چارچوبی نظری دلایل و علل تبیین‌کننده شغل دوم در دستگاهی نسبتاً منسجم مفهوم‌پردازی شود. از آنجا که طبق بررسی‌های صورت گرفته تاکنون در ایران چنین چارچوبی ارائه نشده است، باید به این دستگاه نظری به چشم مقدمه‌ای بر تبیین شغل دوم در ایران نگریست. دلایل یا علل شغل دوم به این

1. Conway and Kimmel
2. Kimmel and Powell
3. Heterogeneous-job
4. Plewes and Stinson
5. Endogeneity
6. Lilja

سؤال پاسخ می‌دهند که چرا فردی که در یک شغل کار می‌کند (به عنوان شغل اول یا شغل اصلی) به فعالیت در شغلی دیگر هم روی می‌آورد و اصطلاحاً دو شغلی می‌شوند. به عبارتی دیگر در این قسمت مشوق‌ها، محرک‌ها یا انگیزه‌های مؤثر بر روی آوردن به شغل دوم یا تمایل و گرایش به آن بررسی می‌شوند. معمولاً از این عوامل بعنوان دلایل یا عوامل ذهنی نام برده می‌شود که در سطح خرد و ذهنی به کنش یا رفتار انسان شکل می‌دهند. علاوه بر اینها، عوامل دیگری هم وجود دارد که بیرون از انسان قرار دارند و بعنوان عوامل عینی یا ساختاری شناخته می‌شوند که می‌توان آنها را علت‌ها نامید.^۱

رفتار انسانی حاصل ترکیب دلایل درونی و علت‌های بیرونی است. اگر چه در جامعه-شناسی علت‌های بیرونی مهم‌تر تلقی می‌شوند (مثلاً بعنوان ساختارها)، ولی برای تبیین مکانیسم‌های اثرگذاری علت‌ها بر رفتار لازم است توضیح داده شود که این علت‌ها چگونه به ذهنیت فرد شکل می‌دهند و این ذهنیت فرد را به سمت یک کنش خواست هدایت می‌کند. کلمن (ریتزر، ۱۳۷۴) با طرح مدل زیر ترکیب عوامل ذهنی و عینی را نشان داده است.

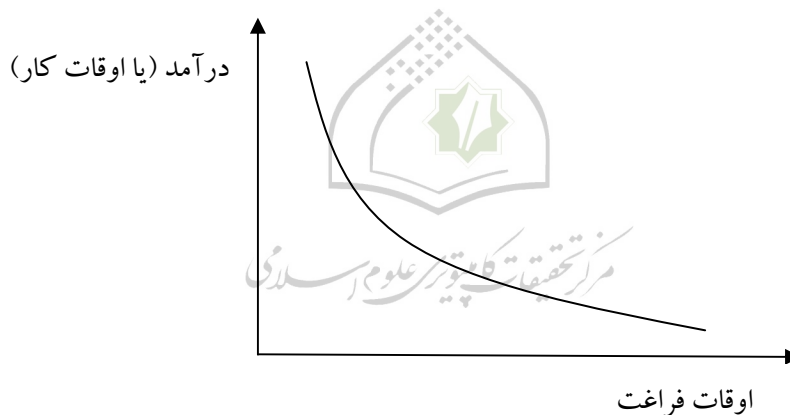


نگاره ۱: مدل ترکیب عوامل ذهنی و عینی

در ادامه تلاش خواهد شد تا علل و دلایل روی آوردن به شغل دوم، هم در حالت پیوسته با هم و هم به طور متمایز، بررسی شوند. بدین منظور فردی را فرض کنید که در یک شغل خاص فعالیت دارد که بعنوان شغل اول یا اصلی وی شناخته می‌شود. فرد

۱. البته توجه شود که علت‌های بیرونی صرفاً اینها نیستند، بلکه می‌توانند ذهنی هم باشند، یعنی پدیده‌های کلانی که جنبهٔ هنجاری، ارزشی و غیره دارند. مثلاً نظام‌های هنجاری که بیرون از فرد قرار دارند و رفتار وی را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

مقداری از وقت روزانه خود را - مقدار کل این وقت روزانه شامل تمام اوقاتی می شود که فرد در طی ۲۴ ساعت شبانه روز می تواند به کار اختصاص دهد- به این شغل اختصاص داده است و در مقابل درآمدی را بدست می آورد. به عبارتی وی وقت خود را می دهد و در ازای آن پول دریافت می کند. هر چه اوقات شغل اول بیشتر باشد، اوقات فراغت باقیمانده برای فرد کاهش می یابد. یعنی هر چه فرد درآمد بیشتری داشته باشد یا کار بیشتری انجام دهد اوقات فراغت باقیمانده کمتر خواهد بود؛ رابطه ای معکوس بین درآمد (یا ساعت کار) و اوقات فراغت وجود دارد. این رابطه را می توان در قالب نگاره زیر مشاهده کرد. منظور این است که در یک کار مشخص و در یک روز هر چه فرد وقت بیشتری را به کار اختصاص دهد هم دستمزد بیشتری می گیرد و هم از مقدار ساعاتی که در روز برای فراغتش باقی می ماند کم می شود.



نگاره ۲: رابطه درآمد (یا اوقات کار) با اوقات فراغت

اگر فرض شود که فرد در انتخاب اوقات کار و فراغت خود مختار و آزاد باشد، و نیز بر اساس این فرض که هدف فرد رسیدن به حداکثر لذت یا فایده است، آن گاه فرد به دنبال این خواهد بود تا حداکثر درآمد، که می تواند صرف انواع لذت ها شود، و حداکثر اوقات فراغت (که باز هم می تواند صرف انواع لذت ها شود) را بدست آورد. ولی مشاهده شد که این دو رابطه معکوس با یکدیگر دارند و کسب یکی ضرورتاً با از دست دادن دیگری همراه خواهد بود. بنابراین فرد مختار فوق باید به یک نقطه بهینه دست یابد. اما در

شرایط واقعی معمولاً فرد مختار نیست و باید تابع مقرراتی باشد که ساعات کار را تعیین می‌کنند، یعنی حداقل ساعات کاری از پیش تعیین شده است. در این حالت فرد در قبال ساعات معینی از کار درآمدی را کسب می‌کند و نیز اوقات فراغتی^۱ برای وی باقی می‌ماند.

اگر در این حالت فرد به هر علت یا دلیلی از میزان درآمد خود از شغل اول یا خود شغل راضی نباشد می‌تواند به چند راه جایگزین فکر کند:

۱- اگر از درآمد ناراضی باشد می‌تواند مقداری از اوقات فراغت خود را به اضافه کاری در همان شغل و مکان اختصاص دهد.

۲- اگر از درآمد یا شغل ناراضی باشد می‌تواند به شغلی جدید، به عنوان شغل اصلی، روی آورد.

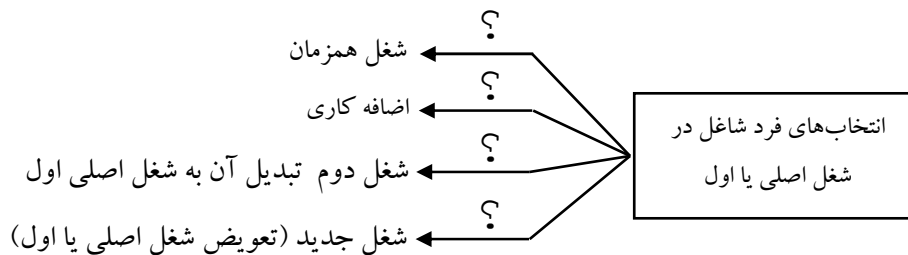
۳- در راه سوم به جای اضافه کار یا جستجوی شغل جدید، فرد مقداری از اوقات فراغت خود را به شغل دوم اختصاص می‌دهد.

همه اینها از این جنبه به یکدیگر شباهت دارند که همگی حاصل نارضایتی فرد از ابعاد کمی یا کیفی شغل اول یا اصلی خود هستند. بنابراین شرط اول برای اینکه فرد به دنبال شغل دوم، یا دو راه دیگر برود این است که دچار نارضایتی شغلی باشد، البته در اضافه کاری فرد تنها از لحاظ مالی از شغل ناراضی است و در شغل دوم یا شغل جدید نارضایتی مالی یا غیر مالی می‌تواند وجود داشته باشد. در ادامه به طور نظری بررسی خواهد شد که چرا و تحت چه شرایطی فرد هر یک از این راه‌ها را انتخاب می‌کند و بدین ترتیب دلایل یا علل انتخاب شغل دوم مشخص خواهند شد.

اینک نوبت آن رسیده است تا به وضعیت فرضی طرح شده در این نوشتار بازگردیم و شخصی فرضی را در نظر مجسم کنیم که دچار نارضایتی از شغل اول یا اصلی خود است. هدف اصلی این است تا چرایی روی آوردن یا تمایل وی به شغل دوم در این شرایط

۱. دقت شود که در اینجا منظور از اوقات فراغت آن ساعاتی است که برای فرد پس از انجام شغل اول باقی می‌ماند، بنابراین مقدار و محتوای آن منعطف است. زیرا می‌تواند بخشی از آن را به کاری دیگر اختصاص دهد، در این صورت زمان باقیمانده پس از کسر زمان شغل اول و دوم، باز هم اوقات فراغت محسوب می‌شود.

توضیح داده شود. یکی از راه‌های توضیح این چرایی این است که توضیح داده شود که چرا این فرد در این شرایط به رفتارهای دیگر مثل اضافه کاری یا اتخاذ شغلی جدید، به عنوان شغل اصلی، روی نمی‌آورد.



نگاره ۳: چرایی روی آوردن یا تمایل شخص به شغل دوم

همانطور که در نگاره فوق مشاهده می‌شود پاسخ به یک چرایی دیگر هم می‌تواند به فهم رفتار شغل دوم کمک کند، و آن اینکه چرا آنها که شغل دوم دارند پس از مدتی آن را به شغل اصلی خود تبدیل نمی‌کنند (یا می‌کنند) و از شغل اول کناره گیری نمی‌کنند؟ این مسأله از اهمیت زیادی برای تبیین شغل دوم برخوردار است، زیرا اگر مسائل قبلی بیان می‌کردند که چرا فرد شغل دوم دارد این مسأله بیان می‌کند که چرا فرد شغل دوم را حفظ می‌کند. بنابراین، این مسئله با مسئله شغل جدید یکسان فرض شده و دلایل آن بررسی می‌شوند.

اینک نوبت آن است تا توضیح داده شود که تحت تأثیر چه عواملی یک فرد شاغل در شغلی معین (شغل اول یا اصلی) هر یک از این چهار راه را انتخاب می‌کند. این عوامل نهایتاً عواملی خواهند بود که به عنوان تعیین کننده‌ها یا تبیین کننده‌های روی آوردن فرد به شغل دوم شناخته می‌شوند. ابتدا لازم است تا توضیح داده شود که فرد فرضی فوق در چه شرایطی به جای شغل دوم به اضافه کاری در شغل اصلی می‌پردازد (یا نمی‌پردازد)؟ با نگاهی ساده متوجه می‌شویم که برای آنکه فرد اضافه کاری را انتخاب کند باید یک شرط وجود داشته باشد: در شغل اول محدودیت زمانی برای کار اضافه بر اوقات کاری اصلی

وجود نداشته باشد. یعنی اگر امکان اضافه کاری در شغل اصلی وجود نداشته باشد، فرد مجبور است این گزینه را کنار گذارده و به گزینه های دیگر فکر کند. اگر گزینه شغل همزمان را نیز کنار بگذاریم، دو گزینه برای فرد باقی می ماند: یا به شغل دوم روی آورد یا شغل اول را ترک کند و به شغلی جدید روی آورد. بنابراین، محدودیت زمانی برای اضافه کار مانعی اصلی برای اضافه کاری و عامل مشوقی برای شغل دوم، یا شغل جدید، است. البته همیشه مانع یک اتفاق، عامل اتفاق دیگر نیست مگر اینکه این دو اتفاق یا انتخاب تنها گزینه ها باشند. خلاصه اینکه، یکی از عوامل یا مشوق های روی آوردن به شغل دوم، شاید یکی از شروط لازم آن، محدودیت زمانی یا ممنوعیت اضافه کاری در شغل اول یا اصلی است. اگر فرد مختار به انتخاب بین اضافه کاری یا شغل دوم بود (که در ادامه به آن پرداخته می شود)، آنگاه به عاملی دیگر توجه می کرد و آن نرخ دستمزد اضافه کاری و شغل دوم است. نرخ دستمزد با درآمد فرد از شغل متفاوت است و ارجاع دارد به میزان پول یا دستمزدی که فرد در ازای واحد معینی از زمان (مثلاً ساعت) دریافت می کند. بنابراین، درآمد فرد از دو شغل می تواند مساوی باشد، در حالیکه نرخ دستمزد در آن شغل متفاوت است، بدیهی است تساوی درآمدها ناشی از تفاوت در میزان ساعات کاری دو شغل است. نتیجه اینکه، در شرایطی که محدودیت یا ممنوعیت اضافه کاری وجود دارد فرد بدون توجه به اینکه نرخ دستمزد شغل اول (یا اضافه کاری در آن) بیشتر یا کمتر از شغل دوم است به شغل دوم (یا شغل جدید) روی می آورد. به تعبیری می توان گفت در این حالت انتخاب شغل دوم جنبه اجباری دارد تا اختیاری.

حال شرایطی را در نظر بگیرید که فرد هیچ ممنوعیت یا محدودیتی برای اضافه کاری در شغل اول ندارد، بنابراین می تواند یا اضافه کاری کند یا شغل دوم (یا جدید) اختیار کند. باید به این پرسش پاسخ داد که فرد براساس چه ملاک، یا ملاک هایی، یکی از این دو را انتخاب می کند. اولین چیزی که به ذهن خطور می کند این است که فرد نرخ دستمزدهای اضافه کاری و شغل دوم را مقایسه می کند و هر کدام بیشتر بود آن را انتخاب می کند. البته تنها این عامل تعیین کننده انتخاب نیست و ممکن است عوامل دیگری هم مؤثر باشند، ولی در اینجا بقیه عوامل را ثابت فرض می کنیم. با این فرض، اگر نرخ دستمزد اضافه کاری در

شغل اول (W_1) بیشتر از نرخ دستمزد در شغل دوم (W_2) باشد ($W_1 > W_2$)، آنگاه فرد اضافه کاری را انتخاب می کند. در این شرایط اگر $W_2 > W_1$ باشد فرد به شغل دوم روی می آورد. بنابراین یکی دیگر از عوامل تعیین کننده شغل دوم این است که نرخ دستمزد شغل دوم بیشتر از نرخ دستمزد اضافه کاری در شغل اول باشد.

برای درک عوامل تأثیر گذار دیگر بر شغل دوم، عواملی که در بالا ثابت فرض شدند، بهتر است موقعیت های دیگری را هم در شرایط عدم محدودیت اضافه کاری در نظر گرفت، و به این پرسش پاسخ داد که چرا فرد به اضافه کاری یا شغل دوم روی می آورد. به نظر می رسد در هر سه موقعیتی که طرح می شود پاسخ های یکسانی برای این پرسش وجود دارد. گفته شد که در موقعیت عدم محدودیت اضافه کاری، اگر W_1 بزرگتر از W_2 باشد، فرد به اضافه کاری روی می آورد و اگر W_2 بزرگ تر از W_1 باشد، وی به شغل دوم روی می آورد. حال باید پرسید اگر W_1 بزرگ تر از W_2 باشد و فرد بجای اضافه کاری، شغل دوم را برگزیند، چگونه می توان رفتار وی را توضیح داد؟ پرسش دوم این است که اگر W_2 بزرگ تر از W_1 باشد و فرد به جای شغل دوم به اضافه کاری در شغل اول بپردازد، چه چیزی رفتار وی را توجیه می کند؟ در موقعیت سوم، W_1 با W_2 مساوی است و فرد هیچ انگیزه دستمزدی برای انتخاب یکی از دو گزینه ندارد، در اینجا پرسش این است که چه عواملی باعث ترجیح یکی بر دیگری می شود؟ با اندکی دقت در این سه موقعیت متوجه می شویم که ویژگی مشترک هر سه موقعیت این است که این بار عامل دستمزد ثابت فرض شده است و هدف یافتن عواملی دیگر است که در موقعیت های قبلی ثابت فرض شده بودند. بنابراین می توان مسامحتاً هر سه سؤال را در این سؤال جمع کرد و پرسید اگر عامل دستمزدی را ثابت فرض کنیم یا نادیده بگیریم چه عواملی بر انتخاب اضافه کاری یا شغل دوم تأثیر دارند؟

در موقعیت عدم محدودیت اضافه کاری که قبلاً طرح شد و نسبت نرخ دستمزدها W_1/W_2 عامل تأثیر گذار معرفی شده است، این ایده نهفته بود که فرد در تصمیم گیری برای انتخاب دو چیز، آنها را با یکدیگر مقایسه می کند و آن چیزی را انتخاب می کند که مزایای بیشتری دارد. بنابراین در آنجا، وی دستمزدها یا به عبارتی ابعاد مالی یا پولی، را با هم

مقایسه می‌کرد تا بتواند انتخاب کند. اما مقایسه دیگری هم امکان پذیر است که اهمیت آن اگر بیشتر نباشد مسلماً کمتر نیست و آن مقایسه ابعاد غیرمالی یا کیفی دو شغل است. البته مهم است بررسی شود که کدام یک اول انجام می‌شود و کدامیک دوم. در این چارچوب نظری فرض شده است که اول ابعاد کمی یا مالی توسط فرد بررسی می‌شوند و سپس ابعاد کیفی یا غیرمالی. خلاصه اینکه، فرد کیفیت یا ویژگیهای شغل اول و شغل دوم را ارزیابی و با یکدیگر مقایسه می‌کند و سپس تصمیم می‌گیرد کدام را برگزیند. یعنی عامل روی آوردن به شغل دوم تفاوت‌هایی است که با شغل اول دارد و مزایا یا امکاناتی را در اختیار فرد قرار می‌دهد که شغل اول ندارد. در ادامه به برخی از آنها اشاره می‌شود:

۱- ممکن است یکی از دلایل انتخاب شغل دوم، به جای اضافه کاری یا دستمزد بیشتر، این باشد که فرد از شغل دوم هیچ انتظار انتفاع مالی نداشته باشد و آن را تنها به جهت پر کردن ساعات آزاد یا خالی خود و یا به قصد خدمت به دیگران و رفع نیازهای اجتماعی انجام دهد.

۲- ممکن است فرد قصد تعویض شغل خود را داشته باشد. برای پرهیز از خطرات ترک یکباره شغل اصلی خود، به شغل دوم روی آورد. در این حالت اتخاذ شغل دوم جنبه موقت و امتحانی داشته و فرد می‌خواهد از مناسبت آن شغل مطمئن شود.

۳- شبیه به مورد قبلی، ممکن است هدف از اتخاذ شغل دوم کسب تجربه در این شغل برای راه اندازی کسب و کاری جدید در آینده باشد.

۴- ممکن است فرد شغل دوم با دستمزد کمتر را انتخاب کند، زیرا آن شغل مورد علاقه وی است و یا نسبت به شغل اول بیشتر وی را راضی می‌کند و یا به ماهیت آن شغل علاقه بیشتری دارد. مثلاً فردی که به فعالیت‌های هنری علاقه‌مند است می‌تواند علاوه بر شغل اصلی غیرهنری در روزها، در شب‌ها به کارهای هنری، مثل اجرای تئاتر، بپردازد.

۵- یکی دیگر از عوامل ترجیح شغل دوم بر اضافه کاری با دستمزد کمتر این است که رضایت فرد از شغل دوم بیشتر از رضایت از شغل اول باشد. بدیهی است با توجه به پیش فرض اتخاذ شده در این قسمت، یعنی ثابت بودن عوامل دستمزدی، این رضایت بیشتر جنبه غیرمالی دارد؛ البته رضایت مالی هم مهم است و در جای دیگر درباره آن بحث می‌-

شود. مجموعه‌ای از عوامل عینی و ذهنی بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارند و آن را تعیین می‌کنند. عوامل عینی می‌تواند شامل متغیرهای فردی (مثل سن، جنس، سابقه کار، تأهل و غیره)، متغیرهای سازمانی (مثل مکانیسم‌های حمایتی، شرایط کار، نظام پاداش‌دهی و غیره) و متغیرهای فراسازمانی یا جامعه‌ای (مثل منزلت اجتماعی شغل، مشکلات و بحران‌های اقتصادی و غیره) باشد.

۶- اگر چه شاید احساس امنیت شغلی را باید در رضایت شغلی گنجانند، ولی به لحاظ اهمیت آن در اینجا به طور جداگانه مورد بررسی قرار می‌گیرد. اگر کسی در شغل اصلی خود احساس امنیت شغلی نکند، به جای اضافه‌کاری در آن شغل، شغلی دیگر را به عنوان شغل دوم انتخاب می‌کند تا در موقع لزوم یا هنگامی که شغل اصلی خود را از دست می‌دهد بیکار نماند.

۷- مزایای غیرمالی هم که شغل دوم در اختیار فرد می‌گذارد یکی از دلایل ترجیح آن بر اضافه‌کاری است. هر شغلی می‌تواند فرصت‌ها یا منابع مادی و اطلاعاتی جدیدی مثل تماس‌ها و ارتباطات جدید را در اختیار فرد قرار دهد. حال نوبت آن رسیده تا توضیح داده شود که چرا فردی که شغل دوم دارد آن را به شغل جدید و اصلی خود تبدیل نمی‌کند. البته در مواردی که نرخ دستمزد شغل دوم کمتر از نرخ دستمزد شغل اول باشد، این سؤال چندان مهم نیست، زیرا فرد انگیزه مالی برای تبدیل شغل دوم به شغل جدید اصلی خود ندارد. اما هنگامی که دستمزد شغل دوم بالاتر از دستمزد شغل اول است ($w_2 > w_1$)، می‌توان پرسید که چرا فرد با وجود دستمزد بالاتر شغل دوم، آن را به شغل اصلی جدید تبدیل نمی‌کند. مسئله نهفته در این سؤال با حالت قبل متفاوت است. در آن جا مسئله این بود که فرد می‌خواهد یا مجبور است دو شغل داشته باشد و وی بر سر انتخاب کدام شغل مردد بود؛ که البته با مقایسه ابعاد مالی و غیر مالی دو شغل نهایتاً یکی را بر می‌گزیند. ولی در اینجا، علاوه بر تصمیم در مورد اینکه کدام شغل، شغل اصلی وی باشد، مسئله مهم‌تر این است که وی باید تصمیم بگیرد که هم‌چنان دو شغله باقی بماند (یعنی هم یک شغل اصلی یا اول داشته باشد و هم یک شغل دوم) یا اینکه تنها یک شغل داشته باشد؟ در اینجا به قسمت دوم سؤال فوق پرداخته می‌شود، به

عبارت دیگر بررسی می‌شود که تحت چه شرایطی فرد شغل دوم خود را تبدیل به شغل اصلی جدید می‌کند (یا نمی‌کند)؟ دقت شود که هنگامی که فرد این کار را انجام دهد از حالت دو شغلی به یک شغلی تغییر موقعیت می‌دهد و این می‌تواند مزایا یا مضراتی برای وی به ارمغان بیاورد^۱.

از زاویه‌ای خاص می‌توان این موقعیت را این گونه نگاه کرد که هنگامی که فرد دوشغله باشد اوقات فراغت کمتری خواهد داشت تا وقتی که تنها یک شغل داشته باشد. بنابراین هنگامی که فردی به شغل دوم یا حتی اضافه کار، روی می‌آورد با این مسئله رو به رو است که آیا حاضر است اوقات فراغت خود را به کار اختصاص دهد یا اینکه می‌خواهد از این اوقات فراغت برای فعالیت‌های غیر کاری، مثل تفریح، خواب، و غیره استفاده کند. خلاصه اینکه می‌توان ادعا کرد که اگر اوقات فراغت برای فرد کم ارزش باشد آن را با کار و درآمد عوض می‌کند و به سراغ شغل دوم می‌رود یا در آن باقی می‌ماند. در مقابل اگر اوقات فراغت برای فرد ارزشی بیشتر از آن داشته باشد که با درآمد کار عوض شود، آنگاه فرد اگر شغل دوم با درآمد بیشتری نسبت به شغل اول، داشته باشد تلاش خواهد کرد تا آن شغل را به شغل اصلی جدید خود تبدیل کند تا میزان اوقات فراغت از کار را افزایش دهد و به فعالیت‌های غیر کاری بپردازد.

در موارد دیگر ممکن است دو شغلی بودن ناشی از ارتباط دو شغل اول و دوم با یکدیگر باشد. یعنی امکان فعالیت در شغل دوم را شغل اول ایجاد کند و اگر فرد شغل اول را نداشته باشد شغل دوم نخواهد داشت. بنابراین وی نمی‌تواند شغل دوم را تبدیل به شغل اصلی جدید خود کند و یا شغل اول خود را از دست بدهد زیرا شغل اول زمینه‌ساز شغل دوم بوده است. مثلاً یک استاد دانشگاه که علاوه بر کار در دانشگاه، به عنوان شغل دوم (چند ساعت در روز، چند روز در هفته و ...) در مؤسسه‌ای فعالیت مشاوره انجام می‌دهد، شغل دوم خود را مدیون اعتباری است که از شغل اول کسب کرده است. اگر وی استاد دانشگاه نبود هیچگاه شغل مشاور در آن مؤسسه را به دست نمی‌آورد. بنابراین نمی‌تواند

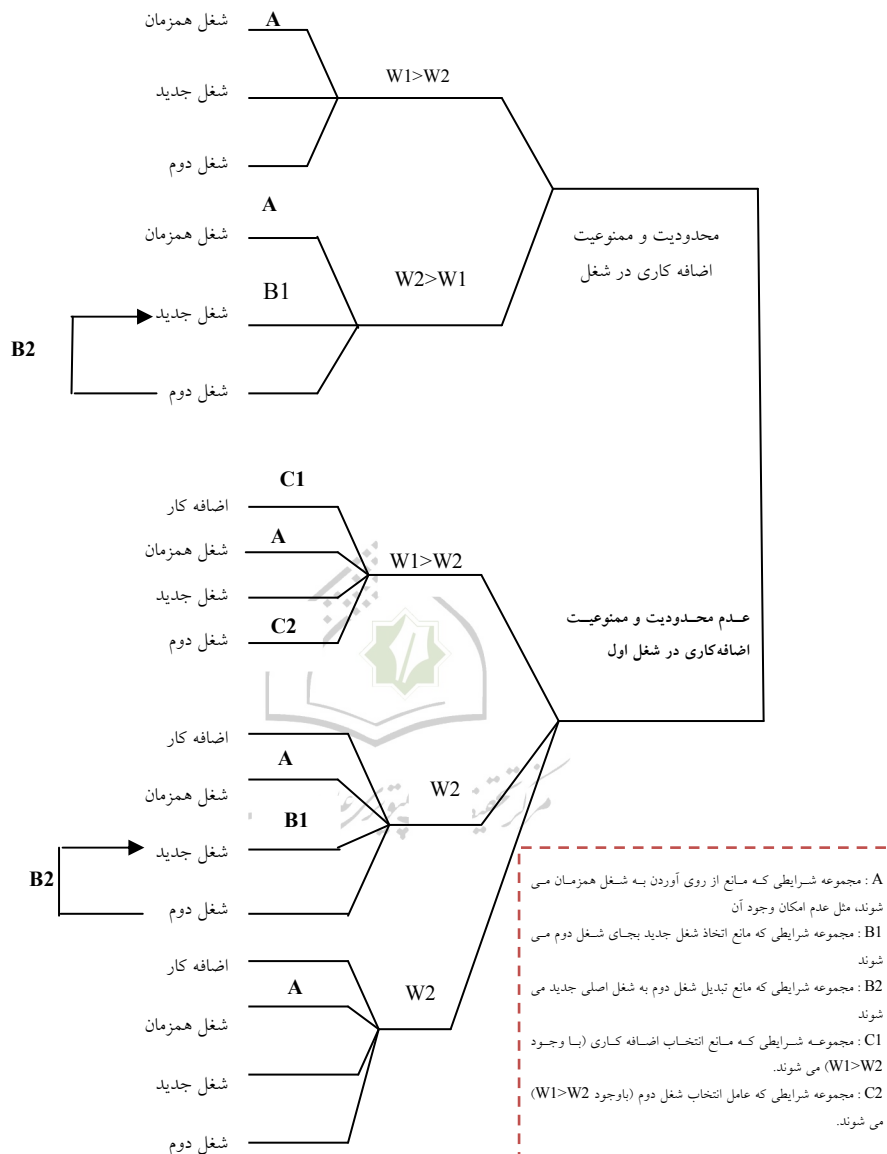
۱. به نظر می‌رسد بخش عمده‌ای از دلایل یا علل این مسئله با مسئله قبل یکسان است و در اینجا از تکرار آنها پرهیز خواهد شد.

شغل دوم مشاور را تبدیل به شغل اصلی جدید کند و از استادی دانشگاه دست بردارد، زیرا دیگر کسی شغل مشاور را به وی نخواهد داد.

در همین راستا به نظر می‌رسد برخی از مشاغل اصولاً پاره وقت هستند و محدودیت زمانی آنها اجازه تبدیل آنها به مشاغل تمام وقت را نمی‌دهد. بنابراین هنگامی که آنها شغل دوم هستند، کسی حاضر نیست شغل تمام وقت خود را از دست بدهد و شغلی پاره وقت را شغل اصلی خود کند.

ممکن است ترجیح موقعیت دوشغلی بر تک شغلی ناشی از پاره وقت بودن شغل اول و امکان برنامه‌ریزی روزانه انعطاف پذیرتر باشد. کسی که دو شغل پاره وقت در یک روز دارد آسان‌تر می‌تواند ساعات کاری خود را تنظیم کند تا کسی که شغلی تمام وقت دارد. مثلاً یک خانم دارای چند فرزند می‌تواند دو شغل پاره وقت روزانه داشته باشد: اولی در صبح که فرزندان در مدرسه هستند و دومی در بعدازظهر که همسرش در منزل است و می‌تواند در کنار فرزندان باشد. در این شرایط حتی اگر شغل دوم در بعدازظهر قابل تبدیل به شغل تمام وقت، دائمی و اصلی باشد باز هم تمایلی به آن وجود ندارد زیرا برنامه‌ریزی زمانی را با مشکل مواجه می‌کند.

از زاویه‌ای دیگر مسئله تبدیل شغل دوم به شغل اصلی جدید نوعی انتخاب بین شغل اول و شغل دوم به عنوان شغل اصلی است. این مسئله با مسئله قبلی که انتخاب بین اضافه کاری در شغل اول یا اشتغال در شغل دوم بود شباهت‌هایی دارد، زیرا در آنجا هم مسئله انتخاب بین شغل اول و شغل دوم، البته به عنوان کار اضافی و نه شغل اصلی، بود. بنابراین در اینجا هم می‌توان از همان دلایل یا علل استفاده کرد زیرا فرد دو شغل را مقایسه می‌کند و سپس تصمیم می‌گیرد. تفاوت آنها در این است که در دو شغلی مقایسه انجام می‌گیرد تا شغل اصلی انتخاب شود و بنابراین ملاک‌های مقایسه می‌تواند اندکی متفاوت باشد. در مسئله قبلی برای فرد چندان مهم نبود که کدام شغل بیمه دارد یا ندارد، زیرا کاری اضافه محسوب می‌شد، در اینجا بیمه مهم است زیرا پای شغل اصلی در میان است.



نگاره ۴: نمودار پلکانی یا چند مرحله‌ای گزینش و رد شغل دوم و جایگزین‌های آن

فرضیه‌ها

- ۱- اگر محدودیت یا ممنوعیت اضافه کاری وجود داشته باشد، احتمال داشتن شغل دوم بیشتر است.
- ۲- هر چه رضایت از شغل اول کمتر باشد احتمال داشتن شغل دوم بیشتر است.
- ۳- اگر فردی در مقایسه درآمد و اوقات فراغت ارزش و اهمیت بیشتری برای درآمد قائل باشد، احتمال تمایل یا داشتن شغل دوم بیشتر است.
- ۴- هر چه احساس عدالت شغلی کمتر باشد احتمال داشتن شغل دوم بیشتر است.

تعریف مفاهیم و متغیرها

داشتن شغل دوم

پیش از تعریف داشتن شغل دوم، لازم است تا مفهوم شغل دوم تعریف شده و تفاوتش با مفاهیمی مثل اضافه کاری مشخص شود. بدیهی است در این تحقیق مفهوم شغل دوم با توجه به وضعیت حاکم در کارکنان نیروی انتظامی تعریف می‌شود. معمولاً شغل دوم را به عنوان فعالیت کاری تعریف می‌کنند که علاوه بر شغل و درآمد اصلی انجام می‌شود و به درآمد یا دستمزدی اضافی منتهی می‌شود. این فعالیت کاری می‌تواند منظم یا نامنظم باشد و برای کارفرمایی ثالث یا به صورت خویش فرمایی باشد. در اینجا مشکل در تمایز شغل دوم و اضافه کاری است. منظور از اضافه کاری فعالیتی کاری است که برای کارفرمای شغل اول در ساعاتی غیر از ساعات شغل اصلی انجام می‌شود.^۱

اضافه کاری در همان شغل اول انجام می‌شود، اگر چه این احتمال وجود دارد که اضافه کاری در فعالیتی غیر از شغل اصلی هم باشد. بنابراین در این تحقیق منظور از شغل دوم فعالیتی است که برای کارفرمایی غیر از کارفرمای شغل اول - چه کارفرمای ثالث و چه خویش فرما - در ساعاتی غیر از ساعات شغل اول (کار در نیروی انتظامی) انجام می‌شود.

۱. منظور از این که فعالیت کاری برای همان کارفرما انجام شود این نیست که اگر کارفرمای شغل اول در جایی دیگر هم کارفرما باشد، که ربطی به کار اول ندارد، کار برای وی در آن جا هم اضافه کاری محسوب می‌شود. کار در کارخانه‌ی دیگر کارفرما در ساعاتی دیگر شغل دوم محسوب می‌شود.

این فعالیت می تواند منظم یا نامنظم، مشابه یا متفاوت با کار شغل اول و پولی یا غیر پولی باشد.

محدودیت یا ممنوعیت اضافه کاری

منظور از اضافه کاری فعالیتی کاری است که در ساعاتی غیر از زمان شغل اول، برای کارفرمای شغل اول یا سازمان شغل اول، در اینجا نیروی انتظامی ج.ا.ا، انجام شود؛ اضافه کاری هم در شغلی مشابه شغل اول و هم متفاوت با آن. معمولاً دستمزد اضافه کاری توسط کارفرما یا سازمان شغل اول پرداخت می شود و به عنوان مبلغی علاوه بر مبلغ دستمزد اول محاسبه و پرداخت می شود. منظور از ممنوعیت اضافه کاری این است که کارفرما اجازه اضافه کاری در شغل اول را به فرد ندهد. محدودیت اضافه کاری هم اشاره به موقعیتی دارد که در آن حداکثر مقدار زمان مجاز برای اضافه کاری کمتر از مقدار زمان یا ساعات کاری مورد نیاز فرد برای رفع مشکلات مالی اش باشد. هم ممنوعیت و هم محدودیت اضافه کاری را می توان در مفهوم محدودیت خلاصه نمود و گفت منظور از محدودیت اضافه کاری موقعیتی است که در آن مقدار زمان اضافه کاری صفر یا کمتر از ساعات کاری مورد نیاز فرد باشد. بنابراین در این مفهوم، مفهوم ساعات کاری مورد نیاز هم نهفته است.

رضایت شغلی

مفهوم رضایت شغلی یکی از مهم ترین مفاهیم در این تحقیق است و برای درک رفتار شغل دوم لازم است تا به دقت سنجیده شود. در بخش تئوری ها به طور مفصل درباره رضایت شغلی بحث شد، زیرا این مفهوم مجموعه ای از متغیرهای دیگر، که می توانند در رفتار شغل دوم تأثیر داشته باشند، را در خود خلاصه کرده است. البته برخی معتقدند این متغیرهای ذهنی را باید از خود رضایت شغلی تفکیک کرد و جداگانه سنجید، در این رویکرد این متغیرها عوامل موثر بر رضایت شغلی هستند. از زاویه ای دیگر، این متغیرها شاخص های مفهوم رضایت شغلی هستند، یعنی مجموعه آنها، یا رضایت از آنها، رضایت یا عدم رضایت از شغل را می سازند. در نظریه پورتر و لاولر رضایت شغلی وضعیتی است که در آن اختلاف میان وضع مطلوب و وضع موجود در حداقل باشد. به عبارت دیگر،

رضایت شغلی احساس شغلی است که بین ادراک او از وضعیت شغلی اش و شرایط واقعی وی در شغل اختلاف نباشد.

عدالت شغلی

عدالت شغلی، از یک بعد، ارزیابی فرد است از مقایسه آنچه از شغل خود به دست می-آورد و آنچه برای آن شغل خرج می کند، مثل زمان، انرژی و غیره. به عبارت دیگر مقایسه‌ای است بین داده‌ها و ستانده‌های شغل. ستانده‌ها از یک شغل می‌تواند پولی و درآمدی باشد یا منزلت و احترام و اهمیت. علاوه بر این، مفهوم عدالت شغلی می‌تواند مربوط به احساسی باشد که ناشی از مقایسه خود با دیگران است. در این حالت فرد موقعیت را ناعادلانه ارزیابی می‌کند اگر احساس کند با توجه به سطح مهارت و زحمتی که صرف می‌کند، نسبت به دیگران کمتر پاداش می‌گیرد.

ارزیابی فرد از ارزش و اهمیت اوقات فراغت

منظور این است که فرد چگونه از اوقات فراغت خود استفاده می‌کند و چقدر برای اوقات فراغت خود، یعنی ساعت‌هایی که کار نمی‌کند، یا فعالیت‌هایی که در آن ساعات انجام می‌دهد ارزش قائل می‌شود. یکی از ملاک‌های ارزش قائل شدن برای اوقات فراغت تمایل یا رضایت از پرکردن این اوقات با کار یا درآمد است.

جامعه آماری و نمونه‌گیری

شرایط ایجاب می‌کند که در این تحقیق، نمونه‌گیری احتمالی باشد. از میان روش‌های احتمالی، روش طبقه‌ای از همه مناسب‌تر است، زیرا جمعیت این تحقیق، یعنی کارکنان نیروی انتظامی، از تنوع درونی زیادی برخوردارند و برای آنکه همه این اقشار و طبقات درونی وارد نمونه شوند، لازم است تا این طبقات را از قبل مشخص کرده تا در نمونه-گیری، افراد مشخص شده در هر طبقه وارد نمونه شوند. از آنجا که احتمالاً آمار و اطلاعات دقیقی درباره تعداد یا حجم هر یک از این طبقات وجود ندارد، بهتر است از

روش طبقه‌ای غیرنسبی استفاده کرد، یعنی حجم نمونه در هر یک از طبقات متناسب با حجم جمعیت در هر طبقه، یعنی کسر نمونه‌ای برابر نیست. بدیهی است انتخاب تصادفی دشوارتر از انتخاب اتفاقی است. در صورتی که انتخاب اتفاقی باشد به این روش سهمیه‌ای (کوتا) گفته می‌شود و نه طبقه‌ای. در روش سهمیه‌ای، نسبت به سایر روش‌های غیراحتمالی، به دلیل مشابهت ساختار نمونه و جمعیت، احتمال معرف بودن برآوردهای حاصل از آن بیشتر از برآوردهایی است که از نمونه‌گیری اتفاقی یا قضاوتی به دست می‌آید (سرایبی، ۱۳۷۲). به هر حال، حجم نمونه در هر یک از استان‌ها به نسبت تعداد کارکنان ناجا در استان تعیین شد.

تحلیل داده‌ها و نتیجه‌گیری

در این قسمت نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از آزمون خی دو ارائه می‌شوند.

۱- اگر محدودیت یا ممنوعیت اضافه کاری وجود داشته باشد احتمال داشتن شغل دوم بیشتر است.

نتیجه این است که ۲۷ درصد از افراد نمونه که در شغلشان امکان اضافه کاری وجود دارد دارای شغل دوم هستند و ۷۳ درصد از آنها شغل دوم ندارند، و همچنین ۳۰/۴ درصد از کسانی که در شغلشان امکان اضافه کاری وجود ندارد شغل دوم دارند و ۶۹/۶ درصد از آنها شغل دوم ندارند. این نتایج نشان می‌دهد کسانی که امکان اضافه کاری ندارند تا حدی بیشتر از کسانی که امکان اضافه کاری دارند شغل دوم دارند (۳۰/۴ درصد نسبت به ۲۷ درصد). ضریب خی دو ۵/۲۶ نشان می‌دهد رابطه امکان اضافه کاری و داشتن شغل دوم در سطح ۹۸ درصد معنادار است.

ضمناً از میان افرادی که اضافه کاری در شغل اصلی خود را دچار محدودیت می‌بینند ۲۸ درصد شغل دوم دارند و از کسانی که آن را کافی می‌دانند ۲۳/۴ درصد شغل دوم دارند. ملاحظه می‌شود تفاوت چندانی بین این دو گروه وجود ندارد. خی دو ۲/۰۴ هم نشان می‌دهد که در سطح ۹۵ درصد رابطه معناداری وجود ندارد.

۲- هر چه رضایت از شغل اصلی بیشتر باشد احتمال داشتن شغل دوم کمتر است.

نتایج تحلیل حاکی از این است که هر چه رضایت افراد از شغل اصلی خود کمتر باشد احتمال داشتن شغل دوم بیشتر است. هر چه از سمت راضی به ناراضی و کاملاً ناراضی (از درآمد شغل اصلی) پیش برویم درصد کسانی که شغل دوم دارند بیشتر می‌شود. مقدار خی دو هم $۷۹/۴۷۳$ به دست آمد که در سطح $۹۹/۹$ معنادار است. همچنین نتایج تحلیل نشان داد که هر چه از سمت راضی به ناراضی پیش برویم، درصد کسانی که شغل دوم دارند افزایش می‌یابد. خی دوی $۳۸/۰۴$ هم مشخص می‌کند که رابطه در سطح $۹۹/۹$ درصد معنادار است. همچنین با افزایش میزان علاقه، از درصد کسانی که شغل دوم دارند کاسته می‌شود. خی دوی $۶۴/۷۴$ هم نشان می‌دهد که رابطه در سطح $۹۹/۹$ معنادار است.

۳- اگر فردی در مقایسه درآمد و اوقات فراغت ارزش و اهمیت بیشتری برای درآمد قائل باشد، احتمال داشتن شغل دوم بیشتر است.

نتایج نشان داد که حرکت از موافق به مخالف به معنای ترجیح درآمد بر اوقات فراغت است. همچنین بر اساس نتایج تحلیل، با افزایش شدت ترجیح درآمد بر فراغت، درصد کسانی که شغل دوم دارند افزایش می‌یابد. مقدار خی دو $۸۸/۶۹$ به دست آمده که در سطح $۹۹/۹$ درصد معنادار است.

۴- هر چه احساس عدالت شغلی کمتر باشد احتمال داشتن شغل دوم بیشتر است.

نتایج نشان داد که با کاهش احساس عدالت شغلی در مقایسه با سازمان‌های دیگر، درصد داشتن شغل دوم افزایش یافته است. مقدار خی دو $۲۱/۹۸$ به دست آمد که در سطح $۹۹/۹$ معنادار است. تناسب زحمت و دستمزد این شغل هم بررسی شد و مشخص شد که هر چه کارکنان میزان درآمد شغل خود را ناعادلانه‌تر تلقی می‌کنند، میزان داشتن شغل دوم هم افزایش می‌یابد. میزان خی دوی $۳۱/۱$ هم حاکی از رابطه معنادار در سطح $۹۹/۹$ درصد است. از سنجش رابطه داشتن شغل دوم با ناعادلانه بودن پرستیژ و منزلت نسبت به زحمت آن هم مشخص شد که با افزایش احساس بی‌عدالتی درباره منزلت و ارزش شغل ناجا درصد دارندگان شغل دوم هم افزایش می‌یابد.

نتیجه‌گیری

بر اساس نظریه و مدل نظری تحقیق، فرضیه‌هایی درباره دلایل روی آوردن افراد به شغل دوم تدوین شد و سپس این فرضیه‌ها با استفاده از داده‌های گردآوری شده آزمون شدند. اغلب پیش‌بینی‌های صورت گرفته در فرضیه‌ها تأیید شدند. البته در غالب موارد شدت روابط چندان زیاد نبود، اما روابط معنادار بود.

معمولاً انجام تحقیقات اجتماعی در ایران با مشکلات و مسائلی روبروست که هنگام تحقیق در سازمان‌های دولتی چند برابر می‌شود. در این میان، سازمان‌های نظامی و انتظامی از شرایط خاص‌تری برخوردارند. مهم‌ترین مسئله ارائه پاسخ‌های صادقانه از سوی پاسخگویان است، به ویژه هنگامی که پرسش‌ها مربوط به امور پنهان و ممنوع باشند. چون شغل دوم تا حد زیادی در زمره این امور محسوب می‌شود، بنابراین در نتیجه‌گیری‌ها باید احتیاط کرد.

در آزمون فرضیه‌ها تأیید شد که در شرایطی که امکان اضافه‌کاری وجود ندارد یا ساعات اضافه‌کاری محدود است افراد برای رفع مشکلات مالی خود به شغل دوم روی می‌آورند. در نظریه‌های شغل دوم، اضافه‌کاری رقیب اصلی شغل دوم محسوب می‌شود. فرض این است که در صورتیکه افراد امکان اضافه‌کاری در شغل اصلی یا اول خود را داشته باشند و به ویژه هنگامی که نرخ دستمزد اضافه‌کاری بیشتر از نرخ دستمزد شغل دوم باشد، آنها اضافه‌کاری را بر شغل دوم ترجیح می‌دهند. در این تحقیق هم مشخص شد که کارکنانی که گفته‌اند در شغل‌شان امکان اضافه‌کاری وجود ندارد و یا مقدار اضافه‌کاری موجود کافی نیست چند درصد بیشتر از دیگران دارای شغل دوم هستند.

رضایت شغلی یکی از مهم‌ترین متغیرهای تأثیرگذار بر شغل دوم است. در این تحقیق رضایت به دو متغیر رضایت از درآمد شغل و رضایت از ماهیت شغل تقسیم شده است. فرض بر این بود که هر چه افراد از شغل اول خود در ناجا راضی‌تر باشند کمتر به شغل دوم گرایش می‌یابند. داده‌ها این فرضیه را تأیید می‌کنند. در مقایسه، کسانی که از درآمد شغل اول خود ناراضی بوده‌اند، حدود ۱۰ درصد بیشتر از افراد راضی شغل دوم داشته‌اند. در مورد رضایت از ماهیت شغل اول و میزان علاقه به شغل اول هم تقریباً همین اختلاف

درصدی وجود دارد. یعنی هر چه کارکنان از ماهیت و محتوای شغل اول خود راضی تر باشند احتمال کمتری دارد به شغل دوم روی آورند. به همین ترتیب، آنهایی که علاقه بیشتری به شغل اول خود دارند کمتر شغل دوم دارند.

انجام شغل دوم بستگی زیادی به اوقات فراغت حاصل از شغل اول دارد. شغل اول جمعیت این تحقیق در ناجا انجام می شود. حال بسته به نوع خدمت یا نحوه حضور در شغل اول، وقت‌های غیر از شغل اول به عنوان اوقات فراغت تعریف می شود. فعالیت شغل دوم در این ساعات فراغت انجام می شود. بنابراین، امکان و انجام شغل دوم با اوقات فراغت ارتباط دارد. علاوه بر اینکه برای تحقق شغل دوم ابتدا باید چنین اوقات فراغتی وجود داشته باشد، تحقق شغل دوم به این امر هم بستگی دارد که آیا افراد حاضرند در این ساعات به جای استراحت و تفریح کار کنند یا خیر. اگر کسی برای فعالیت‌های تفریحی و استراحت ارزش و اهمیتی بیش از کار و کسب درآمد قائل باشد انگیزه‌ای جهت پرداختن به شغل دوم نخواهد داشت. در غیر این صورت فرد استراحت و تفریح را فدای کسب درآمد در اوقات فراغت کرده است. بر اساس داده‌های حاصل از این تحقیق آنهایی که درآمد را بر تفریح و استراحت ترجیح می دهند بیشتر از کسانی که تفریح را بر درآمد اولویت می بخشند شغل دوم دارند. دسته اول اوقات فراغت را ساعاتی مرده و از دست رفته تلقی می کنند که می توان آن را در مقابل دستمزد و درآمد فروخت.

همانطور که عدالت اجتماعی و اقتصادی در سطح جامعه از مهم ترین مسائل است، در سطح یک سازمان هم عدالت شغلی اهمیت فراوانی دارد. احساس عدالت شغلی به این معناست که فرد احساس می کند پاداشی در خور و متناسب با فعالیت‌های انجام می دهد دریافت کرده است. از یک طرف، فرد موقعیت خود را با موقعیت‌های مشابه در سایر سازمان‌ها مقایسه می کند. اگر پاداش وی با پاداش افرادی هم سطح با او در سازمانی دیگر متناسب باشد فرد احساس می کند وضعیتش عادلانه است. از طرف دیگر، فرد به طور درون سازمانی ستانده‌هایش از سازمان را با داده‌هایش مقایسه می کند. کارکنان مقایسه می کنند که آیا پاداش‌های مادی و غیرمادی دریافتی از سازمان با تلاش و زحمتی که در سازمان متحمل می شوند متناسب است یا خیر. احساس بی عدالتی شغلی موجب نارضایتی از

شغل و سازمان می‌شوند. این نارضایتی هم به نوبه خود باعث می‌شود فرد خواستار تغییر شغل و سازمان شود. در این شرایط او مشاغل و سازمان‌های دیگر را به عنوان شغل دوم تجربه می‌کند تا به عدالت دست یابد. نتایج نشان می‌دهد که آنهایی که احساس بی‌عدالتی شدیدتری در شغل خود دارند بیشتر از دیگران دارای شغل دوم هستند. می‌توان نتیجه گرفت که اگر چه احساس بی‌عدالتی تنها عامل روی آوردن کارکنان به شغل دوم نیست، اما یکی از مهم‌ترین عوامل است.

در این تحقیق و با استفاده از چندین نوع پرسش مشخص شد که کارکنان ناجا مهم‌ترین عامل و یا دلیل داشتن شغل دوم را نیازهای مادی و معیشتی دانسته‌اند. بنابراین، آنها به شغل دوم به عنوان منبع مالی مکمل نگاه می‌کنند تا به عنوان‌های دیگری همچون کسب تجربه، آمادگی برای تغییر شغل، و یا فعالیت فراغتی. به عنوان شاهی بر این ادعا، نتایج نشان می‌دهد که افرادی که درآمد ناجا را ناکافی ارزیابی کرده‌اند بیشتر از دیگران شغل دوم دارند. در همین راستا، مشخص شد که اگر سازمان بخشی از کمبودهای مالی کارکنان را جبران کند از میزان دارندگان شغل دوم کاسته می‌شود. مثلاً نتایج نشان می‌دهد کسانی که از امکاناتی همچون منزل سازمانی بهره‌مند هستند کمتر از دیگران شغل دوم دارند. حتی استفاده از امکانات کم‌ارزش‌تری مثل سرویس رفت و آمد و کمک‌های جنسی و نقدی هم بر داشتن یا نداشتن شغل دوم بی‌تأثیر نیست.

پیشنهادات تحقیق

- ۱- کارکنان ناجا اضافه‌کاری در شغل اصلی در ناجا را به شغل دوم ترجیح می‌دهند. پیشنهاد می‌شود شرایط اضافه‌کاری در سازمان به شیوه‌ای منطقی تسهیل شود تا کارکنان کمتر به مشاغل دیگر روی آورند.
- ۲- اگر چه رضایت کارکنان از ماهیت شغل‌شان در ناجا زیاد است، اما، از درآمدشان در ناجا چندان رضایت ندارند و این زمینه‌ساز روی آوردن به شغل دوم شده است. در همین راستا، می‌توان با افزودن بر دستمزد کارکنان ناجا تا حدی گرایش آنها به داشتن شغل دوم را کاهش داد.

- ۳- کارکنان ناجا در کل، شغل خود در ناجا را به شغل دوم ترجیح می دهند. بنابراین بهتر است سازمان با اتخاذ تدابیری انگیزه شغلی آنها را افزایش دهد.
- ۴- پیشنهاد می شود در صورت امکان زمینه اشتغال کارکنان در شرکت ها و مؤسسات وابسته و پیوسته به ناجا، مثل شرکت های تعاونی، فراهم شود.
- ۵- اشتغال در ناجا نسبت به سازمان های دیگر کاملاً متفاوت و حتی منحصر به فرد است. بنابراین متقاضیان خدمت در ناجا باید خصوصیات روحی- جسمی متناسب برای این شغل داشته باشند. در این صورت رضایت شغلی آنان بیشتر شده و از تمایل آنها به شغل دوم کاسته می شود.
- ۶- کارکنان ناجا در کل، شغل ناجا را به شغل دوم خود ترجیح می دهند. بنابراین، انگیزه گرایش آنها به شغل دوم تنها جنبه مالی دارد و کمتر به ماهیت و کیفیت دو شغل ربط دارد.

منابع

ریتزر، جرج، نظریه جامعه شناسی در دوران معاصر، ترجمه محسن ثلاثی، تهران، انتشارات علمی، ۱۳۷۴.
سرای، حسن، مقدمه ای بر نمونه گیری در تحقیق، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۷۲.

مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

- Abdukadir, gulnaz (1992). Liquidity constraints as a cause of moonlighting. Applied economics vol 24, Iss12, page 1307.
- Conway, Karen Smith & Kimmel, Jean (1992). Moonlighting Behavior: Theory and Evidence. Staff Working Papers 92-09, W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Heineck, Guido & Schwarze, Johannes (2004). Fly Me to the Moon: The Determinants of Secondary Jobholding in Germany and the UK. IZA Discussion Papers 1358, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Highfill, jannett & others (1995). Multiple job holding: rigid vs. flexible hours. American economist, vol 39, Iss 1, pg 40.
- Kimmel, jean (1995). Moonlighting in the United States. Employment research.
- Kimmel, jean & Conway, Karen s. (2001). Who moonlights and why? Evidence from the SIPP. Industrial relations, vol 40, Iss 1, page 89.
- Krishnan, Pramila (1990). The Economics of Moonlighting: A Double Self-Selection Model. Review of Economics & Statistics, vol 72, Iss 2, pg 361-367.
- O'connel, john f. (1979). Multiple job holding and marginal tax rates. Nation tax journal, vol 32, Iss 1, page 73.

- Partridge, mark (2002). Moonlighting in a high growth economy: evidence from U.S. state-level data. *Growth and change*, vol 33, Iss 4, pg 424.
- Paxon, Christina & sicherman, nachum (1996). The dynamics of dual job holding and job mobility. *Journal of labor economics*, vol 14, Iss 3, page 357.
- Reilly, barry & gorana krstic (2003). Employees and second-job holding in the Federal Republic of Yugoslavia: an empirical analysis. *The economics of transition*, vol 11, Iss 1, page 93.
- Shishko, Robert & Rostker, Bernard (1976). The Economics of Multiple Job Holding. *American Economic Review*, Vol. 66, No. 3, pp. 298-308.
- Smith, Doyne & Cooper, Bernice (1967). A Study of Moonlighting by Public School Teachers. *American Educational Research Journal*, Vol 4, No 1, pg 51-58.
- Taylor, nick & others (2004). Multiple job holding in the agriculture sector. *New Zealand journal of employment relations*, vol 29, Iss 3, p 67.



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی