

Developing Coping Strategies for Threats to Mental Health and the Family Structure of the Oil Company's Subsidiary Staff, Emphasizing Third-Type of Change

Babak Eslamzadeh¹, Maesume Esmaili², Qiumars Farahbakhsh³, Mohammad Asgari⁴

1. PhD Student Counseling, Department of Counseling, Faculty of psychology and educational sciences, Allameh Tabatabaee University, Tehran, Iran.babak.
2. (Author) PHD Counseling, full Professor, Department of Counseling, Faculty of psychology and educational sciences, Allameh Tabatabaee University, Tehran, Iran. <mailto:m.esmaili@atu.ac.ir>
3. PHD Counseling, Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of psychology and educational sciences, Allameh Tabatabaee University, Tehran, Iran.
4. PHD Educational Psychology, Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of psychology and educational sciences, Allameh Tabatabaee University, Tehran, Iran.

ABSTRACT

Received: 04/03/1400 - Accepted: 25/07/1400

Aim: The aim of this study was to develop a strategic model in relation to the factors threatening the mental health and family structure of employees of the subsidiary staff of oil company, with emphasis on the focus of the third type of change. **Methods:** In this study, a qualitative approach and grounded theory methodology was used. The statistical population included all subsidiary personnel of South Zagros Oil Company and Falat Ghareh. Targeted sampling was started from those who had information about the subject. Then, considering the direction of information, the theoretical sampling continued until theoretical development and saturation was achieved. The sample size was closely related to the saturation level. Data were collected through in-depth, qualitative semi-structured interviews. In addition to the interview, the researchers also collected information by forming a focal group. In this study, analysis of three types of open coding, axial coding, and selective coding was used. **Findings:** After three-step coding, 74 initial codes, 21 axial codes and final 5 nuclear codes were obtained. The final codes of the research were: job and organizational strategies, family strategies, personal and family functionalism, individual strategies, and metaphysics; the last three codes were based on type-three changes. **Conclusion:** The model obtained from the results of this study included all three types of changes of type one, type two, and type three, which can eventually be used as a complete reference for developing strategies to deal with mental health threats as an individual dimension, and with family structure as an interpersonal dimension, for the oil company's satellite personnel.

Keywords: Mental health, family structure, satellite Staff, third type of change, grounded theory



تدوین راهبردهای مقابله‌ای با عوامل تهدیدکننده سلامت روان و ساختار خانواده کارکنان اقماری شرکت نفت با تأکید بر محوریت تغییرات نوع سوم

بابک اسلام‌زاده^۱، معصومه اسمعیلی^۲، کیومرث فرح بخش^۳، محمد عسکری^۴

۱. دانشجوی دکتری تخصصی مشاوره، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.
۲. (نویسنده مسئول)، دکتری تخصصی مشاوره، استاد، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. <mailto:m.esmaeili@atu.ac.ir>
۳. دکتری تخصصی مشاوره، دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.
۴. دکتری روان‌شناسی تربیتی، دانشیار، گروه سنجش و اندازه‌گیری، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

(صفحات ۲۲۱-۲۷۴)

چکیده

مقاله مستخرج از رساله دکتری مشاوره نویسنده نخست از دانشگاه علامه طباطبائی می‌باشد

هدف: هدف پژوهش حاضر تدوین الگویی راهبردی در رابطه با عوامل تهدیدکننده سلامت روان و ساختار خانواده کارکنان اقماری شرکت نفت با تأکید بر محوریت تغییرات نوع سوم بود. روش: در این مطالعه از رویکرد کیفی و شیوه نظریه زمینه‌ای استفاده شد. جامعه هدف شامل تمام پرسنل اقماری شرکت نفت زاگرس جنوبی و نفت فلات قاره بودند. نمونه‌گیری بصورت هدفمند از کسانی که دارای اطلاعات در مورد موضوع مورد نظر بودند شروع شد. و در ادامه به نمونه‌گیری نظری و با احتساب جهت و مسیر اطلاعات در تکوین نظری و اشباع نظری نظریه ادامه یافت. حجم نمونه با سطح اشباع‌پذیری ارتباط تنگاتنگی داشت. داده‌ها به روش مصاحبه عمیق کیفی و به شیوه مصاحبه نیمه ساختار یافته جمع‌آوری شد. در کنار مصاحبه پژوهشگر با تشکیل گروه کانونی نیز به جمع‌آوری اطلاعات پرداخت. در این پژوهش، تجزیه و تحلیل از سه نوع کدگذاری باز، کدگذاری محوری، کدگذاری انتخابی استفاده شد. یافته‌ها: بعد از کدگذاری سه مرحله‌ای ۷۴ کد اولیه، ۲۱ کد محوری و در نهایت ۵ کد هسته‌ای بدست آمد. کدهای نهایی پژوهش عبارت بودند از: راهکارهای شغلی و سازمانی، راهکارهای خانوادگی، کارکردگرایی شخصی و خانوادگی، راهکارهای فردی و در نهایت فرادیدگرایی، که سه کد آخر مبتنی بر تغییرات نوع سه بودند. نتیجه‌گیری: الگوی بدست آمده از نتایج این پژوهش در برگیرنده هر سه نوع تغییرات نوع یک، دو و سه بودند و در نهایت می‌توان به عنوان مرجعی برای تدوین راهبردهای مقابله با عوامل تهدیدکننده سلامت روان به عنوان بعد درون فردی و ساختار خانواده به عنوان بعد بین فردی، در رابطه با پرسنل اقماری شرکت نفت، به کار بست.

واژه‌های کلیدی: سلامت روان، ساختار خانواده، کارکنان اقماری، تغییرات نوع سوم، نظریه مبنایی

مقدمه

مشکلات ناشی از آسیب روانی که اضطراب، افسردگی، علائم جسمانی و اختلال در کارکرد اجتماعی را در پی دارد به‌عنوان پدیده جهانی مطرح شده است (ساپوترا، یونیبهند و سیوکراتول^۱، ۲۰۱۶). در یک طرح کلی می‌توان اذعان کرد که سلامت روانی با فاکتورهای مثبت و منفی بسیار تأثیرگذاری در پژوهش‌ها مرتبط دانسته شده است که عبارتند از: علائم عاطفی، فرسودگی، استرس، بهزیستی، عملکرد روان‌شناختی و شکایاتهای مرتبط با سلامت (موتانو، رسکه، فرانک و هافمیر^۲، ۲۰۱۷). سلامت روان از نیازهای مهم و اساسی انسان است که در توسعه پایدار جوامع نقش مهم و تأثیرگذاری دارد، چراکه جوامع انسانی بدون حفظ سلامت نمی‌توانند به بقای خود ادامه دهند (زنگویی و همکاران، ۱۳۹۴). سلامت روان از جمله مولفه‌های مهم در هدف‌گذاری‌های خانواده و جامعه سالم است، سلامت روان اعضای خانواده یکی از پایه‌های مهم منظومه^۳ خانواده با کیفیت و کارا است، منظومه‌ای که به لحاظ اهمیت، نقش، اثرگذاری و کارکردهای همه جانبه‌اش از سوی علوم مختلف رفتاری و روان‌شناختی مورد توجه قرار گرفته است. منظور از سلامت روان^۴ سلامت ابعاد خاصی از انسان مثل هدف، ذهن، حالت و فکر می‌باشد که روی سلامت فیزیکی هم تأثیر دارد. یک فرد زمانی سلامت روانی دارد که با شناخت و حفظ ویژگی‌های شناختی، خود را با محیط تطبیق دهد و از داشتن مهارت سازگاری کافی و احساس خوب بودن، همگام با معیارهای قابل قبول از نظر روابط انسانی و جامعه، برخوردار باشد (ساعتچی، ۱۳۹۳؛ اس‌کی و کریشنامورتی^۵، ۲۰۱۶). فرهنگ روان‌پزشکی کمپل این مفهوم را احساس رضایت روانی و انطباق کافی اجتماعی با موازین مورد قبول هر جامعه تعریف کرده است، به بیان دقیق تر انطباق عینی و ذهنی

-
1. Saputra, F., Yunibhand, J., & Sukratul, S
 2. Montano, D., Reeske, A., Franke, F., & Hüffmeier, J
 3. System
 4. Mental health
 5. SK, V. K., & Krishnamurthy, A. R

فرد با محیط و انطباق واقعی با قابلیت شناخت و دسترسی به خود، از مصادیق سلامت روان است که نوعی سازش با جهان اطراف را به دنبال دارد (شیخه‌پورو همکاران، ۱۳۹۲؛ پورافکاری، ۱۳۹۳؛ بی و همکاران^۱، ۲۰۱۵). اگر بخواهیم نگاهی مثبت تر به این مفهوم داشته باشیم می‌توان گفت سلامت روان احساس درونی خوب بودن و اطمینان از کارآمدی خود، اتکا به خود؛ و ظرفیت رقابت و خودشکوفایی توانایی‌های بالقوه‌ی فکری و هیجانی است (حوریا و همکاران، ۲۰۰۹^۲). وقتی مولفه‌های سلامت روانی مانند، داشتن عزت نفس، خود پنداره مثبت و عدم نگرانی را به طور جداگانه در نظر می‌گیریم متوجه می‌شویم که با نوع تعاملات و ارتباطات افراد چه در دوران کودکی و چه در دوران بزرگسالی بسیار زیاد مرتبط است در واقع تحقیقات نشان داده اند ساختارهای خانوادگی ناکارآمد باعث ایجاد تروماهای شناختی زیادی می‌شوند و تاثیرات منفی در بهزیستی روان شناختی اعضای خانواده می‌گذارند (بوهره، باسنت و کمبل^۳، ۲۰۱۷). در واقع ابعاد زیادی از سلامت روان در گرو نوع تعاملات و ساختار خانواده می‌باشد. به نوعی سلامت روان و ساختار خانواده از تباطی دوطرفه و تنگاتنگ با هم دارند. ساختار خانواده مجموعه‌ای نه لزوماً عینی از خواسته‌ها، ضوابط و روابط است که نحوه تعامل و تبادل اعضای خانواده را سازمان می‌دهد، این ساختار اساساً معرف مجموعه‌ای از قواعد عملیاتی است که خانواده برای تحقق بخشیدن به کارکردهای مهم خود، آن‌ها را وضع کرده است. (هوینیک^۴ و همکاران، ۲۰۱۱؛ گلدنبرگ و گلدنبرگ^۵ به نقل از مینوچین، ۲۰۱۲). اعضای خانواده بر اساس پاره‌ای از ترتیبات حاکم بر تبدلات با هم ارتباط برقرار می‌کنند، این ترتیبات اگر چه معمولاً به صراحت تشخیص داده نمی‌شوند ولی یک کلیت یعنی «ساختار خانواده» را شکل می‌دهند. نکته جالب این است که واقعیت این

1. Bee, P, Brooks, H, Fraser, C, Lovell, K.

2. Dhuria, M., Sharma, N., Taneja, D. K., Kumar, R., & Ingle, G. K

3. Behere, A. P., Basnet, P., & Campbell, P

4. Huinink, J., Brüderl, J., Nauck, B., Walper, S., Castiglioni, L., & Feldhaus, M

5. Goldenberg & Goldenberg

ساختار در مقایسه با واقعیت فردی اعضا از نظم متفاوتی پیروی می‌کند (مینوچین^۱، ۱۹۷۴؛ ص ۸۹). ساختار خانواده معرف جمع کل قواعد عملیاتی است که خانواده برای اجرای کارکردهای مهم خود تهیه و تدوین کرده است. این الگوها معمولاً بعد از تثبیت خود را تداوم می‌بخشند و در برابر تغییر مقاومت می‌کنند. برای مثال این که یک دختر در خانواده از کمک به مادرش در کارهای منزل سرباز می‌زند ولی حاضر است در کنار پدرش این کار را انجام دهد، حاصل تعامل‌های ساخته شده توسط ساختار خانواده است (میشل و همکاران^۲، ۲۰۱۵). نباید تصور کنیم ساختار لزوماً ایستا و ثابت است بلکه ساختار می‌تواند در موقعیت‌های خاص به شکل موقتی ظاهر و سپس به شکل‌های دیگری تغییر یابد. این ساختار تنها زمانی که خانواده در حین تعامل است، آشکار می‌شود. به عبارتی، تعریف ساختار یک خانواده خاص قبل از مشاهده آن در حال فعالیت و اجرای الگوهای تعاملی تکرار شده بین اعضای آن، غیرممکن است (اسمعیلی، ۱۳۹۵).

از منظری دیگر می‌توان گفت سلامت روانی به عنوان عامل درون شخصیتی در افراد و ساختار خانواده به عنوان الگویی کلی از پویه‌های درونی و تعاملی خانواده در یک رابطه تنگاتنگ قرار گرفته اند که تحت تاثیر عوامل متعددی قرار گرفته اند. پژوهش‌های پیشین به این نقطه نظر رسیده اند که یکی از عوامل مهم در بهبود کارکردی این دو حیطه مهم، به عنوان ستون‌های اصلی در بهزیستی خانواده پویا و سالم، نوع شغل، کیفیت و رضایت از آن است (الان، دکستر، کینسی و پارکر^۳، ۲۰۱۸). دگرگونیها و تغییرات جدید در نظام تولید ثروت تحت عنوان شغل‌های جدید باعث تغییرات در همه ابعاد زندگی خانوادگی شده است و آن را دگرگون ساخته است (تافلر، ۱۹۹۰). مشاغل در زندگی مدرن امروز، بعد جدیدی را به ابعاد قبلی خانواده اضافه کرده است و بر بسیاری از حیطه‌های فردی و بین

1. MINUCHIN

2. Mitchell, C., McLanahan, S., Notterman, D., Hobcraft, J., Brooks-Gunn, J., & Garfinkel, I

3. Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S

فردی تاثیر گذاشته اند. در واقع توجه به سلامت روانی و رضایت شغلی افراد در پیشبرد اهداف ملی، بهره‌وری و خدمات رسانی به جامعه و همچنین بهبود کارکرد خانواده‌ها نقش مهمی دارد (شفیع‌آبادی و خلیج‌اسدی، ۱۳۸۹). در این شرایط بسیاری از مشاغل و صنعت‌ها بر حسب حساسیت و شرایط خاص خودشان باید بدون وقفه فعالیت نمایند، یکی از این انواع، مشاغل با طرح اقماری در شرکت نفت می‌باشد.

در ایران و صنعت نفت به لحاظ شرایط خاصی که بود نوعی از نوبتکاری تحت عنوان طرح اقماری معمول گردید. در ایران هم مانند بسیاری از کشورهای دیگر نوع کار و عملیات در این صنعت که شامل فعالیت‌های شناسایی، اکتشاف، استخراج، بهره برداری و انتقال و خدمات تعمیراتی و پشتیبانی در حوزه نفت و گاز می‌باشد، که ایجاب می‌کند کارکنان در مناطقی دور از شهرها و اغلب در بین کوه‌ها، بیابان‌ها و دریاها، حضور داشته باشند (رفیعیان، عربان، رومانی، رحمانی، محسنی نژاد و ختمی، ۱۳۹۷). الگوی کار اقماری در شرکت نفت عموماً به صورت ۲ هفته کار و ۲ هفته استراحت یا ۲ هفته کار یا ۱ هفته استراحت یا ۳ هفته کار و ۱ هفته استراحت می‌باشد (سادات شهبان، عابدی و ضرغام بروجنی، ۱۳۹۴).

کار اقماری منبع بزرگی برای ایجاد تعارض کار و خانواده است. کار شیفتی و غیر ثابت به خاطر ایزوله شدن اجتماعی، افزایش افسردگی، کم شدن تعامل زناشویی و در نهایت افزایش تعارض کار و خانواده باعث کاهش کیفیت زناشویی شده است (غنچه، نبوی و قبیتی، ۱۳۹۵). خانواده‌های با نوبت‌های کاری متغیر، رضایت زناشویی کمتری دارند و تعارضات زیادتری را در زمینه کار و خانواده تجربه می‌کنند، آن‌ها با مشکلات جنسی بیشتری دست به گریبان هستند و به میزان بیشتری در معرض پدیده طلاق قرار می‌گیرند، چرا که مشاغل شیفتی از عوامل اصلی خطر ساز در این حوزه شناسایی شده اند (آرینگاوس، بوهل، ایکاراگولکیانسن، جی و رتنبرگ^۱، ۲۰۱۹). پرسنل اقماری به مثابه

افرادی می‌مانند که که در حلاء زندگی می‌کنند و در درون و بیرون خود با ابهامات زیادی مواجه هستند و این ابهامات را به زندگی فردی و خانوادگی خود بسط می‌دهند. پارکر، کارنل و فارمر^۱ (۲۰۰۵) در مقاله خود تحت عنوان "زندگی کردن دو زندگی"^۲ به بررسی درک، نگرش و تجربیات همسران کارکنان اقماری سکوه‌های دریایی پرداختند و به این مهم رسیدند که کار اقماری به دور از خانواده موارد قابل توجهی از تالمات را به خانواده‌ها تحمیل می‌کند، از جمله تاثیرات دوری متناوب پدر بر فرزندان، ارتباط ناقص همسران با یک شریک غایب و نگرانی آن‌ها در رابطه با حس امنیتی که تجربه می‌کنند. مسئله‌ای که هنوز به وفور در پرسنل اقماری و خانواده‌های آن‌ها دیده می‌شود و راهبرد مشخصی چه از منظر سیستمی و چه از منظر علمی و تجربی برای آن در نظر گرفته نشده است. کارکنان شیفت در گردش شرکت نفت که به دور از خانواده هستند، در چرخه خشم روبه صعود هستند، کم حوصله و بی طاقت می‌شوند و سیستمهای اطراف، به خصوص خانواده را محلی برای انتقال خشم و عصبانیت می‌دانند تا آن جا که یکی از مهمترین شکایات همسران آن‌ها پرخاشگری و عدم کنترل خشم آنها است (گراواز^۳، ۲۰۱۶). پرسنل شیفت در گردش نوعی حس جدا ماندن از خانواده و جامعه دارند که آن‌ها را دچار حالت‌های منفی در نگرش و احساسات می‌کند و باعث می‌شود در انجام نقش‌های خود چه در خانواده و چه در محیط کار با مشکلات جدی مواجه شوند، همچنین در اثر کاهش کارایی عملکردی در این حیطه‌ها نوعی خشم و عصبانیت در آن‌ها بوجود می‌آید که گمان می‌کنند زندگی خود را باخته اند و مورد جبر زمانه قرار گرفته اند (صادقی، دادرس و اسدپور، ۱۳۹۹؛ ایسکارا، بارنس و بوهل^۴، ۲۰۱۶).

با توجه به آنچه در رابطه با موضوع مورد نظر مرور شده، چیزی که استنباط می‌شود این است که بهزیستی روانی خود فرد و ساختار خانواده آن‌ها در معرض خطرات زیادی قرار

1. Parkes, K. R., Carnell, S. C., & Farmer, E. L
2. Living two lives
3. Grzywacz, J. G
4. Iskra-Golec, I., Barnes-Farrell, J., & Bohle, P

دارد. بررسی‌های گذشته نشان می‌دهد تمرکز تغییرات بر تغییرات نیمه پایدار که شامل تغییرات نوع یک و تغییرات نوع دو می‌شود، اساس کار بوده است. تغییرات نوع یک با نیمکره چپ در ارتباط است. در اینجا تغییرات حاصل و تصمیمی خودآگاه است شامل تغییراتی در درون نظام هستند که ساختار نظام را تغییر نمی‌دهند و بر تغییرات لحظه‌ای و مستقیم تمرکز دارند. این تغییرات چیزی بیش از تغییرات سطحی نیست و در بهترین حالت تعاملات را در امور ساده نشان می‌دهند. نکته مهم این است که تغییرات مرتبه یک، عمر کوتاهی دارند (اسمعیلی، ۱۳۹۵؛ گلدنبرگ و گلدنبرگ^۱، ۲۰۱۲). از طرفی تغییرات نوع دوم، عبارت است از تغییر در نگرش یا تغییر یک موقعیت به طور کلی. در تغییر مرتبه دوم بحث از استدلال ساده و سنجش‌های منطقی و عقلانی برای چیزی که در این سطح از منطق نیست، فراتر می‌رود این تغییرات مستلزم تغییر در نگرش یا موقعیت و ساختار هستند. در این نوع تغییرات کوشش می‌شود کاری بیشتر از رفع نشانه انجام شود. و باید قواعد منظومه و در نتیجه خود منظومه هم تغییر داده شود تا زیر مجموعه‌های منظومه نیز از تغییرات برخوردار شوند (اسمعیلی، ۱۳۹۵؛ گلدنبرگ و گلدنبرگ، ۲۰۱۲).

نقد مهم بر تغییرات مرتبه یک این بود که در تغییرات مرتبه اول استعاره‌های منظومه‌ها شبیه اصلاحات مکانیکی و بیولوژیکی دم دستی است و تغییرات و نابرابری‌های اجتماعی را در نقش‌های خانواده و پویایی‌های قدرت در نظر نمی‌گیرند، رویکردهای فمینیستی از اولین منتقدان این رویکرد بودند (هیر، فاین و رایان^۲، ۱۹۹۶). بعد از این جریان پژوهشگران دیگر مثل هافمن^۳ (۱۹۸۵)، اندرسون و گلیشان^۴ (۱۹۹۲) و کینی^۵ (۱۹۸۳) خواستار تفکر منظومه‌ای مرتبه دو شدند که شامل تایید تاثیر زمینه و دیدگاه شخصی افراد در شناخت پدیده‌ها بود و درمانگر عنصری لازم و تاثیرگذار تلقی می‌شد. کار به همین جا ختم نشد و ساختار گرایان اجتماعی در یک جهش دیگر تئوری صرف

1. Goldenberg, H., & Goldenberg, I
2. Hair, H., Fine, M., & Ryan, B
3. Hoffman
4. Anderson & Goolishan
5. Keeney

منظومه‌ها را برای درک خانواده به چالش کشیدند و برزمینه‌های اجتماعی تأکید بیشتری کردند (دیکرسون^۱، ۲۰۱۴). به نظر آن‌ها درک ساختارگرایانه انتقادی و اجتماعی از قدرت و زمینه‌های اجتماعی منجر به تغییر مهم دیگری می‌شود که پتانسیل تأثیرگذاری بر عملکرد را در بین الگوهای خانواده درمانی دارد. آنچه از آن به عنوان تفکر مرتبه سوم یاد می‌شود، برگزیده بنا نهاده شده است، و ایده‌ی یادگیری مرتبه سوم برای ساخت منظومه‌های قابل رویت از منظومه‌ها، برایده‌های بیتسون^۲ (۱۹۷۲) بنا شده است. منظور از فرامنظومه‌ها^۳، تعاملات پیچیده در داخل و بین آنهاست (مک داوول، ناسون مارتین و برمودز^۴، ۲۰۱۹). تغییرات مرتبه سوم چهارچوب تفکری را برای ادغام دلبستگی‌های فرهنگی اجتماعی^۵ فراهم می‌کند و به متخصصان درمانی نیاز دارد تا دیدگاه مشارکت خود را با خانواده‌ها گسترش دهند تا عمداً تأثیر منظومه‌های اجتماعی و پویایی قدرت و همچنین ایجاد معنای جمعی و مبتنی بر فرهنگ را در نظر بگیرند. این نوع فرادید به درمانگر این امکان را می‌دهد مجموعه‌ای از گزینه‌های مختلف را در درون منظومه‌های بهم پیوسته مفهوم سازی کند و به طور مؤثر پاسخ دهد، چارچوبی برای افزایش آگاهی فرهنگی-اجتماعی در بین شیوه‌های پیش رو (مک داوول، ناسون مارتین، و برمودز^۶، ۲۰۱۷). احساسات افراد از کیفیت و کارآمدی نقش‌هایی که در آن هستند، به خصوص نقش‌های جنسیتی در شکل‌گیری تعاملات بین آن موثر است و تغییرات نوع سوم بر احساسات متقابل بین افراد در خانواده توجه دارد و بسترهای فرهنگی اجتماعی را بررسی می‌کند که جهان بینی‌های سوار بر احساسات، از دل آن‌ها بیرون می‌آید (ناسون مارتین، مک دول و برمودز^۷، ۲۰۱۹). فضای حاکم بر تدوین راهبردها از چند مولفه مهم می‌گذرد:

1. Dickerson, V

2. Bateson's

3. systems of systems

4. McDowell, T., Knudson-Martin, C., & Bermudez, J. M

5. sociocultural attunement

6. McDowell, T., Knudson-Martin, C., & Bermudez, J. M

7. Knudson-Martin, C., McDowell, T., & Bermudez, J. M

۱- از خانواده و شرایط آن‌ها در غالب تعاملات تو در تو منظومه‌ها به یک نوع فرایند برسیم ۲- راهبردها با درک افراد از شرایط فرهنگی و اجتماعی و نفوذ قدرت، ادغام شود ۳- دعوت از افراد برای اینکه زندگی خود را از چشم انداز ذهنی بالاتری ببینند تا هم مشکلات و هم امکانات برخورد با آن‌ها را در غالب گفتمان‌های مشخص جامعه، سازماندهی کنند (متیز^۱، ۲۰۱۹).

مبتنی بر تغییرات نوع سوم و متمرکز بر زمینه معنوی- فرهنگی- اجتماعی جامعه خودمان می‌توان گفت شکلی از راهبردها بر معنا متمرکز است. معنا واژه‌ای است که در هدف‌گذاری این مفهوم سازی نقش مهمی بازی می‌کند. پژوهش‌ها نشان داده اند که معنا یکی از اجزای مهم در بهبود عملکرد روان شناختی افراد است و به میزان زیادی بهزیستی و سلامت روانی و جسمی را به دنبال دارد. برای مدت طولانی در رویایی به سر می‌بردیم و اکنون بیدار شده‌ایم. رویای اینکه اگر همه چیز خوب شود خوشحال خواهیم بود. این حقیقتی است که باعث می‌شود تلخی‌ها فروکش کرده و پرسشی پدیدار شود که بقاء برای چه؟ اکثر مردم امروزه معناهایی در زندگی دارند اما معنایی ندارند که برای آن زندگی کنند (فرانکل^۲، ۲۰۱۱؛ زیکا و چمبرلین^۳، ۱۹۹۲). همگام با تاثیرات کلی و پرنفوذ شغل بر ابعاد مهم زندگی و بنابراین مطالعات تبیین شده در رابطه با مشاغل اقماری و تاثیرات آن بر حیطه‌های درون روانی و بین فردی و موثر بودن هر دو حیطه بر نهاد خانواده به عنوان مهمترین منظومه هر جامعه پویا، پژوهش حاضر در ابتدا در صدد تحلیل و تبیین چالش‌ها و مشکلاتی است که پرسنل اقماری با آن دست به گریبان هستند، در ادامه پیامدهای درون روانی، بین فردی و خانوادگی بررسی می‌شود و در نهایت به ارائه راهبردهایی جهت مقابله با عوامل تهدیدکننده سلامت روان و ساختار خانواده، متمرکز بر تغییرات نوع سوم مبادرت می‌شود.

1. Matisse, M

2. Frankl

3. Zika, S., & Chamberlain, K

روش پژوهش

در پژوهش حاضر محقق در صدد بود تا با استفاده از روش تحقیق برخاسته از داده‌ها^۱ (نظریه مبنایی) و پتانسیل‌های روش کیفی، درک بهتری از پدیده‌ی مورد بررسی (راهبردهای مقابله با عوامل تهدیدکننده سلامت روان و ساختار خانواده کارکنان اقماری شرکت نفت با محوریت تغییر نوع سوم) بدست آورد و در نهایت به ارائه‌ی الگوی پارادایمی مبتنی بر داده‌های تحقیق درباره‌ی راهبردهای مقابله‌ای مبادرت ورزد. تغییرات در سلامت روان و تغییرات ساختاری خانواده مفهومی فرایندی است و از آن جا که هدف عمده‌ی رهیافت نظریه‌ی زمینه‌ای کاوش در موضوع‌هایی است که ماهیت فرایندی، سیال و در حال شدن دارند، بنابراین بهترین روش کیفی برای انجام این پژوهش، نظریه‌ی زمینه‌ای هست. در واقع در جایی که مبانی نظری کافی برای پدیده‌ی ما وجود نداشته باشد و ما به دنبال ارائه‌ی الگویی جدید هستیم، استفاده از این روش توصیه شده است (مظلومی و متولی، ۱۳۹۱). و از آن جا که اجرایی شدن برنامه‌های راهبردی فاقد مبانی نظری است، لذا نظریه داده بنیاد برای تحقیق انتخاب شد. محقق در اجرای کار تنها محور و کانال راهبردها را مشخص کرده و آن را مبتنی بر نوعی جهان بینی (تغییرات نوع سوم) در نظر خواهد گرفت و در فرآیند کار هرگونه پیش فرض را در ایجاد معانی و بازنمایی آن‌ها رها می‌کند و داده‌های اصلی راهبردها در خلال پژوهش و توسط کنشگران مطالعه مشخص می‌شود. در واقع مفاهیم در روند تجزیه و تحلیل داده‌ها کشف خواهد شد.

جامعه آماری این پژوهش شامل پرسنل اقماری شرکت نفت زاگرس جنوبی و نفت فلات قاره اعم از مجرد یا متاهل، با تحصیلات و بدون تحصیلات بودند. نمونه‌گیری بصورت هدفمند از کسانی که دارای اطلاعات در مورد موضوع مورد نظر بودند شروع شد و در ادامه به نمونه‌گیری نظری و با احتساب جهت و مسیر اطلاعات در تکوین نظری و

1. grounded theory

اشباع نظری نظریه ادامه یافت. حجم نمونه با سطح اشباع پذیری ارتباط تنگاتنگی داشت. (تکرار) داده‌های جمع‌آوری شده قبلی، مشخص کننده تعداد نمونه‌های مورد نیاز تحقیق بود. براین اساس مصاحبه با افراد جامعه مورد پژوهش تا آنجا ادامه یافت که محقق یک نوع یکسانی و تکرار در پاسخ‌ها را مشاهده کرد. با توجه به ابعاد سوال پژوهش نمونه‌گیری بعد از ۲۸ نفر به اشباع رسید. ملاک‌های خروج عبارت بود سوگیری بیش از حد در دادن پاسخ‌ها، تردید داشتن در ارائه پاسخ‌ها و عدم همکاری، عدم ابتلا به بیماری‌های روانی و عدم اعتیاد به مواد مخدر و الکل. در روش نمونه‌گیری روال کاربر سه نوع رویه کدگذاری تعیین شد و علاوه بر آن، به حساسیت نظری بستگی داشت.

داده‌ها به روش مصاحبه عمیق کیفی و به شیوه مصاحبه نیمه ساختار یافته جمع‌آوری شد. در این روش با مشاهده همه جانبه و مصاحبه همراه با حضور در میدان به جمع‌آوری داده‌ها پرداخته شد. در مصاحبه‌ی اکتشافی نیمه ساختار یافته سؤال اصلی پژوهش به سوال‌های جزئی‌تر بر اساس اهداف جزئی پژوهش تقسیم شد و به صورت مصاحبه بررسی شدند. در مرحله بعد سوال‌های جزئی‌تر به سوال‌های فرعی مورد فهم کنشگران تبدیل شد. سوال‌های فرعی بر مبنای مرور ادبیات پژوهش، مشورت با افراد متخصص و کار میدانی در محل واقعی تهیه می‌شود. علاوه بر پرسش‌های اساسی، در طول مصاحبه از سؤالات کنکاشی نیز برای درک عمیق‌تر پدیده‌ی مورد مطالعه استفاده شد. در کنار مصاحبه پژوهشگر با تشکیل گروه کانونی نیز به جمع‌آوری اطلاعات بر طبق محور سوالات پژوهش پرداخت. رهبر گروه سوال‌های باز پاسخ خود را پرسید و گروه در رابطه با آن سوال به بحث و بررسی پرداختند و پژوهشگر به جمع‌آوری اطلاعات پیرو سوال‌های تحقیق پرداخت. همچنین از متن‌های مرتبط با موضوع تا حدی خاص استفاده شد که هر کدام طیف متفاوتی از داده‌ها را به دست دادند. در نظریه زمینه‌ای، تجزیه و تحلیل از سه نوع کدگذاری استفاده شد: کدگذاری باز، کدگذاری محوری، کدگذاری انتخابی.

اعتباریابی

جهت اعتباریابی و قابلیت اعتماد و اینکه داده‌ها ارزش توجه کردن دارند، از اعتبار یابی گوبا و لینکلن استفاده شد. که در ۴ محور قابلیت اعتماد داده‌ها بررسی شد: باور پذیری: از طریق زاویه بندی مفاهیم، دقت در اجرای فنون، گسترش ارتباط دقیق با پاسخگویان.

اطمینان پذیری: بررسی مفروضات پژوهش با افراد مطلع، کنترل پاسخگویان از طریق مقایسه مشاهدات میدانی و اطلاعات بدست آمده.

تایید پذیری: بررسی این که یافته‌ها واقعا مبتنی بر داده‌ها هستند، از طریق استاندارد سازی روشهای جمع‌آوری اطلاعات و یادداشت کردن همه بینش‌ها.

انتقال پذیری: (اعتبار بیرونی) استفاده از نتایج در محیط‌هایی که شرایط مشابه زیادی با محیط پژوهش دارند که لازمه آن توصیف مناسب در همه جزئیات است.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی مصاحبه شونده‌گان

ردیف	سن	تحصیلات	سابقه کار	مدت ازدواج	تعداد فرزندان	محل سکونت
۱	۳۰	فوق دیپلم	۶	-	-	شیراز
۲	۳۱	لیسانس	۶	۳	۱	لامرد
۳	۶۲	فوق دیپلم	۱۸	۲۸	۳	تهران
۴	۶۷	دیپلم	۱۶	۳۲	۴	مازندران
۵	۵۸	دیپلم	۲۶	۲۵	۲	شیراز
۶	۳۲	فوق لیسانس	۱۵	-	-	بوشهر
۷	۶۱	دیپلم	۲۹	۳۶	۳	تهران
۸	۳۵	لیسانس	۱۱	۵	۱	شیراز
۹	۴۲	فوق دیپلم	۱۷	۱۶	۲	لامرد
۱۰	۵۸	فوق دیپلم	۲۵	۲۰	۳	لار
۱۱	۳۸	لیسانس	۱۵	۱۰	۲	بندرعباس

ردیف	سن	تحصیلات	سابقه کار	مدت ازدواج	تعداد فرزندان	محل سکونت
۱۲	۳۱	دیپلم	۶	۲	-	یاسوج
۱۳	۴۶	لیسانس	۱۵	۱۳	۱	تهران
۱۴	۳۶	فوق لیسانس	۱۵	۹	۲	شیراز
۱۵	۴۵	فوق لیسانس	۱۵	۸	۱	اصفهان
۱۶	۴۲	لیسانس	۶	۱۳	۳	مشهد
۱۷	۳۵	لیسانس	۶	۱۰	۲	شیراز
۱۸	۳۷	لیسانس	۱۴	۱۲	۱	لامرد
۱۹	۳۲	دیپلم	۶	۶	۲	شیراز
۲۰	۴۰	فوق لیسانس	۱۳	۲۰	۳	کرمانشاه
۲۱	۶۰	لیسانس	۲۶	۳۲	۳	ساری
۲۲	۳۹	فوق لیسانس	۱۷	۶	۲	شیراز
۲۳	۴۲	فوق دیپلم	۸	۱۶	۳	تهران
۲۴	۵۵	دیپلم	۲۸	۲۸	۴	آباده
۲۵	۴۱	لیسانس	۱۶	۲	۱	شیراز
۲۶	۳۶	لیسانس	۷	۵	-	شیراز
۲۷	۳۰	کارشناسی	۶	۵	۱	تیریز
۲۸	۵۶	لیسانس	۲۹	۱۶	۲	اصفهان

یافته‌ها

ار مجموع ۲۸ نفری که مورد مصاحبه قرار گرفتند ۷۴ کد باز اولیه و ۲۱ کد محوری بدست آمد و درنهایت به ۵ کد هسته‌ای در رابطه با سوال پژوهش رسیدیم.

سوال پژوهش: الگوی راهبردی برای مقابله با عوامل تهدیدکننده سلامت روان و ساختار خانواده کارکنان اقماری شرکت نفت با محوریت تغییر نوع سوم چیست؟

جدول ۲. الگوی راهبردی برای مقابله با عوامل تهدیدکننده سلامت روان و

ساختار خانواده کارکنان اقماری شرکت نفت با محوریت تغییر نوع سوم

مفاهیم اولیه (گویه‌ها)	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی
ایجاد برنامه‌های تفریحی و سرگرمی در زمانی که سرکار هستیم	برنامه‌های تفریحی	برنامه‌های تفریحی ورزشی
دعوت از گروه‌های جنگ شادی برگزاری کنسرت برای پرسنل منطقه تا بتوانند کمی از حال و هوای منطقه بیرون بیایند		
برای ورزش کردن پرسنل و رفاه آن‌ها مکان‌هایی رء درست کنند و با کیفیت نگاهش دارن، ما استخر داریم ولی آنقدر کثیف هست که هیچکس نمیره	امکانات ورزشی	
برگزاری یک سری مسابقات ورزشی در منطقه و حتی بین مناطق مختلف	مسابقات ورزشی	تغییرات محیطی در کار
در محیط کار یکم روی فضای سبز کار کنند، همین که میبینیم گل و گیاه است جال آدم رو خوب می‌کنه	فضاسازی در محیط کار	
ایجاد شادی و نشاط و روحیه در منطقه‌های عملیاتی از طریق پخش موسیقی‌های بدون کلام و آرامش بخش	شادی	
استفاده از کارکنان جنس مونث در محیط کار محیط کار وقتی هم زن باشد و هم مرد آدم انگیزه بیشتری برای کار دارد	مختلط کردن محیط کار	
سعی می‌کنم در محیط کارم تغییر ایجاد کنم مثلاً اتاقم کردم پراز گل و گیاه و هر روز بهشون میرسم	تغییرات در محیط کار	ارتقاء مهارت‌ها ذهنی و رفتاری
ایجاد آموزش‌هایی برای مقابله هر چه بیشتر با معضلات کار و سختی‌های کار اقماری	آموزش	
برای خانواده‌های ما هم آموزش بزارن تا اونها هم یکم با شرایط این کار وفقی بیشتری پیدا کنند		
برگزاری کلاس‌های روان شناسی در مناطق برای پرسنل خیلی مفید هست، حتی اگر یک نکته آدم یاد بگیره در زمان سختی خودش میتونه به خودش کمک کند.	کلاس‌های روان شناسی	

مفاهیم اولیه (گویه‌ها)	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی
مستقر شدن یک روان شناس و مشاور در منطقه خیلی میتونه کمک کننده باشه	استقرار مشاور	
کتاب خواندن و مشاهده فیلم‌های آموزشی و یا شرکت در دوره‌های آموزشی باعث میشه از بیخیری و دوری اطلاعاتی کم شود	کسب اطلاعات	
ایجاد یک قانون مشخص و سازمانی در رابطه با سمت‌ها و ارزیابی‌های سالانه پرسنل که گریدها در واقعاً با توجه به آن‌ها داده می‌شود	ایجاد قانون‌های سازمانی	
تغییر طرح چهارده روزه کار - خانه یه طرح هفت روزه خیلی میتونه کمک کننده باشه	تغییر سیکل کاری	ایجاد حمایت‌های شغلی و سازمانی
هر پنج سال فرد اقماری روز لحاظ مکان خدمت تعدیل کنند تا به مکان نزدیک تر و راحت تر انتقال پیدا کنه	تعدیل مکان خدمت	
ایجاد یک سری کارگروه برای مقابله با بحران‌هایی که بوجود می‌آید	ایجاد کارگروه بحران	
افزایش ضریب سختی کار در مناطق دور افتاده میتونه انگیزه رو بیشتر کنه	افزایش ضریب کار	
منازل سازمانی در شهر نزدیک مناطق در اختیار پرسنل قرار دهند تا آن‌ها بتونن خانواده‌های خودشون رو بیارن نزدیک خودشون	منازل سازمانی	ایجاد انگیزه‌های شغلی و سازمانی
فرصتی فراهم کنند تا خانواده‌های بچه‌ها بتوانند حتی اگر شده سالی یک بار در مناطق حضور پیدا کنند	حضور خانواده‌ها در مناطق	
بین رده مدیریتی و کارمندان جلسات بیشتری برگزار شود تا از مسائل هم بیشتر اطلاع پیدا کنند	تعامل بیشتر سازمانی با مدیران	
سعی می‌کنم نقش‌های خودم در خانواده و در محیط کار و بنویسم بعد ببینم کدام نقش‌ها انجام نمی‌شوند	بازبینی نقش‌ها	
با خانمم در رابطه با این که هر کدوم چه کارهایی رو انجام بدیم صحبت کردیم و تقسیم وظایف کردم چون من مدت زمان زیادی در خانه نیستم نیاز به این هست بشینیم با همسر و فرزندانم صحبت کنیم تا اگر توقعاتمان و پیرو آن نقش‌ها نیاز به تغییر دارند، انجام شود	تقسیم وظایف و نقش‌ها با همسر	تقویت نقش‌های خانوادگی

مفاهیم اولیه (گویه‌ها)	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی
من بعد از یه مدت دارم روی خودم کار می‌کنم تا کیفیت ارتباط با فرزندانم رو چه سرکار هستم و چه در خانه بیشتر کنم	کیفیت ارتباط با فرزندان	مدیریت ارتباط با فرزندان
توی منطقه که هستم دائما برای فرزندم از محیط عکس میفرستم و میگم به مادرت هم نشون بده، می‌خوام ارتباطم حفظ بشه باهاشون و هم رو فراموش نکنیم	حفظ ارتباط دائم با فرزندان	
سعی میکنم ارتباطم و برآورده کردن خواسته‌ها در دو سیکل کاری برای دو فرزندم شبی هم باشد تا در زمانی که هستم سواستفاده نکنند	ثبات ارتباط با فرزندان در دو محیط	
مدتی هست که با همسرم داریم تمرین می‌کنیم تا حرف هامون و قانون هایمان برای بچه‌ها یکی باشد و ما رو یک نفر بدانند	وحدت رویه همسران	
با همسرم هراز گاهی میشینیم و خواسته‌های هم رو مرور می‌کنیم تا دچار روز مرگی نشیم قبلا اصلا حرف نمیزدیم و من هم بیستر صحبت نمی‌کردم، ولی الان سعی میکنیم جدا از بچه‌ها با تایم بگذرونیم و از درون هم با خبر بشیم	توجه به خواسته‌های متقابل با همسر	ایجاد صمیمیت پایدار با همسر
با همسرم صحبت می‌کنم و سعی می‌کنیم هر دو نیازهای احساسی هم رو بگیم به همدیگرو کارهایی که دوست داریم طرف مقابل انجام بده	توجه به نیازهای عاطفی	
با یکی از دوستان حرف می‌زدم تصمیم گرفتم هروقت از منطقه میرم خونه حتی شده یه شاخه گل از در کمپ خودمون بکنم بیرم واسه همسر	سوپرایز کردن همسر	
ارتباطم با همسرم خیلی فرمول وار شده و باید از این حالت در بیاد	کیفیت ارتباط با همسر	مدیریت کارکردهای خانوادگی
با دختر و پسر میشینم صحبت میکنم حتی زمانی که سرکار هستم و بهشون میگم که چه تغییراتی رو دوست داریم تو ارتباطمون بدیم	بروز رسانی خواسته‌های متقابل خانواده	
سعی می‌کنم با هر روشی که شده کیفیت ارتباط با همسر و فرزندان و خانواده خودم را در چهارده روز کار بالا ببرم	کیفیت ارتباط با خانواده	

مفاهیم اولیه (گویه‌ها)	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی
برای تفریح و مسافرت با خانواده بیشتر زمان صرف می‌کنم و برنامه ریزی با همسرم انجام می‌دهم	مدیریت برنامه‌های تفریحی با خانواده	
هر چه که دو سیکل کار و خانه با توجه به محدودیت‌ها شبیه هم شوند از نظر سبک زندگی سالمون رو بهتر می‌کنه	شبیه سازی سیکل‌های کار و خانه	
به نظرم افراد در محیط کار باید اگر تغییری می‌تونن انجام بدن خودشون دست به کار بشن و از پتاسیل‌ها استفاده کنند اگر در محیط کار منفعلانه عمل کنیم سالمون بد میشه	فاعلان عمل کردن	
بعضی وقت‌ها سختی‌ها رو از دوستم یاد گرفتم به شوخی نگاه کنم و خیلی مسائلی که تغییر نمی‌کنند رو جدی نگیریم	ایجاد روحیه شوخ طبعی	
توی ان بیست سال یاد گرفتم خودم رو با کسی مقایسه نکنم تا حالم بد نشه و احساس شکست خوردن نکنم	عدم مقایسه با دیگران	عمل‌گرایی در محیط کار و خانواده
پرسنل می‌توانند خودشان فارق از سیستم منطقه به تغذیه خودشان بیشتر برسند و از یک سری دم‌نوش‌های آرامش بخش استفاده کنند، حتی یک سری وعده هارو خودشان درست کنند	خود مراقبتی غذایی	
از زمانی که چهارده روزی که سرکار هستم رو با توجه به امکاناتی که دارم زندگی کردم بهترم، مثلاً غذا درست می‌کنیم یا برنامه تفریحی می‌زاریم	بالا بردن کیفیت زندگی در مدت کار	
یه زمانی از اینکه استخدام شوم و هویت شغلی پیدا کنم راضی بودم الان اینجوری نیست، و دقیق که نگاه می‌کنم می‌بینم من تغییر کردم ولی اینو نفهمیدم	توجه به رشد نیازهای خودمان	نیازسنجی مداوم از خودمان و خانواده
سعی کردن تا آنجایی که میشه به نیازهای دخترم و همسرم توجه کنم، حتی از آن‌ها سوال کنم	توجه به نیازهای خانواده	
سعی میکنم همزمان با این که پسرم رشد میکنه ارتباط خودم با خودش رو بهبود بدم تا عقب نمونم		
باید واسه خودم برنامه ریزی داشته باشم نسبت به کارهایی که دورم جمع شده و منرو خسته کرده اند	برنامه ریزی برای کارها	مدیریت تکالیف
سعی می‌کنم برای کارهای عقب‌مونده برنامه ریزی کنم چون خیلی از من انرژی می‌گرفت	مدیریت کارهای عقب افتاده	ناتمام در کار و زندگی

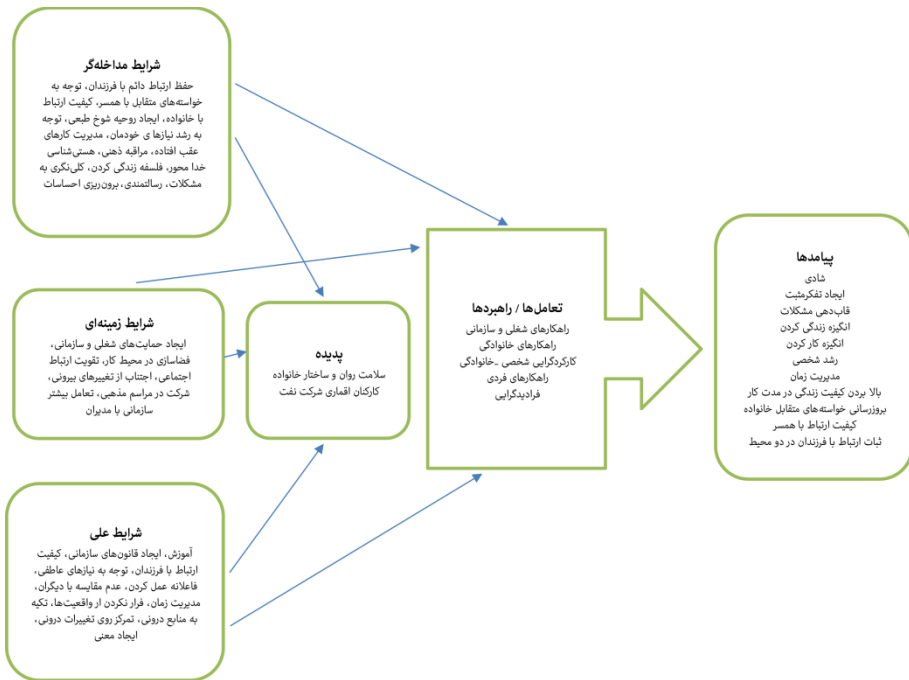
مفهوم اولیه (گویه‌ها)	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی
سعی می‌کنم برای زمان خودم چه در محیط کار و چه در محیط خانه از طریق نوشتن برنامه‌های آتی، برنامه ریزی انجام دهم تا از زمان عقب نمونم و دچار استرس نشوم	مدیریت زمان	پذیرش و تعریف واقعیت‌ها
سعی میکنم مسائل محیط کار و خانه را از هم جدا کنم تا مشکلی ایجاد نشود	ایجاد تفکیک	
به نظر من یکی از مهمترین کارها برای اینکه آسیب نبینیم اینه که کار اقماری رو بپذیریم	پذیرش کار اقماری	
در ذهنم بعد از این همه مدت کار اقماری رو تعریف کردم تا دور نشم ازش و در کنترل خودم باشه	تعریف کار اقماری برای خود	پذیرش و تعریف واقعیت‌ها
من بعد از پانزده سال که از اقماری بودنم می‌گذرد هنوز دارم از خیلی مسائل فرار می‌کنم و از زمانی که این کار رو انجام ندادم راحت تر با مشکلات دارم کنار میام	فرار نکردن از واقعیت‌ها	
نباید فرار کنیم از کار اقماری، بالاخره ما این کار رو انتخاب کردیم و باید سختی هاش رو کم کنیم	فرار نکردن از کار اقماری	
از زمانی که به علاقه‌ها و نیازهای خودم توجه بیشتری کردم بهتر تونستم با فضا و سختی‌های منطقه کنار بیام	توجه کردن به خود	خودنگری
اینجا سعی می‌کنم از وقتم استفاده کنم و کتاب بخونم یا زبانم رو قوی کنم که حس خیلی خوبی به من میده	رشد شخصی	
سعی می‌کنم به جای اینکه به سیستم تکیه کنم و اصولا ناکام بشم به خودم تکیه منم	تکیه به منابع درونی	
با خودم خلوت می‌کنم کتاب شعر می‌خونم و مراقبه ذهنی انجام می‌دهم	مراقبه ذهنی	مراقبه‌های معنوی
روی قوی تر شدن ذهنم همیشه کار می‌کنم تا سختی‌ها بهم فشار نیاره		
من وقتی که زمان و کار و زندگی دست در دست هم میدن سعی میکنم با خدای خودم خلوت کنم و هر شب زمانی رو واسه دعا کردن و خلوت کردن با خدا می‌گذارم	دعا کردن	
هر زمان خیلی سخت می‌گذرد قرآن می‌خونم و روی معنویات خودم کار میکنم	مراقبه مذهبی	

مفاهیم اولیه (گویه‌ها)	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی
من آدم مذهبی هستم و هر زمان فشار کار و زندگی زیاد میشه به مذهب روی می‌آورم		
وقتی سختی‌های کار به من فشار می‌آورد تلاش می‌کنم که بعد مذهبی خودم رجوع کنم و از بالا و هدف‌های والاتری که جهان هستی توسط خدا ایجاد شده است به کلیت زندگی و کار نگاه کنم تا به آرامش برسم	هستی شناسی خدا محور	
با پیچه‌های کلاس تفسیر و خواندن قرآن شرکت میکنم در منطقه و خیلی به آرامش می‌رسم	شرکت در مراسم مذهبی	
مواردی که در زندگی نمیتونم تغییر بدهم رو رها کردم تا دچار سرخوردگی نشوم	اجتناب از تغییرهای بیرونی	
تمرکز روی مواردی است که در زندگی که می‌تونم اونهارو تغییر بدم و روشون تاثیر بزارم	تمرکز روی تغییرات درونی	تفکیک بین حیطه‌های تغییر پذیر از تغییر ناپذیر در زندگی
فکر میکنم در این سالها روی چیزهایی هایی فوکوس کردم که از دست من خارج بوده و از نیرو گذاشتن برای زندگی خودم دور موندم و این من رو ضعیف کرده، چرا که بازدهی کل کار و زندگی برام کم بوده است	تمرکز بروی تحت کنترل	
فکر میکنم باید از خودمون بپرسیم چرا داریم کار می‌کنیم در وهله اول	فلسفه کار کردن	ایجاد فرادید نسبت به کار
مسئولیت اینکه باید کار کنم تا احساس مفید بودن بهم دست بده و هویت شغلی داشته باشم رو هیچ وقت فراموش نمی‌کنم		
چند سالی هست دارم در خودم بررسی می‌کنم که اگر در این مکان دور افتاده دارم کار می‌کنم با چه هدف و انگیزه‌ای است	انگیزه کار کردن	
من هر زمان که حال گرفته میرم سراغ این موضوع که از زندگی خودم چی می‌خوام و چرا دارم زندگی می‌کنم	فلسفه زندگی کردن	ایجاد فرادید نسبت به زندگی
روی ذهن خودم کار میکنم تا بدونم معنی زندگی کردن چی هست و چجوری میتونم خوشحال تر بشم		
روی خودم کار می‌کنم تا متوجه این موضوع مهم شوم از زندگی خودم چه چیزی می‌خواهم که دارم این سختی هارو تحمل می‌کنم	انگیزه زندگی کردن	

مفاهیم اولیه (گویه‌ها)	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی
گاهی باید مشکلات رو از بالا نگاه کرد تا خیلی بزرگ به نظر نرسند و مارو در برنگیرن و خسته نکنند، وگرنه دیگه کاریش همیشه کرد	کلی نگری به مشکلات	ایجاد فرادید نسبت به مشکلات
هر سری که با هواپیما میام خونه یا می‌خوام برگردم به پایین نگاه می‌کنم تا ببینم ما و مشکلاتمون چقدر کوچک هستیم	قاب دهی مشکلات	
زمانی که سختی کار و دوری خانواده بهم فشار میاره سعی میکنم مشکلات و سختی هارو از ابعاد بهتری در کل زندگی نگاه کنم	ایجاد معنی	
توی هر چیزی و هر موقعیتی به هدفی پیدا می‌کنم تا بدونم کجا ایستادم و چرا	ایجاد امید	
با بررسی اهدافم در زندگی برای خودم امیدهای کوتاه مدت و دراز مدت ایجاد می‌کنم	ایجاد تفکر مثبت	ایجاد جهان بینی جدید
به موارد مثبتی که کار اقماری داره فکر می‌کنم تا در مشکلات فق غرق نشوم	رسالت‌مندی	
به خوبی‌های زندگیم این جور موقع‌ها فکر می‌کنم و این که چجوری موقعیت‌های بهتر بسازم	الگوگیری اجتماعی	
آدم‌ها باید به این فکر کنند که چه رسالتی در کار و زندگی دارند تا در مواقع سختی بتونند دوام بیان و غرق مشکلات نشوند و مسائل برآن‌ها سوار نشوند	هماندیشی یا دیگران	ایجاد حمایت اجتماعی
از همکارهای خودم سوال می‌کنم ببینم چجوری با مشکلات کنار میان، بعد من هم میتونم الگو بگیرم	تقویت ارتباط اجتماعی	
سعی می‌کنم راجب مشکلاتم با دوستانم حرف بزنم و بفهمم که آنها چه کار می‌کنند و هم اینکه من فقط تنها کسی نیستم که با موانعی روبرو هستم		
روی ارتباط خودم با محیط بیرونی کار کردم تا بتونم حرفم رو بزنم و به خواسته هام برسم		
سعی می‌کنم راجب به احساسات بدی که در محیط کار بوجود آمده است با بقیه، چه خانواده و چه همکاران صحبت کنم و اونها رو صرفا درون خودم نریزم	برون ریزی احساسات	

جدول ۳. مقوله‌های عمده تحقیق (الگوی راهبردی برای مقابله
با عوامل تهدیدکننده سلامت روان و ساختار خانواده)

ردیف	مقوله‌های محوری	مقوله‌های هسته‌ای	تمرکز تغییرات
۱	برنامه‌های تفریحی ورزشی		تغییرات زندگی
۲	تغییرات محیطی در کار		تغییرات زندگی
۳	ارتقاء مهارت‌ها ذهنی و رفتاری	راهکارهای شغلی و سازمانی	تغییرات زندگی
۴	ایجاد حمایت‌های شغلی و سازمانی		تغییرات زندگی
۵	ایجاد انگیزه‌های شغلی و سازمانی		تغییرات زندگی
۶	تقویت نقش‌های خانوادگی		تغییرات زندگی
۷	مدیریت ارتباط با فرزندان	راهکارهای خانوادگی	تغییرات زندگی
۸	ایجاد صمیمیت پایدار با همسر		تغییرات زندگی
۹	مدیریت کارکردهای خانوادگی		تغییرات زندگی
۱۰	نیازسنجی مداوم از خودمان و خانواده		تغییرات زندگی
۱۱	مدیریت تکالیف ناتمام در کار و خانواده	کارکردگرایی شخصی-خانوادگی	تغییرات زندگی
۱۲	عمل‌گرایی در محیط کار و خانواده		تغییرات زندگی
۱۳	پذیرش و تعریف واقعیت‌ها		تغییرات زندگی
۱۴	خودنگری		تغییرات زندگی
۱۵	مراقبه‌های معنوی	راهکارهای فردی	تغییرات زندگی
۱۶	تفکیک بین حیطه‌های تغییرپذیر از تغییرناپذیر در زندگی		تغییرات زندگی
۱۷	ایجاد حمایت اجتماعی		تغییرات زندگی
۱۸	ایجاد فرا دید نسبت به کار		تغییرات زندگی
۱۹	ایجاد فرادید نسبت به زندگی	فرا دیدگرایی	تغییرات زندگی
۲۰	ایجاد فرا دید نسبت به مشکلات		تغییرات زندگی
۲۱	ایجاد جهان بینی جدید		تغییرات زندگی



مدل پارادایمی راهبردهای مقابله‌ای با عوامل تهدیدکننده سلامت روان و ساختار خانواده
کارکنان اقماری شرکت نفت: با تأکید بر محوریت تغییر نوع سوم

راهکارهای شغلی و سازمانی: این مقوله به عنوان یکی از کدهای انتخابی و در رابطه با راهبردهای مقابله با عوامل تهدیدکننده سلامت روان و ساختار خانواده پرسنل اقماری است. این مقوله شامل مقوله‌های برنامه‌های تفریحی ورزشی، برگزاری اجتماعات، تغییرات محیطی در کار، ارتقاء مهارت‌ها ذهنی و رفتاری، ایجاد حمایت‌های شغلی و سازمانی، مدیریت جایگاه‌های شغلی و ایجاد انگیزه‌های شغلی و سازمانی است. این مقوله با مواردی سروکار دارد که به راهکارهایی در رابطه با شغل و سازمان به جهت بهبود عوامل تهدیدکننده، ربط دارد.

برنامه‌های تفریحی ورزشی: یکی از عوامل مهم در کنترل عوامل تهدیدکننده در محیط کار برای پرسنل اقماری برنامه ریزی برای فعالیت‌های تفریحی مثل کنسرت یا

جنگ شادی و همچنین گذاشتن برنامه‌ها و مسابقات ورزش در مناطق عملیاتی است که بسیار در کنترل استرس و اضطراب کارکنان نقش دارد.

" برای ورزش کردن پرسنل و رفاه آن‌ها مکان‌هایی رودرست کنند و با کیفیت نگهش دارن، ما استخراج داریم ولی آنقدر کثیف هست که هیچکس نمیره و بیشتر حسرت داریم، به زمانی مسابقات ورزش می‌ذاشتن و چون فضای رقابتی بود خیلی ایجاد روحیه می‌کرد" تغییرات محیطی در کار: تغییرات محیطی در فضای کار به میزان زیادی می‌تواند در روحیه پرسنل نقش داشته باشد. در مناطق اقماری فرد در بعضی از واحدها به مدت ده ساعت در اتاق کاری خود آن هم به مدت چهارده روز است. ایجاد تغییراتی مانند کاشت گل و گیاه و یا گذاشتن امکانات رفاهی مثل قهوه ساز و زیبا سازی محیطی می‌تواند بسیار موثر باشد.

" من زمانی که سرکار هستم سعی می‌کنم در محیط کارم تغییر ایجاد کنم مثلاً اتاقم کردم پراز گل و گیاه و هرروز بهشون میرسم و این خودش انگیزه بهم میده، حتی یکی از بچه‌ها می‌خواد یک آکواریوم بزاره توی اتاق"

ارتقاء مهارت‌ها ذهنی و رفتاری: هرچقدر که پرسنل روی آموزش و به تبع آن مهارت‌های خود سرمایه‌گذاری کنند، در مواقع سختی و چالش‌ها بیشتر می‌توانند از آسیب‌های کار اقماری در محیط کار و خانواده جلوگیری کنند. کلاس‌های روان‌شناسی و مهارت‌های زندگی می‌توانند از این دسته آموزش‌ها باشند.

" زمانی که سرکار هستیم کتاب خواندن و مشاهده فیلم‌های آموزشی و یا شرکت در دوره‌های آموزشی باعث میشه از بیخیری و دوری اطلاعاتی کم شود، همچنین مستقر شدن یک روان‌شناس و مشاور در منطقه خیلی میتونه کمک‌کننده باشه"

ایجاد حمایت‌های شغلی و سازمانی: افراد در مناطق بسیار زیاد در بحث حمایت مشکل دارند و این فرضیه در ذم آنها هرروز بیشتر شکل می‌گیرد که سازمان برای آن‌ها ارزشی قائل نیست، از این رو ایجاد طرح‌های انگیزشی مثل تعدیل زمان حضور در

مناطق یا سیستماتیک کردن ارزشیابی‌ها و گریدهای دوره‌ای می‌تواند حس امنیت بیشتری را به آنها منتقل کند.

" چیزی که در شرکت نفت کمبود آن زیاد حس می‌شود ایجاد یک قانون مشخص و سازمانی در رابطه با سمت‌ها و ارزیابی‌های سالانه پرسنل که گریدها در واقعاً با توجه به آن‌ها داده می‌شود، تا بار فکری از ما نگیرد. همچنین هر پنج سال فرد اقماری رواز لحاظ مکان خدمت تعدیل کنند تا به مکان نزدیک تر و راحت تر انتقال پیدا کند "

ایجاد انگیزه‌های شغلی و سازمانی: خیلی از متغیرهای سازمانی است که می‌تواند در پرسنل ایجاد انگیزه کند و آن‌ها در مقابل سختی‌ها بیمه کند. یکی از مهمترین چالش‌ها دوری از خانواده هاست که ایجاد منازل سازمانی یا برنامه‌هایی برای حضور خانواده‌ها در مناطق می‌تواند از آن دست باشد. همچنین دیدارهای مسئولین رده بالا با پرسنل در ایجاد حس مهم بودن و در نتیجه انگیزه بسیار نقش دارد.

" من زمانی که لامرد بودم یک خانه گرفتم و همسر و فرزندم را با خودم آوردم، باورتون همیشه چه حس آرامشی بود وقتی شب میرفتم پیششون. ولی الان منطقه من عوض شده است و به نظرم باید منازل سازمانی در شهر نزدیک مناطق در اختیار پرسنل قرار دهند تا آن‌ها بتونن خانواده‌های خودشون رو بیارن نزدیک خودشون "

راهکارهای خانوادگی: این مقوله به عنوان یکی از کدهای انتخابی و در رابطه با راهبردهای مقابله با عوامل تهدیدکننده سلامت روان و ساختار خانواده پرسنل اقماری است. این مقوله شامل مقوله‌های تقویت نقش‌های خانوادگی، مدیریت ارتباط با فرزندان، ایجاد صمیمیت پایدار با همسر و مدیریت کارکردهای خانوادگی است. این مقوله با مواردی سرو کار دارد که به راهکارهایی در رابطه ساختار خانواده به جهت بهبود عوامل تهدیدکننده، مرتبط است.

تقویت نقش‌های خانوادگی: یکی از عوامل مهم و تاثیرگذار در مقابله با چالش‌های کار اقماری در بعد ساختار خانواده این است که در خانه نقش‌ها مشخص شود تا اعضا

دچار ابهام و تعارضات نقش نشوند و هر کس مسئولیت‌ها و وظایف خود را بدانند. یکی از راهکارها این است که راجب نقش‌ها در طول زمان صحبت شود و مدام نیازسنجی در مورد آن انجام شود، چرا که نقش‌ها نیاز به آپدیت شدن دارند.

"هر از مدتی با خانمم در رابطه با این که هر کدوم چه کارهایی رو انجام بدیم صحبت می‌کنیم و تقسیم وظایف می‌کنیم، چرا که زمانی که من نیستم خانمم وظایف من رو هم انجام میده و نقش‌های زیادی را برعهده داره."

مدیریت ارتباط با فرزندان: ارتباط با فرزندان همیشه از مشکلات اصلی بچه‌های اقماری است و چون در یک سراین ماجرا فرزند است که خیلی درک نمی‌کند و روی برداشتش نمیشود حساب کرد، کار سخت ترمی شود. کارکنان اقماری باید کیفیت ارتباط خود را در زمان کار با فرزندان بیشتر کنند و اجازه ندهند ارتباطشان سرد و بیروح شود. تداوم ارتباط و همچنین ثبات و شبیه بودن کیفیت آن در دو سیکل کار و خانه از موارد مقابله‌ای است.

"من برای ارتباط بهتر با پسر سعی میکنم ارتباطم و برآورده کردن خواسته‌ها در دو سیکل کاری برای دو فرزندم شبیه هم باشد تا در زمانی که هستم سواستفاده نکند و من تبدیل به یه فرد صرفاً دلسوز نشوم. توی منطقه که هستم دایماً برای فرزندم از محیط عکس میفرستم و میگم به مادرت هم نشون بده، و این که بران نقاشی‌ها رو بفرست. می‌خوام ارتباطم حفظ بشه باهاشون و هم رو فراموش نکنیم"

ایجاد صمیمیت پایدار با همسر: صمیمیت بین زوجین بر حسب دور بودن چند هفته همسر در معرض خطر هست و رابطه پرهیجان روزهای اول را تبدیل به یک رابطه هم خانگی می‌کند. از این رو باید بروی کیفیت رابطه با همسرنیروی ویژه‌ای گذاشت. توجه به خواسته‌های متقابل که از طریق دقت و گفتگو انجام می‌شود، و توجه به نیازهای عاطفی در ارتباط از جمله این موارد است.

"من با همسر هر از گاهی میشینیم و خواسته‌های هم رو مرور می‌کنیم تا دچار روز

مرگی نشیم چون دوری من از فضای خونه باعث شده بود از هم دور بشیم. قبلا اصلا حرف نمیزدیم و من هم بیشتر صحبت نمی‌کردم و این مهمترین بلای یک زندگی است که بچه‌های اقماری دارند چون در محیط کار سکوت بیشتری حاکم است، ولی الان سعی میکنیم جدا از بچه‌ها با تایم بگذرونیم و از درون هم با خبر بشیم"

مدیریت کارکردهای خانوادگی: تمام مواردی که در سطح فرزندان و همسرانجام می‌شود باید در سیستمی که هر دو را در بر می‌گیرد نیز انجام شود اعم از بروز رسانی خواسته‌های خانواده تا ارتقاء کیفیت روابط و فعالیت‌هایی که به کل خانواده به عنوان یک منظومه مهم مربوط می‌شود. برنامه ریزی برای برنامه‌های تفریحی و شبیه سازی دو سیکل کار و خانه از نظر میزان و کیفیت ارتباط نیز در این راستا قرار می‌گیرد.

" زمانی که سرکار در منطقه هستم سعی می‌کنم با هر روشی که شده کیفیت ارتباط با همسر و فرزندان و خانواده خودم را در چهارده روز کار بالا ببرم، حالا از طریق صحبت هاب تصویر یو صوتی. برای تفریح و مسافرت با خانواده بیشتر زمان صرف می‌کنم و برنامه ریزی با همسر انجام می‌دهم و سبک زندگی یکی باشد، اینجوری نباشد که در چهارده روز کاملاً جدا باشیم و چهارده روز بعد خیلی نزدیک باشیم"

کارکردگرایی شخصی - خانوادگی: این مقوله به عنوان یکی از کدهای انتخابی و در رابطه با راهبردهای مقابله با عوامل تهدیدکننده سلامت روان و ساختار خانواده پرسنل اقماری است. این مقوله شامل مقوله‌های نیاز سنجی مداوم از خودمان و خانواده، مدیریت تکالیف ناتمام در کار و خانواده و عمل‌گرایی در محیط کار و خانواده است. این مقوله با مواردی سروکار دارد که مربوط به کارهای عینی و عملی است که افراد اقماری در رابطه با مشکلات و تهدیدها می‌توانند انجام دهند.

نیاز سنجی مداوم از خودمان و خانواده: ما انسان هستیم و در طول زندگی زشد می‌کنیم. اگر رفتارهایمان همزمان با نیازها رشد نکنند در انتهای ایم مسیر ما سبک زندگی‌ای داریم که ما را خوشحال نمی‌کند و انگیزه به ما نمی‌دهد. بهبود عوامل

تهدیدکننده تا میزانی به این مسئله مهم مرتبط است که ما ابتدا چقدر به نیازهای کلی خود و خانواده در زندگی توجه می‌کنیم و حتی آن‌ها مورد بازبینی قرار می‌دهیم. فرمول خوشحالی در زندگی از مسیر شناخت مداوم نیازها و رفع آن‌ها می‌گذرد.

"بیست سال پیش که درسم تموم شده بود هدفم این بود که استخدام شوم و هویت شغلی پیدا کنم و این مهمترین نیاز من بود اما الان اینجوری نیست، و دقیق که نگاه می‌کنم می‌بینم من تغییر کردم ولی اینونفهمیدم، حتی خانواده من تغییر کردن ولی ما هنوز با رفتارهای نیاز بیست سال پیش داریم زندگی می‌کنیم. الان نیروی زیادی روی این که خودم و خانوادم چه نیازهای برآورده نشده‌ای داریم، می‌گذارم"

مدیریت تکالیف ناتمام در کار و خانواده: تکالیف ناتمام در زندگی و کار شامل تمام مواردی است که باید برای آنها کاری انجام دهیم ولی سرباز و بلا تکلیف مانده اند. افراد اقماری بر حسب نوع کار و جابجایی مداوم بین دو محیط کار و خانه بیشتر در معرض ایجاد تکالیف ناتمام هستند، آن‌ها با یک توجیه ساده که برم و پیام در سیکل بعدی انجام می‌دهم و از این رو مدیریت کارهای عقب افتاده و برنامه ریزی برای کارها و زمان به میزان زیادی از اثرات خستگی و بی‌انگیزگی پرسنل کم می‌کند.

"چند سالی است که احساس می‌کنم از خواب که بیدار میشم خسته هستم و کلی بار روانی در خواب داشتم، و به این نتیجه رسیدم باید واسه خودم برنامه ریزی داشته باشم نسبت به کارهایی که دورم جمع شده و من رو خسته کرده اند، سعی می‌کنم برای کارهای عقب مونده برنامه ریزی کنم چون خیلی از من انرژی می‌گرفت"

عمل‌گرایی در محیط کار و خانواده: مقوله عمل‌گرایی به این مهم اشاره دارد که فاعلانه عمل کردن و نه صرفاً گله‌گذاری و اخبارگویی برای مشکلات، داشتن روحیه شوخ طبعی، عدم مقایسه با دیگران و بالا بردن کیفیت زندگی در بعد تغذیه و ورزش و ارتباطات می‌تواند به میزان زیادی عوامل تهدیدکننده سلامت روان و ساختار خانواده را کم کند.

"به نظرم افراد در محیط کار باید اگر تغییری می‌تونن انجام بدن خودشون دست به کار بشن و از پتانسیل‌ها استفاده کنند اگر در محیط کار منفعلانه عمل کنیم حالمون بد میشه، من اگر سیستم برای من چیزی تهیه نکند خودم برای خودم انجام میدم تا حال خودم رو خوب کنم"

راهکارهای فردی: این مقوله به عنوان یکی از کدهای انتخابی و در رابطه با راهبردهای مقابله با عوامل تهدیدکننده سلامت روان و ساختار خانواده پرسنل اقماری است. این مقوله شامل مقوله‌های پذیرش و تعریف واقعیت‌ها، خود‌نگری، تمرین‌های مراقبه‌ای و تفکیک بین حیطه‌های تغییرپذیر از تغییرناپذیر در زندگی است. این مقوله با مواردی سروکار دارد که مربوط به فرایندهای درونی خود فرد اقماری در راستای مقابله با تهدیدها، است.

پذیرش و تعریف واقعیت‌ها: یک از چالش‌های افراد اقماری این است که برای مثال بعد گذشت بیست سال هنوز کار اقماری را باور نکردند، در نتیجه قدم اول برای بهبود تهدیدها این است که واقعیت کار اقماری مورد پذیرش قرار بگیرد و تعریف برای آن آورده شود و از تلخی‌های آن فرار نکنند.

"من بعد از پانزده سال که از اقماری بودنم می‌گذرد هنوز دارم از خیلی مسائل فرار می‌کنم و از زمانی که این کار رو انجام ندادم راحت تر با مشکلات دارم کنار میام، قبلا فکر می‌کردم یک روز صبح از خواب بیدار می‌شوم و معجزه‌ای رخ می‌دهد و من دیگر اقماری نیستم و چون این اتفاق در ذهنم نمی‌افتاد همش ناکام و ناراضی بودم و از زمانی که کارم رو پذیرفتم بیشتر روی آسیب هاش دارم کار می‌کنم"

خود‌نگری: تمام موارد مقابله‌ای به کنار، خود فرد اقماری و فرایندهای مرتبط با او نقش اصلی در راهکارهای مقابله‌ای در کار اقماری را دارد. توجه کردن فرد به علاقه‌ها و نیازها و ارزشهایش می‌تواند او را در مقابل مشکلات بیمه کند و از فرصت کار اقماری برای رشد شخصی خود استفاده کند.

" در کل مدتی که اقماری هستم از زمانی که به علاقه‌ها و نیازهای خودم توجه بیشتری کردم بهترتونستم با فضا و سختی‌های منطقه کنار بیام چرا احساس مفید بودن بیشتری دارم و حس می‌کنم قوی تر شدم و خودم را بیشتر دوست دارم. یک نکته مهم رو فهمیدم اون هم این هست که کسی رای زندگی و خوشحالی من کاری نمی‌کند و خودم باید دست به کار شوم زندگی خودم و خانوادم رو بسازم"

مراقبه‌های معنوی: مراقبه‌های ذهنی و معنوی و مذهبی بسیار در مقابله با تهدیدها و چالش‌های کار اقماری موثر است و از درون افراد رو قوی می‌کند و به آنها انگیزه می‌دهد تا چیزی که از آن ناراضی هستند را بسازند و یا به درک عمیق تری از کلیت هستی و زندگی برسند و خدامحوری را در مسیر کار و زندگی در پیش بگیرند.

" زمانی که در منطقه و سرکار هستم برای اینکه مشکلات و تنهایی روی سرم سوار نشود با خودم خلوت می‌کنم در مراسم مذهبی و قران خوانی شرکت میکنم. هر زمان خیلی سخت می‌گذرد قرآن می‌خونم یا نهج البلاغه و کتاب دیگه و روی معنویات خودم کار میکنم و سعی میکنم خدا را در وجود خودم پررنگ تربینم"

تفکیک بین حیطه‌های تغییر پذیر از تغییر ناپذیر در زندگی: مشکلات و چالش‌ها زمانی در کار اقماری بروی سلامت روان و ساختار خانواده بیشتر فشار می‌آورند که فرد اقماری مواردی که در زندگی و کار خود که می‌تواند تغییر دهد را رها کرده است و عمدتاً تمرکز و توجه بروی موارد و مسائلی دارد که تغییرات آنها از عهده او خارج است و در نتیجه او ناکام است. تمرکز بروی حیطه‌هایی که تحت کنترل و مسئولیت مستقیم فرد قرار دارد بازدهی او را افزایش می‌دهد و در نتیجه حال بهتری در مواجهه با مشکلات دارد.

" فکر میکنم در این سالها که در منطقه اقماری هستم روی چیزهایی‌هایی فوکوس کردم که از دست من خارج بوده و از نیرو گذاشتن برای زندگی خودم دور موندم و این من رو ضعیف کرده، چرا که بازدهی کل کار و زندگی برام کم بوده است"

فرا دیدگرایی: این مقوله به عنوان یکی از کدهای انتخابی و در رابطه با راهبردهای

مقابله با عوامل تهدیدکننده سلامت روان و ساختار خانواده پرسنل اقماری است. این مقوله شامل مقوله‌های ایجاد فرادید نسبت به کار، ایجاد فرادید نسبت به زندگی، ایجاد فرادید نسبت به مشکلات، ایجاد جهان بینی جدید و ایجاد حمایت اجتماعی است. این مقوله با مواردی سروکار دارد که مربوط به ایجاد نوعی فرادید و جهان بینی متفاوت تر به کلیت زندگی و کار و چالش‌های آن است.

ایجاد حمایت اجتماعی: یکی از عواملی که تهدیدها رو کم میکنند ایجاد یک حلقه حمایتی اجتماعی است تا افراد اقماری اولاً احساس نکنند تنها هستند، دوما بدانند که می‌توانند برون ریزی احساسی داشته باشند و از سمت افراد دیگر درک می‌شوند و در نهایت این الگوی رفتاری به بهبود ارتباط‌های اجتماعی فرد می‌انجامد.

"درمواقع سختی و مشکلات از همکارها و دوستان خودم سوال می‌کنم بینم چجوری با مشکلات کنار میان، بعد من هم میتونم الگو بگیرم. سعی می‌کنم راجب مشکلاتم با دوستانم حرف بزنم و بفهمم که آنها چه کار می‌کنند و هم اینکه من فقط تنها کسی نیستم که با موانعی روبرو هستم"

ایجاد فرادید نسبت به کار: این مقوله اشاره به این موضوع دارد که ما اصلاً چرا کار می‌کنیم و در پس انتخاب شغل و مشکلات آن به دنبال چه چیزی می‌گردیم. یکی از موارد مقابله‌ای مهم رسیدن به نوعی بینش در رابطه با فلسفه کارکردن و ایجاد انگیزه‌های مرتبط با آن است.

"مدتی است برای مقابله با سختی‌های کار اقماری دارم فکر میکنم چرا دارم کار می‌کنم در وهله اول و مسئولیت اینکه باید کار کنم تا احساس مفید بودن بهم دست بده و هویت شغلی داشته باشم رو هیچ وقت فراموش نمی‌کنم، بررسی دلایل کار کردن باعث شده سختی‌ها رو کمتر ببینم"

ایجاد فرادید نسبت به زندگی: کار کردن زیر مجموعه‌ای کلیت زندگی است که افراد درون آن قرار دارند. خیلی‌ها یادشون رفته که کار می‌کنند تا از مواهب آن استفاده کنند و

در جای دیگر زندگی کنند و بدانند از کلیت زندگی خودشان چه چیزی می‌خواهند. بررسی فلسفه و انگیزه‌های زندگی باعث می‌شود افراد کمتر به جزییات چالش برانگیز دقت کنند و نوعی کلی‌نگری در زندگی داشته باشند.

"من هر زمان که سرکار هستم و خیلی که حال گرفته می‌رم سراغ این موضوع که از زندگی خودم چی می‌خوام و چرا دارم زندگی می‌کنم روی ذهن خودم کار میکنم تا بدونم معنی زندگی کردن چی هست و چجوری میتونم خوشحال تر بشم، اینقدر در مسائل کار غرق میشیم که یادمون میره در این نقطه که ایستادیم چیکار داریم میکنیم"

ایجاد فرا دید نسبت به مشکلات: مشکلات در همه کارها وجود دارد، نوعی که فرد برداشت می‌کند می‌تواند میزان خوب یا بد بودن حالش را مشخص کند. نگاه کل نگر به چالش‌ها و موارد تهدید کننده و حتی دیدن از ابعاد بهتر و متفاوت تر در زندگی و کار باعث می‌شود سختی آنها کمتر بروی سلامت روان و ساختار خانواده تاثیر بگذارد.

"به نظر من در کار اقماری که دوری و مشکلات بیشتر است باید گاهی باید مشکلات رو از بالا نگاه کرد تا خیلی بزرگ به نظر نرسند و مارو در برنگیرن و خسته نکنند، وگرنه دیگه کاریش نمیشه کرد. هر سری که با هواپیما میام خونه یا می‌خوام برگردم به پایین نگاه می‌کنم تا ببینم ما و مشکلاتمون چقدر کوچک هستیم در کل زندگی و این حال رو خوب می‌کنه"

ایجاد جهان بینی جدید: هر انسان از دریچه یک لنز به دنیای اطراف نگاه می‌کند و شرایطش در زندگی به همین نگاه و باورها بستگی دارد. افراد درگیر و دار مشکلات با تجهیز کردن خد به جهان بینی کل نگر تر و مثبت تری می‌توانند امید و تفکر مثبت تری در خودشان ایجاد کنند و به رسالت‌مندی خود بیشتر توجه کنند تا چالش‌ها و عوامل تهدید کننده سوار بر آن‌ها نشوند.

"هر زمانی که احساس پوچی در محیط سخت و بیروح کار اقماری می‌کنم با بررسی اهدافم در زندگی برای خودم امیدهای کوتاه مدت و دراز مدت ایجاد می‌کنم تا بتونم"

پیش خودم لبخند بزنم. آدم‌ها باید به این فکرکنند که چه رسالتی در کار و زندگی دارند تا در مواقع سختی بتوانند دوام بیارن و غرق مشکلات نشوند. من رسالتم در این است که تامین کنم خانواده‌م و خودم رو و احساس خوبی از طریق این مسئولیت پذیری دارم"

بحث و نتیجه‌گیری

سوال این پژوهش اشاره بر راهبردهایی دارد که کارکنان اقماری در رابطه با عوامل تهدید کنند و چالش برانگیز نسبت به سلامت روان به عنوان نماینده‌ای از بعد درون فردی و ساختار خانواده به عنوان نماینده‌ای از بعد بین فردی، می‌توانند از آن‌ها استفاده کنند. کمتر تحقیق داخلی است که در رابطه با مشاغل اقماری سراغ راهبرها آن هم در تمام ابعاد و با محوریت تغییرات نوع سوم آمده باشد. مقوله‌های اصلی این سوال عبارت بودند از: راهکارهای شغلی و سازمانی، راهکارهای خانوادگی، کارکردگرایی شخصی- خانوادگی، راهکارهای فردی و فرا دیدگرایی.

راهکارهای شغلی سازمانی

که متمرکز بر تغییرات در محیط شغل و سازمان افراد اقماری شرکت نفت است. برنامه‌های تفریحی و ورزشی اولین یافته از این مقوله بود. یکی از راهبردهایی که خیلی میتواند در سلامت روان پرسنل موثر باشد ایجاد مسابقات ورزشی و برنامه‌های تفریحی است تا کمی از فضای خشک و صنعتی و بیروح فضای کار کاسته شود و پرسنل را کمی به سمت فضاهای شهری و دارای امکانات نزدیک کند و برای اندکی روح و روان خود را آرایش بخشند. زمبیا و همکاران^۱ (۲۰۱۷) در پژوهش خود بروی کارکنان دریایی که بشکل اقماری کار می‌کردند به این نتیجه رسیدند یکی از عواملی که باعث می‌شود فرد اقماری و نوبتکار با روحیه بهتری چند هفته دوری از شهر و خانواده خودش را پشت سر بگذارد، ایجاد رویدادهای ورزشی و تفریحی در محیط کار است که بسیار می‌تواند

اثربخش باشد. تغییرات محیطی در کار دیگر یافته این سوال بود. این مقوله تأکید بر این موضوع دارد که فضای محیط کار و ایجاد تغییرات فیزیکی می‌تواند در سلامت روان کارکنان تاثیر زیادی را داشته باشد. گذاشتن گل و گیاه در اتاق کار یا گذاشتن یک آکواریوم و چیزهایی از این قبیل که رسیدگی روزمره داشته باشد می‌تواند در روحیه و آرامش پرسنل نقش زیادی داشته باشد. همچنین ایجاد عایق بندی برای کنترل صداهای اضافی و استفاده از رنگ‌های آرامش بخش تر در محیط کار می‌تواند موثر باشد و یا پخش موسیقی‌های بدون کلاد در ساعاتی که امکان پذیر باشد میتواند از گزینه‌های تاثیرگذار باشد. همسوبا این یافته تحقیق، استنلی و کندی^۱ (۲۰۰۶)، الامرای و اکاشه^۲ (۲۰۱۷) و بوشمن و همکاران^۳ (۲۰۱۳) در تحقیقات خود متمرکز بر تاثیرات محیطی بر سلامت روان، اذعان کردند که محیط کار از لحاظ روانی و اجتماعی با سلامت روان مرتبط است و هر موردی که بتواند از پرسنل نسبت به تکراری بودن محیط کار تمرکز زدایی کند و خستگی روانی را کم کند می‌تواند به کاهش علائم روانی منجر شود. ارتقاء مهارت‌های ذهنی و رفتاری دیگر یافته این سوال بود. این مقوله تأکید می‌کند یکی از مهمترین راهبردها در بحث چالش‌های کار اقماری ارتقاء ذهن و آموزش رفتار است. گذاشتن برنامه‌های آموزشی و کلاس‌های روان‌شناسی برای پرسنل در باب کنترل خشم، مدیریت هیجان، مدیریت استرس و مهارت‌های ارتباط موثر در کار و با خانواده می‌تواند تا حدود زیادی پیامدهای ناخوشایند کار اقماری را کاهش دهد. استقرار یک مشاور و روان‌شناس در مناطف می‌تواند تا حدود زیادی موثر باشد و در تکمیل این مقوله می‌توان به این مهم اشاره کرد که خود پرسنل باید از طریق پیگیری‌های شخصی در رابطه با دیدن فیلم‌های آموزشی و خواندن کتاب و هر منبع و مقاله‌ای به کسب اطلاعات بیشتر مبادرت ورزند. همسوبا این راهبرد تحقیق لجوسا و لائو^۴ (۲۰۰۹) و ژو همکاران^۵ (۲۰۲۰) در

1. Stansfeld, S., & Candy, B

2. Al-Omari, K., & Okasheh, H

3. Boschman, J. S., Van der Molen, H. F., Sluiter, J. K., & Frings-Dresen, M. H. W

4. Ljoså, C. H., & Lau, B

5. Gu, Z. H., Qiu, T., Tian, F. Q., Yang, S. H., & Wu, H

پژوهش خود بروی نیروهای نوبتکار و گردشی در روی سکویهای نفتی نروژ و چین، به این نتیجه رسیدند که از میان استراتژی‌های مقابله‌ای با مشکلات کار اقماری حتما باید بروی توانایی حل مسئله و بازسازی شناختی توسط سازمان و خود فرد در قالب بالا بردن توانایی‌ها، اقدام کرد تا بتوان مصائب و مشکلات شغل اقماری را کاهش داد. ایجاد حمایت‌های شغلی و سازمانی دیگر یافته مهم این بخش بود. این مقوله در باب راهبردها تأکید بر این موضوع دارد که سازمان می‌تواند از طریق وضع یک سری قوانین حمایتی بار سنگین مشکلات را از دوش افراد اقماری بردارد. برای مثال تعدیل مکان خدمت بعد از پنج سال به جای نزدیک تر به محل زندگی یا تغییر در سیکل و مدت زمان کار اقماری و محدود تر کردن زمان خارج از خانه بودن یا ایجاد قوانین مشخص تر و عینی تر در رابطه با ارزیابی و ارتقا گرید پرسنل و در نهایت ایجاد کارگروه بحران برای موارد اضطراری می‌توان در چهارچوب بسته حمایتی سازمان قرار گیرد. هاوینک و همکاران^۱ (۲۰۰۹) در تحقیق خود به این مهم رسیدند که سازمان و شرکت‌های متولی کارهای آف شور و اقماری باید بروی ایجاد انگیزه و درک کارکنان و ایجاد حمایت شغلی نیروی بیشتری گذارند تا افراد نیز از نظر ادراک به سازمان بیشتر نزدیک شوند و از صلاحیت و کارآمدی بیشتری برخوردار شوند و در نتیجه برآیند بازدهی کل سیستم بالا رود. ایجاد انگیزه‌های شغلی و سازمانی آخرین یافته مربوط به راهبردهای شغلی و سازمانی بود. این مقوله تمرکز بر این موضوع دارد که یکی از بهترین روش‌های سازمانی برای مقابله با عوامل تهدیدکننده سلامت روان و ساختار خانواده کارکنان، افزایش انگیزه پرسنل اقماری است. افزایش ضریب سختی کار برای حقوق بیشتر، ایجاد منازل سازمانی در نزدیکی محل کار تا پرسنل بتوانند خانواده‌های خود را به کنار خود داشته باشند و همچنین ایجاد بستری برای تعامل بیشتر کارکنان با سمت‌های بالاتر و مدیریت و بیان کردن دغدغه‌ها می‌تواند باعث افزایش انگیزه پرسنل در محیط کار باشد. مدل‌های شغلی نشان می‌دهند که

1. Høivik, D., Tharaldsen, J. E., Baste, V., & Moen, B. E

سلامت روان پرسنل نوبتکار بسیار زیاد در گرو میزان تعامل آنها با کاری است که انجام می‌دهند و این تعامل خود به میزان زیادی بستگی به این دارد که چه میزان انگیزه برای انجام کار و شغل خود دارند، در واقع زمانی که منابع انگیزشی شغل مثل امنیت مالی فراهم باشد پتانسیل انگیزشی فرد رو به صعود می‌رود و بین خواسته‌های خود و منابع شغلی یک توازن برقرار می‌کند که خود باعث می‌شود مشکلات و سختی را بیشتر تحمل و مدیریت کند (باکرودمروتی^۱، ۲۰۰۷؛ مت و همکاران^۲، ۲۰۱۸).

راهکارهای خانوادگی

این مقوله اشاره به راهبردهایی دارد که مربوط به کلیت خانواده می‌باشد، چه در فضای زوجین و چه در فضای والدین و فرزندان. اولین یافته این قسمت تقویت نقش‌های خانوادگی بود. کار اقماری و دوری مرد خانواده به مدت چند هفته باعث می‌شود در هم آمیختگی در نقش‌های بوجود آید که خود مشکل ساز است، یکی از راهبردها برای برون رفت از این وضعیت این است که در نقش‌ها تغییراتی بوجود آید و راجب آن‌ها بین زوجین و حتی با فرزندان صحبت شود. محدودیت‌ها بررسی شوند و راجب وظایف و توقعات با هم گفتگو کنند و به نقطه مشترکی برسند. در واقع حال که نوع کار باعث شده رابطه‌ها و تعاملات از لحاظ کمیت دچار افت شوند، از طریق بازبینی و تقویت نقش‌ها خانوادگی کیفیت رابطه و تعاملات را بهبود بخشند. ضرورت تخصیص و پاسخ دهی مناسب نقش‌ها توسط زوجین در خانواده‌های کارکنان اقماری و بازتعریف نقش‌های خانوادگی و تغییر نگرش افراد نسبت به وظایف و مسئولیت‌های خانوادگی یکی از موارد مهم و کلیدی است، بنابراین زوجین به منظور افزایش اطلاعات خود و تسهیل در ایفای مناسب نقش‌های خانوادگی باید به هماهنگی و گفتگوی بیشتری مبادرت ورزند (باباپور، راهب و عبدی، ۱۳۹۹). همسو با این یافته تحقیق لجوسا و نائو^۳

1. Bakker, A. B., & Demerouti, E

2. Mette, J., Garrido, M. V., Preisser, A. M., Harth, V., & Mache, S

3. Ljoså, C. H., & Lau, B

(۲۰۰۹) و بروک، فریمن و دیچبام^۱ (۲۰۲۰) در تحقیقات خود به این موضوع رسیدند که خانواده‌های اقماری خانواده‌های از ریتم دررفته‌ای هستند که نتوانستند در مسائل مختلف مثل روابط خانوادگی و اجتماعی به سازگاری خوبی برسند، دلیل مهم هم این است که هیچ کس در سیستم سر جای خود قرار ندارد و نمی‌داند که چه وظایف و مسئولیت‌هایی را باید برعهده بگیرد، پس راهبرد مقابله با این وضعیت ترسیم ساختارهای جدید در نقش‌ها و مسئولیت‌ها است تا خانواده کمتر در معرض تنش‌ها قرار گیرد. مدیریت ارتباط با فرزندان دیگر یافته از راهبردهای خانوادگی تحقیق بود. این مقوله تأکید دارد ساختار خانواده سالم در افراد اقماری در گرو داشتن یک ارتباط با ثبات با فرزندان است. دوری‌های مکرر و طولانی مدت کیفیت ارتباط با فرزندان را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد، فرد اقماری باید ارتباط دوستانه‌تر و با کیفیت‌تری با فرزندان خود برقرار کند و زمانی هم که در منطقه به سر می‌برد کماکان از طریق وسایل ارتباطی، ارتباط خود را با فرزندش حفظ کند تا فرزند دچار این حس نشود که پدرش او را ترک کرده است. همچنین میزان و شکل ارتباط را دو سیکل کار و خانه به هم نزدیک کند و اینگونه نباشد که در سیکل خانه به سبب دوری، فرزند با جگیر شود و رئیس خانه شود. از طرفی رویکرد زوجین چه در زمان غیبت مرد خانواده و چه در زمان حضور باید با هم هماهنگ باشد و گپ و سواستفاده‌ای از نبود پدر توسط فرزندان صورت نگیرد. شن و دیگر^۲ (۲۰۰۸)، کولیگان و روسا^۳ (۱۹۹۰) و پارک، سوولی^۴ (۲۰۲۰) در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که سلامت روان افراد اقماری تا حدود زیادی به رابطه آنها با خانواده و مخصوصاً فرزندان بستگی دارد، بیشترین کارایی زمانی است که فرد اقماری بتواند وقت کافی را برای ارتباط با همسر و فرزندان و دوستان بگذارد و نسبت به خانواده خود احساس مفید بودن کند. ایجاد صمیمیت پایدار با همسر دیگر راهبرد این قسمت بود. این مقوله بر این

1. Brook, E., Freeman, M., & Ditchburn, G
2. Shen, J., & Dicker, B
3. Colligan, M. J., & Rosa, R. R
4. Park, H., Suh, B. S., & Lee, K

موضوع تأکید دارد که شاه کلید تحمل فشارهای شغل اقماری میزان و فرمت رابطه‌ای است که فرد با همسر خود به عنوان شریک زندگی دارد. توجه کردن به خویته‌های همدیگر و در دنیای هم قرار گرفتن ایجادکننده صمیمیت است. زوجین باید با تمام محدودیت‌ها روی نیازهای عاطفی هم تمرکز کنند و بیش از پیش گفتگو محوری را در روال زندگی خود قرار دهند، همدیگر را سورپرایز کنند تا رابطه به واسطه دوری دچار سردی نشود. به فعالیت‌ها و تفریحات دوتایی و بدون فرزندان بیشتر اهمیت دهند و سعی کنند در زمان دوری مرد هم به عنوان‌های دیگر و غیر کلیشه‌ای ارتباط خود را حفظ کنند. پاکرز، کارنو فارمر^۱ (۲۰۰۵) در پژوهش اعلام کردند زوجین تحت تاثیر سندروم شوهر متناوب به مرور برای هم غریبه می‌شوند و صمیمیت بین آن‌ها کم می‌شود، به همین علت شوهر باید در تصمیمات خانه همفکری داشته باشد و ارتباط خود با همسرش را حفظ کند تا او احساس تنهایی نداشته باشد. سیسکوویچ و جورانکو^۲ (۲۰۱۹) هم در پژوهش خود بروی افراد آف شور کرواسی به این نتیجه رسیدند که حفظ ارتباط موثر با خانواده به خصوص همسر از راهکارهای موثر در ایجاد صمیمیت بین زوجین است و در سلامت روان پرسنل دریای بروی سکوه‌های نفتی بسیار تاثیر دارد، در این میان فراوانی تماس‌های صوتی و تصویری بدون برنامه ریزی ساعتی از قبل تعیین شده رکن اصلی ایجادکننده رابطه صمیمانه بین زوجین بود. مدیریت کارکردهای خانوادگی دیگر یافته‌ی مهم این قسمت بود. این مقوله به این مسئله اشاره دارد که اعضای خانواده بر حسب دوری چند هفته‌ای از هم باید در یک سری کارهای متقابل به هماهنگی با هم برسند تا مشکلی در ساختار کلی خانواده ایجاد نشود. اعضا باید با هم در رابطه با نیازهای ارتباطی صحبت کنند و همه سعی بر این داشته باشند تا کیفیت ارتباط را بالا ببرند و آن را از روند کلیشه‌ای و احوال‌پرسی‌های تکراری و هرروزه خارج کنند، برای تفریحات و دوره‌های برنامه‌ریزی مدون تری انجام دهند و از نظر سبک زندگی سعی کنند

1. Parkes, K. R., Carnell, S. C., & Farmer, E. L

2. Slišković, A., & Juranko, A

سیکل‌هایی که مرد خانواده در منزل نیست با سیکل‌هایی که در خانه حضور دارد به هم شبیه شود تا بتواند حال بهتری را با هم تجربه کنند و فضای کارآمد تری را بسازند. فروبرگ^۱ (۱۹۸۵) در تحقیق خود به این یافته رسید که تعاملات و هماهنگی‌های بیشتر خانوادگی در مشاغلی که مرد از خانه دور است باعث می‌شود در کل اعضا اعم از همسر و فرزندان یک نوع حس پیوستگی و چسبندگی بوجود آید که همه فکر می‌کنند کلمتی به نام خانواده وجود دارد که مهم است و همچنین بروی کارآمدی خانواده تاثیر مثبتی می‌گذارد و باعث می‌شود در زمانی که خانواده دچار بحران و استرس می‌شود راحت تر از آن عبور کند و به آرامش برسد. موريسون و لينچ^۲ (۲۰۱۹) نیز در تحقیق خود عنوان کردند برای مواجهه با مصائب و مشکلات کارهای اقماری و دوران خانه، اعضا به خصوص زوجین باید در هر شرایطی تماس خود را حفظ کنند و از دور هم که شده با هم موارد را به اشتراک بگذارند تا احساس تنهایی و دوری بر آن‌ها سایه نیافکند، استراتژی مهم بعدی نیرو گذاشتن بروی فعالیت‌های تفریحی و برگذاری آیین‌هایی است که خانواده را بیشتر به هم می‌چسباند.

کارکردگرایی شخصی - خانوادگی

این مقوله اشاره به مواردی دارد که خود فرد و خانواده او در حیطه عمل و آن چیزی که مفید است و کارکرد دارد، می‌تواند انجام دهد. در واقع نوعی استفاده تمام عیار از آن چیزی است که می‌توانیم انجام دهیم و نه آن چیزی که می‌خواهیم در ذهن خود بررسی کنیم. نیازسنجی مداوم از خودمان و خانواده اولین مقوله و یافته در رابطه با این مقوله اصلی بود. این یافته تمرکز بر این دارد که ما نباید در وادی نیازهای گذشته خود بمانیم و به نیازهای خود و خانوادمان از طریق توجه و بررسی آن‌ها باید برسیم چرا که ما تغییر کردیم و هنوز با نیازهای قدیمی خود زندگی می‌کنیم. کار اقماری برحسب نوع دوری آن از

1. Fröberg, J. E

2. Morison, T., & Lynch, I

محیط خانواده بیشتر از بقیه مشاغل در معرض فریز شدن در نیازهای قدیمی است، چرا که هم فرد کمتر با خودش در ارتباط است و هم با خانواده خود. خیلی از افراد اقماری از مسیر و تحول رشدی همسر و فرزندان خود جا می‌مانند و این خود آغاز مشکلات است. راهبرد موثر این است که از طریق توجه و ارتباط موثر تر به هسته نیازهای خود و خانواده شان برسند و با رفع آنها از آرامش و خوشحالی بیشتری بهره‌مند شوند. الجوسا و لائو^۱ (۲۰۰۹) در پژوهش خود تحت عنوان "شيفت کاری در صنعت نفت نروژ: غلبه بر مشکلات مربوط به زندگی خانوادگی و اجتماعی - یک مطالعه مقطعی" و نزدیک به این یافته پژوهش، در رابطه با راهکارهای مقابله‌ای به این مهم رسیدند که در بعد احساسات و هیجان فرد اقماری باید اهداف و آرزوهای خود را در زمان حال پیدا کند تا با رفع آن انرژی دوباره بگیرد، در واقع با نقد آن چه انجام داده اند تماس بیشتری با محیط و درون خود برقرار کنند تا سختی‌های دوری از خانواده و مصائب آن، آن‌ها را کمتر تحت تاثیر قرار دهد. مدیریت تکالیف ناتمام در کار و خانواده دیگر یافته مهم این قسمت بود. این مقوله تأکید دارد کارهای انجام نشده بزرگ و کوچک در زندگی که از قضا در شغل اقماری به وفور دیده می‌شود یکی از علت‌های استرس و خستگی‌های دائمی افراد اقماری است. آن‌ها دائما بین دو فضا جابجا می‌شوند و کارهای خود را به سیکل بعدی و زمان بعدی که در خانه یا محل کار بودند موکول می‌کنند و همین باعث می‌شود کوله باری از کارهای انجام نشده آنها را در برگیرد، به همین جهت افراد اقماری باید برای کارهای عقب افتاده خود برنامه ریزی کنند و از کوچک به بزرگ آنها را انجام دهند تا از زندگی عقب نمانند، بهتر است مدیریت زمان را در دستور کار خود قرار دهند تا از زمانی که در خانه هستند استفاده کیفی بیشتری ببرند و بتوانند در نهایت با برنامه ریزی بین فعالیت‌های کار و خانه تفکیک و تمایز مشخصی قائل شوند تا کارهای هر حیطه باعث تداخل در رشد سیستم دیگر نشود و نوعی یکپارچگی در زندگی آن‌ها اتفاق بیوفتد و

انرژی‌های مسدود شده آزاد گردند. نزدیک به این یافته در پژوهش‌های داخلی و خارجی کم کار شده است با این حال چیین و مارتنز^۱ (۲۰۲۱) در پژوهش خود بروی افراد آفشور بیان کردن یکی از راهکارهای مقابله با سختی‌های کار اقماری این است که برای کارهای خانه زمانی که برمی گردیم باید برنامه ریزی کنیم وگرنه زیردست و پای کارهای انجام نشده له می شویم و به زمین و زمان ایراد وارد می‌کنیم که چرا من زمان برای انجام کارهای خود ندارم. عمل‌گرایی در محیط کار و خانواده دیگر یافته این بخش بود. این مقوله اشاره به این موضوع دارد که فرد اقماری باید با دیدن واقعیت‌ها و محدودیت‌های شغل خود، فاعلانه عمل کند و از پتانسیل‌های موجود خود استفاده کند، روحیه شوخ طبعی را در خود پرورش دهد، واقعیت‌های زندگی خود را با دیگران و ظاهر زندگی آنها مقایسه نکند، خود مراقبتی در رابطه با غذا خوردن و ورزش کردن را در برنامه خود قرار دهد، کیفیت زندگی در محل کار را به زندگی واقعی در خانه خود نزدیک کند، برای مثال از گل و گلدان برای تزئین استفاده کند، برای خود کتابخانه ایجاد کند، آشپزی کند، برنامه‌های دوره‌می و کتاب خوانی بگذارد تا این احساس در او ایجاد نشود که در زندانی گیر افتاده است که هیچ شباهتی به زندگی واقعی سایر آدم‌ها ندارد. این مقوله تأکید دارد هرکاری که می‌توانیم انجام دهیم باید در دستور کار قرار گیرد تا احساس خود کارآمدی بیشتری نسبت به زندگی داشته باشیم (باباپور، راهب و عبدی، ۱۳۹۹). ریچرو همکاران^۲ (۲۰۱۰) در تحقیق خود برای مقابله با عوامل تهدیدکننده سلامت روان بیان کردند که افراد اقماری باید در کار و زندگی خود اهداف کوتاه مدتی تعریف کنند تا با برنامه ریزی و انجام عملگرایی در حیطه‌های آسان و کوچک بتوانند آن‌ها رفع کنند و از انرژی رها شده ناشی از آن‌ها برای بهبود زندگی خود استفاده کنند و سلامت بیشتری را تجربه کنند.

1. Chen, M., & Martens, P
2. Richter, K. D., Acker, J., Scholz, F., & Niklewski, G

راهکارهای فردی

این مقوله بر تغییراتی است که خود فرد در رابطه با زندگی خود می‌تواند فارغ از تأکید بر سیستم‌های بیرونی اعم از محیط و خانواده، انجام دهد و تمرکز بیشتری بر تغییرات نوع سوم دارد. تغییراتی که بر تغییر دیدن و برداشت‌ها از جهان اطراف تمرکز دارد. پذیرش و تعریف واقعیت‌ها اولین یافته از این قسمت بود. یکی از مشکلات افراد اقماری این است که هنوز کار خود را به عنوان یک واقعیت قبول نکرده‌اند و دائماً از آن فرار می‌کنند و منتظر یک معجزه هستند که ببینند کلیت کار آن‌ها یک خواب بیشتر نبوده است و در نتیجه نمی‌توانند در پس این انکار مشکلات را تسهیل بخشند و با آن‌ها مقابله کنند. برای این مشکل کار اقماری و دلایل آن باید مرور شود و تعریفی برای آن نزد شخص بماند تا متوجه باشد چرا اصلاً به این کار مشغول است، فرارهای تکراری از کار اقماری و مشکلات آن باعث می‌شود خانواده‌های افراد نیز درک درستی از این کار و دوری‌های مرد خانواده نداشته باشند و آن‌ها هم به تبع فرد اقماری از خود کار و مشکلات آن فرار می‌کنند. هم‌سوسو نزدیک به این یافته پژوهش، مینلی و همکاران^۱ (۲۰۲۱) و ویتاکر، میناس و لی^۲ (۲۰۲۰) در پژوهش‌های خود بروی افراد شیفت در گردش به این نتیجه رسیدند که سبک‌های مقابله‌ای که افراد برای مواجهه با مشکلات کارهای شیفت در گردش انتخاب می‌کنند خیلی مهم است، و نکته مهم‌ترین است که در انتها این سبک‌ها مبتنی بر پذیرش واقعیت‌های هر شغل باشد تا از لحاظ بیولوژیک و سطح ترشحات کورتیزول در بدن، فرد از کارایی روان شناختی بهتری برخوردار باشد. خود نگری مقوله مهم بعدی از این قسمت بود. این یافته متمرکز بر این موضوع است که زمانی که تمرکز را بر خودمان بگذاریم و متوجه این نکته شویم که جهان از خلال نگاه ما به آن می‌گذرد و به نوعی مرکز کنترل درونی برسیم و واقعیت‌ها را با ذهن خود بسازیم، جهان

-
1. Minelli, A., Di Palma, M., Rocchi, M. B. L., Ponzio, E., Barbadoro, P., Bracci, M.,.... & Prospero, E
 2. Whitaker, J., Ho, V., Mithas, S., & Lee, D

اطراف ما تغییر می‌کند. توجه به رشد شخصی و منابع درونی باعث می‌شود نوعی حس ناشی از قدرت در ما پرورش پیدا کند و ما با مسئولیت‌پذیری بیشتری نسبت به مشکلات نگاه می‌کنیم. خود‌نگری توجه را از منابع بیرونی به قدرت درونی تغییر می‌دهد و این جمله که من چه کاری می‌توانم انجام دهم را به واقع‌عینیت می‌بخشد. فرد اقماری در بستری از مشکلات با خود‌نگری می‌تواند روش دید خود به دنیا را تغییر دهد و خود را فاعل در لحظه و عمل زندگی بداند. افراد اقماری به دلیل دوری چند هفته‌ای از شهر و خانواده بیشتر در معرض جدایی از توانایی‌های خود هستند چرا که در دام تحمیلات سیستم و سازمان می‌افتند و تاثیرگذاری خود را بیشتر نادیده می‌گیرند. سرمایه روان‌شناختی هر فرد یک حالت روان‌شناختی مثبت و رویکرد واقع‌گرا و انعطاف‌پذیر نسبت به زندگی است که از چهار سازه امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی، تشکیل می‌شود و هر کدام از آن‌ها به عنوان یک ظرفیت روان‌شناختی مثبت در نظر گرفته می‌شود و تنها هر کسی باید به عمق آن دست پیدا کند (لوتانز، یوسف و آوولیو^۱، ۲۰۰۷). تمرین‌های مراقبه‌ای دیگر یافته این بخش بود. این یافته تأکید دارد برای مقابله با مشکلات کار اقماری باید به تمرین‌هایی در جهت مراقبه‌های ذهنی و معنوی پرداخت. مراقبه ذهنی از طریق خواند کتاب و یا شعر و آهنگ‌های مدیتیشن و بی‌کلام و مراقبه‌های معنوی از طریق خواندن قرآن و مرور اعتقادات مذهبی. نکته مهم در این مراقبه این است که تمرکز بروی خود فرد است و بر منابع درونی خود تکیه می‌ورزد تا جهان پیرامون را متفاوت تر و با دیدی وسیع‌تر ببیند و نوعی کل‌نگری را در حالی که در جزئیات گرفتار شده است، تجربه کند و مشکلات را از بالا به پایین نگاه کند. با مراقبه فرد می‌تواند ریشه‌ای تر و عمیق‌تر به مبانی زندگی و هستی نگاه کند و هستی‌شناسی خود را در رابطه با پیدایش و تداوم مشکلات در بطن زندگی گسترش دهد. مت و همکاران^۲ (۲۰۱۸). در پژوهش خود تحت عنوان "سلامت روان نیروی آفشور: یک مطالعه

1. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J
2. Mette, J., Garrido, M. V., Preisser, A. M., Harth, V., & Mache, S

کیفی بروی کارمندان نیروی دریایی با تمرکز بر فشارهای شغلی، سلامت و راهکارهای مقابله ای " برای مواجهه با مشکلات شغل اقماری بروی دریا به این مهم رسیدند که افراد باید فعالیت های آرامش بخش را در دستور کار خود قرار دهند و ساعت هایی را برای اینکه به درون خود بیشتر توجه کنند اختصاص دهند. با افزایش سرعت زندگی، استرس در حال بومی شدن است و در علوم رادیولوژیک، استرس به شدت احساس می شود. مدیتیشن و مراقبه، یک درمان بالقوه برای استرس است که اغلب برای تعیین تأثیرات فیزیولوژیکی مراقبه بر فعالیت مغز، به اسکن های رادیولوژیک متکی هستند. طیف گسترده ای از تکنیک های مراقبه تأثیرات مفیدی بر روی ذهن، بدن و احساسات دارند. تکنسین های رادیولوژیک دریافتند که مراقبه کیفیت زندگی و همچنین میزان رضایت شغلی آنها را بهبود می بخشد و به آنها امکان می دهد کیفیت مراقبت از بیماران را بهبود بخشند (دانلوپ^۱، ۲۰۱۵). تفکیک بین حیطه های تغییر پذیر از تغییر ناپذیر در زندگی دیگر یافته این قسمت بود. این مقوله بر این راهکار تأکید دارد که فرد اقماری بهتر است بروی مواردی سرمایه گذاری کند که می تواند آن ها را تغییر دهد. در واقع مواردی که تحت کنترل و مسئولیت او قرار دارد را ببیند و برای آنها برنامه ریزی کند. خیلی از افراد اقماری بیشتر بر تغییرات بیرونی و سازمانی تمرکز دارند که در اکثر اوقات کاری هم برای آن نمی توانند انجام دهند و انرژی خود را صرف چیزی می کنند که در حیطه کنترل آن ها نیست و در انتها ناکام و خشمگین می شوند، حال اینکه حیطه های تغییر پذیر زندگی مثل کیفیت ارتباط با خودشان، همسر و فرزندان را رها کرده اند. متوجه کردن آن ها در این باب که دید و نگرش خود را از موارد بیرونی به موارد و پتانسیل های درونی سوق دهند، به میزان زیادی در خود کارآمدی و کارکرد مثبت آن ها تأثیر گذار است. همسو و نزدیک به این یافته پژوهش، اتس و همکاران^۲ (۲۰۲۱) در تحقیق خود بروی پرسنل شیفت در گردش دو هفته ای برای مقابله با مشکلات کار اقماری بیان کردند اتخاذ رفتارهای خود

1. Dunlop, J

2. Ots, P., Riethmeister, V., Almansa, J., Bültmann, U., & Brouwer, S

تعیین شده توسط فرد که بروی آن کنترل دارد و قدرت تغییرات بر آنها را دارد نوعی استراتژی مهم است برای اینکه حس بهتری به پرسنلی دهد که در برخی لحظات دنیا را تاریک و سیاه می‌بینند و احساس می‌کنند از زمین و زمان جدا شده اند

فرادیدگرایی

این مقوله اشاره به این مهم دارد که پیرو تغییرات نوع سوم فرد اقماری این امکان را دارد که مجموعه‌ای از گزینه‌های مختلف را در درون منظومه‌های بهم پیوسته مفهوم سازی کند و به طور مؤثرتری پاسخ دهد. در این راستا هدف از این گونه راهبردها تجهیز کردن افراد به نوعی از جهان بینی است که شکل و مواجهه آن‌ها را با افراد و موقعیت‌ها تعیین می‌کند. دعوت از افراد برای اینکه زندگی خود را از چشم انداز ذهنی بالاتری ببینند تا هم مشکلات و هم امکانات برخورد با آن‌ها را در غالب گفتمان‌های مشخص جامعه، سازماندهی کنند.

اولین یافته از آخرین مقوله اصلی ایجاد حمایت اجتماعی بود. این مقوله اشاره دارد که فرد اقماری می‌تواند از الگوگیری از دوستان موفق خود استفاده کند و با آن‌ها نوعی هم اندیشی انجام دهد فرد از طرفی بردایره ارتباطات خود بیافزاید تا در لحظات سخت هم از تجارب آن‌ها استفاده کند و هم بداند که تنها کسی نیست که با این مشکلات مواجه شده است. بتواند برای افرادی که با آن‌ها راحت است صحبت کند و برون ریزی احساسات انجام دهد. از نگاه تغییرات نوع سوم در این مقوله فرد با تمرکز بر مواردی که می‌تواند در زندگی تغییر دهد تا دیدی قدرتمند تر و کل نگر تر به زندگی پیدا کند به سمت ایجاد حمایت‌های ارتباط و انسانی می‌رود تا از کنه مشکلات درونی و شخصی شده خود رها شود. وجود یک شبکه حمایتی قوی برای مقابله با مشکلات و نیز بهبود وضعیت سلامت روان شناختی فرد اقماری اهمیت زیادی دارد. حمایت اجتماعی از منابع مختلفی مانند خانواده، دوستان، همکاران، تیم درمان، سازمان‌های مردم نهاد و سایر گروه‌ها و سازمان‌های اجتماعی کسب می‌شود. مددکار اجتماعی یا مشاور اهمیت

برخورداری از یک شبکه حمایت اجتماعی را برای مراجع توضیح داده و سپس راهنمایی و کمک لازم جهت شناسایی انواع مختلف منابع حمایتی موجود در محیط زندگی به فرد ارائه می‌کند (باباپور، راهب و عبدی، ۱۳۹۹). لیجوسا و لن^۱ (۲۰۰۹) نیز در پژوهش خود اعلام کردند یکی از مهمترین استراتژی‌ها برای مقابله با مشکلات کار اقماری ایجاد شبکه‌های ارتباطی و حمایتی است تا حس مفید بودن و همچنین تنها نبودن را به پرسنل بدهد و در مشکلات غرق نشوند. ایجاد حمایت اجتماعی نوعی حس قوی رفاقت و وصل بودن و همچنین قدرت در بستر تعاملات اجتماعی به فرد اقماری می‌دهد و می‌تواند زمان‌های استراحت در مکان کار را معنی دار تر و شبیه تر به زندگی واقعی کند و حس تنهایی و غربت را کاهش دهد (مت و همکاران^۲، ۲۰۱۸). دومین یافته از این مقوله ایجاد فرادید نسبت به کار بود. این مقوله متمرکز بر این مطلب است که افراد اقماری باید به فلسفه کار کردن خود در مکان‌های دور افتاده فکر کنند تا در لحظات سختی و پوچی برای سوال مهم خود که من اینجا چیکار می‌کنم جواب داشته باشند تا در خود نوعی انگیزه‌ای درونی ایجاد کنند. تجهیز شدن افراد به این نوع فرادید نوعی نگرش کل نگر نسبت به شغل به آن‌ها می‌دهد و آن‌ها را به رسالتی که دارند و به خاطر آن وارد این شغل شده‌اند، نزدیک تر می‌کند و در نتیجه مصائب و مشکلات را با نیرویی درونی جذب و مدیریت می‌کنند. همچنین احساس مفید بودن و مسئولیت‌پذیری بیشتر و عمیق تری را نسبت به کار خود پیدا می‌کنند. یافته بعدی از آخرین مقوله، ایجاد فرادید نسبت به زندگی بود. این مقوله به چشم انداز بالاتر نسبت به زندگی اشاره دارد. همه انسان‌ها در برجه‌هایی از زندگی در جزییات آن غرق می‌شوند و نمیدانند که معنی و رسالت زندگی آن‌ها در چیست. معنا واژه‌ای است که در هدف‌گذاری این مفهوم سازی نقش مهمی بازی می‌کند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که معنا یکی از اجزای مهم در بهبود عملکرد روان شناختی افراد است و به میزان زیادی بهزیستی و سلامت روانی و جسمی را

1. Ljoså, C. H., & Lau, B

2. Mette, J., Garrido, M. V., Preisser, A. M., Harth, V., & Mache, S

به دنبال دارد. برای مدت طولانی در رویایی به سر می‌بردیم و اکنون بیدار شده‌ایم. رویای اینکه اگر همه چیز خوب شود خوشحال خواهیم بود. این حقیقتی است که باعث می‌شود تلخی‌ها فروکش کرده و پرسشی پدیدار شود که بقا برای چه؟ اکثر مردم امروزه معنایی در زندگی دارند اما معنایی ندارند که برای آن زندگی کنند (فرانکل^۱، ۲۰۱۱؛ زیکا و چمبرلین^۲، ۱۹۹۲). معنا ارتباطی است که میان دو واقعه یا تجربه در ذهن مان ایجاد می‌شود. اتفاق «الف» و سپس اتفاق «ب» رخ می‌دهد، این روند باعث می‌شود میان این دو، رابطه‌ای ایجاد کنیم و در نهایت بگوییم: «الف باعث وقوع ب شده است». حال در این میان چنانچه واقعه‌ی دیگری مثل «ج» رخ بدهد، قضیه کمی پیچیده‌تر می‌شود و توضیحی برای آن نخواهیم داشت؛ پس به آن به چشم رخدادی بد و توضیح‌ناپذیر نگاه خواهیم کرد؛ زیرا نتوانسته‌ایم در این بازی معنایی، جای مناسبی برایش پیدا کنیم. این مقوله به فرد اقماری کمک می‌کند تا به درکی فراتر از زندگی برسد و معنی عمیق تری را در آن پیدا کند. تا خوشحال باشد و انگیزه‌ای درونی برای مواقع سختی پیدا کند و کلیت هستی جهان را با چشمی بینا تر و ژرف‌اندیش‌تر ببیند. زمانی که فرد اقماری در کلیت زندگی خود به بینشی متفاوت برسد، شغل و سختی‌های آن برایش قابل پذیرش تر است. مقوله بعدی ایجاد فرا دید نسبت به مشکلات بود. تمرکز این یافته برای این موضوع مهم است که گاهی باید مشکلات را از بالا و در بستر کلیت زندگی دید و به هستی‌شناسی واقعی آن‌ها پی برد. گاهی باید به مشکلا مانند پل‌هایی در زندگی نگاه کرد که به ما معنای عمیق‌تر و با ارزش تری از زندگی می‌دهند و ما را به سمت رشد و پیشرفت سوق می‌دهند. این مقوله تأکید می‌کند که مشکلات وجه اجتناب‌ناپذیر زندگی هستند و باید آن‌ها را پذیرفت و در آغوش کشید تا در پس قدر لحظات ناب بدست آمده را بیشتر بدانیم. فرادید نسبت به مشکلات به ما یاد می‌دهد موقعی که با مشکلات مختلف زندگی روبرو می‌شیم، برای حل مشکل به چه چیزهایی فکر کنیم و به

1. Frankl

2. Zika, S., & Chamberlain, K

چیزهایی فکرنکنیم. بهمون یاد میده روی چه مسائلی تمرکز کنیم و کدوم مسائل رو برای حل مشکل از ذهنمون بیرون کنیم. وقتی داخل قاب مشکل گیر می‌افتیم، دیگه حرکت به سمت حل مشکل راحت نیست. باید سعی کنیم در برخورد با مشکلات مختلف زندگی عادت کنیم ذهن خودمون رو وارد قاب نتیجه کنیم. وقتی ذهنمون وارد قاب نتیجه بشه، به جای اینکه به این فکر کنیم که اشکال از کجاست؟ مقصر کیه؟ چه مدتی این مشکل بوجود اومده؟ چرا تا حالا کاری برای حلش انجام نشده؟ به این فکر می‌کنیم که نتیجه‌ی مورد نظر ما چیه؟ برای رسیدن به نتیجه، درباره‌ی موفقیت‌های قبلی فکرمی‌کنیم و سعی می‌کنیم از اون‌ها الگوبرداری کنیم. سعی می‌کنیم راه حلی که دیگران برای حل اون مشکل استفاده کردن رو پیدا کنیم و از اون‌ها سرمشق‌بگیری (نودسن مارتین^۱، ۲۰۱۳). یافته بعدی ایجاد جهان بینی جدید بود. این مقوله تأکید دارد که بهتر است در هر موقعیتی و مشکلی بدانیم چرا در این مکان ایستاده ایم و به سمت کدام هدف در حرکت هستیم تا در خود نوعی امید و انگیزه ایجاد کنیم و در پی آن مثبت‌تروکنش و رز ترنسبت به زندگی، کار و مشکلات آن نگاه کنیم. هستی و زندگی را با نگاهی کل‌نگرتر نگاه کنیم تا به هدف خلقت و آفرینش در نگرش خود نزدیک‌تر شویم و در دنیای ماده و علت و معلولی گیر نیوفتیم. خوشبختی در زندگی از همان دسته جهان بینی‌هایی است که تقریباً هر انسانی آن را در ذهنش دارد. همه دوست دارند طعم خوشبختی را بچشند. هر کاری که مایلند انجام دهند. کارهایشان همیشه درست و صحیح انجام داده شود. برای رسیدن به این هدف، سخت‌کوشی لازم است، برنامه‌ای منظم باید چیده شود. هشتاد درصد زندگی مان را به تلاش اختصاص دهیم و بیست درصد از آن را صرف غوطه‌ور شدن در آن خوشبختی اختصاص دهیم که با تلاش به دست آمده است. تعریف هر کس از خوشبختی و راه رسیدن به آن برای همه یکسان نیست. ولی همین موضوع خبر خوبی است که نشان می‌دهد هر کسی فرصت رسیدن به

آن را دارد. افراد می‌توانند با گرفتن یک موضع فوق طبیعی به این مهم برسند که می‌توانند به یک زندگی معنادار در یک جهان مادی و فیزیکی پردازند و با سوق دادن آن به سمت معنایی ژرف تر و عمیق تر با قرابت با خدا و، زندگی و هستی، درجات مهمتری از زندگی را طی کنند (متز^۱؛ آرینز و اوتگان^۲، ۲۰۲۰).

در نهایت میتوان گفت هر چه به سمت کدهای بیشتر پیش رفتیم تمرکز بر تغییرات نوع سه بیشتر شد و بیش از پیش بر فرآیندهای درونی و نوع نگاه پرسنل اقماری تأکید شد. تغییرات نوع یک که بیشتر تغییرات شغلی و سازمانی آن را نمایندگی می‌کرد و مربوط به سازمان شرکت نفت است و تغییرات نوع دو بیشتر در بستر تعاملات خانواده افراد اقماری رخ می‌دهد و سختی و مشکلات را برای آن‌ها آسان تر می‌کند و آسیب‌های بین فردی درون فردی را کاهش می‌دهد. در نهایت راهکارهای کارکردگرایی، فردی و فرادیدگرایی بیشتر تمرکز خود را بر تغییرات نوع سوم بنا نهادند که از ی طرف و از نگاه جامعه شناسی، افراد را در جایگاهی که قرار دارند در قدرت درونی بیشتری قرار می‌دهد و آن‌ها را موثرتر می‌کند و از طرف دیگر از نگاه هستی شناسانه، افراد اقماری نوع نگرش خود را به کلیت هستی تسری میبخشند و با جهان بینی موثر تر و متفاوت تر به مسائل و مشکلات خود نگاه می‌کنند.

در رابطه با محدودیت‌های این پژوهش میتوان گفت از آن جایی که روش پژوهش حاضر کیفی است تمام محدودیت‌های روش پژوهش کیفی از جمله غیر ممکن بودن حذف سوگیری مشاهده گر، عدم کنترل اعتبار نتیجه گیری محقق و عدم قابلیت تعمیم پذیری بر آن وارد است و نتایج باید با احتیاط در نظر گرفته شوند. از طرفی بعضی از مصاحبه شوندگان برای این که نشان دهند خود و خانواده شان کمتر مورد تغییرات و اثرات نامطلوب قرار گرفته اند به طور مثبت تر و سوگیرانه تری جواب می‌دادند. همچنین از آنجا که کنشگران مورد مصاحبه عمدتاً از قشر شهرنشین و تحصیل کرده بودند، لذا در

1. Metz, T

2. Arinze, A. T., & Onwuatuegwu, I. N

گزارش و بررسی‌ها باید این مورد را در نظر گرفت

ملاحظات اخلاقی پژوهش

تمامی شرکت کنندگان برای شرکت در پژوهش رضایت شفاهی خود را اعلام نمودند و اطمینان لازم در مورد محرمانگی اطلاعات به آنها داده شده است.

سهم نویسندگان: نویسنده مسئول تمامی مراحل فرایند پژوهشی را به تنهایی مدیریت نموده و مسئول نگارش مقاله است.

حمایت مالی: این مقاله هیچگونه حمایت مالی نداشته و در راستای پژوهش رساله دکتری آقای بابک اسلام زاده می‌باشد.

تعارض منافع: یافته‌های این مطالعه هیچ گونه تضاد با منافع شخصی یا سازمانی ندارد.

تشکر و قدردانی: از مشارکت کنندگان در این پژوهش و همچنین شرکت بهره برداری نفت گاز زاگرس جنوبی و شرکت فلات قاره و تمامی کسانی که به نحوی در انجام این پژوهش من را یاری رساندند، سپاسگزاری می‌شود.

منابع

- اسمعیلی، م؛ کاظمیان، س؛ اسلام زاده، ب. (۱۳۹۵). بررسی نقش نوسازی توسعه با همبستگی تکنولوژی ارتباطات بر ساختار خانواده. دولتی - وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری - دانشگاه علامه طباطبایی - دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی
- اسمعیلی، م (۱۳۹۵). ملاحظات پارادایمیک در خانواده درمانی، تهران، انتشارات علم، چاپ دوم.
- رفیعیان، ک؛ عربان، ش؛ رومانی، س؛ رحمانی، ق؛ محسنی نژاد، ل؛ ختمی، ع. (۱۳۹۷). مقایسه استرس شغلی کارکنان اقماری و غیراقماری شرکت نفت و گاز غرب ایران. فصلنامه بهداشت کار و ارتقاء سلامت. دوره ۲.
- سادات شهباز، ز؛ عابدی، ح؛ ضرغام بروجنی، ع، (۱۳۹۴). بررسی رشد جسمی کودکان کارکنان اقماری و غیر اقماری شرکت ملی حفاری ایران در شهرستان اهواز. پژوهش پرستاری. ۱۰ (۴): ۵۲-۵۷.
- باباپور، م؛ راهب، غ؛ و عبدی، ک، (۱۳۹۹). راهبردهای مددکاری اجتماعی و مشاوره در کار با خانواده‌های کارکنان اقماری صنعت نفت (مطالعه کیفی). خانواده پژوهی، ۱۶ (۶۴)، ۵۱۳-۵۳۲.
- ساعتچی، م. (۱۳۹۳). روان شناسی در کار، سازمان و مدیریت، چاپ دهم، تهران: نشر ویرایش.

- شفیع‌آبادی، ع؛ اسدی شددیده، خ، (۱۳۸۹) بررسی رابطه بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارکنان شاغل دانشگاه، *تازه‌های روان‌شناسی صنعتی سازمانی*، سال اول بهار ۱۳۸۹ شماره ۲.
- شیخه پور، ز؛ یعقوبی، ن و راحت دهمرده، م. (۱۳۹۲). بررسی رابطه میان ادراک از عدالت، سازمان و سلامت روانی، *فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی زابل*، سال دوم، شماره ۵، صص ۴۱-۴۰
- غنچه، آ؛ نبوی آل آقا، ف؛ قیبتی، ف، (۱۳۹۵). مقایسه رضایت زناشویی در کارمندان مرد طرح اقماری و غیر اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران، *فصلنامه پژوهش اجتماعی*، ۸ (۳۱)، ۶۱-۷۸.
- صادقی، م؛ دادرس، ع؛ اسدپور، ا، (۱۳۹۹). مطالعه‌ای بر میزان و علل فرسودگی شغلی کارکنان در مشاغل اقماری (مورد مطالعه: شرکت نفت فلات قاره ایران - منطقه سیری)، *فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۱۱ (۴۳)، ۲۳۹-۲۶۴.
- زنگویی، ز؛ وامقی، ر؛ حاتمی زاده، ن؛ فروغان، م؛ رهگذر، م، (۱۳۹۴). رابطه ویژگیهای شغلی و سلامت روان در کارشناسان توان بخشی مراکز دولتی و خصوصی تحت نظارت سازمان بهزیستی استان تهران. *رفاه اجتماعی*، ۵۸-۱۳۹-۱۵۷.

- Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2018). Meaningful work and mental health: Job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27 (1), 38-44.
- Albiston, Catherine R. 2010. *Institutional Inequality and the Mobilization of the Family and Medical Leave Act*. New York: Cambridge University Press.
- Arlinghaus, A., Bohle, P., Iskra-Golec, I., Jansen, N., Jay, S., & Rotenberg, L. (2019). Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community. *Industrial health*, 57 (2), 184-200.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12 (24), 15544-15550.
- Arinze, A. T., & Onwuatuegwu, I. N. (2020). The Notion of Absurdity and Meaning of Life in Albert Camus Existentialism. *Open Journal of Philosophy*, 10 (04), 528.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*.
- Behere, A. P., Basnet, P., & Campbell, P. (2017). Effects of family structure on mental health of children: a preliminary study. *Indian journal of psychological medicine*, 39 (4), 457.
- Bee, P, Brooks, H, Fraser, C, Lovell, K, (2015), Professional perspectives on service user and carer involvement in mental health care planning: A qualitative study, *International Journal of Nursing Studies*, 52, 1834-1845.
- Boschman, J. S., Van der Molen, H. F., Sluiter, J. K., & Frings-Dresen, M. H. W. (2013). Psychosocial work environment and mental health among construction workers. *Applied ergonomics*, 44 (5), 748-755.
- Brook, E., Freeman, M., & Ditchburn, G. (2020). The impact of fly-in, fly-out (FIFO) on the health and well-being of employees: what organisations can do to mitigate the risks and improve outcomes. *The APPEA Journal*, 60 (2), 397-402.

- Colligan, M. J., & Rosa, R. R. (1990). Shiftwork effects on social and family life. *Occupational medicine (Philadelphia, Pa.)*, 5 (2), 315-322.
- Chen, M., & Martens, P. (2021). Coastal residents' attitudes toward offshore oil and gas drilling in China. *The Extractive Industries and Society*, 100942.
- Dickerson, V. (2014). The advance of poststructuralism and its influence on family therapy. *Family Process*, 53, 401-414. <https://doi.org/10.1111/famp.12087>.
- Dhuria, M., Sharma, N., Taneja, D. K., Kumar, R., & Ingle, G. K. (2009). Assessment of mental health status of senior secondary school children in Delhi. *Asia Pacific Journal of Public Health*, 21 (1), 19-25.
- Dunlop, J. (2015). Meditation, stress relief, and well-being. *Radiologic technology*, 86 (5), 535-555.
- Fröberg, J. E. (1985). Sleep deprivation and prolonged working hours. *Hours of work: temporal factors in work scheduling*. Chichester, England: John Wiley, 67-75.
- Goldenberg, H., & Goldenberg, I. (2012). *Family therapy: An overview*. Cengage learning.
- Grzywacz, J. G. (2016). Shift work and its implications for everyday work and family life: A foundation and summary. In *Social and family issues in shift work and non standard working hours* (pp. 3-17). Springer, Cham.
- Gu, Z. H., Qiu, T., Tian, F. Q., Yang, S. H., & Wu, H. (2020). Perceived organizational support associated with depressive symptoms among petroleum workers in China: A cross-sectional study. *Psychology research and behavior management*, 13, 97.
- Høivik, D., Tharaldsen, J. E., Baste, V., & Moen, B. E. (2009). What is most important for safety climate: The company belonging or the local working environment?—A study from the Norwegian offshore industry. *Safety science*, 47 (10), 1324-1331.
- Huinink, J., Brüderl, J., Nauck, B., Walper, S., Castiglioni, L., & Feldhaus, M. (2011). Panel analysis of intimate relationships and family dynamics (pairfam): Conceptual framework and design. *Zeitschrift für Familienforschung-Journal of Family Research*, 23 (1).
- Kerin, A., & Aguirre, A. (2005). Improving health, safety, and profits in extended hours operations (shiftwork). *Industrial Health*, 43 (1), 201-208.
- Knudson-Martin, C. (2013). Why power matters: Creating a foundation of mutual support in couple relationships. *Family Process*, 52 (1), 5-18. <https://doi.org/10.1111/famp.12011>
- Knudson-Martin, C., McDowell, T., & Bermudez, J. M. (2019). From knowing to doing: Guidelines for socioculturally attuned family therapy. *Journal of marital and family therapy*, 45 (1), 47-60.
- Ljoså, C. H., & Lau, B. (2009). Shiftwork in the Norwegian petroleum industry: overcoming difficulties with family and social life—a cross sectional study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 4 (1), 1-10.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198). Oxford: Oxford University Press.
- Iskra-Golec, I., Barnes-Farrell, J., & Bohle, P. (Eds.). (2016). *Social and family issues in shift work and nonstandard working hours*. New York, NY: Springer.
- Matise, M. (2019). The Enneagram: An Enhancement to Family Therapy. *Contemporary Family Therapy*, 41 (1), 68-78.
- Mette, J., Robelski, S., Kirchhöfer, M., Harth, V., & Mache, S. (2019). Living the 14/14 schedule: Qualitative analysis of the challenges and coping strategies

- among families of offshore wind workers. *International journal of environmental research and public health*, 16 (2), 241.
- Mette, J., Garrido, M. V., Preisser, A. M., Harth, V., & Mache, S. (2018). Linking quantitative demands to offshore wind workers' stress: do personal and job resources matter? A structural equation modelling approach. *BMC Public Health*, 18 (1), 1-15.
- McDowell, T., Knudson-Martin, C., & Bermudez, J. M. (2017). *Socioculturally attuned family therapy: Guidelines for equitable theory and practice*. Routledge.
- Metz, T. (2021). Supernaturalist analytic existentialism: Critical notice of Clifford Williams' Religion and the meaning of life.
- Minelli, A., Di Palma, M., Rocchi, M. B. L., Ponzio, E., Barbadoro, P., Bracci, M.,... & Prospero, E. (2021). Cortisol, chronotype, and coping styles as determinants of tolerance of nursing staff to rotating shift work. *Chronobiology International*, 38 (5), 666-680.
- McDowell, T., Knudson-Martin, C., & Bermudez, J. M. (2019). Third-Order Thinking in Family Therapy: Addressing Social Justice Across Family Therapy Practice. *Family process*, 58 (1), 9-22.
- Mitchell, C., McLanahan, S., Notterman, D., Hobcraft, J., Brooks-Gunn, J., & Garfinkel, I. (2015). Family Structure Instability, Genetic Sensitivity, and Child Well-Being I. *American journal of sociology*, 120 (4), 1195-1225.
- Morison, T., & Lynch, I. (2019). 'Living two lives' and 'blending in': Reproductive citizenship and belonging in the parenthood narratives of gay men. In *Queer Kinship* (pp. 167-189). Routledge.
- Montano, D., Reeske, A., Franke, F., & Hüffmeier, J. (2017). Leadership, followers' mental health and job performance in organizations: A comprehensive meta-analysis from an occupational health perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 38 (3), 327-350.
- Nappo, N. (2020). Job stress and interpersonal relationships cross country evidence from the EU15: a correlation analysis. *BMC Public Health*, 20 (1), 1-11.
- Opatz, J. P. (1994). *Economic impact of worksite health promotion*. Human kinetics publishers.
- Ots, P., Riethmeister, V., Almansa, J., Bültmann, U., & Brouwer, S. (2021). The courses of objective physical activity and the association with sleepiness during a 2-week-on/2-week-off offshore shift rotation: an observational repeated-measures study. *BMC Public Health*, 21 (1), 1-9.
- Park, H., Suh, B. S., & Lee, K. (2020). The difference of suicidal ideation between shift workers and day workers by gender. *Archives of suicide research*, 1-9.
- Parkes, K. R., Carnell, S. C., & Farmer, E. L. (2005). 'Living two lives' Perceptions, attitudes and experiences of spouses of UK offshore workers. *Community, Work and Family*, 8 (4), 413-437.
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30 (2), 161-172.
- Richter, K. D., Acker, J., Scholz, F., & Niklewski, G. (2010). Health promotion and work: prevention of shift work disorders in companies. *EPMA Journal*, 1 (4), 611-618.
- Slišković, A., & Penezić, Z. (2015). Occupational stressors, risks and health in the seafaring population. *Review of psychology*, 22 (1-2), 29-40.
- Shen, J., & Dicker, B. (2008). The impacts of shiftwork on employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (2), 392-405.
- SK, V. K., & Krishnamurthy, A. R. (2016). The impact of life skills training on

- psychological well-being: The role of gender differences. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 7 (2).
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 443-462.
- Saputra, F., Yunibhand, J., & Sukratul, S. (2016). Relationship between personal, maternal, and familial factors with mental health problems in school-aged children in Aceh province, Indonesia. *Asian Journal of Psychiatry*, In Press, Accepted Manuscript, Available online 11 November.
- Turner, J. H. (2007). Justice and emotions. *Social Justice Research*, 20 (3), 288-311.
- Vargas, H. L., & Wilson, C. M. (2011). Managing worldview influences: Self-awareness and self-supervision in a cross-cultural therapeutic relationship. *Journal of Family Psychotherapy*, 22 (2), 97-113.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of research in personality*, 31 (1), 21-33.
- Whitaker, J., Ho, V., Mithas, S., & Lee, D. (2020). Human Capital is Not Enough: How Offshore BPO Professionals Use Social Support to Deal with Strenuous Work Conditions. *Available at SSRN*.
- Zika, S., & Chamberlain, K. (1992). On the relation between meaning in life and psychological well-being. *British journal of psychology*, 83 (1), 133-145.
- Ziamba, P., Wątróbski, J., Zioło, M., & Karczmarczyk, A. (2017). Using the PROSA method in offshore wind farm location problems. *Energies*, 10 (11), 1755.