

## تحلیل کیفی پیامدهای اجتماعی-اقتصادی کار اقماری در ایستگاه‌های تقویت فشار شرکت ملی گاز

علیرضا کریمی\*

(تاریخ دریافت ۹۷/۰۴/۳۱، تاریخ پذیرش ۹۷/۰۸/۱۵)

**چکیده:** کار اقماری که در آن ماه کاری به دو نیمه کار-خانواده تقسیم می‌شود دارای پیامدهایی است که آن را از سایر مشاغل متمایز می‌سازد. هدف اصلی پژوهش شناسایی پیامدهای اجتماعی-اقتصادی کار اقماری در ایستگاه‌های تقویت فشار گاز است. روش پژوهش کیفی و گردآوری داده‌ها و استفاده از ۴ گروه مرکز و ۱۱ مصاحبه می‌باشد. بعد از استخراج و مقوله‌بندی یافته‌ها باید گفت که مهمترین پیامدهای اقتصادی مثبت کار اقماری مربوط به ضریب حقوقی بالا، ایجاد فرصت مناسب برای سال‌های پایانی خدمت و بازنشستگی و همچنین فرصت ایجاد شغل دوم است. مهمترین پیامدهای اجتماعی مثبت کار اقماری شامل فرصت ادامه تحصیل کارکنان، امکان گذران اوقات فراغت طولانی‌تر و تعامل عمیق با سرپرست و همکاران می‌باشد. مهمترین پیامدهای اجتماعی منفی کار اقماری نیز در برگیرنده شرایط نامناسب محل استراحت کارکنان، تعارض پایگاه شغلی ذهنی و عینی کارکنان، تعارض نقش کار-خانواده کارکنان و احساس بیگانگی از خود است.

**مفاهیم کلیدی:** کار اقماری، تعارض نقش کار-خانواده، کمپ استراحتگاهی، احساس بیگانگی از خود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

## مقدمه

اشتغال و کاهش میزان بیکاری در سال‌های اخیر شعار نامزدهای انتخاباتی از شورای شهر تا ریاست جمهوری بوده است. اهمیت این موضوع به حدی می‌باشد که در سطوح مختلف کشور تدابیر متعددی برای رسیدگی به آن اتخاذ شده است. از جمله این تدابیر می‌توان به تشکیل فراکسیون اشتغال در مجلس شورای اسلامی، ایجاد شورای عالی اشتغال در کشور، اصلاح قانون جلب و حمایت از سرمایه‌گذاری و قانون مالیات، برنامه‌ریزی برای اتمام طرح‌های نیمه تمام، فعال نمودن بخش خصوصی، تعیین معاونت اشتغال برای هر یک از وزیران، تشکیل ستاد ویژه اشتغال (رهنورد و حسینی، ۱۳۸۴: ۷) و مواردی از این قبیل اشاره نمود. در تمامی این تدابیر رویکرد اصلی مبتنی بر ایجاد اشتغال بوده و این موضوع در رأس برنامه‌های توسعه قرار گرفته است. با این وجود آنچه که کمتر مورد توجه قرار گرفته اتخاذ تدابیری برای پیگیری وضعیت شاغلین و پیامدهای ناشی از شغل می‌باشد. ایجاد اشتغال به تنهایی نمی‌تواند راهگشا باشد و بدون توجه به پیامدهای هر وضعیت شغلی و تنها با اتکا به آمار افزایش شغل باید گفت تلاش دولت‌ها تنها منوط به جنبه کمی اشتغال بوده و بُعد مهمتر آن یعنی جنبه کیفی شغل مورد غفلت قرار گرفته است. این امر به صورت‌های مختلف اثرات منفی در شغل مربوطه بر جای خواهد گذاشت که در نهایت ساختار اقتصادی، اجتماعی و سیاسی کشور را متضرر خواهد کرد. میزان موفقیت دولت در ایجاد اشتغال که موضوع بسیار مهمی است به کرات مورد بررسی نهادهای دانشگاهی و غیردانشگاهی قرار گرفته و آمارهای رسمی سالیانه در این زمینه ارائه و مورد نقد و بررسی قرار می‌گیرد. با این وجود موضوع دوم که مربوط به پیگیری وضعیت شاغلین و پیامدهای ناشی از شغل می‌باشد به نسبت موضوع اول بسیار کمتر در کانون توجهات علمی بوده است.

نگاه جامعه به مشاغل مختلف و پیامدهای ناشی از آن متفاوت است. مشاغل موجود در جامعه با توجه به وضعیت آن‌ها یعنی مشاغل خدماتی یا تولیدی، محل اشتغال، نوع سازمان، نهاد یا وزارتخانه مربوطه و مواردی از این قبیل دارای بازنمایی‌های متفاوتی از دیدگاه شهروندان است. در این میان کار در صنعت نفت و گاز کشور که بخش عمده‌ای از درآمدهای دولت بر آن متکی است در "عرف عام" به عنوان یک مزیت شغلی به حساب می‌آید و جذابیت کار در این صنعت سبب شده که تقاضای بالایی برای ورود به آن وجود داشته باشد. پیامدهای اشتغال در چنین صنعتی که در این پژوهش به صورت خاص بخش صنعت گاز مورد توجه قرار گرفته، نمی‌تواند تنها شامل پیامدهای مثبت باشد. به عبارت دیگر افرادی که در این صنعت شاغل هستند می‌توانند ابعادی از پیامدهای اشتغال در صنعت گاز کشور را مشخص نمایند که کمتر از نگاه بیرونی‌ها مورد توجه قرار گرفته است.

کشور ایران در حدود ۱۷ درصد از ذخایر طبیعی گاز جهان را در خود جای داده است و پس از روسیه دارنده دومین ذخایر گاز دنیا می‌باشد (امرای و همکاران، ۱۳۹۲: ۷۸). بهره‌برداری و انتقال

گاز طبیعی در کشور سبب جذب و به کارگیری نیروی کار در سطوح مختلف شغلی شده است. بخشی از این نیروی کار را کارکنان اقماری تشکیل می‌دهند که به علت مقتضیات شغلی نیمی از ماه را به صورت شبانه روزی در محل کار حضور دارند و نیمی دیگر را استراحت هستند. معمولاً کارکنان اقماری در شرکت گاز در ایستگاه‌های تقویت فشار و خطوط انتقال گاز مشغول به کار می‌باشند. کارکنان اقماری که ماه کاری خود را به دو نیمه کار-خانواده تقسیم می‌کنند درگیر مسائل و مشکلاتی هستند که متفاوت از سایر کارکنان می‌باشد و در واقع اشتغال در چنین وضعیتی دارای پیامدهایی است که آن را از سایر مشاغل متمایز می‌سازد. پیامدهایی که تنها برای افراد واقع در این وضعیت شغلی قابل درک و تصور می‌باشد. پیامدهای کار اقماری مجموعه مثبت و منفی از پیامدهای اقتصادی، اجتماعی، روانی و بهداشتی را در بر می‌گیرد. با این وجود آنچنان که در بخش بررسی و نقد پیشینه‌های تحقیق با اتکا به پژوهش‌های مختلف مورد استناد قرار خواهد گرفت می‌توان گفت معدود پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه کارکنان اقماری شرکت ملی گاز ایران، عمدتاً معطوف به پیامدهای روانی و بهداشتی اشتغال در این صنعت بوده و پیامدهای اجتماعی و اقتصادی چنین مشاغلی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. اجتماع علمی کشور به نسبت سایر وضعیت‌های شغلی از کار اقماری شناخت زیادی ندارد و این ناشناختگی در حوزه جامعه‌شناسی به مراتب بیشتر است. تایید این ادعا را می‌توان با مراجعه به پژوهش‌های انجام شده در حوزه کار اقماری مشاهده نمود. اگرچه تعداد کارکنان اقماری در کشور به نسبت سایر وضعیت‌های شغلی مانند روزکاری یا نوبت کاری پایین‌تر است اما کار اقماری پیامدهای خاص خود را دارد که تنها معطوف به پیامدهای روانی و بهداشتی نیست. پیامدهای اجتماعی و اقتصادی این وضعیت شغلی متفاوت از سایر وضعیت‌های شغلی بوده و چنین پیامدهایی حتی جزئی از مشرب مشکلات روانی و بهداشتی کارکنان اقماری شده است. کار اقماری با وجود متمایز بودن از سایر وضعیت‌های شغلی دارای مسائل مشابه و همپوشانی‌هایی با آن‌ها نیز می‌باشد. این مسائل بیشتر در حوزه اقتصادی مطرح است و در پژوهش‌های مختلف در ارتباط با وضعیت‌های شغلی متفاوت تکرار شده است و بیشتر در برگیرنده نارضایتی از حقوق دریافتی در مقایسه با کار انجام شده و هزینه‌های زندگی است. به نظر می‌رسد که این موضوع به یک مساله عمومی در میان مشاغل مختلف تبدیل شده است و در این پژوهش از تکرار آن‌ها اجتناب می‌شود و سعی می‌گردد بر پیامدهای خاص کار اقماری تمرکز شود. سوالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که چرا با وجود این‌که کارکنان اقماری مجبور هستند که نیمی از ماه را از خانواده دور باشند و در مناطق دور افتاده خدمت کنند همچنان برای کار در چنین وضعیتی تقاضا وجود دارد. این موضوع در پژوهش‌های انجام گرفته در ارتباط با کار اقماری مورد اشاره دقیق قرار نگرفته است. انتظار می‌رود که این وضعیت شغلی دارای پیامدهای مثبت اقتصادی و اجتماعی باشد که تحمل پیامدهای منفی آن را تسهیل می‌نماید. بر همین اساس شناخت این پیامدها که سبب ایجاد تقاضا برای ورود به این وضعیت

شغلی سخت می‌شود از اهداف اصلی این پژوهش بوده و در کنار آن به معرفی پیامدهای اجتماعی منفی کار اقماری نیز پرداخته می‌شود.

### ملاحظات نظری

پیامدهای کار برای شاغلین را می‌توان در یک دیدگاه کلی به پیامدهای اقتصادی، اجتماعی، روانی و بهداشتی تقسیم‌بندی نمود. متناسب با مسأله پژوهش، تأکید اصلی بر دیدگاه‌های جامعه‌شناسی و همچنین روان‌شناسی صنعتی و سازمانی است. این نوع از روان‌شناسی دارای رویکرد اجتماعی بوده و در روان‌شناسی اجتماعی مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد.

### نظریه دو عاملی فردریک هرزبرگ

نظریه دو عاملی (بهداشتی/ انگیزشی) هرزبرگ جزو نظریه‌هایی است که در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و همچنین روان‌شناسی اجتماعی برای تبیین پیامدهای کار در واحدهای صنعتی مورد استفاده قرار می‌گیرد. بر اساس دیدگاه روزانکون و اوگونلانا<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) نظریه دو عاملی هرزبرگ نشان می‌دهد که شاغلین عموماً دو نوع نیاز عمده و مستقل دارند، گروه اول نیازهای بهداشتی هستند که برآورده شدن آن‌ها لزوماً سبب رضایت نمی‌شود اما برآورده نشدن آن‌ها سبب ناراضی‌ت‌ی شاغلین می‌گردد. به عبارت دیگر برآورده شدن نیازهای بهداشتی صرفاً منجر به کاهش ناراضی‌ت‌ی شغلی می‌گردد. گروه دوم نیازهای انگیزشی را شامل می‌گردد که وجود آن‌ها سبب رضایت کارکنان شده ولی نبود آن‌ها به ناراضی‌ت‌ی منجر نمی‌گردد بلکه نگرشی نسبتاً بی‌تفاوت به دنبال دارد. هرزبرگ عوامل و نیازهای انگیزشی را به شش دسته تقسیم می‌کند که عبارتند از: ۱- موفقیت: پیشرفت‌های شغلی یا نحوه حل مسائل و مشکلات شغلی. ۲- شناخت مثبت: توجه به کارگران و نظرات آنان سبب ایجاد شناخت مثبت شده و در مقابل، شناخت منفی زمانی ایجاد می‌شود که کارگران سرزنش شوند و به دیدگاه‌های آنان توجهی نشود. ۳- ماهیت و محتوای کار: این عامل به میزان سختی کار، جذاب بودن کار و علاقه به کار اشاره دارد. ۴- مسئولیت‌پذیری: این عامل میزان آزادی و مسئولیت افراد در تصمیم‌گیری در محیط کار را نشان می‌دهد. ۵- پیشرفت و ارتقای شغلی: ارتقای شغلی جنبه مثبت پیشرفت و تنزل مقام یا عدم دسترسی به مقامات بالاتر جنبه منفی پیشرفت است. ۶- امکان‌پذیر بودن رشد فرد و میزان شانس فرد برای تحقق اهداف مورد نظر.

عوامل بهداشتی که نبود آن‌ها ناراضی‌ت‌ی از شغل را به همراه دارد شامل طرز تلقی و برداشت کارکنان از: ۱- سیاست‌های سازمان در ابعاد مختلف ۲- لیاقت، شایستگی و مسئولیت‌پذیری

---

1. Ruthankoon and Ogunlana

سرپرست فنی ۳- نحوه تعامل و ارتباط با سرپرستان و همکاران و زیردستان ۴- شرایط کاری در ابعاد مختلف از جمله تسهیلات مناسب کاری، جزئی یا کلان بودن شغل و مواردی از این قبیل ۵- حقوق و دستمزد و میزان پاداش‌های دریافتی ۶- امنیت شغلی ۷- جایگاه و مقام فرد در سازمان متناسب با تخصص و مهارت.

علاوه بر نظریه دو عاملی هرزبرگ که در روان‌شناسی اجتماعی مورد استفاده قرار می‌گیرد باید به منظور بررسی پیامدهای کار برای شاغلین به دیدگاه‌های جامعه‌شناسی نیز اشاره نمود که در این میان "نظریه نقش" و "بیگانگی" از جمله دیدگاه‌هایی هستند که تبیین‌های متفاوتی از پیامدهای کار ارائه می‌دهند.

### نظریه نقش

نظریه نقش بر این باور است که مشارکت افراد در چندین نقش مختلف سبب اختلال در رضایت از تقاضاها و انتظارات این نقش‌ها می‌شود که نتیجه آن به تعارض نقش منتهی می‌گردد. نقش‌های اجتماعی افراد شکل دهنده انتظارات رفتاری و نگرشی است که زنان و مردان متناسب با توانایی‌ها و مهارت‌هایشان نیاز دارند (هوبلر و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). در این نظریه، دو حوزه مهم زندگی بزرگسالان، خانواده و کار در نظر گرفته شده است. انتظارات نقش این دو حوزه ممکن است همیشه سازگار نباشد و این امر سبب ایجاد تعارض بین نقش کار و خانواده می‌شود (نتمیر و همکاران<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶). در واقع تعارض نقش را می‌توان "همزمان شدن دو (یا بیشتر) مجموعه از فشارها دانست به گونه‌ای که پذیرش فشار ناشی از یک نقش سخت‌تر از دیگری است" (سوسا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳: ۱۸). تقاضاها و فشارهای ناشی از یک نقش عملکرد نقش دیگر را دشوار می‌سازد و سبب اختلال در آن می‌شود. رقابت میان مشارکت افراد در چندین نقش ممکن است بر تصمیم آن‌ها برای ادامه شغل یا داشتن یک خانواده تأثیرگذار باشد.

نظریه نقش سه بُعد برای تضاد کار- خانواده را مطرح و مورد بررسی قرار می‌دهد.

۱- تعارض مبتنی بر زمان<sup>۴</sup>: این تعارض پیامد رقابت نقش‌های چندگانه برای تصاحب زمان در اختیار فرد است، حال آنکه نمی‌توان مدت زمان انجام فعالیت در یک نقش را برای فعالیت‌های مربوط به نقش دیگر اختصاص داد (نبوی و شهریاری، ۱۳۹۳: ۴۷ به نقل از گاهان، ۱۹۷۵: ۵). تعارض مبتنی

1. Hoobler et al
2. Netemeyer et al
3. Sousa
4. Time- Based Conflict

بر زمان هنگامی اتفاق می‌افتد که زمان اختصاص داده شده به وظایف و فعالیت‌های یک نقش سبب محدودیت زمان برای انجام وظایف نقش دیگر می‌شود (گرین هاوس و بیوتل<sup>۱</sup>، ۱۹۸۵).

۲- تعارض مبتنی بر فشار<sup>۲</sup>: فشار حاصله در یک نقش بر عملکرد شخص در نقش دیگر تأثیر می‌گذارد. تعارض نقش‌ها اغلب به جهت فشار یک نقش است که پیروی از تقاضاهای نقش دیگر را مشکل می‌کند (نبوی و شهریاری، ۱۳۹۳: ۴۷ به نقل از گاهان، ۱۹۷۵: ۵). این نوع تعارض ممکن است خود را به صورت اضطراب، خستگی، زودرنجی و تنش نشان دهد (پریماوکس و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). مواردی مانند ساعات کار طولانی و انعطاف‌ناپذیر، رفت و آمد طولانی و زیاد و اضافه کاری از جمله متغیرهایی هستند که زمینه تعارض مبتنی بر زمان و فشار را تسهیل و تسریع می‌کنند. اگرچه تعارض مبتنی بر زمان و تعارض مبتنی بر فشار به صورت مفهومی متفاوت از یکدیگر هستند اما زمینه‌های مشترک بسیاری دارند.

۳- تعارض مبتنی بر رفتار<sup>۴</sup>: درچنین وضعیتی رفتار در یک نقش نمی‌تواند سازگار با الگوهای رفتاری در نقش دیگر تنظیم شود (نبوی و شهریاری، ۱۳۹۳: ۴۷ به نقل از گاهان، ۱۹۷۵: ۵). در این حالت به احتمال زیاد افراد تداخل و تعارض بین نقش‌های مختلف را تجربه می‌کنند. هنگامی که کارکنان زمان آزاد و انرژی خود را در حوزه خانواده مانند وظایف فرزندپروری صرف می‌کنند و این زمان را برای بازیابی خستگی ناشی از کار اختصاص نمی‌دهند لذا مداخله منفی توسعه یافته و حوزه کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد (جیرتس و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵).

### بیگانگی

از دیدگاه مارکس بیگانگی ریشه در شرایط اجتماعی دارد و برای این‌که انسان‌ها زندگی معناداری داشته باشند باید شرایط اجتماعی کار مناسب باشد. وی زندگی معنادار را منوط به شکوفایی و به کار گرفتن قابلیت‌های انسانی در کار می‌داند (سیدمن، ۱۳۸۶: ۴۳). وود (۱۳۹۱) معتقد است که دیدگاه مارکس در ارتباط با بیگانگی منوط به این است که آیا افراد در کار خود می‌توانند استعداد‌های‌شان را به فعلیت برسانند. مطالعه‌ای که "ملوین سیمن" بر روی عملیاتی کردن بیگانگی انجام داد (گاسکی و ری<sup>۶</sup>، ۲۰۰۱؛ اشمیت<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱) در مطالعات داخلی (ایمان و مرادی، ۱۳۹۶؛ محسنی تبریزی، ۱۳۸۳)

1. Greenhaus and Beutell
2. Strain- Based Conflict
3. Premeaux et al
4. Behavior- Based Conflict
5. Geurts et al
6. Gaski and Rey
7. Schmidt

به عنوان مبنایی برای عملیاتی کردن این مفهوم مورد استفاده قرار گرفت. از دیدگاه سیمن، از خودبیگانگی به احساس جدایی و فاصله بین برخی از نهادها، افراد، ارزش‌ها و به طور کلی جامعه است. بر این اساس از خودبیگانگی را از پنج بُعد می‌توان مورد بررسی قرار داد.

۱- احساس بی‌قدرتی: به وضعیتی اشاره دارد که در آن فرد احساس می‌کند که در نظام اجتماعی بدون اثرگذاری لازم است. این مفهوم از بیگانگی که بیش از جنبه‌های دیگر آن در ادبیات معاصر مورد استفاده قرار می‌گیرد بیانگر آن است که فرد خود را ناتوان می‌بیند این باور برای او ایجاد می‌شود که رفتار او نتایج مد نظر را نمی‌تواند به همراه داشته باشد.

۲- احساس بی‌معنایی: این احساس که بیشتر برای کارکنان "کم‌کار" ممکن است پیش آید به این موضوع اشاره دارد که فرد، نحوه کارکرد سازمان اجتماعی مسلط بر خود را نتواند درک کند و در نتیجه موفق به پیش‌بینی عاقبت اعمال خود نباشد. در چنین وضعیتی فرد احساس می‌کند سهم ناچیزی از روند کلی کار دارد و معنایی در کار خود نمی‌بیند. این موضوع با تخصصی شدن کار ارتباط مستقیم دارد.

۳- احساس بی‌هنجاری: فرد احساس می‌کند که بین ارزش و هدف گسستی اتفاق افتاده است و لذا برای رسیدن به هدف باید به کنش‌هایی دست زد که جامعه آن‌ها را تأیید نمی‌کند و به عبارت دیگر غیر اخلاقی هستند.

۴- احساس انزوای اجتماعی: در این حالت فرد احساس می‌کند که با ارزش‌ها و هنجارهای جامعه بیگانه شده است لذا از این ارزش‌ها کناره‌گیری کرده و با گوشه‌نشینی و عزلت‌گزینی خود را از گزند جامعه به حاشیه می‌کشد.

۵- احساس بیگانگی از خود: فردی که علایق و استعدادهايش را نتواند در کار بروز دهد و فرصت لازم برای شکوفایی استعدادهايش نداشته باشد به حالت از خودبیزاری دچار می‌گردد. کارگزار از کار خود مایه می‌گذارد ولی هرگز از خلاقیت خود آگاه نمی‌شود و تنها در ماشین، یک یا چند حرکت "اندامی" از خود بروز می‌دهد، بدون این‌که نقش مهمی در تمامیت زنجیره تولید ایفا کند. در چنین وضعیتی، فرد اقبال و فرصت لازم را برای خلق و تولید محصولی ندارد که او را راضی و خرسند کند. لذا فعالیت کاری جذابیتی نداشته و کارگر احساس ملال و یکنواختی می‌کند.

در مجموع دیدگاه‌های مطرح شده در ارتباط با پیامدهای حاصل از کار برای شاغلین نشان می‌دهد که مطابق با دیدگاه جامعه‌شناسی و روان‌شناسی صنعتی و سازمانی یا روان‌شناسی اجتماعی پیامدهای متعددی را می‌توان شناسایی نمود. این موضوع دال بر پیچیدگی و اهمیت پیامدهای اجتماعی ناشی از کار است که می‌تواند عامل، تسهیل‌کننده و یا تسریع‌کننده اثرات پیامدهای سایر حوزه‌های مطالعاتی مانند اقتصادی، روانی و بهداشتی باشد. لازم به ذکر است با وجود مطرح نمودن دیدگاه‌های نظری مختلف در ارتباط با پیامدهای اجتماعی و روان‌شناسی اجتماعی ناشی از کار به

دلیل این‌که روش تحقیق در این پژوهش به صورت کیفی می‌باشد، نظریه یا دیدگاه خاصی مبنای کار نبوده و تنها در مرحله تحلیل داده‌ها، بخش‌هایی از دیدگاه‌های مطرح شده که با داده‌های به دست آمده قرابت دارند به طور تطبیقی مورد استناد قرار می‌گیرد.

### بررسی و نقد پیشینه تحقیق

برای جستجو در رابطه با پیشینه تحقیق بررسی‌های مختلفی صورت گرفت و مقالات متعددی مطالعه شد. بر اساس بررسی‌های صورت گرفته می‌توان مطالعات پیشین را از چند بُعد مورد بررسی و دسته‌بندی قرار داد. پیش از ورود به این بخش، ذکر چند نکته ضرورت دارد. در هر بخش اگرچه می‌توان به مقالات مختلفی استناد نمود اما تنها به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌شود. همچنین مطالعات خارجی نیز تنها در بخش کارکنان شیفتی و اقماری بنا به ضرورت ارائه می‌گردد و تأکید اصلی بر پژوهش‌های داخلی می‌باشد. علاوه بر این باید گفت نقدهای صورت گرفته در هر بخش را می‌توان به عنوان ضرورت‌های انجام این پژوهش نیز در نظر گرفت و پژوهش حاضر به دنبال آن است که تا حد امکان این نقدها را تقلیل داده و از نکات مثبت این پژوهش‌ها استفاده نماید.

- مطالعات مربوط به محیط کار عمدتاً مربوط به محیط‌های اداری می‌باشد و محیط‌های صنعتی حجم اندکی از مطالعات را به خود اختصاص داده‌اند. به عبارت دیگر بیشتر تحقیقات در داخل کشور (بحری نجفی و میرشاه جعفری، ۱۳۹۴؛ چراغی و همکاران، ۱۳۹۱؛ بابتباردرزی و همکاران، ۱۳۸۸؛ حسینی و همکاران، ۱۳۹۵؛ نعمت طاووسی، ۱۳۸۹؛ دیانت و یزدان‌پناه، ۱۳۸۲؛ رحیمی و همکاران، ۱۳۹۱ و...) متمرکز بر مشاغل در دسترس‌تری مانند معلمی، پرستاری، کارکنان بانک‌ها، نیروی انتظامی و مواردی از این قبیل بوده است. مطالعه در مورد کارکنان واحدهای صنعتی، به ویژه نفت و گاز محدود می‌باشد. این موضوع در ارتباط با مطالعات خارجی نیز مصداق دارد.

- مطالعات محیط کار و پیامدهای ناشی از آن برای شاغلین بیشتر در رشته‌های علمی روان‌شناسی، مدیریت و پزشکی و سلامت انجام شده است و تعداد مطالعات جامعه‌شناسی در این حوزه به لحاظ تعداد قابل قیاس با رشته‌های علمی مذکور نمی‌باشد. مطالعات جامعه‌شناسی (نوذری، ۱۳۹۶؛ صادقی‌فسایی و رجب لاریجانی، ۱۳۸۹؛ مکتوبیان و ربانی خوراسگانی، ۱۳۹۳؛ رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۳؛ ساروخانی و طالبیان، ۱۳۸۱؛ بهار و میثمی، ۱۳۹۱) در این حوزه نیز عمدتاً مربوط به آزارجنسی زنان در محیط کار، سرمایه اجتماعی کارکنان در محیط کار، وجدان کاری، شرایط نامناسب بهداشتی و فیزیکی محل کار، پایین بودن دست‌مزدها، بیگانگی و موضوعاتی از این قبیل می‌باشد.

- رویکرد پژوهش در بیشتر مطالعات صورت گرفته رویکرد کمی بوده و در بخش قابل توجهی از مطالعات روان‌شناسی و پزشکی و سلامت از پرسش‌نامه‌های استاندارد برای بررسی موضوع مورد



مطالعه استفاده کرده‌اند. پایین بودن مطالعات کیفی در قیاس با مطالعات کمی از جمله ویژگی‌های مشخص مطالعات پیشین در حوزه محیط کار و پیامدهای آن برای شاغلین می‌باشد. این موضوع در مطالعات داخلی و خارجی قابل مشاهده است.

- معدود مطالعات جامعه‌شناسی (صابری زفرقندی و همکاران، ۱۳۸۸؛ صادقی‌فسایی، ۱۳۸۵؛ فاضلی و دغاقله، ۱۳۸۴؛ فاضلی و همکاران، ۱۳۸۷ به نقل از طالبیان و فاضلی، ۱۳۹۲؛ توکل و نوذری، ۱۳۹۱) در حوزه نفت و گاز مبتنی بر بررسی تأثیر پروژه‌ها بر جامعه پیرامون می‌باشد. در این مطالعات از دیدگاه آسیب‌شناسی اثرات این پروژه‌ها و کارگران شاغل در آن را بر جامعه پیرامون در زمینه مسائلی مانند گسترش اعتیاد، روابط جنسی نامشروع، زد و خورد کارگران با جامعه محلی و مواردی از این قبیل بررسی شده است. در این مطالعات اثرات پروژه‌های نفت و گاز بر کارکنان شاغل در آن یا مورد توجه قرار نگرفته و یا به اشارات مختصری در قالب جامعه پیرامون اکتفا شده است.

- در مطالعات علمی روان‌شناسی، مدیریت، پزشکی و سلامت و جامعه‌شناسی در ارتباط با پروژه‌های صنعتی بالاخص پروژه‌های صنعت نفت و گاز تأکید اصلی بر نیروهای روزکار یا نوبت‌کار می‌باشد. اگرچه این گروه از نیروی کار، بدنه اصلی صنایع را تشکیل می‌دهند اما همه نیروی کار را شامل نمی‌شوند. نیروهای کار اقماری با وجود پایین بودن تعداد آن‌ها در قیاس با سایر نیروهای کار اما مسائل و موضوعات خاص خود را دارند. تعداد مطالعات صورت گرفته بر روی کارکنان اقماری صنعت نفت و گاز انگشت‌شمار بوده (چغادکی و همکاران، ۱۳۹۱؛ عسگری و موسوی، ۱۳۸۹؛ عریضی و همکاران، ۱۳۹۳؛ زارعی و همکاران، ۱۳۹۵؛ قلی‌زاده و مرادیان‌زاده، ۱۳۸۳) و مربوط به رشته روان‌شناسی و پزشکی و سلامت می‌باشد. تعدادی از پژوهش‌های ذکر شده به صورت مستقیم به بررسی کارکنان اقماری پرداخته بلکه به مسائل و مشکلات روانی و سلامت عمومی همسران آن‌ها مانند خستگی روانی، نگرانی و احساس تنهایی همسران کارکنان اقماری اختصاص دارد. مطالعات خارجی نیز که در ارتباط با کارکنان شیفتی انجام گرفته نیز غالباً متمرکز بر سلامت عمومی و روانی آن‌ها می‌باشد (دینگ و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸؛ کاوادا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲؛ ماوریکو و مالهیرو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶؛ لوپرینزی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵).

- هنگامی که در مطالعات پیشین موضوع پیامدها و اثرات مطرح می‌شود عمدتاً تأکید بر پیامدها و اثرات منفی است در حالیکه پروژه‌های صنعتی می‌توانند پیامدهای مثبتی نیز داشته باشند که کمتر به آن‌ها توجه شده است.

1. Deng et al
2. Kawada
3. Mauricio and Malheiro
4. Loprinzi

## روش تحقیق

در این مطالعه به دلیل محدود بودن تعداد افراد جامعه مورد مطالعه و همچنین حساسیت موضوع و با هدف درک و فهم پیامدهای اقتصادی و اجتماعی کار اقماری از روش تحقیق کیفی استفاده شده است. از میان انواع تکنیک‌های تحقیق کیفی با توجه به اهداف تحقیق دو تکنیک مصاحبه نیمه ساخت‌یافته و گروه-مرکز<sup>۱</sup> انتخاب شده‌اند. مصاحبه چهره به چهره یک فرایند بسیار کنشی-واکنشی، همدلانه، درون‌نگرانه و دو سویه است که اگر غیر از این باشد، مصاحبه به یک رفتار یا پرسش معمولی تبدیل می‌شود که در آن پاسخ‌گو تمایلی به پاسخ دادن نخواهد داشت (محمدپور، ۱۳۹۲: ۱۵۱). روش گروه مرکز نیز به نوعی به بحث گروهی<sup>۲</sup> اطلاق می‌شود که درصدد کاوش دسته‌ای از جریان‌های معین است، اما با بحث گروهی که در آن نظم و موضوع مشخص و از پیش تعیین شده‌ای وجود ندارد، متفاوت است (محمدپور، ۱۳۹۲: ۱۸۱).

جمعیت مورد مطالعه پژوهش کارکنان یکی از ایستگاه‌های تقویت فشار گاز جنوب کشور است که به صورت اقماری اداره می‌شود.<sup>۳</sup> مطالعه این ایستگاه با اسکان شبانه‌روزی محقق در محل استراحت کارکنان و حضور در محل کار آنان به مدت یک هفته در دو مقطع زمانی سه و چهار شبانه‌روز صورت گرفت. دلیل اسکان در دو مقطع زمانی ناشی از اقماری بودن کارکنان و حضور نیمی از آن‌ها در ۱۵ روز اول ماه و نیمی دیگر در ۱۵ روز دوم ماه می‌باشد. با هدف مصاحبه با تمامی کارکنان در هر دو نیمه لذا اسکان در محل کمپ در دو مقطع زمانی انجام گرفت. کارکنان ایستگاه در یک دسته‌بندی کلی به سه دسته کارکنان رسمی، قرارداد مستقیم و ارکان ثالث تقسیم می‌شوند. تعداد کارکنان و توزیع آن‌ها بر حسب وضعیت شغلی و نوع مشاغل در جدول شماره (۱) ارائه شده است.

جدول شماره (۱): توزیع جمعیت کارکنان ایستگاه تقویت فشار گاز مورد مطالعه

وضعیت شغلی	تعداد	نوع مشاغل
کارکنان رسمی	۳۴	بر حسب نوع فعالیت در بخش‌های مختلف ایستگاه حضور دارند
کارکنان قرارداد مستقیم	۲	۱ نفر برق و ۱ نفر مکانیک
کارکنان ارکان ثالث (غیر رسمی)	۱۵	بخش خدمات: ۲ نفر نظافتچی، ۲ نفر باغبان، ۱ نفر آبدارچی، ۳ نفر مهماندار، ۴ نفر راننده آمبولانس، ۳ نفر راننده استیجاری

## 1. Focus Group

## 2. Group Discussion

۳. مقاله پیش‌رو برگرفته از یک طرح پژوهشی است که با هدف حفظ امانت‌داری از ذکر نام ایستگاه تقویت فشار گاز و موقعیت جغرافیایی آن خودداری شده است. نام ایستگاه همراه با اطلاعات تفصیلی مربوط به آن در طرح مذکور تشریح شده است و در این مقاله که کاملاً منطبق با اطلاعات و یافته‌های طرح پژوهشی می‌باشد تنها نام ایستگاه و موقعیت جغرافیایی آن بیان نشده است.

تحلیل کیفی پیامدهای اجتماعی-اقتصادی کار اقماری در ایستگاه‌های تقویت فشار شرکت ملی گاز

وضعیت شغلی	تعداد	نوع مشاغل
	۸	بخش تعمیرات: ۲ نفر مکانیک عمومی، ۴ نفر ابزار دقیق، ۲ نفر برق
	۷	بخش رستوران
	۱۴	بخش حراست
مأمور از ایستگاه دیگر	۳	بر حسب نوع فعالیت در بخش‌های مختلف ایستگاه حضور دارند
جمع کلی	۸۳	

از میان کارکنان دسته‌بندی شده در جدول شماره (۱) کارکنان رسمی که تعداد آن‌ها ۳۴ نفر است، جمعیت هدف این پژوهش می‌باشند. این کارکنان رکن اصلی ایستگاه بوده و به صورت اقماری فعالیت می‌کنند و سایر کارکنان در ارتباط با آن‌ها تعریف شده و به نوعی در اختیار کارکنان رسمی می‌باشند. نحوه حضور کارکنان رسمی در ایستگاه به این صورت می‌باشد که به دو گروه تقسیم شده‌اند و هر گروه دارای یک رئیس و یک سلسله مراتب است و به مدت دو هفته در ایستگاه حضور دارد و گروه مقابل آن‌ها استراحت هستند. لذا در هر دو هفته حدود ۱۷ نفر از کارکنان رسمی به صورت شبانه‌روزی در ایستگاه حاضر هستند. کارکنان حاضر در ایستگاه نیز دو گروه می‌باشند. یک گروه از آن‌ها "روزکار اقماری" هستند که عموماً از ساعت ۷ صبح تا ۱۹ عصر زمان کار آن‌ها می‌باشد. گروه دوم "نوبت کار اقماری" هستند که یک گروه از آن‌ها ۷ صبح تا ۱۹ عصر و گروه دیگر ۱۹ عصر تا ۷ صبح در محل کار حاضر می‌باشند. بر همین اساس می‌توان گفت در هر نوبت کاری حدود ۸ تا ۱۰ نفر حضور دارند.

در محل ایستگاه به دلیل این که کارکنان به صورت اقماری هستند لذا در هر دوره کاری امکان دسترسی به نیمی از آن‌ها وجود داشت. به منظور جمع‌آوری دیدگاه همه کارکنان در دو مقطع زمانی متفاوت به محل ایستگاه مراجعه شد. در مرحله اول مراجعه به ایستگاه دو گروه مرکز صورت گرفت. گروه مرکز اول با حضور ۷ نفر از کارکنان در دفتر رئیس ایستگاه و گروه مرکز دوم با حضور ۱۰ نفر دیگر از کارکنان در محل اتاق کنترل انجام گرفت. در هر دو بحث گروه مرکز کارکنان در ارتباط با مسائل و مشکلات اقتصادی و اجتماعی خود در محل ایستگاه بحث نموده و بحث‌های پیش آمده در این دو جلسه توسط کارکنان مورد بررسی و نقد قرار گرفت و در پایان جمع‌بندی صورت گرفته از جانب محقق به عنوان نتیجه بحث به آن‌ها اعلام شد. در مرحله اول علاوه بر دو گروه مرکز، ۶ مصاحبه نیمه ساخت‌یافته نیز در ارتباط با موضوع مورد مطالعه به صورت انفرادی با کارکنان صورت گرفت. کارکنان مورد مصاحبه دو گروه بودند. گروه اول افرادی که کمتر در مباحث گروه مرکز مشارکت داشتند و اصطلاحاً منزوی بودند. گروه دوم نیز کارکنانی را شامل می‌شد که درخواست مصاحبه انفرادی و محرمانه را داشتند.

در مراجعه دوم به محل ایستگاه و در مرحله دوم مطالعات میدانی نیز به شیوه مرحله اول و با همان ساز و کار اقدام به انجام دو گروه مرکز و ۵ مصاحبه عمیق در ارتباط با موضوع مورد مطالعه شد. شیوه به کار گرفته شده برای گروه مرکز و مصاحبه عمیق این امکان را در اختیار پژوهشگر قرار داد که نظرات و دیدگاه همه کارکنان ایستگاه را جمع‌آوری نماید. در مجموع در محل ایستگاه در دو مرحله مطالعات میدانی ۴ گروه مرکز و ۱۱ مصاحبه صورت گرفت. مدت زمان هر جلسه گروه مرکز بین ۲ تا ۳ ساعت و هر مصاحبه نیز بین ۴۰ تا ۹۰ دقیقه به طول انجامید.

### مشخصات عمومی کارکنان اقماری

ایستگاه مورد مطالعه در فاصله ۱۲ کیلومتری از جاده اصلی قرار دارد و نزدیکترین سکونتگاه انسانی به ایستگاه، روستایی با جمعیت ۲۶۳ نفر در فاصله ۱۰ کیلومتری می‌باشد. فاصله ایستگاه تا نزدیکترین منطقه شهری نیز در حدود ۵۰ کیلومتر است. کارکنان ایستگاه مورد مطالعه مردانی هستند که ۲۷ نفر (حدود ۸۰ درصد) از آن‌ها از مجموع ۳۴ نفر ساکن شهرهای مختلف استان فارس می‌باشند. ۷ نفر دیگر از آن‌ها محل زندگی‌شان شهرهای بیرجند (۲ نفر)، نجف‌آباد، اصفهان، نکا و کرج است که به صورت اقماری در ایستگاه کار می‌کنند. به لحاظ وضعیت تحصیلی کارکنان باید گفت یک نفر (۳ درصد) دیپلم، ۲ نفر (۶ درصد) فوق‌دیپلم، ۱۸ نفر (۵۳ درصد) لیسانس، ۱۰ نفر (۲۹ درصد) فوق لیسانس و ۳ نفر (۹ درصد) دارای مدرک تحصیلی دکتری یا دانشجوی دکتری هستند. تحصیل در مقطع تحصیلات تکمیلی در میان کارکنان به یک پدیده عمومی تبدیل شده است. بر اساس مصاحبه‌های صورت گرفته و مشاهدات میدانی انجام شده بخش قابل توجهی از کارکنان در حال ادامه تحصیل بوده و لذا در چند سال آینده تغییراتی در سطح تحصیلات کارکنان ایجاد می‌شود و بر تعداد کارکنان با تحصیلات کارشناسی ارشد و دکتری افزوده می‌گردد. با توجه به جوان بودن کارکنان، امید به ارتقای شغلی با بالا رفتن مدرک تحصیلی، اوقات استراحت مناسب و همچنین پذیرش بالای دانشگاه‌های غیردولتی در مقطع تحصیلات تکمیلی لذا افزایش تعداد کارکنان با تحصیلات کارشناسی ارشد و دکتری در آینده انتظار می‌رود. موج ادامه تحصیل که در سال‌های اخیر در میان کارکنان شروع شده در حال تبدیل شدن به رقابت می‌باشد.

بیشتر کارکنان به لحاظ سابقه کار در اوایل سال‌های استخدام هستند به گونه‌ای که ۱۸ نفر (۵۳ درصد) از آن‌ها در گروه سنی ۳۰ تا ۳۵ سال قرار دارند. ۱۱ نفر (۳۲ درصد) در دامنه سنی ۳۶ تا ۴۰ سال واقع شده‌اند. به عبارت دیگر ۸۵ درصد از کارکنان ایستگاه در فاصله سنی ۳۰ تا ۴۰ سال هستند و تنها ۵ نفر (۱۵ درصد) بالاتر از ۴۰ سال سن دارند. جوانترین و پیرترین کارکنان ایستگاه به ترتیب ۳۰ و ۵۸ ساله می‌باشند و میانگین سنی کارکنان نیز در حدود ۳۶/۵ سال است.

### تحلیل یافته‌های تحقیق

در مصاحبه‌ها و بحث‌های گروه - مرکز صورت گرفته، پیامدهای اقتصادی و اجتماعی مختلفی از سوی کارکنان اقماری مطرح شد. اگرچه کارکنان اقماری بیشتر بر پیامدهای منفی چنین وضعیت کاری تأکید داشتند و اشاره مستقیمی به پیامدهای مثبت نمی‌کردند اما می‌توان در لایه‌های زیرین مصاحبه‌ها و بحث‌های گروه مرکز و به صورت غیرمستقیم به پیامدهای مثبت نیز دست یافت. یافته‌های به دست آمده در این بخش حاصل دیدگاه همه کارکنان اقماری (۳۴ نفر) می‌باشد که به دو شیوه مصاحبه نیمه ساختاریافته یا گروه مرکز مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. در ادامه به تفکیک، پیامدهای اقتصادی و اجتماعی مثبت و پیامدهای اجتماعی منفی کار اقماری مورد تحلیل قرار می‌گیرد.

### پیامدهای اقتصادی مثبت کار اقماری

#### ۱- ضریب حقوقی

یکی از مهمترین و شاید اصلی‌ترین دلیل نیروی کار با تحصیلات بالا برای ورود به ایستگاه‌های اقماری تقویت فشار گاز ناشی از حقوق بالای کارکنان اقماری به نسبت کارکنان غیر اقماری است. وضعیت اقماری می‌تواند تفاوت قابل توجهی در حقوق دریافتی کارکنان ایجاد نماید. اقماری بودن و اقماری ماندن از دغدغه‌های اصلی کارکنان است به گونه‌ای که آن‌ها حاضرند از بسیاری از امکانات چشم‌پوشی نمایند ولی در وضعیت اقماری باقی بمانند. از جمله این امکانات می‌توان به کمپ استراحتگاهی کارکنان اشاره نمود. ایستگاه مورد مطالعه فاقد کمپ مستقل استراحتگاهی برای کارکنان است و لذا برای استراحت آن‌ها ساختمان اداری واقع در داخل ایستگاه به صورت موقت تغییر کاربری یافته و تبدیل به خوابگاه شده است. با توجه به خطرات ناشی از این موضوع و مسائل و مشکلات آن مسئولین مربوطه به دنبال ساخت کمپ استراحتگاهی مستقل و بیرون از محوطه ایستگاه برای کارکنان هستند. ساخت محل این کمپ از دغدغه‌های اصلی کارکنان است به دلیل این‌که این ترس وجود دارد که ساخت کمپ در نزدیک شهر می‌تواند آن‌ها را از حالت اقماری به غیر اقماری تغییر دهد و لذا حقوق دریافتی آن‌ها را به شدت تحت تأثیر قرار دهد.

"... این‌که مسئولین می‌خواهند برای ما کمپ مستقل با امکانات مناسب بسازند خیلی خوب است ولی محل کمپ برای ما اهمیت زیادی دارد. بعضی از همکاران تأکید می‌کنند که کمپ را نزدیک شهر بسازند ولی حواس‌شان نیست که اگر کمپ را نزدیک شهر بسازند ما را از حالت اقماری خارج می‌کنند و تبدیل به روزکار و نوبت‌کار می‌شویم و این خیلی بد است. من اگر از شهر دیگری اینجا آمده‌ام فقط به دلیل این است که اینجا اقماری است" (۳۷ ساله و لیسانس)

با وجود ضرورت و اهمیت بسیاری بالای ساخت کمپ برای شرکت ملی گاز و صرف هزینه‌های سنگین در ساخت آن اما کارکنان که ذینفعان این کمپ هستند برای ساخت این کمپ به دنبال رعایت شرایطی می‌باشند که نتیجه آن ماندن در وضعیت اقماری است.

"در ساخت کمپ و معماری آن باید توجه شود که کمپ به صورت مجردی با اتاق‌های مجردی ولی به صورت سوئیت ساخته شود و طراحی کمپ نباید به صورت متاهلی باشد چون فردا می‌گویند که پول نداریم و زن و بچه‌تان را اینجا بیاورید و در داخل کمپ مستقر شوید و از حالت اقماری خارج شوید. الان هم زمزمه‌هایی هست که این چند ایستگاه اقماری را از حالت اقماری خارج کنند و دنبال بهانه هستند. می‌خواهند وام بدهند که خونه بخریم و در اینجا مستقر شویم و با این کارها می‌خواهند ایستگاه را از حالت اقماری در بیاورند" (۳۸ ساله و لیسانس)

اقماری بودن ایستگاه و ضریب حقوقی بالای آن سبب شده که کار در ایستگاه به عنوان مقصد فعالیت کارکنان جوان و تازه استخدام تبدیل شود. با این هدف که بتوانند حقوق بیشتری دریافت کنند. این موضوع بالاخص برای افراد مجرد جاذبه بیشتری دارد.

"خیلی از همکاران من که به اینجا می‌آیند فقط به خاطر اقماری بودن آن است وگرنه اینجا چه مزیتی دارد؟ هر چه که اینجا می‌بینید سختی و گرفتاری است. فکرشان این است که چون جوان هستند چند سالی در اینجا کار کنند و پولی جمع کنند و بعد به جای دیگری که نزدیک شهر خودشان است بروند. اگر ساخت کمپ استراحتگاهی در بیرون از ایستگاه بخواهد ما را از حالت اقماری خارج کند ترجیح می‌دهیم این همه مشکلات و سختی از نداشتن کمپ و اسکان در ساختمان اداری داخل ایستگاه را به جان بخریم تا این‌که برای ما کمپ بسازند و ما را از حالت اقماری خارج کنند" (۳۲ ساله و دانشجوی دکتری)

۲- سال‌های آخر خدمت و بازنشستگی

برای کارکنانی که در سال‌های آخر خدمت قرار دارند ایستگاه‌های اقماری می‌تواند به عنوان ایستگاه آخر خدمت تعریف شود و بعد از آن بازنشسته شوند. این موضوع متأثر از تفاوت در پاداش‌ها و حقوق بازنشستگی کارکنان اقماری با کارکنان غیر اقماری است. فعالیت در این ایستگاه‌ها برای کارکنان با سابقه خدمت بالا علاوه بر این‌که سبب افزایش حقوق بازنشستگی آن‌ها می‌شود باعث ارتقای جایگاه شغلی آن‌ها نیز می‌گردد. همان‌گونه که در بخش مشخصات عمومی کارکنان توضیح داده شد اکثریت کارکنان ایستگاه اقماری افراد جوان و با سابقه کاری پایین هستند و لذا اگر کارکنانی با سابقه کار بالا به این ایستگاه ورود پیدا کنند و با دارا بودن شرایط به دلیل سابقه کاری بالا عموماً به عنوان رئیس ایستگاه یا رده‌های بالای شغلی فعالیت می‌کنند. این موضوع علاوه بر افزایش حقوق بازنشستگی آن‌ها سبب می‌شود که تغییری در حقوق آن‌ها به خاطر پُست سازمانی ایجاد شود.

... رئیس ایستگاه آدم بسیار خوب و کارکنان خوبی است و سال‌ها سابقه کار در بخش‌های مختلف شرکت ملی گاز دارد و الان اگر از مرکز استان به این ایستگاه دور افتاده آمده به دلیل این است که در سال‌های آخر خدمت قرار دارد و می‌خواهد بازنشسته شود. بازنشستگی به عنوان رئیس ایستگاه در یک محل اقماری مزایای بسیار بالایی دارد" (۳۵ ساله و فوق دیپلم)

### ۳- فرصت ایجاد شغل دوم

کارکنان اقماری نیمی از ماه را به صورت شبانه‌روزی در خدمت ایستگاه و نیمی دیگر را در استراحت کامل به سر می‌برند. این زمان فرصت خوبی است برای افرادی که بخواهند یک شغل جدید را در کنار کار در ایستگاه داشته باشند. چنین فعالیتی اجازه کار مشارکتی یا پاره وقت برای کارکنان ایستگاه فراهم می‌آورد. اگرچه در میان مصاحبه‌ها و بحث‌های گروه مرکز هیچ یک از کارکنان به وجود مشاغل جانبی در کنار شغلی اصلی اشاره نکردند اما به صورت‌های مختلف وجود چنین فرصتی را بیان نمودند.

"کار اقماری بسیار سخت است و روح و جسم آدم را در این دو هفته‌ای که در ایستگاه هستید درگیر می‌کند ولی دو هفته استراحت خیلی زود می‌گذرد البته برای کسانی که مجرد هستند یا بچه ندارند این دو هفته فرصت خوبی است که حتی می‌توانند با توجه به مهارتشان جای دیگری هم کار کنند" (۴۰ ساله و لیسانس)

## پیامدهای اجتماعی مثبت کار اقماری

### ۱- فرصت ادامه تحصیل

کار اقماری در ایستگاه‌های تقویت فشار گاز فرصت ادامه تحصیل را برای کارکنان علاقه‌مند فراهم می‌کند. فرصت پیش آمده را در دو دوره کار و استراحت کارکنان در طول ماه می‌توان مورد بررسی قرار داد. کار اقماری در ایستگاه‌های تقویت فشار گاز سخت و حساس است اما این وضعیت برای همه زمان‌های کاری صدق نمی‌کند. هنگامی که ایستگاه در وضعیت عادی قرار دارد این فرصت برای کارکنان فراهم است که ضمن توجه به دستگاه‌های محل کار، بخشی از زمان خود را نیز به مطالعه اختصاص دهند. چنین موضوعی با ورود به اتاق کنترل ایستگاه قابل مشاهده است. دو مورد از گروه - مرکزهای صورت گرفته در این پژوهش در محل اتاق کنترل صورت گرفت که در این محل کتاب و جزوه‌های درسی تعدادی از کارکنان بر روی میزهای کار آن‌ها مشاهده می‌شد. کارکنان در مصاحبه‌ها و بحث‌های گروه مرکز به صورت‌های مختلف بر این موضوع تأکید داشتند که بخش قابل توجهی از کارکنان ایستگاه به عنوان دانشجو در حال تحصیل هستند.

در دوره ۱۴ روزه استراحت فرصت حضور در دانشگاه محل تحصیل کارکنان که عموماً در شهر و استان محل زندگی آن‌ها است فراهم می‌شود. علاوه بر این دو هفته استراحت فرصت خوبی برای مطالعه و تعامل با استاد راهنما برای کارکنان حاضر در مقطع تحصیلات تکمیلی می‌باشد.

"کارکنان این ایستگاه با کارکنان و کارگران سایر بخش‌های شرکت نفت و گاز تفاوت دارند. خیلی از این‌ها در حال حاضر دانشجو هستند. هم در اینجا و هم در دوره استراحت مطالعه دارند و درس می‌خوانند. اینها یا مجازی درس می‌خوانند یا با دانشگاه هماهنگ کرده‌اند که در روزهایی که استراحت هستند در دانشگاه حاضر باشند. به همین خاطر نمی‌توان تحصیلات کارکنان این ایستگاه را با سایر جاها مقایسه کرد" (۳۳ ساله و فوق لیسانس)

۲- برنامه‌ریزی برای گذران اوقات فراغت طولانی‌تر

کارکنان اقماری اگرچه دو هفته را به صورت کامل از خانواده دور هستند و در محل ایستگاه حضور دارند اما این فرصت را در مقایسه با کارکنان روز کار دارند که برای دو هفته استراحت خود برنامه‌ریزی برای گذران اوقات فراغت طولانی‌تر داشته باشند. این برنامه‌ریزی می‌تواند شامل مسافرت‌های طولانی مدت‌تر، بودن طولانی‌تر در کنار خانواده و مواردی از این نوع اوقات فراغت را شامل شود.

"همه امید ما در اینجا همان استراحت دو هفته‌ای است که زمان خوبی برای مسافرت با خانواده یا استراحت کامل است. هر وقت از خانه می‌آیم برای دو هفته بعد برنامه‌ریزی می‌کنم اما بعضی وقت‌ها اتفاقاتی در زندگی شخصی آدم میفته که این برنامه‌ها را به هم می‌ریزد" (۳۸ ساله و فوق لیسانس)

۳- تعامل عمیق با سرپرست و همکاران

کارکنان اقماری در هر دوره دو هفته‌ای در حدود ۱۷ نفر هستند. کم بودن تعداد آن‌ها و همچنین گذراندن دو هفته شبانه‌روزی در کنار هم سبب شده که ارتباطات و تعاملات مناسبی بین آن‌ها شکل گیرد. انسجام درون گروهی کارکنان هر دوره کاری ایستگاه سبب ایجاد اتحاد و وحدت میان آنان برای رسیدن به خواسته‌های شغلی خود شده و ممکن است با دوره کاری مقابل خود اختلافات و گاه تعارضاتی نیز داشته باشد؛ اما آنچه که از تحلیل مصاحبه‌ها و بحث‌های گروه مرکز صورت گرفته مشهود است وجود انسجام درون گروهی مناسب در هر دوره کاری و همچنین اختلاف سلیقه‌هایی میان دو دوره کاری ایستگاه است. انسجام شکل گرفته در هر دوره کاری ناشی از تعامل مناسب افقی (کارکنان با یکدیگر) و عمودی (کارکنان با رئیس ایستگاه) است. اگر یکی از کارکنان به هر دلیل دچار اختلاف با رئیس ایستگاه یا همکاران خود شود یا تقاضای تعویض ایستگاه یا تقاضای جابه جایی دوره کاری را خواهد داشت.



“کارکنان ارتباط خوبی با یکدیگر و رئیس ایستگاه دارند. ما نیمی از زندگی‌مان را در کنار همدیگر سر می‌کنیم و همدیگر را خوب می‌شناسیم و به مسائل و مشکلات همدیگر آگاهیم. اگر یکی دچار مشکل عمیق و غیر قابل حل با دیگران شود یا از اینجا به ایستگاه دیگری می‌رود یا به شیفت مقابل می‌رود” (۳۵ ساله، دانشجوی دکتری)

کارکنان از امکانات و تسهیلات ورزش‌های گروهی موجود در ایستگاه به خوبی استفاده می‌کنند. آن‌ها در زمان استراحت در ایستگاه عموماً عصر را به فوتبال در زمین چمن مصنوعی ایستگاه، فوتبال دستی، بدمینتون و مواردی از این قبیل می‌گذرانند. شب می‌توان کارکنانی را مشاهده نمود که با هم در محوطه ایستگاه دوچرخه‌سواری می‌کنند یا قدم می‌زنند. چنین فعالیت‌هایی که ممکن است همراه با رئیس ایستگاه باشد تعامل بیشتر و عمیق‌تر را در میان کارکنان تسهیل می‌کند و زمینه انسجام آن‌ها را فراهم می‌آورد. هر یک از کارکنان با توجه به کوچک بودن محیط کار در طول شبانه روز بارها با یکدیگر و همچنین رئیس ایستگاه تماس چهره به چهره دارند. اسکان کارکنان و رئیس ایستگاه در کانکس‌ها یا خوابگاه ایستگاه در کنار یکدیگر سبب ادغام بیشتر آن‌ها شده است.

### پیامدهای اجتماعی منفی

#### ۱- شرایط نامناسب محل استراحت کارکنان

کار اقماری در ایستگاه‌های تقویت فشار گاز دارای شرایط کاری خاص خود مانند دوری از خانواده برای حداقل نیمی از ماه، آماده باش دائمی در محل کار، بی‌خوابی‌های طولانی مدت، قطع یا به حداقل رساندن تعامل و ارتباط اجتماعی کارکنان با محیط بیرون از کار و مواردی از این قبیل است. چنین مواردی در کنار محل استراحت نامناسب کارکنان می‌تواند سختی کار و نارضایتی‌های موجود در این زمینه را تشدید نماید. محل استراحت کارکنان به عنوان مکانی برای بازیابی انرژی از دست رفته جسمی و روحی کارکنان تعریف می‌شود لذا نیازمند توجه ویژه است. در ایستگاه مورد مطالعه یکی از مهمترین و اصلی‌ترین دغدغه‌های کارکنان محل استراحت نامناسب است. در واقع ایستگاه مورد مطالعه فاقد محل استراحت مستقل بود و کارکنان در ساختمان اداری ایستگاه و در جنب توربین‌های تقویت فشار گاز اسکان پیدا کرده بودند. محل استراحت فعلی کارکنان در مرحله طراحی و ساخت ایستگاه به عنوان ساختمان اداری جانمایی شده بود که به دلیل فقدان کمپ استراحتگاهی برای کارکنان تبدیل به خوابگاه شده و ساختمان اداری به ساندویچ پنل پیمانکار سازنده ایستگاه منتقل شده است. در واقع بعد از ساخت ایستگاه و اتمام کار پیمانکار دفتر کار آن‌ها که با هدف موقتی بودن به صورت ساندویچ پنل ساخته شده بود توسط ایستگاه خریداری شد و به

عنوان ساختمان اداری از آن استفاده می‌شود. در ادامه به تعدادی از مهمترین مسائل و مشکلات مطرح شده از سوی کارکنان در ارتباط با محل استراحت آن‌ها اشاره می‌شود.

قرار گرفتن محل استراحت کارکنان در جنب توربین‌ها علاوه بر خطرات جانی بالایی که برای کارکنان دارد سروصدای ناشی از توربین مانع استراحت و آرامش کارکنان در ساعات استراحت می‌شود این موضوع از مهمترین نارضایتی کارکنان بوده و حداقل انتظار آن‌ها برای استراحت در ساعات غیرکاری تأمین نشده است. حضور محقق در محل خوابگاه و اقامت دو شبانه روز در آن تأییدی بر عدم وجود آرامش لازم برای استراحت کارکنان به دلیل آلودگی صوتی ناشی از صدای توربین و تردد ماشین‌آلات سنگین است.

محل استراحت فعلی کارکنان علاوه بر عدم تأمین آرامش لازم برای استراحت با کمبود امکانات نیز مواجه است. کمبود امکانات برای این ساختمان قابل پیش‌بینی است به دلیل این‌که این ساختمان با ویژگی‌های ساختمان اداری طراحی شده است و طراحی آن به عنوان خوابگاه و استراحتگاه نبوده است. از جمله کمبود این امکانات می‌توان به کمبود سرویس بهداشتی و حمام اشاره نمود. در این محل سه سرویس بهداشتی و سه حمام در نظر گرفته شده است که به اعتقاد کارکنان این تعداد از سرویس بهداشتی و حمام از کفایت لازم برخوردار نیست.

در محل استراحت کارکنان، اتاقی به عنوان درمانگاه در نظر گرفته شده و تابلویی بر سر در آن نیز نصب شده است. ورود به اتاق درمانگاه نشان می‌دهد که از ویژگی‌های یک درمانگاه تنها تابلوی آن در این محل وجود دارد و فاقد هر گونه امکانات درمانی است. اتاق در نظر گرفته شده برای این منظور تنها دارای چند تخت استراحت می‌باشد. در داخل سالن و روبروی اتاقی که به نام درمانگاه نامگذاری شده است یک جعبه کوچک از کمک‌های اولیه دیده می‌شود که می‌توان گفت همه امکانات درمانگاهی ایستگاه و محل استراحت کارکنان در این جعبه کوچک خلاصه می‌شود.

علاوه بر کمبود امکانات داخل خوابگاه و عدم آرامش ناشی از سروصدای توربین‌ها و تردد ماشین‌آلات باید به تعویض شیفت‌ها نیز اشاره نمود که با تعویض شیفت در هر نوبت کاری سروصدای ناشی از آماده شدن هر یک از اعضای اتاق سبب برهم زدن استراحت هم‌اتاقی شده و کمبود آرامش لازم در این زمینه را تشدید نموده و سبب افزایش نارضایتی‌ها از محل استراحت می‌شود.

محل ایستگاه که در واقع محل استراحت کارکنان نیز می‌باشد به دلیل موقعیت جغرافیایی امکان دسترسی به اینترنت تلفن همراه ندارد و محل استراحت کارکنان و خود ایستگاه نیز فاقد امکانات دسترسی به اینترنت است. عدم دسترسی به اینترنت تلفن همراه، ایزوله بودن کارکنان را تشدید نموده و از ابعاد مختلفی آن‌ها را محدود می‌نماید. علاوه بر کاهش ارتباط مجازی آن‌ها با خانواده، دوستان و آشنایان دسترسی آن‌ها را به خدمات اینترنتی مانند خدمات بانک اینترنتی،

خرید اینترنتی و مواردی از این قبیل را نیز از بین برده است و نگرانی‌های کارکنان را در ارتباط با وضعیت و شرایط خانواده و فعالیت‌های اینترنتی مانند موارد ذکر شده تشدید نموده است.

"ما وقتی به اینجا می‌آییم ارتباطمان با همه جا قطع می‌شود. تلفن که خوب آنتن نمی‌دهد و اینترنت هم نداریم. اگر نصف شب یکی از اعضای خانواده دچار مشکل شوند مثلاً به بیمارستان بروند و نیاز باشد که برای آن‌ها پول کارت به کارت کنم چه جوری باید این کار رو بکنم؟ حداقل اگر اینترنت داشتیم خیلی خیالمان راحت‌تر بود و باید فکری برای این کار بکنند چون فکر ما را حسابی درگیر کرده است" (۳۵ ساله و لیسانس)

عدم دسترسی به اینترنت برای این گروه از افراد هنگامی ضرورت می‌یابد که به مدرک تحصیلی و سن آن‌ها توجه می‌شود. در کنار جوان بودن کارکنان و جذابیت‌های فضای مجازی برای این قشر سنی، تحصیلات دانشگاهی کارکنان و نیاز آن‌ها به آگاهی و پیگیری علایق خود در فضای مجازی ضرورت دسترسی به اینترنت را دوچندان نموده است. همچنین کارکنانی که دانشجو هستند برای امور تحصیلی خود و پیگیری آن در زمان‌هایی که در محل ایستگاه حضور دارند نیاز به اینترنت وجود دارد.

## ۲- تعارض پایگاه شغلی ذهنی و عینی کارکنان

ادامه تحصیل کارکنان و اخذ مدرک کارشناسی ارشد و دکتری سبب شده که انتظارات آن‌ها از جایگاه شغلی‌شان افزایش یابد. در واقع تفاوت بین انتظار آن‌ها از جایگاه شغلی و وضعیت فعلی آن‌ها سبب تعارض بین پایگاه شغلی ذهنی و عینی کارکنان شده است.

"... وضعیت کارکنان این ایستگاه را نباید با کارکنان و کارگران جاهای دیگر شرکت گاز یا شرکت نفت مقایسه کرد. آن‌ها ممکن است درگیر مسائل و آسیب‌هایی مانند مواد مخدر یا درگیری و نزاع با مردم بومی یا مسائلی از این قبیل شوند اما خیلی از کارکنان این ایستگاه یا دارای مدرک فوق لیسانس و دکتری هستند یا دانشجوی فوق لیسانس و دکتری هستند. با این مدرک تحصیلی پُست‌های بالایی می‌توانند داشته باشند ولی در اینجا مشغول به کار هستند" (۳۲ ساله و لیسانس)

کسب مدرک تحصیلات تکمیلی که در میان کارکنان در حال افزایش است زمینه افزایش انتظارات آن‌ها را برای تصدی پُست‌های سازمانی بالاتر در آینده فراهم نمود و لذا پیش‌بینی می‌شود که تعارض بین پایگاه شغلی مورد انتظار کارکنان و پایگاه شغلی موجود آن‌ها افزایش یابد.

"در داخل سازمان افرادی هستند که مدرک تحصیلی بالایی ندارند اما پُست مهم و با حقوق بالا دارند. خیلی از کارکنان این ایستگاه که در این جای دور افتاده فعالیت می‌کنند مدرک تحصیلی‌شان بالاتر از افرادی است که در منطقه پُست‌های کلیدی دارند" (۴۲ ساله و فوق لیسانس)

## ۳- تعارض نقش کار- خانواده کارکنان

کارکنان ایستگاه دارای دو حوزه زندگی هستند. در واقع زندگی آن‌ها به دو نیمه مساوی تقسیم می‌شود که نیمی از آن شامل خانواده و نیمی دیگر شامل کار است. یافته‌های حاصل از مصاحبه و

بحث‌های گروه مرکز نشان می‌دهد که نقش کارکنان مورد مطالعه در این دو نیمه در بیشتر اوقات با یکدیگر سازگار نیست و تعارضاتی بین نقش کارکنان در خانواده و محل کار وجود دارد. این امر اختلالاتی در اجرای نقش در هر دو حوزه ایجاد کرده و سبب تناقضاتی برای کنشگر یعنی کارکنان شده است. در واقع عدم اجرای کامل انتظارات نقشی در هر دو ساختار خانواده و کار و همچنین همپوشانی و تعارض آن‌ها با یکدیگر موجب نارضایتی کنشگر و افراد واقع در ساختار نقشی یعنی خانواده و همکاران را باعث شده است.

"نیمی از ماه را به صورت کامل در اینجا هستم خیلی وقت‌ها پیش می‌آید که من باید در آن لحظه کنار خانواده باشم ولی نمی‌توانم باشم به دلیل این‌که من باید اینجا حضور داشته باشم. مثلاً مطلع می‌شوم که فرزندم نصف شب مریض شده و باید به بیمارستان بروم ولی من نیستم که این کار را انجام دهم و همسرم باید تنهایی و نصف شب این کار را انجام دهد. درست است که من در چنین وقت‌هایی در ایستگاه هستم ولی همه فکر و ذکر در خانه است و واقعاً نمی‌دانم اینجا چیکار می‌کنم. از طرف دیگر ممکن است بسیاری از روزها ضرورتی به بودن من در خانه نباشد ولی چون زمان استراحتم است من در خانه هستم" (۳۹ ساله و لیسانس)

"زمان‌های حساسی که ما باید در کنار خانواده باشیم ولی در ایستگاه حضور داریم فکرمان کاملاً درگیر خانواده است و این درگیری فکری باعث می‌شود گاهی وقت‌ها دل و دماغ کار کردن نداشته باشیم. اینجور وقت‌ها خیلی حساس می‌شویم و ممکن است سریع با همکارم که دوست هم هستیم دعوا بگیرم و با کوچکترین حرفی از کوره در بریم و این دیگه دست خودمان نیست عصبی می‌شویم" (۳۸ ساله و لیسانس)

حضور کارکنان در نیمی از ماه در محل کار و دوری از خانواده سبب شده که رفتار آنان در محیط خانواده نیز تحت تأثیر رفتارشان در محیط کار قرار گیرد. این تأثیرپذیری گاهی اوقات به صورت تعارض خود را نشان می‌دهد.

"اینجا به دلیل سر و صدای توربین‌ها مجبوریم با صدای بلند با همکارمان صحبت کنیم که صدا به صدا برسد. این رفتار به عادت تبدیل شده و در خانه نیز با صدای بلند حرف می‌زنم که همسرم می‌گوید چرا با صدای بلند حرف می‌زنی و فکر می‌کند این صدای بلند حرف زدن نشانه دعوا است" (۳۲ ساله و لیسانس)

"بچه‌م که تازه به دنیا آمده است چون نیمی از ماه، من را اصلاً نمی‌بیند یاد گرفته به من می‌گوید دایی. وقتی برمی‌گردم من را نمی‌شناسد تا می‌فهمد که من کی هستم باید برگردم اینجا. تربیت و زحمت بچه‌داری با همسرم است. روزهایی که برای استراحت، خانه هستم سعی می‌کنم به جای استراحت جای خالی روزهایی را که نیستم جبران کنم ولی نمی‌توانم این کار را کرد چون هر کاری را باید در زمان خودش انجام داد" (۳۳ ساله و فوق لیسانس)

#### ۴- بیگانگی

در میان ابعاد مختلف بیگانگی آنچه که در جامعه مورد مطالعه بیش از سایر ابعاد بیگانگی قابل مشاهده است احساس بیگانگی از خود می‌باشد. اگرچه رگه‌هایی از سایر ابعاد بیگانگی نیز وجود دارد اما احساس بیگانگی از خود بیشتر قابل توجه می‌باشد. فعالیت‌های ایستگاه در اتاق کنترل کاملاً تحت نظارت ماشین انجام می‌گیرد و کارکنان تنها به ثبت اطلاعات ماشین‌های کنترل اقدام می‌کنند. در واقع فعالیت‌ها کاملاً در اختیار ماشین‌ها قرار دارد و کارکنان نیز در اختیار ماشین به ثبت اطلاعات آن می‌پردازند.

"... از وقتی که به اتاق کنترل می‌آییم باید دائم حواسمان به اطلاعات دستگاه‌ها باشد و آن را ثبت کنیم. این دستگاه‌ها قیمت‌هایشان میلیاردی است و تقریباً کنترل ایستگاه با این هاست. کار اصلی ما هم در اینجا ثبت اطلاعات این دستگاه‌هاست. این کار آنقدر تکرار شده که بعضی وقت‌ها واقعاً خسته‌کننده می‌شود. گاهی وقتاً با خودم می‌گویم این همه درس خوانده‌ام که بیایم این کار را بکنم. این کار را با چند روز کار کردن در اینجا می‌توان یاد گرفت" (۳۰ ساله و لیسانس)

کار افراد در ایستگاه کاملاً در اختیار ماشین‌ها قرار می‌گیرد و کار اصلی را ماشین‌ها انجام می‌دهند به استثنای موارد اضطراری که پیش می‌آید و بر اساس اطلاعات ماشین‌ها باید اقداماتی صورت گیرد. این اقدامات در مرحله اول باید توسط کارکنان ایستگاه صورت می‌گیرد و اگر توان انجام این کار را نداشتند نیروهای کمکی از مرکز به ایستگاه اعزام می‌شود. چنین مواردی تحت اضطرار اتفاق می‌افتد. لذا می‌توان کارکنانی را مشاهده نمود که کار آن‌ها در ایستگاه برای‌شان جذابیتی نداشته و احساس یک‌نواختی می‌کنند.

#### بحث و نتیجه‌گیری

کار اقماری از بسیاری جهات با سایر شیوه‌های کار مانند کار پاره وقت، روزکار و نوبت کار تفاوت‌های خاصی دارد. در واقع کارکنان اقماری مسائل و موضوعاتی را تجربه می‌کنند که سایر گروه از کارکنان ممکن است تا پایان دوره کاری خود تجربه نکنند و تصویری هم از آن نداشته باشند. به طور قطع تجربه زیسته افرادی که نیمی از ماه را به صورت کامل در محل کار حضور دارند و نیمی دیگر را در خانه حاضر هستند یک تجربه منحصر به فرد و متفاوت از تجربه‌های سایر وضعیت‌های شغلی است. محدود بودن مطالعات اجتماعی در حوزه کار اقماری سبب شده که دانش محققین و مسئولین از این گروه از شاغلین و پیامدهای ناشی از شغل آن‌ها نیز محدود باشد. چنین محدودیت‌هایی وقتی بیشتر احساس می‌شود که حجم مطالعات این حوزه کاری را با حجم مطالعات در سایر وضعیت‌های شغلی مورد مقایسه قرار دهیم. محدود مطالعات انجام گرفته در این حوزه نیز

بیشتر متمرکز بر مسائل سلامت جسمی و روحی کارکنان اقماری است در حالی که مسائل اجتماعی آن‌ها که مبنای بسیاری از مسائل پزشکی و روان‌شناسی کارکنان اقماری می‌باشد مورد غفلت قرار گرفته است. در مطالعاتی که بر روی مراکز اقماری صورت گرفته و در بخش پیشینه تحقیق نیز به آن‌ها اشاره شده است (صابری زفرقندی و همکاران، ۱۳۸۸؛ صادقی‌فسایی، ۱۳۸۵؛ فاضلی و دغاقله، ۱۳۸۴ و فاضلی و همکاران، ۱۳۸۷ به نقل از طالبیان و فاضلی، ۱۳۹۲) بیشتر بر پیامدهای منفی کار اقماری در بخش مسائل و آسیب‌های اجتماعی برای کارکنان و مناطق پیرامون مراکز اقماری تأکید شده است. در حالیکه یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که کار اقماری لزوماً همراه با مسائل و آسیب‌های اجتماعی مطرح شده در پژوهش‌های پیشین نیست و با تغییر نوع کارکنان، پیامدهای حاصل از کار اقماری نیز متفاوت خواهد بود. در جمعیت مورد مطالعه اکثریت کارکنان دارای تحصیلات دانشگاهی بوده و در نمودار سازمانی ایستگاه جایگاه‌های تخصصی تعریف شده‌ای دارند و کار آن‌ها به صورت کارگری نمی‌باشد لذا درگیر بسیاری از مسائل و آسیب‌های اجتماعی مطرح شده در پژوهش‌های پیشین مانند اعتیاد، درگیری و نزاع با جامعه میزبان، انحرافات جنسی و مواردی از این قبیل نیستند. به عبارت دیگر نوع و سطح پیامدهای کار اقماری در میان جمعیت مورد مطالعه متفاوت از مطالعات پیشین بود. بسیاری از کارکنان در جمعیت مورد مطالعه به صورت داوطلبانه و به دلیل پیامدهای مثبت ناشی از کار اقماری اقدام به انتخاب آن کرده‌اند. در تمام طول مصاحبه و بحث‌های گروه-مرکز انجام گرفته به صورت‌های مختلف دغدغه از دست دادن کار اقماری مشاهده می‌شد و آن‌ها بر حفظ وضعیت شغلی اقماری تأکید داشتند. با توجه به این که کارکنان تجربه سایر وضعیت‌های شغلی مانند نوبت کار یا روزکار را داشتند ولی در وضعیت موجود کار اقماری را ترجیح می‌دادند. این موضوع بیانگر آن است که برای این کارکنان در وضعیت موجود، نیازهای بهداشتی و انگیزشی مطرح شده از سوی هرزبرگ در وضعیت شغلی اقماری در مقایسه با سایر وضعیت‌های شغلی بیشتر تأمین می‌گردد. از مهمترین پیامدهای مثبت شغلی کار اقماری که تأمین‌کننده بخشی از نیازهای بهداشتی و انگیزشی کارکنان است می‌توان به حقوق بالاتر کار اقماری در مقایسه با سایر وضعیت‌های شغلی، فرصت ایجاد شغل دوم، برنامه‌ریزی برای گذران اوقات فراغت طولانی‌تر و محیط اجتماعی نزدیکتر با همکاران و سرپرست اشاره نمود. این موارد از جمله پیامدهای مثبت کار اقماری است که در پژوهش‌های پیشین به آن‌ها اشاره خاصی نشده است.

در کنار پیامدهای مثبت کار اقماری باید به پیامدهای منفی آن نیز اشاره نمود. از جمله این پیامدهای منفی تعارض کار-خانواده است. این تعارض اگرچه ممکن است در سایر وضعیت‌های شغلی نیز وجود داشته باشد اما برای کارکنان اقماری بسیار خاص و مشهود است. تعارضات ناشی از این وضعیت سبب ایجاد و تشدید مسائل روانی کارکنان مانند استرس، اضطراب، تنش و مواردی از این قبیل می‌شود. در واقع ریشه چنین مسائل روانی در مسائل اجتماعی کار اقماری قرار دارد.

تعارض نقش کار- خانواده کارکنان سبب شده بین محیط خانواده کارکنان و محیط کاری آن‌ها در زمینه رفتار کارکنان، زمان اختصاصی برای این دو محیط و فشارهایی که از این دو ساختار بر کارکنان تحمیل می‌شود، تعارضاتی ایجاد شود. این تعارضات به صورت هم‌افزایی عمل کرده و پیامدهای ناشی از آن تشدید می‌شود. علاوه بر این تعارضات، در جمعیت مورد مطالعه باید به تعارض پایگاه اقتصادی- اجتماعی واقعی کارکنان و پایگاه مورد انتظار آن‌ها اشاره نمود. کار اقماری، مکانیزه بودن کار و تعطیلی دو هفته‌ای کارکنان این فرصت را در اختیار آن‌ها قرار می‌دهد که تا بالاترین مقاطع تحصیلی ادامه تحصیل دهند. این موضوع اگرچه دارای کارکردهای مثبت فراوانی مانند وجود نیروی کار تحصیل کرده، کاهش مسائل و آسیب‌های اجتماعی کار و مواردی از این قبیل است ولی دارای کارکرد پنهانی است که باعث افزایش انتظار و توقع کارکنان نسبت به جایگاه شغلی خود می‌شود. در چنین وضعیتی کارکنان دائماً حقوق و جایگاه شغلی خود را با مدیرانی که دارای تحصیلات یکسان یا پایین‌تر از آن‌ها هستند مورد مقایسه قرار می‌دهند و احساس نابرابری و بی-عدالتی می‌کنند. تعارض بین جایگاه شغلی موجود کارکنان و جایگاهی که انتظار آن را دارند از جمله مسائل اجتماعی است که بخشی از آن ناشی از کژکارکردهای ادامه تحصیل کارکنان می‌باشد. ادامه تحصیل کارکنان که در حال تبدیل شدن به رقابت است اگر بدون تعدیل انتظارات و خواسته‌های آن‌ها و واقع‌بینانه نباشد در آینده نارضایتی‌های بیشتری را در حوزه کار می‌تواند ایجاد نماید. از دیگر شکاف‌هایی که بین انتظار و وضعیت موجود در جمعیت مورد مطالعه قابل مشاهده است مربوط به محل استراحت کارکنان می‌باشد. کارکنانی که دور از محیط خانواده هستند و در طول روز ۱۲ ساعت کار می‌کنند انتظار دارند که ۱۲ ساعت دیگر را در یک محل مناسب استراحت نمایند. وضعیت موجود محل استراحت آن‌ها که جنب توریسمی و در داخل ایستگاه و در محل ساختمان اداری قرار دارد از انتظار و خواسته آن‌ها فاصله بسیاری دارد. وضعیت نامناسب محل استراحت در کنار احساس بیگانگی از خود و دوری از خانواده و تعارض نقش کار- خانواده می‌تواند پیامدهای منفی کار اقماری را تشدید نماید. ضرورت توجه به محل استراحت کارکنان که اصطلاحاً در شرکت ملی گاز به آن "کمپ استراحتگاهی" گفته می‌شود و پیامدهای ناشی از آن به صورت‌های مختلف برای مدیران شرکت ملی گاز مطرح و مورد توجه بوده است. بر همین اساس شرکت ملی گاز مطالعات اولیه را برای طراحی و ساخت کمپ آغاز نموده و بودجه‌ای برای ساخت کمپ مناسب، مصوب نموده است که در آن به مسائل اجتماعی کارکنان توجه شده و به دنبال آن است که این مسائل را به حداقل ممکن برساند. این موضوع جزو نخستین اقدامات اجتماعی صورت گرفته در شرکت ملی گاز در ساخت کمپ‌های استراحتگاهی است. تحقق این امر می‌تواند به میزان زیادی شرایط نامناسب محل کار را تقلیل داده و فشارهای ناشی از زمان استراحت کارکنان در داخل کمپ را بر طرف نماید.

## منابع

- امرای، فرید؛ کلانتر، اسداله؛ امرایی، امین (۱۳۹۲)، «نگاهی به برنامه‌های چهارم و پنجم توسعه در چشم‌انداز صنعت نفت»، *مجله پژوهش‌های برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری انرژی*، سال یکم، شماره ۲: ۹۲-۷۷.
- ایمان، محمد تقی و علی مرادی (۱۳۹۶)، «بررسی تأثیر ازخوبی‌گانی در مسئولیت اجتماعی (مورد مطالعه کارکنان شرکت نفت کرمانشاه)»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، سال ۲۸، شماره ۳: ۱۵۲-۱۲۳.
- باباتباردرزی، حسین؛ سیرتی نیر، مسعود؛ جوادی‌نسب، مجید؛ تدریسی، سید داوود؛ خوشنویس، محمدعلی؛ تحریر، بتول (۱۳۸۸)، «شناخت دانشجویان پرستاری از عوامل تنش‌زای محیط کار بالینی»، *نشریه راهبردهای آموزش*، دوره ۲، شماره ۱: ۶-۳.
- بحری نجفی، فاطمه و سید ابراهیم میرشاه جعفری (۱۳۹۴)، «تأثیر ابعاد باورهای مذهبی بر شادی معلمان ابتدایی در محیط کار»، *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، دوره ۱۶، شماره ۴: ۱۱۳-۱۰۶.
- بهار، مهری و مهدی میثمی (۱۳۹۱)، «بررسی نقش دینداری در سرمایه اجتماعی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی ماهشهر»، *فصلنامه انجمن ایرانی مطالعات فرهنگی و ارتباطات*، سال هشتم، شماره ۲۷: ۵۹-۳۸.
- توکل، محمد و حمزه نوذری (۱۳۹۱)، «تحلیل اثرات اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی صنعت پالایشگاه گاز پارسیان بر نواحی روستایی (مورد مطالعه: نواحی روستایی شهرستان مهر در استان فارس)»، *مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران*، دوره اول، شماره ۴: ۴۸-۲۹.
- چراغی، محمد علی؛ نوغان، نسا؛ مقیم بیگی، عباس؛ بیک مرادی، علی (۱۳۹۱)، «بررسی خشونت محیط کار پرستاران مراقب»، *نشریه پرستاری مراقبت ویژه*، دوره ۵، شماره ۲: ۹۴-۸۷.
- چغادکی، حلیمه؛ آقابخشی، حبیب؛ قبیستی، فهیمه (۱۳۹۱)، «تأثیر کار اقماری بر سلامت عمومی کارکنان و خانواده‌های آنان (شرکت نفت فلات قاره) ۱۳۸۹»، *فصلنامه پژوهش اجتماعی*، سال چهارم، دوره ۵، شماره ۱۶: ۶۱-۴۱.
- حسینی، محمدعلی؛ اسدی‌نژاد، حانیه؛ دالوندی، اصغر (۱۳۹۵)، «تأثیر اجرای تکنیک ساماندهی محیط کار بر رضایت شغلی پرستاران»، *نشریه پرستاری داخلی و جراحی*، دوره ۵، شماره ۱: ۶۳-۵۷.
- دیانت، مهین و سیامک یزدان پناه (۱۳۸۲)، «شناخت عوامل تنش‌زای محیط کار و روش‌های کاهش استرس-زاها در محیط کار پرستاری به شیوه بحث متمرکز گروهی»، *نشریه طب جنوب*، دوره ۶، شماره ۲: ۱۷۸-۱۷۲.
- رحیمی، حمید و راضیه آقابابایی (۱۳۹۳)، «رابطه سرمایه اجتماعی با بهبود کیفیت محیط کار از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان»، *رفاه اجتماعی*، دوره ۱۴، شماره ۵۵: ۲۲۵-۱۹۹.
- رحیمی، فاطمه؛ عریضی سامانی، سید حمیدرضا؛ نوری، ابوالقاسم؛ نامداری، کوروش (۱۳۹۱)، «رابطه سرمایه روانشناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان»، *نشریه مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره ۴، شماره ۱۲: ۳۰-۹.



- رهنورد، فرج‌الله و میر احمد حسینی (۱۳۸۴)، «عوامل کلیدی توفیق در اشتغال‌زایی بخش صنعت»، *مجله فرایند توسعه*، شماره ۶۴-۶۳: ۷-۱۸.
- زارعی، مهناز؛ یزدخواستی، فریبا؛ عریضی، حمیدرضا (۱۳۹۵)، «اثربخشی آموزش روان‌نمایشگری بر پاسخ به استرس، احساس تنهایی و تعاملات اجتماعی همسران کارکنان اقماری»، *مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، سال ۳، شماره ۱: ۱-۱۸.
- ساروخانی، باقر و سید امیر طالبیان (۱۳۸۱)، «وجدان کاری و عوامل اجتماعی موثر بر آن (تحقیقی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران)»، *مجله جامعه‌شناسی ایران*، دوره ۴، شماره ۴: ۱۶۲-۱۸۸.
- سیدمن، استیون (۱۳۸۶)، *کشاکش آرا در جامعه‌شناسی*، ترجمه: هادی جلیلی، تهران: نشر نی.
- صابری زفرقندی، محمدباقر؛ رحیمی موقر، آفرین؛ حاجبی، احمد؛ امین اسماعیلی، معصومه؛ رزاقی، عمران؛ خستو، گل‌آرا؛ جارسپاه، رضا (۱۳۸۸)، «وضعیت مصرف مواد، اعتیاد و خدمات مربوطه در کارگران منطقه صنعتی عسلویه (میدان گاز پارس جنوبی) در سال ۱۳۸۶»، *مجله پژوهشی حکیم*، دوره ۱۲، شماره ۴: ۵۸-۶۸.
- صادقی فسایی، سهیلا و مهسا رجب لاریجانی (۱۳۸۹)، «مطالعه جامعه‌شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار»، *زن در توسعه و سیاست*، دوره ۸، شماره ۳: ۱۱۱-۱۳۴.
- صادقی فسایی، سهیلا (۱۳۸۵)، «ارائه یک الگوی مفهومی برای مسائل و انحرافات اجتماعی و راه‌حل‌های کاهش آن در عسلویه»، *مجله جامعه‌شناسی ایران*، دوره هفتم، شماره ۲: ۱۱۹-۱۴۶.
- طالبیان، امیر و محمد فاضلی (۱۳۹۲)، «اهمیت راهبردی تحلیل پیامدهای اجتماعی دیدگاه‌های نظری حاکم بر توسعه صنعت نفت و گاز»، *فصلنامه راهبرد*، سال ۲۲، شماره ۶۶: ۲۱۱-۱۷۹.
- عریضی، حمیدرضا؛ جوانمرد، شبنم؛ نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۳)، «رابطه تعارض کار- خانواده با عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و سرزندگی، با توجه به نقش برنامه کار اقماری و غیراقماری»، *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، سال ۱۵، شماره ۲: ۱۰۵-۱۱۵.
- عسگری، پرویز و آزاده موسوی (۱۳۸۹)، «مقایسه کارکرد خانواده، کیفیت زندگی، خستگی روانی و نگرانی در میان همسران کارکنان مرد اقماری و روز کار شرکت نفت»، *یافته‌های نو در روان‌شناسی*، سال ۵، شماره ۱۷: ۹۷-۱۰۹.
- قلی‌زاده، آذر و محمد مرادیان‌زاده (۱۳۸۳)، «رابطه اشتغال در طرح اقماری صنعت نفت با مشکلات خانوادگی و اجتماعی از دیدگاه کارکنان این طرح و همسران آن‌ها»، *دانش و پژوهش در روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان*، شماره ۱۹ و ۲۰: ۱۸۲-۱۵۹.
- محسنی تبریزی، علیرضا (۱۳۸۳)، *بررسی وندالیسم در تهران*، تهران: موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران.
- محمدپور، احمد (۱۳۹۲)، *روش تحقیق کیفی ضد روش*، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.

مکتوبیان، مریم و علی ربانی خوراسگانی (۱۳۹۳)، «چگونگی آزار جنسی زنان در محیط کار: به کارگیری روش‌شناسی کیفی نظریه داده بنیاد برای بررسی احساس ناامنی زنان در محیط کار»، *پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی*، دوره ۳، شماره ۱: ۶۱-۷۸.

نبوی، سید عبدالحسین و مرضیه شهریاری (۱۳۹۳)، «علل و پیامدهای تعارض کار خانواده و بررسی بیگانگی از کار به عنوان یکی از پیامدهای آن»، *پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی*، سال سوم، شماره ۱: ۴۵-۵۹.

نعمت طاووسی، محترم (۱۳۸۹)، «فشار شغلی و بهزیستی عاطفی در محیط کار»، *نشریه روان‌شناسی تحولی (روان‌شناسی ایرانی)*، دوره ۶، شماره ۲۳: ۲۱۵-۲۲۵.

نوذری، حمزه (۱۳۹۶)، «تحلیل تجربه و درک کارگران از شرایط کاری: دلایل و پیامدها (مورد مطالعه: کارگران بنگاه‌های تولیدی پوشاک کرج)»، *فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، سال هشتم، شماره ۳۱: ۲۶۲-۲۳۱.

وود، آلن (۱۳۹۱)، *کارل مارکس*، ترجمه: شهناز مسمی پرست، تهران: انتشارات ققنوس.

Deng, N. et al. (2018). The Relationship Between Shift Work and Men's Health. *Sexual Medicine Reviews*, Vol. 6, Issue 3, Pp. 446-456.

Gaski, J. F. and Rey, N. M. (2001). Measurement and Modeling of Alienation in the Distribution Channel Implication for Supplier-Reseller Relation, *Industrial Marketing Management*, Vol. 30, Pp. 207-225.

Geurts, S.A.E., et al. (2005). Work-Home Interaction from a Work Psychological Perspective: Development and Validation of the SWING. *Work and Stress*, Vol. 19, Pp. 319-339.

Greenhaus, J.H., and Beutell, N.J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, Pp. 76-88.

Hoobler, J.M., et al. (2009). Bosses' Perceptions of Family-Work Conflict and Women's Promo Ability: Glass Ceiling Effects. *Academy of Management Journal*, Vol. 52, No. 5, Pp. 939-957.

Kawada, T. (2002). Effect of Age on Sleep Onset Time in Rotating Shift Workers. *Sleep Medicine*, Vol. 3, Issue 5, Pp. 423-426.

Loprinzi, P. D. (2015). The Effects of Shift Work on Free-living Physical Activity and Sedentary Behavior. *Preventive Medicine*, Vol. 76, Pp. 43-47.

Mauricio, O. A. C. and Malheiro, A. (2016). Sleep, Immunity and Shift Workers: A Review. *Sleep Science*. Vol. 9, No. 3, Pp. 164-168.

Netemeyer, R.G., et al. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, No. 4, Pp. 400-410.

Premeaux, S.F., et al. (2007). Balancing Work and Family: A Field Study of Multi-Dimensional Multi-Role Work-Family Conflict. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 28, Pp. 705-727.

- Ruthankoon.R., and Ogunlana.S.O., (2003). Testing Herzberg's Two-Factor Theory in the Thai Construction Industry. *Engineering Construction and Architectural Management*, Vol. 10, No. 5, Pp. 333-341.
- Schmidt, K. A. (2011). Alienational Powerlessness and Meaninglessness: A NeoThomist Approach. *Journal for the Sociological Integration of Religion and Society*, Vol.1, No. 2, Pp 1-17.
- Sousa, V. D. (2013). Family-Work Conflict, Job Satisfaction and Burnout of Working Women with Children. *Submitted in Partial Fulfilment of the Requirements for the Degree Philosophiae Doctor (PhD) in Organizational Behavior*, Faculty of Economic and Management Sciences, University of Pretoria.

