

دانش و پژوهش در روان‌شناسی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

شماره نوزدهم و بیستم - بهار و تابستان ۱۳۸۳

صص ۱۵۹ - ۱۸۲

رابطه اشتغال در طرح اقماری صنعت نفت با مشکلات خانوادگی و اجتماعی از دیدگاه کارکنان این طرح و همسران آنها

آذر قلی‌زاده^۱ - محمد مرادیان‌زاده^۲

چکیده

موضوع این پژوهش بررسی مشکلات خانوادگی کارکنان شاغل در طرح اقماری صنعت نفت ایران ساکن در شهر اصفهان می‌باشد. سؤالیهای پژوهش عبارت‌اند از اینکه آیا اشتغال در طرح اقماری با مشکلات خانوادگی و همچنین مشکلات در امور تربیتی، تحصیلی، مدیریت خانواده، رفتار اجتماعی، روابط عاطفی و روانی و وضعیت اقتصادی و معیشتی خانواده رابطه دارد و آیا نقش عوامل جمعیت‌شناختی (سن، تحصیلات، سابقه کار و تعداد فرزندان) در ایجاد این اختلالات متفاوت است؟ روش پژوهش توصیفی - پیمایشی بود. نمونه آماری ۲۶۶ نفر (۱۳۳ نفر از کارکنان و ۱۳۳ نفر از همسران آنها) بودند که با روش طبقه‌ای از میان جامعه آماری (۱۱۶۱ نفر) انتخاب گردیدند. جامعه آماری از نظر سابقه کار ۱۹/۱ درصد زیر ۵ سال، ۲۶/۴ درصد دارای ۵ تا ۱۰ سال و ۲۸/۲ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۲۶/۴ درصد دارای ۱۶ سال و بیشتر بودند. از نظر دامنه سنی حدود ۱۱ درصد

بین ۲۰ تا ۳۰ سال و ۱۳/۶ درصد ۳۱ تا ۴۰ سال و ۱۸/۲ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۵۱/۸ درصد بیش از ۵۱ سال سن داشتند. دامنهٔ تحصیل کارکنان شامل ۳۶/۴ درصد زیر دیپلم، ۳۴/۵ درصد دیپلم و ۱۱/۸ درصد فوق دیپلم، ۱۴/۵ درصد لیسانس و ۱/۸ درصد دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر بودند. از نظر جنسیت بیش از ۹۹ درصد کارکنان مرد و کمتر از ۱ درصد زنان بودند. ابزار پژوهش دو پرسشنامهٔ محقق ساخته بود که بعد از اطمینان از روایی آنها و تعیین ضریب پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۲ برآورد شد و گروه نمونه آن را تکمیل کردند و سپس با استفاده از آمار توصیفی و آزمونهای t و کولموگروف - اسمیرنوف و تحلیل واریانس یکطرفه و آزمون توکی داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان داد که رابطهٔ بین اشتغال در طرح اقماری و مشکلات خانوادگی با میانگین ۳/۳۱ معنادار بود. بدین معنا که انجام کار اقماری موجب بروز مشکلات در امور تربیتی با میانگین ۴/۱۶ و امور عاطفی - روانی اعضای خانواده با میانگین ۳/۶ و مدیریت خانواده با میانگین ۳/۵۶ گردید. ولی رابطهٔ بین اشتغال در طرح اقماری و امور اقتصادی و معیشتی خانواده، رفتار اجتماعی اعضای خانواده و امور تحصیلی فرزندان معنادار نبود. در رابطه با تأثیر عوامل جمعیت‌شناختی در این اختلالات مشخص گردید که کارکنان در گروه‌های سنی ۲۰ تا ۴۱ در مقایسه با گروه سنی ۵۱ سال به بالا و همچنین کارکنان بدون فرزند نسبت به کارکنان ۵ فرزند و بیشتر دارای مشکلات اقتصادی بیشتری بودند. به علاوه کارکنان بدون فرزند نسبت به کارکنان دارای ۳ فرزند و بیشتر اختلال در رفتار اجتماعی بیشتری را نشان دادند.

کلید واژه‌ها: مشکلات خانوادگی، کارکنان شاغل در طرح اقماری، امور تربیتی خانواده، امور تحصیلی خانواده، وضعیت عاطفی و روانی خانواده، مدیریت خانواده، رفتار اجتماعی، امور اقتصادی و معیشتی خانواده.

مقدمه

دگرگونیهای جدید در نظام تولید ثروت باعث تغییرات همه‌جانبه در کلیهٔ ابعاد شده و زندگی خانوادگی، کسب و کار و... را دگرگون ساخته است (تافلر، ۱۹۹۰) در شرایط جدید بسیاری از فرایندهای تولیدی و صنعتی / از نظر اقتصادی و فناوری باید بدون انقطاع و ۲۴ ساعته فعالیت نمایند. نوبت کاری که از گذشتهٔ دور با اشکال سنتی وجود

داشت، به تدریج و در شکلی کاملاً متفاوت شیوع پیدا کرد و رفته رفته شاخه‌های جدیدی از کار نوبتی به وجود آمد که متناسب با مقتضیات کار، شرایط اقلیمی و ویژگیهای محیطی و اجتماعی نامهای گوناگونی یافت. از جمله در ایران و صنعت نفت از نظر شرایط خاصی که وجود داشته نوعی از نوبت‌کاری به نام طرح اقماری معمول گردید. «کار اقماری معمولاً براساس دو روز کار و یک روز استراحت و یا یک روز کار و یک روز استراحت و ۱۲ ساعت کار روزانه تعیین گردیده است. برنامه کار طرح اقماری در مدیریت تولید دریایی بر مبنای ۱۴ روز کار و ۱۴ روز استراحت و ۱۲ ساعت کار روزانه است. در مورد سایر شرکتها به اقتضای عملیات و موقعیت خاص برنامه اقماری تدوین شده است» (شرکت ملی نفت ایران، ۱۳۷۵).

نوع کار و عملیات در صنعت نفت شامل فعالیتهای اکتشافی، استخراج و بهره‌برداری و انتقال نفت و گاز از منابع اصلی به پالایشگاهها و صنایع وابسته نظیر پتروشیمی ایجاب می‌کند که کارکنان در مناطقی دور از شهرها و اغلب در بین کوهها و دشتهای و دریاها و هر جا که عملیات ضرورت داشته باشد انجام وظیفه نمایند. وسیله ارتباطی برای آمد و شد به شهر و محل کار، هواپیما، هلیکوپتر، قایق، کشتی و به ندرت اتومبیل می‌باشد. کارکنان ناچارند به‌طور متناوب و حداقل نیمی از سال را در محل کار و دور از دسترس خانواده به سر برند. *تال جامع علوم انسانی*

مسأله‌ای که در این تحقیق و احیاناً تحقیقات دیگر، ذهن را به چالش وا می‌دارد آن است که خانواده کارکنان شاغل در طرح اقماری در غیاب پدر و یا همسر (که علاوه بر این عضوی از اعضای خانواده است و در تشکیل خانواده نقش تعیین‌کننده دارد، به عنوان رهبر و مدیر خانواده نیز انجام وظیفه می‌کنند) چه وضعیتی می‌یابد؟ چنین خانواده‌هایی که حداقل نیمی از سال را فاقد سرپرست هستند و در عین حال سرپرستی و مدیریت خانواده در آن در حال تغییر و چرخش بین پدر و مادر است، چه مشکلاتی را برای شاغل، فرزندان و به‌ویژه همسر به وجود می‌آورد.

جست‌وجوی محقق برای یافتن پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که علی‌رغم پژوهش‌های متعددی که در خارج از کشور در بررسی تأثیرات شغل و از جمله برنامه کار اقماری و نوبت‌کاری در بروز مشکلات خانوادگی صورت گرفته (مونک^۱ و

فولکارد،^۱ ۱۹۸۱، ترجمه چوپینه، ۱۳۷۵)، متأسفانه در ایران پژوهش‌های علمی قابل توجهی در ارتباط با موضوع وجود ندارد. ولی به چند بررسی جانبی که در امر پژوهش می‌تواند کمک کند اشاره می‌گردد.

در یک بررسی که بر روی کارکنان بخش تولید شرکت فولاد خوزستان طی سالهای ۱۳۶۸ تا ۱۳۷۵ صورت گرفت، کارکنان بیان داشتند که فشارهای حاصل از محیط کار خشن را در رفتارهای خشنوت‌آمیز با همسر و فرزندان خود منعکس می‌کنند (رضائیان، ۱۳۸۰).

عطار (۱۳۷۴) در یک بررسی به نام رابطه استرس شغلی یا خشنودی شغلی و سلامت روان کارکنان یک مجتمع صنعتی که در یکی از جزایر خلیج فارس روی ۳۰۳ نفر از کارکنان که به صورت اقماری کار می‌کردند انجام داد به این نتایج دست یافت:

- ۱- استرس شغلی با اختلال در سلامت روانی کارکنان رابطه معنادار داشت. ۲- کارکنان نوبت کار شاغل در طرح اقماری در مقایسه با کارکنان روزکار در این طرح خشنودی شغلی کمتری داشتند (۵۷، ۸۵ درصد در مقایسه با ۳۱، ۶۷ درصد) ۳- کارکنان نوبت کار در مقایسه با کارکنان روزکار (هر دو شاغل در طرح اقماری) از سلامت روان کمتری برخوردار بودند (میانگین ۹۸، ۱۵ درصد در مقایسه با ۶۱، ۲۷ درصد).

ادیبی (۱۳۸۰) در پژوهشی که روی خانواده‌های بدون سرپرست استان اصفهان انجام داد نتیجه گرفت که بین مشکلات فردی، تحصیلی، اجتماعی و فرهنگی اعضای خانواده با فقدان سرپرست رابطه‌های معناداری وجود دارد.

کریمی (۱۳۸۱) در یک بررسی که بر روی ۸۶ نفر سرپرستان شرکت فولاد مبارکه اصفهان انجام داد، با استفاده از رویکرد بوم‌شناسی به بررسی ابعاد مختلف پدیده سرریز شدن مثبت از خانواده به کار و سرریز شدن منفی از کار به خانواده پرداخت. او دریافت که منابع مربوط به کار و خانواده شامل حمایت در کار، آزادی در تصمیم‌گیری، حمایت همسر و حمایت سایر افراد خانواده با سرریز شدن مثبت بیشتر در حیطه‌های کار و خانواده همراه هستند، در مقابل موانع سازمانی و خانوادگی (فشار شغل، ساعات صرف شده در کار، فشار همسر، فشار سایر افراد خانواده) با سرریز شدن منفی بیشتر همراه بوده است.

پیوترکوفسکی (۱۹۹۹) در سخنرانی خود در چهارمین کنفرانس مربوط به کار و فشار که در سال ۱۹۹۹ با همکاری انجمن روان‌شناسی آمریکا^۱ و مؤسسه ملی سلامت و ایمنی^۲ برگزار شد هشدار داد که دیر زمانی نخواهد گذشت که کارکنان ما دیگر خانواده‌ای نخواهند داشت و علتش آن است که شرایط کار موجب شده که اعضای خانواده و روابط خانوادگی تحت تأثیر (منفی) فرایند کار قرار گیرند.

همین (۲۰۰۰) در یک بررسی اعلام نمود که برای هر ساعت کار بین ساعت ۶ تا ۹ شب که یکی از والدین از فرزندان خود دور باشد، فرزند او ۱۶ درصد در آزمونهای ریاضی افت پیدا می‌کند. همچنین فرزندان که پدر آنها شبها کار می‌کنند ۱۷۲ درصد بیشتر دارای مشکلات مدرسه‌ای هستند. در این بررسی متغیرهای درآمد خانواده، تحصیلات پدر، وضعیت ازدواج، جنس فرزندان و ساعاتی که والدین کار می‌کنند مورد کنکاش قرار گرفت. مصاحبه‌های این پژوهشگر وجود بیماریهای مزمن، افت تحصیلی فرزندان و دور شدن عاطفی والدین و فرزندان از یکدیگر در چنین مشاغلی را تأیید کرده است (اینترنت، کار و خانواده، ۲۰۰۰).

پارکز و کلارک (۲۰۰۱) نشان دادند که نارضایتی کارکنان از کار، با جدولهای کار نوع اقماری رابطه دارد. یعنی آنهايي که سه هفته کار و سه هفته استراحت داشتند نسبت به کسانی که دو هفته کار و دو هفته استراحت داشتند رضایت کمتری از کارشان اظهار نمودند. همچنین میزان این نارضایتی در مورد کارکنانی که دارای فرزند بودند بیش از کارکنان بدون فرزند بود.

روش زندگی کارکنان اقماری براساس مطالعه‌ای که در سال ۲۰۰۰ در ایالت لوئیزیانا منطقه نیویوریا در آمریکا صورت گرفته و به نام روش اطلاعات برنامه‌ای مطالعات محیطی منتشر شده (اینترنت، اسپیس، ۲۰۰۲) ۱۳ نفر پژوهشگر به مدت ۱۰ ماه (۹۹-۱۹۹۸) با اقامت در میان این خانواده‌ها و مشاهده زندگی آنها و مصاحبه با کارکنان و اعضای خانواده و بستگان و سایر اهالی اطلاعات بسیاری را جمع‌آوری نمودند. ماحصل و نمونه‌هایی از این مشاهدات و مصاحبه‌ها و یافته‌ها که مرتبط با پژوهش حاضر است به صورت خلاصه در ادامه می‌آید. از خانواده‌های آنها وقتی راجع به مشکلاتشان

1- American Psychological Association

2- The National Institute For Occupational Safety and Health

3- E.S.P.I.S: Enviroment Studies Program Information System

سؤال شد همسر از نبود شوهر در خانه ناراحت و عصبی بود. بسیاری از کارکنان خود را فراموش شده و دور از اجتماع می‌دانستند (ص ۱۵).

یکی از کارکنان اظهار داشت: «به ما کارکنان اقماری آشغالهای نفتی^۱ می‌گویند، زیرا ما در کانکس زندگی می‌کنیم. هر جا که صنعت بگوید ما می‌رویم تا حالا ۱۳ بار تغییر محل زندگی داده‌ام.» (ص ۱۷).

یک کارگر قدیمی صنعت نفتی که به صورت اقماری سالها کار کرده بود بیان می‌کرد: «هر کس در این کار است یا باید ارتقا و رشد شغلیش را از دست بدهد و یا فرزند و خانواده را نگه دارد» (ص ۱۹).

به قول موریس و تیلور^۲ «سندرم (نشانگان) شوهران اقماری^۳ که با علایم اضطراب، افسردگی و مشکلات جنسی همراه است و سندرم همسران کارکنان زیردریایی^۴ که با انواع بیماریها و اختلالات رفتاری همراه است حاصل این نوع کنار است» (ص ۲۲). از سوی دیگر بعضی از همسران از نبود شوهران احساس رضایت داشتند و یکی بیان می‌کرد «هر وقت شوهرم می‌رود من با دوستانم به راحتی رفت و آمد می‌کنم». یکی دیگر رسیدگی به امور خانه را در غیاب شوهر راحت‌تر می‌دانست. یکی از زنان بیان می‌کرد «وقتی شوهرم در خانه نیست نگرانی از غذا، تمیز کردن خانه و امثال آن را ندارم (ص ۲۵). خانمی اظهار می‌کرد «نبود شوهر موجب می‌شود که زن اتکای به نفس پیدا کند و خیلی چیزها را که به درد زندگی می‌خورد یاد بگیرد و خودش امور خانه را بچرخاند» (ص ۲۶). زوج‌های قدیمی با این مشکل کنار آمدند و کمتر مشکل داشتند. در نهایت اینکه بسیاری از خانواده‌ها این نوع زندگی را به عنوان یک روش زندگی پذیرفته‌اند. از مجموع یافته‌ها می‌توان استنباط کرد که وجود یک ابهام نگران‌کننده از تأثیر منفی برنامه کار اقماری (که خارج از جداول معمول و قانونی است) بر خانواده‌ها محسوس و قابل تأمل است و این واقعیت که این مشکلات به عنوان یک روش زندگی مورد قبول کارکنان و خانواده‌های آنها قرار گرفته بسیار نگران‌کننده است. در همین راستا پاسخگویی به این سؤالات، هدف اصلی این پژوهش بوده است.

1- Oil Field Trash

2- Morrice, J.K & Tylor, R.C

3- Intermittent Husband Syndrom

4- Submariner's Wives Syndrom

پرسشهای پژوهش

- ۱- آیا اشتغال کارکنان صنعت نفت در طرح اقماری موجب مشکلات خانوادگی می شود؟
- ۲- آیا اشتغال کارکنان صنعت نفت در طرح اقماری موجب اختلال در مدیریت خانواده آنها می شود؟
- ۳- آیا اشتغال کارکنان صنعت نفت در طرح اقماری موجب اختلال در امور تربیتی فرزندان می شود؟
- ۴- آیا اشتغال کارکنان صنعت نفت در طرح اقماری موجب اختلال عاطفی و روانی اعضای خانواده می شود؟
- ۵- آیا اشتغال کارکنان صنعت نفت در طرح اقماری موجب اختلال در امور تحصیلی فرزندان می شود؟
- ۶- آیا اشتغال کارکنان صنعت نفت در طرح اقماری موجب اختلال در رفتار اجتماعی اعضای خانواده می شود؟
- ۷- آیا اشتغال کارکنان صنعت نفت در طرح اقماری موجب اختلال در امور اقتصادی و معیشتی خانواده می شود؟
- ۸- آیا بین ویژگیهای جمعیت شناختی کارکنان شاغل در طرح اقماری صنعت نفت (سن، سابقه، تحصیلات، مدت ازدواج و تعداد فرزندان) و مشکلات خانوادگی آنها اختلاف وجود دارد؟

روش تحقیق

این پژوهش از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان مرد و زن (۱۱۶۱ نفر) هستند که در بهار و تابستان ۱۳۸۲ در طرح اقماری صنعت نفت ایران اشتغال داشته و خانواده آنان در اصفهان سکونت داشتند. این کارکنان طبق برنامه صنعت به صورت ۷ روز کار و ۷ روز استراحت یا ۱۴ روز کار و ۱۴ روز استراحت و یا ۲۱ روز کار و ۲۱ روز استراحت و برنامه های مشابه در کارهایی نظیر اکتشاف و استخراج، تولید و بهره برداری و تعمیرات و خدمات و سایر مشاغل انجام وظیفه می کردند. این کارکنان برای انجام کار در فواصلی بسیار دور از خانواده به محل کار مهاجرت و پس از طی دوره و انجام وظیفه مجدداً به صورت متناوب و چرخشی به محل سکونت خود برگشته و با خانواده زندگی می کنند.

روش نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای ساده بود. در نمونه‌گیری طبقه‌ای واحدهای جامعه مورد مطالعه در طبقه‌هایی که از نظر صفت متغیر همگن‌تر هستند گروه‌بندی می‌شوند تا تغییرات آنها در درون گروه‌ها کمتر شود. پس از آن از هر یک از طبقه‌ها تعدادی نمونه انتخاب می‌شود (بازرگان، سرمد، ۱۳۷۹). با استفاده از این روش از میان جامعه آماری (۱۱۶۱ نفر) تعداد ۱۳۳ نفر نمونه با استفاده از فرمول حجم نمونه^۱ (که در آن N حجم جامعه اصلی، t ضریب مشخص‌کننده احتمال خطای حدی، s ضریب تغییرات صفت برحسب درصد و d خطای نسبی برآورد نمونه برحسب درصد بوده) به‌عنوان نمونه مکفی برای تحقیق تشخیص داده شد.

نحوه اجرا

با هماهنگی واحدهای اداری مربوط و با رعایت نسبت کارکنان در هر مدیریت تعدادی انتخاب و پرسشنامه‌ها بین آنان و همسرانشان توزیع گردید. پرسشنامه‌ها به صورت خود گزارش‌دهی بود و پس از پاسخگویی جمع‌آوری گردید.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات

ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش دو پرسشنامه محقق‌ساخته بود. یک پرسشنامه برای کارکنان و یک پرسشنامه برای همسران. پرسشنامه‌ها حاوی ۱۱ سؤال جمعیت‌شناختی و ۴۵ گویه مربوط به پرسشهای اصلی تحقیق بود. گویه‌های ۱ تا ۶ وضعیت امور تربیتی، گویه‌های ۷ تا ۱۰ امور تحصیلی فرزندان، گویه‌های ۱۱ تا ۱۹ وضعیت روانی و عاطفی و گویه‌های ۲۰ تا ۲۹ رفتار اجتماعی اعضای خانواده و گویه‌های ۳۰ تا ۳۷ مدیریت خانواده و گویه‌های ۳۸ تا ۴۵ وضعیت اقتصادی و معیشتی خانواده را مورد سنجش قرار می‌داد. پاسخ به گویه‌ها براساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت و با ارزشهای بسیار زیاد (نمره ۵)، زیاد (نمره ۴)، متوسط (نمره ۳)، کم (نمره ۲)

۱- فرمول برآورد حجم نمونه

$$n = \frac{NT^2 s^2}{Nd^2 + T^2 s^2}$$

و اصلاً (نمره ۱) تنظیم شده بود. ابتدا پرسشنامه‌ها به صورت مقدماتی در بین ۳۰ نفر از پاسخگویان توزیع شد و روایی صوری و محتوایی آنها از نظر کارشناسان و استادان راهنما و مشاور مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که نتیجه نشان‌دهنده پایایی خوب سؤالات پرسشنامه بود ($\alpha = 0/92$).

روشهای تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در سطح توصیفی از مشخصه‌های آماری نظیر توزیع فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در سطح استنباطی متناسب با سطح سنجش داده‌ها از آزمونهای کولموگروف - اسمیرنوف، t تک‌متغیره و تحلیل واریانس یکطرفه و آزمون توکی استفاده شد. هدف از استفاده آزمون t تک‌متغیره مقایسه میانگین هر سؤال با میانگین ثابت ۳ که در طیف لیکرت میانگین ثابت برای هر سؤال می‌باشد، بوده است (شیولسون، ۱۹۸۸، ص ۱۷۶). برای بررسی عادی بودن توزیع نمرات از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد و چون این آزمون معنادار نبود و شکل توزیع نمره‌ها عادی بود، از آزمون t برای بررسی سؤال‌ها استفاده شد. به منظور مقایسه نظرات کارکنان با توجه به سن، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و تعداد فرزندان، از آزمون تحلیل واریانس یکطرفه استفاده شد. در نهایت اینکه در صورت معنادار بودن آزمون F به منظور مشخص نمودن تفاوت بین گروهها و زیرگروهها از آزمون توکی استفاده گردید. کلیه موارد تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام گرفت.

یافته‌های اصلی پژوهش

یکی از پیش‌فرض‌های استفاده از آزمون پارامتریک t فرض عادی بودن توزیع نمونه است. از این رو ابتدا آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای تطابق توزیع در مورد سؤال‌ها به کار رفت و عادی بودن جامعه در کلیه سؤال‌ها تأیید شد (به منظور خلاصه‌گویی در سایر سؤال‌ها از تکرار بیان آزمون فوق خودداری می‌شود). همچنین گفته می‌شود که منظور از روابط مشاهده شده یا احیاناً مشاهده نشده، رابطه بین هر یک از مشکلات مطرح شده در جدولها با شرکت در کار طرح اقماری از دیدگاه شاغلان این طرح و همسران آنها می‌باشد.

پرسش ۱- آیا اشتغال کارکنان در طرح اقماری موجب مشکلات خانوادگی آنها می‌شود؟

جدول ۱- نتایج یافته‌ها با استفاده از انجام آزمون t برای بررسی سؤال‌های اصلی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	t
مشکلات خانوادگی	۳/۳۱	۰/۳۹۱	۸/۰۳
امور تربیتی	۴/۱۶	۰/۵۵۸	۲۸/۹۱
امور تحصیلی	۲/۸	۰/۵۵۳	-۳/۲۷
وضعیت عاطفی و روانی	۳/۶	۰/۶۳۴	۱۵/۰۵
رفتار اجتماعی	۲/۵۴	۰/۷۲۶	-۹/۳
مدیریت خانواده	۳/۵۶	۰/۵۳۳	۱۴/۸
امور اقتصادی	۲/۶۸	۰/۹۸۳	-۴/۷

t جدول در سطح ۰/۰۱ و به صورت دو دامنه و درجه آزادی ۱۲۰ برابر ۲/۶۱ می‌باشد.

بررسی این سؤال در جدول ۱ نشان داد که t مشاهده شده از مقدار بحرانی در سطح معناداری ۱ درصد (با درجه آزادی ۱۲۰ و بالاتر ۲/۶۱) بزرگتر است که با توجه به میانگین ۳/۳۱ می‌توان با ۹۹ درصد اطمینان گفت که اشتغال کارکنان در برنامه طرح اقماری صنعت نفت با مشکلات خانوادگی آنها رابطه دارد و انجام کار اقماری موجب بروز مشکلات خانوادگی می‌شود. این پژوهش نشان داد که برنامه کار طرح اقماری بیشترین تأثیر را در بروز مشکلات خانوادگی در اختلالات امور تربیتی (با میانگین ۴/۱۶) و اختلال روانی، عاطفی (با میانگین ۳/۶) و اختلال در مدیریت خانواده (با میانگین ۳/۵۶) داشته است که در بیان سؤالات ۲ تا ۸ به صورت مستقل تشریح شده‌اند. پرسش ۲- آیا اشتغال کارکنان در طرح اقماری موجب اختلال در امور تربیتی فرزندان آنها می‌شود؟

جدول ۲- آزمون t برای بررسی سؤال ۲

متغیر	میانگین	انحراف معیار	t
امور تربیتی	۴/۱۶	۰/۵۵۸	۲۸/۹۱

t جدول در سطح ۰/۰۱ و به صورت دو دامنه و درجه آزادی ۱۲۰ برابر ۲/۶۱ می‌باشد.

رابطه اشتغال در طرح اقماری صنعت نفت با مشکلات ... / ۱۶۹

بررسی نتایج این یافته‌ها در جدول ۲ نشان‌دهنده رابطه طرح اقماری با اختلال در امور تربیتی (با میانگین ۴/۱۶) است ($P \leq 0/01$). به عبارت دیگر با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت کار اقماری موجب اختلال در امور تربیتی فرزندان می‌گردد ($t = 28/91$).
جدول ۳- توزیع درصد و فراوانی پاسخ به گویه‌های مربوط به وضعیت امور تربیتی فرزندان

امور تربیتی فرزندان

متغیر	گویه‌ها	خیلی زیاد و زیاد	متوسط	کم و اصلاً (نه)
		فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد
۱- رسیدگی به مسائل تربیتی فرزند / فرزندانم کاهش یافته است		۷۸	۳۵	۱۶/۶
۲- وقت کمتری برای پاسخگویی به سؤالات فرزند / فرزندانم یافته‌ام		۸۴/۱	۱۹	۸/۶
۳- نظارت و سرپرستی فرزند / فرزندانم کمتر شده است.		۷۰/۸	۲۹	۱۳/۹
۴- اختلاف با همسر در نحوه تربیت فرزند / فرزندانم بیشتر شده است		۶۹/۲	۱۹	۹/۱
۵- فرزند / فرزندانم نظم و ترتیب را در خانواده کمتر رعایت می‌کنند.		۶۶/۳	۲۸	۱۳/۷
۶- فرزند / فرزندانم از همسر حرف‌شنوی دارند و از او تبعیت می‌کنند		۸۸	۶	۲/۹

یافته‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که بیشترین درصد پاسخ‌ها به گزینه زیاد و خیلی زیاد مربوط به «وقت کمتری برای پاسخگویی به سؤالات فرزندان یافته‌ام» با ۸۴/۱ درصد و «فرزندانم از همسر حرف‌شنوی دارند و از او تبعیت می‌کنند» با ۸۸ درصد و کمترین درصد پاسخ‌ها مربوط به «فرزندانم نظم و ترتیب را در خانواده کمتر رعایت می‌کنند» با ۶۶/۳ درصد بوده است.
پرسش ۳- آیا اشتغال کارکنان در برنامه کار طرح اقماری موجب اختلال در امور تحصیلی فرزندان می‌شود؟

جدول ۴- آزمون t برای بررسی سؤال ۳

متغیر	میانگین	انحراف معیار	t
امور تحصیلی	۲/۸	۰/۵۵۳	-۳/۲۷

t جدول در سطح ۰/۰۱ و به صورت دو دامنه و درجه آزادی ۱۲۰ برابر با ۲/۶۱ می‌باشد.

همان‌طور که جدول ۴ نیز نشان می‌دهد بین انجام کار در برنامه طرح اقماری و اختلال در تحصیل فرزندان رابطه معناداری مشاهده نشد.

جدول ۵- توزیع درصد و فراوانی پاسخ به گویه‌های مربوط به امور تحصیل

متغیر	گویه‌ها	خیلی‌زیاد و زیاد	متوسط	کم و اصلاً (نه)	فراوانی درصد	فراوانی درصد
امور تحصیلی فرزندان	۷- فرزند/ فرزندانم دچار افت تحصیلی شده‌اند.	۴۸	۲۴/۲	۱۱۰	۵۵/۶	۴۰
	۸- فرزند/ فرزندانم ترک تحصیل نموده‌اند	۸۵	۴۳	۲۷	۱۳/۶	۸۶
	۹- رسیدگی به امور تحصیلی فرزند/ فرزندانم کمتر شده است.	۴۴	۲۳/۶	۷۴	۳۹/۶	۶۹
	۱۰- فرزند/ فرزندانم غیبت یا فرار از مدرسه داشته‌اند.	۳۸	۱۹/۹	۹۹	۵۱/۸	۵۴

براساس یافته‌های جدول ۵ بیشترین درصد پاسخ در سطح زیاد و خیلی زیاد مربوط به «فرزندانم ترک تحصیل نموده‌اند» با ۴۳ درصد و کمترین درصد پاسخ‌ها مربوط به «فرزندانم غیبت یا فرار از مدرسه داشته‌اند» با ۱۹/۹ درصد بوده است. پرسش ۴- آیا اشتغال کارکنان در طرح اقماری موجب اختلال عاطفی و روانی اعضای خانواده می‌شود؟

جدول ۶- آزمون t برای بررسی سؤال ۴

متغیر	میانگین	انحراف معیار	t
وضعیت عاطفی و روانی	۳/۶	۰/۶۳۴	۱۵/۰۵

t جدول در سطح ۰/۰۱ و به صورت دو دامنه و درجه آزادی ۱۲۰ برابر با ۲/۶۱ می‌باشد.

همان‌طور که نتایج جدول ۶ نیز نشان می‌دهد انجام کار به صورت اقماری موجب اختلال عاطفی - روانی اعضای خانواده آنان می‌شود (میانگین ۳/۶).

جدول ۷- توزیع درصد و فراوانی پاسخ به گویه‌های مربوط به وضعیت روانی - عاطفی

متغیر	گویه‌ها	خیلی زیاد و زیاد			متوسط			کم و اصلاً (نه)		
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	
وضعیت عاطفی - روانی خانواده	۱۱- فرزند/ فرزندانم دچار افسردگی و اضطراب شده‌اند.	۱۳۵	۶۵/۹	۲۱	۱۰/۲	۴۹	۲۳/۹			
	۱۲- همسرم افسرده و مضطرب شده است	۱۳۹	۶۴/۴	۲۵	۱۱/۶	۵۲	۲۴/۱			
	۱۳- خودم افسرده شده‌ام	۱۵۷	۷۲/۷	۱۸	۸/۳	۴۱	۱۹			
	۱۴- همسرم توجه کمتری به فرزند/ فرزندانم می‌کند.	۱۶۷	۷۸/۴	۷	۳/۳	۳۹	۱۸/۳			
	۱۵- پرخاشگری در خانواده بیشتر شده است.	۱۴۳	۶۵/۹	۲۷	۱۲/۴	۴۷	۲۱/۷			
	۱۶- محبت و عشق بین اعضای خانواده کمتر شده است.	۱۲۴	۵۷/۴	۲۴	۱۱/۱	۶۸	۳۱/۵			
	۱۷- من به همسرم بدبین شده‌ام	۱۳۹	۶۴/۳	۱۳	۶	۶۴	۲۹/۷			
	۱۸- همسرم به من بدبین شده است	۹۰	۴۲/۷	۷۷	۳۶	۴۷	۲۲			
	۱۹- حضور من در زمان استراحت برای خانواده ملال‌آور است.	۱۰۳	۴۷/۷	۵۹	۲۷/۳	۵۴	۲۵			

یافته‌های جدول ۷ نشان می‌دهد که بیشترین درصد پاسخ‌ها در سطح زیاد و خیلی زیاد مربوط به «همسرم توجه کمتری به فرزندانم می‌کند» با ۷۴/۴ درصد و «خودم افسرده شده‌ام» با ۷۲/۷ درصد و کمترین درصد پاسخ‌ها به «همسرم به من بدبین شده است» با ۴۲/۷ درصد بوده است.

پرسش ۵- آیا اشتغال کارکنان در طرح اقماری موجب اختلال در رفتار اجتماعی اعضای خانواده آنان می‌شود؟

جدول ۸- آزمون ۱ برای بررسی سؤال ۵

متغیر	میانگین	انحراف معیار	t
رفتار اجتماعی	۲/۵۴	۰/۷۲۶	-۹/۳

جدول در سطح ۰/۰۱ و به صورت دو دامنه و درجه آزادی ۱۲۰ برابر با ۲/۶۱ می‌باشد.

نتایج جدول ۸ که براساس آزمون t به دست آمده نشان داد که میانگین نمونه از میانگین جامعه پایین‌تر است و بنابراین بین کار در برنامه طرح اقماری صنعت نفت و اختلال در رفتار اجتماعی اعضای خانواده رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۹- توزیع درصد و فراوانی پاسخ به گویه‌های مربوط به وضعیت رفتار اجتماعی خانواده

متغیر	گویه‌ها	خیلی زیاد و زیاد		متوسط		کم و اصلاً (نه)	
		فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد
روانشناسی	۲۰- امکان ارتباط با اقوام، آشنایان و دوستان کمتر شده	۸۵	۳۹/۱	۶۱	۲۸/۱	۷۱	۳۲/۷
	۲۱- تفریح و استفاده از اوقات فراغت کمتر شده	۸۵	۳۹/۱	۵۲	۲۴	۸۱	۳۷/۶
	۲۲- رفتار اجتماعی من بیش از گذشته تحت تأثیر محیط کاریم می‌باشد.	۸۱	۳۸	۴۱	۱۹/۲	۹۱	۴۲/۸
	۲۳- گرایشم به معاشرت با دوستان ناباب و مواد مخدر بیشتر شده است	۴۹	۲۲/۸	۳۵	۱۶/۳	۱۳۱	۶۰/۹
	۲۴- گرایشم به سیگار بیشتر شده است	۶۲	۲۸/۴	۳۶	۱۶/۵	۱۲۰	۵۵
	۲۵- گرایشم به عدم ارتباط با دیگران بیشتر شده است.	۷۳	۳۴	۳۹	۱۸/۱	۱۰۳	۴۷/۹
	۲۶- احساس مشارکت در خانواده کمتر شده است.	۴۷	۲۱/۷	۵۹	۲۷/۳	۱۱۰	۵۰/۹
	۲۷- گرایشات دینی، مذهبی و اعتقادی در خانواده ضعیف شده است.	۴۸	۲۲/۳	۴۳	۲۰	۱۲۴	۵۷/۶
	۲۸- فرزندانم به کارهای زشت علاقه نشان می‌دهند.	۵۱	۲۵/۵	۲۶	۱۳	۱۲۳	۶۱/۵
	۲۹- فرزند/ فرزندانم غیبت و فرار از منزل دارند.	۴۰	۲۰/۳	۷	۳/۶	۱۵۰	۷۶/۲

رابطه اشتغال در طرح اقماری صنعت نفت با مشکلات ... / ۱۷۳

جدول ۹ نشان داد که بیشترین درصد پاسخ‌ها در سطح زیاد و خیلی زیاد مربوط به «امکان ارتباط با اقوام و آشنایان و دوستان کمتر شده است» با ۳۹/۱ درصد و «تفریح و استفاده از اوقات فراغت کمتر شده است» با ۳۹/۱ درصد و کمترین درصد مربوط به «فرزندنام غیبت و فرار از منزل دارند» با ۲۰/۳ درصد بوده است.

پرسش ۶- آیا اشتغال کارکنان در طرح اقماری موجب اختلال در مدیریت خانواده آنان می‌شود؟

جدول ۱۰- توزیع درصد و فراوانی پاسخ به گویه‌های مربوط به وضعیت مدیریت خانواده

متغیر	گویه‌ها	خیلی زیاد و زیاد	متوسط	کم و اصلاً (نه)
		فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد
۳۰- برنامه‌ریزی زندگی آینده سخت‌تر شده است.		۱۴۷	۶۹/۱	۳۱
۳۱- فرزند/ فرزندنام مدیریت همسر را در خانواده به من ترجیح می‌دهند.		۱۲۰	۵۸/۸	۴۴
۳۲- ابراز محبت و رابطه زناشویی من و همسر دچار سردی شده است.		۱۲۷	۵۸/۹	۲۹
۳۳- اگر مدت بیشتری از خانواده دور باشم اداره خانواده برای همسر راحت‌تر است.		۱۴۲	۶۷	۳۲
۳۴- دوری از مسؤولیت‌های زندگی خانوادگی ناراحت‌کننده است.		۱۴۲	۶۶/۷	۲۹
۳۵- مشاجره و بگو و بگو در خانواده بیشتر شده است.		۱۰۴	۴۷/۵	۴۰
۳۶- ایفای نقش سرپرستی برای من مشکل‌تر شده است.		۱۲۷	۵۹	۳۱
۳۷- فرزند/ فرزندنام از دوگانگی سرپرستی من و همسر سوء استفاده می‌کنند.		۱۰۶	۵۲/۵	۲۸

بر اساس یافته‌های جدول ۱۰ بیشترین درصد پاسخ‌ها در سطح زیاد و خیلی زیاد مربوط به «برنامه‌ریزی زندگی آینده سخت‌تر شده است» با $69/1$ درصد و «اگر مدت بیشتری از خانواده دور باشم ادارهٔ خانواده برای همسرم راحت‌تر است» با 67 درصد و کمترین درصد مربوط به «فرزندم از سرپرستی من و همسرم سوءاستفاده می‌کند» با $52/5$ درصد بوده است.

جدول ۱۱- آزمون t برای بررسی سؤال ۶

متغیر	میانگین	انحراف معیار	t
مدیریت خانواده	$3/56$	$0/533$	$14/8$

t جدول در سطح $0/01$ و به صورت دو دامنه و درجه آزادی 120 برابر با $2/61$ می‌باشد.

همان‌طور که نتایج جدول ۱۱ نشان می‌دهد تفاوت معناداری با میانگین $3/56$ بین انجام کار اقماری و اختلال در مدیریت خانواده وجود دارد. بنابراین کار اقماری باعث اختلال در مدیریت خانواده می‌شود. پرسش ۷- آیا اشتغال کارکنان در طرح اقماری موجب اختلال در امور اقتصادی و معیشتی خانواده آنها می‌شود؟

جدول ۱۲- آزمون t برای بررسی سؤال ۷

متغیر	میانگین	انحراف معیار	t
امور اقتصادی	$2/68$	$0/983$	$-4/7$

t جدول در سطح $0/01$ و به صورت دو دامنه و درجه آزادی 120 برابر با $2/61$ می‌باشد.

نتایج جدول ۱۲ و آزمون t در جدول ۱۲ نشان می‌دهد که انجام برنامه کار در طرح اقماری با شرایط اقتصادی و معیشتی خانواده آنها رابطه معنادار ندارد ($P < 0/05$).

جدول ۱۳- توزیع درصد و فراوانی پاسخ به گویه‌های مربوط به وضعیت اقتصادی و معیشتی خانواده

متغیر	گویه‌ها	خیلی زیاد و زیاد			متوسط			کم و اصلاً (نه)		
		فراوانی درصد	۲۲	۲۸/۳	۱۰/۴	۲۲	۱۳۰	۶۱/۳	۱۳۰	۶۱/۳
امور اقتصادی و معیشتی	۳۸- از اینکه اشتغال در کار دوم را ندارم ناراحتم.	۶۰	۲۸/۳	۲۲	۱۰/۴	۱۳۰	۶۱/۳	۱۳۰	۶۱/۳	
	۳۹- در تصمیم‌گیری مالی با همسرم اختلاف پیدا کرده‌ام.	۵۱	۲۳/۷	۱۸	۸/۴	۱۴۶	۶۷/۹	۱۴۶	۶۷/۹	
	۴۰- علی‌رغم بهبود شرایط مالی بسیاری از مشکلات دیگر خانواده تشدید شده است.	۵۶	۲۶/۹	۳۶	۱۷/۳	۱۱۶	۵۵/۸	۱۱۶	۵۵/۸	
	۴۱- پیگیری درمان بیماری فرزند/ فرزندانم مشکلاتی ایجاد نموده است.	۶۸	۳۳/۱	۲۲	۱۰/۷	۱۱۵	۵۶	۱۱۵	۵۶	
	۴۲- مراجعه به آموزشگاه و پیگیری تحصیل فرزند/ فرزندانم مختل شده است.	۵۰	۲۵/۵	۲۴	۱۲/۲	۱۲۲	۶۲/۳	۱۲۲	۶۲/۳	

بر اساس یافته‌های جدول ۱۳ بیشترین درصد پاسخ‌ها در سطح زیاد و خیلی زیاد مربوط به «مراجعه به ادارات مختلف در غیاب من مشکل‌آفرین شده است» با ۳۹/۵ درصد و «پیگیری درمان و بیماری فرزند مشکلاتی ایجاد نموده است» با ۳۳/۱ درصد و کمترین درصد مربوط به «در تصمیم‌گیری مالی با همسرم اختلاف پیدا کرده‌ام» با ۲۳/۷ درصد و «مراجعه به آموزشگاه و پیگیری امور تحصیلی فرزند مختل شده است» با ۲۵/۵ درصد بوده است.

پرسش ۸- آیا بین میانگین مشکلات خانوادگی (اختلال در امور تربیتی، وضعیت تحصیلی کارمندان، وضعیت عاطفی- روانی، رفتار اجتماعی اعضای خانواده، مدیریت خانواده، امور اقتصادی و معیشتی خانواده) براساس ویژگیهای فردی (سن، تحصیلات، سابقه کار و تعداد فرزندان) تفاوت وجود دارد؟

جدول ۱۴- میانگین مشکلات خانوادگی ناشی از برنامه اقماری و عامل سن

		سن		۲۰-۳۰		۳۱-۴۰		۴۱-۵۰		۵۱ به بالا	
		S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}
P	F	۰/۰۰۳	۴/۸۸۰	۱/۰۴۴	۲/۶۱	۰/۸۰۳	۳/۰۴	۰/۹۲۱	۳/۴۲	۰/۸۲۲	۳/۵۰

یافته‌های جدول ۱۴ و F مشاهده شده مؤکد آن است که F مشاهده شده در مورد اختلافات اقتصادی خانواده با $P < ۰/۰۱$ معنادار است.

جدول ۱۵- مقایسه بین میانگین نمره مشکلات اقتصادی از نظر کارکنان با توجه به گروه‌های سنی

سطح معناداری		اختلاف میانگین	
۰/۰۲۲	۰/۸۹۶	۲۰-۳۰	
۰/۰۲۴	۰/۸۰۹	۳۱-۴۰	

۵۱ سال به بالا < از

بر اساس نتایج آزمون توکی اختلاف بین میانگین نمرات کارکنان دارای گروه سنی ۵۱ سال به بالا با گروه سنی ۲۰ تا ۳۰ و ۳۱ تا ۴۰ سال معنادار است. به عبارتی گروه‌های سنی ۲۰ تا ۳۰ و ۳۱ تا ۴۰ نسبت به گروه سنی ۵۱ به بالا مشکلات اقتصادی بیشتری دارند.

جدول ۱۶- میانگین مشکلات خانوادگی ناشی از برنامه کار طرح اقماری

از نظر کارکنان با توجه به تعداد فرزندان

		تعداد		بدون فرزند		۱ تا ۲ فرزند		۳ تا ۴ فرزند		بیش از ۵ فرزند	
		S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}
P	F	۰/۰۱۲	۳/۸۱۴	۰/۷۴۶	۲/۶۶	۰/۶۷۴	۲/۴۲	۰/۶۲۵	۲/۶۴	۰/۷۷۰	۳/۱۸
		۰/۰۶۱	۳/۶۲۱	۱/۳۱۴	۲/۴۴	۱/۰۰۹	۲/۸۲	۰/۹۳۷	۲/۸۹	۵۶۱	۳/۶۸

بر اساس یافته‌های جدول ۱۶ F مشاهده شده در رابطه با مشکلات رفتار اجتماعی و امور اقتصادی و معیشتی در سطح $P < ۰/۰۵$ معنادار بوده است.

جدول ۱۷- مقایسه بین میانگین نمره رفتارهای اجتماعی

از نظر کارکنان با توجه به تعداد فرزندان

سطح معناداری	اختلاف میانگین		
۰/۰۰۶	۰/۷۶۷	۴-۳	بدون فرزند <

بر اساس نتایج آزمون توکی اختلاف بین میانگین نمرات کارکنان بدون فرزند با ۳ تا ۴ فرزند معنادار بوده است. به عبارت دیگر کارکنان بدون فرزند نسبت به کارکنان ۳ تا ۴ فرزند اختلال در رفتارهای اجتماعی را بیشتر اظهار کرده‌اند.

جدول ۱۸- مقایسه بین میانگین نمره مشکل اقتصادی

از نظر کارکنان با توجه به تعداد فرزندان

سطح معناداری	اختلاف میانگین		
۰/۰۰۹	۱/۲۴	۵ فرزند و بیشتر	بدون فرزند <

بر اساس نتایج آزمون توکی اختلاف میانگین نمرات کارکنان بدون فرزند با کارکنان دارای ۵ فرزند و بیشتر معنادار می‌باشد. به عبارت دیگر کارکنان بدون فرزند نسبت به کارکنان دارای ۵ فرزند و بیشتر مشکلات اقتصادی بیشتری را اظهار نمودند.

مقایسه میانگین‌های مشکلات خانوادگی و اختلالات ششگانه با عامل سن در مشکلات اقتصادی و همچنین عامل تعداد فرزندان با متغیر رفتار اجتماعی و نیز امور اقتصادی و معیشتی در حدود $P < ۰/۰۵$ اختلاف معنادار داشت، ولی در سایر موارد اختلاف معناداری مشاهده نگردید.

به عبارت دیگر کارکنانی که ۵۱ سال و بیشتر دارند نسبت به کارکنانی که ۲۰ تا ۴۰ سال دارند مشکلات اقتصادی کمتری داشتند.

در این پژوهش مشخص شد که عامل تحصیلات و سابقه کار در رابطه با مشکلات خانوادگی و اختلالات مربوط به امور تربیتی، امور تحصیلی، عاطفی، روانی، رفتار اجتماعی، مدیریت خانواده و امور اقتصادی و معیشتی، تفاوت معناداری ندارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که انجام طرح اقماری با مشکلات خانوادگی رابطه دارد (جدول ۱). بیشترین تأثیر در بروز اختلال امور تربیتی، اختلال روانی عاطفی و اختلال در مدیریت خانواده می‌باشد. این یافته‌ها سایر بررسیهایی را که در این زمینه صورت گرفته است تأیید می‌کند (عطاری، ۱۳۷۴؛ خالقی، ۱۳۷۹؛ رضائیان، ۱۳۸۰؛ ادیبی، ۱۳۸۰؛ کریمی، ۱۳۸۱؛ اینترنت اسپیس، ۲۰۰۲).

همچنین این پژوهش نشان داد که انجام کار اقماری در امور تحصیلی با اختلال در رفتار اجتماعی و اختلال در امور اقتصادی و معیشتی رابطه ندارد. وجود رابطه بین انجام کار اقماری و مشکلات خانوادگی با توجه به رابطه تعاملی بین پدیده‌های مربوط به کار و خانواده و نقشی که در ایجاد خانواده متعادل و در کیفیت و سلامت محیط‌های کاری و سازمانی و از جمله بهره‌برداری و تولید دارد، از جمله نتایج این بررسی است که می‌تواند برای مدیران و دست‌اندرکاران عرصه‌های صنعتی، اجتماعی و فرهنگی جامعه تأمل‌برانگیز باشد.

در این پژوهش مشاهده شد که اشتغال کارکنان در برنامه کار اقماری موجب اختلال در امور تربیتی فرزندان آنها می‌شود که مؤید پژوهش‌هایی می‌باشد که قبلاً صورت گرفته است (ادیبی، ۱۳۸۰؛ کریمی، ۱۳۸۱؛ پارکز و کلارک، ۲۰۰۱).

در یک برنامه کار نامناسب و مغایر با اهدافی که برای حفظ و تعادل خانواده ضروری است کلیه کارکردها و از جمله عملکردهای تربیتی تحت تأثیر منفی قرار می‌گیرند. هرگاه تحت تأثیر محیط کار و برنامه جدول‌های کار شرایطی ایجاد شود که پدر به‌عنوان سرپرست و یکی از دو محور اصلی خانواده مجبور به ترک محیط خانه در ساعات و روزها و حتی هفته‌ها شود در حالی که زندگی خانوادگی بنا به ماهیت وجود آن

در جریان بوده و به اشتراک مساعی و همکاری و استفاده از تجربیات و نظریات و مشاوره او در هدایت امور تربیتی خانواده نیاز است مسلماً بروز مشکلات خانوادگی قابل پیش‌بینی است.

میانگین بالای نظریات کار کارکنان و خانواده آنها در رابطه با وجود مشکلات خانوادگی و با اطمینان ۹۹ درصدی، این تحقیق ضرورت تغییر نگرش جدی در برنامه‌های کار اقماری و نوبت‌کاری را مطرح می‌نماید.

وجود رابطه بین کار اقماری با اختلالات روانی و عاطفی کارکنان در سایر پژوهش‌ها نیز به تأیید رسیده است (عطار، ۱۳۷۴؛ ادیبی، ۱۳۸۰؛ کریمی، ۱۳۸۱؛ پارکز و کلارک، ۲۰۰۱؛ اسپیس، ۲۰۰۲ و کار و خانواده، اینترنت). تفاوتی که این پژوهش با سایر تحقیقات داشت آن بود که در اینجا نشان داده شد که اختلال روانی و عاطفی ناشی از کار اقماری کارکنان نه تنها شاغل، بلکه اعضای خانواده را نیز در برمی‌گیرد و آن به صورت مستمر و طولانی مدت ادامه داشته و مشکلی پیش‌رونده است که در تمام اوقاتی که شاغل در محیط کار به کار مشغول است و اعضای خانواده در محیط خانه و به دور از او زندگی می‌کنند و مدت آن حداقل ۷ یا ۱۴ روز و بیشتر است به صورت کمی و کیفی رو به شدت گذاشته و محیط کار و خانواده را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. این امر نه تنها در ایجاد اختلال در امر بهره‌وری در محیط کار و سوق دادن خانواده به عدم تعادل می‌گردد بلکه موجبات تعارض شدید بین دو مقوله کار و خانواده و در نهایت حالت‌های شدید نفرت کارکنان از محیط کار می‌شود. اگر تأثیرات منفی انجام کار اقماری را در رابطه با اختلال در مدیریت خانواده نیز که در این تحقیق دیده شد، اضافه نماییم می‌توانیم برای نگرانی‌های کارکنان و خانواده‌ها در تنظیم برنامه‌های زندگی آنها توجیه بهتری داشته باشیم. وجود اختلال در مدیریت خانواده که قبلاً نیز در سایر پژوهش‌ها تأیید شده بود (عطار، ۱۳۷۴؛ ادیبی، ۱۳۸۰؛ کریمی، ۱۳۸۱؛ پیوترکوفسکی، ۱۹۹۹؛ اسپیس، ۲۰۰۲) نشان می‌دهد که اغلب این اختلالات نه تنها به علت غیبت پدر از محیط خانواده است بلکه متأثر از عواملی مانند چرخش مدیریت خانواده بین پدر و مادر و سردرگمی فرزندان به واسطه تبعیت از دوگانگی سرپرستی می‌باشد. به علاوه شرایط خاص فرهنگی جامعه ما در انتظارات خود از نقش مادر به عنوان حامی روابط عاطفی در

خانواده و نقش پدر به‌عنوان محور و سرپرست خانواده که در اجرای طرح اقماری متأسفانه چندان توجهی به آنها نشده است، تأثیر مخربی را بر کانون خانواده‌ها و هدایت صحیح خانواده گذارده است.

هر چند که در این پژوهش تأثیر انجام طرح اقماری بر سایر اختلالات نظیر امور تحصیلی فرزندان، رفتار اجتماعی و امور معیشتی و اقتصادی خانواده مشاهده نگردید ولی نمی‌تواند کاملاً نقش تأثیرات منفی این نوع کار را در ابعاد خصوصی‌تر خانواده و از جمله رفتار اجتماعی شاغل و یا عقب‌ماندگی تحصیلی فرزندان در شرایط غیرعادی نفی نماید. شرایط خاص فرهنگی و اجتماعی جامعه ایران و از جمله وجود مردسالاری و قوانین و مقررات اجتماعی و عرف حاکم بر جامعه که رفتارهای اجتماعی مردان را در شرایط مختلف موجه می‌داند و در مقایسه با جامعه غرب کمتر شایسته خرده‌گیری می‌بیند، از دلایلی است که اختلال رفتار اجتماعی را در پدیده طرح اقماری کمتر نشان می‌دهد. همچنین عدم وجود اختلال تحصیلی فرزندان در این گونه طرح‌ها می‌تواند ناشی از شرایط اقتصادی نسبتاً خوب این نوع خانواده‌ها در استفاده بهتر از امکانات آموزشی و مدارس خصوصی و مسئولیت‌پذیری بیشتر مادران به امور تحصیلی فرزندان و انتظارات بالای والدین از پیشرفت تحصیلی فرزندان خود باشد.

به‌طور کلی می‌توان گفت این پژوهش که برای اولین بار در سطح صنعت نفت ایران و در مدت نزدیک به یک و نیم سال اجرا شد، بعضی نگرانیها را که در دیدگاههای نظری و تحقیقات عملی نسبت به برهم خوردن تعادل بین کار و خانواده به علت انجام کار اقماری در بعضی بررسیهای داخل و خارج از کشور وجود داشت، به‌صورت علمی در زمینه اختلالات روانی و عاطفی، مدیریت خانواده و امور تربیتی مورد تأیید قرار داد.

در این پژوهش همچنین مشخص گردید که نه تنها مقوله کار به‌عنوان یک کلیت بلکه هر کدام از اجزاء و مفاهیم کار و از جمله برنامه‌ها و جدولهای کاری برنامه‌های کار نوبت‌کاری و یا برنامه کار طرح اقماری، خود می‌توانند موجب تأثیرگذاری و تأثیرپذیری در تعاملات بین کار و خانواده باشد.

پیشنهادهای کاربردی و اجرایی

نتایج یافته‌های این پژوهش نشان داد که اغلب کارکنان بیش از ۴۰ سال سن داشته و دارای سابقه کار ۵ تا ۱۶ سال و بیشتر بوده‌اند. در این مورد پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- ۱- استخدام و به‌کارگیری نیروهای انسانی داوطلب انجام کار اقماری به صورت قراردادی ۱ تا ۵ ساله و با ایجاد انگیزه‌های مناسب مالی همراه با سایر روشهای مؤثر
 - ۲- استفاده از شیوه‌های جدید بهره‌وری از جمله کار انعطاف‌پذیر
 - ۳- پیش‌بینی کمیته‌های خاص کارشناسی و راهبردی ویژه کار اقماری و نوبت‌کاری در ساختار سازمانی مدیریت‌ها و شرکت‌های تابعه صنعت نفت
- در رابطه با یافته‌های مربوط به جدولهای ۱ تا ۱۸ که نشان‌دهنده مشکلات تربیتی، مدیریت خانواده و اختلالات عاطفی و روانی ناشی از طرح اقماری است، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:
- ۱- تقویت واحدهای روابط کار و مددکاری اجتماعی در صنعت نفت به‌ویژه در شرکت‌ها و مدیریت‌هایی که دارای کارکنان اقماری هستند.
 - ۲- استفاده از امکانات و تسهیلات جدید ارتباطی نظیر اینترنت برای تقویت ارتباط کارکنان با خانواده و برعکس
 - ۳- تعیین حداکثری (مثلاً ۵ سال) برای مدت انجام کار در برنامه‌های کار اقماری و نوبت‌کاری
 - ۴- تأمین شرایط مناسب زندگی در زمان استراحت شاغلان در محل کار و توجه به ایجاد تسهیلات مناسب زندگی خانواده در محل سکونت به منظور ایجاد امنیت روحی و روانی شاغل و انجام مطلوب کار
 - ۵- استفاده از مشاوره‌های کارشناسان مختلف شاغل در بخشهای دیگر نظیر بهداشت و درمان
 - ۶- تغییر رویکرد الزام و اجبار خانواده‌ها از کوچ از محل اصلی زندگی به منازل سازمانی ساخته شده و تبدیل آن به استفاده از روشهای واقع‌بینانه و منطقی

منابع

- ادیبی، ه. (۱۳۸۰)، «بررسی مشکلات اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی زنان بی‌سرپرست تحت پوشش بهزیستی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- بازرگان، ع. ز سرمد. (۱۳۷۵)، *روشهای تحقیق در علوم رفتاری*، چاپ سوم، تهران، انتشارات آگاه.
- تافلر، ا. (۱۹۹۰)، *جابه‌جایی در قدرت*، ترجمه ش خوارزمی (۱۳۷۱)، چاپ دوم، تهران، نشر رخ.
- خاکی، غ. (۱۳۷۸)، *روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه‌نویسی*، تهران، مرکز تحقیقات علمی کشور.
- رضائیان، ع. (۱۳۸۰)، *مدیریت رفتار سازمانی*، چاپ دوم، تهران، انتشارات سمت.
- شاولسون، ر. (۱۹۸۸)، *استدلال آماری در علوم رفتاری*، ترجمه ع، رکیامنش، (۱۳۷۷)، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی.
- شرکت ملی نفت ایران، (۱۳۷۵)، *مجموعه مقررات پرسنلی*، تهران، انتشارات وزارت نفت.
- عطار، ح. (۱۳۷۴)، «بررسی رابطه استرس شغلی و خشنودی شغلی در سلامت روان کارکنان یک مجتمع صنعتی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی، تهران، انستیتو روانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی.
- فرگوسن، ج. آ تاکانه. (۱۹۹۸)، *تحلیل آماری در روان‌شناسی و علوم تربیتی*، ترجمه ع. دلاور و س. نقش‌بندی، (۱۳۷۷)، تهران، نشر ارسباران.
- کریمی، ل. (۱۳۸۱)، «بررسی رابطه متقابل پدیده سرریز شدن در حیطه‌های کار و خانواده» رساله کارشناسی ارشد (چاپ نشده) اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- مونک و فولکارد. (۱۹۸۱)، *نوبت‌کاری، مشکلات و رهیافتها*، ترجمه ع. چوبینه، (۱۳۷۵)، شیراز، انتشارات کوشامهر.

E.S.P.I.S (2002). *Commute Employment*. WWW.cniroment Studies Program Information system.

HEYMANN, J. (2000). *The Widening Gap: Why Americans working families are in jeopardy and what can be done about it?* WWW.about work and family connection.htm.

رابطه اشتغال در طرح اقماری صنعت نفت با مشکلات ... / ۱۸۳

PARKES, K.R & CLURK, M. (2001). *The Offshore Environment In The Mid-1990s. A Survey of Psychological Factors*, Contract Research Report.

PITROKOVSKY, CH. (1999). *Work and Family*. WWW.noish, stress & health, 99.htm.

WORK and FAMILY, (2001), *The Best Resource In The Country*. WWW.aboutwork and family connection.htm.

وصول: ۸۳/۴/۷

پذیرش: ۸۳/۶/۱۵

