

بررسی مشکلات خانواده های دارای مشاغل تناوبی در منطقه نفت و گاز غرب

حبیب الله زنجانی^۱

فوزیه بنی سعید^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۳/۲۵

چکیده

مشاغل تناوبی نوعی از برنامه کار خارج از جداول زمان کار مصوب است که دارای ۳ خصیصه است: ۱- انجام این کار معمولاً مستلزم یک سفر در فاصله دور برای یک دوره مشخص حداقل یک هفته و بیشتر است ۲ - در محل کار امکانات نسبتاً ضروری برای اقامت شاغل توسط کارفرما تدارک دیده می شود ۳- شاغل بعد از انجام کار به نزد خانواده خود بر می گردد و معمولاً معادل مدت زمان کار نزد خانواده استراحت کاری خود را سپری می کند.

در تحقیق مورد نظر خانواده های دارای مشاغل تناوبی به صورت یک موضوع تجربی مورد پژوهش قرار گرفته است. هدف تحقیق بررسی مشکلات خانواده های دارای مشاغل تناوبی می باشد و از روش پیمایشی استفاده شده است. ابزار جمع آوری داده ها ۲۰۰ پرسشنامه می باشد که در بین کارکنان و همسران کارکنان صنعت نفت منطقه نفت و گاز غرب توزیع شده است. نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان می دهد بین کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی منطقه نفت و گاز غرب دارای تحصیلات مختلف از نظر مشکلات خانوادگی تفاوت معنادار وجود ندارد. در خانواده هایی که زنان دارای تحصیلات بیشتری هستند این نوع شغل کمتر مشکل آفرین است. بین کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی دارای نوع تناوبی مختلف از نظر مشکلات خانوادگی تفاوت معنادار وجود ندارد. بین مشاغل همسران کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی از نظر مشکلات خانوادگی تفاوت معنادار وجود ندارد و در نهایت اینکه در خانواده هایی که زنان از اشتغال شوهران در طرح تناوبی رضایت دارند مشکلات خانوادگی کمتری نسبت به خانواده هایی که زنان از شغل همسران رضایت ندارند وجود دارد.

واژگان کلیدی: مشاغل تناوبی، خانواده، خانواده دورزی.

^۱ - دانشیار گروه جامعه شناسی، دانشگاه علوم تحقیقات، تهران

^۲ - کارشناس ارشد مطالعات زنان، (زن در خانواده)، نویسنده مسؤول، آدرس: خوزستان، بهبهان، خ نحوی، جاده

مقدمه

کار و خانواده دو بعد اساسی از زندگی انسان شمرده می‌شود. بشر برای ادامه بقا زندگی ناچار است که کار کند و هدفش در ابتدا حفظ و نگهداری و رشد خانواده در جهت آرمان‌هایی است که برای خود ترسیم می‌کند. موضوع ناهمگنی و تعارض بین شیوه‌های کار و زندگی یکی از دغدغه‌های مهم اکثر صاحب نظران علوم تربیتی، جامعه‌شناسی و روانشناسی می‌باشد.

ویژگی صنعت نفت و گاز و سایر خصوصیات که در سطح ملی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی در کشور وجود دارد منجر به آن شده است که بعضی از روش‌ها و برنامه‌های کار و از جمله شیوه‌هایی که تحت عنوان برنامه کار طرح تناوبی در صنعت نفت شناخته شده این تردید جدی را به وجود آورد که ممکن است چنین برنامه‌هایی با مسائل خانوادگی کارکنان در تعارض و تقابل قرار گیرد.

ضرورت پاسخگویی به ابهامات فوق در سطح ملی و بین‌المللی شرایط خاص صنعت نفت ایران و وجود دیدگاه‌های جدیدی که اصلاح ساختار و افزایش بهره‌وری را به تأمین رفاه و مسائل خانواده و نیروی انسانی پیوند زده است از جمله عواملی است که ضرورت چنین پژوهش‌هایی را مطرح نموده است. به علاوه امید به دستیابی به نتایجی که بتواند در توسعه مفاهیم نظری و همچنین ارائه پیشنهادات کاربردی که در رفع یا تخفیف اثرات نامطلوب و یا تقویت نقاط قوت این‌گونه طرح‌ها و نهایتاً در تعادل بین کار و زندگی مؤثر گردند، همگی انگیزه‌هایی بودند که انجام این تحقیق را باعث شده‌اند.

جامعه ما که بر کنار از تحولات و دگرگونی‌های جهانی نیست با تغییرات گوناگون نهاد خانواده روبرو گشته است؛ و گرچه کارکردها و نقش‌های آن متحول شده است ولی باز هم خانواده به عنوان نگهبان ارزش‌های فرهنگ جامعه و اعتقادات مذهبی مردم می‌باشد و بعید به نظر می‌رسد که این نهاد حفظ وجودی خود را از دست بدهد و هسته اصلی خانواده متلاشی شود مخصوصاً در کشورهایی که پای بند سنت‌ها می‌باشند زیرا حیات هر جامعه در گرو نهاد خانواده است. ما با مطالعه انواع خانواده موجود در ایران و بررسی مشکلات و معضلات آن‌ها می‌توانیم به حفظ این نهاد و کارکردهای آن کمک کنیم (عابدی، ۱۳۸۲: ۲۲).

جامعه ما به دلیل در برداشتن بافت‌های قومی و فرهنگی متنوع و متفاوت دارای اشکال گوناگونی از خانواده می‌باشد «شناخت انواع آن به ما کمک می‌کند تا دریابیم جامعه در چه مرحله‌ای از دگرگونی

خانواده است. یا چه شکل‌هایی از خانواده در جامعه هنوز موجودیت خود را حفظ نموده‌اند و اینکه هنوز تا چه میزان خانواده منبع ارزش‌گذاری و معنا بخشیدن به هویت انسانی است.» امروزه کشور ما به دلیل تحولات و دگرگونی‌های دوران پس از انقلاب با شکلی از انواع خانواده روبرو گشته است و پدیده نوینی را تجربه می‌کند که خانواده دورزی نامیده می‌شود. خانواده ای که هسته تشکیل دهنده آن به دو بخش تقسیم شده است. نیمی در روستا یا شهر اقامت خانواده‌ی کارمند و نیمی در محل کار. مشاغل تناوبی که در نهایت منجر به تشکیل خانواده های دورزی می‌شود نیز در جامعه ما رو به افزایش است. این نوع برنامه کار از نظر خصوصیات در صنایع نفت و گاز در تمام کشورها تقریباً شبیه هم می‌باشد.

در این نوع کار شاغل متناوباً مدتی از ماه را که بین ۷ یا ۱۴ و ۲۱ روز یا بیشتر می‌باشد مجبور به جدایی و تحمل دوری از خانواده می‌باشد و آنگاه معمولاً به میزان مدت کار معادل ۷ یا ۱۴ یا ۲۱ روز استراحت دارد که نزد خانواده برگشت می‌کند.

در چنین وضعیتی که شاغل نیمی از سال را در محیط کار به سر می‌برد و نیمی از سال را در خانه است شرایط متزلزلی برای خانواده به وجود می‌آید و تقریباً نیمی از سال را بدون حضور رهبر عرفی و قانونی (قانون مدنی ایران، ماده ۱۱۰۵) که سرپرستی خانواده را بر عهده مرد گذاشته است (کاتوزیان، ۱۳۷۱) مجبور به زندگی خاصی می‌شوند.

این نگرانی و تردید زمانی قوی‌تر می‌شود که تناوب و چرخش مستمر حضور و غیاب کارکنان اگرچه ممکن است در محیط کار و به گمان غلط بعضی از کارفرمایان منافی داشته باشد ولی به علت غیر عادی بودن زمان غیبت و حضور شاغل در محیط خانواده موجب تناوب و چرخش مدیریت و رهبری خانواده بین پدر و مادر و یا شوهر و زن می‌شود و همین ابهام است که ذهن بسیاری از صاحب نظران را به سوی این سؤال می‌برد که آیا این امر بروز مشکلات خانوادگی و یا تشدید آن‌ها را باعث نمی‌شود؟ این پژوهش در نظر دارد با استفاده از نتایج یافته‌های به دست آمده و تجزیه و تحلیل علمی آن‌ها و با بهره جویی از سایر مطالعات در داخل و خارج از کشور به این ابهام پاسخ بدهد.

هدف تحقیق

هدف کلی تحقیق بررسی مشکلات خانواده های دارای مشاغل تناوبی است.



پیشینه تحقیق

پیشینه خارجی

یک بررسی به صورت مشاهده و مصاحبه^۳: روش زندگی کارکنان تناوبی بر اساس تحقیقی که در ایالت لوئیزیانا^۴ منطقه نیوایبریا^۵ صورت گرفته و در سال ۲۰۰۰ منتشر شده است. به گفته موریس^۶ و تیلور^۷ «سندرم شوهران تناوبی»^۸ که با علائم اضطراب، افسردگی و مشکلات جنسی همراه است حاصل این نوع کار است (اصطلاح سندرم شوهران تناوبی اولین بار در سال ۱۹۷۸ توسط موریس به کار برده شده است. بر خلاف مخالفین بعضی از همسران از نبود شوهران احساس رضایت

^۳ Observation and interview

^۴ Louisiana

^۵ New Liberia

^۶ Morrice, J. K.

^۷ Tylor, R.

^۸ Intermittent Husband Syndrome

داشتند. در مصاحبه با یکی از کارکنان قدیمی مشکلات کارکنان را سه دسته می گوید: « ۱- زندگی مرد در شرایط تنها و تناوبی ۲- تنها بودن همسر ۳- اتصال این دو نوع زندگی با هم» نهایتاً این که بسیاری از خانواده ها این نوع زندگی را به عنوان یک روش زندگی^۹ پذیرفته اند (ایتزنت، اسپیس، ۲۰۰۱: ۱۰) و این واقعیت که مشکلات مذکور به عنوان یک روش زندگی مورد مقبولیت کارکنان و خانواده های آنان قرار گرفته بسیار نگران کننده است.

افزایش نگرانی ها و افسردگی و اضطراب در بین کارکنان طرح تناوبی در یک تحقیق ۵ ساله از ۱۹۹۰ تا ۱۹۹۵ هشداردهنده است. در این مطالعه مشخص گردید که همگی کارکنان به استثنای کارکنان بازنشسته در هر موقعیت، میزان اضطرابشان بالا رفته است. در ضمن افراد متأهل تعارض های بیشتری نسبت به افراد غیر متأهل در زندگی داشتند (پارکز^{۱۰} و رضوی، ۱۹۹۵-۱۹۹۰: ۱۱).

پیشینه داخلی

تحقیقاتی که در ایران در ارتباط با کار و خانواده انجام شده متأسفانه بسیار اندک می باشد در رابطه با موضوع پژوهش که بررسی نوعی از برنامه کار در صنعت نفت و مشکلات خانوادگی متأثر از آن است جستجوی پژوهشگر نشان داد که هیچ گونه بررسی و تحقیق عملی جامعی در ایران صورت نگرفته است.

چارچوب نظری

دیدگاه کارکردگرایی - ساختاری: کارکردگرایان نظام اجتماعی را نظامی متعادل می دانند. به اعتقاد آنها کل و اجزای تشکیل دهنده آن با یکدیگر در آمیخته و هویت واحدی یافته اند. بنیان این دیدگاه بر این واقعیت استوار است که دوام و بقای کلیه ستن، مناسبات اجتماعی و نهادهای اجتماعی به کارکرد یا وظیفه ای بستگی دارد که در نظام اجتماعی بر عهده دارند آنچه در این دیدگاه مطرح است فایده و سودمندی اجزا در کل نظام اجتماعی است. به اعتقاد صاحب نظران این دیدگاه اختلال در هر یک از اجزای نظام اجتماعی، اختلال در سایر اجزا را به دنبال دارد. یکی از خرده نظام های این نظام اجتماعی

^۹ Life style

^{۱۰} Parkes.K.a

خانواده است. خانواده به عنوان نهادی در نظر گرفته می‌شود که هر یک از اعضای آن دارای نقش‌ها و کارکردهای خاصی هستند. هنگامی که ایفای نقش‌ها در خانواده دچار اختلال یا کاستی گردد احتمالاً در خانواده نابسامانی رخ می‌دهد که باید این کاستی‌ها تعدیل و اصلاح شوند یا شاهد انواع نابسامانی‌ها ناشی از این وضعیت خواهیم بود. یکی از عواملی که می‌تواند ساختار خانواده و در نتیجه تقسیم بندی نقش‌ها و ایفای آن را دچار اختلال کند عدم حضور یکی از والدین خصوصاً پدر است. دیدگاه کارکردگرایی ساختاری پدر بودن را بر حسب کارکردهای منحصر به فرد آن در خانواده در نظر می‌گیرد.

پارسونز

به نظر پارسونز در خانواده هسته ای دو نقش ضروری برای خانواده مطرح است: نقش ابزاری و نقش عاطفی. پدر به طور سنتی به ایفای نقش ابزاری می‌پردازد و مادر نقش احساسی و عاطفی دارد و محبت او غیر مشروط است. به اعتقاد پارسونز آن‌ها به تقسیم نقش‌های خود بر اساس جنس و تخصص می‌پردازند در این تقسیم نقش‌ها و حدود وظایف هر یک از والدین مشخص شده است که از اغتشاش نقش و ایجاد وضعیت رقابتی که در نهایت به از هم پاشیدگی خانواده خواهد انجامید جلوگیری کند.

از نظر پارسونز نقش نهادی شده مرد، نقش ابزاری و نقش نهادی شده زن، نقش بیانگر عاطفی است او این تقسیم نقش را بهترین شکل برای حفظ وحدت خانوادگی می‌داند و تداخل هر نوع نقش دیگر را سبب بر هم خوردن تعادل زندگی به حساب می‌آورد (ترابی، ۱۳۵۱: ۴۶). با توجه به دیدگاه ساختاری کارکردی پارسونز، با بهم ریختگی در نقش‌ها در میان خانواده این خرده نظام دچار نابسامانی گشته و این بهم ریختگی در کل نظام اجتماعی جامعه تأثیر گذار است به این معنا که نابسامانی در خانواده می‌تواند موجب نابسامانی در جامعه گردد.

عدم حضور پدر در خانواده ساختار خانواده را دگرگون کرده و کارکردهای آن را دچار اختلال می‌کند. با تغییر نقش‌های پدر از یک سو، شاهد کاستی در ایفای نقش‌ها توسط مادر هستیم. زیرا مادر برای این نقش‌ها جامعه پذیر نشده است و از سوی دیگر شاهد فشار نقش‌ها بر مادر هستیم زیرا این وضع وی

را به لحاظ روحی و روانی دچار مشکل می‌سازد. این امر به نوبه خود بر ایفای نقش‌ها توسط مادر تأثیرگذار است و هم نقش‌ها آن طور که باید ایفا نمی‌شوند. در صورت فراوانی این وضعیت، جامعه نیز دچار مشکل خواهد شد. به اعتقاد پارسونز در صورتی که زنان نقش‌هایی را ایفا کنند که مختص مردان است، تداخل در ایفای نقش‌ها ایجاد شده و کارکرد های خانواده و در نهایت کارکردهای جامعه دچار بهم ریختگی می‌شود. بهم ریختگی کارکردها موجب بروز آسیب‌هایی در خانواده می‌گردد که این آسیب‌ها به نوبه خود بر آسیب‌های اجتماعی جامعه نیز تأثیر گذارند (همان: ۷۵-۷۸)

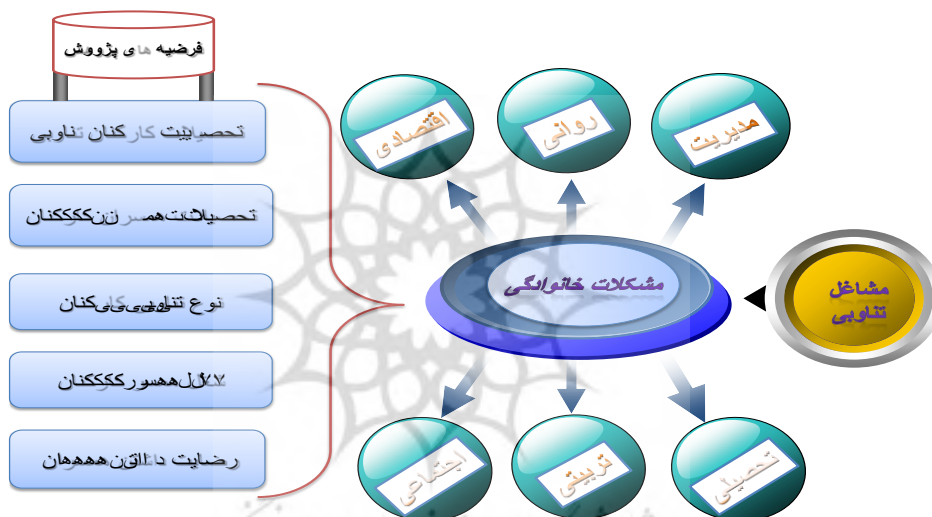
رنه کونیک

معتقد است که با توجه به تقسیم جامعه شناسی به دو سطح کلان و خرد، دو نوع بررسی از نهاد خانواده ضروری است. مطالعه خانواده در ارتباط به کل جامعه، با توجه به مناسبات کلی جامعه و خانواده به عنوان یک خرده نظام اجتماعی در ارتباط با سایر خرده نظام‌های اجتماعی، دوم، مطالعه خانواده به عنوان یک گروه کوچک با کارکرد و ساختارهای خاص خود. به نظر وی کارکردهای خانواده در جامعه جدید سرمایه داری به مؤسسه‌ها و سازمان‌های دوره سرمایه داری واگذار شده است و تنها کارکرد خانواده در جامعه جدید، ساخت شخصیت فرهنگی افراد جامعه است (همان منبع: ۸۰)

رنه کونیک از خانواده به عنوان گروهی خاص نام می‌برد که اعضای آن با احساسات شدید با یکدیگر در ارتباط هستند و به این ترتیب وی بر مهم‌ترین خصلت گروه خانواده یعنی ایجاد روابط صمیمیت آمیز تأکید می‌کند و معتقد است صمیمیت مشخصه اساسی و غیر قابل تفکیک خانواده است و همین صفت آن را از سایر گروه‌های اجتماعی متمایز می‌سازد. در اثر ناهماهنگی، خانواده با از دست دادن کارکردهای خود، کارکردهایی که زمانی در حیطه خانواده بوده و امروز به جامعه واگذار شده‌اند بیش از حد به جامعه وابسته شده است زیرا این کارکردها برای زندگی، اساسی بوده و خانواده بدون آن قادر به ادامه حیات نیست. ناهماهنگی از طرفی باعث تبدیل دایره بزرگ افراد خانواده به دایره بسته و محدود، یعنی زن، شوهر و فرزندان می‌شود. از طرف دیگر به سبب از دست رفتن بسیاری از کارکردهای خانواده، حالتی پدید می‌آید که او آنرا «آسیب پذیری اساسی» می‌نامد. علاوه بر این، حالت دیگری نیز در خانواده پدید می‌آید که کونیک آنرا کاهش عملکردهای مشخص خانوادگی

می‌نامد. اگر خانواده کارکردهای بسیاری را از دست داده است، امروزه کارکرد مشخص آن در عملکرد خانوادگی دیده می‌شود عملکردی که باعث ساخت شخصیت فرهنگی - اجتماعی افراد جامعه می‌شود. بنابراین می‌توان گفت کارکرد اختصاصی خانواده با توجه به صمیمیت و علائق اعضا ساخت شخصیت فرهنگی - اجتماعی کودکان است (همان منبع: ۱۵).

مدل نظری تحقیق



فرضیه‌های تحقیق

۱- به نظر می‌رسد بین میزان تحصیلات کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی منطقه نفت و گاز غرب از نظر مشکلات خانوادگی تفاوت وجود دارد

- ۲- به نظر می‌رسد بین میزان تحصیلات همسر شاغل در برنامه طرح تناوبی منطقه نفت و گاز غرب از نظر مشکلات خانوادگی تفاوت وجود دارد.
- ۳- به نظر می‌رسد بین نوع تناوبی کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی منطقه نفت و گاز غرب از نظر مشکلات خانوادگی تفاوت وجود دارد.
- ۴- به نظر می‌رسد بین رضایت داشتن همسر کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی منطقه نفت و گاز غرب از نظر مشکلات خانوادگی تفاوت وجود دارد.
- ۵- به نظر می‌رسد بین شغل همسر کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی منطقه نفت و گاز غرب از نظر مشکلات خانوادگی تفاوت وجود دارد.

روش تحقیق

در این پژوهش از روش پیمایشی^{۱۱} استفاده شده است. جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان تناوبی صنعت نفت و گاز غرب است که برابر با آمار ارائه شده تعدادشان ۱۱۶۱ نفر می‌باشد. به منظور تعداد نمونه مورد نیاز ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه مقدماتی بین آزمودنی‌ها به صورت تصادفی توزیع گردید و واریانس برآورد گردید و سپس با استفاده از فرمول حجم نمونه مشخص گردید

$$n = \frac{(1161)(1/96)^2 (0/874)}{(1161)(0/139)^2 + (1/96)^2 (0/874)} = 133$$

نمونه مورد نظر ۱۳۳ نفر تعیین شد. علاوه بر این به منظور بالا بردن ضریب اطمینان پژوهش به تعداد حجم نمونه $n=133$ جهت توزیع پرسشنامه همسران در نظر گرفته شد. مجموعاً تعداد ۲۶۶ پرسشنامه بین کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی و نیز همسران آنها توزیع گردید. روش نمونه گیری به صورت طبقه ای ساده^{۱۲} بود. ابزار جمع آوری داده‌ها دو پرسشنامه است. یک پرسشنامه جهت کارکنان و یک پرسشنامه برای همسران، پرسشنامه حاوی ۱۱ سؤال جمعیت شناختی و ۴۵ گویه مربوط به سؤال‌های اصلی تحقیق بود. روایی صوری مورد تایید اساتید و صاحب نظران قرار گرفت. در این

^{۱۱} -Descriptive survey research

^{۱۲} -stratified random sampling

پژوهش برای سنجش پایایی سؤال‌ها از فرمول آلفای کرونباخ استفاده شد. ابتدا پرسشنامه به صورت مقدماتی در بین ۳۰ نفر از پاسخگویان توزیع شد و پایایی آن مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه آلفای کرونباخ نشانگر پایایی خوب سؤال‌های پرسشنامه بود ($a=0/92$). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در سطح توصیفی از مشخصه های آماری نظیر توزیع فراوانی، درصد، میانگین، و انحراف معیار و در سطح استنباطی متناسب با سطح سنجش داده‌ها از آزمون‌های t یک نمونه و تحلیل واریانس (طبقه بندی یک راهه) و آزمون تعقیبی شفه استفاده شد. تجزیه تحلیل داده های با استفاده از نرم افزار SPSS می‌باشد.

یافته های تحقیق

یافته های تحقیق نشان داد: ۵۰ درصد پاسخگویان مرد و ۵۰ درصد پاسخگویان نیز جنسیت خود را زن گزارش کرده‌اند. همچنین تمام کارکنان مرد بودند، ۱۲ درصد کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی منطقه نفت و گاز غرب تحصیلات زیر دیپلم، ۲۹ درصد دیپلم، ۲۹ درصد فوق دیپلم، ۲۶ درصد لیسانس و ۴ درصد فوق لیسانس و بالاتر دارند. همچنین ۲۰ درصد همسران کارکنان شاغل در برنامه اشتغال تناوبی منطقه نفت و گاز غرب تحصیلات زیر دیپلم، ۳۹ درصد دیپلم، ۱۴ درصد لیسانس و ۴ درصد فوق لیسانس و بالاتر دارند، نوع تناوبی کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی منطقه نفت و گاز غرب ۷ روز کار- ۷ روز استراحت (۴۸ درصد)، ۱۴ روز کار- ۱۴ روز استراحت (۳۰،۹)، ۱۴ روز کار- ۷ روز استراحت (۹)، ۲۱ روز کار- ۷ روز استراحت (۱۲،۵) می‌باشد. ۱۸ درصد همسران کارکنان شاغل در طرح تناوبی از اشتغال همسرشان در برنامه اشتغال تناوبی منطقه نفت و گاز غرب رضایت داشته و ۸۲ درصد رضایت ندارند.

سؤال های تحقیق

با توجه به اهداف جزئی پژوهش طرح شده و پاسخ‌ها به شرح زیر است:
سؤال اول: آیا اشتغال کارکنان در برنامه طرح تناوبی منطقه نفت و گاز غرب موجب ایجاد اختلال در وضعیت روانی اعضای خانواده می‌گردد؟

نتایج نشان می‌دهد که در مجموع ۴۳ درصد کارکنان و همسران کارکنان اثر اشتغال در برنامه طرح تناوبی بر روی وضعیت روانی اعضای خانواده را «اصلاً» و «کم»، ۴۰ درصد «متوسط»، ۱۷ درصد «زیاد» و «خیلی زیاد» ارزیابی کرده‌اند.

سؤال دوم: آیا اشتغال کارکنان در برنامه طرح تناوبی منطقه نفت و گاز غرب موجب ایجاد اختلال در امور تربیتی فرزندان می‌گردد؟

در مجموع ۳۹ درصد کارکنان و همسران کارکنان اثر اشتغال در برنامه طرح تناوبی بر روی امور تربیتی فرزندان را «اصلاً» و «کم»، ۴۲ درصد «متوسط»، ۴۶٫۵ درصد «زیاد» و «خیلی زیاد» ارزیابی کرده‌اند.

سؤال سوم: آیا اشتغال کارکنان در برنامه طرح تناوبی منطقه نفت و گاز غرب موجب ایجاد اختلال در امور تحصیلی فرزندان می‌گردد؟

در مجموع ۵۸٫۵ درصد کارکنان و همسران کارکنان اثر اشتغال در برنامه طرح تناوبی بر روی امور تحصیلی فرزندان را «اصلاً» و «کم»، ۲۴٫۵ درصد «متوسط»، ۱۷ درصد «زیاد» و «خیلی زیاد» ارزیابی کرده‌اند.

سؤال چهارم: آیا اشتغال کارکنان در برنامه طرح تناوبی منطقه نفت و گاز غرب موجب ایجاد اختلال در رفتارهای اجتماعی اعضای خانواده می‌گردد؟

در مجموع ۳۴ درصد کارکنان و همسران کارکنان اثر اشتغال در برنامه طرح تناوبی بر روی رفتارهای اجتماعی اعضای خانواده را «اصلاً» و «کم»، ۴۳ درصد «متوسط»، ۲۳ درصد «زیاد» و «خیلی زیاد» ارزیابی کرده‌اند.

سؤال پنجم: آیا اشتغال کارکنان در برنامه طرح تناوبی (اقماری) منطقه نفت و گاز غرب موجب ایجاد اختلال در مدیریت خانواده می‌گردد؟

در مجموع ۳۸٫۵ درصد کارکنان و همسران کارکنان اثر اشتغال در برنامه طرح تناوبی بر روی مدیریت خانواده را «اصلاً» و «کم»، ۳۰ درصد «متوسط»، ۳۱٫۵ درصد «زیاد» و «خیلی زیاد» ارزیابی کرده‌اند.

سؤال ششم: آیا اشتغال کارکنان در برنامه طرح تناوبی منطقه نفت و گاز غرب موجب ایجاد اختلال در امور اقتصادی و معیشتی خانواده می‌گردد؟

در مجموع ۲۷ درصد کارکنان و همسران کارکنان اثر اشتغال در برنامه طرح تناوبی بر روی امور اقتصادی و معیشتی خانواده را «اصلاً» و «کم»، ۳۹,۵ درصد «متوسط»، ۴۱ درصد «زیاد» و «خیلی زیاد» ارزیابی کرده‌اند.

فرضیه های تحقیق

اگر مقدار معنی داری به دست آمده بزرگتر از سطح معنی داری مورد نظر تحقیق ($a=0,05$) باشد فرض صفر را نتیجه می‌گیریم (فرض صفر تأیید و فرض یک رد می‌شود) و در صورتی که مقدار معنی داری به دست آمده کوچکتر از سطح معنی داری مورد نظر تحقیق ($a=0,05$) باشد فرض یک را نتیجه می‌گیریم (فرض صفر رد و فرض یک تأیید می‌شود).

فرضیه اول: «بین کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی منطقه نفت و گاز غرب دارای تحصیلات مختلف از نظر مشکلات خانوادگی تفاوت وجود دارد».

جدول ۱- آزمون تحلیل واریانس یک راهه (ANOVA) برای مقایسه کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی دارای تحصیلات

مختلف از نظر مشکلات خانوادگی

منبع	گروه‌ها	مجموع مجذورها	دامنه آزادی	میانگین مجذورها	F	معناداری
مشکلات خانوادگی	بین گروه‌ها	۰,۴۴	۴	۰,۱۱	۰,۶۸	۰,۶۱
	درون گروه‌ها	۱۵,۰۲	۹۴	۰,۱۶		
	مجموع	۱۵,۴۵	۹۸			

همان طور که نتایج جدول فوق نشان می‌دهد مقدار معنی داری به دست آمده از میزان آلفا بزرگتر می‌باشد بنابراین فرض صفر تأیید شده و در نتیجه «بین کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی منطقه نفت و گاز غرب دارای تحصیلات مختلف از نظر مشکلات خانوادگی (عاطفی، تحصیلی، تربیتی، مدیریتی، اجتماعی، اقتصادی) تفاوت معنادار وجود ندارد».

فرضیه دوم: «بین همسر کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی منطقه نفت و گاز غرب دارای تحصیلات مختلف از نظر مشکلات خانوادگی تفاوت معنادار وجود دارد».

بررسی مشکلات خانواده های دارای مشاغل تناوبی در منطقه نفت و گاز غرب

جدول ۲- آزمون تحلیل واریانس یک راهه (ANOVA) برای مقایسه همسر کارکنان شاغل دارای تحصیلات مختلف از نظر

مشکلات خانوادگی

معناداری	F	میانگین مجذورها	دامنه آزادی	مجموع مجذورها	گروهها	
۰,۰۰	۶,۸۷	۱,۰۶	۴,۰۰	۴,۲۳	بین گروهها	مشکلات خانوادگی
		۰,۱۵	۹۵,۰۰	۱۴,۶۳	درون گروهها	
			۹۹,۰۰	۱۸,۸۷	مجموع	

همان طور که نتایج جدول فوق نشان می دهد مقدار معنی داری به دست آمده از میزان آلفا کوچک تر می باشد بنابراین فرض صفر رد و فرض مخالف تأیید شده و در نتیجه «بین همسر کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی منطقه نفت و گاز غرب دارای تحصیلات مختلف از نظر مشکلات خانوادگی تفاوت معنادار وجود دارد» به بیان دیگر هر چه تحصیلات زنان در این نوع خانواده ها بالاتر باشد مشکلات خانوادگی (عاطفی، تحصیلی، تربیتی، مدیریتی، اجتماعی، اقتصادی) کمتری دارند.

آزمون تعقیبی شفه نشان می دهد بین افراد دارای تحصیلات زیر دیپلم و فوق دیپلم و همچنین افراد دارای تحصیلات زیر دیپلم و لیسانس از نظر میزان مشکلات خانوادگی تفاوت معنادار وجود دارد. بدین معنا که همسران کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی منطقه نفت و گاز غرب با تحصیلات زیر دیپلم دارای مشکلات خانوادگی (عاطفی، تحصیلی، تربیتی، مدیریتی، اجتماعی، اقتصادی) بیشتری نسبت به افراد دارای تحصیلات فوق دیپلم و لیسانس هستند.

فرضیه سوم : «بین کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی منطقه نفت و گاز غرب دارای نوع تناوبی مختلف از نظر مشکلات خانوادگی تفاوت معنادار وجود دارد».

جدول ۳- آزمون تحلیل واریانس یک راهه (ANOVA) برای مقایسه همسر کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی دارای نوع تناوبی

مختلف از نظر مشکلات خانوادگی

معناداری	F	میانگین مجذورها	دامنه آزادی	مجموع مجذورها	گروه	منبع
۰,۱۹	۱,۶۰	۰,۲۵	۳	۰,۷۴	بین گروهها	مشکلات خانوادگی
		۰,۱۵	۹۶	۱۴,۷۲	درون گروهها	

			۹۹	۱۵,۴۵	مجموع	
--	--	--	----	-------	-------	--

همان طور که نتایج جدول فوق نشان می‌دهد مقدار معنی داری به دست آمده از میزان آلفا بزرگ‌تر می‌باشد بنابراین فرض صفر تأیید شده و در نتیجه «بین کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی منطقه نفت و گاز غرب دارای نوع تناوبی مختلف از نظر مشکلات خانوادگی (عاطفی، تحصیلی، تربیتی، مدیریتی، اجتماعی، اقتصادی) تفاوت معنادار وجود ندارد».

فرضیه چهارم: «بین رضایت همسران کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی منطقه نفت و گاز غرب از اشتغال همسرشان در طرح تناوبی و مشکلات خانوادگی تفاوت وجود دارد».

جدول ۴- آزمون تی مستقل برای مقایسه رضایت و عدم رضایت همسران کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی از اشتغال

همسرشان در طرح تناوبی با مشکلات خانوادگی

رضایت از اشتغال همسر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	اختلاف میانگین	درجه آزادی	آزمون تی	معناداری
بله	۱۸	۳,۳۹	۰,۳۱	۰,۲۹	۹۷	۲,۶۹	۰,۰۱
خیر	۸۱	۳,۱۰	۰,۴۴				

همان طور که نتایج جدول فوق نشان می‌دهد مقدار معنی داری به دست آمده از میزان آلفا کوچک‌تر می‌باشد بنابراین فرض صفر رد و فرض مخالف تأیید می‌شود بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که «بین رضایت همسران کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی منطقه نفت و گاز غرب از اشتغال همسرشان در طرح تناوبی و مشکلات خانوادگی تفاوت وجود دارد». همچنین مقایسه میانگین نمرات مشکلات خانوادگی دو گروه (بله و خیر) نشان می‌دهد که افرادی که از اشتغال همسرشان در برنامه طرح تناوبی رضایت دارند دارای مشکلات خانوادگی (عاطفی، تحصیلی، تربیتی، مدیریتی، اجتماعی، اقتصادی) کمتری نسبت به افرادی هستند که از اشتغال همسرشان در برنامه طرح تناوبی رضایت ندارند.

فرضیه پنجم: «بین مشاغل همسران کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی منطقه نفت و گاز غرب از نظر مشکلات خانوادگی تفاوت معنادار وجود دارد».

جدول ۵- آزمون تحلیل واریانس یک راهه (ANOVA) برای مقایسه مشاغل همسران کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی از نظر

تفاوت در مشکلات خانوادگی

بررسی مشکلات خانواده های دارای مشاغل تناوبی در منطقه نفت و گاز غرب

منبع	گروه	مجموع مجدورها	دامنه آزادی	میانگین مجدورها	F	معناداری
مشکلات خانوادگی	بین گروهها	۱,۱۹	۴	۰,۳۰	۱,۵۹	۰,۱۸
	درون گروهها	۱۷,۶۸	۹۵	۰,۱۹		
	مجموع	۱۸,۸۷	۹۹			

همان طور که نتایج جدول فوق نشان می دهد مقدار معنی داری به دست آمده از میزان آلفا بزرگ تر می باشد بنابراین فرض صفر تأیید شده و در نتیجه «بین مشاغل همسران کارکنان شاغل در برنامه طرح تناوبی منطقه نفت و گاز غرب از نظر مشکلات خانوادگی (عاطفی، تحصیلی، تربیتی، مدیریتی، اجتماعی، اقتصادی) تفاوت معنادار وجود ندارد».

پیشنهادها

- استخدام و به کار گیری نیروی داوطلب انجام کار تناوبی به صورت قراردادی ۱ تا ۵ ساله با ایجاد انگیزه های مناسب مالی همراه با سایر روش های مؤثر.
- پیش بینی کمیته های خاص کارشناسی و راهبردی ویژه کار تناوبی (اقماری) و نوبت کاری در ساختار سازمانی صنایع مختلف و از جمله صنعت نفت
- تقویت واحدهای روابط کار و مددکاری اجتماعی در صنعت نفت و تغییر وظایف آنها متناسب باشد با شرایط جدید به منظور استفاده خانواده ها از خدمات مددکاری اجتماعی و مشاوره ای در محل زندگی.
- استفاده از امکانات و تسهیلات جدید ارتباطی نظیر اینترنت برای تقویت ارتباط کارکنان با خانواده و بالعکس.
- تعیین حداکثری برای مدت انجام کار در برنامه های تناوبی مانند سایر مشاغل سخت و زیان آور برابر جداولی که با استفاده از نظریات کارشناسان مختلف و از جمله روانشناسان صنعتی، مدیران صنایع، پزشکان صنعتی و آشنایان به قوانین کار و تأمین اجتماعی تدوین می شود.

-استفاده از مشاوره های کارشناسان مختلف شاغل در بخش های دیگر صنعت نفت به ویژه کارشناسان بهداشت حرفه ای، پزشکان صنعتی، روانشناسان و مددکاران و سایر متخصص ها با تشکیل جلسات و سمینارها و کارگاه های آموزشی و در سطوح مختلف به منظور آشنایی و جلوگیری از عوارض نامطلوب این نوع برنامه کار.

- تدوین و توسعه برنامه هایی که امکانات و تسهیلات مناسب را جهت بازدید خانواده های تناوبی و سکونت موقت آنها در جنب محل کار کارکنان و یا سایر نقاط تفریحی به صورت گروهی امکان پذیر سازد.

منابع

منابع فارسی

- توایی، ع.ا. (۱۳۵۱). مبانی جامعه شناسی، تهران: نشر اقبال، چاپ اول.
عبادی، ف. (۱۳۷۶). خانواده دورزی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران مرکز.
کاتوزیان، ن. (۱۳۷۱). حقوق مدنی، خانواده، جلد اول، تهران: شرکت انتشار.
موتک، ت. فولکارد، س. (۱۳۷۵). نوبت کاری، مشکلات رهیافت ها، ت.ع، جوینه، شیراز، انتشارات کوشا مهر.
نرایی، آ. (۱۳۴۷). علوم اجتماعی و سیر تکوینی آن. تهران: چاپخانه پارس.

منابع لاتین

- Austin, D Macgure T.R (2000): *offshore Employment. AS lifestyle and culture: work and family in new I beria university of Arizona.*
E.S.P.I.S. (2002). *Commute employment. www.environmentstudies program information*
Parkers.K.R. Razavi.T(2001). *A five-year fallow up study*

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی