

## راهبردهای مددکاری اجتماعی و مشاوره در کار با خانواده‌های کارکنان اقماری صنعت نفت (مطالعه کیفی)

### Social Work and Counseling Strategies to Work with the Families of Intermittent Employees in Oil Industry (Qualitative Study)

<https://dx.doi.org/10.29252/jfr.16.4.513>

**M. Babapour, Ph.D.**

Department of Social work, University of Social Welfare  
and rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

**G.H. Raheb, Ph.D.**

Department of Social work, University of Social Welfare  
and rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

**K. Abdi, Ph.D.**

Department of Rehabilitation Management, University of  
Social Welfare and rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

دکتر محمد باباپور ✉

گروه مددکاری اجتماعی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

دکتر غنچه راهب

گروه مددکاری اجتماعی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

دکتر کیانوش عبدی

گروه مدیریت توانبخشی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

دریافت مقاله: ۹۸/۸/۲۳

دریافت نسخه اصلاح شده: ۹۹/۱۱/۶

پذیرش مقاله: ۹۹/۱۱/۱۹

#### Abstract

In the case of intermittent employment, a two-week periodic work away from family, creates specific and challenging type of family life. Therefore, the present study aims to develop strategies of social work and counseling regarding the ambiguity on how to provide these services to these kinds of families.

#### چکیده

در شرایط اشتغال اقماری، دوری متناوب دو هفته ای شاغل از خانواده موجب پیدایش گونه خاص و چالش برانگیزی از زندگی خانوادگی می‌گردد؛ بنابراین پژوهش حاضر با هدف تدوین راهبردهای مددکاری اجتماعی و مشاوره با توجه به ابهام در چگونگی ارائه خدمات مذکور به این نوع خانواده‌ها انجام گرفت.

✉ Department of Social work, University of Social Welfare and rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.  
Email: [mohammadbabapour4@yahoo.com](mailto:mohammadbabapour4@yahoo.com)

✉ نویسنده مسئول: تهران، اوین، بلوار دانشجو، خیابان کودکیار،  
دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، گروه مددکاری اجتماعی.  
پست الکترونیک: [mohammadbabapour4@yahoo.com](mailto:mohammadbabapour4@yahoo.com)

The method of this research is qualitative in the form of content analysis and focus group discussion and 29 people were selected through purposeful and voluntary sampling including intermittent staff, spouses, family experts and managers; data were collected to theoretical saturation using semi-structured interviews, then the data analysis led to the appearance of the three main abstract categories that includes individual empowerment, consolidation of family dynamics and expansion of support networks, consisting of a total of 10 subcategories. Results show, these strategies can be helpful in guiding the roles of professional social assistance and counseling such as education, counseling, intervention, and institutional and non-institutional support to maintain family health and adapt to their specific circumstances.

**Keywords:** Family, Social Work, Intermittent Work.

روش این پژوهش کیفی از نوع تحلیل محتوا و بحث گروهی متمرکز است که از طریق نمونه گیری هدفمند و داوطلبانه ۲۹ نفر شامل کارکنان اقماری، همسران، کارشناسان خانواده و مدیران انتخاب و با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته داده‌ها تا اشباع نظری جمع آوری شد. سپس داده‌ها بصورت کلمه به کلمه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل داده‌ها منجر به پیدایش سه طبقه اصلی انتزاعی شد که دربرگیرنده توانمندسازی فردی، تحکیم پویایی خانواده و گسترش شبکه‌های حمایتی بوده و در مجموع از ۱۰ زیرطبقه تشکیل شده‌اند؛ در نتیجه استفاده از این راهبردها در قالب نقشه‌های حرفه ای مددکاری اجتماعی و مشاوره از قبیل آموزش، مشاوره، مداخله و حمایت‌های نهادی و غیر نهادی جهت حفظ سلامت خانواده و سازگاری مناسب آن‌ها با شرایط خاص خودشان، می‌تواند مفید و راهگشا باشد.

**کلید واژه‌ها:** خانواده، مددکاری اجتماعی، کار اقماری.

## مقدمه

برنامه کار اقماری در صنعت نفت دربرگیرنده دو هفته کار دور از خانواده و دو هفته استراحت است. کارکنان اقماری در طول دوره کاری معمولاً روزانه ۱۲ ساعت کار می‌کنند (پریسیر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). اغلب آن‌ها باید وظایف خود را تحت فشار زمان و در معرض شرایط نامساعد آب‌وهوایی انجام بدهند که ممکن است خطراتی برای خود آن‌ها یا وقفه در انجام کارها ایجاد شود (پاسپیکلیت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). غیبت و حضور متناوب کارکنان از خانه در الگوی کار اقماری می‌تواند چالش‌هایی برای آنان و خانواده‌هایشان ایجاد کند که سایر کارکنان ممکن است آن را تجربه نکنند. این خانواده‌ها با چالش‌های فزاینده‌ای در ایجاد راهبرد فرزندپروری ثابت در الگوی چرخشی حضور و غیبت به عنوان یک والد در کنار فرزندان خود مواجه می‌شوند (لستر<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). کارکنان اقماری معمولاً مشکلاتی را در سازگاری بین نقش‌ها و مسئولیت‌های دوره کاری و دوره استراحت خود مطرح می‌کنند. زوجین عنوان می‌کنند شرایط کار اقماری موجب افزایش فاصله روان‌شناختی و ارتباطی

بین یکدیگر شده است. احساس انزوا و تنهایی به همراه نگرانی‌ها به طور متداول ارتباطات زوجین را تحت تأثیر قرار می‌دهد (گاردنر<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۸).

نتایج تحقیق کریکوفر<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که اشتغال به صورت اقماری در صنایع نفت، گاز و حمل و نقل بین‌المللی چالش‌های جدی برای کارکنان و خانواده‌های آن‌ها به وجود می‌آورد. شیوه زندگی کارکنان اقماری ممکن است باعث فشار و سپس تغییر در نقش‌ها باشد که می‌تواند مغایر با انتظارات نقش‌های خانوادگی باشد. در زمان عدم حضور کارکنان اقماری در منزل، همسر مسئولیت بیشتری برای مدیریت خانه و کودکان، تعامل با خانواده‌های بستگان و دوستان و تصمیم‌گیری مستقل را بر عهده می‌گیرد. علاوه بر این، مسئولیت‌های خانواده برای همسرانی که خارج از منزل هم کار می‌کنند، در این شرایط مضاعف می‌شود (تایلور و سیموند<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹). کارکنان اقماری علاوه بر احساس تنهایی ناشی از جدایی از خانواده، همسر و فرزند، انزوای اجتماعی را به علت شیوه خاص زندگی خود گزارش می‌کنند (ایورسن<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲). یافته‌های پیمایش کمی در آمریکا نشان داد که کار اقماری ممکن است تأثیر منفی بر رضایت‌مندی زوجین از روابطشان داشته باشد (لندسمن و سیورد<sup>۸</sup>، ۲۰۱۳). سلیشکوویچ و پینزیچ<sup>۹</sup> (۲۰۱۵) مهم‌ترین عوامل استرس‌زا در بین کارکنان فراساحل<sup>۱۰</sup> را شامل جدایی طولانی‌مدت از منزل و خانواده، تنهایی و انزوای اجتماعی برمی‌شمارد.

در ایران اشتغال اقماری به دلیل شرایط فعالیت‌های مربوط به اکتشاف، تولید، بهره‌برداری و انتقال مواد نفتی در محیط‌های جغرافیایی غیرمتعارف برای سکونت و زندگی خانوادگی به لحاظ نامساعد بودن آب‌وهوا، کمبود امکانات شهری و رفاهی، موجب دوری کارکنان به صورت متناوب دو هفته در هر ماه از خانواده‌هایشان شده و چالش‌هایی را برای زندگی خانوادگی آنان به وجود می‌آورد. طبق آمار اخذشده از شرکت ملی نفت ایران بیش از ۲۵ هزار نفر از کارکنان صنعت نفت اعم از نیروهای رسمی، قراردادی و ارکان ثالث به صورت اقماری در مناطق عملیاتی مشغول هستند. نتایج مطالعه عسگری و موسوی (۱۳۸۹) با هدف مقایسه کارکردهای خانواده‌های کارکنان اقماری با غیراقماری در ایران نشان داد تفاوت معناداری در کارکرد خانواده بین آنان وجود دارد، به طوری که با توجه به میانگین به دست آمده در متغیر کارکرد خانواده بین دو گروه، همسران کارکنان روزکار نسبت به کارکنان طرح اقماری از کارکرد خانواده مطلوب‌تری برخوردار بودند. بر اساس نتایج تحقیق ضرغام بروجنی و همکاران (۲۰۱۳) کودکان کارکنان اقماری نسبت به سایر کودکان بیشتر در معرض بروز اضطراب قرار دارند و شغل اقماری پدر در اضطراب کودکان تأثیر دارد. یافته‌های مطالعه وحیدا و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان بررسی جامعه‌شناختی پیامدهای دوری محل کار از خانه بر فرد و خانواده، حاکی از این بود که دوری محل کار از محل زندگی موجب کاهش میزان رضایت زناشویی، روابط خانوادگی و خویشتاوندی می‌شود. نتایج تحقیق سیدحسینی و همکاران (۱۳۹۱) با هدف شناسایی اثرات روان‌شناختی اعزام به مأموریت‌های رزمی دریایی طولانی‌مدت نظامیان بر خانواده‌های آنان، نشان داد که تجربه جدایی طولانی‌مدت از شوهر در همسران افراد نظامی، موجب ناراحتی روانی آنان می‌شود، اغلب آنان تجربه‌های تغییر وضعیت خواب و الگوی غذا خوردن و احساس اضطراب در مواجهه با مواردی از قبیل مسائل ایمنی، مالی، نگرانی‌هایی در مورد مراقبت از کودکان برای آنان ایجاد می‌شود. احساس سردرگمی، افسردگی،

احساس فقدان کنترل بر زندگی و اختلال در ایفای نقش مادری در زندگی خانوادگی کارکنان نظامی مشاهده شد. یافته‌های این تحقیق هم‌چنین حاکی از وجود نگرانی از بی‌وفایی زناشویی همسر در برخی از مردان بود. همان‌گونه که مطالعات پیشین در زمینه خانواده کارکنان اقماری گویای وجود چالش‌هایی در سیستم و ارتباطات خانواده آنان است و خانواده در این شرایط از نظر کنش‌ها و کارکردها تحت تأثیر عدم حضور متناوب مرد در منزل قرار می‌گیرد و ناهمسو با فرهنگ ایران (که حاکی از نهادینه‌بودن نظام ارتباطی عمیق اعضای خانواده، حفظ حدود، کسب آرامش و صمیمیت، مراقبت و جامعه‌پذیر کردن فرزندان است)، می‌توان گفت ویژگی‌های خاص این شیوه از زندگی خانوادگی، ضرورت مداخلات مشاوره‌ای و مددکاری اجتماعی ویژه خود را نیز می‌طلبد. نظر به این‌که مددکاری اجتماعی حرفه‌ای است مبتنی بر رویکردهای علمی با تأکید بر ارزش‌های فرهنگی در کار با خانواده، هم‌زمان بر تئوری سیستم‌ها، ارتباطات و روش علوم تجربی تکیه داشته و مددکاران اجتماعی با هدف ایجاد تغییر بر نیازهای عینی، امور روزمره، تعاملات اعضای خانواده و انطباق نیازها و انتظارات خانواده‌های در معرض خطر بالا متمرکز می‌شوند (کالینز<sup>۱۱</sup> و همکاران، ترجمه همتی، ۱۳۹۳)؛ بنابراین پژوهش حاضر به دلیل کمبود راهبردهای مداخلاتی مددکاری اجتماعی مبتنی بر پژوهش علمی در راستای بهبود وضعیت زندگی یا حل مشکلات خانوادگی کارکنان اقماری صنعت نفت و هم‌چنین با توجه به نیاز به نگاه عمیق به این مقوله، با استفاده از روش تحقیق کیفی انجام گرفته و در پی پاسخگویی به این پرسش است که راهبردهای مددکاری اجتماعی و مشاوره خانواده در کار با خانواده‌های کارکنان اقماری چیست؟

### روش پژوهش: جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

در این پژوهش از روش کیفی از نوع تحلیل محتوا<sup>۱۲</sup> و بحث گروهی متمرکز<sup>۱۳</sup> به منظور دستیابی به هدف مطالعه استفاده شده است.

جدول ۱: مشخصات دموگرافیک کارکنان اقماری مشارکت‌کننده در پژوهش

ردیف	گروه	سن (سال)	تحصیلات	تجربه کار اقماری/مرتبط با اقماری (سال)	وضعیت استخدام	تعداد فرزند
۱	کارمند	۳۱	کارشناسی	۷	رسمی	۱
۲	کارمند	۳۳	کاردانی	۱۳	قراردادی	۱
۳	کارمند	۴۴	کارشناسی	۱۸	رسمی	۲
۴	کارمند	۵۷	کارشناسی	۲۶	رسمی	۳
۵	کارمند	۳۸	کارشناسی	۸	رسمی	۲
۶	کارمند	۳۲	کاردانی	۷	رسمی	۱
۷	کارمند	۴۳	کارشناسی	۱۱	قراردادی	۳
۸	کارمند	۴۱	کارشناسی	۹	رسمی	۲
۹	کارمند	۳۸	کارشناسی	۸	رسمی	۱
۱۰	کارمند	۴۵	کارشناسی	۱۰	رسمی	۱
۱۱	کارمند	۳۴	دیپلم	۱۱	قراردادی	۰

۰	رسمی	۶	کارشناسی ارشد	۳۳	کارمند	۱۲
۲	رسمی	۲۱	کاردانی	۵۱	کارمند	۱۳
۰	قراردادی	۹	کارشناسی	۳۶	کارمند	۱۴
۲	قراردادی	۱۰	دکتری تخصصی	۴۱	کارشناس خانواده	۱۵
۲	قراردادی	۱۲	کارشناسی ارشد	۴۰	کارشناس خانواده	۱۶
۱	قراردادی	۱۳	کارشناسی ارشد	۳۹	کارشناس خانواده	۱۷
۲	قراردادی	۱۱	دکتری تخصصی	۵۱	کارشناس خانواده	۱۸
۲	قراردادی	۱۴	دکتری تخصصی	۴۳	کارشناس خانواده	۱۹
۰	قراردادی	۵	کارشناسی ارشد	۲۸	کارشناس خانواده	۲۰
۱	قراردادی	۱۲	دکتری تخصصی	۴۶	کارشناس خانواده	۲۱
۲	رسمی	۲۹	کارشناسی	۵۸	مدیر	۲۲
۱	رسمی	۲۶	کارشناسی ارشد	۵۳	مدیر	۲۳
۲	رسمی	۲۵	کارشناسی ارشد	۵۰	مدیر	۲۴
۰	-	-	کارشناسی	۳۰	همسر	۲۵
۲	-	-	دیپلم	۴۱	همسر	۲۶
۳	-	-	دیپلم	۵۳	همسر	۲۷
۱	-	-	کارشناسی	۲۸	همسر	۲۸
۲	-	-	کارشناسی	۳۴	همسر	۲۹

جامعه مطالعه حاضر از بین کارکنان اقماری مناطق عملیاتی تولید نفت و گاز عسلویه، خارک، لاوان و همسران کارکنان اقماری، مدیران و کارشناسان روان‌شناسی، مشاوره و مددکاری اجتماعی دارای تجربه در کار با این افراد انتخاب شدند. انتخاب مشارکت‌کنندگان به روش مبتنی بر هدف<sup>۱۴</sup> آغاز شد و تا رسیدن به اشباع داده‌ها ادامه یافت و تعداد کل مشارکت‌کنندگان در مصاحبه ۲۹ نفر شامل ۱۴ نفر کارمند اقماری، پنج نفر همسران کارکنان اقماری، سه نفر مدیر و هفت نفر کارشناس خانواده بود که اطلاعات دموگرافیک آن‌ها در جدول ۱ آورده شده است. معیارهای شرکت در مطالعه شامل تجربه اشتغال حداقل پنج سال به صورت اقماری برای کارکنان و کارشناسان و حداقل سابقه مدیریتی چهار سال برای مدیران بود. به منظور رعایت حداکثر تنوع<sup>۱۵</sup> مشارکت‌کنندگان، در انتخاب کارکنان اقماری از نظر نوع استخدام، محل کار و سکونت، سن، تعداد فرزندان، وضعیت سنی فرزندان، شاغل بودن یا نبودن همسر مورد توجه قرار گرفت. محیط تحقیق برای مصاحبه با کارکنان و برخی کارشناسان مناطق عملیاتی شرکت‌های نفت، اداره‌های ستادی شرکت‌ها و مراکز مشاوره طرف قرارداد با شرکت نفت که خانواده‌ها به آنان مراجعه داشته‌اند، بود. زمان انجام پژوهش از مهر سال ۱۳۹۶ لغایت تیرماه سال ۱۳۹۷ به طول انجامید.

### ابزار پژوهش

برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه باز - نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. طول مدت مصاحبه‌ها بر اساس تمایل و آمادگی شرکت‌کننده بین ۳۴ تا ۹۲ دقیقه بود که با دستگاه دیجیتال ضبط می‌شد. برای جمع‌آوری داده‌ها در مصاحبه‌ها از سؤالات عمومی فردی اولیه و سؤال باز در راستای هدف پژوهش استفاده شد. در مصاحبه با کارکنان اقماری و همسران سؤالات باز مانند «در طول این چند سال چگونه با برنامه کار اقماری در زندگی خانوادگی سازگار شده‌اید؟»، «برای حل مشکلات خانوادگی چه اقداماتی انجام می‌دهید؟» و

هم‌چنین در مصاحبه با کارشناس سؤالاتی مانند «به عنوان مددکار اجتماعی/مشاور چه اقداماتی برای خانواده‌ها انجام می‌دهید؟»، «شما به عنوان کارشناس برای افرادی که به شما مراجعه می‌کنند، چه راهکارهایی پیشنهاد می‌کنید؟» و «راهکارهای مددکاری اجتماعی برای این خانواده‌ها چگونه باید باشد؟» به تدریج جهت روشن‌شدن مفهوم و عمیق‌تر شدن اطلاعات و بر اساس داده‌های ارائه‌شده توسط شرکت‌کنندگان سؤالات پیگیری‌کننده و اکتشافی در روند مصاحبه طرح شد.

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور تحلیل داده‌ها، بعد از انجام هر مصاحبه، فایل صوتی به دقت پیاده‌سازی و متن حاصل چندین بار خوانده شد. واحدهای معنایی<sup>۱۶</sup> مشخص و خلاصه‌سازی<sup>۱۷</sup> این واحدها با توصیفی نزدیک به متن انجام شده و سپس مصاحبه‌های بعدی بدین صورت ادامه یافت. فهرستی از کدها تهیه و بازبینی، مرور معنایی، تعیین شباهت‌ها و تفاوت‌های موجود در معنی، کدهای مشابه به روش کاهشی<sup>۱۸</sup> و استقرایی در سطح انتزاعی‌تر، جای داده شد. با مقایسه مداوم، زیرطبقات و طبقات قابل قبول حاصل شد. جهت تسهیل در روند کدگذاری، فهرست، دسته‌بندی، مقایسه مکرر داده‌های مختلف و بازبای نقل قول‌ها در فرایند تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزار MAXQDA نسخه ۱۰ استفاده شد.

در تحقیق حاضر بحث گروه متمرکز علاوه بر غنی‌تر کردن مفاهیم یافت‌شده با هدف تدوین راهبردهای مددکاری اجتماعی طی دو جلسه با حضور هفت نفر از کارشناسان این عرصه شامل مددکاران اجتماعی، روان‌شناسان و مسئولان که تجربه فعالیت حرفه‌ای مرتبط با کار اقماری داشتند، در ستاد شرکت نفت تهران تشکیل شد. در جلسه اول ابتدا مفاهیم استخراج‌شده از مصاحبه‌ها توسط محقق تشریح شد و پس از اجماع روی این مفاهیم سؤالات مربوط به راهکارهای پیشنهادی برای رفع مسائل یا بهبود وضعیت زندگی خانوادگی کارکنان اقماری مطرح شد. اعضای جلسه با انجام بارش فکری به بحث و تبادل نظر در مورد مفاهیم پرداخته و تجربیات و نظرات خود را در مورد چگونگی ارائه خدمات مددکاری اجتماعی و مشاوره‌ای مطرح کردند. مطالب اظهارشده در جلسه گروه متمرکز پس از مکتوب شدن کدگذاری شد. کدهای استخراج‌شده به مجموع کدهای حاصل از مصاحبه‌ها اضافه شد و با مقایسه کدها با یکدیگر زیرطبقات و طبقات ارائه راهبردهای مددکاری اجتماعی استخراج‌شده و طرح اولیه راهکارهای مددکاری اجتماعی توسط تیم تحقیق نوشته شد. جلسه دوم گروه متمرکز جهت اعتباریابی این طرح با حضور هشت نفر از کارشناسان فعال و آگاه به حوزه خانواده کارکنان اقماری تشکیل شد. پژوهشگر با ارائه طرح پیشنهادی راهبردهای مددکاری اجتماعی، نظرات اعضای جلسه را دریافت کرده و پس از اعمال دیدگاه‌های آنان طرح نهایی راهبردهای مددکاری اجتماعی تدوین شد.

به منظور صحت و اعتبار داده‌های پژوهش از چهار شاخص گوبا و لینکلن<sup>۱۹</sup> شامل مقبولیت<sup>۲۰</sup>، وابستگی<sup>۲۱</sup>، قابلیت انتقال<sup>۲۲</sup> و تأییدپذیری<sup>۲۳</sup> استفاده شد. برای اطمینان به یافته‌ها سعی شد با صرف وقت کافی جهت جمع‌آوری و بررسی مکرر داده‌ها، استفاده از تنوع در نمونه‌گیری (انتخاب مشارکت‌کنندگان با ویژگی‌های متفاوت دموگرافیک)، بازخورد مصاحبه‌ها به مشارکت‌کنندگان و تأیید طبقات حاصل‌شده از متن مصاحبه‌ها توسط آنان، به داده‌ها اعتبار بیشتری داده شود. جهت دستیابی به استحکام، از روش وابستگی

یافته‌ها استفاده شد؛ به طوری که مصاحبه‌های دست‌نویس‌شده جهت تحلیل و بازبینی به اعضای هیئت علمی آشنا به تحقیق کیفی ارائه شد تا از وابستگی محتوا و نتایج اطمینان حاصل شود. برای مشخص شدن قابلیت انتقال‌پذیری، یافته‌های تحقیق به افرادی در شرایط مشابه جهت اظهارنظر ارائه شد. در مطالعه حاضر داشتن حداکثر تنوع در مشارکت‌کنندگان از لحاظ سن، سابقه کار، میزان تحصیلات، نوع استخدام، محل سکونت و تجربه افراد مختلف شامل کارمندان اقماری، همسران، مدیران، کارشناسان مورد توجه قرار گرفت. جهت حصول معیار تأییدپذیری در تحقیق حاضر، کدها و طبقات استخراج‌شده با تعدادی از کارکنان اقماری که به عنوان مشارکت‌کننده در تحقیق حضور نداشتند، مطرح شد که عمدتاً نتایج یافته‌شده را با توجه به تجربیات خودشان از زندگی خانوادگی در شرایط کار اقماری مورد تأیید قرار دادند.

به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی علاوه بر کسب مجوزهای لازم، هنگام مصاحبه، توضیحات کافی درباره اهمیت و اهداف تحقیق، محرمانه‌بودن مشخصات و اطلاعات، اجازه استفاده از ضبط صدا، عدم هرگونه اجبار یا تهدید جهت شرکت و اختیار انصراف در هر مرحله از تحقیق به هر یک از شرکت‌کنندگان واجد شرایط داده شد.

### یافته‌های تحقیق

پس از تحلیل داده‌ها با استفاده از کدگذاری باز و محوری، راهبردهای مددکاری اجتماعی در کار با خانواده‌های کارکنان اقماری در سه طبقه اصلی شامل «توانمندسازی فردی»، «تحکیم پویایی خانواده» و «گسترش شبکه‌های حمایتی» قرار گرفتند، به طوری که این طبقات در مجموع از ۱۰ زیرطبقه تشکیل شده‌اند.

جدول ۲: راهبردهای مددکاری اجتماعی و مشاوره در کار با خانواده‌های کارکنان اقماری

زیرطبقات	طبقات اصلی	
مهارت‌افزایی حل مسأله	توانمندسازی فردی	راهبردهای مددکاری اجتماعی
تنظیم هیجان و کنترل استرس		
تقویت سرمایه روان‌شناختی		
مهارت مدیریت تعارض	تحکیم پویایی خانواده	
بهبود الگوهای ارتباطی		
بهبودسازی ایفای نقش		
ترمیم ساختار و مرزها	گسترش شبکه‌های حمایتی	
تقویت پیوندهای خویشاوندی		
توسعه فعالیت‌های شبکه وندی		
جلب خدمات اجتماعی		

۱. توانمندسازی فردی: اظهارات مشارکت‌کنندگان در این پژوهش حاکی از این است که اگرچه وضعیت خاص زندگی خانوادگی کارکنان اقماری بیشتر تحت تأثیر دوری متناوب مرد از خانواده بوده و ممکن است این نهاد را با چالش‌هایی مواجه کند، لیکن توانمندسازی اعضای خانواده از اهمیت ویژه‌ای در پیشگیری

از بروز آسیب‌های روانی - اجتماعی و ارتقای سلامت عمومی آنان برخوردار است؛ بنابراین ضروری است مددکار اجتماعی با هدف افزایش آگاهی فرد در مورد سلامت جسمی، روانی و اجتماعی، شناخت منابع و حمایت‌های محیطی، رشد عزت نفس و اعتقاد به توانایی خود برای ایجاد تغییرات مطلوب در زندگی خویش و کنترل آن، در اجرای راهبرد توانمندسازی فردی از روش‌های آموزش و مشاوره در زمینه‌های «مهارت‌افزایی حل مسئله»، «تنظیم هیجان و کاهش استرس»، «تقویت سرمایه روان‌شناختی» و «مهارت مدیریت تعارض» استفاده کند. یکی از کارکنان اقماری در این خصوص گفت: «کلاس‌های آموزشی برای خودمان و خانواده‌مون و بچه‌ها خیلی خوبه، اگه این آموزش‌ها باشه، می‌تونه وضعیت را بهتر کنه و کمک‌کننده باشه». مدیری در زمینه شیوه توانمندسازی عنوان کرد: «اساس هر چیز آموزش است. باید آموزش و آگاهی بیشتری داده شود. آموزش‌های زندگی، هزینه‌های زندگی، تعلیم و تربیت فرزندان و مسائل کاری آن‌ها برای خانواده‌ها مطرح شود».

**۱-۱- مهارت‌افزایی حل مسئله:** مهارت حل مسئله به تأکید بر یادگیری راه‌های مؤثر خودکفایی و اتکای به نفس اعضای خانواده کارکنان اقماری متمرکز است. کارشناسی در این خصوص ابراز کرد: «زن در نبود شوهرش در خانه برایش خیلی دشوار است که از دیگران کمک بگیره، با این شرایط ناچار است روی پای خود بایستد و این مستلزم یادگیری مهارت‌های جدید است، پس بنابراین، باید مهارت‌های حل مسائل مستقلانه را یاد بگیرند». کارشناس دیگری در این زمینه عنوان کرد: «زوجین یاد می‌گیرند که چه مسائلی را خودشان باید حلش کنند، موفق‌ها کسانی هستند که راه‌های حل مسئله را می‌دانند و مدیریت رابطه را بلد هستند». مدیری نیز در این زمینه گفت: «مددکاران به خانواده‌ها مراجعه کنند و به مشکلات‌شان رسیدگی کنند. مددکاران و مشاوران می‌توانند تکنیک‌هایی را به افراد یاد بدهند و با خانواده‌ها مشاوره داشته باشند تا کارکنان و خانواده‌ها بتوانند خودشان از پس مشکلات‌شان بر بیایند».

**۱-۲- تنظیم هیجان و کنترل استرس:** در اشتغال اقماری عواملی از قبیل دوری طولانی مدت مرد از خانواده، رفت و آمد مکرر، سازگاری با تغییر شرایط زندگی به صورت متناوب و مسئولیت مضاعف زن برای مدیریت امور زندگی، موجب تجربه استرس و هیجانات منفی در کارکنان اقماری و خانواده‌های آنان می‌شود؛ بنابراین ضروری است درمانگران در مداخلات خود برای خانواده‌های کارکنان اقماری به موضوع مدیریت استرس و تنظیم هیجانات افراد توجه کنند. یکی از کارکنان اقماری در این خصوص عنوان کرد: «زندگی ما پر از استرس و اضطراب است. خودم که دور از خونه هستم، همیشه استرس دارم که تو خونه نکنه اتفاقی بیفته و مشکلی برای همسر و بچه‌ها پیش بیاد و خانم هم از بس که باید تنهایی همه کارا رو انجام بده، استرس زیادی داره؛ چند باری به مشاوره رفتیم برای کاهش استرس‌ها، بالاخره حتی برای مدتی هم که شده می‌تونه تا حدودی آدم آرامش بگیره». مدیری نیز در خصوص نقش مشاوره و مددکاری اجتماعی در کاهش استرس افراد گفت: «مددکاران و مشاوران می‌توانند تکنیک‌هایی را به افراد یاد بدهند و با خانواده‌ها مشاوره داشته باشند تا کارکنان احساس آرامش بیشتری کنند و استرس‌شان کم شود». همسر یکی از کارکنان اقماری در این زمینه گفت: «دو هفته در ماه از همدیگه دوریم. واقعاً که دور بودن خوب نیست. دوری از ایشون برایم بسیار مشکل و استرس‌آور است و دوست دارم زمان‌های بیشتری را نزد هم باشیم».



۳-۱- **تقویت سرمایه روان‌شناختی:** سرمایه روان‌شناختی یک حالت روان‌شناختی مثبت و رویکرد واقع‌گرا و انعطاف‌پذیر نسبت به زندگی است که از چهار سازه امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی تشکیل می‌شود و هر کدام از آن‌ها به عنوان یک ظرفیت روان‌شناختی مثبت در نظر گرفته می‌شود (لوتانز، ۲۰۰۷)؛ بنابراین مشاوران و مددکاران اجتماعی باید با تأکید بر مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی از قبیل تاب‌آوری، خودتکایی و امید در کار با اعضای خانواده‌های کارکنان اقماری در تقویت قابلیت‌های خانوادگی آنان به طور مؤثر عمل کنند. یکی از کارکنان اقماری در مورد لزوم خودتکایی و تاب‌آوری زوجین در این شرایط اشتغال اظهار کرد: «افراد باید تحمل دوری از خانواده را داشته باشند. چه مردش و چه زنش باید خودش از پس خودشون بریبایند؛ وگرنه در کارهای خانه و حتی امور خودشان هم به مشکل برخورد خورد». کارشناسی در این زمینه گفت: «در کار اقماری ایران، زن‌ها نقش محوری دارند، در مسائل و مشکلات این نوع شغل، اگر زن‌ها تحمل بیشتری داشته باشند، می‌توانند ادامه بدهند، ولی اگر تحمل زنان پایین باشد، این نوع شغل برای هر دوی آن‌ها فوق‌العاده سخت خواهد بود. پس بنابراین تحمل و ادامه این نوع زندگی بستگی به توانمندی هر دو نفر دارد».

۴-۱- **مهارت مدیریت تعارض:** کارکنان اقماری نیمی از هر ماه را به طور کامل در محل کار خود می‌گذرانند، بنابراین در این مدت چگونگی پرداختن به نقش‌های متفاوت در سایر جنبه‌های زندگی مانند خانواده، دوستان، اجتماع، اوقات فراغت، دغدغه اصلی بسیاری از آنان بوده و این موضوع موجب بروز تعارض بین کار و خانواده برای آنان می‌شود. پس می‌توان گفت آموزش مدیریت کار و زندگی در راستای ایجاد تعادل بین کار و زندگی، از جمله مشارکت در نقش‌های چندگانه، افراد را از تأثیر تعارضات و تجربه‌های منفی در ایفای نقش‌ها محافظت می‌کند. یکی از کارشناسان در این خصوص ابراز کرد: «در دوره‌های آموزشی، افراد مهارت ایفای مناسب نقش را یاد می‌گیرند؛ یعنی اینها باید برنامه‌ریزی درستی را برای زندگی‌شان و ارضای نیازهایشان داشته باشند تا بتوانند مواجهه خوبی داشته باشند». کارمندی در این مورد گفت: «ما اقماری‌ها در انجام وظایف خانواده خود دچار مشکل هستیم، مشاوره‌ها و آموزش‌هایی مانند مدیریت کار و خانواده می‌تونه برای اداره زندگی مومن مفید باشه».

۲. **تحکیم پویایی خانواده:** چالش‌های خانواده‌های کارکنان اقماری ناشی از دوری دوهفته‌ای مرد از خانواده نظیر نابسامانی در تعاملات و ارتباطات خانوادگی، کنش‌ها، ایفای نقش‌ها، ساختار و مرزهای خانواده، ضرورت تمرکز درمانگران خانواده به استفاده از راهکارهای بهبود الگوهای ارتباطی، بهینه‌سازی ایفای نقش و ترمیم ساختار و مرزهای خانواده را می‌طلبد. در زمینه چالش‌های خانواده در این شرایط کاری کارمندی اظهار کرد: «نبودن من باعث شده زن و بچه‌ام اکثر اوقات یا پیش خانواده خانم باشم یا پیش خانواده من و حرف و حدیث‌های زیادی پیش می‌آید». کارمند دیگری گفت: «برای این‌که همسر من در منزل تنها نمونه بستگان و فامیل‌های نزدیک شب‌ها میرن منزل مومن». همسر یکی از کارکنان اقماری گفت: «خوب بعد از یه مدتی آدم دوست داره راحت‌تر زندگی کنه، همیشه که همیشه پیش خانواده خودش باشه، تو این شرایط خودم هم حس جالبی ندارم». یکی دیگر از کارکنان اقماری عنوان کرد: «روابط مومن با خانواده والدین مومن هم به هم می‌خوره، به نوعی در مورد جزئیات زندگی مومن نظر داده میشه».

۲-۱- **بهبود الگوهای ارتباطی:** با توجه به محتوای اظهارات برخی مشارکت‌کنندگان در تحقیق، آگاه کردن خانواده‌ها با مهارت‌های ارتباطی می‌تواند در بهبود و بقای زندگی خانوادگی کارکنان اقماری مؤثر باشد. کارمندی در مورد مهارت‌های تعاملات و روابط خود و همسرشان به سخت‌گیری نکردن نسبت به هم، بزرگ جلوه ندادن مسائل و پذیرش شرایط اشاره کرد: «من و همسرم سعی کردیم زیادی به همدیگر سخت نگیریم. دیگه تا به حال پذیرش شرایط بود. تلاش کردیم مسائل رو زیاد بزرگش نکنیم. حداقل ۱۴ روز که خونه بودم، سعی می‌کردم بیشتر به همسر و فرزندانم توجه کنم». کارشناسی در این مورد عنوان کرد: «برخورد احترام‌آمیز همسر با شوهرش باعث بروز عزت و احساس مفید بودن در مرد می‌شود». کارشناس دیگری در این زمینه گفت: «آموزش‌ها باعث میشه که اینها یاد بگیرند که چگونه روابطشون بین خودشون و خانواده‌هاشون رو متعادل کنند. آموزش می‌بینند که چه مسائلی رو خودشون باید حلش کنند و این‌که چقدر اجازه بدهند که پدر و مادر خودشون دخالت بکنند».

۲-۲- **بهبودسازی ایفای نقش:** ضرورت تخصیص و پاسخ‌دهی مناسب نقش‌ها توسط زوجین در خانواده‌های کارکنان اقماری و بازتعریف نقش‌های خانوادگی و تغییر نگرش افراد نسبت به وظایف و مسئولیت‌های خانوادگی یکی از مواردی است که مشارکت‌کنندگان بر آن تأکید کردند، بنابراین مشاوران و مددکاران اجتماعی می‌توانند اقدامات مداخله‌ای در کار با این خانواده‌ها به منظور افزایش اطلاعات زوجین و تسهیل در ایفای مناسب نقش‌های خانوادگی توسط آنان انجام بدهند. در این زمینه، همسر یکی از کارکنان اقماری در مورد تجربیات مثبت خود و شیوه پاسخگویی مناسب همسران کارکنان اقماری به نقش‌های خودشون به طوری که اقتدار مرد در خانواده و نزد فرزندان خدشه‌دار نشود، این چنین توصیه کرد: «زنانی که همسران اقماری دارند، تصور نکنند با رفتن همسرشان، او از زندگی‌شان دور شده. سعی کنند همیشه با همسران‌شان در این دوران در تماس باشند و در کارها نظرات اون‌ها رو هم بیارن و با هم هماهنگ بشن تا بچه‌ها نبود پدرشان را حس نکنن و آرامش داشته باشن». یکی از کارشناسان در مورد نقش فرزندپروری والدین به لزوم توافق زوجین در مورد شیوه تربیت فرزندشان در شرایط اشتغال اقماری تأکید داشت: «تربیت فرزند یکی از مواردی است که هر دو باید به یک توافقی در موردش برسند، یعنی این‌که مرد باید واقعاً یک تفویض اختیاری رو داشته باشه، ولی زن نباید تمام اختیارات مرد رو ازش بگیره، منظورم اینه که مرد برای این‌که اون دغدغه روحیش رو که من نیستم و نگران میشن و افرادی هستن که بعداً میگن اگه من تو خونه بودم بچه‌ها اینجوری نمی‌شد». کارشناس دیگری در خصوص لزوم تغییر نگرش‌ها و بازتعریف نقش‌های خانوادگی اظهار کرد: «از این‌که من مثلاً زنم، چرا باید کار کنم، یا این‌که چرا شوهر من این شغل رو داره که من باید خیلی از کارهای مردانه را انجام بدهم؛ یعنی من باید این باور جنسیتی را که دارم و این‌که نباید کار مردانه رو انجام بدهم، کنار بگذارم، این‌ها تغییر پیدا کنند، خیلی از اون احساسات خودسرزنش‌گری کم میشه، پس ما اگر کمی باورهایمان رو مخصوصاً باورهای جنسیتی رو و باورهای نقش رو تغییر دهیم، مشکلاتمون کمتر خواهد شد، باورهایمان هستند که احساسات‌مان را می‌سازن». همسر یکی دیگر از کارکنان در مورد مدیریت تربیت فرزند خود که احساس خلاء پدر را نداشته باشند و هم‌چنین چگونگی رسیدگی به وضعیت تحصیلی آنان در شرایط کار اقماری مرد این‌گونه اظهار کرد: «همیشه در خانه طوری

برخورد می‌کردم که بچه‌ها نبود پدر را حس نمی‌کردند. تماس تلفنی مستمر داشتیم، به همین دلیل بچه‌ها هیچ‌گاه نبود پدرشان را حس نکردند و طوری به تحصیل فرزندانم می‌رسیدیم که دچار افت تحصیلی نشوند».

### ۲-۳- ترمیم ساختار و مرزها: در زندگی خانوادگی کارکنان اقماری مرد به عنوان یکی از اجزای مهم

سیستم خانواده به صورت مداوم در حال تغییر وضعیت از نظر حضور در خانه است. گسست و پیوند مکرر در شیوه‌های زندگی روزمره؛ انجام وظایف منزل، تعاملات اعضای خانواده با یکدیگر و روابط با محیط خارج از خانواده را دستخوش تغییر کرده و پیامد آن شکل‌گیری مرزهای مبهم خانوادگی می‌شود؛ بنابراین یکی از موارد مهم مداخلات خانواده درمانگر در کار با این خانواده‌ها می‌تواند تأکید بر ترمیم ساختاری و روشن‌سازی مرزها باشد. کارمندی در این خصوص اظهار کرد: «نبودن من در خانه باعث میشه یه مدتی همسر و بچه‌هام پیش پدر و مادر من زندگی کنند. وقتی خود آدم نباشه تو خونه، مسائل حاشیه‌ای زیادی پیش میاد. سر یکسری کارها بالأخره بین همسر و پدر و مادر و خواهرم بحث و جدل پیش می‌اومد». همسر یکی از کارکنان اقماری در این زمینه گفت: «اگه همسر همیشه منزل باشه لازم نیست که من هر روز تو خونه پدر و مادرم باشم. بالأخره هر زنی دوست داره بعد ازدواجش مستقل‌تر زندگی کنه، ولی کار اقماری واقعاً مشکل ایجاد می‌کنه برای این خواسته‌هامون».

### ۳. گسترش شبکه‌های حمایتی: وجود یک شبکه حمایتی قوی برای مقابله با مشکلات و نیز بهبود

وضعیت سلامت روان شناختی فرد اهمیت زیادی دارد. حمایت اجتماعی از منابع مختلفی مانند خانواده، دوستان، همکاران، تیم درمان، سازمان‌های مردم‌نهاد و سایر گروه‌ها و سازمان‌های اجتماعی کسب می‌شود. مددکار اجتماعی یا مشاور اهمیت برخورداری از یک شبکه حمایت اجتماعی را برای مراجع توضیح داده و سپس راهنمایی و کمک لازم جهت شناسایی انواع مختلف منابع حمایتی موجود در محیط زندگی به فرد ارائه می‌کند.

### ۳-۱- تقویت پیوندهای خویشاوندی: طبق محتوای برخی مصاحبه‌ها، بهبود و افزایش روابط با

خویشاوندان و سکونت در مجاورت والدین فرصت‌های جلب حمایت در مواقع ضروری را بیشتر کرده که این موضوع می‌تواند یکی از راه‌های کاهش فشارهای زندگی خانوادگی و کسب اطمینان و آرامش برای کارکنان اقماری محسوب شود. کارمندی در مورد نقش حمایت والدین در کاهش فشارهای امور روزمره زندگی برای همسرش گفت: «نبودن من در خانه باعث شده بود یه مدتی همسر و بچه‌هام پیش پدر و مادر من زندگی کنند. بعد از این‌که خودم خونه خریدم و از خانواده دور شدیم، فشارها و سختی‌ها برای همسر بیشتر شد، چون اون‌ها در بعضی کارهای خونه و نگهداری از بچه‌ها کمکش می‌کردند». کارمند دیگری در این زمینه گفت: «بچه‌هایم دچار کم‌خونی هستند و خیلی مریض می‌شوند. زمانی که پیش خانواده‌ام بودند و من تو این ۱۴ روز که منزل نبودم، اون‌ها خیلی وقتا هر وقت مشکل پیدا می‌کردند، بچه‌ها رو درمانگاه می‌بردند و کمک شون می‌کردند». همسر یکی از کارکنان اقماری اظهار کرد: «تا زمانی که مادر همسر با ما زندگی می‌کرد، کمک بزرگی داشتیم در کارهای خونه و در نگهداری از فرزندان کمک می‌کرد، اما بعد از او شرایط برایم دشوار شد؛ به خصوص که دو تن از پسرها دوقلو بودند که این موضوع فشار زیادی برایم به وجود می‌آورد».

کارشناسی نیز در این زمینه عنوان کرد: «باید با اعضای خانواده‌های بستگان نزدیک ارتباطشون قوی‌تر بشود و مدیریت ارتباط باید صورت بگیره که مشکلی بروز نکند.»

۳-۲- توسعه فعالیت‌های شبکه وندی: مددکار اجتماعی در نقش تسهیلگر و هماهنگ‌کننده در راستای توسعه فعالیت‌های شبکه اجتماعی افراد می‌تواند برای تشکیل انجمن و گروه‌های خودیاری از خانواده‌های کارکنان اقماری و هم‌چنین برگزاری همایش‌های مرتبط با مباحث خانواده اقدامات لازم را انجام بدهد که این موارد می‌تواند در گسترش ارتباطات افراد و افزایش مشارکت آنان در فعالیت‌های اجتماعی بسیار مؤثر باشد. تشکیل انجمن‌ها می‌تواند زمینه‌ساز همیاری اعضا با یکدیگر در مواقع ضروری، امکان اشتراک‌گذاری تجربیات و بهبود وضعیت روحی و روانی افراد به علت تقویت روابط اجتماعی آنان شود. مدیری در این زمینه اظهار کرد: «مددکاری اجتماعی می‌تونه در تشکیل شبکه‌های حمایتی بین همسران کارکنان اقماری نقش مهمی داشته باشه، ارتباط دادن همسران با هم در جلب حمایت از همدیگر اثرگذاره، مثلاً تشکیل گروه‌های این‌چنینی در شنیدن و درک کردن همدیگر، اشتراک‌گذاری اضطراب‌هاشون، درک ترس‌ها و نگرانی‌های یکدیگر و در نهایت استفاده از تجربیات همدیگر در برخورد با مشکلاتشون می‌تونه خیلی کمک‌کننده باشه و احساس تنهایی در زنان به تبع اون کم میشه و دوستی‌ها و روابط اجتماعی خانواده تقویت میشه». یکی از کارشناسان در این خصوص گفت: «به نظر من بهتره یکسری انجمن در شهرهای بزرگ تشکیل بشه و میشه گفت به نوعی توانمندسازی انجمن‌های محلی دیگه؛ یعنی یکسری انجمنی از بین خودشون درست کنیم و اون‌ها رو توانمند کنیم تا به خودشون کمک کنن.» در جلسه بحث گروه متمرکز نیز تأکید شد: «تشکیل گروه همیاران سلامت (NGO)، گروه حمایتی همسران از یکدیگر و جلسات مرتبط که به صورت هفتگی برگزار شده و تجربیات خانواده‌ها به اشتراک گذاشته شود که این امر علاوه بر افزایش آگاهی و دانش افراد در خصوص بهبود کیفیت زندگی خانوادگی می‌تواند به ارتقای مشارکت اجتماعی خانواده‌ها و آشنایی افراد با یکدیگر منجر شده که تعاملات و فعالیت‌های اجتماعی را رشد می‌دهد. در این راستا واحد مددکاری اجتماعی در شرکت‌های نفت و گاز می‌تواند فعالانه برنامه‌ریزی و اقدامات لازم را انجام دهند.»

۳-۳- جلب خدمات اجتماعی: در این حوزه مددکار اجتماعی دارای نقش‌های میانجی، وکیل و واسطه نیز هست. مددکاران اجتماعی باید شناخت خود را از منابع مختلف اجتماعی و نهادهای دولتی و خصوصی افزایش دهند تا بدین طریق بتوانند از امکانات مختلف در راستای بهزیستی و حل مشکلات خانواده‌های کارکنان اقماری به نحو مطلوبی بهره‌برداری کنند؛ یعنی اگر خانواده با سازمان‌های اداری درگیر است، مددکار اجتماعی به آن‌ها در اقداماتشان کمک کرده و با هویت شغلی خود به سازمان‌هایی از قبیل سیستم‌های بهداشتی و درمانی (بیمارستان‌ها و درمانگاه‌ها)، سیستم‌های تحصیلی (مدرسه و مراکز آموزشی)، باشگاه‌های ورزشی و تفریحی و سایر سازمان‌ها مراجعه می‌کند. یکی از مدیران در این زمینه اظهار کرد: «در حوادث و اتفاقاتی که برای خانواده می‌افتد، مددکاری اجتماعی می‌تواند پیگیری کند. ممکنه نیاز به درمان داشته باشند یا در کارهای قضایی و پلیسی می‌تونه با امور حقوقی شرکت هماهنگی انجام بده و کمک بشه». کارمندی در خصوص مداخله مددکاری اجتماعی در خصوص تحصیل فرزندش این‌چنین گفت: «به مدارس

فرزندان کارکنان مراجعه کنند و به وضعیت تحصیلی آن‌ها رسیدگی کنند. مثلاً پسر در مدرسه دعوا کرده. خب، مددکاری اجتماعی می‌تونه به مدرسه مراجعه کنه و به مشکلات تحصیلی و رفتاریش رسیدگی کنه».

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به روش کیفی با رویکرد تحلیل محتوا و بحث گروهی متمرکز انجام گرفت. یافته‌های این مطالعه که حاصل تحلیل مصاحبه‌ها و بحث گروهی متمرکز به منظور تدوین راهبردهای مددکاری اجتماعی و مشاوره در کار با خانواده‌های کارکنان اقماری صنعت نفت بود، متناسب با نیازهای خاص هر خانواده در راستای بهبود وضعیت زندگی، حفظ و بقای سلامت خانواده و حل مشکلات آنان در سه طبقه اصلی توانمندسازی فردی، تحکیم پویایی خانواده و گسترش شبکه‌های حمایتی مفهوم‌پردازی شد. با توجه به اینکه عوامل اثرگذار در چالش‌های خانواده متناسب با مشخصه‌های فردی اعضا و وضعیت ساختاری و کارکردی آن، ممکن است به لحاظ ضریب تأثیر از خانواده‌ای به خانواده دیگر در پیدایش مسأله آن خانواده متفاوت باشد، ضروری است قبل از هرگونه اقدام برای خانواده، به طور دقیق مورد ارزیابی قرار گرفته و تشخیص مشکلات اولویت‌دار با مشارکت خود اعضای خانواده صورت گیرد و به تناسب مسائل خانوادگی گام‌های مداخله‌ای مددکار اجتماعی، روان‌شناس و مشاور برداشته شود. در حوزه پیشگیری از بروز مسائل خانوادگی، تأکید بر راهبردهای آموزش و آگاهی‌بخشی همگانی خانواده‌های کارکنان اقماری و کار با سیستم‌های مختلف محیطی جهت بهره‌وری بیشتر از منابع و امکانات آنان، همسو با نیازهای خدماتی و رفاهی خانواده‌ها می‌تواند مفید باشد. علاوه بر این با توجه به اختصاصی بودن مشکلات خانواده‌ها ناشی از تفاوت‌های دموگرافیکی، ساختاری و کنش‌های آنان، لزوم اختصاصی بودن راهکار مددکاری اجتماعی برای هر خانواده به منظور حفظ تعادل حیاتی آن خانواده را می‌طلبد؛ بنابراین الگوی کلی زیر در اقدام مددکار اجتماعی و مشاوره با خانواده‌های کارکنان اقماری بر اساس مسائل زمینه‌ای و راهکارهای مواجهه‌ای که خانواده‌ها در برخورد با مشکلات اتخاذ می‌کنند، استخراج شده است. در یافته‌های پژوهش حاضر، زیرطبقات توانمندسازی فردی اعضای خانواده برای مداخلات درمانگران شامل مهارت‌افزایی حل مسأله، تنظیم هیجان و کنترل استرس، مهارت مدیریت تعارض و تقویت سرمایه روان‌شناختی بود. در زمینه یادگیری مهارت‌های حل مسأله وایگر و روبرتر<sup>۲۵</sup> (۲۰۱۵) عنوان می‌کنند درمانگر در طول دوره مداخله در خانواده، بر تصمیم‌گیری و حل مشکلات متمرکز می‌شود و هدف او کمک به خانواده برای کسب مهارت‌های انطباقی مناسب است. او نه‌تنها به مشکل موجود می‌پردازد؛ بلکه ضمن بررسی تأثیر بلندمدت مشکل بر کارکرد خانواده، عوامل ایجادکننده مسأله را نیز بررسی می‌کند. پیرامون افزایش مهارت مقابله با استرس، ضرغام بروجنی و همکاران (۲۰۱۳) بر اساس یافته‌های تحقیق خود، پیشنهاد کردند که مداخلات مناسبی جهت ارتقای توانایی مقابله با اضطراب کودکان کارکنان اقماری، انجام بگیرد و ضروری است شرکت‌های نفتی دارای کارکنان اقماری راهبردهای آموزشی و حمایتی برای کاهش اثر غیبت‌های پدر داشته باشند. همان‌گونه که یافته‌های مطالعه حاضر حاکی از تسهیل‌کننده بودن مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی امید، خوداتکایی و تاب‌آوری برای حفظ و بهبود زندگی خانوادگی کارکنان اقماری بود، همخوان با این نتیجه، یافته‌های پژوهش اوی، ریچارد، لوتانز و ماتری (۲۰۱۱)، نشان داده‌اند که هر یک از چهار مؤلفه سرمایه روان‌شناختی با طیف متنوعی از متغیرهای رفتاری، عملکردی، هیجانی و شناختی که

برای رشد و تعالی انسان ضروری هستند، دارای رابطه مثبت هستند. سیو<sup>۲۶</sup> (۲۰۱۳) طی مطالعه‌ای عنوان می‌کند، شواهد پژوهشی حاکی از رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با تعاملات پویای کار و خانواده است. طبق یافته‌های تحقیق حاضر یکی دیگر از مواردی که ضروری است خانواده درمانگر در کار با خانواده‌های کارکنان اقماری مورد توجه قرار بدهد، مدیریت تعارض بین کار و خانواده است که در مورد اهمیت این موضوع برنامه‌های توانمندسازی جهت مواجهه با کار - خانواده در مطالعات متعددی مطرح شده که عبارت‌اند از: مهارت مدیریت زمان، مدیریت اثربخش، مهارت تصمیم‌گیری، مدیریت جلسات و مهارت حل مسأله (کلوتربوک<sup>۲۷</sup>، ۲۰۰۳). هاشمی شیخ‌شبابی (۱۳۹۰) نیز در این زمینه طی مطالعه‌ای عنوان کرد عدم سازگاری و ناهماهنگی میان الزامات نقش‌های مربوط به کار و نقش‌های مربوط به خانواده، مشکلات بسیاری برای کارکنان و خانواده آنان، به منظور تأمین و رفع نیازها و درخواست‌های هر دو حیطة زندگی، ایجاد کرده است. دلیل منطقی و تجربی مؤید این واقعیت است که کاهش میزان تعارض میان کار و خانواده، خشنودی کارکنان را در حیطة‌های خشنودی شغلی، خشنودی خانوادگی و خشنودی از زندگی افزایش می‌دهد.

مقوله تحکیم پویایی خانواده که تأکید بر بهبود الگوهای ارتباطی خانواده، بهینه‌سازی ایفای نقش‌ها و ترمیم ساختار و مرزهای خانواده دارد، یکی دیگر از راهبردهای مداخله‌ای در کار با خانواده‌های کارکنان اقماری محسوب می‌شود. مطابق با یافته‌های مطالعه حاضر، پژوهش‌های زیادی نشان دادند که الگوی ارتباطی مناسب خانواده که به عنوان محیطی انعطاف‌پذیر و توأم با گفت و شنود است، سهم چشم‌گیری در ایجاد نگرش مثبت به خود، شایستگی اجتماعی، سلامت روان و پیشرفت تحصیلی فرزندان دارد (کردی و بهارودین<sup>۲۸</sup>، ۲۰۱۰ و رانی<sup>۲۹</sup>، ۲۰۱۴). در مقابل خانواده با جوی سخت‌گیرانه یا مبتنی بر هم‌نوایی که میزان کنترل در آن زیاد و احساس آزادی عمل در رفتار وجود نداشته باشد، موجب کاهش تعامل اجتماعی و موفقیت تحصیلی فرزندان (منساح و کورانچی<sup>۳۰</sup>، ۲۰۱۳)، افزایش اضطراب و کاهش اعتمادبه‌نفس (کراک<sup>۳۱</sup>، ۲۰۰۶، آجیلچی، رضایی کارگار و کلانتر قریشی، ۲۰۱۳) و خودکارآمدی و سلامت روان پایین فرزندان می‌شود (حسینی‌نسب، احمدیان و روان‌بخش، ۱۳۸۷، لیان و لین<sup>۳۲</sup>، ۲۰۰۷). لستر و همکاران (۲۰۱۵)، گفت‌وگو در فضای مجازی به صورت آنلاین را ابزار مؤثری در خانواده‌های کارکنان اقماری برای والدین جهت برقراری ارتباط مؤثر با فرزندان خود قلمداد کردند. با توجه به این‌که ساختار خانواده کارکنان اقماری با غیبت‌های مداوم و متناوب مرد از منزل دستخوش تغییر می‌شود، به منظور حفظ تعادل حیاتی خانواده یکی دیگر از راهبردهای مددکاری اجتماعی و مشاوره برای این خانواده‌ها در پژوهش حاضر ترمیم ساختار و مرزهای خانواده است که همسو با آن، نامنی، شفیع‌آبادی، دلاور و احمدی (۱۳۹۲) با انجام مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که با مشاوره ساختاری خانواده، مرزهای مورد نیاز برای خانواده بهبود پیدا می‌کند؛ به عبارت دیگر، سیستم خانواده دوباره مولد و بارور شد. اعضای سیستم خانواده توانستند تقاضاها و مسئولیت‌های جدیدی را که با تغییر ساختار خانواده ایجاد شده، به عهده بگیرند و مسئولیت‌ها و وظایف مورد نیاز را انجام دهند. هم‌چنین در این زمینه موسوی، فرزاد و نوابی‌نژاد (۱۳۸۹) طی پژوهشی عنوان کردند، مکانیسم اثر خانواده‌درمانی از طریق به‌کارگیری فنون خانواده‌درمانی ساختاری در خانواده (ایجاد مرزها، تصریح مرزها، بازتعریف نقش‌ها، تغییر قواعد، چارچوب‌دهی مجدد نشانه مرضی، نامتعادل‌سازی، فعال‌سازی به هم زدن ائتلاف‌ها، مثلث‌زدایی و تقویت اتحاد بین والدین و پیشگیری از سرایت تعارضات زیرمنظومه والدینی و غیره)

سبب بازسازی ساختار خانواده می‌شود؛ بنابراین زمانی که زیرمنظومه‌های خانواده وظایف مربوط به زیرمنظومه خود را به طور کامل انجام دهد، در نتیجه عملکرد مثبت زیرمنظومه‌ها و ایجاد فضای رشد عاطفی مناسب در کاهش نشانگان، درمان انواع اختلالات اضطرابی میسر خواهد شد.

در راستای تحکیم پویایی خانواده، بهینه‌سازی پاسخ‌دهی به نقش‌ها و تغییر نگرش نسبت به وظایف سنتی از محورهای مهم اقدامات مشاوره و مددکار اجتماعی است که در مواجهه با مشکلات ایفای نقش خانوادگی و مسائل زناشویی ناشی از عدم حضور همیشگی مرد در منزل در کار با زوجین باید مورد توجه قرار گیرد. همسو با یافته پژوهش حاضر، گالگوس<sup>۳۳</sup> (۲۰۰۶)، فورسیت و گاتیر<sup>۳۴</sup> (۱۹۹۱) طی مطالعاتی رشد راهبردهای زوجین برای مدیریت موقعیت و انتقال نقش‌های رهبری و تصمیم‌گیری در مورد فرزندپروری و امور مالی در خانواده‌های کارکنان اقماری را ضروری قلمداد کرده و عدم پذیرش این راهبردها توسط زوجین را به وجودآورنده تنش در خانواده عنوان می‌کنند. در این رابطه گروسی و آدینه‌زاد (۱۳۸۹) با انجام پژوهشی مطرح کردند که به نظر می‌رسد مناسب‌ترین و مؤثرترین روش برای کاهش تعارض کار و خانواده اصلاح شیوه تقسیم کار در خانواده است. اجتناب خانواده‌ها از الگوی سنتی تقسیم کار بین اعضای خانواده مناسب‌ترین روش برای کاهش تعارض است، هم‌چنین توجه به ارتقای سطح همدلی بین اعضای خانواده می‌تواند از طریق جلب حمایت همگان به کاهش تعارض کمک کند.

گسترش شبکه‌های حمایتی یکی دیگر از مقوله‌های مهم برای خانواده‌های کارکنان اقماری محسوب می‌شود. حمایت اجتماعی می‌تواند در هر دو قلمرو شغلی و خانوادگی، تأثیر محرک‌های تنش‌زا بر مشخصه‌های سلامتی و رفاه فرد را تعدیل کنند. با بررسی مطالعات انجام‌شده در زمینه حمایت اجتماعی، کار و خانواده می‌توان نتیجه گرفت که فقدان حمایت اجتماعی در هر دو حیطه کار و خانواده به سطوح بالاتر ناسازگاری و تعارض نقش‌های کار و خانواده می‌انجامد (متیوس<sup>۳۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۰؛ کورتس<sup>۳۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۰؛ بلانچ والوجا<sup>۳۷</sup>، ۲۰۱۲؛ سیگروویس<sup>۳۸</sup>، ۲۰۰۹). گاردنر<sup>۳۹</sup> و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیقی، استراتژی‌های حفظ ارتباطات مؤثر با همسران، دریافت حمایت‌های عملی و احساسی از سوی اعضای خانواده، همسایگان و سایر خانواده‌های کارکنان اقماری به منظور تعدیل مشکلات مرتبط با الگوی کار اقماری برای خانواده‌ها را مفید قلمداد کردند. نتایج پژوهش ونکی و همکاران (۱۳۸۲) تبیین کرد که حمایت، نوعی تعامل اجتماعی است. این تعامل نخست با برقراری ارتباط همدلانه و ایجاد یک شبکه ایمنی برای مددجو پدید می‌آید و سپس بر اساس وضعیت خاص هر مورد، توانمندی لازم در زمینه‌های مختلف جسمی، روحی - روانی و اجتماعی کسب می‌شود. هم‌راستا با یافته‌های پژوهش حاضر در زمینه تقویت پیوندهای خویشاوندی، سالاری‌فر (۱۳۹۶) عنوان می‌کند، متون دینی تأکید بر تحکیم انسجام خویشاوندی و استفاده از آن جهت تأمین رفاه، آرامش و آبادانی در حیات اجتماعی است. دستیابی به چنین اهدافی یقیناً به حمایت آگاهانه از خانواده هسته‌ای نیز می‌انجامد. تعالیم اسلام با تأکید بر روابط خویشاوندی به دنبال حمایت از این خانواده کوچک و کمک به رشد و حل مشکلات آن است. با تقویت روابط خویشاوندی، در مراتب متعدد آن، می‌توان در جهت حل مشکل خانواده یا دست‌کم کاهش آن گام‌های جدی برداشت.

به طور کلی هر یک از اعضای خانواده کارکنان اقماری به تناسب ویژگی‌های خودشان در ابعاد فردی، بین‌فردی و اجتماعی در این سبک از زندگی ممکن است دچار چالش‌هایی شوند که در صورت عدم مدیریت

مناسب این مسائل، سلامت و تعادل حیاتی آن خانواده در معرض آسیب جدی قرار می‌گیرد. پس می‌توان گفت، تلاش برای حفظ سلامت خانواده و همچنین بهبود کیفیت زندگی کارکنان اقماری فرایند پریشاری است که این خانواده‌ها همواره برای سازگاری با تغییرات با مشکلاتی مواجه می‌شوند که ناشی از شرایط متغیر محیط خارج و تأمین نیازهای اعضاست؛ بنابراین استفاده از راهبردهای ارائه‌شده در پژوهش حاضر از قبیل توانمندسازی فردی، تحکیم پویایی خانواده، گسترش شبکه‌های حمایتی از طریق ابزارهای مداخلاتی و همچنین نقش‌های تعریف‌شده حرفه‌ای مددکاری اجتماعی و مشاوره، جهت سازگاری مناسب خانواده با شرایط و همچنین حل مشکلاتشان از طریق آموزش، مشاوره و حمایت‌های نهادی و غیر نهادی از خانواده، می‌تواند به آنان یاری برساند.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به این موضوع اشاره کرد که جامعه پژوهش از کارکنان و همسران خانواده‌های کارکنان اقماری صنعت نفت انتخاب شد؛ پس تعمیم نتایج به سایر خانواده‌هایی که تجربه زندگی اقماری دارند، مانند نیروهای نظامی، حمل و نقل دریایی، کارگران معادن و غیره باید با احتیاط صورت گیرد. محدودیت دیگر در انجام این پژوهش مشکل در دسترسی به خانواده‌های کارکنان اقماری بود، به طوری که امکان مشارکت کودکان فراهم نشد.

نظر به این‌که اشتغال اقماری دارای ویژگی‌های خاص و منحصر به فرد خود به لحاظ دوری مرد از خانواده در بازه‌های زمانی طولانی و مکرر است و سبب پیدایش نیازها و مشکلات ویژه‌ای برای کارکنان، همسر و فرزندان در این شرایط می‌شود، حاکی از اهمیت و ضرورت تدوین برنامه‌های خدمات رفاهی، آموزشی، حمایتی و مشاوره‌ای متناسب با وضعیت آنان از سوی مدیریت منابع انسانی شرکت‌ها و سازمان‌های مرتبط است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود مسئولان نسبت سیاست‌گذاری حاصل از مطالعات علمی و همچنین اجرای برنامه‌های اثرگذار در این حوزه اهتمام ویژه‌ای داشته باشند.

پیشنهاد می‌شود خانواده درمانگران از قبیل متخصصان حوزه روان‌شناسی، مشاوره و مددکاران اجتماعی ضمن غنی‌تر کردن اطلاعات و شناخت خود از شرایط زندگی خانوادگی اقماری با استفاده از برگزاری جلسات، کارگاه‌های آموزشی، سمینار، مشاوره و مداخله به خانواده‌ها کمک کنند که در فرایند تطابق با شرایط مشکل‌زا، متحمل فشار کمتری شده و پاسخ‌های مثبتی در مواجهه با مسائل از خود بروز دهند، به طوری که راه رسیدن خانواده‌های کارکنان اقماری به مرحله ثبات را تسهیل کرده و تاب‌آوری آنان را در برابر مشکلات افزایش دهند.

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی علاوه بر بررسی تجربیات خانوادگی گروه‌های شغلی دیگر از جمله نیروهای مسلح، دریانوردان و غیره با تکنیک‌های جمع‌آوری اطلاعات و سایر روش‌های تحقیقی و همچنین استفاده از منابع مختلف برداشت عمیق‌تری از این شرایط زندگی خانوادگی ارائه شود.

## پی‌نوشت‌ها

- |                |                     |
|----------------|---------------------|
| 1. Preisse     | 21. Dependability   |
| 2. Puskepeleit | 22. Transferability |
| 3. Lester      | 23. Conformability  |



4. Gardner
5. Kirchhöfer
6. Taylor & Simmonds
7. Iversen
8. Landesman & Seward
9. Slišković & Penezic
10. Offshore
11. Collins
12. Content Analysis
13. Focus Group Discussion
14. Purposive Sampling
15. Maximum Variation
16. Meaning Unit
17. Condensed
18. Reduction
19. Guba & Lincoln
20. Credibility
24. Luthans
25. Yeager & Roberts
26. Siu
27. Clutterbuck
28. Kordi & Baharudin
29. Rani
30. Mensahe
31. Craddock
32. Llian & Lin
33. Gallegos
34. Forsyth & Gauthier
35. Matthews
36. Cortese
37. Blanch & Aluja
38. Seiger & Wiese
39. Gardner

## منابع

- گروسی، س.، و آدینه‌زاد، ر. (۱۳۸۹). بررسی رابطه عوامل اجتماعی با تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی در بین زنان شاغل شهر کرمان. *مجله علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد*. ۱۷(۱). ۱۳۹-۱۲۱.
- هاشمی شیخ‌شبان، س.ا. (۱۳۹۰). تحلیل ساختاری خانواده - تعارض کار با خشنودی شغلی و سلامت روانی. *فصلنامه مشاوره و روان‌درمانی خانواده*. ۳(۱)، ۳۴۹-۳۶۵.
- وحید، ف. محمدی، ا.، و نامداری، م. (۱۳۹۳). بررسی جامعه‌شناختی پیامدهای دوری محل کار از خانه بر فرد و خانواده (مطالعه موردی کارکنان کارخانه سهامی ذوب‌آهن اصفهان). *فصلنامه علوم اجتماعی شوشتر*. ۳(۲۶)، ۳۲-۱.
- ونکی، ز. (۱۳۸۲). تبیین فرایند حمایت از بیماران سرطانی تحت شیمی‌درمانی: یک پژوهش کیفی. *فصلنامه روان‌کاوی و روان‌شناسی بالینی*. ۹(۱)، ۵۳-۶۱.
- عسگری، پ.، موسوی، آ. (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 (روان‌شناسی اجتماعی)*، ۱۷(۱)، ۹۷-۱۰۹.
- سالاری‌فر، م. (۱۳۹۶). *درآمدی بر نظام خانواده در اسلام*. قم: نشر هاجر.
- سیدحسینی، س. ص.، زارعی، ا.، ابهری، ع. ا.، و فلاح‌چای. س. ر. (۱۳۹۱). اثرات روان‌شناختی اعزام به مأموریت‌های رزمی دریایی طولانی‌مدت بر خانواده‌های کارکنان (پژوهش کیفی). *طب نظامی*. ۱۴(۲)، ۱۱۳-۱۲۱.
- کالینز، د.، جردن، ک.، و کولمن، ه. (۲۰۰۵). *مددکاری اجتماعی کار با خانواده*. ترجمه همتی، ف. (۱۳۹۳). تهران: سمت.
- موسوی، ر.، فرزاد، و.، و نوابی‌نژاد، ش. (۱۳۸۹). تعیین اثر خانواده‌درمانی ساختاری در درمان اختلالات اضطرابی کودکان. *روان‌شناسی بالینی و شخصیت*. ۱۷(۴۰)، ۱-۱۰.
- نامنی، ا.، شفیع‌آبادی، ع.، دلاور، ع.، و احمدی، خ. (۱۳۹۲). بررسی اثربخشی تلفیق دو روش خانواده‌درمانی راه‌حل‌مدار و ساختاری در درمان (قطع مصرف مواد) افراد وابسته به مواد و افزایش عملکرد خانواده. *فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی سبزوار (اسرار)*. ۲۱(۱). ۱۶۳-۱۵۵.

- Ajilchia, B., Rezaei Kargarb, F., Kalantar Ghoreishia, M. (2013). Relationship between the Parenting Styles of Overstressed Mothers with their Children's Self-esteem. *Procedia-Social and Behavioural Sciences*, 82, 496-501.
- Asgari, P., & Moosavi, A. (2011). [Compare Family Function, Quality of Life, Chronic Fatigue and Worry in Spouse of Satellite and non Satellite Employee of Oil Company]. *Journal of Social Psychology*. 5(1), 97-109 [in Persian].
- Blanch, A., & Aluja, A. (2012). Social Support (Family and Supervisor), Work-Family Conflict, and Burnout: Sex Differences. *Human Relations*, 65(7), 811-833.
- Clutterbuck, D. (2003). *Managing Work Life Balance: A Guide for HR in Achieving Organizational and Individual Change*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Craddock, A. E. (2006). Self-Confidence as a Mediator of the Effect of Parental Abuse on Premarital Couple Satisfaction. *E-Journal of Applied Psychology*, 2(1), 52-60.
- Collins, D. Jordan, C, & Coleman, H. (2010). *An Introduction to Family Social work*, Boston: Cengage Learning.
- Cortese, C. G., Colombo, L., & Ghislieri, C. (2010). Determinants of Nurses Job Satisfaction: the Role of Work-Family Conflict, Job Demand, Emotional Charge and Social Support. *Journal of Nursing Management*, 18, 35-43.
- Forsyth, C. J., & Gauthier, D. K. (1991). Families of Offshore Oil Workers: Adaptations to Cyclical Father Absence/Presence. *Sociological Spectrum*. 11, 177-201.
- Gallegos, D. (2006). *Fly-in Fly-Out Employment: Managing the Parenting Transitions: Centre for Social and Community Research, Murdoch University*.
- Gardner, B., Alfrey, K-L, Vandelanotte C, et al. (2018). Mental Health and Well-Being Concerns of Fly-in Fly-out Workers and their Partners in Australia: A Qualitative Study. *BMJ*, doi:10.1136/bmjopen-2017-019516.
- Garroosy, S., & Adinehzadeh, R. (2011). [Investigating the Relationship between Job/Family Role Conflict and Social Factors: The Case of Employed Women in Kerman]. *Journal of Social Sciences (Biannual)*. 7(1), 121-139 [in Persian].
- HashemiSheykhabani, S. Arshadi, N., Bazrafkan, H. (2011). [The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Mental Health]. *Semi-annual Journal of Family Counseling and Psychotherapy*. 1(3), 349-365 [in Persian].
- Iversen, R. T. B. (2012). The Mental Health of Seafarers. *International Maritime Health*, 63(2), 78-89.
- Kordi, A., & Baharudin, R. (2010). Parenting Attitude and Style and Its Effect on Children's School Achievements. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 217-222.
- Landesman, J., Seward, R. R. (2013). Long Distance Commuting and Couple Satisfaction in Israel and United States: An exploratory study. *J Comp Family Study*, 44(7), 65-81.
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford: Oxford university press.
- Matthews, R. A., Bulger, C. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). Work Social Supports, Role Stressors, and Work-Family Conflict: The Moderating Effect of Age. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 78- 90.

- Mensahe, M. K. & Kuranchie, A. (2013). Influence of Parenting Styles on the Social Development of Children. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 2(3), 123-129.
- Mousavi, R., Farzad, V., Navvabi Nejjhad, S. (2010). [The Efficacy of Structural Family Therapy in the Treatment of Children's Anxiety Disorders]. *Clinical Psychology & Personality (CPAP)*. 1 (40), 1-10 [in Persian].
- Nameni, E., Shfeebadi, A., Delavar, A., & Ahmadi, KH. (2014). [The Effectiveness of Combination of Structural and Solution- Focused Family Therapy (Cutting Down on Use of Substance) in Treatment of the Substance Abuse and the Family Function Improvement]. *Quarterly Journal of Sabzevar University of Medical Sciences*, 21(1), 155-163 [in Persian].
- Kirchhöfer, M., Mache, S., Harth, V. et al. *Zbl Arbeitsmed.* (2017). Vereinbarkeit Von Berufs- und Familienleben bei Offshore-Beschäftigten. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*. 68, 54-58.
- Lester, L., Watson, J., Waters, S. & Cross, D. (2016). The Association of Fly-in Fly-out Employment, Family Connectedness, Parental Presence and Adolescent Wellbeing. *Journal of Child and Family Studies*, 25(36), 19-26.
- Llian, T. C & Lin, T. E. (2007). Effects of Family Functioning and Family Hardiness on Self-Efficacy among College Students. *Sunway Academic Journal*, 4, 99-107.
- Preisser, A. M., Töpel, M., Harth, V. (2016) Arbeitsmedizinische Eignungsuntersuchung für Mitarbeiter auf Offshoreinstallationen –Von der DGMM-Empfehlung zur AWMF-Leitlinie. *Flug Reisemed*, 23, 8-14.
- Puskeppeleit, M. (2015). *Medizin in Offshore-Bereich*. In Maritime Edited by Ottoman C, Seidenstücker KH. London: Springer.
- Rani s. (2014). Impact of Parenting Styles on Career Choices of Adolescents. *Journal of Education & Social Policy*, 1(1), 19-22.
- Salaryfar, M. (2017). *An Introduction to the Family Structure in Islam*. Qom: Hager Publishing Center [in Persian].
- Seiger, C. P. & Wiese, B. S. (2009). Social Support from Work and Family Domains as an Antecedent or Moderator of Work-Family Conflicts? *Journal of Vocational Behavior*, 75, 26-37.
- Seyyed Hosseini S., Zarei E., Abhari A. A., Fallah Chai S. R. (2012). [Psychological Effects of Long Term Army Naval Missions on their Families a Qualitative Study]. *Journal of Military Medicine*. 14 (2), 113-121 [in Persian].
- Siu, O. L. (2013). Psychological Capital, Work Well-Being, and Work-Life Balance among Chinese Employees: A cross-Lagged Analysis. *Journal of Personnel Psychology*, 12(4), 170-181.
- Slišković, A., & Penezić, Z. (2015). Occupational Stressors, Risks and Health in the Seafaring Population. *Review of Psychology*. 22( 1-2), 29-39.
- Taylor, J. C. Simmonds, J. G. (2009). Family Stress and Coping in the Fly-in Fly-out Workforce. *The Australian Community Psychologist*, 21(2), 23-36.
- Vanaki, Z., Parsa Yekta, Z., Kazemnejad, A., & Heydarnia, A. R. (2003). [Interpretation of Support for Cancer Patients under Chemotherapy: A Qualitative Research]. *Iranian Journal of Psychiatry & Clinical Psychology (IJPCP)*, 9(1), 53-61 [in Persian].

- Vhyda, F. Mohammadi, A., & Namdari, M. (2015). [Sociological Study of the Effect on Distance Jobs from Home and Family in ESCO Corporation Factory Workers]. *Quarterly Professional Journal of social sciences*. 8(26), 1-32 [in Persian].
- Yeager, K. & Roberts, A. (2015). *Crisis Intervention Handbook. Assessment, Treatment, and research*. Oxford: Oxford University Press.

