

Formulating a Work-Family Balance Model in Rotational Families of the Oil and Drilling Company

1. Mozhdeh Hosseinpour^{ID}: Counseling Group, Sa.C., Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

2. Mahmoud Goodarzi^{ID*}: Associate Professor, Counseling Department, Sa.C., Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

3. Omid Moradi^{ID}: Associate Professor, Counseling Department, Sa.C., Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

*Corresponding Author's Email Address: mahmoud.goudarzi@iau.ac.ir



Abstract:

Objective: The present study was designed and conducted with the aim of formulating a model for achieving work-family balance in rotational families affiliated with the oil and drilling company.

Methods and Materials: This research employed a qualitative methodology using a grounded theory approach. Data analysis was based on the Strauss and Corbin model. Semi-structured interviews were conducted with couples living in rotational family arrangements within the oil company. Sampling was purposive and continued until theoretical saturation was achieved. The data were analyzed through open, axial, and selective coding, leading to the identification of core concepts and the development of a model addressing the work-family balance in rotational families within the oil and drilling industry.

Findings: The results of the study led to the development of a work-family balance model consisting of six selective codes and twenty-two axial codes. The core phenomenon was identified as emotional-affective mutual support, parallel management of work and family responsibilities, and adaptation to multiple roles. The causal conditions included organizational support, role compatibility within the occupation, and perceptions of organizational justice. Contextual conditions were found to include a family-supportive organizational and social culture, organizational transparency, job flexibility, and job attractiveness. Intervening conditions comprised the maintenance of family social interactions, the ability to sustain financial provision, balanced workloads, and perceived adaptability to work-family demands. Strategic responses identified in the study involved conserving energy required for family life, punctuality and time regulation, participatory family management, timely intra-family dialogue, and the expansion of an electronic administrative system. The outcomes of these strategies included effective parenting, a satisfying family life, and the fulfillment of job commitments.

Conclusion: The study demonstrated that both families and institutional policymakers must adopt a dynamic and strategic approach to establishing work-family balance in the context of rotational employment in the oil and drilling sector. By recognizing and applying the identified central phenomena, causal mechanisms, contextual and intervening conditions, as well as implementing the derived strategic responses, it is possible to pave the way for sustained work-family balance in these families.

Keywords: Work-family balance, rotational families, oil company, grounded theory.

How to Cite: Hosseinpour, M., Goodarzi, M., & Moradi, O. (2025). Formulating a Work-Family Balance Model in Rotational Families of the Oil and Drilling Company. *Quarterly of Experimental and Cognitive Psychology*, 2(3), 1-23.

Received: 1 April 2025

Revised: 1 June 2025

Accepted: 8 June 2025

Published: 7 November 2025



Copyright: © 2025 by the authors.

Published under the terms and conditions of Creative Commons

Attribution-NonCommercial 4.0

International (CC BY-NC 4.0) License.

تدوین الگوی تعادل خانواده-کار در خانواده‌های اقماری شرکت نفت و حفاری

۱. مژده حسین پور^{ID}: گروه مشاوره، واحد سندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سندج، ایران

۲. محمود گودرزی^{ID*}: دانشیار، گروه مشاوره، واحد سندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سندج، ایران، (نویسنده مسئول)

۳. امید مرادی^{ID}: دانشیار، گروه مشاوره، واحد سندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سندج، ایران

*پست الکترونیک نویسنده مسئول: mahmoud.goudarzi@iau.ac.ir

چکیده

هدف: مطالعه حاضر با هدف تدوین الگوی تعادل خانواده-کار در خانواده‌های اقماری شرکت نفت و حفاری طراحی و اجرا شد. **مواد و روش:** این پژوهش از نوع کیفی و با رویکرد نظریه داده‌بنیاد (Grounded Theory) انجام شده است. روش تحلیل داده‌ها بر اساس رویکرد اشتراوس و کوربین صورت گرفته است. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با زوجین در خانواده‌های اقماری شرکت نفت جمع‌آوری شد. نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند و تا رسیدن به اشباع نظری انجام شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از کدگذاری باز، محوری و انتخابی به‌منظور استخراج مفاهیم و الگوی تعادل خانواده-کار در خانواده‌های اقماری شرکت نفت و حفاری انجام گرفت.

یافته‌ها: نتیجه این مطالعه الگوی تعادل خانواده-کار در خانواده‌های اقماری شرکت نفت و حفاری با شش کد انتخابی و ۲۲ کد محوری استخراج گردید که شامل: پدیده محوری (یارگیری هیجانی - عاطفی، مدیریت موازی کار-خانواده و سازش با نقش‌های چندگانه)، شریط علی (حمایت سازمانی، سازگاری نقش در شغل و عدالت سازمانی)، شرایط زمینه‌ای (فرهنگ سازمانی-اجتماعی حمایتگر خانواده، شفافیت سازمانی، انعطاف شغلی و جذابیت شغلی)، عوامل مداخله‌گر (حفظ تعاملات اجتماعی خانواده، حفظ توان تأمین‌گری، بارکاری متعادل و سازگاری درک شده)، راهبردها (نگه‌داشت انرژی مورد نیاز خانواده، وقت شناسی، مدیریت مشارکتی امور خانواده، گفتمان خانوادگی به موقع و توسعه نظام اداری الکترونیک) و پیامدها (فرزند پروری مؤثر، زندگی رضایت بخش و ایفای تعهدات شغلی) می‌باشد.

نتیجه‌گیری: در نتیجه این مطالعه نشان داده شد که خانواده‌ها و مسئولین می‌بایست برای ایجاد تعادل خانواده-کار در خانواده‌های اقماری شرکت نفت و حفاری، رویکردی پویا و استراتژیک داشته باشند. و با در نظر گرفتن پدیده‌ها و رویکردهای راهبردی و مداخله‌گر شناسایی شده در این مطالعه در پی ایجاد تعادل خانواده-کار در این خانواده‌ها باشند.

کلیدواژگان: تعادل خانواده-کار، خانواده‌های اقماری، شرکت نفت، نظریه زمینه‌ای

نحوه استناددهی: حسین پور، مژده، گودرزی، محمود، و مرادی، امید. (۱۴۰۴). تدوین الگوی تعادل خانواده-کار در خانواده‌های اقماری شرکت نفت و حفاری. فصلنامه روانشناسی تجربی و شناختی، ۲(۳)، ۱-۲۳.



تاریخ دریافت: ۱۲ فروردین ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۱۱ خرداد ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۸ خرداد ۱۴۰۴

تاریخ انتشار: ۱۶ آبان ۱۴۰۴



مجوز و حق نشر: © ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

Extended Abstract

Introduction

In recent decades, the intensification of global economic and technological transformations has led to considerable changes in the structures of employment and family life. Among the most affected are employees in rotational jobs—particularly those in the oil and drilling sectors—whose extended absences from home disrupt the delicate work-family balance (Andersz et al., 2018). While such employment patterns offer unique economic opportunities (Portner, 2014), they also pose considerable psychosocial challenges for both workers and their families (Stankiewicz et al., 2014). Previous research underscores the cumulative stress experienced by these workers due to long shifts, occupational isolation, and the inability to engage meaningfully in family life during off-rotations (Goudarzi et al., 2019; Ismail, 2018). The mental and physical exhaustion that follows often prevents these individuals from actively participating in parenting or emotional caregiving, resulting in deteriorated interpersonal relationships and reduced job performance (Babapour et al., 2018).

Rotational work, especially in harsh oilfield conditions, exposes employees to isolation, safety risks, and limited access to healthcare and educational services (Sulaymonov, 2018; Williams, 2018). Such structural deficiencies further exacerbate emotional distance between spouses and create a strain on parenting roles (Babapour et al., 2018; Kallman & Ferorelli, 2024). Consequently, family members are left to shoulder disproportionate responsibilities, which may lead to psychological distress, lowered family cohesion, and weakened resilience (Rezaie & Goudarzi, 2022; Segrin & Flora, 2016). Several empirical studies have shown that lack of work-family balance correlates strongly with occupational burnout, reduced marital satisfaction, and behavioral disorders in children (De Sousa, 2013; Soomro et al., 2018).

In countries such as Australia, Canada, and Norway, comprehensive family support policies have been designed to mitigate the negative impact of rotational systems (Goodarzi, 2013; Huang et al., 2019; MUNEER, 2015). However, in Iran, the same systemic support is largely absent (García-Salirrosas et al., 2023), leaving employees and their families vulnerable to enduring instability, poor quality of life, and reduced organizational productivity (Kamboj, 2024). Against this backdrop, the present study was developed to construct a grounded, culturally contextualized model that addresses the unique demands of work-family balance in Iran's oil and drilling sector.

Methods and Materials

This qualitative study employed a grounded theory approach based on the Strauss and Corbin methodology. Participants included 15 rotational workers and their spouses affiliated with Iran's oil and drilling companies, selected through purposive and theoretical sampling until theoretical saturation was reached. Data were collected through semi-structured interviews, each averaging 50 minutes, using open-ended and probing questions about work-family dynamics.

The interviews were audio-recorded, transcribed verbatim, and analyzed using open, axial, and selective coding. Constant comparison and simultaneous data collection and analysis ensured methodological rigor. Validity criteria included prolonged engagement, member checking, peer debriefing, and maximum variation sampling. The study adhered to COREQ guidelines and ensured informed consent, confidentiality, and voluntary participation.

Findings

The analysis produced a six-dimensional paradigm model that encapsulates the complexity of achieving work-family balance in rotational families. The core phenomenon was defined as work-family balance, composed of three interrelated axial codes: emotional-affective mutual support, parallel management of work and family, and adaptation to multiple roles.

Causal conditions that facilitate or hinder this core phenomenon include organizational support, role compatibility in the job, and perceived organizational justice. These factors serve as prerequisites for initiating a sustainable balance.

Contextual conditions comprise family-supportive organizational and social culture, organizational transparency, job flexibility, and job attractiveness, all of which shape the environment in which strategic actions are executed.

Intervening conditions, such as maintenance of family social interaction, retention of financial provision capacity, balanced workload, and perceived adaptability, influence the effectiveness of strategies used to establish balance.

The strategies identified include conserving energy for family, punctuality, shared management of family affairs, timely intra-family dialogue, and development of an electronic administrative system to allow for hybrid work flexibility.

The outcomes or consequences of implementing these strategies included effective parenting, satisfying family life, and the fulfillment of job commitments, confirming the mutually reinforcing nature of family well-being and occupational performance.

Discussion and Conclusion

This study developed a culturally specific model of work-family balance applicable to rotational employment in Iran's oil and drilling industry. The core of this model—emotional-affective support and role management—echoes earlier research asserting the importance of psychological resilience and role synchronization (Jain & K. Nair, 2013; Siyar et al., 2024; Tavangar et al., 2012). Participants repeatedly emphasized that achieving emotional harmony and parallel functioning in both roles are vital for long-term stability.

In identifying organizational support as a causal driver, the study aligns with findings that supportive work environments are critical for mitigating work-family conflicts (Ebrahimzadeh Dastjerdi et al., 2021). Likewise, role compatibility was found to reduce friction between job

responsibilities and family expectations, consistent with studies linking role conflict with elevated stress and reduced family functioning (Kazemi & Rashidi Toghranjardi, 2022; Oujian et al., 2013). Organizational justice, encompassing meritocracy and job security, was shown to enhance psychological safety and work engagement (Zakirfard et al., 2015).

Among contextual conditions, a family-supportive culture emerged as particularly impactful. This cultural component not only enhances resilience but also enables families to cope more effectively with prolonged absences (Hashemi & Darvish, 2023). The importance of organizational transparency and job attractiveness in shaping employee engagement and satisfaction was likewise affirmed (Alrikabi et al.; Ataie & Taherpour, 2021; Golparvar et al., 2014).

The study also illuminated intervening factors, such as family social interaction and financial stability, as buffers against occupational stress (Ahmadi et al., 2024; Dalzell et al., 2007). A balanced workload was essential to ensure that employees returned home with sufficient emotional and physical energy to contribute meaningfully to family life (Nasiri et al., 2020; Oreizi et al., 2012). The perception of spousal understanding and support—perceived adaptability—further reinforced the necessity of mutual empathy in achieving holistic well-being (Siyar et al., 2024).

Effective strategies such as energy conservation, time regulation, and shared family management were central to balancing responsibilities. These practices are supported by findings on time management and participatory parenting as pillars of family sustainability (AZARBAYEJANI & ESHRAGHI, 2019; Talebi et al., 2020). Furthermore, timely communication and electronic work systems emerged as facilitators of flexibility, in line with digitalization trends in family-friendly workplaces (Hashemi & Darvish, 2023).

Lastly, the outcomes of this model—effective parenting, satisfying family life, and job commitment—highlight the interdependence of familial well-being and professional

productivity. As echoed by prior research, emotional satisfaction at home translates into improved occupational outcomes, underscoring the dual benefit of investing in work-family balance (Ajal Looeyan et al., 2022; Kazemi et al., 2017; Tavangar et al., 2012).

In conclusion, the study presents an empirically grounded and culturally adapted framework for understanding and enhancing work-family balance among rotational oil

workers in Iran. The results call for coordinated action by families, organizations, and policymakers to establish dynamic strategies that align with individual, organizational, and cultural realities. The proposed model offers a comprehensive tool for strengthening family structures, enhancing job satisfaction, and ultimately promoting sustainable development in critical national industries.

خانواده در مشاغل اقماری به وضوح مشخص می‌شود (Misan & Rudnik).

(2015)

کار در مناطق نفت‌خیز و پروژه‌های حفاری، به‌طور خاص با ویژگی‌هایی چون دوری طولانی مدت از خانواده، شرایط سخت و گاه خطرناک محیطی، فشارهای شدید کاری و محیط‌های کاری ایزوله شناخته می‌شود (Williams, 2018). این مناطق معمولاً در نقاط دورافتاده، با امکانات رفاهی محدود، شرایط آب‌وهوایی نامناسب و خطرات فیزیکی و شغلی همراه هستند که کار در آن‌ها نیازمند توان جسمانی و روانی بالاست (Sulaymonov, 2018). الگوهای کاری در این مناطق، اغلب به‌صورت اقماری است؛ به این معنا که کارکنان برای مدت‌های طولانی، معمولاً چند هفته تا چند ماه، از خانواده دور می‌شوند و سپس مدت کوتاهی را در کنار خانواده سپری می‌کنند. در بسیاری از مواقع، نبود زیرساخت‌های اجتماعی کافی مانند مراکز درمانی، آموزشی و تفریحی، احساس انزوا و محدودیت را برای کارکنان تشدید می‌کند (Karakasni et al., 2023). این وضعیت خاص محیط کار، به‌طور مستقیم بر روابط خانوادگی، نقش‌های والدینی، کیفیت ارتباط زوجین و سلامت روانی اعضای خانواده تأثیر می‌گذارد. کارکنان اقماری در طی دوره‌های کاری طولانی، به واسطه‌ی غیبت از خانه، فرصت حضور فعال در روندهای تربیتی فرزندان، حمایت عاطفی از همسر و مشارکت در امور خانوادگی را از دست می‌دهند (Babapour et al., 2018). این دوری نه تنها باعث کاهش ارتباطات عاطفی می‌شود بلکه در بسیاری از موارد به فرسودگی عاطفی و افزایش اضطراب کارکنان و همسرانشان منجر می‌شود (Kallman & Ferorelli, 2024).

در مقابل، خانواده‌ها نیز به دلیل عدم دسترسی به حمایت مستمر همسر یا والد، ناچارند بار مسئولیت‌های فردی و خانوادگی را به تنهایی به دوش کشیده و با چالش‌های متعددی در زمینه مدیریت زندگی روزمره، تربیت فرزندان و مواجهه با مشکلات اجتماعی و عاطفی روبرو شوند (Rezaie & Goudarzi,

در دهه‌های اخیر، با گسترش تحولات فناورانه و تغییرات اقتصادی گسترده در سطح جهانی، شیوه‌های اشتغال و زندگی خانوادگی دستخوش دگرگونی‌های عمیقی شده‌اند. در این میان، ضرورت حفظ تعادل میان نقش‌های شغلی و خانوادگی به یکی از چالش‌های مهم زندگی معاصر بدل شده است (Andersz et al., 2018). این مسئله در مشاغلی که شرایط کاری خاص و دشوار دارند، همچون مشاغل نوبتی (اقماری) در صنایع نفت و حفاری، اهمیتی دوچندان می‌یابد. نظام اقماری، که بر مبنای چرخه‌های متناوب کار طولانی مدت در محل کار و استراحت‌های محدود در خانه سازماندهی شده است، فرصت‌های شغلی و اقتصادی ویژه‌ای را برای افراد فراهم می‌آورد (Portner, 2014). با این حال، این الگوی اشتغال به دلیل ماهیت خاص خود، پیامدهای متعدد روانی، اجتماعی و خانوادگی به همراه دارد که در صورت عدم مدیریت صحیح، می‌تواند کیفیت زندگی کارکنان و خانواده‌های آنان را به شدت تحت تأثیر قرار دهد (Stankiewicz et al., 2014). علاوه بر این، به دلیل فشارهای کاری شدید و شرایط محیطی دشوار در محل‌های کاری، کارکنان معمولاً با استرس‌های مضاعفی مواجه می‌شوند که از یک سو بر توانایی آنان در برقراری ارتباط مؤثر با خانواده و ایفای نقش‌های خانوادگی تأثیر می‌گذارد و از سوی دیگر، بر روحیه و توان کاری آن‌ها نیز اثرات منفی می‌گذارد (Goudarzi et al., 2019; Ismail, 2018). در این شرایط، حتی زمانی که کارکنان در خانه حضور دارند، ممکن است به دلیل خستگی روحی و جسمی نتوانند به‌طور کامل در فرآیندهای خانوادگی و تربیتی مشارکت کنند (Babapour et al., 2018). این موضوع نه تنها بر روابط فردی و خانوادگی تأثیرگذار است بلکه در نهایت بر بهره‌وری و تعهد کاری آن‌ها نیز اثرات منفی خواهد گذاشت. بنابراین، اهمیت توجه به این موضوع و تلاش برای یافتن راهکارهای مؤثر جهت حفظ تعادل بین کار و

به ارتقاء عملکرد سازمانی و تحقق اهداف بلندمدت آن‌ها نیز منجر می‌گردد (Wu et al., 2018).

با این حال، تدوین یک الگوی اثربخش برای مدیریت تعادل خانواده-کار در نظام‌های اقماری، نیازمند شناخت دقیق و جامع از ابعاد گوناگون این چالش پیچیده است (Hill et al., 2020). از یک سو، باید به عوامل فردی همچون ویژگی‌های شخصیتی، توانایی‌های مقابله‌ای، سطح تاب‌آوری، مهارت‌های مدیریت استرس و سبک‌های سازگاری روانشناختی افراد توجه شود؛ عواملی که می‌توانند نقش تعیین‌کننده‌ای در نحوه‌ی مواجهه‌ی کارکنان با فشارهای ناشی از کار اقماری ایفا کنند (Wang, 2024). از سوی دیگر، ابعاد خانوادگی نظیر کیفیت روابط زوجین، میزان صمیمیت عاطفی، الگوهای ارتباطی خانواده، حمایت اجتماعی درون خانواده و توانمندی‌های تربیتی والدین اهمیت می‌یابد و می‌تواند بر ظرفیت خانواده برای مدیریت دوره‌های غیبت و فشارهای ناشی از آن تأثیرگذار باشد (Farivar et al., 2016). افزون بر این، سیاست‌های سازمانی و فرهنگی سازمان‌ها، شامل میزان انعطاف‌پذیری در برنامه‌های کاری، نوع قراردادهای شغلی، حمایت‌های روانشناختی از کارکنان، امکانات ارتباطی موجود برای حفظ ارتباط مستمر با خانواده، و برنامه‌های رفاهی طراحی شده برای خانواده‌های کارکنان، نقشی کلیدی در تسهیل یا تشدید این تعارض ایفا می‌کنند (Mazzucchelli, 2017). همچنین، نباید زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی جامعه را نادیده گرفت؛ باورهای فرهنگی غالب درباره نقش‌های جنسیتی، انتظارات اجتماعی از والدین، میزان اهمیت‌دادن به نهاد خانواده و ارزش‌های سستی یا مدرن می‌توانند شدت و کیفیت تجربه‌ی تعارض کار-خانواده را به طور قابل توجهی تحت تأثیر قرار دهند (O'Brien, 2012). در مجموع، تدوین یک الگوی جامع و بومی مستلزم توجه همزمان به این ابعاد فردی، خانوادگی، سازمانی و فرهنگی و تحلیل تعاملات پیچیده میان آن‌هاست. (Lizano et al., 2014)

(2022; Sulaymonov, 2018). این فشارهای مداوم می‌تواند موجب کاهش

کیفیت زندگی خانوادگی، بروز تعارضات بیشتر در روابط زناشویی و در نهایت آسیب به سلامت روانی اعضای خانواده گردد (Segrin & Flora, 2016)

بسیاری از پژوهش‌ها نشان داده‌اند که عدم تعادل میان کار و خانواده می‌تواند به بروز استرس شغلی، فرسودگی روانی، کاهش رضایت زناشویی، اختلالات رفتاری در فرزندان، و در نهایت کاهش بهره‌وری نیروی انسانی بیانجامد (De Sousa, 2013; Soomro et al., 2018). در شرایط اقماری، که کارکنان ناگزیرند به مدت چندین هفته از خانواده دور باشند و تنها در بازه‌های کوتاهی به خانه بازگردند، این تعارض‌ها شدیدتر و آثار آن عمیق‌تر بروز می‌کند (Lizano et al., 2014). استرس ناشی از دوری طولانی‌مدت، فشارهای کاری شدید، نگرانی‌های مرتبط با سلامت و امنیت در محیط‌های کاری دشوار، و عدم امکان ایفای نقش مؤثر در زندگی خانوادگی، عواملی هستند که هم کیفیت زندگی فردی و خانوادگی کارکنان را تهدید می‌کنند و هم سلامت سازمانی را به خطر می‌اندازند (Huang et al., 2019; Shiri et al., 2020). این مشکلات می‌توانند به فرسودگی جسمی و روانی کارکنان منجر شده و انگیزه و کارایی آنان را کاهش دهند، به‌ویژه در مشاغل که وابستگی شدید به توانایی‌های روحی و جسمی کارکنان دارند (Mansour & Tremblay, 2018). به علاوه، در این شرایط، تأثیرات منفی بر روابط بین فردی کارکنان با همسران و فرزندان‌شان نیز مشهود است، که می‌تواند به تضعیف بنیان‌های خانواده و در نهایت به افزایش میزان طلاق یا مشکلات روانی دیگر منجر شود. در چنین بستری، اهمیت توجه به مسئله تعادل خانواده-کار به عنوان یک راهبرد حیاتی برای ارتقاء کیفیت زندگی، سلامت روانی، پایداری خانوادگی و افزایش بهره‌وری سازمانی کاملاً آشکار می‌شود (Obrenovic et al., 2020). این مسئله نه تنها به بهبود شرایط فردی و خانوادگی کارکنان کمک می‌کند، بلکه با ایجاد محیط کاری سالم‌تر، در نهایت

تجارب جهانی به روشنی نشان داده‌اند که کشورهایی همچون استرالیا، نروژ و کانادا، که از پیشگامان صنایع نفت و حفاری در سطح بین‌المللی محسوب می‌شوند، به منظور مقابله با پیامدهای منفی ناشی از نظام‌های اقماری، مجموعه‌ای از سیاست‌های حمایتی جامع را طراحی و اجرا کرده‌اند (Goodarzi, 2013; MUNEER, 2015). این کشورها با درک تأثیرات روانی و خانوادگی این نظام‌ها، اقداماتی نظیر کوتاه‌سازی دوره‌های کاری، افزایش مدت استراحت، ایجاد امکانات رفاهی، تسهیل ارتباط مؤثر با خانواده از طریق فناوری‌های نوین، ارائه خدمات مشاوره‌ای و برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای کارکنان و خانواده‌هایشان را در دستور کار قرار داده‌اند (Huang et al., 2019; Misan & Rudnik, 2015). علاوه بر این، برخی از این کشورها با ارائه برنامه‌های ویژه برای همسران و فرزندان کارکنان، تلاش کرده‌اند آسیب‌های ناشی از غیبت‌های طولانی را کاهش دهند (Lizano et al., 2014). با این حال، در ایران، علی‌رغم نقش حیاتی صنایع نفت و حفاری در اقتصاد ملی، همچنان خلأ قابل توجهی در زمینه سیاست‌های حمایتی ویژه کارکنان اقماری و خانواده‌های آنان مشاهده می‌شود (García-Salirrosas et al., 2023). نبود برنامه‌های مدون حمایتی در زمینه‌های رفاهی، روانی و آموزشی، خانواده‌های این کارکنان را در مواجهه با چالش‌های خاص شرایط اقماری بدون پشتوانه مؤثر گذاشته و در درازمدت می‌تواند بهره‌وری سازمانی، تعهد شغلی و پایداری منابع انسانی را تحت تأثیر قرار دهد (Kamboj, 2024). بنابراین، انجام پژوهش‌های دقیق و کاربردی برای شناسایی ابعاد این چالش و تدوین الگوهای بومی و کارآمد، به عنوان یک ضرورت حیاتی در جهت ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان اقماری و توسعه پایدار صنایع کلیدی کشور مطرح است (Demerouti et al., 2014).

پژوهشی که در دست است، با درک این ضرورت و با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر تعادل خانواده-کار در خانواده‌های کارکنان اقماری شرکت نفت

و حفاری، و تدوین الگویی مناسب و مبتنی بر شرایط اجتماعی-فرهنگی کشور انجام می‌شود. این مطالعه تلاش می‌کند تا از طریق تحلیل داده‌های نظری و میدانی، تصویری جامع از وضعیت موجود ارائه دهد و بر مبنای یافته‌های علمی، راهکارهایی عملی برای بهبود کیفیت زندگی کارکنان و خانواده‌هایشان پیشنهاد کند. در این مسیر، توجه به ویژگی‌های فردی کارکنان، خصوصیات خانوادگی، شرایط کاری، سیاست‌های سازمانی و زمینه‌های فرهنگی به صورت همزمان مدنظر قرار خواهد گرفت تا الگوی نهایی بتواند پاسخی واقعی و کارآمد به نیازهای پیچیده این گروه شغلی ارائه نماید. امید است که نتایج این پژوهش، بتواند گامی مؤثر در جهت ارتقاء رفاه کارکنان، تقویت بنیان‌های خانواده، افزایش تعهد و بهره‌وری سازمانی و در نهایت پیشبرد توسعه پایدار صنایع استراتژیک کشور باشد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با رویکرد کیفی و روش تئوری زمینه‌ای، در سال ۱۴۰۳ و در دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان انجام شده است. تئوری زمینه‌ای روشی است برای دستیابی به شناخت پیرامون موضوع مورد مطالعه و موضوعاتی که پیش از این در مورد آن‌ها تحقیق جامعی نشده است و دانش ما در آن زمینه محدود است (Strauss, 1987). این مطالعه از دستورالعمل COREQ پیروی می‌کند. در این پژوهش جامعه نمونه شامل زوجینی بود که همسر در شرکت‌های اقماری شرکت نفت و حفاری اشتغال به کار داشت. معیارهای ورود در این مطالعه شاغل بودن در شرکت‌های اقماری نفت و حفاری، توانایی در اختیار قرار دادن تجربیات و نظرات خود و داشتن تمایل جهت شرکت در مطالعه و معیارهای خروج از مطالعه نیز عدم تمایل جهت شرکت در مطالعه بود. در این مطالعه نمونه‌گیری به صورت مبتنی بر هدف شروع شد و با نمونه‌گیری نظری ادامه یافت (Imani et al., 2022). در ابتدا به خانواده‌های اقماری مراجعه شد و پس از کسب موافقت و تعیین زمان، مصاحبه فردی

صورت گرفت. در این مطالعه با ۱۵ نفر مشارکت کننده مصاحبه انجام گرفت. میانگین سنی افراد ۳۶/۴۶ سال بود. ۸ نفر مونث و ۷ نفر مذکر بودند. این افراد ۱۱/۸ سال بود. (جدول شماره ۱)

از این افراد ۸ نفر دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۳ نفر کاردانی، ۱ نفر

جدول ۱. مشخصات جمعیت شناختی مشارکت کنندگان

مشارکت کننده	سن	جنسیت	وضعیت تاهل	سطح تحصیلات	مدت زمان ازدواج
P۱	۳۸	مونث	متاهل	کاردانی	۱۳
P۲	۲۷	مذکر	متاهل	کارشناس	۵
P۳	۳۶	مونث	متاهل	کارشناسی	۱۲
P۴	۵۵	مذکر	متاهل	کارشناسی	۲۷
P۵	۴۲	مذکر	متاهل	دیپلم	۲۰
P۶	۳۸	مونث	متاهل	دیپلم	۱۵
P۷	۳۲	مونث	متاهل	کاردانی	۱۴
P۸	۴۵	مذکر	متاهل	دیپلم	۲۱
P۹	۲۹	مونث	متاهل	کارشناس	۶
P۱۰	۴۰	مذکر	متاهل	کارشناس	۱۲
P۱۱	۳۲	مونث	متاهل	کاردانی	۵
P۱۲	۲۶	مونث	متاهل	کارشناسی ارشد	۲
P۱۳	۳۵	مذکر	متاهل	کارشناس	۵
P۱۴	۴۴	مذکر	متاهل	کارشناسی	۱۷
P۱۵	۲۸	مونث	متاهل	کارشناس	۳

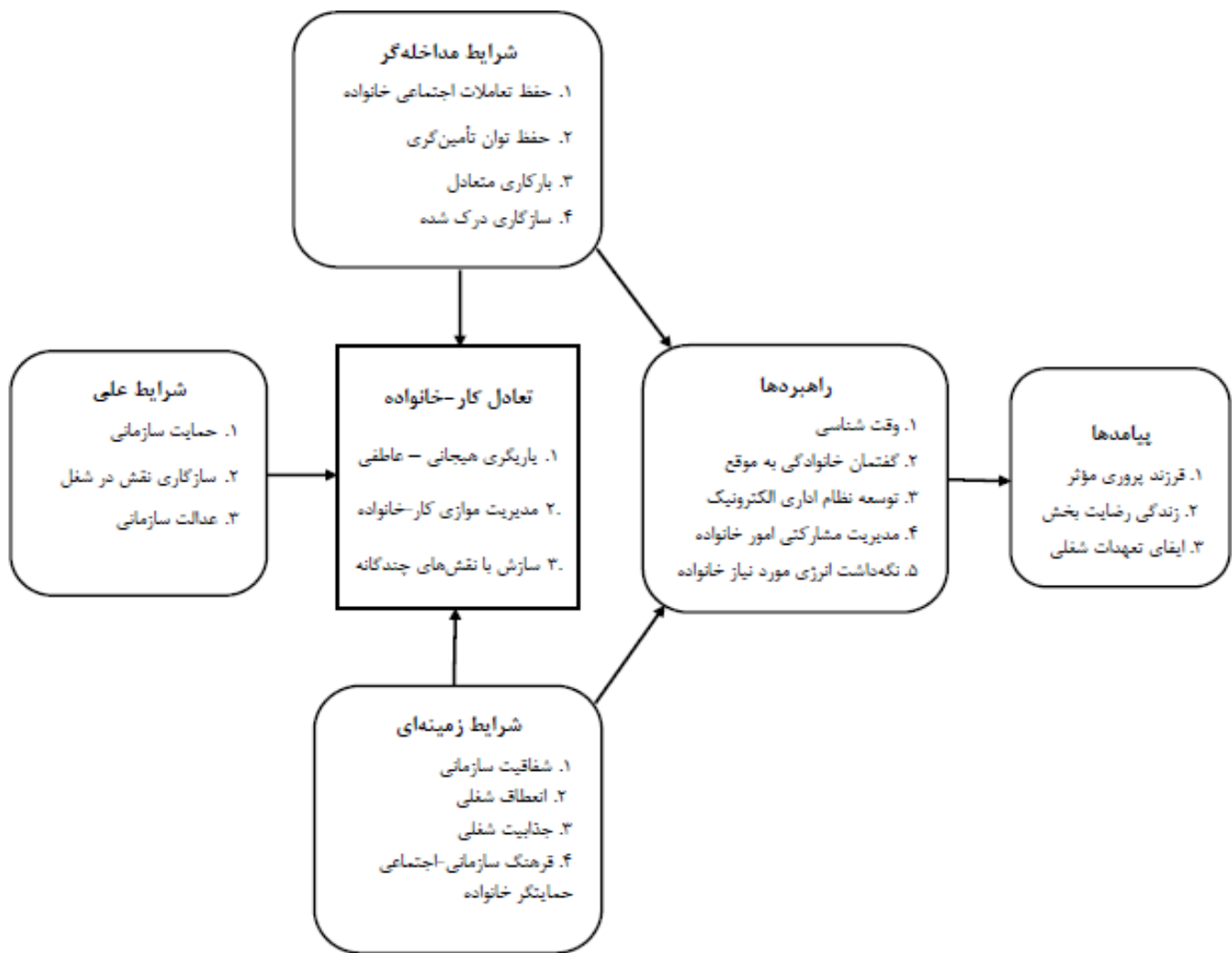
در این پژوهش داده‌ها در پاییز زمستان ۱۴۰۳ و از طریق مصاحبه چهره به چهره نیمه ساختاریافته با استفاده از سؤالات باز در یک اتاق آرام در محیط دانشگاه و یا منزل مسکونی مشارکت‌کنندگان جمع‌آوری شد. مصاحبه با این سوال آغاز گردید "دیدگاه شما در خصوص تعادل خانواده-کار در خانواده‌های اقماری شرکت نفت و حفاری چگونه است؟" در ادامه تدریجاً بر طرح سؤالاتی در زمینه ابعاد مختلف تعادل خانواده-کار در خانواده‌های اقماری شرکت نفت و حفاری و عوامل مرتبط به آن متمرکز می‌شد. و سپس سؤالات کاوشی بر اساس پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان نظیر "می‌توانید بیشتر توضیح دهید؟" یا "منظورتان را واضح تر بیان بفرمایید" پرسیده خواهد شد. تمام مصاحبه‌ها توسط نویسنده اول انجام شد، بطور متوسط ۵۰ دقیقه به طول انجامید و بصورت صوتی ضبط و به صورت کلمه به کلمه رونویسی شد. بر اساس نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه‌های قبلی، مشارکت کننده‌ی بعدی انتخاب می‌شد. در این مرحله پژوهشگر همواره سعی می‌کرد افراد دارای تجربیات متفاوت در مطالعه گنجانده شود. به منظور رفع ابهامات موجود در داده‌ها و تکمیل آن‌ها به برخی مشارکت کنندگان مجدداً مراجعه نموده و مصاحبه انجام می‌شد به همین دلیل از میان ۱۵ نفر از مشارکت کنندگان، با ۲ نفر از آن‌ها در دو نوبت مصاحبه صورت گرفته شد. به تدریج در نمونه گیری نظری سؤالات اختصاصی‌تر شد و تاکید بر روشن شدن نقاط مبهم بود. پس از مصاحبه با ۱۵ نفر با رسیدن به اشباع داده‌ها، جمع‌آوری داده‌ها متوقف شد. با توجه به روش اشترواس و کوربین (۲۰۰۸) از سه گام

یافته‌ها

همانطور که در شکل ۱ نشان داده شده است، با انجام مراحل مختلف کدگذاری و در نتیجه مشخص شدن کدهای محوری و انتخابی، با تعیین روابط بین کدهای انتخابی که در واقع از مدل پیشگویی اشتراوس و کوربین پیروی میکند، الگوی تعادل خانواده-کار در خانواده‌های اقماری بدست آمده در این مطالعه دارای ۶ کد انتخابی و ۲۲ کد محوری می‌باشد که در ادامه به تشریح هر کدام از کدهای انتخابی و محوری پرداخته شده است.

در این الگو نشان داده شده است که پدیده محوری که در واقع تعادل خانواده-کار می‌باشد و خود از سه کد محوری یاریگری هیجانی - عاطفی، مدیریت موازی کار-خانواده و سازش با نقش‌های چندگانه تشکیل شده است، در مرکز الگو تحت تاثیر سه کد انتخابی عوامل زمینه‌ای (فرهنگ سازمانی- اجتماعی حمایتگر خانواده، شفافیت سازمانی، انعطاف شغلی و جذابیت شغلی)، شرایط علی (حمایت سازمانی، سازگاری نقش در شغل و عدالت سازمانی) و شرایط مداخله‌گر (حفظ تعاملات اجتماعی خانواده، حفظ توان تأمین‌گری، بارکاری متعادل و سازگاری درک شده) قرار دارد. همچنین نشان داده است که راهبردهای وقوع پدیده تعادل کار-خانواده در این الگو پنج کد محوری نگه‌داشت انرژی مورد نیاز خانواده، وقت شناسی، مدیریت مشارکتی امور خانواده، گفت‌وگو خانوادگی به موقع و توسعه نظام اداری الکترونیک می‌باشد. همچنین نشان داده شده است که کد انتخابی راهبردها خود تحت تاثیر شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر قرار خواهد گرفت. و در نهایت در این الگو نشان داده است که پیامدهای وقوع پدیده تعادل کار - خانواده در خانواده‌های اقماری سه کد محوری فرزند پروری مؤثر، زندگی رضایت بخش و ایفای تعهدات شغلی می‌باشد.

اصلی کدگذاری (کدگذاری باز، کدگذاری محوری، کدگذاری انتخابی) برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. در این روش جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها به صورت مستمر، چرخشی و مقایسه‌ای انجام و تجزیه و تحلیل داده‌ها همزمان با جمع‌آوری داده‌ها انجام گرفت (Corbin). هدف از مطالعه برای شرکت کنندگان توضیح داده شد. برای اطمینان از محرمانه بودن و ناشناس ماندن، یک کد عددی به آن‌ها اختصاص داده شد. کسب رضایت آگاهانه جهت مصاحبه و ضبط گفتگوها، برخورداری از حق کناره‌گیری مشارکت کنندگان از پژوهش در هر مرحله از مطالعه رعایت گردید. از چهار معیار اعتبار، تأیید پذیری، اعتماد و انتقال پذیری استفاده شد. برای اعتبار مطالعه، با مرور دست‌نوشته‌ها توسط مشارکت کنندگان و درگیری طولانی مدت محقق با مشارکت کنندگان (Prolong engagement) صورت گرفت همچنین نمونه‌گیری با حداکثر تنوع باعث افزایش اعتبار داده‌ها شد. برای تأیید اعتبار دست‌نوشته‌های پیاده شده از نوار و عبارات استخراج شده، کدها توسط مشارکت کنندگان و همچنین دونفر از همکاران پژوهشگر مورد بازخوانی قرار گرفت و در یک جلسه مشترک نظرات مختلف جمع‌بندی گردید. سپس از یک محقق خارجی و خبره و آشنا به تحقیق کیفی به عنوان ناظر استفاده گردید با توجه به درک مشابه یافته‌ها، همخوانی مورد تأیید قرار گرفت. به منظور کنترل عینیت از شیوه بازبینی مشارکت کنندگان (Member check) و دو نفر از همکاران تحقیق و بازنگری‌های مکرر استفاده شد (Imani et al., 2021).



شکل ۱. الگوی تعادل خانواده-کار در خانواده‌های اقماری شرکت نفت و حفاری

۱. مقوله محوری

یاریگری هیجانی - عاطفی

در یک الگوی پارادایم اشتراوس کوربین مقوله محوری پدیده‌ای است که اساس فرایند را تشکیل خواهد داد. در این الگو نشان داده شده است که پدیده محوری که در واقع تعادل خانواده-کار می‌باشد و خود از سه کد محوری یاریگری هیجانی - عاطفی، مدیریت موازی کار-خانواده و سازش با نقش‌های چندگانه تشکیل شده است.

یکی از کدهای محوری که می‌توان پدیده تعادل کار-خانواده در خانواده‌های اقماری را با آن شرح داد، یاریگری هیجانی - عاطفی می‌باشد. بر اساس این کد محوری، با به وقوع پیوستن پدیده تعادل کار-خانواده در خانواده‌های اقماری یاریگری هیجانی-عاطفی در خانواده مشاهده خواهد شد، بدین معنی که در این خانواده‌ها افراد دارای پشتیبان عاطفی و هیجانی هستند و از این نظر نیازهای آن‌ها برآورده خواهد شد. "... خب در هر خانواده نیاز است که توجه ویژه‌ای به نیازهای عاطفی همدیگه اتفاق بیفتد، اما متأسفانه در

۲. شرایط علی

در الگوی حاضر شرایط علی به عنوان مؤلفه‌های در نظر گرفته شده است که می‌تواند بر مقوله محوری یعنی تعادل کار-خانواده در خانواده‌های اقماری تأثیر گذار باشد، که در این مطالعه سه کد محوری حمایت سازمانی، سازگاری نقش در شغل و عدالت سازمانی به عنوان شرایط علی در نظر گرفته شده‌اند.

حمایت سازمانی

یکی از مهمترین کدهای محوری در شرایط علی، حمایت سازمانی می‌باشد. این کد محوری به اهمیت حمایت سازمان کارمندان در الگوی تعادل کار-خانواده در خانواده‌های اقماری اشاره دارد. بر اساس این محوری، این افراد برای ایجاد تعادل در میان کار و خانواده خود، نیاز به داشتن حمایت‌های سازمان دارند. "... به دلیل این شرایط دوری دوری از خانواده، ما با چالش‌های زیادی در زندگی خود مواجه هستیم که نیاز است سازمان بتواند با بکار بردن اقدامات حمایتی مختلف ما رو در مسیر کنترل و مدیریت زندگی، حمایت کند..." (P۸)

سازگاری نقش در شغل

یکی از مهمترین کدهای محوری در شرایط علی، سازگاری نقش در شغل می‌باشد. این کد محوری به یکسری ویژگی‌ها و شرایط شغلی اشاره دارد که باید بصورت روتین در محیط کار این افراد قابل درک باشد. در واقع نیاز است که بین توانایی‌های فردی کارکنان و مسئولیت‌های شغلی او، سازگاری وجود داشته باشد.

"... یه دوره‌ای من وظایفی رو بر عهده داشتم که زیاد با مهارت‌های من سازگار نبود و این تونسته بود من بشدت تحت فشار باشم، یعنی شرایط جوری بود که من واقعا اصلا تحمل هیچ اتفاقی رو در محیط خانواده خودم نداشتم..." (P۱۱)

بیشتر خانواده‌های اقماری به دلیل شرایط کاری همسر، خیلی از این نیازها برآورده نمی‌شود و میتونم بگم که تا زمانیکه این توجه اتفاق نیفتد نمی‌توان در این خان‌واده‌های از تعادل کار و خانواده حرف زد..." (P۳)

سازش با نقش‌های چندگانه

یکی دیگر از کدهای محوری تعریف کننده پدیده تعادل کار-خانواده در خانواده‌های اقماری، سازش با نقش‌های چندگانه می‌باشد. بر اساس این کد می‌توان درک کرد که برقراری تعادل کار - خانواده در این خانواده به منظور سازش افراد با نقش‌های چندگانه می‌باشد، چراکه با بروز این پدیده در خانواده، افراد خانواده می‌توانند با نقش‌های مختلف در زندگیشان که مدام در حال تغییر می‌باشد، سازگاری مناسبی پیدا کنند. "... ما زمانی می‌توانیم بین کار و خانواده تعادل را تجربه کنیم که بتوانیم نقش‌های متنوعی رو که در جایگاه‌های مختلف در زندگی خود داریم تجربه می‌کنیم، به درستی تحمل کنیم و به عنوان یک بازی باید بتونیم این نقش‌ها رو خوب بازی کنیم..." (P۲)

مدیریت موازی کار-خانواده

یکی دیگر از کدهای محوری تعریف کننده پدیده تعادل کار-خانواده در خانواده‌های اقماری، مدیریت موازی کار-خانواده می‌باشد. بر اساس این کد محوری می‌توان نتیجه گرفت که با وقوع این پدیده در خانواده‌ها، فرد می‌تواند وظایف خود را در نقش کارمند در محل کار و نیز به عنوان همسر در خانواده؛ بصورت موازی مدیریت کند. به‌طوری که بتواند در هرکدام از این دو جایگاه وظایف به درستی انجام گیرد. "... زندگی ما دیگه الان به یه حالت تعادل رسیده، چراکه همسر الان دیگه خیلی راحت میتونه وظایف شغلی و همسری خودش رو در کنار هم انجام دهد..." (P۱۲)

عدالت سازمانی

نتایج مصاحبه‌های صورت گرفته نشان داده است که یکی از کدهای محوری تشکیل دهنده شرایط زمینه‌ای در الگوی محوری تشکیل دهنده شرایط علی، عدالت سازمانی است. بر اساس این کد، کارکنان شرکت‌های اقماری نیاز به برخورداری از عدالت سازمانی در محیط کار خود می‌باشد که این عدالت شامل مواردی همچون امنیت شغلی، شایسته‌سالاری و عدالت سازمانی می‌باشد... "بدلیل به سری نا عدالتی‌ها به دوره‌ای همسرم در محیط کار خیلی تحت فشار بود و به جورایی نا عدالتی در محیط کار برایش اتفاق افتاده بود... در طول این دوره زندگی شخصی ما خیلی تحت تاثیر قرار گرفته بود و واقعا آرامش از زندگی من رفته بود..." (P5)

۳. شرایط زمینه‌ای

شرایط زمینه‌ای به عنوان شرایطی در نظر گرفته می‌شوند که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند. و در مطالعه حاضر چهار کد محوری فرهنگ سازمانی- اجتماعی حمایتگر خانواده، شفافیت سازمانی، انعطاف شغلی و جذابیت شغلی به عنوان شرایط زمینه‌ای در الگوی تعادل کار-خانواده در خانواده‌های اقماری در نظر گرفته شده است.

شفافیت سازمانی

یکی از مهمترین کدهای محوری تشکیل دهنده شرایط زمینه‌ای در الگوی حاضر، شفافیت سازمانی می‌باشد. بر اساس این کد محوری، نیاز است که در محیط کار شفافیت لازم در ابعاد مختلف سازمان وجود داشته باشد. چراکه افراد نیاز به مطلع ماندن لازم از تصمیمات و اتفاقات می‌باشند... هر تصمیمی که در محیط کار برای ما گرفته می‌شود و یا اینکه می‌تواند ما رو تحت تأثیر قرار دهد باید کاملاً شفاف و واضح باشد و از ابعاد مختلف قابل واریسی برای خود ما باشد..." (P6)

فرهنگ سازمانی-اجتماعی حمایتگر خانواده

یکی از مهمترین کدهای محوری تشکیل دهنده شرایط زمینه‌ای در الگوی حاضر، فرهنگ سازمانی-اجتماعی حمایتگر خانواده می‌باشد بر اساس این کد محوری می‌توان گفت که می‌بایست فرهنگ حمایت از خانواده در سازمان و اجتماع وجود داشته باشد و در ابعاد مختلف نهادهای شغلی و اجتماعی باید در تلاش برای رشد و پیشرفت خانواده کارمندان باشند و در این خصوص اقدامات حمایتی خود را انجام دهند... "جامعه باید شرایط شغلی ما را درک کند و با توجه به این شرایط سخت و آسیب‌زا، برای خانواده‌ها ما در اجتماع حمایت لازم صورت بگیرد و این باید به یک فرهنگ در بستر اجتماع ما وجود داشته باشد..." (P8)

انعطاف شغلی

یکی دیگر از کدهای محوری تشکیل دهنده شرایط زمینه‌ای در الگوی شناسایی شده، انعطاف شغلی می‌باشد. این کد به اهمیت انعطاف‌پذیر بودن شغل اشاره دارد. در واقع می‌توان گفت که در صورت وجود انعطاف شغلی، افراد در مواجهه با مشکلات و شرایط ویژه در خانواده و زندگی، قدرت بالاتری در مدیریت زندگی خود خواهند داشت... "به وقتی در زندگی ما به مسائلی پیش می‌آید که ما نیاز داریم در لحظه همسرم کنار ما باشد و نبودش برای خانواده اذیت کننده‌س، اگر شرایط کاری جوری بود که در موارد همسرم میتونست برگرد خب خیلی خوب بود..." (P13)

جذابیت شغلی

یکی دیگر از کدهای محوری شناسایی شده در این مطالعه که در الگوی حاضر به عنوان یکی از شرایط زمینه‌ای در نظر گرفته شده‌است، جذابیت شغلی می‌باشد. جذابیت شغلی همواره می‌تواند ابعاد مختلف افراد را در مشاغل مختلف تحت تأثیر قرار دهد. در واقع جذاب بودن شغل می‌تواند یک پیش زمینه برای وقوع تعادل کار-زندگی باشد... "در طول دوره‌ای که سرکار

هستیم نیاز به لذت بردن و رضایت بخش بودن شرایط شغلی هستیم، در واقع این شرایط شغل را برای می‌جذاب تر میکند که خود این قضیه می‌تواند شرایط ذهنی مساعدی رو برای ما ایجاد کند..." (P۱۵)

۴. عوامل مداخله‌گر

شرایط مداخله‌گر شرایط عمومی هستند که بر مقوله محوری و راهبردها تأثیر می‌گذارند. در این مطالعه حفظ تعاملات اجتماعی خانواده، حفظ توان تأمین‌گری، بارکاری متعادل و سازگاری درک شده به عنوان شرایط مداخله‌گر الگوی تعادل کار-خانواده در خانواده‌های اقماری در نظر گرفته شده است.

حفظ تعاملات اجتماعی خانواده

یکی از مهمترین عوامل مداخله‌گر شناسایی شده در الگوی حاضر، حفظ تعاملات اجتماعی خانواده می‌باشد. می‌توان گفت که یکی از مهمترین وظایف خانواده‌ها حضور در اجتماع می‌باشد که در واقع این فعالیت جز هنجارهای جامعه می‌باشد. اما متأسفانه شرایط شغلی می‌تواند این حضور را در مواردی کم رنگ کند. لذا خانواده‌های اقماری می‌بایست در تلاش باشند که تعاملات اجتماعی را حفظ کنند که خود این قضیه می‌تواند تعادل کار-خانواده را تسهیل بخشد. "... یکی از مواردی که ما رو اذیت میکنه و باعث شده ما تعادل مناسبی در زندگی نداشته باشیم، کاهش تعاملات و رفت و آمدهای ما در جامعه است، به همین دلیل توصیه میکنم خانواده‌ها برای ایجاد تعادل زندگی خود سعی در برقراری تعاملات اجتماعی مورد نیاز داشته باشند..." (p۹)

حفظ توان تأمین‌گری

یکی از مهمترین عوامل مداخله‌گر شناسایی شده در الگوی حاضر، حفظ توان تأمین‌گری می‌باشد. همواره مردان می‌بایست در زندگی مواردی رو به عنوان نیازهای ویژه برای خانواده تأمین کنند. که تأمین نشدن این موارد می‌تواند نهاد خانواده را با خطر مواجه سازد. بر همین اساس این افراد با توجه به شرایط کاری آسیب زای خود، می‌بایست همواره سعی در تأمین

نیازهای خانواده باشند. "... خدایی از همان ابتدای زندگی شوهرم چیزی برای ما کم نگذاشته و هرچیزی که ما نیاز داشتیم چه از نظر عاطفی چه نیازهای اولیه زندگی برای ما تأمین کرده است، و این باعث شده ما راحت‌تر بتوانیم شرایط سخت کاری ایشون رو تحمل کنم و سازگاری بیشتری داشته باشیم..."

(P۵)

بارکاری متعادل

دیگر عامل مداخله‌گر شناسایی شده در الگوی حاضر، بارکاری متعادل می‌باشد. بارکاری شدید به راحتی می‌تواند کارکنان را فرسوده کند که این خود عواقب جدی بر زندگی کاری و شخصی فرد بگذارد، لذا با توجه به شرایط کاری آسیب‌زای شغل‌های اقماری، این افراد نیاز است بارکاری متعادلی را در محیط کار خود تجربه کنند تا بتواند در دوره استراحت خود توان بیشتری را برای وقت گذاشتن برای خانواده خود داشته باشند. "... دوره‌هایی که ما فشرده‌گی کاری زیادی داشته باشیم و فشار روی ما زیاد باشه، زمانی که بر می‌گردیم خونه واقعا هیچ انرژی برای خانوادم ندارم... خب این خستگی مفرط ما رو واقعا زده می‌کنه..." (P۱۱)

سازگاری درک شده

یکی دیگر از مهمترین کدهای محوری شناسایی شده به عنوان عوامل مداخله‌گر در الگویی شناسایی شده، سازگاری درک شده بالایی باشد. افراد شاغل در مشاغل اقماری سختی کار شدیدی را تجربه می‌کنند که می‌تواند خانواده را با مشکلات جدی مواجه کند، بر همین اساس خانم‌های این افراد باید بتوانند شرایط کاری همسر خود را درک کرده و بتوانند خود را با این شرایط سازگار کنند. "... ببینید من قبول کردم که شغل همسر به چه صورت است و واقعا فشار کاریش برای من کاملاً قابل درک است به همین دلیل دیگه خودم رو با خیلی از مسائل وفق دادم..." (P۹)

۵. راهبردها

مدیریت مشارکتی امور خانواده

یکی دیگر از مهمترین کدهای محوری شناسایی شده در این مطالعه به عنوان راهبردها، مدیریت مشارکتی امور خانواده می‌باشد. بنابر اظهارات مشارکت کنندگان، نیاز است در خانواده‌های اقماری زوجین بصورت مشترک مدیریت امور را بر عهده داشته باشند و همواره باید مراقب باشند که شرایط کاری همسر، مسئولیت امور خانواده را به همسر واگذار نکند. "... خیلی از مواقع همسرم وقتی خونه می‌رسد خسته است و در طول دوره خانه بودن فقط به فکر استراحت است، به همین دلیل خیلی از امور خانواده با من است و همسرم تلاش زیادی برای انجام این کارها ندارد، به همین دلیل همسرم نمی‌تواند زیاد امور خانواده را مدیریت کند..." (P۱۲)

گفتمان خانوادگی به موقع

یکی از مهمترین راهبردهای شناسایی شده در مسیر ایجاد تعادل کار-خانواده در خانواده‌های اقماری، گفتمان خانوادگی به موقع می‌باشد. بر اساس این راهبرد، افراد در خانواده می‌بایست فرصت گفتمان به موقع را داشته باشند و بتوانند به راحتی مسائل و دغدغه‌های ذهنی خود را بیان کنند. "... همسر من خیلی راحت و به موقع مسائل رو مطرح میکنند، بطوریکه به محض وقوع یک مسئله با گفتمان به موقع اونو حل میکنیم که همین باعث ایجاد یک تعادل در زندگی ما شده است..." (P۴)

توسعه نظام اداری الکترونیک

دیگر راهبرد شناسایی شده در مسیر ایجاد تعادل کار-خانواده در خانواده‌های اقماری، حفظ توسعه نظام اداری الکترونیک می‌باشد. این راهبرد بیان کننده اهمیت تقویت سیستم اداری الکترونیک می‌باشد، چراکه با گسترش این پدیده، افراد می‌توانند بخشی از وظایف خود را بصورت غیر حضوری و بصورت سیستمیک انجام دهند، همچنین کارمندان می‌توانند در طول دوره کاری خود ارتباطات بیشتری با خانواده داشته باشند. "... در صورت وجود

راهبردها کنش‌ها یا بر هم کنش‌های خاصی می‌باشند که از پدیده محوری منتج می‌شوند. در این مطالعه نگاهداشت انرژی مورد نیاز خانواده، وقت شناسی، مدیریت مشارکتی امور خانواده، گفتمان خانوادگی به موقع و توسعه نظام اداری الکترونیک به عنوان راهبردهای الگوی تعادل کار-خانواده در خانواده‌های اقماری در نظر گرفته شده‌اند.

نگهداشت انرژی مورد نیاز خانواده

یکی از مهمترین راهبردهای شناسایی شده در الگوی حاضر، نگاهداشت انرژی مورد نیاز خانواده می‌باشد. بر اساس این کد محوری، یکی از اقدامات مؤثر در زمینه ایجاد تعادل کار-خانواده نگاهداشت انرژی مورد نیاز خانواده در محیط کار می‌باشد. در واقع این افراد همواره بخشی از توان و انرژی خود را برای رسیدن به نیازهای خانواده نگاهدارند. "... سعی میکنم در دوره‌ای که سر کارم و خونه نیستم، انرژی خودم رو با انجام کارهای غیر ضروری که وظیفه من نیست هدر ندم، و به جورای این انرژی رو میزارم برای طول دوره‌ای که میرم خونه و با نیازهای اونا می‌رسم..." (P۲)

وقت شناسی

یکی از مهمترین راهبردهای شناسایی شده در مسیر ایجاد تعادل کار-خانواده در خانواده‌های اقماری، وقت شناسی می‌باشد. در واقع بر اساس این کد محوری و با توجه به اظهارات مشارکت کنندگان، در صورت وقت شناس بودن و انجام به موقع وظایف، فرد خستگی و فرسودگی‌های دوره‌ای کمتری را تجربه می‌کند، که این باعث می‌شود فرد در زندگی خود تعادل بیشتری را بین کار و خانواده ایجاد کند. "... کارام رو سعی میکنم سر وقت انجام بدم، اینجوری کارام فشرده نمیشه و به دفعه تحت فشار قرار نمیگیرم که این باعث میشه بتونم برنامه مشخص برای زندگیم داشته باشم و زندگی متعادل تری داشته باشیم..." (P۸)

زیر ساخت لازم، میتوان بعضی از وظایف را بصورت سیستمی و از راه دور انجام داد، که این باعث میشه ما تایم بیشتری را در کنار خانواده بمانیم و در کنارش زندگی متعادل تری داشته باشیم..." (P۷)

۶. پیامدها

در واقع در یک الگوی پارادایم حاصل از یک مطالعه نظریه داده بنیان با استفاده از روش اشتراوس کوربین (۲۰۰۸) پیامدها به نتایج حاصل از بکاربردن راهبردها و سایر شرایط تاثیرگذار بر مقوله محوری می باشد. در مطالعه حاضر سه کد محوری فرزند پروری مؤثر، زندگی رضایت بخش و ایفای تعهدات شغلی به عنوان پیامدهای الگوی ماندگاری برند شخصی مربی در اینستاگرام شناسایی شده اند.

فرزند پروری مؤثر

بر اساس نتایج این مطالعه، فرزند پروری مؤثر به عنوان یکی از مهمترین پیامدهای الگوی تعادل کار-خانواده در خانواده های اقماری شناسایی شده است. بر اساس این کد محوری می توان دریافت که در خانواده های که پدیده تعادل کار-خانواده بروز پیدا کرده باشد، پرورش فرزندان بطور مؤثری اتفاق خواهد افتاد و از آینده بهتری برخوردار خواهند بود. "... به نظرم ما اساسا برای داشتن فرزندان که آینده خوبی داشته باشند، بتوانند برای اجتماع مفید باشند و به طور کلی افراد مؤثری باشند، نیاز داریم یک تعادل پایداری بین کار و خانواده داشته باشیم..." (P۱۴)

زندگی رضایت بخش

بر اساس نتایج این مطالعه، زندگی رضایت بخش به عنوان یکی دیگر از پیامدهای الگوی تعادل کار-خانواده در خانواده های اقماری شناسایی شده است. در واقع همه ی انسان ها در زندگی بدنبال آرامش می باشند و تا زمانی که آرامش نداشته باشند زندگی را برای خود مطلوب تفسیر نمی کنند. بر همین اساس در خانواده های اقماری که با واقعیت های آسیب زایی در زندگی خود

مواجهه دارند، تنها در صورتی میتوان زندگی را برای خود رضایت بخش قلمداد کرد که به تعادل مطلوب کار-خانواده رسیده باشند. "... واقعا زندگی برای من و خانوادم خیلی سخته، زندگی و شغل به هم نمیخونه و میتونم بگم که تعادلی رو در زندگیمون تجربه نمی کنی، به همین دلیل نه من و نه خانمم از زندگی راضی نیستیم..." (P۱)

ایفای تعهدات شغلی

یکی دیگر از مهمترین کدهای محوری شناسایی شده به عنوان پیامدها در الگویی شناسایی شده، ایفای تعهدات شغلی می باشد. در واقع می توان گفت که بروز پدیده تعادل کار - خانواده می تواند ایفای تعهدات شغلی را از جانب کارکنان اقماری بهبود بخشد و باعث گردد این افراد در ابعاد مختلف تعهدات شغلی خود را انجام دهند. "... زمانی که همه چی رو روال باشه و ما شرایط کاری و خانوادگی متعادلی داشته باشیم، با انرژی بالاتری کار انجام می دهیم و وظایف و مسئولیت های خود را با تمرکز بیشتری انجام می دهیم..." (P۶)

بحث و نتیجه گیری

در بخش کیفی این مطالعه، با استفاده از رویکرد گراندتئوری به تدوین الگوی تعادل خانواده-کار در خانواده های اقماری (شرکت نفت و حفاری) پرداخته شده است. در طی مطالعه حاضر الگویی پارادایم طراحی گردید که تعادل خانواده-کار و عوامل مختلف مرتبط با آن شامل علی، زمینه ای و مداخله گر، پدیده محوری (تعادل خانواده-کار)، راهبردها و پیامدها را در خانواده های اقماری به نمایش می گذارد. در ادامه سعی شده است که با بهره گیری از پیشینه پژوهشی مرتبط به تبیین هرکدام از یافته های بدست آمده در این مطالعه پرداخته شود.

در این الگو نشان داده شده است که تعادل خانواده-کار که در واقع همان کد محوری الگوی پارادایم استخراج شده می باشد، پدیده ای است که دارای سه مؤلفه اصلی یاریگری هیجانی - عاطفی، مدیریت موازی کار-خانواده و

به طوری که فرد می‌بایست توان مدیریت امور خود در زندگی و محل کار و نیز خود تنظیمی را داشته باشد (Siyar et al., 2024).

در الگوی حاضر نشان داده شد که الگوی تعادل خانواده-کار در خانواده‌های اقماری دارای شرایط علی می‌باشد که می‌توان به عنوان پیش نیازهای تعادل خانواده-کار در خانواده‌های اقماری در نظر گرفته شود؛ همانطور که الگوی بدست آمده نشان می‌دهد شرایط علی این پدیده حمایت سازمانی، سازگاری نقش در شغل و عدالت سازمانی می‌باشد. حمایت سازمانی به عنوان یکی از کدهای محوری شناسایی شده در این زمینه، به اهمیت حمایت سازمانی کارمندان در الگوی تعادل کار-خانواده در خانواده‌های اقماری اشاره دارد. بر اساس این محوری، این افراد برای ایجاد تعادل در میان کار و خانواده خود، نیاز به داشتن حمایت‌های سازمان دارند. در این زمینه در مطالعات پیشین ذکر شده است که برقراری حمایت‌های سازمانی و نیز و بهره‌وری از اقدامات جبرانی سازمان، می‌تواند میزان تعارض کار-خانواده در بین خانواده‌های افراد شاغل را به طور قابل توجهی کاهش دهد، به طوری که می‌تواند یک زندگی متعادل را برای این افراد به دنبال داشته باشد (Ebrahimzadeh Dastjerdi et al., 2021). دیگر کد محوری شناسایی شده در این زیر مجموعه سازگاری نقش در شغل می‌باشد. بر اساس این شرط علی، نیاز است که بین توانایی‌های فردی کارکنان و مسئولیت‌های شغلی او، سازگاری وجود داشته باشد تا تعادل لازم در کار-خانواده برقرار گردد. در راستای این ادعا، اوجیان و همکاران (۱۳۹۲) در مطالعه خود نشان داده‌اند که وجود تضاد شغلی در کارکنان می‌تواند به طور قابل توجهی تضاد خانواده پررنگ‌تر کند (Oujian et al., 2013)؛ اما نتیجه مطالعه کاظمی و رشیدی (۱۴۰۱)، متضاد با یافته‌های مطالعه ما در این زمینه می‌باشد، چراکه در مطالعه خود بیان داشته‌اند که بین تضاد نقش در شغل و تعادل کار-زندگی در بین هنرآموزان آموزش و پرورش تهران، ارتباط معناداری وجود ندارد

سازش با نقش‌های چندگانه می‌باشد، در واقع همانطور که مطالعات قبلی نشان داده‌اند تعادل خانواده-کار پدیده‌ای است که از کنار هم قرار گرفتن وقایع و مؤلفه‌های مختلف اتفاق خواهد افتاد (Jain & K. Nair, 2013). در این مطالعه نشان داده شده است که یکی از مؤلفه‌هایی که می‌توان در شرح پدیده تعادل خانواده-کار از آن بهره گرفت، یاریگیری هیجانی - عاطفی است. در واقع می‌توان بیان کرد که با به وقوع پیوستن پدیده تعادل کار-خانواده در خانواده‌های اقماری یاریگیری هیجانی-عاطفی در خانواده مشاهده خواهد شد، بدین معنی که در این خانواده‌ها افراد دارای پشتیبان عاطفی و هیجانی هستند و از این نظر نیازهای آن‌ها برآورده خواهد شد. در این زمینه توانگر و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه خود که به تبیین تجربه پرستاران از پدیده تعادل کار-خانواده پرداخته‌اند، نشان داده‌اند که یکی از مهمترین ابعاد این پدیده در خانواده، بعد عاطفی می‌باشد، به طوری که برقراری تعادل کار-خانواده در زندگی این افراد، می‌تواند بعد عاطفی را مورد پوشش قرار دهد (Tavangar et al., 2012). همچنین در این زمینه سیر و همکاران (۱۴۰۳) در مطالعه خود بیان داشته‌اند که یکی از مهمترین مضامینی که می‌توان به استفاده از آن به تشریح پدیده تعادل کار-خانواده در سازمان‌های دولتی پرداخت، مضمون "تامین نیازهای عاطفی خانواده" می‌باشد (Siyar et al., 2024). دیگر مؤلفه‌ای تشریح کننده پدیده تعادل کار-خانواده که در این مطالعه به آن دست یافته‌ایم، مدیریت موازی کار-خانواده می‌باشد، بر اساس این مؤلفه، با ایجاد تعادل کار-خانواده، فرد می‌تواند وظایف خود را در نقش کارمند در محل کار و نیز به عنوان همسر در خانواده؛ بصورت موازی مدیریت کند. به طوری که بتواند در هر کدام از این دو جایگاه وظایف به درستی انجام گیرد. در این زمینه مطالعات گذشته نشان داده‌اند که یکی از مهمترین مضامین تشکیل دهنده پدیده تعادل کار-خانواده، سازگاری با نقش‌های چندگانه در زندگی می‌باشد

وجود داشته باشد. در راستای این یافته، در مطالعات پیشین نشان داده شده است که شفافیت سازمانی یکی از عوامل پر اهمیتی می باشد که می تواند بر وضعیت کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی کارکنان تاثیر گذار باشد (Alrikabi et al.; Ataie & Taherpour, 2021). جذابیت شغلی یکی دیگر از عوامل زمینه ای شناسایی شده در این مطالعه می باشد. بر اساس این کد محوری، جذابیت شغلی و سازمانی می تواند به طور قابل توجهی ابعاد مختلف تعادل کار-خانواده را تحت تاثیر قرار دهد به طوری که می تواند وقوع این پدیده را تسریع بخشد، که این یافته در راستای نتایج مطالعه گل پرور و همکاران (۱۳۹۳) می باشد که در مطالعه خود بیان داشته اند، که در سطح روابط ساده، بین سرریزشدگی ازدواج و همسر داری، سرریزشدگی فرزندان، سرریزشدگی زمان آزاد و سرریزشدگی کار منزل با جذابیت سازمانی، رابطه منفی و معنادار وجود دارد (Golparvar et al., 2014).

در الگوی تعادل خانواده-کار در خانواده های اقماری که در مطالعه حاضر به آن دست یافته ایم یک سری مؤلفه ها به عنوان عوامل مداخله گر در نظر گرفته شده اند که شامل حفظ تعاملات اجتماعی خانواده، حفظ توان تأمین گری، بارکاری متعادل و سازگاری درک شده می باشند. حفظ تعاملات اجتماعی خانواده یکی از مهمترین وظایف خانواده ها در اجتماع می باشد اما متأسفانه شرایط شغلی می تواند سطح این تعاملات را در مواردی کم رنگ کند، لذا خانواده های اقماری می بایست در تلاش باشند که تعاملات اجتماعی را حفظ کنند که خود این قضیه می تواند تعادل کار-خانواده را تسهیل بخشد. در این زمینه احمدی و همکاران در مطالعه خود بیان داشته اند که یکی از مهمترین عوامل مداخله گر مربوط به تعادل بین کار و زندگی در زنان شاغل متاهل، تعامل اجتماعی خانواده می باشد که در راستای یافته های این مطالعه می باشد (Ahmadi et al., 2024). دیگر عامل مداخله گر شناسایی شده در این مطالعه، حفظ توان تأمین گری می باشد، در واقع بر اساس این عامل، افراد با

(Kazemi & Rashidi Toghrlejardi, 2022). دیگر عامل شرط علی شناسایی شده در این مطالعه، عدالت سازمانی می باشد. بر اساس این کد محوری، کارکنان شرکت های اقماری نیاز به برخورداری از عدالت سازمانی در محیط کار خود می باشد که این عدالت شامل مواردی همچون امنیت شغلی، شایسته سالاری و عدالت سازمانی می باشد. این یافته با نتایج مطالعه ذاکر فرد و همکاران (۱۳۹۴) که بیان داشته اند، بین تعادل سازمانی و تعادل کار-خانواده در کارمندان، ارتباط معنادار وجود دارد، همخوانی دارد (Zakirfard et al., 2015).

در مطالعه حاضر نشان داده شده است که به وقوع پیوستن تعادل خانواده-کار در خانواده های اقماری نیازمند شرایط زمینه ای می باشد که می توانند خانواده-کار را تسهیل بخشد. همانطور که در الگو ارائه شده در این مطالعه نشان داده شده است شرایط زمینه ای تعادل خانواده-کار در خانواده های اقماری، چهار مؤلفه حائز اهمیت فرهنگ سازمانی-اجتماعی حمایتگر خانواده، شفافیت سازمانی، انعطاف شغلی و جذابیت شغلی می باشد. فرهنگ سازمانی-اجتماعی حمایتگر خانواده یکی از مهمترین کدهای محوری شناسایی شده در این زمینه می باشد، بر اساس این کد محوری می توان گفت که می بایست فرهنگ حمایت از خانواده در سازمان و اجتماع وجود داشته باشد و در ابعاد مختلف، نهادهای شغلی و اجتماعی باید در تلاش برای رشد و پیشرفت تعادل کار-خانواده کارمندان باشند. در این زمینه هاشمی و درویش (۱۴۰۱) در مطالعه خود بیان داشته اند که توسعه فرهنگ سازمانی یکی از مهمترین مولفه های زمینه ساز تعادل کار-زندگی کارکنان شرکت ملی گاز ایران می باشد (Hashemi & Darvish, 2023). دیگر عامل زمینه ای شناسایی شده در این مطالعه که از توان تحت تاثیر قرار دادن تعادل کار-خانواده برخوردار می باشد، شفافیت سازمانی می باشد. بر اساس این کد محوری، نیاز است که در محیط کار شفافیت لازم در ابعاد مختلف سازمان

شده است راهبردهای الگوی تعادل خانواده-کار در خانواده‌های اقماری، پنج مؤلفه نگه‌داشت انرژی مورد نیاز خانواده، وقت شناسی، مدیریت مشارکتی امور خانواده، گفتمان خانوادگی به موقع و توسعه نظام اداری الکترونیک می-باشد. بر اساس این الگو، یکی از اقدامات مؤثر در زمینه ایجاد تعادل کار-خانواده در خانواده‌های اقماری نگه‌داشت انرژی مورد نیاز خانواده در محیط کار می‌باشد. در واقع می‌بایست این افراد همواره بخشی از توان و انرژی خود را برای رسیدن به نیازهای خانواده ذخیره کنند. در این زمینه نشان داده شده است که یکی از مهمترین مؤلفه‌های تأثیر گذار بر پدیده تعادل کار-خانواده در کارکنان شرکت ملی گاز، کاهش حجم و فشار کاری کارکنان می‌باشد (Hashemi & Darvish, 2023). دیگر راهبرد شناسایی شده در الگوی حاضر، وقت شناسایی می‌باشد. در واقع بر اساس این راهبرد، در صورت وقت شناس بودن و انجام به موقع وظایف، فرد خستگی و فرسودگی‌های دوره‌ای کمتری را تجربه می‌کند، که این باعث می‌شود فرد در زندگی خود تعادل بیشتری را بین کار و خانواده ایجاد کند. در این زمینه نشان داده شده است که مدیریت زمان یکی از مهمترین عوامل اثرگذاری می‌باشد که کارکنان می‌توانند در به منظور ایجاد تعادل در کار-خانواده از آن بهره بگیرند (AZARBAYEJANI & ESHRAGHI, 2019). دیگر راهبرد شناسایی شده در این الگو مدیریت مشارکتی امور خانواده می‌باشد. بنابر اظهارات مشارکت کنندگان، نیاز است در خانواده‌های اقماری زوجین بصورت مشترک مدیریت امور را بر عهده داشته باشند و همواره باید مراقب باشند که شرایط کاری همسر، مسئولیت امور خانواده را به همسر واگذار نکنند. در این زمینه نشان داده شده است که ایجاد تعادل در کار-خانواده، در گروه ایفای نقش یکسان و مستقیم والدین در امور خانواده می‌باشد (Talebi et al., 2020). دیگر راهبرد شناسایی شده در الگوی حاضر، گفتمان خانوادگی به موقع می‌باشد. بر اساس این راهبرد، افراد در خانواده می‌بایست فرصت گفتمان به موقع را

توجه به شرایط کاری آسیب‌زای خود، می‌بایست همواره سعی در تأمین نیازهای خانواده باشند. در این زمینه بیان شده است که خانواده همواره می-بایست بستری مناسب برای تأمین نیازهای روحی، معنوی و مادی اعضای خود باشد که در این رستا تمامی افراد خانواده نیاز به اتخاذ رویکردهایی سازنده دارند که بتواند توان تأمین‌گری ایشان را حفظ کند (Dalzell et al., 2007). دیگر عامل مداخله‌گر شناسایی شده در الگوی تعادل خانواده-کار در خانواده‌های اقماری بارکاری متعادل می‌باشد، در واقع بارکاری شدید به راحتی می‌تواند کارکنان را فرسوده کند که این خود به طور جدی زندگی کاری و شخصی فرد تحت تأثیر قرار می‌دهد، لذا با توجه به شرایط کاری آسیب‌زای شغل‌های اقماری، این افراد نیاز است بارکاری متعادلی را در محیط کار خود تجربه کنند تا بتواند در دوره استراحت خود توان بیشتری را برای وقت گذاشتن برای خانواده خود داشته باشند. در این زمینه مطالعات پیشین نشان داده‌اند که بارکاری زیاد در کارمندان، می‌تواند به طور قابل توجهی تعادل خانواده-کار را بر هم‌زند که این می‌تواند عواقبی همچون کاهش کیفیت زندگی، تعارض کار-خانواده به دنبال داشته باشد (Nasiri et al., 2020; Oreizi et al., 2012). سازگاری درک شده دیگر عامل مداخله‌گر شناسایی شده در این الگو می‌باشد، بر اساس این عامل، همسران آقایان شاغل در شرکت‌های اقماری نفت باید بتوانند شرایط کاری همسر خود را درک کرده و بتوانند خود را با این شرایط سازگار کنند تا بتوانند در مسیر ایجاد یک زندگی متعادل کمک کننده باشند. در این زمینه بیان شده است که سازگاری با نقش‌های چندگانه در زندگی، یکی از مهمترین ابعاد اثرگذار بر تعادل کار-خانواده در سازمان‌های دولتی می‌باشد (Siyar et al., 2024).

در مطالعه حاضر نشان داده شده است که به وقوع پیوستن تعادل خانواده-کار در خانواده‌های اقماری نیازمند راهبردهایی می‌باشد که می‌تواند خانواده-کار را تسهیل بخشند. همانطور که در الگو ارائه شده در این مطالعه نشان داده

- داشته باشند و بتوانند به راحتی مسائل و دغدغه‌های ذهنی خود را بیان کنند. در این زمینه سیر و همکاران (۱۴۰۳) در مطالعه خود بیان داشته‌اند که ارتباط با همسر یکی از مهمترین ابعاد تعادل کار-خانواده می‌باشد که این ارتباط باید فرصت گفتگوی همسرانه و نیز فرصت گوش دادن به صحبت همدیگر را مهیا کند (Siyar et al., 2024). توسعه نظام اداری الکترونیک دیگر راهبرد شناسایی شده در این مطالعه می‌باشد، این راهبرد بیان کننده اهمیت تقویت سیستم اداری الکترونیک می‌باشد، چراکه با گسترش این پدیده، افراد می‌توانند بخشی از وظایف خود را بصورت غیر حضوری و بصورت سیستمیک انجام دهند. در این راستا مطالعات پیشین نشان داده‌اند که توسعه نظام و الزامات الکترونیک یکی از مهمترین ابعاد پدیده تعادل کار-خانواده می‌باشد (Hashemi & Darvish, 2023).
- همانطور که از الگوی تعادل خانواده-کار در خانواده‌های اقماری ارائه داده شده در این مطالعه مشخص می‌گردد، تعادل خانواده-کار در خانواده‌های اقماری پیامدهای را به دنبال دارد که نتیجه بکاربردن راهبردها و دیگر عوامل شناسایی شده می‌باشد. در این مطالعه نشان داده شد که پیامدهای تعادل خانواده-کار در خانواده‌های اقماری سه مؤلفه اصلی فرزند پروری مؤثر، زندگی رضایت بخش و ایفای تعهدات شغلی می‌باشد. بر اساس مدل محوری فرزند پروری مؤثر به عنوان یکی از پیامدهای الگوی حاضر، می‌توان دریافت که در خانواده‌های که پدیده تعادل کار-خانواده بروز پیدا کرده باشد، پرورش فرزندان بطور مؤثری اتفاق خواهد افتاد و از آینده بهتری برخوردار خواهند بود. در این راستا بیان شده است که رنج بردن خانواده از عدم تعادل کار-خانواده، می‌تواند تعارض جدی را در خانواده اعمال کند که این می‌تواند به طور جدی و منفی فرزند پروری را تحت تاثیر قرار دهد که این می‌تواند برای کودکان بسیار مخرب باشد (Tavangar et al., 2012). همچنین در این زمینه طالبی و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه خود نشان داده‌اند که یکی از پیامدهای الگوی تعادل خانواده-کار، توسعه خانواده می‌باشد (Talebi et al., 2020). بر اساس پیامد "زندگی رضایت بخش" در خانواده‌های اقماری که با واقعیت‌های آسیب‌زایی در زندگی خود مواجهه دارند، تنها در صورتی می‌توان زندگی را برای خود رضایت بخش قلمداد کرد که به تعادل مطلوب کار-خانواده رسیده باشند. در این راستا مطالعات پیشین بیان داشته‌اند که بروز پدیده تعادل خانواده-کار می‌تواند کیفیت زندگی کارکنان را ارتقا بخشد که این مهم می‌تواند باعث رضایت بخش شدن زندگی آنها گردد (Ajal, 2014; Amiresmaili et al., 2014; Looney et al., 2022). دیگر پیامد شناسایی شده در این الگو "ایفای تعهدات شغلی" می‌باشد، در واقع می‌توان گفت که بروز پدیده تعادل کار - خانواده می‌تواند ایفای تعهدات شغلی در کارکنان شرکت-های اقماری تقویت کند. در این زمینه مطالعات پیشین، کسب اهداف سازمانی را به عنوان یکی از مهمترین پیامدهای پدیده تعادل کار-خانواده مطرح کرده‌اند (Kazemi et al., 2017; Zakerfard et al., 2014).
- در نتیجه مشخص شدن کدهای محوری و انتخابی و با تعیین روابط بین کدهای انتخابی که در واقع از مدل پیشگویی اشتراوس و کوربین پیروی میکند، الگوی تعادل خانواده-کار در خانواده‌های اقماری تدوین گردید. در این الگو نشان داده شده است که پدیده محوری که در واقع تعادل خانواده-کار می‌باشد و خود از سه مدل محوری یاریگری هیجانی - عاطفی، مدیریت موازی کار-خانواده و سازش با نقش‌های چندگانه تشکیل شده است، در مرکز الگو تحت تاثیر سه مدل انتخابی عوامل زمینه‌ای (فرهنگ سازمانی-اجتماعی حمایتگر خانواده، شفافیت سازمانی، انعطاف شغلی و جذابیت شغلی)، شرایط علی (حمایت سازمانی، سازگاری نقش در شغل و عدالت سازمانی) و شرایط مداخله‌گر (حفظ تعاملات اجتماعی خانواده، حفظ توان تأمین‌گری، بارکاری متعادل و سازگاری درک شده) قرار دارد. همچنین نشان داده‌است که

- married working women (case study of Sanandaj city). *The Women and Families Cultural-Educational*.
- Ajal Looeyan, N., Koorang Beheshti, F., & Abootorabi, R. (2022). The role of life-work balance and job stress in the quality of marital life of paramedics) Case study: Isfahan. *Psychological Models and Methods*, 13(49), 1-16.
- Alrikabi, S. S. N., Jabbari, N., Aljwabir, W. N. M., & Ghashghaeizadeh, N. Providing a Model for Reducing Job Burnout Among Faculty Members at the University of Sumer, Iraq. *Education*, 11(1), 28-40.
- Amiresmaili, M., Khodabandeh Shahraki, S., Sedoughi, Z., & Sadeghi, M. (2014). The Relationship between Work-Family Balance and Quality of Life of Nurses Working at Teaching Hospitals of Kerman University of Medical Sciences, Iran [Research]. 2, 2(1), 56-47. <http://jms.kmu.ac.ir/article-1-62-en.html>
- Andersz, N., Czarnota-Bojarska, J., & Wojtkowska, K. (2018). Strategies for maintaining work-life balance and their consequences for quality of life and job satisfaction. *Social Psychological Bulletin*, 13(2), 1-13.
- Ataie, M., & Taherpour, K. H. (2021). Significance Analysis-The Performance of Factors Affecting the Quality of Work Life of Employees in Government Organizations.
- AZARBAYEJANI, M., & ESHRAGHI, H. (2019). To Explain the Concept of Balance in Life Based on Islamic Perspective and Identify the Factors of Individual Level Affecting Work-Family Balance.
- Babapour, M., Raheb, G., Tabrizi, A. M., & Abdi, K. (2018). The pathology of family roles of couples in case of male employment in the offshore oil industry (qualitative study). *Journal of Biochemical Technology*, 9(2-2018), 21-28.
- Corbin, J. Strauss. (2008). Basics of qualitative research. *Techniques and Procedures for*.
- Dalzell, J., Nelson, H., Haigh, C., Williams, A., & Monti, P. (2007). Involving families who have deaf children using a Family Needs Survey: a multi-agency perspective. *Child: Care, Health and Development*, 33(5), 576-585.
- De Sousa, V. A. G. F. (2013). *Family-work conflict, job satisfaction and burnout of working women with children* University of Pretoria].
- Demerouti, E., Derks, D., Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work-family balance, and well-being. In *The impact of ICT on quality of working life* (pp. 123-141). Springer.
- Ebrahimzadeh Dastjerdi, R., Ghaedamini Harouni, A., Sadeghi Dehcheshmeh, M., & Morsvian, S. R. (2021). The lived experience of instructors of shahrekord university on work-family conflict: A study of phenomenology. *Journal of Human Resource Management*, 11(1), 73-101.
- Farivar, F., Cameron, R., & Yaghoubi, M. (2016). Work-family balance and cultural dimensions: from a developing nation perspective. *Personnel Review*, 45(2), 315-333.
- García-Salirrosas, E. E., Rondon-Eusebio, R. F., Geraldo-Campos, L. A., & Acevedo-Duque, Á. (2023). Job satisfaction in remote work: The role of positive spillover from work to family and work-life balance. *Behavioral Sciences*, 13(11), 916.
- Golparvar, M., Madanifar, S.-a.-Z., & Mehdad, A. (2014). The Relationship between Work-Family Spillover and Organizational Attraction Regarding the Big Five Personality Factor in Borna Battery o. Personnel. *Quarterly Journal of Career & Organizational*,

راهبردهای وقوع پدیده تعادل کار-خانواده در این الگو پنج کد محوری نگه‌داشت انرژی مورد نیاز خانواده، وقت شناسی، مدیریت مشارکتی امور خانواده، گفت‌وگو خانوادگی به موقع و توسعه نظام اداری الکترونیک می‌باشد. همچنین نشان داده شده است که کد انتخابی راهبردها خود تحت تاثیر شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر قرار خواهد گرفت. و در نهایت در این الگو نشان داده است که پیامدهای وقوع پدیده تعادل کار-خانواده در خانواده‌های اقماری سه کد محوری فرزند پروری مؤثر، زندگی رضایت بخش و ایفای تعهدات شغلی می‌باشد.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

حمایت مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

موازن اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازن و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در طی مراحل این پژوهش یاری رساندند تشکر و

قدردانی می‌گردد.

References

- Ahmadi, M., Zare Shah Abadi, A., & Javadian, S. R. (2024). Causal and intervening conditions related to work-life balance in

- job burnout. *Journal of Social Service Research*, 40(2), 178-188.
- Mansour, S., & Tremblay, D.-G. (2018). Work-family conflict/family-work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): moderating role of need for family friendly practices as "resource passageways". *The International Journal of Human Resource Management*, 29(16), 2399-2430.
- Mazzucchelli, S. (2017). Flexibility and work-family balance: a win-win solution for companies? The case of Italy. *International Review of Sociology*, 27(3), 436-456.
- Misan, G. M., & Rudnik, E. (2015). The pros and cons of long distance commuting: Comments from South Australian mining and resource workers. *Journal of Economic & Social Policy*, 17(1), 119-157.
- MUNEER, S. B. (2015). *Psychosocial determinants of marital quality among married couples* Quaid-i-Azam University, Islamabad].
- Nasiri, E., Heydari, N., Zadi Akhuleh, O., Ghantab Pour, T., & Heydari, M. (2020). Correlation between workload with work-family conflicts in operating room and anesthesia technologists working in Ahvaz teaching hospitals in 2019. *Pajouhan Scientific Journal*, 18(2), 73-80.
- O'Brien, M. (2012). Work-family balance policies. *Background paper. UNDESA, New York*.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in psychology*, 11, 475.
- Oreizi, H., Dibaji, S. M., & Sadeghi, M. (2012). investigation the relationship of work-family conflict with perceived organizational support, job stress and self-mastery in expatriate workers. *Research in Clinical Psychology and Counseling*, 1(2), -. <https://doi.org/10.22067/ijap.v1i2.8541>
- Oujian, P., Alhani, F., & Tol, A. (2013). Reviewing the work and family conflict and its association with quality of life among clinical nurses. *Journal of Health System Research*, 9(4), 345-353.
- Portner, J. (2014). Work and family: Achieving a balance. In *Stress and the family* (pp. 163-177). Routledge.
- Rezaie, S., & Goudarzi, M. (2022). Effectiveness of family-centered problem-solving training on the negative effects of social distancing caused by COVID-19 in the family of nurses of Kermanshah University of Medical Sciences. *Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care*, 30(2), 81-89.
- Segrin, C., & Flora, J. (2016). Family conflict is detrimental to physical and mental health. In *Communicating interpersonal conflict in close relationships* (pp. 207-224). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315774237-17/family-conflict-detrimental-physical-mental-health-chris-segrin-jeanne-flora>
- Shiri, F., Goudarzi, M., Moradi, O., & Ahmadian, H. (2020). Comparison of the Effectiveness of Self Regulation-Attachment Couple Therapy and Systemic-Behavioral Couple Therapy on the Family Function in Women with Substance-Dependent Spouse [Research]. *Research on Addiction*, 14(56), 247-266. <https://doi.org/10.29252/etiadpajohi.14.56.247>
- Siyar, S., Damghanian, H., & Farhadinejad, M. (2024). Designing a Work-Life Balance Model for Women with an Emphasis on Family Resilience in Government Organizations: A 19(6), 57-39. <https://doi.org/https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1306506>
- Goodarzi, M. (2013). The Effectiveness of Couple Therapy with Satir's Approach on Improving Couple Functions and Decreasing Marital Burnout. *Journal of counseling research*, 12(48), 142-158.
- Goudarzi, M., Shiri, F., & Mahmoudi, B. (2019). Effectiveness of Cognitive-Behavioral Family Therapy on parent-child conflicts and marital conflict. *Quarterly of Applied psychology*, 12(4), 531-551.
- Hashemi, N., & Darvish, H. (2023). Identifying dimensions and components of work-life balance among Employees of National Iranian Gas Company. *Career and Organizational Counseling*, 15(1), 87-118. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2023.103319>
- Hill, R., Sundin, E., & Winder, B. (2020). Work-family enrichment of firefighters: "satellite family members", risk, trauma and family functioning. *International Journal of Emergency Services*, 9(3), 395-407.
- Huang, S.-L., Li, R.-H., Fang, S.-Y., & Tang, F.-C. (2019). Well-being: its relationship with work-to-family conflict and burnout among males and females. *International journal of environmental research and public health*, 16(13), 2291.
- Imani, B., Zandi, S., Khazaei, S., & Mirzaei, M. (2021). The lived experience of HIV-infected patients in the face of a positive diagnosis of the disease: a phenomenological study. *Aids Research and Therapy*, 18, 1-8.
- Imani, B., Zandi, S., Mostafayi, M., & Zandi, F. (2022). Presentation of a model of the work engagement in surgical technologists: a qualitative study. *Perioperative care and operating room management*, 26, 100235.
- Ismail, N. (2018). *Implementation of the work-family balance practices (WFBPS) in the Malaysian oil and gas workplace: Experiences amongst managers and executives* Brunel University London].
- Jain, S., & K. Nair, S. (2013). Research on work-family balance: A review. *Business Perspectives and Research*, 2(1), 43-58.
- Kallman, M. E., & Ferorelli, J. (2024). *The conceivable future: Planning families and taking action in the age of climate change*. Rowman & Littlefield.
- Kamboj, J. (2024). Hypothesized the relationship between work-family boundaries, work-life balance, workload, and employees' well-being: Moderated mediation analysis. *Human Systems Management*, 01672533251331490.
- Karakasnaki, M., Pantouvakis, A., & Vlachos, I. (2023). Maritime social sustainability: Conceptualization and scale development. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 121, 103804.
- Kazemi, M., & Rashidi Toghraejardi, M. (2022). The effect of role conflict on the balance of work and life of Technical Teachers with mediation of job satisfaction. *Teaching and Learning Research*, 19(2), 123-138.
- Kazemi, S., Arshadi, N., Naisi, A., & Naami, A. (2017). The effect of work-family conflict and work-Family Enrichment on turnover intention and Psychological Well-Being: the mediating role of work-life balance. *Psychological Models and Methods*, 8(27), 83-108.
- Lizano, E. L., Hsiao, H.-Y., Mor Barak, M. E., & Casper, L. M. (2014). Support in the workplace: Buffering the deleterious effects of work-family conflict on child welfare workers' well-being and

- Phenomenological Study. *Public Organizations Management*, 13(Series 49 ()), 1-16.
- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146.
- Stankiewicz, J., Bortnowska, H., & Łychmus, P. (2014). Conditions necessary to maintain work-life balance of employees-in the light of the research results. *Management*, 18(1), 326-340.
- Strauss, A. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge university press.
- Sulaymonov, A. (2018). FLEXIBLE WORKING AS A DEVELOPING PRACTICE. *ББК 65.0501 C 56*, 346.
- Talebi, A., Koushki Jahromi, Ū., & Boudlayee, H. (2020). Design of Work-Family and Family-Work Spillover Model (Case Study: Control Flight Department Staff of the Country Airport Company. *Journal of Transportation Research*, 17(3), 181-202.
- Tavangar, H., Alhani, F., & Vanaki, Z. (2012). Nurses experience of work-family conflict and performance of the children's rights: A qualitative study. *Tolooebehdasht*, 10(3), 106-126.
- Wang, Y. (2024). Work-Family conflict and balance strategies—an analysis based on the work-family resources model. *Open Journal of Business and Management*, 12(2), 1228-1239.
- Williams, C. L. (2018). The gendered discourse of work-family balance in the oil and gas industry. *Social Currents*, 5(2), 120-139.
- Wu, G., Wu, Y., Li, H., & Dan, C. (2018). Job burnout, work-family conflict and project performance for construction professionals: The moderating role of organizational support. *International journal of environmental research and public health*, 15(12), 2869.
- Zakerfard, M., Nouri, A., Talebi, H., & Samavatyan, H. (2014). The Relationship between Job Autonomy and Organizational Citizenship Behaviors, Considering the Mediating Role of Work-Family Balance. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 1(2), 21-38.
- Zakirfard, M. S., Nouri, A., Talebi, H., & Samavatian, H. (2015). *Organizational justice and employee behavioral outcomes: The mediating role of work-family balance*.
- Congress of the Iranian Psychological Association, <https://sid.ir/paper/828962/fa>
<https://sid.ir/paper/828962/fa>