



مدل ساختاری گرایش به سوء مصرف مواد در پرسنل اقماری شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب ایران: ارزیابی اثر مستقیم و غیر مستقیم عوامل فردی، شغلی و اجتماعی

راعد پرواز^۱

کیوان کاکابرایی^۲✉

کریم افشاری‌نیا^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۱۳

چکیده

در گستره روان‌شناسی سلامت گرایش به سوء مصرف مواد از مهم‌ترین علل آسیب‌زا فردی، اجتماعی و شغلی محسوب می‌شود که هموار مورد توجه پژوهشگران قرار دارد. پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل ساختاری گرایش سوء مصرف مواد با ارزیابی اثر مستقیم و غیر مستقیم عوامل فردی، شغلی و اجتماعی در پرسنل اقماری شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب ایران انجام شد. روش پژوهش حاضر همبستگی و جامعه آماری این پژوهش شامل پرسنل اقماری شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب کشور بود. نمونه آماری از طریق روش نمونه‌برداری طبقه‌ای تصادفی ۳۸۴ نفر انتخاب و پرسشنامه فردی، شغلی، اجتماعی و سوء مصرف مواد را تکمیل کردند. نتایج نشان داد که الگوهای فردی، شغلی و اجتماعی با سوء مصرف مواد ارتباط مستقیمی دارند. همچنین دیگر نتایج این پژوهش نشان داد الگوهای اجتماعی نقش میانجی‌گری را بین الگوهای فرد و شغلی با گرایش به سوء مصرف مواد ایفا می‌کند. بر این اساس به نظر می‌رسد الگوهای فردی، اجتماعی و شغلی که مجموعه‌ای از توانایی‌های بنیادی هستند که با اثرات مستقیم یا غیر مستقیم خود پیش‌بینی گرایش به سوء مصرف مواد در محیط‌های مختلف اجتماعی از جمله کار اقماری را تبیین می‌کنند.

واژگان کلیدی: عوامل فردی، عوامل اجتماعی، عوامل شغلی، گرایش سوء مصرف مواد

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران parvazr@yahoo.com

۲. نویسنده مسئول: دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران. kakabraee@gmail.com

۳. استادیار گروه روان‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران. k.afshariniya@yahoo.com

مقدمه

قرن بیست یکم با رقابت شدید سازمان‌ها و شرکت‌های صنعتی برای حفظ بقا و در امان ماندن از رکود اقتصادی و ورشکستگی و همچنین تلاش بی‌وقفه برای کسب موفقیت و سودآوری توصیف شده است. بر این اساس پرداختن به مسائل رفتار سازمانی و پیشگیری از آسیب‌های روانی اجتماعی نیروی انسانی از اهمیت فراوانی برخوردار است (آپلام، بارتولوموچی، بائومیر، بلولینگر، کریگن، دور، گریتید و سیرینو^۱، ۲۰۲۰؛ ویو، رین، ونگ، هی، می و زینگ^۲، ۲۰۲۱). شواهد تجربی مختلف تأکید کرده‌اند که تجربه کار سخت، زمینه مواجهه با طیف وسیعی از تجارب تنیدگی‌زا و نارضایتی شغلی را برای گروه‌های مختلف شغلی به همراه می‌آورد (لا و جیوئو^۳، ۲۰۱۶؛ مانسون و باس^۴، ۲۰۱۷، رودالوا و مستافین^۵، ۲۰۱۷). عوامل مؤثر شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و خدمت در محیط‌های دشوار اقماری موضوعاتی هستند که هر یک به نوعی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می‌کنند (مانسون و همکاران، ۲۰۱۷). با توجه به شرایط شغلی افراد اقماری به دلیل سختی کار و دوری از خانواده این افراد همواره با احساس فشار روانی مواجه هستند و این شرایط، بروز افسردگی، اضطراب، عدم کارایی، بی‌علاقگی به کار، غیبت‌های مکرر، عدم رضایت شغلی، عدم حضور به موقع در محیط کار و شکایت از مسئولان و گرایش به مصرف مواد در آن‌ها را افزایش می‌دهد (پرواز، کاکابرابی و افشاری نیا، ۱۴۰۱؛ رودالوا و همکاران، ۲۰۱۷). از سوی دیگر باید اشاره کرد که کارکنان و خانواده‌های اقماری در صنعت نفت به دلیل ماهیت شغلی خود با مشکلات فراوان‌تری مواجه هستند که بخش زیادی از این مشکلات، فردی، شغلی و اجتماعی و به دلیل عدم تعادل در زندگی و کار است، فردی که به صورت اقماری کار می‌کند، مدت زیادی را در خانه و خانواده حضور ندارد، عدم حضور پیوسته یکی از زوجین در خانواده، مشکلاتی را در روابط عاطفی و اجتماعی افراد و تقسیم وظایف و مسئولیت‌ها ایجاد می‌کند که بسیاری از افراد اقماری، توان پاسخگویی و اتخاذ راه حل کارآمد مقابله با این مشکلات را ندارند (پرواز و همکاران، ۱۴۰۱). بر این اساس می‌توان اظهار کرد شرایط اشاره شده تا حد زیادی می‌تواند باعث شود تا افراد اقماری بیشتر در معرض آسیب‌های فردی و اجتماعی از جمله گرایش به سوء مصرف مواد قرار گیرند. سو مصرف مواد از مهمترین مشکلات تهدیدکننده منابع انسانی هر جامعه‌ای محسوب می‌شود (ویو و همکاران، ۲۰۲۱). دیدگاه‌های مختلفی درباره گرایش به سوء مصرف مواد مطرح شده است، بر اساس روی آورد خلق^۶ افراد در هنگامه مواجهه با هیجان‌های منفی از جمله شرایط دشوار شغلی تمایل به بروز برخی از رفتارهای پرخطر از جمله استفاده مفرط از شبکه‌های مجازی، مصرف سیگار، مواد و نوشیدن الکل در او دو چندان می‌شود (چیون^۷، ۲۰۲۰). نظریه طرح‌ریزی شغلی نیز بیان می‌کند موقعیت و شرایط استرس‌زا شغلی تا حد زیادی می‌تواند باعث افزایش سوء مصرف مواد شود (بریچه بریپی،

¹ . Appelbaum., Bartolomucci, Beaumier, Boulanger, Corrigan, Dore, Girard & Serrano

² . Wu, Ren, Wang, He, Ma and Zhang

³ . Law and Guo

⁴ . Monsen and Boss

⁵ . Rudaleva and Mustafin

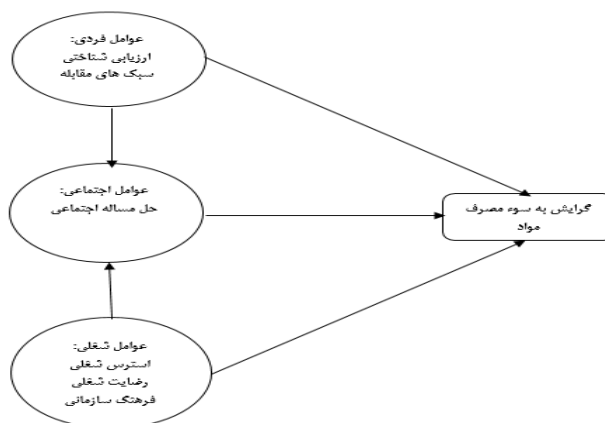
⁶ . Mood enhancement hypothesis

⁷ . Chun

نعمی، زرگر و هاشمی، ۱۳۹۸). به عبارت دیگر غالب افراد با مشاغل سخت با تجربه طیف گسترده‌ای از عوامل استرس‌زای شدید شغلی همراه هستند و شواهد تجربی مختلف نشان داده‌اند که در موقعیت‌های شغلی، تفاوت فراوانی در کفایت الگوهای پاسخدهی فردی در مواجهه با عوامل استرس‌زا در پیش‌بینی و کنترل میزان تجارب استرس‌زا شغلی وجود دارد (لا و جیونو، ۲۰۱۶؛ وانگ، دمروتی و لبلانج^۱، ۲۰۱۷). در همین راستا سیمون، پلانت و کی کوت^۲ (۲۰۱۷) در پژوهشی نشان دادند افزایش رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری با عملکرد فردی دارد، همچنین نتایج این پژوهش نشان داد میزان رضایت شغلی با مصرف دخانیات و مشروبات الکلی، شیف کاری و مقدار زمان گذراندن در محل کار رابطه معکوس و معناداری دارد. نتایج مطالعات دیگر نشان می‌دهد که در تبیین تغییرپذیری سطوح تجارب استرس‌زای شغلی؛ توجه به نقش با اهمیت منابع مقابله‌ای عوامل موقعیتی، فردی، اجتماعی و شغلی به عنوان عوامل پیش‌بینی‌کننده گرایش به مصرف مواد یک ضرورت پژوهشی انکارناپذیر است (رودالوا و همکاران، ۲۰۱۷ آپلام و همکاران، ۲۰۲۰؛ ویو و همکاران، ۲۰۲۱). در همین راستا بریچه بریپی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی اثر مستقیم تعارض بین فردی بر آمادگی به اعتیاد با نقش میانجی‌گر استرس شغلی را بررسی کردند، نتایج نشان تعارض بین فردی به صورت مستقیم و از طریق استرس شغلی بر آمادگی به اعتیاد نقش تعیین‌کننده‌ای دارد. پرواز و همکاران (۱۴۰۱) نیز در پژوهشی نشان دادند بین حل مسئله اجتماعی و رضایت شغلی با سومصرف مواد رابطه مستقیمی وجود دارد. بر این اساس و با توجه به نقش تعیین‌کننده قلمروهای مفهومی عوامل فردی از جمله فرایندهای ارزیابی شناختی و منابع مقابله‌ای، و عوامل اجتماعی مانند جهت‌گیری مثبت، منفی و سبک‌های حل مسئله و عوامل شغلی مانند تنیدگی شغلی، رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی به منظور مطالعه و بازشناسی منابع درون- برون فردی اثرگذار بر گرایش به مصرف مواد و بررسی ارزیابی مستقیم و غیر مستقیم آن‌ها، می‌تواند یافته‌های عملی مؤثری را در اختیار تصمیم‌گیرندگان و برنامه‌ریزان به ویژه در جامعه هدف صنعت نفت قرار دهند. در همین راستا و با توجه به اهمیت درک روابط عوامل پیش‌بینی‌کننده گرایش به مصرف در موقعیت‌های شغلی دشوار، هدف از پژوهش حاضر ارائه مدل ساختاری گرایش به سوء مصرف مواد با ارزیابی اثر مستقیم و غیر مستقیم عوامل فردی، اجتماعی و شغلی در پرسنل اقماری شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب ایران بود. بر اساس مدل مفهومی (شکل ۱) به صورت مستقیم رابطه عوامل فردی، اجتماعی و شغلی با گرایش به سوء مصرف بررسی شد و نقش عوامل فردی و شغلی با میانجگری عوامل اجتماعی در گرایش به مصرف مواد تبیین شد.

¹. Wang , Demerouti and Le Blanc

² . Simone, Planta and Cicotto



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

روش

پژوهش حاضر با توجه به هدف کاربردی و شیوه اجرا همبستگی بود. جامعه آماری، شامل پرسنل شاغل در مناطق اقماری پنجگانه شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب کشور بود. ۳۸۴ نفر با استفاده از روش نمونه‌برداری تصادفی طبقه‌ای^۱ (در بین مناطق اقماری، چشمه خوش، دهلران، سرکان و ماله کوه، تنگ بیجار و نفت شهر) به عنوان نمونه انتخاب شدند. شایان ذکر است که نمونه اولیه ۴۰۵ نفر بودند، اما به دلیل ریزش و تکمیل نکردن پرسشنامه‌ها در نهایت ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه نهایی انتخاب شدند. در پژوهش‌های همبستگی مبتنی بر معادلات ساختاری تعداد نمونه بیشتر از ۲۰۰ نفر از لحاظ استنباط آماری مکفی تلقی می‌شود (ویتلی و بل^۲، ۲۰۰۲). روش جمع‌آوری داده‌ها به صورت گروهی بود، پس از توجیه مشارکت‌کنندگان و اخذ رضایت آگاهانه آن‌ها پرسشنامه فردی، اجتماعی و شغلی توسط شرکت‌کنندگان تکمیل شد و در نهایت داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نسخه بیست و چهار ویرایش نرم افزار (IBM AMOSS) مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM)، تجزیه و تحلیل شد.

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه‌های استفاده شده در این پژوهش عوامل فردی (ارزیابی شناختی و سبک‌های مقابله)، اجتماعی (حل مسأله اجتماعی)، شغلی (استرس شغلی، رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی) و گرایش به مصرف مواد بودند.

- **فرایندهای ارزیابی شناختی اولیه و ثانویه^۳:** لازاروس و فولکمن^۴ (۱۹۸۴) این ابزار را برای اندازه‌گیری فرایندهای ارزیابی شناختی ساخته‌اند؛ ابتدا همه مشارکت‌کنندگان در معرض یک موقعیت استرس‌زای فرضی یکسان قرار گرفتند «فرض کنید محل کارتان به شما خبر می‌دهند که به دلایل فردی دیگر قادر به کار

^۱. Stratified random sampling

^۲. Whitley and Ball

^۳. Primary And Secondary Appraisal Processes (PSAP)

^۴. Lazarus شدی Folkman

نیستید». پاسخ به موقعیت فرضی مطرح شده بر روی یک طیف پنج درجه‌ای اندازه‌گیری می‌شود. در پژوهش کاکابرایی، مرادی، افروز و هومن (۱۳۹۰) ضرایب آلفای کرانباخ ارزیابی شناختی اولیه و ثانویه در نمونه والدین کودکان عادی به ترتیب برابر ۰/۶۴، ۰/۶۹ و در کل ۰/۷۱ و برای نمونه والدین کودکان استثنایی ۰/۶۸، ۰/۷۱ و در کل ۰/۷۶ به دست آمد. در مطالعه حاضر، میزان آلفای کرانباخ به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۸۲ و در کل ۰/۸۷ به دست آمد.

• **نسخه کوتاه فهرست مقابله با موقعیت های تنیدگی^۱!** اندلر و پارکر^۲ (۱۹۹۰) با هدف ارزیابی انواع سبک‌های مقابله‌ای افراد در موقعیت‌های تنیدگی‌زا شامل سبک های مقابله حل مسئله مدار، هیجان‌مدار و اجتنابی این ابزار را طراحی کردند. این آزمون شامل ۴۸ سؤال است که هر ۱۶ سؤال به یکی از ابعاد مقابله مربوط بوده و پاسخ به هر سؤال در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت مشخص می‌شود. در مطالعه کاکابرایی و همکاران (۱۳۹۰)، ضرایب آلفای کرانباخ برای سه عامل حل مسئله مداری، اجتنابی بودن و هیجان مداری در بین والدین کودکان عادی به ترتیب برابر با ۰/۸۰، ۰/۷۵، ۰/۶۵ و در کل ۰/۷۶ و در بین والدین کودکان استثنایی به ترتیب برابر با ۰/۸۴، ۰/۷۳، ۰/۶۵ و در کل ۰/۷۸ به دست آمد. در مطالعه حاضر، میزان آلفای کرانباخ به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۷۳، ۰/۶۹ و ۰/۸۶ و در کل ۰/۸۱ به دست آمد.

• **حل مسئله اجتماعی^۳!** دزوریل^۴ (۱۹۸۶) این ابزار را با هدف ارزیابی توانایی حل مسئله اجتماعی طراحی کرده است. در این پژوهش از نسخه ۲۵ سؤالی تجدیدنظر شده که شامل پنج زیرمقیاس جهت‌گیری مثبت نسبت به مسئله، جهت‌گیری منفی نسبت به مسئله، سبک منطقی حل مسئله، سبک تکانشگری/بی‌دقتی حل مسئله، سبک اجتنابی حل مسئله استفاده شد. شیوه نمره‌گذاری در مقیاس لیکرت ۵ درجه است. نتایج مربوط به همسانی درونی این فهرست در گروه‌های سنی مختلف نشان داد که فهرست مزبور، همسانی درونی بالایی دارد (۰/۶۹ تا ۰/۹۵). روایی همگرایی نسخه‌های انگلیسی و اسپانیایی فرم کوتاه فهرست تجدید نظر شده حل مسئله اجتماعی را تأیید کردند (دزوریل و نزو^۵، ۲۰۰۷). در مطالعه حاضر، میزان آلفای کرانباخ به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۸۹، و ۰/۸۰ و در کل ۰/۸۳ به دست آمد.

• **پرسشنامه تنیدگی شغلی^۶!** فیلیپ ال رایس^۷ (۱۹۹۲) این ابزار را طراحی کرد که دارای ۵۷ سؤال در شامل سه خرده مقیاس روابط بین فردی، وضعیت جسمانی و علائق شغلی است. این آزمون محدودیت زمانی ندارد و نمره‌گذاری آن در مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت انجام می‌شود و نمره استرس شغلی از جمع کل نمرات به دست می‌آید. در مطالعه حاتمی، (۱۳۷۸) میزان پایایی محاسبه شده با استفاده از آلفای کرانباخ ۰/۸۹، میزان روایی برای کل پرسشنامه ۰/۹۲ و برای سه خرده مقیاس روابط بین فردی، وضعیت اجتماعی و علائق شغلی به

^۱ Coping Inventory For Stressful Situations Short Form (CISS-SF)

^۲ Endler and Parker

^۳ Social Problem Solving Inventory

^۴ D'Zurilla

^۵ Nezu

^۶ Job Stress Inventory

^۷ Philip and Rice

- ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۸ و ۰/۸۸ ذکر شده است (نقل از حسنی و کاکابرای، ۱۳۹۶). در مطالعه حاضر، میزان آلفای کرونباخ به ترتیب برای سه خرده مقیاس ۰/۸۰، ۰/۷۹، ۰/۸۳ و در کل ۰/۸۴ به دست آمد.
- **پرسشنامه رضایت شغلی^۱**: این ابزار را دانت^۲ (۱۹۹۶) در قالب تئوری دو عاملی هرزبرگ تهیه کرده است. پرسشنامه حاوی ۳۶ عبارت درباره عوامل انگیزشی (عوامل درونی) و عوامل محیطی (عوامل بیرونی) است. در مقابل هر کدام از ۳۶ عبارت یک مقیاس ۷ درجه‌ای وجود دارد و از آزمودنی‌ها خواسته می‌شود میزان موافقت خود را از درجه ۱ تا ۷ مشخص کنند. این پرسشنامه را منور مجدزاده (۱۳۷۳) از انگلیسی به فارسی ترجمه و ویرایش، و توسط فتح‌آبادی (۱۳۷۸) در ایران هنجاریابی شده است و ضریب آلفای کرونباخ که آن ۰/۹۲ به دست آمده است (نقل از حسنی و کاکابرای، ۱۳۹۶). در مطالعه حاضر، میزان آلفای کرونباخ به ترتیب برای عوامل درونی و عوامل بیرونی ۰/۸۸ و ۰/۸۵ و در کل ۰/۸۹ به دست آمد.
 - **پرسشنامه فرهنگ سازمانی^۳**: این پرسشنامه ۲۵ سؤالی توسط دنیسون^۴ (۲۰۰۰) ساخته شد و چهار بعد درگیر شدن در کار، انطباق‌پذیری، ثبات و رسالت را می‌سنجد. در داخل کشور، رحیم‌نیا و علیزاده (۱۳۸۷)، آلفای ۰/۹۰ و اردلان و همکاران (۱۳۸۷) با آلفای ۰/۹۶ از آن استفاده کردند (نقل از پرواز و همکاران، ۱۴۰۱). در مطالعه حاضر، میزان آلفای کرونباخ به ترتیب برای درگیر شدن در کار، انطباق‌پذیری، ثبات و رسالت؛ ۰/۷۶، ۰/۸۱، ۰/۸۹ و ۰/۷۲ و در کل ۰/۸۳ به دست آمد.
 - **پرسشنامه غربالگری مصرف مواد^۵**: اسکینر^۶ (۱۹۸۲) این ابزار را ساخته است که نسخه اصلی آن دارای ۲۸ عبارت بود، اما در نسخه‌های جدید در دو فرمت بزرگسال و نوجوان ۱۰ و ۲۰ سؤالی طراحی شده است. ضریب آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش سراج‌زاده، سید حسن (۱۳۸۶) ۰/۸۹ بود (نقل از محمدخانی، ۱۳۸۶). در این پژوهش از نسخه خود گزارش دهی بزرگسال ۲۰ سؤالی (بله یا خیر) استفاده شده است و میزان آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۸۶ به دست آمد.

یافته‌ها

میانگین سنی شرکت‌کنندگان سال ۳۸/۷ بود. ۸۹ نفر از شرکت‌کنندگان مجرد (۲۳/۳ درصد) و ۲۹۵ نفر متأهل (۷۰/۷۶ درصد) بوده‌اند. شاخص‌های توصیفی پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است. در این پژوهش معادلات ساختاری با رویکرد حداکثر درست‌نمایی، در دو مرحله اصلی «بررسی برازش مدل» و سپس «آزمودن فرضیه‌های پژوهش» اقدام شد. پیش فرض همبستگی میان متغیرهای پژوهش، برای انجام مدل معادلات ساختاری نیز بررسی شد که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است.

1. Job satisfaction questionnaire

2. Dante

3. Organizational culture questionnaire

4. Denison

5. Substance use screening questionnaire

6. Skinner

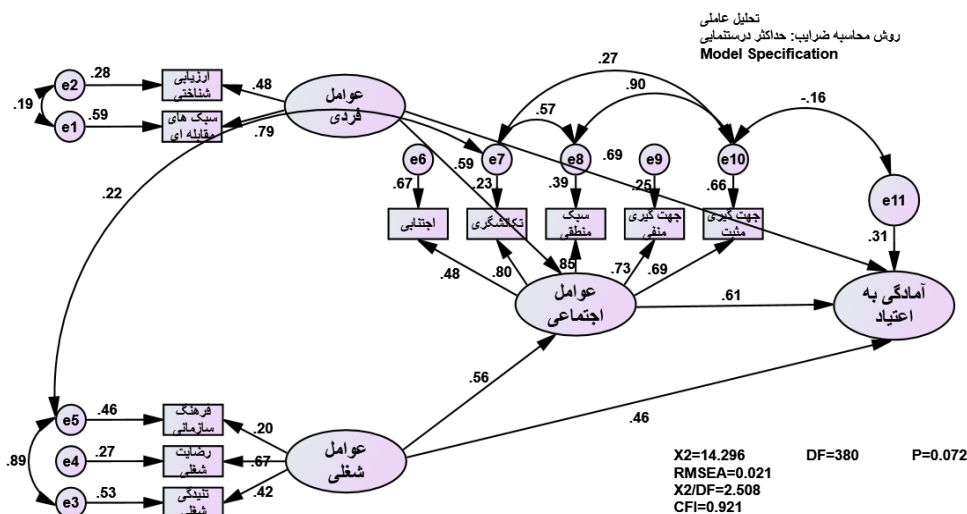
جدول ۱: شاخص‌های پراکندگی متغیرهای پژوهش

| متغیر | تعداد | میانگین | انحراف از معیار |
|-------------------------|-------|---------|-----------------|
| آمادگی به اعتیاد فعال | ۳۸۴ | ۳۳/۰۶ | ۱۳/۷۴ |
| آمادگی به اعتیاد منفعل | ۳۸۴ | ۲۲/۷۵ | ۹/۱۷ |
| آمادگی به اعتیاد | ۳۸۴ | ۵۵/۸۰ | ۲۰/۴۶ |
| ارزیابی اولیه | ۳۸۴ | ۹/۷۱ | ۲/۳۴ |
| ارزیابی ثانویه | ۳۸۴ | ۸/۳۲ | ۲/۵۶ |
| ارزیابی شناختی | ۳۸۴ | ۱۸/۰۳ | ۲/۰۱ |
| سبک حل مسأله‌مدار | ۳۸۴ | ۲۰/۴۷ | ۵/۳۱ |
| سبک هیجان‌مدار | ۳۸۴ | ۲۱/۰۶ | ۵/۲۵ |
| سبک اجتنابی | ۳۸۴ | ۲۱/۹۲ | ۵/۰۸ |
| سبک‌های مقابله | ۳۸۴ | ۶۳/۴۵ | ۶/۶۰ |
| جهت‌گیری مثبت | ۳۸۴ | ۹/۷۷ | ۲/۵۷ |
| جهت‌گیری منفی | ۳۸۴ | ۱۶/۲۹ | ۲/۸۴ |
| سبک منطقی | ۳۸۴ | ۲۰/۰۹ | ۵/۲۲ |
| سبک تکانشی | ۳۸۴ | ۱۵/۸۵ | ۴/۱۰ |
| سبک اجتنابی | ۳۸۴ | ۱۳/۱۹ | ۴/۱۵ |
| سبک‌های حل مسأله | ۳۸۴ | ۷۵/۱۹ | ۷/۱۵ |
| خصوصیات شرکت | ۳۸۴ | ۱۱/۶۴ | ۲/۸۶ |
| رهبری | ۳۸۴ | ۱۲/۵۳ | ۳/۷۵ |
| انسجام | ۳۸۴ | ۱۰/۷۸ | ۳/۳۸ |
| تاکید و تمرکز استراتژیک | ۳۸۴ | ۱۲/۶۷ | ۳/۲۸ |
| مدیریت کارکنان | ۳۸۴ | ۱۱/۴۲ | ۳/۲۶ |
| معیار موفقیت | ۳۸۴ | ۱۱/۳۰ | ۳/۳۶ |
| فرهنگ سازمانی | ۳۸۴ | ۷۰/۳۵ | ۱۲/۶۷ |
| عوامل انگیزشی | ۳۸۴ | ۵۹/۸۲ | ۱۱/۵۸ |
| عوامل محیطی | ۳۸۴ | ۵۶/۸۸ | ۱۳/۱۸ |
| رضایت شغلی | ۳۸۴ | ۱۱۶/۷۰ | ۲۲/۹۲ |
| فشار زمانی | ۳۸۴ | ۲۲/۵۵ | ۴/۷۷ |
| اضطراب شغلی | ۳۸۴ | ۱۶/۰۰ | ۳/۷۴ |
| تنیدگی شغل | ۳۸۴ | ۳۸/۵۵ | ۵/۹۹ |

جدول ۲: ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

| متغیرها | عوامل فردی | عوامل اجتماعی | عوامل شغلی | گرایش به سوء مصرف مواد |
|------------------------|---------------------|--------------------|---------------------|------------------------|
| عوامل فردی | ۱ | - | - | - |
| عوامل اجتماعی | ۰/۳۲۹ sig=۰/۰۰۳ | ۱ | - | - |
| عوامل شغلی | ۰/۳۱۹ sig=۰/۰۱۹ | ۰/۴۱۲ sig=۰/۰۰۰ | ۱ | - |
| گرایش به سوء مصرف مواد | -۰/۵۹۸ sig=۰/۰۰۰ | ۰/۳۹۶ sig=۰/۰۰۲ | -۰/۴۸۸ sig=۰/۰۰۰ | ۱ |

جدول (۲) نشان داد همبستگی بین کلیه متغیرهای پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد کمتر از ۰/۰۵ برقرار و همبستگی معناداری وجود دارد. در این پژوهش، به منظور دستیابی به مدل، از شیوه مدل‌یابی معادلات ساختاری که مبتنی بر روابط علی بین متغیرها استفاده شد که در شکل ۱ آمده است.



شکل ۱. الگوی تأیید شده رابطه بین متغیرهای عوامل فردی و شغلی و گرایش به سوء مصرف مواد با میانجیگری عوامل اجتماعی

جدول ۳: شاخص‌های برازش مدل رابطه بین متغیرهای عوامل فردی و شغلی و گرایش به سوء مصرف مواد (آمادگی به اعتیاد) با میانجیگری عوامل اجتماعی

| PCFI | PNFI | PRATIO | RFI | IFI | CFI | NFI | RMSEA | X2/df | مدل کلی |
|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------|
| >۰/۵۰ | >۰/۵۰ | >۰/۵۰ | >۰/۹ | >۰/۹ | >۰/۹ | >۰/۹ | <۰/۰۵ | <۳ | میزان قابل قبول |
| ۰/۵۲۴ | ۰/۶۰۱ | ۰/۵۸۱ | ۰/۹۱۲ | ۰/۹۳۷ | ۰/۹۲۱ | ۰/۹۵۶ | ۰/۰۲۱ | ۲/۵۰۸ | مقادیر محاسبه شده |

نتایج تحلیل معادلات ساختاری (جدول ۳) الگوی رابطه بین متغیرهای عوامل فردی و شغلی و گرایش به سوء مصرف مواد با میانجیگری عوامل اجتماعی نشان داد شاخص برازش هنجار شده بنتلر-بونت^۱ (NFI) برابر ۰/۹۶، شاخص برازش نسبی^۲ (RFI) برابر ۰/۹۱، شاخص برازش افزایشی^۳ (IFI) برابر ۰/۹۴، شاخص برازش تطبیقی^۴ (CFI) برابر ۰/۹۲، بوده که برای هر سه متغیر، همه شاخص‌ها حاکی از تأیید مدل (مقادیر شاخص‌ها بزرگتر از مقدار ۰/۹۰) است. شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد^۵ (RMSEA) برابر ۰/۰۲۱ بوده که با توجه به مقدار استاندارد کمتر از ۰/۰۵، مطلوب است. همچنین شاخص هنجار شده مقتصد^۶ (PNFI) برابر ۰/۵۹، شاخص برازش تطبیقی مقتصد^۷ (PCFI) برابر ۰/۶۰ و شاخص نسبت مقتصد بودن^۸ (PRATIO) برابر ۰/۵۸ بوده که برای هر سه متغیر، همه شاخص‌ها حاکی از تأیید مدل (مقادیر شاخص‌ها بزرگتر از مقدار ۰/۵۰) است. بنابراین نتایج شکل ۲، با توجه به مدل برازش یافته و انجام آزمون سوبل^۹ در برخی روابط، تأثیر مستقیم عوامل فردی بر گرایش به سوء مصرف مواد برابر ۰/۴۸، عوامل شغلی ۰/۲۲ و عوامل اجتماعی برابر ۰/۳۸ بوده، همچنین تأثیر غیرمستقیم عوامل فردی بر گرایش به سوء مصرف مواد از طریق عوامل اجتماعی برابر ۰/۱۴ و عوامل شغلی ۰/۱۲ بود که همگی در سطح $P < 0.05$ معنادار هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی الگوی روابط ساختاری بین متغیرهای عوامل فردی و شغلی و گرایش به سوء مصرف مواد با میانجیگری عوامل اجتماعی در پرسنل اقماری شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب ایران انجام شد. نتایج این پژوهش نشان داد، عوامل فردی شامل ارزیابی شناختی و سبک‌های مقابله در گرایش به سوء مصرف مواد پرسنل اقماری اثر مستقیمی دارد. همچنین نتایج نشان داد عوامل اجتماعی شامل جهت‌گیری مثبت و منفی و سبک حل مسأله نیز در گرایش به سوء مصرف مواد پرسنل اقماری اثر مستقیمی داشت. دیگر نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که عوامل شغلی مانند فرهنگ سازمانی، تنیدگی شغلی و رضایت شغلی در گرایش به سوء مصرف

۱. Normed Fit Index
 ۲. Ratio Fit Index
 ۳. Incremental Fit Index
 ۴. Comparative Fit Index
 ۵. Root Mean Square Error of Approximation
 ۶. Parsimony Normed Fit Index
 ۷. Parsimony Comparative Fit Index
 ۸. Parsimony Ratio
 ۹. Sobel Test

مواد پرسنل اقماری اثر مستقیمی دارند. همچنین نتایج نشان داد عوامل اجتماعی شامل جهت گیری مثبت و منفی، سبک حل مسأله در رابطه عوامل فردی (ارزیابی شناختی و سبک‌های مقابله) با گرایش به سوء مصرف مواد پرسنل اقماری نقش میانجیگر دارند. همچنین نتایج حاکی از آن بود که عوامل اجتماعی شامل جهت‌گیری مثبت و منفی، سبک حل مسأله در رابطه بین عوامل شغلی (فرهنگ سازمانی، تنیدگی شغلی و رضایت شغلی) با گرایش به سوء مصرف مواد پرسنل اقماری نقش میانجیگر داشت. نتایج این پژوهش با برخی از یافته‌های لا و جیونو (۲۰۱۶)؛ مانسون و باس (۲۰۱۷)؛ رودالوا و مستافین (۲۰۱۷) همخوانی داشت. همسو با نتایج این پژوهش سیمون و همکاران (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای نشان دادند افزایش رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری با عملکرد فردی دارد، همچنین نتایج این پژوهش نشان داد میزان رضایت شغلی با مصرف دخانیات و مشروبات الکلی رابطه مستقیمی دارد. در همین راستا و همسو با نتایج پژوهش حاضر نتایج مطالعات دیگر نشان می‌دهد که در سطوح تجارب شغلی به عنوان عوامل پیش‌بینی کننده گرایش به مصرف مواد تبیین‌پذیر است (رودالوا و همکاران، ۲۰۱۷ آپلام و همکاران، ۲۰۲۰؛ ویو و همکاران، ۲۰۲۱). همچنین مطالعه بریحه بریپی و همکاران (۱۳۹۸) نیز نشان داد اثر مستقیم و غیرمستقیم تعارض بین فردی بر آمادگی به اعتیاد با نقش میانجی گر استرس شغلی تبیین می‌شود و تعارض بین فردی به صورت مستقیم و از طریق استرس شغلی پیش‌بینی کننده آمادگی به اعتیاد است. پرواز و همکاران (۱۴۰۱) نیز در پژوهشی نشان دادند بین حل مسئله اجتماعی و رضایت شغلی با سومصرف مواد در بین پرسنل شرکت نفت رابطه مستقیمی وجود دارد.

در راستای تبیین نتایج این پژوهش نخست باید مطرح کرد شرایط کار اقماری به دلایل مختلف روانی و اجتماعی فرد را در معرض آسیب‌های فردی مانند احساس فشار روانی قرار می‌دهد (رودالوا و همکاران، ۲۰۱۷). در این هنگام چگونگی ارزیابی در مورد شرایط کار از اهمیت فراوانی برخوردار است. بدین معنا که هر چه جهت‌گیری و ارزیابی افراد از رویدادها محیط کار اقماری مثبت‌تر باشد از شیوه مقابله‌ای کارآمدتری مانند سبک مقابله‌ای حل مسئله‌مدار استفاده خواهد کرد و مواجهه مناسب‌تری برای پذیرش و حل مشکل اتخاذ می‌کند. به بیان دیگر که هر چه افراد در مواجهه با رویدادهای زندگی روزمره و حل مسائل پیش آمده، جهت‌گیری مثبت و کارآمدتری داشته و از توانایی واقعیت‌سنجی و خودسنجی مناسبی بهره ببرند، کمتر دچار احساسات و هیجانات منفی می‌شوند و برای تسکین مشکلات ناشی از دشواری محیط کار گرایش کمتری به سوء مصرف مواد خواهند داشت. چرا که احساسات و هیجانات منفی از مهم‌ترین محرک‌های گرایش به سوء مصرف مواد و در پی آن وابستگی به مواد هستند. به طوری کلی باید اذعان کرد الگوهای نادرست در پردازش اطلاعات اجتماعی، راهبردهای ناکارآمد حل مسأله اجتماعی و استدلال اجتماعی در شکل‌گیری سازش نایافتگی، نقش عمده ای ایفا می‌کند (ویو و همکاران، ۲۰۲۱). افرادی که در مقابله با چالش‌های زندگی خود از سبک‌های مقابله‌ای حل مسأله منطقی و جهت‌گیری مثبت به حل مسأله برخوردارند، تطابق و سازگاری کارآمدتری با محیط دارند و به دلیل تعاملات سازنده‌تر، از حمایت اجتماعی بالاتری بهره برده و سلامت روان مناسب‌تری دارند. پژوهش‌های مختلف همسو با نتایج این پژوهش نشان داده است ارزیابی شناختی، سبک‌های مقابله و حل مسأله اجتماعی در گرایش به رفتارهای پرخطر مانند مصرف سیگار، الکل و مواد مخدر نقش تعیین کننده‌ای دارد (پرواز و همکاران، ۱۴۰۱؛ ویو و همکاران،

۲۰۲۱). بنابراین، می‌توان گفت فردی که در دشواری‌های زندگی مانند کار اقماری پردازش شناختی مناسبی از مشکلات پیش رو داشته باشد با جهت‌گیری مثبت می‌تواند با اتخاذ سبک‌های مقابله‌ای منطقی در مواقع استرس‌زا واکنش کارآمد و مثبت نشان دهد و به جای تسکین خود از طریق گرایش به مصرف مواد راهبرد مقابله‌ای مناسب‌تری را اتخاذ می‌کنند.

به طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد، عوامل فردی، شغلی و اجتماعی با سوء مصرف مواد ارتباط مستقیمی دارند. همچنین الگوهای اجتماعی نقش میانجیگری را بین عوامل فرد و شغلی با گرایش به سوء مصرف مواد در میان پرسنل اقماری ایفا می‌کند. بر این اساس می‌توان اظهار کرد که الگوهای فردی، اجتماعی و شغلی که مجموعه‌ای از توانایی‌های بنیادی هستند که با اثرات مستقیم یا غیر مستقیم خود پیش‌بینی‌کننده گرایش به مصرف مواد را در محیط‌های مختلف اجتماعی تبیین می‌کنند. یافته‌های این پژوهش تا حد زیادی قلمرو تطبیقی روابط عوامل فردی، اجتماعی و شغلی را وسعت بخشیده است. البته این پژوهش نیز همانند سایر پژوهش‌ها، از محدودیت‌هایی برخوردار بود از جمله اینکه این پژوهش در میان پرسنل اقماری شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب کشور اجرا شده است، همچنین در نمونه این پژوهش با توجه به گستردگی جامعه هدف محدود بود. بنابراین، در تعمیم نتایج می‌بایست با احتیاط برخورد کرد و بدور از تفسیر روابط علت و معلولی بر نتایج کاربردی پژوهش تأکید کرد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی در نمونه وسیع‌تر با در نظر داشتن طبقات مختلف شغلی اجرا شود. همچنین بر اساس نتایج این پژوهش به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود برای مقابله مؤثر در گرایش به مصرف مواد در پرسنل اقماری بیش از پیش به مقوله‌های نیازسنجی، آگاه‌سازی و آموزش پرسنل اقماری توجه شود. همچنین به برنامه‌ریزان و مدیران شرکت نفت در مناطق اقماری پیشنهاد می‌شود شرایط رایگان آموزش و مشاوره فردی و گروهی در راستای ایمن‌سازی و بازسازی شناختی پرسنل اقماری و خانواده‌های آن‌ها را جهت مقابله کارآمد با گرایش به سوء مصرف مواد فراهم کنند.

تشکر و قدردانی: پژوهش حاضر در مناطق شرکت نفت و گاز غرب کشور انجام شده است و از همکاری صمیمانه تمامی مشارکت‌کنندگان کمال تشکر را داریم.

فهرست منابع

- Appelbaum, S. H., Bartolomucci, N., Beaumier, E., Boulanger, J., Corrigan, R., Dore, I., Girard, C. and Serrano, C. (2020). Organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust. *Management Decision*, 42, 13-40.
- Bariha Barihi, H; Naami, A; Zargar, Y. and Hashemi, S. (2018). The effect of interpersonal conflict on readiness for addiction: the mediating role of occupational stress, *Addiction Research*, 51(13): 127-142.
- Chun, J. (2020). Public health threat of tobacco and substance use in Asia: An introduction to the theme issue. *Journal of psychoactive drugs*, 52, 1-4
- D'Zurilla, T. J. and Nezu, A. M. (2007). *Problem-solving therapy: a positive approach to clinical intervention*. (3rded.). New York: springer.
- Endler, N.S. and Parker, J.D.A. (1990). Multidimensional assessment of coping: a critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 844-854.

- Hasni, K. and Kakabraee, K. (2016). Investigating the psychometric characteristics of Philip L. Rice's job stress questionnaire among the employees of Kermanshah National Bank in 2016, *Psychological Journal*, 23(6): 45-65.
- Kakabraee, K., Moradi, A. R., Afrooz, Gh.A., Homan, H. and Shokri, O. (2011). Factorial validity and measurement invariance of the short version of the list of dealing with stressful situations in parents of normal and exceptional children, *Applied Psychology Quarterly*, 20(4): 74-90.
- Law, F.M. and Guo, G.J. (2016). Correlation of Hope and Self-Efficacy with Job Satisfaction, Job Stress, and Organizational Commitment for Correctional Officers in the Taiwan Prison System. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*. 60(11), 1257-1277.
- Lazarus, R. S. and Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Mohammad Khani, Sh. (2007). A structural model of substance use in at-risk adolescents: evaluating direct and indirect effects, *Research in Psychological Health*, 2(1): 5-17.
- Monsen, E., and Boss, R.W. (2017). The Impact of Strategic Entrepreneurship inside the Organization: Examining Job Stress and Employee Retention. 33(1). pp: 71-104.
- Parvaz, R; Kakabraee, K. and Afsharinia, K. (2022). Prediction of substance abuse tendency of married men based on social problem solving and job satisfaction, *Iranian Islamic Family Studies*, 3(1): 6-16.
- Rudaleva, I. and Mustafin, A. (2017). The Impact of Stress Stability on Job Satisfaction and the Quality of Human Capital. *Journal of History Culture and Art Research*, 6(5), 333-341.
- Simone, S., Planta., A. and Cicotto, G . (2017). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*. Volume 39, Pages 130-140.
- Wang, H. J., Demerouti, E. and Le Blanc, P. (2017). Transformational leadership, adaptability, and job crafting: The moderating role of organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 185-195.
- Whitley, E. and Ball, J. (2002). Statistics review 4: sample size calculations. *Critical care*, 6(4), 1-7 .
- Wu.,F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Ma, G. and Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, health & medicine*, 26(2), 204-211.

<https://doi.org/10.30495/hpsbjourna.2023.1952003.1065>

??????

1
2
3

Submission Date: 2021- 01-10 Acceptance Date: 2021- 04-05

Abstract

Keywords:

1
2
3



