Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Spring & Summer 2025, 12(1), 81-98
https://doi.org/10.22055/jiops.2025.46122.1432

Received: 13.09.2024
Received in revised form: 03.02.2025
Accepted: 13.03.2025

Providing a Model for Mental Well-being and Psychological Health in Oil Company Satellite Employees

Kamran Malekpour Lapari[1]* , Azam Bakhtyarirenani[2]

1. PhD in Higher Education Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran
2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran

Citation: Malekpour Lapari, K. & Bakhtyarirenani, A. (2025). Providing a model for mental well-being and psychological health in oil company satellite employees. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 12*(1), 81-98. doi: 10.22055/jiops.2025.46122.1432

Abstract

Introduction

The oil and gas industry, as one of the primary sources of employment, is subject to various stressors that significantly impact the mental and physical health of workers, particularly rotational employees in operational zones. Shift work and harsh environmental conditions, such as prolonged separation from family, high job demands, and exposure to physical and chemical hazards, contribute to increased stress, anxiety, occupational burnout, and physical health issues, including cardiovascular diseases and diabetes. These challenges not only undermine individual well-being but also lead to reduced productivity, increased absenteeism, and higher organizational costs. Global studies have demonstrated that working in operational areas can result in psychosocial and physical health problems. However, in Iran, comprehensive research on the mental health of shiftwork employees in the National Iranian Oil Company has been lacking. Most existing studies have focused on general occupational stress, with limited attention given to strategies for enhancing mental well-being. Therefore, examining the factors influencing the mental health of these workers and developing effective management strategies is essential to mitigate adverse consequences and improve workforce productivity.

Method

This study employing a qualitative approach and the meta-synthesis method based on the Sandelowski & Barroso (2007) framework. The aim of this method was to synthesize findings from related studies to generate new knowledge and provide a comprehensive perspective on mental well-being and psychological health among rotational workers. The statistical population comprised 453 scientific sources from domestic and international databases, published between 2010 and 2024 (1390–1402 SH),

* **Corresponding Author:** Kamran malekpour lapari
Email: malekpour.k92@gmail.com

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

identified through a systematic keyword search. Ultimately, 30 credible sources were purposefully selected based on specific criteria, including thematic relevance to workers' mental health, publication in reputable journals, and source authenticity. The validity of the study was assessed by expert opinions, and reliability was measured using Cohen's Kappa coefficient. Data were collected and analyzed through documentary research methods. The study was conducted following the seven-step meta-synthesis model of Sandelowski & Barroso.

Results

This study aimed to develop a model for mental well-being and psychological health among shiftwork employees in an oil industry. To achieve this, 30 relevant studies were reviewed and analyzed. The findings revealed that the final model comprises a set of influential factors categorized into five main dimensions. Macro-organizational factors, such as modernity and economic conditions, play a crucial role in workers' mental well-being. In today's world, mere access to material resources is insufficient; rather, a sense of security, happiness, and social satisfaction is equally essential. Psychosocial factors, including work-life balance, quality of work life, motivation, social security, social trust, and social capital, directly impact workers' mental health. Research suggests that shifting the focus from illness to psychological well-being enhances the quality of work life. Organizational factors also play a significant role in this model, encompassing workplace fairness, organizational management, human resource activities, rotational work culture, and workplace safety. Studies emphasize that effective human resource management and a positive organizational culture have a profound impact on employees' mental well-being. Furthermore, individual and occupational factors, such as personality traits, psychological skills, and job characteristics, also influence job satisfaction and mental health.

Discussion

Overall, the study findings highlight the necessity of addressing economic, social, organizational, and individual dimensions to improve the psychological well-being of shiftwork employees. Implementing supportive policies and enhancing workplace quality can significantly reduce stress and increase job satisfaction.

Keywords: Mental well-being, psychological health, satellite employees

مقاله پژوهشی

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

بهار و تابستان ۱٤۰٤، ۱۲(۱)، ۹۸-۸۱
https://doi.org/10.22055/jiops.2025.46122.1432

تاریخ دریافت: ۱٤۰۳/۰٦/۲۳
تاریخ بازنگری: ۱٤۰۳/۱۱/۱٤
تاریخ پذیرش: ۱٤۰۳/۱۲/۲٤

ارائه مدل بهزیستی ذهنی و سلامت روان در کارگران اقماری شرکت نفت

کامران مالکپور لپری [۱] *، اعظم بختیاری رنانی [۲]

۱. دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

بهزیستی ذهنی و سلامت روان از عوامل کلیدی در افزایش بهره‌وری و کیفیت زندگی افراد شاغل، به‌ویژه کارگران اقماری در صنایع نفت و گاز محسوب می‌شوند. این کارگران به دلیل شرایط خاص کاری مانند دوری از خانواده و محیط‌های کاری سخت، در معرض مشکلات روانی بیشتری قرار دارند. هدف این پژوهش ارائه یک مدل جامع برای بهبود بهزیستی ذهنی و سلامت روانی کارگران اقماری است که بتواند در کاهش استرس‌ها و ارتقای سلامت روانی آن‌ها مؤثر باشد. بدین منظور با استفاده از رویکرد کیفی و استراتژی سندلوسکی و بارسو (۲۰۰۷) مطالعاتی که در بازه زمانی (۱۳۹۰ تا ۱۴۰۳ برای اسناد داخلی و ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۴ برای اسناد لاتین) در فصلنامه‌های معتبر به چاپ رسیده بودند مورد جستجو قرار گرفتند و تعداد ۳۰ سند با استفاده از معیارهای ارزیابی عنوان، چکیده، محتوای و مهارت‌های ارزیابی حیاتی انتخاب و با روش کدگذاری سه مرحله‌ای (باز، محوری و انتخابی) در نرم‌افزار MAXQDA مورد تحلیل قرار گرفتند و نهایتاً مدل پژوهش با استفاده از نرم‌افزار EdrawMax طراحی شد. یافته‌های پژوهش براساس معیارهای کنترل کیفیت پژوهش‌های کیفی گوبا و لینکلن (۱۹۸۹) و فرمول هولستی ارزیابی شدند. براساس یافته‌های پژوهش ۳۰۱ نشانگر، ۲۴ مؤلفه و ۴ بعد برای مدل شناسایی شدند. ابعاد مدل استحصال‌شده شامل عوامل فراسازمانی (مدرنیته‌سازی و عوامل اقتصادی)، عوامل روانی-اجتماعی (تعادل کار و زندگی، کیفیت زندگی کاری، انگیزش، امنیت اجتماعی، اعتماد اجتماعی، سرمایه اجتماعی)، عوامل سازمانی (رعایت انصاف و عدالت در محیط کار، مدیریت تشکیلات و روش‌ها، فعالیت‌های منابع انسانی، فرهنگ محیط کار، ایمنی در محل کار)، عوامل فردی (روابط و مهارت بین‌فردی، ویژگی‌های شخصیتی، رفع بیماری‌ها و علائم روانی، کیفیت خواب، هیجانات مثبت) و عوامل شغلی (طراحی شغل، رضایت شغلی، چرخش شغلی، مسیر شغلی، امنیت شغلی و توسعه شغلی) بودند. با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد صنعت نفت برای برنامه‌ریزی و نوبت‌کاری کارگران مناطق عملیاتی که به‌صورت اقماری مشغول به کار هستند نتایج این تحقیق را مدنظر قرار دهند.

کلیدواژگان: بهزیستی ذهنی، سلامت روان، کارکنان اقماری

* **نویسنده مسئول:** کامران مالکپور لپری
رایانامه: malekpour.k92@gmail.com

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

مقدمه

صنعت نفت و گاز نقش مهمی در اقتصاد دارد و یکی از منابع اولیه اشتغال در کشورهای تولیدکننده نفت است (Baygi et al., 2022). با این‌حال، اشتغال در این صنعت تحت تأثیر عوامل استرس‌زا در محیط کار و خارج از محیط کار است که بر سلامت روانی و جسمی شاغلین آن به‌ویژه کارگران اقماری در مناطق عملیاتی تأثیر می‌گذارد (Chen & Wong, 2005). مطالعات قبلی نشان می‌دهد که کارگران اقماری و نوبت‌کاری در مناطق عملیاتی سطح بالایی از استرس مرتبط با کار دارند که منجر به پیامدهای ذهنی نامطلوب در میان آن‌ها گردیده است (Baygi et al., 2022؛ Chen & Wong, 2005). نوبت‌کاری به هر کاری که خارج از بازه زمانی ۷ صبح تا ۶ بعد از ظهر انجام می‌شود، تعریف شده است. برای پوشش بیست و چهارساعته، نیروی کار لازم است چند دوره کاری برنامه‌ریزی‌شده، علاوه بر استاندارد روز مانند شیفت شب، شیفت عصر، نوبت‌کاری و شیفت دائمی تعریف شود (Åkerstedt & Wright, 2009). بنابراین هنگامی که تعداد زیادی از نیروی کار در نوبت‌کاری و اقماری مشغول هستند، ارزیابی مشکلات احتمالی مرتبط با سلامت آن‌ها ضروری است. سلامت روان ضعیف و عوامل استرس زا در محل کار می‌تواند دلایلی بر ایجاد طیف وسیعی از بیماری‌های جسمی مانند فشار خون بالا، دیابت و بیماری‌های قلبی عروقی و... باشد. علاوه بر این، سلامت روان ضعیف می‌تواند باعث بیماری‌های روانی از جمله فرسودگی شغلی (Mehdi et al., 2021)، استرس شغلی، نارضایتی شغلی (Nafardastgerdi & Farhadi, 2024)، در میان کارکنان شود و به‌طور جدی بر توانایی آن‌ها برای مشارکت معنادار در زندگی شخصی و حرفه‌ای‌شان تأثیر بگذارد (Mete, 2023). داده‌های کشورهای مختلف در سراسر جهان نشان می‌دهد که مشکلات سلامت روانی یکی از دلایل ترک کار تعدادی از کارمندان است. به‌عنوان مثال در هلند، حدود ۵۸ درصد از ناتوانی‌های ناشی از کار مربوط به سلامت روان است. در بریتانیا، تخمین زده می‌شود که حدود ۳۰ تا ۴۰ درصد از غیبت ناشی از بیماری ناشی از نوعی بیماری روانی است (Kelloway et al., 2023). از این‌رو، مشکلات سلامت روان مستقیماً از طریق افزایش غیبت، تأثیر منفی بر بهره‌وری و سود و همچنین افزایش هزینه‌ها برای مقابله با این موضوع، بر کارفرمایان و مشاغل تأثیر می‌گذارد (Katmah et al., 2023) علاوه بر این، آن‌ها بر روحیه کارکنان تأثیر منفی می‌گذارند (Pfeffer & Williams, 2020). استرس ناشی از کار یکی از دلایل اصلی بیماری‌های شغلی، بهره‌وری ضعیف و خطاهای انسانی است. این به معنای افزایش غیبت ناشی از بیماری، جابجایی زیاد کارکنان و عملکرد ضعیف در سازمان و افزایش احتمالی حوادث ناشی از خطای انسانی است (Henssler et al., 2021). به‌علاوه، استرس ناشی از کار همچنین می‌تواند به‌صورت بیماری قلبی، کمردرد، سردرد، اختلالات گوارشی یا بیماری‌های جزئی مختلف ظاهر شود و همچنین منجر به اثرات روانی مانند اضطراب و افسردگی، از دست دادن تمرکز و تصمیم‌گیری ضعیف می‌شود (Holman et al., 2018) برخی از مشاغل بیش از سایرین در معرض خطر مشکلات سلامت روان هستند. مناطق عملیاتی، پالایشگاه‌ها و سکوهای نفتی به‌عنوان یکی از خطرناک‌ترین محیط‌ها برای فعالیت‌های کاری شناسایی شده است (Pizarro & Fuenzalida, 2021). کار در این محیط‌ها به‌عنوان یک فعالیت با بار سنگین تعریف می‌شود که دارای شرایط خطرناک و سیستم‌های سازمانی سخت از قبیل، دوری با فواصل طولانی از محل سکونت کارگران، برنامه‌های شیفت کاری با تقاضای بالا و فشار شغلی مرتبط با انطباق با اهداف تجاری است. ادبیات موجود به تفصیل بیان می‌کند که این ویژگی‌ها می‌توانند به شدت بر ایمنی و سلامت روانی کارگران تأثیر بگذارند و باعث بیماری‌های روانی، ناتوانی و حتی مرگ شوند (Kelloway et al., 2023). با توجه به این پیامدهای منفی، بررسی پیشینه پژوهش نشان داده است که کارگران مناطق عملیاتی سکوهای نفتی ممکن است به بیماری‌ها و عوارض سلامتی جسمی و روانی مبتلا شوند که با خطرات فیزیکی مانند قرار گرفتن در معرض گرد مایعات قابل اشتعال‌زا، غبار، دمای بالا، ارتفاع بالا، صدا و ارتعاشات محیطی، مواد شیمیایی، مواد و فلزات سنگین، جراحات و حوادث مرتبط است (Das & Singh, 2011). به همین ترتیب باعث خطرات روانی-اجتماعی مانند تقاضای شغلی بالا، پریشانی روانی، برنامه‌های نوبت کاری، دوری و انزوا به خانواده،

محیط‌های قانونی متخاصم، کارفرمایان پرخاشگر می‌شوند (Sepadi et al., 2020). به دلیل وجود هر دو نوع خطر در کار مناطق عملیاتی نفت‌خیز (فیزیکی و روانی-اجتماعی)، تحقیقات جهانی در این موضوع برخی از بیماری‌های شغلی معمولی ناشی از این محیط کاری را مشخص کرده‌اند، به‌عنوان مثال Basu et al. (2015) در تحقیقات خود به این نتایج دست یافتند که کارگران گاهی احساس می‌کنند عصبی هستند و یا استرس ناشی از کار را دارند و علائم استرس مزمن را گزارش کرده‌اند. Birkeland et al. (2015) اذعان نمودند که علائمی از جمله اختلالات روانی، استرس شغلی، اضطراب و افسردگی، اختلالات خواب و خستگی شاخص‌های جدی محیط کاری خطرناکی که کارگران در آن کار می‌کنند و می‌تواند تجربه رنج را ایجاد کند و سلامت آن‌ها را کاهش دهند. مطالعات Bauerle et al. (2018) بر خستگی در معادن نفتی متمرکز شده و عوامل مرتبط با آن را مانند کاهش کیفیت استراحت، کمبود خواب بر عملکرد شناختی ضعیف، نوبت‌کاری طولانی، اوقات فراغت، عدم تعادل بین کار و زندگی و خانواده توصیف کردند. موارد ذکرشده نه‌تنها باعث کاهش وضعیت سلامت کارگران می‌شوند، بلکه بهره‌وری و توسعه معادن را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهند (Pizarro & Fuenzalida, 2021). با این وجود مناطق عملیاتی صنعت نفت به نیروی کار فعال ۲۴ ساعته نیاز دارد. کارگران اقماری در ایران شیفت‌های کاری برنامه‌ریزی‌شده شامل ۲ هفته کاری و سپس ۲ هفته مرخصی را دنبال می‌کنند. مدت زمان استاندارد شیفت‌کاری برای این دسته از کارگران ۱۲ ساعت در روز است.

از آنجایی‌که که مهم‌ترین و ارزنده‌ترین ثروت و دارایی هر کشوری نیروی انسانی خلاق، کارآمد و سالم می‌باشد و از طرفی، جوامعی با وجود داشتن منابع و امکانات خدادادی و طبیعی سرشار به دلیل فقدان نیروی انسانی لایق و سالم توان بهره‌برداری از آن‌ها را ندارند، در نتیجه، مهم است که بدانیم سلامت روان و بهزیستی ذهنی کارگران تحت تأثیر چه عواملی قرار می‌گیرد که بتوانیم آن‌ها را به درستی مدیریت کنیم. از طرفی دیگر یکی از اجزای جدایی‌ناپذیر برای تضمین شرایط کار بهینه و کیفیت برای سلامت روان، کاهش خطرات روانی اجتماعی مرتبط با کار و مدیریت خطرات روانی اجتماعی است (Leka et al., 2017) و مطالعه بیشتر در مورد این عوامل برای کمک به کنترل و درک تأثیرات آن‌ها بر روی عوامل روانی ضروری است تا بتوان آن‌ها را در برنامه‌های مدیریت به‌منظور اجرای مداخلات مناسب درنظر گرفت. با این حال، با بررسی پیشینه مشخص شد که تحقیقات مربوط به سلامت روان کارکنان اقماری شرکت ملی نفت ایران محدود و کم‌عمق بوده است. این کم‌عمقی به دلایلی همچون تمرکز مطالعات بر موضوعاتی نظیر ارزیابی کلی استرس شغلی، فشارهای روانی و مشکلات جسمانی و کمتر پرداخته شدن به موضوعات جامع‌تر همچون بهزیستی ذهنی و سلامت روانی با رویکرد تقویت و ارتقاء آن مشاهده می‌شود. علاوه بر این، بسیاری از این مطالعات به‌صورت موردی انجام‌شده و فاقد تحلیل‌های عمیق و تطبیقی برای ارائه راهکارهای عملی بوده‌اند. به‌عنوان نمونه، تحقیقات منتشرشده در این حوزه معمولاً به بررسی یک یا دو جنبه از مشکلات سلامت روان پرداخته‌اند و از روش‌های چندبعدی یا رویکردهای ترکیبی کمتر استفاده کرده‌اند. همچنین برخی از مطالعات موجود، به دلیل محدودیت‌های روش‌شناختی، مانند نمونه‌گیری کوچک یا عدم بررسی شرایط خاص محیط کار اقماری در مناطق عملیاتی، نتایج قابل تعمیمی ارائه نداده‌اند.

به‌منظور دسته‌بندی کردن تحقیقات برای کمک به شناخت بهتر مشکلات مربوط به سلامت روان در محیط کار عملیاتی شرکت نفت و برای پر کردن شکاف موجود در بررسی ادبیات موضوع، این مطالعه به بررسی روش‌های تقویت بهزیستی ذهنی و سلامت روانی کارگران اقماری شرکت ملی نفت ایران در مناطق عملیاتی می‌پردازد. این پژوهش با استفاده از روش فراترکیب و دسته‌بندی نتایج مطالعات انجام‌شده، در تلاش است تا پاسخ به این سؤال اصلی را بیابد که چه روش‌هایی برای بهبود بهزیستی ذهنی و سلامت روان کارکنان اقماری شرکت ملی نفت ایران وجود دارد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر از لحاظ هدف جز تحقیقات توسعه‌ای (تحقیقاتی که بیشتر با رویکرد به آینده و پیشرفت علوم صورت می‌گیرد) و از نظر ماهیت داده‌ها و سبک تحلیل در گروه پژوهش‌های کیفی و با روش فراترکیب مبتنی بر الگوی Sandelowski & Barroso (2007) انجام شده است که شامل ترکیب ویژگی‌ها و عوامل خاص ادبیات تحقیق می‌شود. فراترکیب نوعی مطالعه کیفی می‌باشد که اطلاعات و یافته‌های استخراج‌شده از دیگر مطالعات با موضوع مرتبط و مشابه را بررسی کرده و به تولید روش، الگو و علم جدید کمک می‌کند. این روش با فراهم کردن یک نگرش نظام‌مند برای پژوهشگران از طریق ترکیب پژوهش‌های کیفی مختلف، به کشف موضوعات و استعاره-های جدید و اساسی می‌پردازد و از این طرق دانش فعلی را گسترش داده و دید جامع و گسترده‌ای را نسبت به مسائل به‌وجود می‌آورد. در این پژوهش از روش فراترکیب به‌منظور مرور نظامند اسناد، مطالعات و چارچوب‌های نظری پیشین بهزیستی ذهنی و سلامت روانی کارگران اقماری استفاده شده است. روش جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش مبتنی بر اطلاعات اسنادی و ابزار گردآوری داده‌ها نیز اسناد و مدارک گذشته است که شامل ۳۰ منبع نوشتاری معتبر می‌شود. در پژوهش حاضر جامعه آماری، ۴۵۳ منبع نوشتاری منتشرشده در پایگاه‌های اطلاعاتی علمی معتبر داخلی و خارجی بود که براساس کلیدواژه‌های بهزیستی ذهنی، سلامت روانی، رفاه ذهنی، موضوع بهداشت روانی کارگران نوبت‌کاری و اقماری به جستجو پرداخته شده است و به‌منظور دستیابی به نمونه پژوهش که اشباع نظری را موجب شود، پیمایش شدند. برای جستجوی کلیدواژه‌ها محدوده زمانی ۱۳۹۰ الی ۱۴۰۲ برای منابع نوشتاری فارسی و سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۴ برای منابع نوشتاری لاتین درنظر گرفته شد. در زمینه نمونه-گیری، ۳۰ منبع نوشتاری مرتبط با استفاده از رویکرد هدفمند نظری انتخاب شد. معیار انتخاب مقالات برای تحلیل: ۱-در بازه زمانی تعریف شده چاپ باشند ۲-دامنه موضوعی آن‌ها در ارتباط با بهداشت روانی کارگران نوبت‌کاری و اقماری باشند ۳-در مجلات معتبر چاپ شده باشند ۴-منابع نوشتاری اصیل باشند. مبنای روایی این پژوهش نظر متخصصان و خبرگان در این زمینه بوده است. برای سنجش پایایی در این پژوهش، از آزمون توافق کاپای کوهن استفاده شده است. پژوهش حاضر با روش فراترکیب هفت مرحله‌ای (مطابق شکل شماره ۱) (2007) Sandelowski & Barroso انجام شده است.

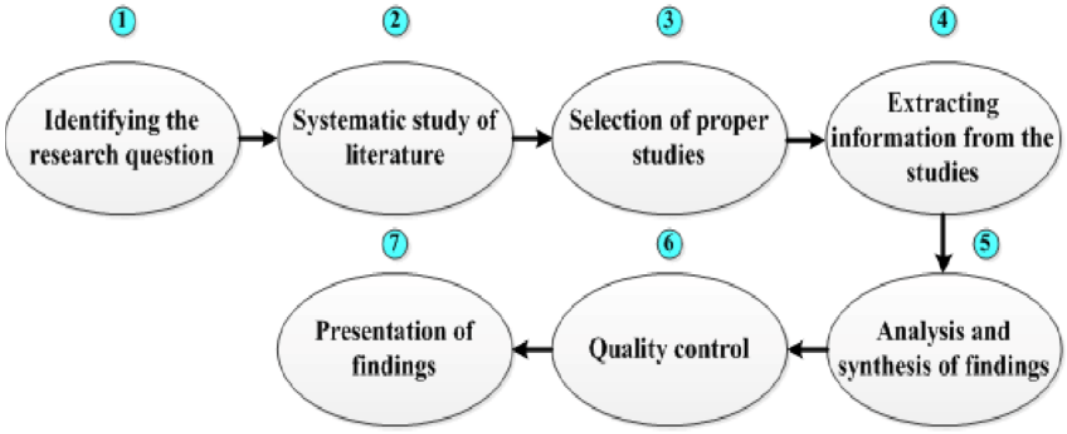


Figure 1. Research Process Stages

یافته‌ها

ارائه یافته‌های منسجم در تحلیل کیفی و به‌ویژه در پژوهش حاضر مستلزم، حفظ و ارائه روند تولید یافته‌ها مبتنی بر روش فراترکیب منتخب است. در این بخش، یافته‌های هر مرحله مطابق با مدل Sandelowski (2007) & Barroso در هفت مرحله زیر ارائه می‌گردد.

مرحله اول: تنظیم سؤالات پژوهش

اولین گام در روش تحقیق فراترکیب، طرح سؤالاتی است که پژوهشگر در فرایند تحقیق خود به‌دنبال پاسخ به آن‌هاست. بنابراین سؤالات پژوهش حاضر به‌صورت زیر مطرح می‌شود.

۱-شاخص‌ها مؤلفه‌ها و ابعاد مدل بهزیستی ذهنی و سلامت روانی در کارگران اقماری شرکت ملی نفت ایران کدامند؟

۲-مدل مناسب بهزیستی ذهنی و سلامت روانی در کارگران اقماری شرکت ملی نفت ایران به چه صورت است؟

۳-اعتبارسنجی مدل طراحی‌شده برای بهبود بهزیستی ذهنی و سلامت روانی در کارگران اقماری شرکت ملی نفت ایران چگونه است؟

مرحله دوم: بررسی نظام‌مند متون

در این مرحله، از روش مطالعات کتابخانه‌ای برای گردآوری اسناد و مدارک گذشته جهت رسیدن به نتایج تحقیق استفاده شده است. بدین‌منظور ۱۵ پایگاه داده در این جستجو گنجانده شده است. در میان پایگاه‌های علمی معتبر خارجی سایت‌های ساینس‌دایرکت، اریک (ERIC)، ریسرچ‌گیت (ResearchGate)، پرکوئست (ProQuest)، اشپرینگر (Springer)، امرالد (Emerald)، تیلور (Tylor) و فرانسیس (Francis) و در میان پایگاه-های فارسی پورتال پژوهشگاه علوم انسانی، نورمگز، مگ‌ایران، پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، سامانه نشریات کشور و نشریات روان‌شناسی و مشاوره با محوریت کلید واژگان بهزیستی ذهنی، سلامت روانی، رفاه ذهنی، موضوع بهداشت روانی کارگران نوبت‌کاری و اقماری با معیارهای خاصی که در این پژوهش مدنظر بود، جدول شماره (۱) مورد جستجو قرار گرفتند و در نهایت ۴۵۳ مقاله یافت شد.

Table 1. Criteria for acceptance and rejection of articles

Criteria and Conditions	Criteria for Acceptance of Articles	Criteria for Rejection of Articles
Time of Research	2011 to 2023	Before 2011
Research Method	Qualitative and Mixed-Methods	Other than Qualitative and Mixed-Methods
Study Variable	Mental Health	Other than Mental Health
Type of Study	Articles Published in Reputable Domestic and International Journals	Unscientific Content, Invalid Articles, and Personal Opinions

مرحله سوم؛ جستجو و انتخاب مقالات مناسب

هدف از انجام گام سوم، شناسایی و انتخاب منابعی است که با اهداف و سؤالات پژوهش ارتباط دارند. بدین منظور برای انتخاب مقالات پارامترهایی مانند عنوان، چکیده، محتوا و کیفیت پژوهش براساس شکل شماره (۲) موردنظر قرار گرفته شده است. جهت ارزیابی کیفیت پژوهش‌های مورد تحلیل، پژوهشگر مجموعه منابع منتخب را چندین بار مورد بازبینی و موارد نامرتبط و کم اعتبار را بر مبنای برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی (Critical Appraisal Skills Program)، تعدیل نموده است. این روش با طرح ده سؤال کمک می‌کند تا دقت، اعتبار و

اهمیت مطالعه کیفی پژوهش مشخص شود. منطق گزینش مقالات به این ترتیب است که با اعطای امتیاز به هر یک از شاخص‌های ذکرشده از ضعیف (۱) تا عالی (۵) در هر یک از شاخص‌های ده‌گانه امتیازی داده می‌شود. سپس مقالات به ۵ طبقه عالی (۴۱ تا۵۰)، خیلی خوب (۳۱ تا ۴۰)، خوب (۲۱ تا ۳۰)، متوسط (۱۰ تا ۲۱) ضعیف و (۰ تا ۱۰) دسته‌بندی می‌شوند.

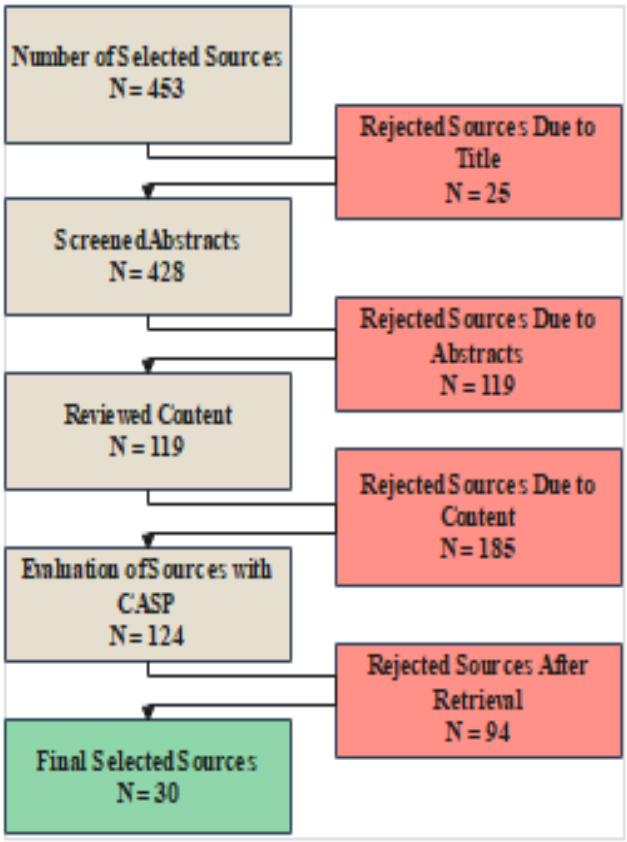


Figure 2. Process of reviewing and selecting relevant sources

مرحله چهارم؛ استخراج نتایج

در این مرحله، پس از مطالعه منابع نوشتاری و با هدف دستیابی به اطلاعات محتوایی، دستاوردهای تبیینی منابع منتخب به‌صورت مستمر مورد مطالعه قرار گرفت و البته به‌طور همرمان با تحلیل داده‌ها و اطلاعات، فرایند نمونه‌گیری همچنان ادامه پیدا کرد، چراکه با تحلیل داده‌ها و احتمال حضور نشانگرهای جدید مدل بهزیستی روانی، امکان نمونه‌گیری و جمع آوری اطلاعات وجود داشته و این اقدام تا رسیدن به مرحله اشباع نظری می‌تواند ادامه یافت. در این بخش، ضمن مرور و واکاوی خط به خط متون منتخب و مقایسه مفاهیم مستخرج، تعداد ۳۰۱ نشانگر از ۳۰ مقاله انتخاب‌شده با استفاده از روش کدگذاری باز احصاء گردید. مفاهیم موردنظر با عنوان نشانگرها، محصول غربالگری، تصفیه و رفت و برگشت‌های مکرر پژوهشگر در مفاهیم استخراج‌شده از منابع منتخب هستند. بدین‌ترتیب مفاهیم تکراری و بعضاً نامرتبط غربال و مفاهیم کلیدی احصاء و ثبت گردیدند. نمونه‌ای این کدگذاری در جدول ۲ گزارش شده است.

Table 2. A sample of analyzed documents in the field of mental well-being and psychological health

Coding and document analysis (indicators of the psychological well-being model)	Year	Researcher(s)	Article code
فشار برای انجام سریعتر کار و شرایط محیطی که کارگران اقماری در آن کار می‌کند برای آن‌ها یک چالش است. ناامنی شغلی یکی از متغیرهایی است که بر سلامت روان کارگران اقماری تأثیر دارد. علاوه بر این، با خواب کافی و رعایت برنامه استراحت بدون تعلل زیاد، رژیم غذایی صحیح، مکمل‌های لازم برای بهزیستی ذهنی کارگران اقماری مفید به‌نظر می‌رسند.	2023	Karas	D_1
احساس امنیت فیزیکی در محل کار می‌تواند بر سلامت روانی و اجتماعی تأثیر مثبت بگذارد و منجر به تمرکز بهتر، کاهش استرس و بهبود رضایت شغلی کلی شود. محیطی که از اصول ارگونومیک پشتیبانی می‌کند می‌تواند به کاهش استرس و خستگی ذهنی کمک کند و منجر به رضایت شغلی بالاتر و نرخ فرسودگی شغلی کمتری شود. با اولویت دادن به ایمنی در محیط کار، سازمان‌ها می‌توانند محیطی را ایجاد کنند که آسایش فیزیکی، رفاه روانی و رضایت کلی شغلی را تقویت می‌کند و منجر به بهبود بهره‌وری و کاهش هزینه‌های مرتبط با سلامت می‌شود.	2023	Agabe	D_2
سیاست‌های بهبود سطح رفاه روانی کارگران شامل جهت‌گیری برای مدیریت خطر اختلالات روانی و سایر عواقب مرتبط، طراحی ابزارهایی برای هوشیاری و ارتقای سلامت روان کارگران و نگهداری آمار ملی از مشکلات سلامت روان و مشکلات مرتبط با آن می‌باشند.	2021	Pizarro & Fuenzalida	D_3
عوامل نرم سازمانی، مانند کنترل سازمانی، فرهنگ سازمانی، روابط بین‌فردی، نقش در سازمان، مسئولیت، توسعه شغلی و تعادل کار و زندگی باعث افزایش سطح رفاه روانی کارگران می‌شوند	2019	Mościcka-Teske et al	D_4
ویژگی‌های شخصیتی، کیفیت خواب، رعایت نوبت کاری، ساختار سازمانی و مدیریتی	2019	Ma et al	D_5
عواملی که به‌طور معنی داری با سلامت روانی مرتبط بودند شامل: سن، نژاد، وضعیت تصدی مسکن، سلامت رژیم غذایی، اختلالات خواب، استرس و رضایت شغلی بودند	2019	Pelders & Nelson	D_6
رعایت نوبت‌های کاری و سیستم ساماندهی کارگری باعث افزایش سطح رفاه روانی کارگران و کاهش استرس شغلی در آنان می‌شود	2019	Li et al	D_7
عواملی مانند حمایت خانواده، تعادل کار و زندگی، عوامل حمایتی روانی اجتماعی سطح رفاه ذهنی را افزایش دهند	2018	Lawrence et al	D_8
خط مشی ملی بهداشت و ایمنی شغلی به‌عنوان مثال، قانون، پشتیبانی مدیریت ارشد محل کار و داشتن مقررات ملی خاص) پشتوانه حمایت از سلامت کارگران است و برای جمعیت‌های کار سالم و ایمن ضروری است	2024	Potter et al	D_9
عوامل روانی-اجتماعی محیط کار شامل سازماندهی شغل، طراحی و مدیریت از جمله تقاضاهای کاری، در دسترس بودن حمایت سازمانی، پاداش‌ها و روابط بین‌فردی در محیط کار می‌شود.	2017	Leka et al	D_{10}
عوامل رضامندی شغلی، سرمایه روانشناختی، مؤلفه‌های اجتماعی، کیفیت زندگی، تخریب گرها و بازدارنده‌ها و مدرنیته مضامین روان-اجتماعی رفاه ذهنی را تشکیل می‌دهند	2022	Raji et al	D_{11}
طراحی شغل و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر رفاه ذهنی کارکنان تأثیر زیادی می‌گذارد	2016	Borhani & Hadizadeh	D_{12}
تعارضات مدیریت خانواده، تضعیف کارکردهای خانواده ونابسامانی تعاملات خویشاوندی و اجتماعی چالش‌های زمینه ای در سیستم و ارتباطات خانواده‌های کارکنان اقماری صنعت نفت	2021	Babapour et al	D_{13}
مؤلفه‌هایی از جمله وابستگی اجتماعی زندگی کاری، اصول ایمنی، قانون گرایی در سازمان، جبران کافی و منصفانه، مدیریت تشکیلات و روش‌ها، فرصت توسعه ظرفیت انسانی، سلامتی و بهزیستی، شایسته‌سالاری، شرایط کار ایمن و سالم ابعاد مدل کیفیت زندگی کاری کارکنان اقماری شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب بوده است.	2021	Mousazadeh et al	D_{14}
چهار عاملِ خانوادگی، فردی، اجتماعی و سازمانی بر تاب‌آوری کارکنان اقماری مؤثر است که از بین آن ها، عوامل فردی بیشترین و عوامل اجتماعی کمترین میزان تأثیرپذیری را داشتند.	2021	Jokar et al	D_{15}
بین مدرنیته و رفاه ذهنی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. شاخص‌های مدرنیته به میزان ۱۷ درصد رفاه ذهنی کارکنان را تبیین می‌کنند که بیشترین سهم را جامعه‌پذیری مدرن با پس‌ازآن عناصر هویتی مدرن و سبک زندگی مدرن نیز با داشتند.	2019	Vghari et al	D_{16}

مرحله پنجم؛ تجزیه وتحلیل و تلفیق یافته‌های پژوهش

هدف فراترکیب ایجاد تفسیرهای یکپارچه و جدید از یافته‌ها است. پژوهشگر در طول تجزیه و تحلیل، موضوع‌ها یا تم‌هایی را جستجو می‌کند که در میان مطالعات موجود در فراترکیب پایدار شده‌اند. Sandelowski & Barroso (2007) این روش را "بررسی موضوعی" می‌نامند. در این مرحله از پژوهش، پژوهشگر با استفاده از روش تحلیل تماتیک برگرفته از الگوی Strauss & Corbin (1990) برای تحلیل داده‌ها استفاده کرده است. بدین منظور مقالات انتخاب‌شده، در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی تحلیل شدند. پژوهشگر ابتدا تمام عوامل استخراج‌شده از مطالعات پیشین را، کد باز و سپس با درنظر گرفتن مفهوم هریک از این کدها، آن‌ها را در مرحله کدگذاری محوری در مفاهیمی مشابه دسته‌بندی می‌کند و مؤلفه‌های الگوی موردنظر را ایجاد می‌کند. در مرحله سوم براساس کدگذاری انتخابی تم‌ها یا

مقولات عمده، شکل می‌گیرند و یک طبقه‌بندی را ایجاد می‌کنند که باعث شکل‌گیری ابعاد الگوی مورد مطالعه شده است. این مرحله که حساسترین مرحله فراترکیب است، باید با دقت خاصی انجام شود. در پژوهش حاضر ابتدا تمام عوامل استخراج‌شده از مطالعات، به‌عنوان کد باز "نشانگرهای الگو" درنظر گرفته شد، سپس با درنظر گرفتن مفهوم هر یک از این کدها، آن‌ها در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی شدند. به این ترتیب مقولات عمده و مؤلفه‌های پژوهش شکل داده شد. درنهایت با درنظر گرفتن شباهت و قرابتی که مؤلفه‌های استخراج‌شده داشتند دسته بندی و ابعاد مدل بهزیستی ذهنی و سلامت روانی در کارگران اقماری شرکت ملی نفت ایران شناسایی شد.

Table 3. Analysis and synthesis of findings

Selective coding	Axial coding	Open coding
عوامل اجتماعی- روانی	تعادل کار و زندگی	مسائل خانوادگی ناشی از کار اقماری، مسائل ناشی از عدم حضور در خانواده، عدم اطلاع از وضعیت خانواده، مراسم‌های خانوادگی، مسائل مربوط به نیازهای جنسی، عدم همراهی و پذیرش کار اقماری توسط خانواده، از دست دادن زمان با فرزندان و خانواده، ایفای نقش کمتر در زندگی خانوادگی، تنهایی همسر و شریک عاطفی،
	کیفیت زندگی کاری	تغییر عادات غذایی، تغییر در شرایط زندگی، سرزندگی، کیفیت کالبدی، حمل و نقل عمومی، هویت مکانی، دسترسی به تأسیسات و تجهیزات شهری
	انگیزش	پاداش‌ها، شناخت اجتماعی و تمجید، رضایت شخصی، احساس موفقیت، شناخت و قدردانی، معنا و هدف، دادن فرصت‌های توسعه حرفه‌ای، توسعه شغلی، توسعه و ارتقاء انگیزه‌های درونی، انگیزش براساس فلسفه وجودی سازمان، انگیزش براساس وظیفه، تحسین و قدردانی بخاطر انجام کار
	امنیت اجتماعی	ایجاد احساس مراقبت، امنیت خانواده، امنیت شغلی، امنیت فکری، امنیت مالی، امنیت در محل زندگی، امنیت فیزیکی
	اعتماد اجتماعی	اعتماد بین شخصی، اعتماد تعمیم یافته، اعتماد فردی، اعتماد به کارآیی مسولان، اعتماد خاص
	سرمایه اجتماعی	همبستگی اجتماعی، پایگاه اجتماعی و اقتصادی، هویت جمعی، مشارکت مذهبی، پیوند اجتماعی، احساس هدفمندی
عوامل سازمانی	عدالت در محیط کار	عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی، عدالت تعاملی، عدالت در پرداخت‌ها، عدالت در نوع برخورد، عدالت در تقسیم وظایف، عدالت در گریدهای شغلی، عدالت در ارزیابی عملکرد، عدالت در شیفت‌های کاری، عدالت در جبران خدمت براساس شایستگی، برابری ادراک‌شده از وسایل مورد استفاده برای توزیع جبران حقوق و مزایا، برابری رفتار تصمیم گیرندگان، جلوگیری از تعصب شخصی، استفاده سازگار از معیار تصمیم‌گیری، بازخور به‌موقع، توجیه یک تصمیم
	مدیریت تشکیلات و روش‌ها	برنامه‌ریزی، پیشرفت روشن، تفکر سیستمی، حجم و فشارکاری، زیرساخت ارتباطی، طراحی و تدوین مناسب شغل، مدیریت تشکیلات و بهبود روش‌ها
	فعالیت‌های منابع انسانی	استخدام و انتخاب، ساخت مسکن، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات، سبک‌های رهبری، کنترل عملکرد، برنامه ریزی دقیق سمت‌های شغلی، خدمات اجتماعی مناسب، ارائه خدمات رفاهی مناسب، کارمند یابی مناسب، ایجاد محیطی سالم، گرفتن نیروی تازه، دادن قدرت اختیار، سیستم‌های کاری با عملکرد بالا، برنامه ریزی منابع انسانی، مدیریت عملکرد، نظام جبران خدمات منصفانه و رقابتی، ترفیع داخلی
	فرهنگ محیط کار	مسائل ناشی از عدم تطابق فرهنگ با همکاران در خوابگاه‌های مناطق عملیاتی، احترام به هم دیگر، شمولیت و برابری میان کارکنان، شفقت نسبت به کارکنان، ارزش درک‌شده سازمان از افراد، ارزش درک‌شده سازمان از تیم ها، ماهیت درک‌شده زمان، درک سازمان از ارزش زمان، ایمنی و امنیت در سازمان، چشم انداز سازمان، ارزش‌ها، قوانین، دیدگاه افراد به مسائل در محیط کار، قوانین جمعی برای بروز رفتارها، سنت‌ها و هنجارها در مورد سازمان‌های داخل و خارج، فرهنگ توسعه گرایی، فرهنگ نوآوری، فرهنگ صداقت و راستی، فرهنگ انعطاف پذیری، فرهنگ کار و تولید و تلاش، فرهنگ قدردانی و سپاسگزاری، فرهنگ یادگیری، فرهنگ مسئولیت‌پذیری و عدالت، فرهنگ تاب‌آوری
	ایمنی در محل کار	خطر کار، محیط کار، ایمنی روحی، عدم ترس از آزار و اذیت، اعتماد به یکدیگر در محل کار، ریسک‌پذیری در محل کار، ایمنی در شغل، ایمنی ابزار کار، ایمنی فناورانه، محافظهای تنفسی، کلاه ایمنی، دستکش، عینک مخصوص، کفش ایمنی، رعایت ایمنی برق، ایمنی در برابر انفجار، رعایت استانداردهای ایمنی، نظافت محیط کار، کاهش خطرهای آتش‌سوزی، بیمه آتش‌سوزی، بیمه محل کار، آموزش موارد ایمنی
عوامل شخصی	روابط و مهارت بین‌فردی	روابط اجتماعی، داشتن سرگرمی، ایجاد روابط مفید و همکاری با همکاران و سرپرستان، ارتباط کلامی، ارتباط غیرکلامی، توانایی مدیریت تعارض، همدلی، گوش دادن، نگرش مثبت، قابل‌اعتماد بودن، انعطاف‌پذیری، صبوری، آگاهی اجتماعی
	ویژگی‌های شخصیتی	سطح تحصیلات، استعمال دخانیات، الکل نوشیدن، مجرد و متأهل بودن، تحرک داشتن، چاقی و لاغری، ریسک پذیری، سن، جنسیت، عدم مصرف دارو، نژاد، قومیت، انعطاف‌پذیری و رفاه ذهنی خانواده پس از فاجعه، کنترل فردی، خلاقیت، خوش‌بینی، دلپذیر بودن، باوجدان بودن، برونگرایی، هوش هیجانی، خودشفقت‌ورزی
	رفع بیماری‌ها یا علائم روانی	سلامت جسمانی، بیماری‌های قلبی، روانی و... عواطف منفی، تکانشگری، افسردگی، اعتماد به نفس، افکار پارانوئید، اضطراب، خصومت
	کیفیت خواب	اختلالات خواب، زود خوابیدن، خواب منظم، کیفیت خواب ذهنی، سنگینی و سبکی خواب، آرامش اتاق خواب، ساعت خواب و بیداری، تغییر در عادات خواب
	هیجانات مثبت	لذت، شعف، وجد، خوشحالی، شادی، عشق، شگفتی، شوخ طبعی، الهام، امید، آرامش، علاقه، هیجانات رفتاری، شناختی و فیزیولوژکی، قراردادن خود در موقعیتی مناسب، ذهن‌آگاه بودن
عوامل مرتبط با شغل	رضایت شغلی	رضایت از کار، رضایت‌مندی مالی، سازگاری شغلی، انگیزه شغلی، امکانات شغلی، ارزش کار، تجربه، تقسیم کار، معناداری شغل، مسؤلیت پذیری شغل، دلبستگی شغلی، نداشتن تنش شغلی
	چرخش شغلی	جابجایی کارکنان در میان مشاغل مختلف، چرخش افقی شغل، چرخش عمودی شغل، انعطاف پذیری در شغل، طراحی مجدد، تنوع در شغل

Selective coding	Axial coding	Open coding
	مسیر شغلی	فرصت‌های پیشرفت شغلی، مسیر روشن پیشرفت شغلی، ایجاد وحدت بین شغل و شاغل، اهداف شغلی و چشم‌انداز شغلی، تشخیص اینکه به چه کارهایی علاقه دارید، چه ویژگی‌های شخصیتی دارید، چه مهارت و توانایی دارید، چه نوع محیط و فضای کاری را ترجیح می‌دهید، برنامه‌ریزی شغلی، مسیر شغلی مبتنی بر دانش، مسیر شغلی مبتنی بر مهارت‌ها، مسیر شغلی مبتنی بر کارآفرینی، تعریف جایگاه‌های شغلی، تدوین نقشه برا همه مهارت‌ها، مسیر شغلی هر کارمند را ترسیم کنید، مهارت برای پیشرفت در مسیر شغلی
	طراحی شغل	ساعت کار، طول مدت نوبتکاری، طول مدت شیفت‌بندی، تنظیم شیفت‌های روز و شب، شیفت‌بندی در روزهای تعطیل، شرایط کاری، بار کاری بالا، خشونت در محل کار، کار سخت تر، مشاغل منفعل و فعال، استقلال شغلی، هویت کار، اهمیت کار، یکی کردن محتوای کار
	امنیت شغلی	شغل دائمی، ماهیت شغل، ارتباطات خوب برقرار کردن، پاداش به‌منظور ماندن، فرهنگ سازمانی، رضایت از درآمد، آموزش نیروی انسانی، توانمندسازی تخصصی، توانمندسازی در عمل، توانمند سازی در تجربه، توانمندسازی رفتاری، توانمندسازی ارتباطی، توانمندسازی در تفکر، تقویت وجدان کاری، امنیت شغلی درون سازمانی، امنیت شغلی برون سازمانی، محیط کاری شاد، افزایش استانداردهای کیفی کار، عدم تعدیل نیرو، اقتصاد، عملکرد شخصی و عملکرد مدیر، وفاداری‌های متقابل کارگران به سازمان و سازمان به کارگران، جابجایی کمتر درشغل، تمرکز بر شغل توسط افراد، انتخاب شغل مناسب، عاطفی بودن محیط کار، وابسته شدن فرد به سازمان
	توسعه شغلی	رشد و پیشرفت در شغل، آموزش دادن در شغل، مهارت کسب کردن در شغل، تخصصی کردن مشاغل، جابجایی افقی در مشاغل، غنی سازی مشاغل، همسان سازی مجدد مشاغل، انتقال، استعفا،
عوامل فراسازمانی	عوامل اقتصادی	رضایت نسبی مالی افراد، مالکیت خانه، توانایی مالی، دستیابی به شغل، برخورداری از امکانات رفاهی فردی و گروهی، منافع مالی، مزایای مالی، افزایش حقوق، بسته‌های مزایای رقابتی، جبران خدمات به‌صورت مالی، درآمد شخصی
	مدرنیته‌سازی	جامعه‌پذیری مدرن، عناصر هویتی مدرن، سبک زندگی مدرن، الگوی مصرف مدرن، ورود اینترنت به محیط کار، توجه به فضای مجازی، توجه به تعاملات مجازی،

مرحله ششم؛ حفظ کنترل کیفیت

شاید ارزیابی مطالعات برای در برداشتن معیارهای کیفیت مهمتر از ارزیابی مطالعات برای در برداشتن معیارهای شمول و مرتبط بودن، است. در روش فراترکیب و در این گام، رویه‌های زیر برای حفظ کیفیت مطالعه انتخابی درنظر گرفته شده‌اند: در فرایند پژوهش حاضر محقق تلاش کرد تا با فراهم آوردن توضیحات و توصیف روشن و واضح برای گزینه‌های موجود در پژوهش گام‌های اتخاذ شده را بردارد. پژوهشگران، روش‌های کنترل کیفیت استفاده‌شده در مطالعات تحقیق کیفی اصلی را به کار گرفتند، محققان با به‌کارگیری راهکار جستجوی الکترونیکی و دستی، مقالات مرتبط را پیدا کردند. در زمان مناسب، محقق رویکردها و نگرش‌های مستقر را جهت تلفیق مطالعات اصلی در پژوهش کیفی استفاده کرد. در زمان مناسب، محقق از برنامه‌های مستقر و محرز مانند ابزار حیاتی جهت ارزیابی کیفیت مطالعات اصلی پژوهش کیفی استفاده کرد. در این پژوهش از ابزار حیاتی جهت ارزیابی فرایند فراترکیب استفاده شد، همچنین برای کنترل مفاهیم استخراجی از مقایسه نظر پژوهشگر با یک خبره استفاده شده است. اعتباریابی یافته‌های این پژوهش از طریق چهار معیار Guba & Lincoln (1982) مورد ارزیابی قرار گرفت. برای دستیابی به معیار «باورپذیری» روش توصیف توسط همتایان مورد استفاده قرار گرفت. بدین‌ترتیب که پژوهشگر از ۳ نفر از دانشجویان مقطع دکترا که از این روش استفاده کرده بودند درخواست کدگذاری مجدد بر روی بخشی از متون را داد که از صحت روند کدگذاری پژوهشگر و نیز عدم سوگیری در تحلیل‌ها آگاهی یابد. برای معیار «انتقال‌پذیری» روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی مورد استفاده قرار گرفت، بدین ترتیب که ابتدا با توجه به موضوع اصلی یعنی بهبود سطح رفاه روانی کارگران اقماری شرکت نفت، چند مقاله منتخب و از طریق مراجع به منابع پایان متنی آنها به سایر مقالات دست یافتیم. برای معیار «اطمینان‌پذیری» از مشورت با اساتید و خبرگان در این زمینه و کارشناسان حوزه‌های بالینی در زمینه ایمنی روانی محیط کاری کارگران اقماری در مورد روند انجام پژوهش و کسب بازخوردها در جهت بهبود کار، استفاده شد. برای معیار «تأییدپذیری» نیز از روش یادداشت‌برداری در حین روند انجام کار، استفاده شد. روش‌های دیگر برای اطمینان از روایی پژوهش خودبازبینی (Self-monitoring) محقق بوده است. بدین صورت که کل فرایند جمع‌آوری، استخراج و کدگذاری یافته‌ها مجدداً مورد بازبینی قرار گرفت و روش دیگر محاسبه پایایی یافته‌های

پژوهش روش توافق بین دو کدگذار بوده است. در این روش سه مقاله انتخاب‌شده و یکی از کارشناسان حوزه‌های بالینی در زمینه ایمنی روانی محیط کاری کارگران اقماری، بدون اطلاع از کدگذاری اولیه، اقدام به کدگذاری ثانویه کرد. در کدگذاری اولیه ۱۲ شاخص استخراج‌شده بود و در کدگذاری ثانویه ۱۵ شاخص استخراج گردید که در ۳ مورد عدم توافق وجود داشت. لذا زمانی که اعداد در فرمول کاپا و کوهن قرار داده شدند، ضریب پایایی ارزیاب‌ها ۰/۸ محاسبه گردید که با توجه به این که از مقدار ۰/۶ بیشتر است، می‌توان ادعا کرد که ابزار تحلیل یافته‌های از پایایی برخوردار می‌باشد.

$$\text{پایایی} \frac{\text{تعداد توافق}}{\text{تعداد توافق امکان پذیر}} > \frac{12}{15} = 0/8$$

مرحله هفتم؛ ارائه مدل مفهومی پژوهش

در مرحله پایانی فرایند فراترکیب، یافته‌های حاصل از مراحل پیشین ارائه می‌گردد. در این مرحله یافته‌های حاصل از مراحل قبل در قالب یک مدل مفهومی که هدف اصلی پژوهش حاضر نیز می‌باشد ارائه می‌شود. در این پژوهش براساس نتایج تحلیل در جدول شماره (۳)، ۳۰۱ نشانگر، ۲۴ مؤلفه و ۵ بعد برای مدل مدل بهزیستی ذهنی و سلامت روانی در کارگران اقماری شرکت ملی نفت ایران و آزمون کیفیت آن‌ها تائید شد. جهت رسیدن به الگوی موردنظر مفاهیم استخراج‌شده از مطالعات داخلی و خارجی در قلمرو بهداشت روانی کارگران اقماری در قالب سه پرسش مطرح شده شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد تشکیل‌دهنده مدل بهزیستی ذهنی و سلامت روانی کارگران اقماری شرکت نفت با یکدیگر ادغام شدند و در قالب الگوی شماتیک در نگاره (۳) به تصویر کشیده شدند.

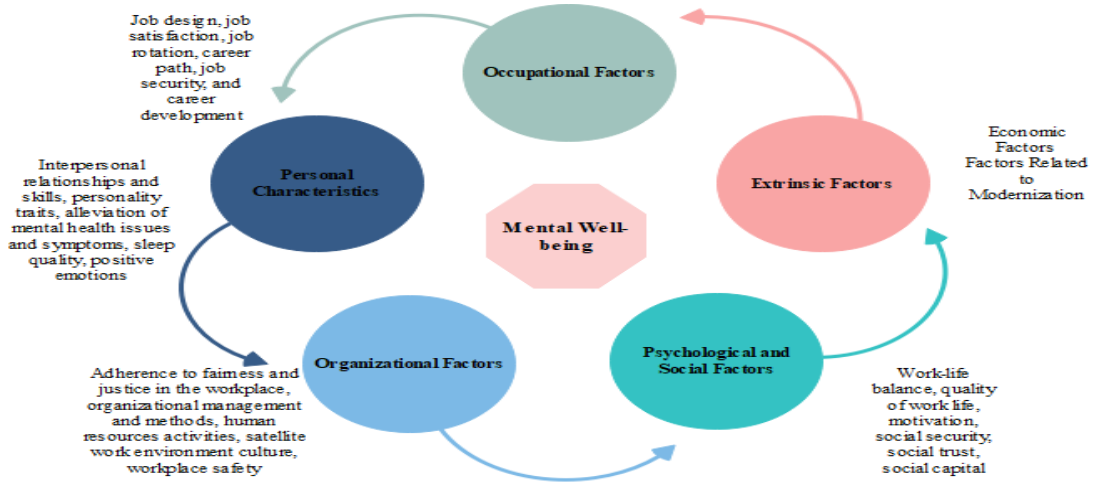


Figure 3. Model of mental well-being and psychological health in offshore workers of the National Iranian Oil Company

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر ارائه مدل بهزیستی ذهنی و سلامت روانی در کارگران اقماری شرکت نفت بوده است. جهت انجام این کار ابتدا مقالات و اسناد مرتبط با موضوع در سایت‌های معتبر مورد جستجو قرار گرفتند و تعداد ۳۰ مورد براساس معیارهای ذکرشده انتخاب و تحلیل شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که در مرحله اول کدگذاری تعداد ۳۰۱

کدباز شناسایی شدند. این کدها در مرحله دوم کدگذاری به تعداد ۲۴ کدمحوری تقلیل پیدا کردند. نهایتاً در مرحله سوم کدگذاری که ابعاد مدل شناسایی شدند تعداد ۲۴ کدمحوری مرحله دوم براساس شباهت و قرابتی که باهم داشته به پنج کد انتخابی دسته‌بندی شدند و ابعاد مدل بهزیستی ذهنی و سلامت روانی در کارگران اقماری شرکت نفت را تشکیل دادند. این کدها عبارتند از عوامل فراسازمانی، عوامل روانی-اجتماعی، عوامل سازمانی، عوامل فردی و عوامل شغلی. در ادامه بحث به توضیح، تفسیر و تبیین عوامل شناسایی‌شده جهت بهبود سطح رفاه روانی و کاهش استرس کارگران اقماری پرداخته شده است.

براساس نتایج تحقیق یکی از ابعاد مدل بهزیستی ذهنی و سلامت روانی در کارگران اقماری شرکت نفت بعد فراسازمانی بود. این بعد از دو مؤلفه از جمله عوامل اقتصادی و عوامل مربوط به مدرنیته‌سازی تشکیل شد. یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج Vghari et al. (2019) که در پژوهش خود به این نتایج دست یافتند که بین مدرنیته و رفاه ذهنی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد و شاخص‌های مدرنیته به میزان ۱۷ درصد رفاه ذهنی کارکنان را تبیین می‌کنند، raji et al (2022) مدرنیته‌سازی و عوامل اقتصادی را جز عوامل بهزیستی ذهنی کارگران شیفتی می‌دانند. جهت تبیین این یافته پژوهشی می‌توان گفت که سلامت محور توسعه اقتصادی–اجتماعی محسوب می‌شود. اگر هدف همه سیاست‌های اقتصادی-اجتماعی رفاه جامعه است، رمز ورود به رفاه جامعه ابتدا امید به زندگی صحیح و سالم و سپس کیفیت زندگی است که هیچ‌کدام بدون داشتن ذهنی امکان‌پذیر نیست. سلامتی، توسعه بدون وجود انسان سالم قابل درک نیست. همچنین قرن جدید اندیشه‌های جدیدی را به ارمغان آورده است، یک باور جدی این است که یک ملت را نمی‌توان تنها با رشد اقتصادی آن قضاوت کرد، بلکه احساس شادی، امنیت و رضایت اجتماعی مردم نیز مهم است. در یک جامعه پایدار، برابری، آموزش، سلامت و رعایت حقوق بشر و داشتن نیازهای اساسی ضروری و شاخص توسعه است. از طرفی دیگر در عصر حاضر که در پی مدرنیته و جهانی شدن، دچار تحولات عدیده‌ای گردیده است، بنابراین تمام زندگی فردی و اجتماعی افراد جامعه تغییرات شگرفی در سبک زندگی افراد جامعه و همچنین کارکردهای سازمان‌ها ایجاد کرده است. مدرنیته موجب شده شیوهٔ جامعه پذیری مردم در جامعه؛ سبک زندگی و شغلی آنها و به‌طور کلی رفتارهای اجتماعی‌شان متحول گردد. در گذشته میزان رفاه جوامع با شاخص‌هایی نظیر برخورداری از سطح درآمد مناسب، مسکن یا سرپناه مناسب، امکانات بهداشتی، آموزش و پرورش و به عبارت دیگر تأمین نیازهای اساسی سنجیده می‌شد که این شاخص‌ها با عنوان شاخص های عینی رفاه اجتماعی نامیده می‌شوند. اما امروزه برخورداری از این امکانات به‌تنهایی برخورداری از رفاه و خوشبختی افراد تلقی نمی‌شود. همه ما در بین خویشاوندان و دوستان و آشنایان خود کسانی را می‌شناسیم که باوجود برخورداری از امکانات مادی و دسترسی به رفاه عینی، انسان‌های خوشبختی نیستند. شواهد موجود نشان می‌دهد که برخورداری از شاخص های رفاه مادی شرط لازم برای دستیابی به رفاه و بهزیستی می‌باشد؛ اما شرط کافی نیست. یکی از متغیرهایی که در دهه‌های گذشته در پی صنعتی شدن و مدرنیته مورد توجه روان‌شناسان و اقتصاددانان و جامعه‌شناسان قرار گرفته است؛ واژهٔ رفاه ذهنی در کنار رفاه عینی به‌عنوان شاخص توسعه اجتماعی در برنامه‌ریزی‌های اجتماعی می‌باشد. بنابراین در این مقاله مدرنیته و شاخص‌های آن نظیر جامعه‌پذیری مدرن، سبک زندگی مدرن و عناصر هویتی مدرن درنظر گرفته شده‌اند و به‌نظر می‌رسد که می‌توانند در میزان دستیابی افراد به شاخص‌های رفاه ذهنی تأثیرگذار باشند.

براساس نتایج تحقیق یکی از ابعاد مدل بهزیستی ذهنی و سلامت روانی در کارگران اقماری شرکت نفت عوامل روانی-اجتماعی بوده است. این بعد از ۶ مؤلفه از جمله؛ تعادل کار و زندگی، کیفیت زندگی کاری، انگیزش، امنیت اجتماعی، اعتماد اجتماعی، سرمایه اجتماعی، تشکیل شده است. در راستای تأیید نتایج این بخش از پژوهش Pizarro & Fuenzalida (2021) ابراز کردند که عواملی از جمله مدیریت خطر اختلالات روانی و سایر عواقب مرتبط، طراحی ابزارهایی برای هوشیاری و ارتقای سلامت روان کارگران معدن و نگهداری آمار ملی از مشکلات سلامت روان و

مشکلات مرتبط با آن می‌باشند. به‌علاوه Amponsah et al. (2013) و Mościcka et al. (2019) در مورد عوامل روانی اجتماعی تحقیق کردند. Leka et al. (2017) عوامل روانی اجتماعی را برای بهبود سلامت روان کارگران معرفی کردند، در سال‌های اخیر، برخی از کشورها یک تغییر پارادایم در تفکر در مورد سلامت ایجاد کرده اند. پارادایم قدیمی بر بیماری تأکید داشت، درحالی‌که پارادایم جدید بر سلامت، عملکرد و بهزیستی روانی-روانی تأکید دارد. اختلاف‌نظر در مورد فضا و مفهوم سلامت رایج است، زیرا سلامت می‌تواند دارای ابعاد پزشکی، اجتماعی، اقتصادی، روانی و بسیاری دیگر باشد. سلامتی را می‌توان به‌عنوان فقدان بیماری، توانایی، استقامت و کیفیت بالای زندگی تعریف کرد. یافته‌های به‌دست آمده در این بخش از پژوهش به همه این موارد اشاره کرده و بعد روانی-اجتماعی را به‌عنوان یکی از ابعاد مهم مدل بهزیستی ذهنی و سلامت روانی در کارگران اقماری شرکت نفت معرفی کرده است.

نتایج تحقیق نشان داد که عوامل سازمانی یکی دیگر از ابعاد مدل بهزیستی ذهنی و سلامت روانی در کارگران اقماری شرکت نفت است. عوامل سازمانی به‌وسیله پنج کدمحوری از جمله، رعایت انصاف و عدالت در محیط کار، مدیریت تشکیلات و روش‌ها، فعالیت‌های منابع انسانی، فرهنگ محیط کار اقماری، ایمنی در محل کار ایجاد شده است. در راستای نتایج این بخش از تحقیق Mousazadeh et al. (2021) مدیریت تشکیلات و روش‌ها، Karas (2023) و Agabe (2023) امنیت شغلی و امنیت فیزیکی را عواملی برای بهزیستی ذهنی کارگران نوبت‌کاری شناسایی کردند. Raji et al. (2022) فعالیت‌های منابع انسانی، Borhani & Hadizadeh (2016) طراحی شغل و فعالیت‌های منابع انسانی، Amponsah et al. (2013) عوامل مربوط به خطرات فیزیکی و ایمنی محل کار، Torkington et al. (2011) احترام گذاشتن، ماهیت سازمان و فرهنگ محیط کار را در تحقیقاتشان شناسایی کرده بودند، Jackson et al. (2011) به نقش فرهنگ‌پذیری بر رفاه ذهنی در اشاره کردند. بنابراین می‌توان گفت که با نتایج این بخش از تحقیق همپوشانی دارند. در راستای تبیین این یافته پژوهشی می‌توان گفت که از گذشته انسان‌ها برای چرخه حیات و کنارآمدن با پدیده ها، مبادرت به تأسیس و گسترش سازمان‌ها کرده‌اند تا از طریق آن بتوانند اهداف و نیازهای خود را محقق سازند. با وجود پیشرفت‌های عظیم اخیر در عرصه‌های مختلف، انسان‌ها همچنان مهره‌های اصلی سازمان‌ها را تشکیل می‌دهند؛ به‌طوری‌که موفقیت سازمان‌ها در جهت تحقق هداف خود به نحوه نگرش آنان نسبت به انسان و چگونگی به کارگیری این نیروها وابسته است. مدیریت منابع انسانی عبارت است از: علم و عملی که به ماهیت رابطه استخدامی و تمامی تصمیم‌ها، اقدامات و موضوع‌های مربوط به این رابطه می‌پردازد. در مطالعات اخیر مدیریت منابع انسانی، مشخصاً یکی از دو جریان اصلی را ثبت کرده است. نخستین جریان بر عملکردهای مختلف مدیریت منابع انسانی، برای مثال گرفتن نیروی تازه، انتخاب، آموزش، گسترش، ارزیابی عملکرد و پاداش تمرکز می‌کند؛ جریان دوم، مدیریت منابع راهبردی شامل دادن قدرت اختیار، سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و روابط آن‌ها با عملکرد سازمانی را بررسی می‌کند Yang & (Lin, 2009) هدف اساسی این است که اطمینان حاصل شود مدیریت به نحو اثربخشی با هر چیز مرتبط با استخدام و بهسازی افراد و روابطی که بین مدیریت و کار وجود دارد، برخورد می‌کند. کارکرد منابع انسانی سهم عمده ای در ایجاد محیطی دارد که افراد قادر باشند بهترین استفاده را از قابلیت‌های خود داشته باشند. افراد باید پی ببرند که از استعدادهای بالقوه آنان برای منافع فردی و سازمانی همزمان استفاده می‌شود. با توجه به آنچه ذکر شده است می‌توان گفت که فعالیت‌های منابع انسانی بر بهزیستی ذهنی و سلامت روانی در کارگران اقماری شرکت نفت تأثیر مثبتی دارند.

یکی از ابعاد بسیار مهم یافت‌شده در مدل بهزیستی ذهنی و سلامت روانی در کارگران اقماری شرکت نفت در این پژوهش مربوط به ویژگی‌های شخصی فرد است. طبق نتایج تحقیق عوامل فردی به وسیله پنج کدمحوری از جمله روابط و مهارت بین‌فردی، ویژگی‌های شخصیتی، رفع بیماری‌ها و علائم روانی، کیفیت خواب، هیجانات مثبت مشخص می‌گردد. یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج تحقیقات Karas (2023) و Agabe (2023) که در تحقیقات خود به این نتایج دست یافته بودند که خواب کافی و رعایت برنامه استراحت می‌تواند باعث رفاه ذهنی کارگران اقماری گردد.

Lawrence et al. (2018) نشان از همسویی دارد. در این مورد مطالعات Paul (2009) و Legault et al. (2017) در مورد متغیرهای کیفیت/اختلال خواب و ویژگی‌های شخصیتی، نقش ویژگی‌های شخصیتی مانند تأثیرپذیری منفی، تکانشگری، ریسک‌پذیری و افسردگی خطرات آسیب، رفتار کار ایمن و استرس شغلی را مورد بررسی قرار دادند. Amponsah et al. (2013) روابط بین‌فردی، مصرف مواد مخدر/دخانیات و سایر متغیرهای فردی را بیان کردند. در راستای تبیین این یافته پژوهشی می‌توان گفت که عوامل فردی بر سلامت روح و روان مؤثر هستند. این عوامل شامل ژنتیک و فیزیولوژی، جنسیت، یادگیری مهارت‌های زندگی، اعتماد به نفس، قدردانی، باورها و اعتقادات فردی، خندیدن و شادی، لذت بردن از زندگی، نداشتن کشمکش، تغذیه، ورزش، خواب مناسب و کافی، عدم وجود اعتیاد، اشتغال به کار روابط اجتماعی، داشتن سرگرمی، ایجاد روابط مفید و همکاری با همکاران و سرپرستان، ارتباط کلامی، ارتباط غیرکلامی، توانایی مدیریت تعارض، همدلی، گوش دادن، نگرش مثبت، قابل‌اعتماد بودن، انعطاف‌پذیری، صبوری، آگاهی اجتماعی، سطح تحصیلات، استعمال دخانیات، الکل نوشیدن، مجرد و متاهل بودن، تحرک داشتن، چاقی و لاغری، ریسک پذیری، سن، جنسیت، عدم مصرف دارو، نژاد، قومیت، انعطاف پذیری و رفاه ذهنی خانواده پس از فاجعه، کنترل فردی، خلاقیت، خوش بینی، دلپذیر بودن، باوجدان بودن، برونگرایی، هوش هیجانی، خودشفقت ورزی و ... هستند. به‌عنوان مثال یکی از عوامل فردی هیجانات مثبت است که بیشتر به ویژگی‌های شخصی افراد وابسته است. خوشحالی گاهی با احساسات خوش بینانه و هدف دار همراه است، نکته جالب اینست که داشتن حتی میزان کمی از احساسات مثبت تا حد قابل توجهی آثار منفی استرس را کاهش داده که منجر به افزایش مقاومت بدن در برابر بیماری‌ها و عفونت‌ها و کم شدن احتمال مریضی می‌شود. از این رو می‌توان گفت که توجه ویژگی‌های شخصی فرد باعث بهزیستی ذهنی و سلامت روان کارگران اقماری شرکت نفت می‌شود.

نهایتاً نتایج تحقیق نشان داد که عوامل سازمانی یکی دیگر از ابعاد مدل بهزیستی ذهنی و سلامت روان کارگان اقماری شرکت نفت می‌باشد. این بعد از شش مؤلفه من‌جمله؛ طراحی شغل، رضایت شغلی، چرخش شغلی، مسیر شغلی، امنیت شغلی و توسعه شغلی تشکیل شده است. در راستای تأیید این یافته پژوهشی Agabe (2023) امنیت شغلی، Raji et al. (2022) مؤلفه رضایت شغلی، Potter et al. (2024) امنیت شغلی Leka et al. (2017)، چرخش شغلی و مسیر شغلی Borhani & Hadizadeh (2016) را بر توسعه و طراحی شغلی را مطرح کرده بودند. از این‌رو می‌توان گفت که نتایج این بخش از پژوهش با نتایج تحقیقات ذکر شده همپوشانی دارد. در راستای تبیین این یافته پژوهشی می‌توان گفت که ویژگی‌های شغل به چگونگی فعالیت‌ها، وظایف، تکالیف و ابعاد مختلف یک شغل اشاره دارد. ویژگی‌های شغل اساساً به این امر می‌پردازند که چگونه کار انجام می‌شود و طیف و ماهیت وظایفی را که با یک شغل خاص همراه هستند، پوشش می‌دهند. ویژگی‌های شغل از یک سو در افزایش کارایی و از سوی دیگر در ایجاد رضایت شغلی و رشد تخصصی افراد نقش دارد؛ بنابراین طراحی مناسب مشاغل، راهی مؤثر در ایجاد انگیزه و رشد افراد سازمان است. کارایی و رضایت‌خاطر کارکنان این نتیجه را در بردارد که یک شغل تا چه حد خوب طراحی شده است. مشاغلی که خوب طراحی نشده باشند، ممکن است کارایی کمتر، غیبت، شکایت، تخریب، استعفا، ترک خدمت، تنش، کاهش انگیزه و عملکرد و سایر مشکلات را به‌همراه داشته باشد. از این‌رو می‌توان گفت ویژگی‌های شغلی یکی از عوامل مؤثر بر تنش و سلامت روانی در کارگران اقماری می‌باشد. براساس نتایج این تحقیق پیشنهادات ذیل جهت افزایش سطح رفاه ذهنی و کاهش کارگران اقماری شرکت نفت ارائه می‌گردد:

۱-سالن‌های ورزشی با برنامه‌های ورزشی مناسب کارکنان براساس سن و جنسیت آن‌ها برای استفاده در ساعات بعد از اداره مهیا گردد. همچنین جلساتی برای تعامل کارکنان با یکدیگر تدارک دیده شود تا بتوانند با تبادل اطلاعات و بیان مشکلات و مسائل شغلی با همکاری یکدیگر به حل آن‌ها بپردازند. در این جلسات می‌توان از استعدادها و دیدگاه و نظرات کارکنان در جهت رفع برخی مسائل سازمانی بهره جست و برای کارکنانی که فعالیت مضاعف در انجام وظایف

خود داشته و به سایر همکاران کمک می‌کنند؛ پاداش و تقدیرنامه تعلق گیرد تا دلگرمی بیشتری به ادامه کار در سازمان داشته باشند.

۲-بررسی اثرات رضایتمندی شغلی در محیط های کاری اقماری در بین کارگران جهت گسترش پیشینه تجربی اثربخش در مورد نقش این مقوله در تأمین رفاه ذهنی.

۳-توجه هرچه بیشتر به ابعاد سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه های روانی به‌عنوان یک متغیر با اهمیت در احساس رفاه ذهنی از طریق آموزش‌های عمومی منجمله رسانه‌ها و یا مداخلات آموزشی در محیط‌های کاری اقماری شرکت نفت.

۴-بررسی و پژوهش در مؤلفه های اجتماعی ازجمله سرمایه اجتماعی افراد در ارتباط با رفاه ذهنی و تسهیل روند اعتماد اجتماعی در سازوکارهایی اجرایی، عمومی، سازمانی.

۵-توجه به ابعاد متفاوت کیفیت زندگی در سیاست‌گذاری‌های معیشتی، تحصیلی، محیطی و توجه شرکت‌های نوبت‌کاری و ارگان و مجاری قانونی به این مقوله با توجه به سهم این متغیر در احساس شادکامی و رفاه.

۶-گسترش زیرساخت‌های فناوری و ساختارهای به‌هنجار مدرنیته با توجه به بستر فرهنگی کشور

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافعی در این جستار توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

Agabe, N. A. (2023). Workplace safety and employee health in oil and gas sectors in Port Harcourt Metropolis. *BW Academic Journal*, *9*, 9–9.

Åkerstedt, T., & Wright, K. P. (2009). Sleep loss and fatigue in shift work and shift work disorder. *Sleep Medicine Clinics*, *4*(2), 257–271. https://doi.org/10.1016/j.jsmc.2009.01.005

Amponsah-Tawiah, K., Jain, A., Leka, S., Hollis, D., & Cox, T. (2013). Examining psychosocial and physical hazards in the Ghanaian mining industry and their implications for employees' safety experience. *Journal of Safety Research*, *45*, 75–84. https://doi.org/10.1016/j.jsr.2013.01.004

Babapour, M., Raheb, G., & Abdi, K. (2021). Identification of contextual challenges the systems and communications families of intermittent employees in oil industry. *Counseling Culture and Psychotherapy*, *12*(48), 295–326. https://doi.org/10.22054/qccpc.2021.61587.2724

Basu, N., Clarke, E., Green, A., Calys-Tagoe, B., Chan, L., Dzodzomenyo, M., ... & Wilson, M. L. (2015). Integrated assessment of artisanal and small-scale gold mining in Ghana—Part 1: Human health review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *12*(5), 5143–5176. https://doi.org/10.3390/ijerph120505143

Bauerle, T., Dugdale, Z., & Poplin, G. (2018). Mineworker fatigue: A review of what we know and future decisions. *Mining Engineering*, *70*(3), 33–33. https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5983045/

Baygi, F., Mohammadian Khonsari, N., Seif, E., Asayesh, H., & Qorbani, M. (2022). The mental health status of offshore oil platform workers during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychiatry*, *13*, 1009602. https://doi.org/10.3389/fpsyt.2022.1009602

Birkeland, M. S., Nielsen, M. B., Knardahl, S., & Heir, T. (2015). Associations between work environment and psychological distress after a workplace terror attack: The importance of role expectations, predictability and leader support. *PLoS One*, *10*(3), e0119492. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0119492

Borhani, T., & Hadizadeh Moghadam, A. (2016). A study of factors influ-encing employees' subjective well-being, Public Management Perspec-tives, 27, 103-85. (Persian)

Chen, W., Yu, I. T., & Wong, T. (2005). Impact of occupational stress and other psychosocial factors on musculoskeletal pain among Chinese offshore oil installation workers. *Occupational and Environmental Medicine*, *62*(4), 251–256. https://doi.org/10.1136/oem.2004.013680

Das, A. P., & Singh, S. (2011). Occupational health assessment of chromite toxicity among Indian miners. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *15*(1), 6–8. https://doi.org/10.4103/0019-5278.83003

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *Educational Communication and Technology Journal (ECTJ)*, *30*(4), 233–252. https://link.springer.com/article/10.1007/BF02765185

Henssler, J., Stock, F., van Bohemen, J., Walter, H., Heinz, A., & Brandt, L. (2021). Mental health effects of infection containment strategies: Quarantine and isolation—A systematic review and meta-analysis. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, *271*(2), 223–234. https://doi.org/10.1007/s00406-020-01196-x

Holman, D., Johnson, S., O'Connor, E., Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). *Handbook of well-being*. DEF Publishers.

Jackson, L. T. B., van de Vijver, F. J. R., & Burckard, A. (2011). Adverse acculturation conditions and well-being of mine employees in the North-West Province. *Journal of Psychology in Africa*, *21*(3), 385–395. https://doi.org/10.1080/14330237.2018.1475468

Jokar Tang Karami, B., Karimi, F., & Nadi, M. A. (2021). A model of factors affecting on promoting the resilience of rotating staff in Iranian Oil Terminals Company. *Strategic Studies in the Oil and Energy Industry*, *12*(46), 203–218. https://iieshrm.ir/article-1-999-en.html

Karas, L. (2023). *Seafarers mental health and well-being.* Master's thesis, University of Piraeus.

Katmah, R., Al-Shargie, F., Tariq, U., Babiloni, F., Al-Mughairbi, F., & Al-Nashash, H. (2023). Mental stress management using fNIRS directed connectivity and audio stimulation. *IEEE Transactions on*

Kelloway, E. K., Dimoff, J. K., & Gilbert, S. (2023). Mental health in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *10*, 363–387. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-121921-061344

Lawrence, H. A., Ramashia, P., & Bhyat, F. (2018). The experiences of mine workers with cancer. *Health SA Gesondheid*, *23*(1), 1–6. https://doi.org/10.4102/hsag.v23i0.1071

Legault, G., Clement, A., Kenny, G. P., Hardcastle, S., & Keller, N. (2017). Cognitive consequences of sleep deprivation, shiftwork, and heat exposure for underground miners. *Applied Ergonomics*, *58*, 144–150. https://doi.org/10.1016/j.apergo.2016.05.001

Leka, S., Jain, A., & Lerouge, L. (2017). Work-related psychosocial risks: Key definitions and an overview of the policy context in Europe. In *Psychosocial risks in labour and social security law: A comparative legal overview from Europe, North America, Australia and Japan* (pp. 1–12). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-63065-6_1

Li, J. Z., Zhang, Y. P., Wang, X. J., Feng, G. R., Zhang, B. S., Wang, T. R., ... & Qu, J. J. (2017). Relationship research between subjective well-being and unsafe behavior of coal miners. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, *13*(11), 7215–7221. https://doi.org/10.12973/ejmste/79427

Li, Y., Sun, X., Ge, H., Liu, J., & Chen, L. (2019). The status of occupational stress and its influence on the quality of life of copper-nickel miners in Xinjiang, China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(3), 353. https://doi.org/10.3390/ijerph16030353

Ma, K. L., Wang, H., Gao, X., Huang, J. J., Sun, C. M., Qiao, N., ... & Wang, T. (2019). Sleep quality mediating the association of personality traits and quality of life among underground workers and surface workers of Chinese coal mine: A multi-group SEM with latent response variable mediation analysis. *Psychiatry Research*, *272*, 196–205. https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.12.128

Mehdi, M., Ghaffari, H., Mehdi Nejad, A., & Pouranjenar, G. (2021). The effect of organizational trauma on employees' mental health: Moderating role of psychological hardiness. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, *8*(2), 503–521. (Persian) https://doi.org/10.22055/jiops.2022.38466.1238

Mete, R. E. (2023). Conquering mental health stigma and developing strategies to reduce workplace stress: The CALM Model. In *Handbook of Research on Dissecting and Dismantling Occupational Stress in Modern Organizations* (pp. 267–274). IGI Global. https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8563-8.ch013

Mościcka-Teske, A., Sadłowska-Wrzesińska, J., Najder, A., & Butlewski, M. (2019). The relationship between psychosocial risks and occupational functioning among miners. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, *32*(1), 75–85. https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01372

Mousazadeh, B., Mousavi, S. N., Vahdati, H., & Nazarpouri, A. H. (2021). Designing and explanation a model of quality of work life of offshore oil industry employees with mixed research (Case study: West Oil & Gas Production Company). *Strategic Studies in the Oil and Energy Industry*, *12*(48), 144–161. (Persian) https://iieshrm.ir/article-1-1178-en.html

Nafardastgerdi, B., & Farhadi, H. (2024). The relationship of narcissism and emotional self-regulation with job well-being and workaholic, considering the mediating role of mental health. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, *11*(1), 135–152. (Persian) https://doi.org/10.22055/jiops.2024.45540.1391.

Paul, P. S. (2009). Predictors of work injury in underground mines – An application of a logistic regression model. *Mining Science and Technology*, *19*, 282–289. https://doi.org/10.1016/S1674-5264(09)60050-5

Pelders, J., & Nelson, G. (2019). Contributors to fatigue at a platinum smelter in South Africa. *Journal of the Southern African Institute of Mining and Metallurgy*, *119*(3), 313–319. https://doi.org/10.17159/2411-9717/2019/v119n3a11

Pfeffer, J., & Williams, L. (2020). Mental health in the workplace: The coming revolution. *McKinsey Quarterly*, *8*, 1–9.

Pizarro, J. M., & Fuenzalida, F. A. (2021). Mental health in mine workers: A literature review. *Industrial Health*, *59*(6), 343–370. https://doi.org/10.2486/indhealth.2020-0221

Potter, R. E., Dollard, M., Lerouge, L., Jain, A., Leka, S., & Cefaliello, A. (2024). National policy index (NPI) for worker mental health and its relationship with enterprise psychosocial safety climate. *Safety Science*, *172*, 106428. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106428

Raji, Z., Sarkeshikiyan, S. M., & Babakhani, N. (2022). Analysis of the network of psycho-social themes of subjective welfare: A qualitative study based on tested evidence. *Social Development & Welfare Planning*, *12*(49), 33–68. (Persian) https://doi.org/10.22054/qjsd.2021.62442.2213

Sepadi, M. M., Chadyiwa, M., & Nkosi, V. (2020). Platinum mine workers' exposure to dust particles emitted at mine waste rock crusher plants in Limpopo, South Africa. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(2), 655. https://doi.org/10.3390/ijerph17020655

Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques.* Newbury Park, CA: Sage.

Torkington, A. M., Larkins, S., & Gupta, T. S. (2011). The psychosocial impacts of fly-in fly-out and drive-in drive-out mining on mining employees: A qualitative study. *Australian Journal of Rural Health*, *19*, 135–141. https://doi.org/10.1111/j.1440-1584.2011.01205.x

Vghari, E., Sarokhani, B., & Kaldi, A. (2019). Sociological specification of the relationship between modernity and mental well-being of headquarter employees of Social Security Organization. *Social Development & Welfare Planning*, *10*(38), 219–254. (Persian) https://doi.org/10.22054/qjsd.2019.10347

Yang, C., & Lin, C. (2009). Does intellectual capital mediate the relationship between HRM and organizational performance? Perspective of a healthcare industry in Taiwan. *The International Journal of Human Resource Management*, *20*(9), 1965–1984. https://doi.org/10.1080/09585190903087248