

نقش هوش هیجانی در پیش‌بینی انعطاف‌پذیری روان‌شناختی مردان شاغل اقماری

زهرا محمدی^۱، کاظم خرم دل^{۲*}، سوده دشتیان^۳

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی ارشد روانشناسی اسلامی مثبت‌گرا، موسسه آموزش عالی فاطمیه (س) شیراز، ایران

^۲ دکتری تخصصی روانشناسی، استادیار گروه روانشناسی، موسسه غیرانتفاعی فاطمیه شیراز، فارس، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ دانشجوی دکتری تخصصی روانشناسی، گروه روان‌شناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد، مرودشت، ایران.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش هوش هیجانی در پیش‌بینی انعطاف‌پذیری روان‌شناختی در بین مردان شاغل در مشاغل اقماری بود. مشاغل اقماری به دلیل ماهیت خاص خود نظیر دوری از خانواده، ساعات کاری فشرده، شرایط نامساعد زیستی و جغرافیایی و یکنواختی کار، می‌تواند افراد را در معرض استرس‌های روان‌شناختی قابل توجهی قرار دهد. از این‌رو، شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای توانایی سازگاری و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی در این جمعیت، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را کارکنان مرد شاغل در یکی از شرکت‌های پتروشیمی مستقر در عسلویه تشکیل دادند. نمونه‌ای متشکل از ۲۵۵ نفر از این افراد با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های استاندارد هوش هیجانی بردبری و گریوز (۲۰۰۴) و مقیاس تاب‌آوری بن‌ایتزاک و همکاران (۲۰۱۴) بود. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۶ و با بهره‌گیری از همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه انجام شد. ضریب همبستگی چندگانه ($R = 0.713$) رابطه‌ای قوی و مثبت بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی را تأیید کرد. همچنین، ضریب تعیین ($R^2 = 0.509$) نشان داد که ۵۰٫۹٪ از تغییرات انعطاف‌پذیری روان‌شناختی توسط مؤلفه‌های هوش هیجانی توضیح داده می‌شود با مشارکت کلیدی مؤلفه‌های مدیریت روابط و خودآگاهی. این یافته‌ها حاکی از آن است که هوش هیجانی می‌تواند به‌عنوان یک عامل مهم در تقویت توانایی سازگاری و مقابله با چالش‌ها در محیط‌های شغلی اقماری عمل کند. این پژوهش می‌تواند تلویحات کاربردی مهمی برای طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی و مداخلات روان‌شناختی با هدف ارتقای هوش هیجانی و در پی آن، افزایش انعطاف‌پذیری روان‌شناختی در مردان شاغل اقماری داشته باشد.

کلمات کلیدی: هوش هیجانی، انعطاف‌پذیری روان‌شناختی، سلامت روان، مردان شاغل، مشاغل اقماری.

مقدمه

در شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت، بخش قابل توجهی از نیروی انسانی به صورت نوبت کاری اقماری مشغول به کار هستند (سردارزاده، ژیان باقری و فراهانی مشهدی، ۱۳۹۵). کار اقماری به معنای سفرهای طولانی به محل کار در مناطق دورافتاده است. این نوع کار شامل دوره هایی است که کارگران به طور متوالی روزهایی را در محل کار و محل سکونت سپری می کنند و سپس دوره هایی را در خانه می گذرانند. کار اقماری معمولاً به عنوان "رفت و آمد طولانی مدت"^۱ شناخته می شود، زیرا فاصله بین محل کار و خانه می تواند بسیار زیاد باشد و ممکن است فاصله هایی بیش از ۱۰۰ کیلومتر را شامل شود. اصطلاحات دیگری که برای این نوع کار استفاده می شود عبارتند از: "پرواز به محل و پرواز به خانه"^۲، "رانندگی به محل و رانندگی به خانه"^۳، "اتوبوس به محل و اتوبوس به خانه"^۴، یا "کشتی به محل و کشتی به خانه"^۵ که بستگی به وسیله حمل و نقل دارد (وودن و هال^۶، ۲۰۱۶).

برنامه کار اقماری معمولاً بر اساس ۱۴ روز کار و ۱۴ روز استراحت و ۱۲ ساعت کار روزانه است. روزهای کاری معمولاً به الگوهای شیفت روزانه یا شبانه ثابت، منظم و یا شیفت های چرخشی روز و شب تقسیم می شوند (صادقی، دادرس و اسدپور، ۱۳۹۹). در برخی شرکت ها، به تناسب عملیات و موقعیت خاص، برنامه های اقماری تدوین شده است که ممکن است به صورت دوره های ۲ هفته کار و ۲ هفته استراحت، ۱ هفته کار و ۱ هفته استراحت، یا ۳ هفته کار و ۱ هفته استراحت در محیط های صنعتی و مناطق عملیاتی نفت و گاز اجرا شود (قبیتی، ستوده ۱۳۹۵).

مشاغل اقماری که در آن کارگران برای دوره های مشخص به مناطق دورافتاده اعزام می شوند و پس از آن به خانه بازمی گردند، به دلیل ویژگی های منحصر به فرد خود از جمله دوری طولانی مدت از خانواده، انزوای اجتماعی، قرار گرفتن در محیط های کاری پرچالش و شرایط نامساعد زیستی و جغرافیایی فشارهای روانی و جسمانی قابل توجهی را بر شاغلان تحمیل می کنند (مایلنر، کینگ، کلی^۷، ۲۰۱۹). این مشاغل که اغلب در صنایعی مانند استخراج معادن، نفت و گاز و پروژه های عمرانی رایج هستند، با الگوهای کاری فشرده و شیفت های طولانی همراهند که می توانند به کاهش سلامت روان، افزایش فرسودگی شغلی^۸ و حتی مشکلات جسمانی مانند اختلالات خواب و بیماری های قلبی عروقی منجر شوند (باورز، مایلر، جونز^۹، ۲۰۱۸).

پژوهش های متعدد نشان داده اند که شاغلان اقماری در مقایسه با سایر گروه های شغلی، نرخ بالاتری از مشکلات سلامت روان مانند اضطراب، افسردگی و سوء مصرف مواد را تجربه می کنند (بارکلی، هاریس، شی و کیم^{۱۰}، ۲۰۱۶). برای مثال، مطالعه ای در استرالیا که یکی از بزرگ ترین مراکز مشاغل اقماری است، گزارش داد که حدود ۲۸ درصد از این کارگران علائم افسردگی متوسط تا شدید را نشان می دهند، در حالی که این میزان در جمعیت عمومی به طور قابل توجهی پایین تر است (جیمز، ببینگتون و بوند^{۱۱}، ۲۰۲۱). در چهار کشور اروپایی (آلمان، اسپانیا، فرانسه و سوئیس)، بین ۱۳٪ تا ۳۳٪ از کارگران نگرش منفی نسبت به سفرهای کاری

1 Long Distance Commuting (LDC)

2 Fly In - Fly Out (FIFO)

3 Drive In - Drive Out (DIDO)

4 Bus In- Bus Out (BIBO)

5 Ship In - Ship out (SISO)

6 Vodden and Hall

7 Milner, King, Kelly

8 Burnout

9 Bowers, Miller and Jones

10 Barclay, Harris, Shi and Kim

11 James, Bebbington and Bond

داشتند. همچنین درصد قابل توجهی از آن‌ها اظهار کردند که هیچ‌گاه احساس در خانه بودن ندارند و اغلب احساس خستگی می‌کنند (ویری، راوله و کافمن^{۱۲}، ۲۰۱۵).

شغل‌های اقماری معمولاً حقوق نسبتاً بالایی دارند و دوره‌های مرخصی طولانی‌تری را برای وقت گذراندن با خانواده و دوستان فراهم می‌کنند. با این حال، این نوع کار اغلب با چالش‌هایی در زمینه سلامت و رفاه کارکنان همراه است (لنگدن، بیگز و رولاند^{۱۳}، ۲۰۱۶). پیشرفت‌های مدرن در ارتباطات (مانند تماس تصویری و شبکه‌های اجتماعی) می‌تواند برخی از مشکلات ناشی از دوری کارگران اقماری و خانواده‌هایشان را کاهش دهد، هرچند که این مشکلات به طور کامل از بین نمی‌رود (والن و اسمیت^{۱۴}، ۲۰۱۶).

با وجود این چالش‌ها، همه‌ی شاغلان اقماری به یک اندازه تحت تأثیر قرار نمی‌گیرند و این تفاوت‌ها به عوامل روان‌شناختی مانند انعطاف‌پذیری روان‌شناختی^{۱۵} بستگی دارد. انعطاف‌پذیری روان‌شناختی که به توانایی سازگاری با شرایط دشوار و بازگشت به تعادل روانی تعریف می‌شود، می‌تواند به عنوان یک سپر محافظتی در برابر اثرات منفی این مشاغل عمل کند (بونانو، رومرو و کلاین^{۱۶}، ۲۰۱۵).

پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که تقویت انعطاف‌پذیری می‌تواند به بهبود سلامت روان و عملکرد شغلی در محیط‌های پراسترس کمک کند. این ظرفیت پویا به افراد امکان می‌دهد تا با پذیرش چالش‌های درونی و بیرونی، مانند شیفت‌های طولانی و انزوای اجتماعی در کار اقماری، به رشد و پیشرفت ادامه دهند (ماستن و رید^{۱۷}، ۲۰۲۳). انعطاف‌پذیری روان‌شناختی مفهوم اصلی درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد^{۱۸}، تعیین کننده مهم سلامت روان و اثربخشی رفتاری در محل کار می‌باشد (روئیز و گonzalez^{۱۹}، ۲۰۱۴). این عبارت به توانایی افراد در تمرکز بر موقعیت فعلی و استفاده از فرصت‌های آن برای حرکت در جهت اهداف و ارزش‌های درونی، حتی در مواجهه با رویدادهای روان‌شناختی چالش‌برانگیز یا ناخواسته مانند افکار، احساسات، احساسات فیزیولوژیکی، تصاویری ذهنی و خاطرات اشاره دارد (هایز^{۲۰}، ۲۰۱۶). افرادی که توانایی تفکر انعطاف‌پذیر دارند، از توجیهات جایگزین استفاده کرده و به طور مثبت چارچوب فکری خود را بازسازی می‌کنند. آن‌ها رویدادهای چالش‌برانگیز یا استرس‌زا را می‌پذیرند و در مقایسه با افرادی که انعطاف‌پذیری کمتری دارند، از نظر روان‌شناختی تاب‌آوری بالاتری دارند (شاره و اسحاقی ثانی، ۱۳۹۷).

پژوهش‌ها حاکی از آن است که سطوح بالاتر انعطاف‌پذیری روان‌شناختی با طیف گسترده‌ای از پیامدهای مثبت در محیط کار، از جمله بهبود سلامت روان، افزایش عملکرد شغلی، ارتقای توانایی یادگیری مهارت‌ها، افزایش رضایت شغلی، کاهش استرس کاری و کاهش احتمال بروز خطاهای شغلی ارتباط معناداری دارد. علاوه بر این، شواهد نشان می‌دهند که انعطاف‌پذیری روان‌شناختی نقش مهمی در پیش‌بینی این نتایج در طول زمان ایفا می‌کند. این ویژگی می‌تواند توانایی کارکنان در مدیریت فشارهای کاری را بهبود بخشد و از میزان فرسودگی شغلی آنان بکاهد (همایونی و همکاران، ۱۳۹۷).

¹² Viry, Ravalet and Kaufmann

¹³ Langdon, Biggs and Rowland

¹⁴ Whalen and Schmidt

¹⁵ Psychological Flexibility

¹⁶ Bonanno, Romero and Klein,

¹⁷ Masten & Reed

¹⁸ Acceptance and Commitment Therapy (ACT)

¹⁹ Ruiz and Gonzalez

²⁰ Hayes

در سال‌های اخیر، تحقیقات زیادی برای یافتن بهترین معیار برای پیش‌بینی سازگاری افراد با محیط اطراف خود بر اساس ویژگی‌های منحصر به فرد هر فرد انجام شده است که در نتیجه آن، مفهوم هوش معرفی گردید (فیروزی، ۲۰۱۷).

هوش هیجانی که به توانایی شناسایی، درک و مدیریت احساسات خود و دیگران اشاره دارد، به افراد امکان می‌دهد تا در موقعیت‌های پرتنش، واکنش‌های سازگارانه‌تری نشان دهند و روابط اجتماعی خود را حفظ کنند (مایر، رابرتز و بارساد^{۲۱}، ۲۰۱۶). هوش هیجانی مجموعه‌ای از توانایی‌ها برای شناسایی، درک، مدیریت و استفاده از احساسات خود و دیگران به منظور تسهیل روابط و حل مسائل تعریف می‌شود. این سازه شامل چهار مؤلفه‌ی اصلی است: ادراک هیجانات، استفاده از هیجانات برای تسهیل تفکر، درک هیجانات و مدیریت هیجانات که به افراد در تنظیم استرس و افزایش تاب‌آوری کمک می‌کند (سالوی و مایر^{۲۲}، ۱۹۹۰). دانیل گلن^{۲۳} تقریباً هر چیز خوبی را که می‌شناخت زیر چتر هوش هیجانی قرار داد. از نظر او، هوش هیجانی شامل توانایی‌هایی مانند انگیزه دادن به خود، پایداری در برابر شرایط دشوار و سرخوردگی، کنترل رفتارهای تکانشی، به تأخیر انداختن خواسته‌ها، تنظیم هیجانات، جلوگیری از تأثیر استرس بر قدرت تفکر، همدلی با دیگران و امیدواری است (مظفری جمنانی، ۱۴۰۰).

امروزه در اکثر کشورهای پیشرفته ملاک استخدام افراد، هوش هیجانی است زیرا پژوهشگران معتقدند هوش هیجانی بالا، در موفقیت افراد (سالوی و مایر^{۲۴}، ۱۹۹۰)، عملکرد آنان، توانایی آنان در دستیابی به مقاصد و تحقق اهداف بالقوه شان تأثیر بسیار فراوانی دارد (کریشنابودی، اوتامی و سادارسی^{۲۵}، ۲۰۲۰). هوش هیجانی تأثیرات مثبتی بر عملکرد انسان دارد و به‌عنوان اصلی‌ترین عامل حفظ و بهبود رفتارهای مثبت انسان شناخته شده است (دو، کامالدن، جئوک، عبدالله، ایوب و اسماعیل^{۲۶}، ۲۰۱۸).

هوش هیجانی صرفاً به معنای قوی بودن یا داشتن همدلی نسبت به دیگران نیست. بلکه توانایی واقعی برای تجربه کردن احساسات در پاسخ به دیگران، درک آنچه احساس می‌شود، درک احساسات دیگران و حرکت سازنده با منافع جمعی بزرگ‌تر است. توانایی همدلی، تاب‌آوری در برابر مشکلات و مدیریت تکانه‌ها و استرس، همگی در حوزه هوش هیجانی قرار می‌گیرند. به بیان دیگر، هوش هیجانی به ما کمک می‌کند تا در دنیای پیچیده زنده بمانیم (الدعود، سویس، علاونه و جردات^{۲۷}، ۲۰۱۹).

افرادی که دارای هوش هیجانی بالا هستند، احساسات را به خوبی درک کرده و آن‌ها را در فرآیندهای فکری خود گنجانده و معانی آن‌ها را می‌فهمند و قادر به کنترل احساسات خود بیشتر از دیگران هستند. این افراد همچنین در مهارت‌های کلامی، اجتماعی و سایر زمینه‌های هوشی به ویژه در درک احساسات بهتر از دیگران عمل می‌کنند و در حل مسائل هیجانی توانمندترند. این افراد همچنین در ایجاد تعاملات اجتماعی مثبت و حمایت از دیگران موفق‌تر هستند و در مدیریت احساسات خود عملکرد خوبی دارند. آن‌ها همچنین در توصیف احساسات خود ماهر هستند (مانسینی، بایولکاتی، جوزف، ترومبینی و آندریا^{۲۸}، ۲۰۲۲).

²¹ Mayer, Roberts and Barsade

²² Salovey and Mayer

²³ Daniel Golman

²⁴ Salovey and Mayer

²⁵ Krishnabudi, Utami and Sudarsih

²⁶ Dev, Kamalden, Geok, Abdullah, Ayub and Ismail,

²⁷ Aldaod, Sweis, lawneh and Jaradat

²⁸ Mancini, Biolcati Joseph, Trombini and Andrei

هوش هیجانی به‌ویژه در زمینه‌های شغلی با فشارهای هیجانی و اجتماعی بالا، به یک منبع روان‌شناختی حیاتی تبدیل می‌شود. در چنین شرایطی، "خودآگاهی" هیجانی، یعنی توانایی درک و شناسایی احساسات خود و به دنبال آن توانایی مدیریت هیجانات، اهمیت مضاعفی پیدا می‌کند. فردی که هیجانات خود را می‌شناسد و می‌داند چگونه با آن‌ها کنار بیاید، کمتر در معرض فرسودگی شغلی، اضطراب و افسردگی قرار می‌گیرد. این توانایی، هسته اصلی تاب‌آوری و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی را تشکیل می‌دهد و به افراد کمک می‌کند تا در برابر ناملایمات پایداری بیشتری داشته باشند. این موضوع در مطالعات نیز تأیید شده است که هوش هیجانی و تاب‌آوری روان‌شناختی نه تنها با هم مرتبط هستند، بلکه به‌صورت دوسویه یکدیگر را تقویت می‌کنند (مانیانو، کراپارو و پائولیلو^{۲۹}، ۲۰۱۶).

با وجود این شواهد، ادبیات پژوهشی موجود کمتر به بررسی نقش هوش هیجانی در پیش‌بینی انعطاف‌پذیری روان‌شناختی در مردان شاغل در مشاغل اقماری پرداخته است و اکثر مطالعات به تاثیر این متغیرها بر جمعیت‌های دیگر مثل دانشجویان، پرستاران و معلمان پرداخته‌اند و اطلاعات کمی در مورد کارکنان اقماری وجود دارد. این شکاف پژوهشی از آن جهت حائز اهمیت است که شناخت دقیق این عوامل می‌تواند به توسعه‌ی مداخلات هدفمند برای کاهش مشکلات روانی و بهبود کیفیت زندگی این گروه منجر شود. فقدان مطالعات جامع در این زمینه، درک ما را از مکانیزم‌های روان‌شناختی مؤثر بر انعطاف‌پذیری در چنین محیط‌های کاری محدود کرده و نیاز به پژوهش‌های بیشتر را برجسته می‌کند. بر این اساس، مسئله‌ی اصلی این مطالعه این است که آیا هوش هیجانی می‌تواند به طور معناداری انعطاف‌پذیری روان‌شناختی را در مردان شاغل در مشاغل اقماری پیش‌بینی کند. این پژوهش با هدف پاسخ به این سؤال و ارائه‌ی شواهد علمی برای حمایت از این جمعیت خاص انجام می‌شود.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نظر هدف، بنیادی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-همبستگی است. این پژوهش از نوع پژوهش‌های کمی و با رویکرد همبستگی-پیش‌بینی‌کننده طراحی شده است. جامعه آماری شامل کارکنان اقماری یکی از شرکت‌های پتروشیمی در منطقه عسلویه بود. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری هدفمند^{۳۰} استفاده شده است. به این ترتیب که تنها افرادی انتخاب شدند که شرایط ورود به مطالعه را دارا بودند؛ از جمله مرد بودن، اشتغال به کار اقماری به مدت حداقل یک سال و تمایل به شرکت در پژوهش. انتخاب هدفمند نمونه‌ها با توجه به تخصصی بودن موضوع پژوهش و تمرکز بر گروه خاصی از نیروی کار صورت گرفت. نمونه‌ای به حجم ۲۵۵ نفر از میان مردان شاغل انتخاب شد.

ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسش‌نامه استاندارد و معتبر برای سنجش متغیرهای هوش هیجانی (برادبری و گریوز) و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی (بن ایتزاک و همکاران) بود که به‌صورت آنلاین از طریق سامانه پرس‌لاین در اختیار پاسخ‌دهندگان قرار گرفت. پرسشنامه هوش هیجانی برادبری و گریوز (۲۰۰۴)، ترجمه و اعتباریابی شده توسط گنجی (۱۳۸۴)، شامل ۲۸ ماده با مقیاس لیکرت ۶ درجه‌ای است که خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط را می‌سنجد، با پایایی کل ۰٫۹۰ و روایی تأیید شده (همبستگی ۰٫۹۹ با آزمون بار-آن). پرسشنامه انعطاف‌پذیری روان‌شناختی بن ایتزاک و همکاران (۲۰۱۴) شامل ۲۰ ماده و ۵ خرده‌مقیاس (تفسیر مثبت تغییر، انعطاف‌پذیری، گشودگی، پویایی و چندوجهی بودن واقعیت) با مقیاس ۶ درجه‌ای است.

²⁹ Magnano, Craparo and Paolillo

³⁰ Purposeful Sampling

پایایی کل آن ۰,۹۱۸ (بن‌ایتزاک، ۲۰۱۴) و ۰,۸۹ (صفرزائی، ۱۳۹۹) گزارش شده و روایی سازه با تحلیل عاملی تأیید شده است (۰,۶۶,۸٪ واریانس).

داده‌های جمع‌آوری شده پس از کدگذاری و ورود به نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ در دو سطح توصیفی و استنباطی تحلیل شدند برای تحلیل داده‌ها، ابتدا به منظور توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و نمرات متغیرهای پژوهش، از شاخص‌های آمار توصیفی استفاده شد که شامل میانگین، انحراف معیار، دامنه تغییرات (حداقل و حداکثر)، جدول فراوانی و نمودارهای توزیع پاسخ‌ها می‌باشد. این تحلیل‌ها برای آشنایی ابتدایی با پراکندگی داده‌ها و بررسی نرمال بودن آن‌ها انجام گرفت. در مرحله دوم، به‌منظور آزمون فرضیه پژوهش و بررسی روابط بین متغیر پیش‌بین (هوش هنجانی) و متغیر ملاک (انعطاف‌پذیری روان‌شناختی) از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه برای بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی هوش هنجانی بر انعطاف‌پذیری روان‌شناختی استفاده شد.

در انجام این پژوهش، کلیه اصول اخلاقی مرتبط با پژوهش‌های انسانی رعایت گردید. این اصول شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان، تضمین محرمانه ماندن اطلاعات و ناشناس ماندن پاسخ‌ها و حق انصراف از مطالعه در هر مرحله‌ای از پژوهش بود.

یافته‌ها

در بخش توصیفی، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان (شامل سن، سابقه کار و سطح تحصیلات) تحلیل گردید. اکثر شرکت‌کنندگان در بازه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار داشتند، بیشترین سابقه کار بین ۱۱ تا ۲۰ سال بوده و سطح تحصیلات غالب، کارشناسی بود. در بخش استنباطی، ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر با ۰,۷۱۳ است. این مقدار نشان‌دهنده وجود یک رابطه قوی و مثبت بین مؤلفه‌های هوش هنجانی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی است (جدول ۱-۳). ضریب تعیین (R^2) برابر با ۰,۵۰۹ است؛ به این معنا که ۵۰,۹٪ از تغییرات در متغیر انعطاف‌پذیری روان‌شناختی توسط مؤلفه‌های هوش هنجانی قابل تبیین است. از بین مؤلفه‌ها، مؤلفه «مدیریت رابطه» با بتای ۰,۴۵۳ و پس از آن «خودآگاهی» با بتای ۰,۲۷۲ بیشترین قدرت پیش‌بینی را در میان خرده‌مقیاس‌ها دارند. در مقابل، مؤلفه «خودمدیریتی» از نظر آماری معنادار نبوده و نقشی در پیش‌بینی نداشته است نکرد (جدول ۲-۳).

جدول ۱. بررسی ارتباط بین انعطاف‌پذیری روان‌شناختی و خرده‌مقیاس‌ها و مجموع هوش هنجانی بر اساس آزمون

آمار پیرسون

متغیر مستقل	ضریب پیرسون	معناداری	رابطه	تعداد
خودآگاهی	۰,۵۷۷**	۰,۰۰۱	رابطه مثبت دارد	۲۵۵
خودمدیریتی	۰,۳۸۶**	۰,۰۰۱	رابطه مثبت دارد	۲۵۵
آگاهی اجتماعی	۰,۵۱۷**	۰,۰۰۱	رابطه مثبت دارد	۲۵۵
مدیریت رابطه	۰,۶۶۵**	۰,۰۰۱	رابطه مثبت دارد	۲۵۵
هوش هنجانی	۰,۶۷۶**	۰,۰۰۱	رابطه مثبت دارد	۲۵۵

**معناداری کمتر از ۰/۰۱

* معناداری کمتر از ۰/۰۵

به منظور تعیین سهم مولفه‌های معنادار در پیش‌بینی انعطاف‌پذیری روان‌شناختی، از ضریب رگرسیون چند متغیره به شیوه همزمان استفاده شد.

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری، پیش‌بینی انعطاف‌پذیری روان‌شناختی براساس هوش هیجانی

مدل		SS	Df	ms	F	P
رگرسیون		۲۴۰۲۳,۴۲۲	۴	۶۰۰۵,۸۵۵	۶۴,۶۷۵	۰,۰۰۱
باقیمانده		۲۳۲۱۵,۳۶۳	۲۵۰	۹۲,۸۶۱	-	-
کل		۴۷۲۳۸,۷۸۴	۲۵۴	-	-	-
متغیرهای پیش بین	R	R ²	ARS	ضرایب غیر استاندارد		P
	۰,۷۱۳	۰,۵۰۹	۰,۵۰۱	B	SE	
عدد ثابت	-	-	-	۱۶,۰۶۳	۵,۰۵۹	۰,۰۰۲
خودآگاهی	-	-	-	۰,۹۳۳	۰,۱۹۹	۰,۰۰۱
خود مدیریتی	-	-	-	۰,۱۳۰	۰,۱۶۱	۰,۴۲۰
آگاهی اجتماعی	-	-	-	۰,۵۵۹	۰,۲۴۴	۰,۰۲۳
مدیریت رابطه	-	-	-	۱,۰۳۸	۰,۱۴۵	۰,۰۰۱
مجموع هوش هیجانی	-	-	-	۰,۶۴۴	۰,۰۴۴	۰,۰۰۱
					۰,۶۷۶	۱۴,۶۰۶

بحث

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که هوش هیجانی و تمامی چهار مؤلفه آن (خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه) رابطه مثبت و معناداری با انعطاف‌پذیری روان‌شناختی دارند (جدول ۱-۳). تحلیل رگرسیون چندمتغیره نیز این یافته را به قوت تأیید کرد و نشان داد که مدل هوش هیجانی توانسته است به طور قابل توجهی ۵۰,۹ درصد از واریانس انعطاف‌پذیری روان‌شناختی را در نمونه مورد بررسی تبیین نماید (جدول ۲-۳). در این میان، «مجموع هوش هیجانی»، «مدیریت رابطه» و «خودآگاهی» به ترتیب قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های انعطاف‌پذیری روان‌شناختی بودند، در حالی که «خودمدیریتی» در حضور سایر مؤلفه‌ها، نقش پیش‌بینی‌کننده معناداری ایفا نکرد (جدول ۴-۱). عدم پیش‌بینی‌کنندگی مؤلفه «خودمدیریتی» در مدل رگرسیون همزمان، علی‌رغم همبستگی ساده مثبت، می‌تواند ناشی از اشتراک واریانس با سایر مؤلفه‌ها، به‌ویژه «مدیریت رابطه» و «خودآگاهی» باشد که در این جمعیت و برای پیش‌بینی انعطاف‌پذیری، نقش پررنگ‌تری ایفا می‌کنند.

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر به‌روشنی نشان داد که **هوش هیجانی** نقش معنادار و مهمی در **پیش‌بینی انعطاف‌پذیری روان‌شناختی** مردان شاغل در مشاغل اقماری دارد. در محیط‌هایی که فشار روانی، دوری از خانواده، کار در مناطق دورافتاده با شرایط سخت آب‌وهوایی (گرم و شرجی) و شیفت‌های طولانی (۱۲ ساعت در روز، شامل نوبت‌کاری شب و روز) و شیفت‌های چرخشی بخشی از ماهیت شغل است، برخورداری از مهارت‌های هیجانی می‌تواند تفاوت چشمگیری در سلامت روان و کارآمدی فرد ایجاد کند. این امر نشان می‌دهد که توانایی درک و مدیریت احساسات (هوش هیجانی) می‌تواند به کارکنان اقماری کمک کند تا فشارهای عاطفی ناشی از دوری از خانواده و استرس‌های کاری را بهتر مدیریت کنند، روابط خانوادگی و همکارانه را بهبود بخشند و در نتیجه تعارض‌های خانوادگی و شغلی را کاهش دهند. انعطاف‌پذیری روان‌شناختی که به توانایی سازگاری با شرایط دشوار و حفظ تعادل روانی در مواجهه با چالش‌ها اشاره دارد، برای کارکنان اقماری که همزمان با فشارهای کاری و خانوادگی دست و پنجه نرم می‌کنند، حیاتی است. این ویژگی می‌تواند توانایی کارکنان در مدیریت فشارهای کاری را بهبود بخشد و از میزان فرسودگی شغلی آنان بکاهد. در مجموع، این مطالعه با تأکید بر نقش پیش‌بینی‌کننده‌ی هوش هیجانی، گامی مهم در جهت درک بهتر عوامل روان‌شناختی مؤثر بر تاب‌آوری و انعطاف‌پذیری روانی در محیط‌های کاری سخت و چالش‌برانگیز برداشت و می‌تواند زمینه‌ساز طراحی مداخلات مؤثر روان‌شناختی و آموزشی برای حمایت از کارکنان در این مشاغل باشد.

پیشنهادهات

با توجه به نقش هوش هیجانی در پیش‌بینی انعطاف‌پذیری روان‌شناختی، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها دوره‌های آموزشی و کارگاه‌هایی را برای کارکنان اقماری برگزار کنند که به ارتقای مهارت‌های هوش هیجانی (مانند خودآگاهی هیجانی، تنظیم هیجان و مهارت‌های ارتباطی) بپردازد. این آموزش‌ها می‌توانند به افزایش توانایی کارکنان در مدیریت استرس و سازگاری با شرایط کاری دشوار کمک کنند. تحقیقات آینده باید روابط را به‌صورت طولی بررسی کند تا علّیت مشخص شود، زنان و صنایع دیگر مانند معدن را شامل شود و عوامل میانجی مانند حمایت اجتماعی یا سیاست‌های سازمانی را کاوش کند تا تأثیر و کاربرد این یافته‌ها گسترش یابد.

تشکر و قدردانی

از همکاری صمیمانه و ارزشمند کارکنان شاغل در مشاغل اقماری که علی‌رغم فشارها و دشواری‌های کاری، با حوصله، دقت و مشارکت مسئولانه خود زمینه انجام این پژوهش را فراهم ساختند، صمیمانه سپاسگزاری می‌شود.

منابع

۱. سردارزاده، ف. ژیان باقری، م. و فراهانی مشهدی، م. (۱۳۹۵). نقش تاب‌آوری در کاهش استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان طرح اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران. روان‌شناسی و روان‌پزشکی شناخت، ۳(۴)، ۶۱-۷۷.
۲. شاره، ح. و اسحاقی ثانی، م. (۱۳۹۷). نقش پیش‌بین شخصیت بامدادی-شامگاهی، انعطاف‌پذیری شناختی و تنظیم هیجان در رضایت زناشویی زنان میانسال. روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران، ۲۴(۴)، ۳۸۴-۳۹۹.
۳. صادقی، م. دادرس، ع. و اسدپور، ا. ع. (۱۳۹۹). مطالعه‌ای بر میزان و علل فرسودگی شغلی کارکنان در مشاغل اقماری (مورد مطالعه: شرکت نفت فلات قاره ایران-منطقه سیری). مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی (مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت)، ۱۱(۴۳)، ۲۳۹-۲۶۳.
۴. قبیته، ف. و ستوده، ع. (۱۳۹۵). تاثیر آموزش مدیریت زندگی اقماری بر بهبود کیفیت زندگی خانوادگی کارکنان اقماری. کنگره ملی روانشناسی اجتماعی ایران، تهران، ایران.
۵. مظفری جمنانی، ع. (۱۴۰۰). بررسی اثربخشی طرحواره‌درمانی بر هوش هیجانی و سلامت روان زنان. پیشرفت‌های نوین در روان‌شناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، ۳۵(۱)، ۸-۱.
۶. همایونی، ع. همایونی، ف. و همایونی، ص. (۱۳۹۸). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی، ارضاء نیازهای بنیادین روان‌شناختی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی در کار با فرسودگی شغلی. سلامت کار ایران، ۱۶(۶)، ۲۷-۳۹.
7. Aldaod, S. Sweis, R. Alawneh, A. & Jaradat, M. (2019). Emotional intelligence effect in health sector: A literature review. *International Journal of Information, Business and Management*, 11(4), 8-94.
8. Barkley, J. Harris, R. Shi, C. & Kim, Y. (2016). Mental health challenges in fly-in fly-out workers. *Journal of Occupational Psychology*, 12(3), 45-52.
9. Bonanno, G. A. Romero, S. A. & Klein, S. I. (2015). The temporal elements of psychological resilience: An integrative framework for studying adaptation to adversity. *Psychological Review*, 128 (4), 657-678.
10. Bowers, J. Mayler, C. & Jones, P. (2018). Physical and psychological impacts of FIFO work. *Occupational Health Journal*, 15(2), 88-97.
11. Dev, R. D. O. Kamalden, T. F. T. Geok, S. K. Abdullah, M. C. Ayub, A. F. M. & Ismail, I. A. (2018). Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Self-Efficacy and Health Behaviors: Implications for Quality Health. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(7), 794-809.
12. Firoozi, S. (2017), The relationship between spiritual intelligence and cultural intelligence with the quality of work life of education staff in Fasa, M.Sc. Thesis, Islamic Azad University.
13. Hayes, S. C. (2016). Acceptance and Commitment Therapy, Relational Frame Theory, and the third wave of behavioral and cognitive therapies – Republished article. *Behavior Therapy*, 47(6), 869-885.
14. James, C. Bebbington, J. & Bond, H. (2021). Depression prevalence in FIFO workers. *Australian Journal of Mental Health*, 19(4), 201-210.

15. Krishnabudi, N. Utami, W. & Sudarsih, S. (2020). The Influence Of Emotional Dissonance, Emotional Intelligence And Organizational Commitment On Job Satisfaction Of Employees Of Bank BUMN In Indonesia. *Jurnal Istiqro*, 6(01), 1-10.
16. Langdon, R. R. Biggs, H. C. & Rowland, B. (2016). Australian fly-in, fly-out operations: Impacts on communities, safety, workers and their families. *Work*, 55(2), 413-427.
17. Magnano, P. Craparo, G. & Paolillo, A. (2016). Resilience and emotional intelligence: Which role in achievement motivation. *International Journal of Psychological Research*, 9(1), 9-20.
18. Mancini, G. Biolcati, R. Joseph, D. Trombini, E. & Andrei, F. (2022). Emotional intelligence: Current research and future perspectives on mental health and individual differences. *Frontiers in Psychology*, 13, 848760.
19. Masten, A. S. & Reed, M. G. (2023). Resilience in development: Progress and transformation. *Annual Review of Psychology*, 74, 167-192.
20. Mayer, J. D. Roberts, R. D. & Barsade, S. G. (2016). Human abilities: Emotional intelligence. *Annual Review of Psychology*, 59, 507-536.
21. Milner, S. King, L. & Kelly, M. (2019). Stressors in fly-in fly-out employment. *Industrial Health*, 57(6), 345-356.
22. Ruiz, F. J. & Odriozola-González, P. (2014). The Spanish version of the Work-Related Acceptance and Action Questionnaire (WAAQ). *Psicothema*, 26(2), 227-234.
23. Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990), Emotional Intelligence. *Imagination Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
24. Viry, G. Ravalet, E. & Kaufmann, V. (2015). *High mobility in Europe: An overview*. In G. Viry & V. Kaufmann (Eds.), *High mobility in Europe: Work and personal life* (pp. 29-58). Palgrave Macmillan
25. Vodden, K. & Hall, H. (2016). Long distance commuting in the mining and oil and gas sectors: Implications for rural regions. *Extractive Industries and Society*, 3(3), 577-583.
26. Whalen, H. & Schmidt, G. (2016). The women who remain behind: Challenges in the LDC lifestyle. *Rural Society*, 25(1), 1-14.