

مقاله اصلی

اثربخشی آموزش ذهن آگاهی بر احساس تنهایی و تعارض کار و خانواده کارکنان اقماری و ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۲۶ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۲۳

خلاصه

مقدمه: حضور طولانی مدت در محیط کار و دوری از خانواده کارکنان را با آسیب‌های روانی، هیجانی و خانوادگی مختلفی مواجه می‌سازد. بر این اساس پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش ذهن آگاهی بر احساس تنهایی و تعارض کار و خانواده کارکنان اقماری و ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران انجام شد.

روش کار: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نوع نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه گواه و دوره پیگیری دوماهه بود. در این مطالعه جامعه آماری شامل کارکنان رسمی و مرد اقماری و ستادی شرکت نفت فلات قاره در شش ماهه اول سال ۱۴۰۳ به تعداد ۷۳۰۰ نفر بود. در این پژوهش تعداد ۶۴ نفر با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و با شیوه تصادفی در گروه‌های آزمایش و گواه جایدهی شدند (۳۲ نفر در گروه آزمایش و ۳۲ نفر در گروه گواه). کارکنان حاضر در گروه آزمایش آموزش ذهن آگاهی را طی ده هفته دریافت نمودند. در این پژوهش از پرسشنامه احساس تنهایی (FLQ) و پرسشنامه تعارض کار و خانواده (WFCQ) استفاده شد. داده‌های با تحلیل واریانس آمیخته و آزمون تعقیبی با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS23 تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که آموزش ذهن آگاهی بر احساس تنهایی ($P < 0/0001$) و تعارض کار و خانواده ($P < 0/0001$) کارکنان اقماری و ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران تأثیر معنادار دارد. این نتایج در دوره دو ماهه پیگیری نیز پایداری خود را حفظ کرده بود.

نتیجه گیری: بر اساس نتایج پژوهش حاضر، آموزش ذهن آگاهی با بهره‌بردن از توسعه آگاهی از حس‌های بدن، بهبود کیفیت ارتباطات، آموزش نحوه مواجهه ذهن آگاهانه با احساسات ناخوشایند و آموزش مشاهده افکار به عنوان رویدادهای ذهنی گذرا می‌تواند روشی موثر در کاهش احساس تنهایی و تعارض کار و خانواده کارکنان اقماری و ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران به شمار رود.

کلمات کلیدی: آموزش ذهن آگاهی، احساس تنهایی، تعارض کار و خانواده، کارکنان

فردوس فرطوسی^۱

علی شیرافکن^{۲*}

فرشته افکاری^۳

^۱گروه مشاوره، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

^۲استادیار گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

^۳گروه برنامه ریزی درسی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

Email: Dr.alishirafkan49@pnu.ac.ir

مقدمه

یکی از ارکان اصلی و زیر بنایی در هر سازمانی، نیروی انسانی سازمان است که قطعاً بدون توجه به ابعاد، انگیزه‌ها و تمایلات درونی افراد در سازمان، نیل به اهداف سازمان مشکل خواهد بود (وانگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۵). در این راستا، سازمان‌هایی موفق خواهند بود که به میزان تحریک‌پذیری و نقش عوامل مختلف در انگیزش افراد و شناخت ابعاد و زوایای مختلف رفتار کارکنان و کشف توانایی‌ها و استعدادهای بالقوه آنها در عرصه تشکیلات سازمان توجه کافی مبذول نمایند و بتوانند آنها را در مسیر اهداف کلی سازمان، هدایت و رهبری کنند (سیانو، چنگ و لین^۲، ۲۰۲۳). امروزه کارکنان سازمان‌ها، دارایی‌های نامشهود و سرمایه‌های راهبردی سازمان محسوب می‌شوند که به طور مستقیم بر عملکرد و بهره‌وری سازمان تاثیرگذار هستند (الهاسنوی^۳، ۲۰۲۱). نتایج حاصل از بسیاری از تحقیقات درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعه سازمان‌ها و بعضاً رشد جوامع بشری بر این نکته تمرکز دارد که هیچ جامعه‌ای توسعه یافته نیست مگر این که به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد (فان^۴ و همکاران، ۲۰۲۴). دگرگونی‌های جدید در نظام تولید ثروت باعث تغییرات همه جانبه در کلیه ابعاد زندگی شده و زندگی خانوادگی و کسب و کار را دگرگون ساخته است. در شرایط جدید بسیاری از فرایندهای تولیدی و صنعتی از نظر اقتصادی و فن‌آوری می‌بایستی بدون تعطیلی و به صورت شبانه‌روزی فعالیت نمایند (نسیر^۵ و همکاران، ۲۰۲۴). شرکت ملی نفت ایران یکی از بزرگترین شرکت‌هایی است که در کشور چنین وضعیتی را داراست. نوع کار و عملیات در صنعت نفت شامل فعالیت‌های اکتشافی، استخراج و بهره‌برداری و انتقال نفت و گاز از منابع اصلی به پالایشگاه‌ها و صنایع وابسته نظیر پتروشیمی ایجاب می‌کند که کارکنان در مناطقی دور از شهرها و اغلب در بین کوه‌ها و دشت‌ها و دریاها و هر جا که عملیات

ضرورت داشته باشد انجام وظیفه نمایند. وسیله ارتباطی برای رفت و آمد کارکنان به شهر و محل کار، هواپیما، هلیکوپتر، قایق، کشتی و به ندرت اتومبیل می‌باشد. این دسته از کارکنان ناچارند به طور متناوب و حداقل نیمی از سال را در محل کار و دور از دسترس خانواده به سر برند. این افراد به صورت نوبت-کاری یا اقماری مشغول به کار هستند (صادقی، دادرس و اسدپور، ۱۳۹۹).

اغلب کارکنان اقماری باید وظایف خود را تحت فشار زمان و گاهی در معرض شرایط نامساعد آب و هوایی انجام دهند که ممکن است خطراتی برای آنها ایجاد شود (پاسپیکلیت^۶، ۲۰۱۵). چنانکه در مطالعات ابتدایی که در این شرکت صورت گرفته، نشانه‌هایی از عدم سلامت عمومی کارکنان به ویژه فرسودگی شغلی و آسیب‌های ناشی از آن به چشم می‌خورد (صادقی و همکاران، ۱۳۹۹). چنانکه به دلیل شرایط خاص کاری و دوری از کانون خانواده سبب می‌شود این کارکنان احساس تنهایی^۷ را تجربه نمایند (اقبال و کوروش نیا، ۱۳۹۶). در مطالعه ای مرتبط، زوجین عنوان می‌کنند شرایط کار اقماری موجب افزایش فاصله روان‌شناختی و ارتباطی بین یکدیگر شده است. چنانکه احساس انزوا و تنهایی به همراه نگرانی‌ها به طور متداول ارتباطات زوجین را تحت تاثیر قرار می‌دهد (گاردنر^۸ و همکاران، ۲۰۱۸). احساس تنهایی تجربه ناخوشایندی است که در مواقعی ایجاد می‌شود که شبکه روابط اجتماعی فرد، در برخی جنبه‌های با اهمیتش، دچار نواقص و کمبودهایی هم از بعد کمی و هم کیفی می‌شود. احساس تنهایی پیامدهای آنی و دراز مدت جدی در بهداشت روانی فرد دارد (هاماد^۹ و همکاران، ۲۰۲۳). اصلان^{۱۰} و همکاران (۲۰۲۵) معتقدند، احساس تنهایی به عنوان یک وضعیت دیرپای درماندگی عاطفی، زمانی روی می‌دهد که فرد احساس بیگانگی، سوء تفاهم یا طردشدگی می‌کند و یا فاقد الگوی اجتماعی مناسب برای فعالیت‌های مطلوب، به ویژه

6. Puskeppeleit

7. Feeling lonely

8. Gardner

9. Hamad

10. Aslan

1. Wang

2. Hsiao, Cheng, Lin

3. Alhasnawi

4. Fan

5. Nasir

فعالیت‌هایی است که احساس یکپارچگی اجتماعی و تعلق عاطفی را فراهم می‌سازد. این تعریف کمک می‌کند تا اصطلاح احساس تنهایی به درماندگی ناشی از نوعی احساس همیشگی جدایی از دیگران و نه انزوای اجتماعی محدود شود (لیانگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۵).

علاوه بر بروز احساس تنهایی، کارکنان اقماری و خانواده‌های آن‌ها به دلیل ایزوله شدن اجتماعی و شکل‌گیری مخاطرات روانی- اجتماعی با کاهش تعاملات زناشویی مواجه می‌شوند (لستر^۲ و همکاران، ۲۰۱۶) که این روند زمینه را بروز تعارض کار- خانواده^۳ فراهم می‌کند (جو، کیم و دو^۴، ۲۰۲۵). تعارض کار- خانواده شکلی از تعارض بین نقشی است که در آن فشار نقش‌ها در حوزه‌های مختلف کار-خانواده منجر به تعارض دو طرفه بین کار و خانواده می‌شود (ما و تارل^۵، ۲۰۱۹). تعارض کار - خانواده؛ وقتی رخ می‌دهد که خواسته‌های این دو حیطه (کار) با تقاضاهای حیطه دیگر (خانواده) ناسازگار باشد (جیانگ^۶، ۲۰۲۴) که این تعارض می‌تواند هم بر کیفیت زندگی خانوادگی و هم بر کیفیت زندگی کاری تأثیر بگذارد (آبراموزاک^۷ و همکاران، ۲۰۲۵). مطالعه وانگ و وانگ^۸ (۲۰۲۳) نشان داد که تعارض کار- خانواده نگرانی مهمی برای افراد و سازمان‌ها می‌باشد. چرا که تعارض کار- خانواده به کاهش رضایتمندی در خانواده و ترک کار منجر می‌شود. همچنین در تحقیقی دیگر نشان داده شد که تعارض کار - خانواده ارتباط مستقیمی با تنش، افسردگی، علائم جسمانی و خستگی دارد (ماسوا^۹ و همکاران، ۲۰۱۹).

جهت بهبود مولفه‌های روان‌شناختی، هیجانی، شغلی و ارتباطی کارکنان و کارمندان روش‌های درمانی و آموزشی مختلفی بکار گرفته شده است. از روش‌های آموزشی موثر می‌توان به آموزش

ذهن‌آگاهی^{۱۰} اشاره کرد. چنانکه نتایج پژوهش گرجی، آقایی و گل پرور (۱۴۰۰)؛ گودرزی، مهداد و گلپرور (۱۴۰۱)؛ سلطانی و همکاران (۱۴۰۲)؛ نعیمی و رافضی (۱۴۰۲)؛ کنادسن^{۱۱} و همکاران (۲۰۲۳)؛ توماس^{۱۲} و همکاران (۲۰۲۴)؛ داگان^{۱۳} و همکاران (۲۰۲۴)؛ لو^{۱۴} و همکاران (۲۰۲۵) و تام^{۱۵} (۲۰۲۵) نشانگر کارآیی این روش آموزشی است. ذهن‌آگاهی به معنی توجه کردن ویژه، هدفمند، در زمان کنونی و خالی از پیشداوری و قضاوت است. از طریق ذهن‌آگاهی افکار و رفتارهایی که قبلاً ناهشیار یا اتوماتیک بودند، تبدیل به پدیده‌هایی قابل مشاهده می‌شوند که در بدن یا ذهن خود فرد در حال وقوع هستند. این حالت به عنوان ادراک مجدد توصیف شده است. یعنی آن‌چه قبلاً موضوع بود تبدیل به شی می‌شود (کنادسن و همکاران، ۲۰۲۳). ذهن‌آگاهی یک کیفیت ذهنی و شیوه‌ای از بودن است که با آگاهی هدفمند، متمرکز بر لحظه‌ی اکنون و بدون قضاوت و واکنش نسبت به تجربیات درونی (افکار، هیجانات، حس‌های بدنی) و بیرونی مشخص می‌شود (داگان و همکاران، ۲۰۲۴). در هسته این مفهوم، پرورش حالتی از "حضور" و "بیداری" نهفته است که در آن فرد به جای غرق شدن در گذشته یا نگرانی درباره آینده، یا درگیر شدن در ارزیابی‌های خودکار، صرفاً مشاهده گشوده و کنجکاوانه جریان رویدادهای ذهنی و محیطی را تجربه می‌کند (توماس و همکاران، ۲۰۲۴). این رویکرد، فرد را قادر می‌سازد تا با فاصله‌ای سازنده از افکار و احساساتش مواجه شود، الگوهای ذهنی ناسالم را بشناسد و به جای واکنش‌های تکانشی، پاسخ‌هایی آگاهانه و خردمندانه به چالش‌های زندگی از جمله استرس، تعارض و احساس تنهایی انتخاب کند. بنابراین، ذهن‌آگاهی یک مهارت اساسی برای تنظیم هیجان، کاهش نشخوار فکری و افزایش کیفیت ارتباط با خود و دیگران محسوب می‌شود (تام، ۲۰۲۵).

¹. Liang

². Lester

³. Work-family conflict

⁴. Jo, Kim, Do

⁵. Ma, Turel

⁶. Jiang

⁷. Abramczuk

⁸. Wang, Wang

⁹. Masuda

¹⁰. mindfulness training

¹¹. Knudsen

¹². Thomas

¹³. Duggan

¹⁴. Lu

¹⁵. Tam

۱. آموزش ذهن‌آگاهی بر احساس تنهایی کارکنان اقماری و ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران اثر دارد.

۲. آموزش ذهن‌آگاهی بر تعارض کار و خانواده کارکنان اقماری و ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران اثر دارد.

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه گواه و دوره پیگیری دو ماهه بود. در این مطالعه جامعه آماری شامل کارکنان رسمی و مرد اقماری و ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران در شش ماهه اول سال ۱۴۰۳ بود. تعداد کل کارکنان شرکت نفت فلات قاره حدود ۷۳۰۰ نفر بود که از این تعداد نزدیک به ۵۷۰۰ نفر (حدود ۷۸ درصد) در طرح اقماری، حوزه‌های عملیاتی و سکوهای نفتی و دریایی از جمله جزایر سیری، لاوان، خارک، قشم و بندر بهرگان و ... مشغول به کار بوده و حدود ۱۶۰۰ نفر (حدود ۱۲ درصد) از آنها به عنوان کارکنان ستادی به کار مشغولند. جهت انتخاب حجم نمونه از روش نمونه‌گیری هدفمند و گمارش تصادفی استفاده شد. بدین صورت با مراجعه به شرکت نفت فلات قاره، پرسشنامه‌های احساس تنهایی و تعارض کار و خانواده به صورت حضوری بین کارمندان توزیع شد. در این مرحله تعداد ۵۴۲ نفر به پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ دادند. پس از جمع‌آوری و نمره‌گذاری پرسشنامه‌ها، و حذف پرسشنامه‌های ناقص و مخدوش، کارمندانی که نمرات بالاتر از میانگین در پرسشنامه‌های احساس تنهایی و تعارض کار و خانواده به دست آوردند، مورد شناسایی قرار گرفتند (نمرات بالاتر از ۴۰ در پرسشنامه احساس تنهایی و نمره بالاتر از ۵۴ در پرسشنامه تعارض کار و خانواده). در این مرحله تعداد ۱۱۴ نفر واجد شرایط ورود به پژوهش تشخیص داده شدند. در مرحله آخر تعداد ۷۰ نفر از این کارمندان که بالاترین نمرات را در پرسشنامه احساس تنهایی و تعارض کار- خانواده به دست آورده بودند، انتخاب و به صورت تصادفی در گروه‌های آزمایش و گواه گمارده شدند (۳۵ کارمند در گروه آزمایش و ۳۵ کارمند در گروه گواه). حجم نمونه با استفاده از جدول کوهن و تعیین

در ضرورت انجام پژوهش حاضر باید گفت با توجه به ماهیت پرمخاطره و پراسترس صنعت نفت و گاز و همچنین ساختار خاص اشتغال در آن، کارکنان این صنعت به ویژه در دو گروه اقماری و ستادی، در معرض عوامل استرس‌زای منحصر به فردی قرار دارند. کارکنان اقماری به دلیل دوری از خانواده، زندگی در محیط‌های بسته و دورافتاده، و مواجهه با فشارهای کاری مداوم، به طور ویژه‌ای مستعد تجربه احساس تنهایی و انزوای اجتماعی هستند. از سوی دیگر، کارکنان ستادی نیز با چالش‌های تعادل بین حجم کاری بالا، مسئولیت‌های اداری پیچیده و تعهدات خانوادگی روبرو هستند که می‌تواند به شکل تعارض کار-خانواده تظاهر کند. این عوامل نه تنها سلامت روان و بهزیستی فردی کارکنان را به خطر می‌اندازد، بلکه می‌تواند منجر به کاهش بهره‌وری، افزایش خطای انسانی و افت کیفیت خدمات شود. بنابراین، بررسی راهکارهای مقابله‌ای مؤثر برای این جمعیت شغلی، یک ضرورت انکارناپذیر است. در این میان، ذهن‌آگاهی به عنوان یک مداخله روان‌شناختی مبتنی بر افزایش آگاهی غیرقضاوتی از لحظه حال، پتانسیل بالایی برای پرداختن به هر دو مقوله احساس تنهایی و تعارض کار-خانواده دارد. از نظر مفهومی، ذهن‌آگاهی از طریق مکانیسم‌هایی مانند کاهش نشخوار فکری، افزایش تنظیم هیجانی، و تقویت خوددلسوزی، می‌تواند چرخه معیوب افکار منفی و استرس ناشی از تنهایی و تعارض را مختل کند. با این وجود، شواهد تجربی در مورد اثربخشی این مداخله در بافت خاص صنعت نفت ایران و با در نظر گرفتن تمایز بین کارکنان اقماری و ستادی، بسیار محدود و پراکنده است. فقدان چنین مطالعاتی، برنامه‌ریزی مدون برای ارتقای سلامت روان در این صنعت استراتژیک را با چالش مواجه کرده است. بنابراین، انجام این پژوهش نه تنها شکاف موجود در ادبیات پژوهشی بومی را پر می‌کند، بلکه می‌تواند مبنای علمی معتبری برای طراحی و اجرای برنامه‌های عملیاتی در حوزه مدیریت منابع انسانی و بهداشت روان در شرکت ملی نفت فراهم آورد.

فرضیه‌های پژوهش بدین صورت هستند:

ضریب آلفای کرونباخ 0.87 و میزان روایی سازه را 0.92 گزارش کرده‌اند. متشرعی و همکاران (۱۳۹۲) نیز ضریب پایایی این آزمون را با استفاده از آلفای کرونباخ 0.91 ، با روش تنصیف 0.92 و میزان روایی سازه آن را 0.91 گزارش کرده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ 0.88 محاسبه شد.

پرسشنامه احساس تنهایی (FLQ): پرسشنامه احساس تنهایی توسط راسل^۵ در دانشگاه کالیفرنیا در سال ۱۹۹۶ ساخته شد. این پرسشنامه شامل ۲۰ سوال است که در طیف لیکرت ۴ درجه ای (۱= هرگز تا ۴= همیشه) نمره داده می‌شود. دامنه نمرات این پرسشنامه بین ۲۰ تا ۸۰ است. کسب نمرات بالاتر از ۵۰ نشان دهنده احساس تنهایی فرد است. راسل (۱۹۹۶) برای این نسخه مقیاس ضریب آلفای برابر با 0.94 گزارش کرد. همچنین راسل (۱۹۹۶) روایی سازه پرسشنامه را پس از اجرای بر روی ۲۱۴ فرد بزرگسال مطلوب و به میزان 0.91 گزارش کرده است. در پژوهش ابراهیمی قیه قشلاق، محمدی و پناغی (۱۳۹۸) آلفای کرونباخ مقیاس 0.88 و ضریب همبستگی بین نمرات افسردگی و احساس تنهایی 0.67 محاسبه شد. همچنین روایی محتوایی پرسشنامه نیز با استفاده از نظر متخصصان مطلوب و به میزان 0.88 گزارش شده است (ابراهیمی قیه قشلاق و همکاران، ۱۳۹۸). در پژوهش حاضر نیز پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ 0.85 محاسبه شد.

روند اجرای پژوهش

پس از اخذ مجوزهای لازم از طرف شرکت نفت فلات قاره و انجام فرایند نمونه‌گیری (مطابق با آنچه ذکر گردید)، کارمندان انتخاب شده (۷۰ کارمند) به شیوه تصادفی در گروه‌های آزمایش و گواه گمارده شدند (۳۵ کارمند در گروه آزمایش و ۳۵ کارمند در گروه گواه). کارکنان حاضر در گروه آزمایش مداخله آموزش ذهن‌آگاهی (۱۰ جلسه) را به صورت هفته‌ای یک جلسه ۹۰ دقیقه‌ای در طی ۱۰ هفته دریافت نمودند، در حالیکه کارکنان حاضر در گروه گواه به روند زندگی عادی

اندازه اثر با توجه به $\alpha=0.05$ ، $\alpha=0.005$ ، $\beta=0.8$ و با توجه به اندازه اثرهای پیشینه پژوهش (کلاین^۱ و همکاران، ۲۰۰۱) محاسبه شد که در هر دو گروه ۷۰ نفر برآورد گردید (هر گروه ۳۵ نفر). در گام بعد افراد حاضر در گروه‌های آزمایش مداخله آموزش ذهن‌آگاهی را در ۱۰ هفته دریافت نمودند، در حالیکه گروه گواه به روند زندگی عادی خود ادامه داده و پس از جمع‌آوری داده‌ها، آموزش‌های داده شده در قالب برشور به آنها ارائه داده شد. پس از شروع مداخله تعداد ۳ نفر در گروه آزمایش و ۳ نفر در گروه گواه از ادامه حضور در پژوهش انصراف دادند. بر این اساس تعداد نهایی نمونه پژوهش ۶۴ نفر بود (۳۲ کارمند در گروه آزمایش و ۳۲ کارمند در گروه گواه). ملاک‌های ورود به پژوهش شامل کسب نمرات بالاتر از ۵۰ در پرسشنامه احساس تنهایی، کسب نمره بالاتر از ۵۴ در پرسشنامه تعارض کار و خانواده، نداشتن اختلالات روانی - شخصیتی و فیزیولوژیک مزمن با توجه به نتایج مصاحبه بالینی و پرونده سلامت، داشتن تمایل به شرکت در پژوهش، داشتن دامنه سنی ۳۰ تا ۵۰ سال و سابقه خدمت حداقل ۵ سال بود. از طرفی ملاک‌های خروج از پژوهش شامل داشتن بیش از دو جلسه غیبت، عدم همکاری و انجام ندادن تکالیف مشخص شده در کلاس و عدم تمایل به ادامه حضور در فرایند انجام پژوهش بود.

ابزارهای سنجش

پرسشنامه تعارض کار- خانواده (WFCQ): پرسشنامه ۱۸ ماده‌ای تعارض کار - خانواده توسط کارلسون، کاکمار و ویلیامز^۳ (۲۰۰۰) برای سنجش میزان شدت تعارض کار خانواده تهیه شده است. این مقیاس ابعاد شش گانه تعارض کار - خانواده را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) با استفاده از مقیاس لیکرت است. بر این اساس دامنه نمرات پرسشنامه بین ۱۸ تا ۹۰ است. کسب نمرات بالاتر نشان دهنده تعارض کار- خانواده بیشتر است. نمره برش این پرسشنامه ۵۴ است. کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) برای این آزمون میزان پایایی را با استفاده از

1. Kline

2. Work-Family Conflict Questionnaire

3. Carlson, Kacmar, Williams

4. Feeling Lonely Questionnaire

5. Russell

خود ادامه داده و پس از جمع‌آوری داده‌ها، آموزش‌های داده شده در قالب برشور به آنها ارائه داده شد. لازم به ذکر است که نیمی از جلسات به صورت حضوری و نیم دیگر به شکل آنلاین اجرا شد. پس از شروع مداخله تعداد ۳ نفر در گروه آزمایش و ۳ نفر در گروه گواه از ادامه حضور در پژوهش انصراف دادند. بر این اساس تعداد نهایی نمونه پژوهش ۶۴ نفر بود (۳۲ کارمند در گروه آزمایش و ۳۲ کارمند در گروه گواه). لازم به ذکر است که بخش حضوری مداخله پژوهش حاضر به صورت گروهی ارائه شد. در پژوهش حاضر آموزش ذهن‌آگاهی برگرفته از پروتکل ملور^۱ و همکاران (۲۰۱۶) بود که در پژوهش صابری‌نیا و همکاران (۱۳۹۸) مورد استفاده و کارایی آن تایید شده است. به منظور رعایت اخلاق تحقیق، رضایت کارکنان برای شرکت در مداخله آموزش ذهن‌آگاهی دریافت شد. همچنین آنان از تمامی مراحل انجام پژوهش اطلاع یافتند. علاوه بر این، به کارکنان حاضر در گروه گواه اطمینان داده شد که پس از تکمیل فرآیند تحقیق، می‌توانند مداخله آموزش ذهن‌آگاهی را به شکل رایگان دریافت نمایند. همچنین به کارکنان حاضر در هر دو گروه آزمایش و گواه اطمینان داده شد که اطلاعات آنها به شکل محرمانه در نزد پژوهشگر باقی خواهد ماند و نیاز نیست در پرسشنامه‌ها مشخصات خود را درج نمایند. پژوهش حاضر با کد اخلاق IR.IAU.TNB.REC.1403.207 در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال ثبت گردیده است.

جدول ۱. خلاصه جلسات آموزش ذهن‌آگاهی (ملور و همکاران، ۲۰۱۶)

جلسه	موضوع	خلاصه جلسه
اول	معرفی مفهوم ذهن‌آگاهی، ایجاد انتظارات مثبت و شروع تمرین آگاهی غیرقضوتی بر	در این جلسه شرکت‌کنندگان با فلسفه و تعریف ذهن‌آگاهی به عنوان "حضور در لحظه اکنون، بدون قضاوت" آشنا شدند. ارتباط اولیه بین تمرکز بر لحظه حال و کاهش درگیری با افکار مرتبط با تنهایی و تعارض کار-خانواده توضیح داده شد. تمرین اصلی، "آگاهی از

روى نفس به	تنفس "آموزش داده شد تا ذهن را متمرکز
عنوان نقطه	کند. یک تمرین ساده آگاهی بر حواس
ثابت اولیه	پنجگانه نیز برای تجربه حضور در لحظه معرفی
	گردید.
دوم	توسعه آگاهی
از	این جلسه به تمرین "اسکن بدنی" اختصاص
بدن و ارتباط	یافت. شرکت کنندگان یاد گرفتند که چگونه با
آن	ذهن آگاهی به قسمت های مختلف بدن خود
با	توجه کنند و بدون قضاوت، حس ها (مانند
حالت های	تنش، گرما، آرامش) را مشاهده کنند. تأکید
روانی، به ویژه	شد که این آگاهی می تواند نشانه های اولیه
تنش های ناشی	استرس و تعارض را زودتر شناسایی کند.
از	ارتباط بین تنش بدنی و احساس تنهایی یا
استرس	فشارهای کاری مورد بحث قرار گرفت.
کاری	یا
تعارض	
سوم	آموزش
مشاهده افکار	در این جلسه، بر مشاهده افکار بدون درگیر
به	شدن یا سرکوب آن ها تمرکز شد. از استعاره
عنوان	"آسمان و ابر" استفاده شد. شرکت کنندگان یاد
"رویدادهای	گرفتند که چگونه افکار خود زندگینامه ای
ذهنی" گذرا،	(مثلاً "من تنها هستم") یا افکار مربوط به کار را
به جای واقعیت	فقط ببینند و بگذارند بروند. این مهارت به
مطلق،	عنوان ابزاری کلیدی برای کاهش چرخه
کاهش قدرت	تعارض و احساس تنهایی معرفی شد.
افکار منفی	
مرتبط با تنهایی	
و تعارض.	
چهارم	تقویت توانایی
لنگر انداختن	این جلسه بر تمرین "آگاهی از صداها" و
ذهن در	"آگاهی از دیدن" متمرکز بود.
تجربیات حسی	شرکت کنندگان تشویق شدند که به جای
لحظه حال	قضاوت یا تفسیر، فقط به محرک های حسی
(مانند صداها)،	خالص توجه کنند. این تمرین برای شکستن
به	چرخه افکار منفی که منجر به احساس تنهایی
عنوان	می شود و همچنین برای ایجاد وقفه ای در حین
پادزهری برای	تجربه تعارض کار-خانواده طراحی شده بود.
نشخوار فکری	
درباره گذشته	
یا نگرانی از	
آینده	
پنجم	آموزش نحوه
مواجهه	این جلسه بر روی احساسات تمرکز داشت.
ذهن آگاهانه با	شرکت کنندگان یاد گرفتند که چگونه
	احساسات خود را با کنجکاوی و پذیرش

^۱. Mellor

اعضای خانواده به عنوان فرصتی برای تمرین	ذهن آگاهی در
حضور در لحظه معرفی شدند. هدف، تبدیل	فعالیت های
ذهن آگاهی به یک عادت روزانه برای مدیریت	روزمه مانند
مستمر استرس و احساس تنهایی بود.	کار با کامپیوتر،
	رانندگی و
	صحبت با تلفن.
در جلسه پایانی، مسیر طی شده در نه جلسه قبل	مرور مطالب ده
مرور شد و شرکت کنندگان تجربیات و	جلسه، تقویت
چالش های خود را به اشتراک گذاشتند. بر	تعهد به تمرین
اهمیت تداوم تمرین حتی پس از پایان مداخله	مستقل و ارائه
برای حفظ نتایج تأکید شد. منابعی مانند	راهکارهایی
اپلیکیشن ها و کتاب های خودیاری معرفی گردید	برای تداوم
و جلسه با یک مراقبه نهایی برای تأکید بر سفر	تمرین
ادامه دار ذهن آگاهی به پایان رسید.	ذهن آگاهی در
	آینده

در این پژوهش، به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی، شاخص های میانگین و انحراف معیار محاسبه گردید. در سطح آمار استنباطی، ابتدا نرمال بودن توزیع داده ها با استفاده از آزمون شاپیرو-ویلک^۱ (با حد بهینه بیشتر از ۰.۰۵) بررسی شد. سپس برابری واریانس ها با آزمون لوین^۲ و پایایی فرض کرویت داده ها با آزمون موچلی^۳ (با حد بهینه بیشتر از ۰.۰۵) تأیید گردید. برای آزمون فرضیه های پژوهش از تحلیل واریانس آمیخته^۴ و به منظور مقایسه های زوجی از آزمون تعقیبی بونفرونو^۵ استفاده شد. کلیه تحلیل های آماری با بهره گیری از نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ انجام پذیرفت.

نتایج

یافته های دموگرافیک پژوهش نشان داد که میانگین سن کارکنان اقماری و ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران در گروه آزمایش ۳۸/۱۱ و در گروه گواه ۳۹/۳۲ سال بوده است.

احساسات	شناسایی کنند، آن ها را در بدن خود ردیابی
ناخوشایند	کنند و بگذارند باشند، بدون اینکه توسط آن ها
بدون واکنش	بلعیده شوند. تمرین "تنفس فضا" برای ایجاد
خودکار	فضای درونی در مواجهه با احساسات شدید
	آموزش داده شد.
ششم	بهبود کیفیت
	ارتباطات از
	طریق گوش
	دادن و صحبت
	کردن با
	ذهن آگاهی، با
	هدف کاهش
	احساس تنهایی
	و بهبود
	تعاملات در
	محیط کار و
	خانواده.
هفتم	معرفی مفهوم
	خوددلسوزی به
	عنوان پاسخی
	جایگزین به
	انتقاد از خود و
	احساس
	شکست که
	اغلب محرک
	احساس تنهایی
	و تعارض
	هستند.
هشتم	ارائه چارچوب
	برای استفاده از
	مهارت های
	آموخته شده
	برای
	پاسخگویی
	هوشمندانه به
	موقعیت های
	استرس زا.
نهم	آموزش نحوه
	ادغام تمرینات
	کوتاه

¹. Shapiro-Wilk test

². Levine test

³. Mauchly's Test

⁴. Mixed variance analysis

⁵. Bonferroni follow-up test

نتایج تحلیل واریانس بیانگر آن بود که بین میانگین سنی گروه‌های آزمایش و گواه تفاوت معناداری وجود نداشته و نیاز به تفکیک اثر آن در پژوهش حاضر احساس نمی‌شود. همچنین نتایج نشان داد که در گروه آزمایش ۴ نفر (معادل ۱۲/۵۰ درصد) دارای سطح تحصیلات دیپلم، ۱۸ نفر (معادل ۵۶/۲۵ درصد) دارای سطح تحصیلات لیسانس و ۹ نفر (معادل ۲۸/۱۲ درصد) دارای سطح تحصیلات کارشناسی ارشد بودند. در گروه گواه نیز ۵ نفر (معادل ۱۶/۶۲ درصد) دارای سطح تحصیلات دیپلم، ۱۵ نفر (معادل ۴۶/۸۷ درصد) دارای سطح تحصیلات لیسانس و ۱۲ نفر (معادل ۳۷/۵۰ درصد) دارای سطح

تحصیلات کارشناسی ارشد بودند. نتایج تحلیل کروسکال والیس بیانگر آن بود که بین سطح فراوانی سطح تحصیلات کارکنان اقماری و ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران حاضر در گروه‌های آزمایش و گواه تفاوت معناداری وجود نداشته و نیاز به تفکیک اثر آن در پژوهش حاضر احساس نمی‌شود. میانگین و انحراف استاندارد احساس تنهایی و تعارض کار و خانواده در گروه‌های آزمایش و گواه در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد احساس تنهایی و تعارض کار و خانواده در دو گروه آزمایش و گواه

گروه‌ها	مرحله پیش‌آزمون		مرحله پس‌آزمون		مرحله پیگیری	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
احساس تنهایی	۵۵	۷/۸۰	۴۵/۶۸	۱۱/۴۱	۴۶/۸۷	۱۰/۹۹
گروه آزمایش						
گروه گواه	۵۶/۵۶	۸/۶۲	۵۷/۳۱	۸/۴۲	۵۷/۲۵	۸/۷۳
تعارض کار و خانواده	۶۷/۲۱	۵/۷۵	۵۵/۸۱	۹/۹۹	۵۶/۹۳	۹/۳۰
گروه آزمایش						
گروه گواه	۶۶/۸۴	۷/۸۷	۶۸/۰۹	۷/۸۴	۶۸/۴۵	۸/۱۸

نتایج جدول توصیفی در جدول شماره ۲ حاکی از آن است که میزان احساس تنهایی و تعارض کار و خانواده کارکنان اقماری و ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران که در گروه آزمایش حضور داشته، در اثر دریافت آموزش ذهن‌آگاهی نسبت به گروه گواه کاهش یافته است که در ادامه، معناداری آن با استفاده از آمار استنباطی مورد بررسی قرار می‌گیرد. قبل از ارائه نتایج تحلیل واریانس آمیخته، پیش‌فرض‌های آزمون‌های پارامتریک مورد سنجش قرار گرفت. بر همین اساس نتایج آزمون شاپیرو ویلک بیانگر آن بود که پیش‌فرض نرمال بودن توزیع نمونه‌ای داده‌ها در احساس تنهایی ($F=0/15$; $P=0/17$) و تعارض کار و خانواده ($F=0/10$; $P=0/20$) برقرار است. همچنین

پیش‌فرض همگنی واریانس نیز توسط آزمون لوین مورد سنجش قرار گرفت که یافته مربوط به آن نشان می‌داد پیش‌فرض همگنی واریانس‌ها در احساس تنهایی ($F=0/40$; $P=0/42$) و تعارض کار و خانواده ($F=0/41$; $P=0/39$) رعایت شده است. این در حالی بود که نتایج آزمون موچلی بیانگر آن بود که پیش‌فرض کرویت داده‌ها در احساس تنهایی ($P=0/33$)؛ $Mauchlys W=0/95$ و تعارض کار و خانواده ($P=0/39$)؛ $Mauchlys W=0/94$ رعایت شده است.

جدول ۳. تحلیل واریانس آمیخته جهت بررسی تأثیرات درون و بین گروهی متغیرهای احساس تنهایی و تعارض کار و خانواده

متغیر	مجموع	درجه	میانگین	مقدار f	مقدار p	اندازه	توان
	مجدورات	آزادی	مجدورات			اثر	آزمون

زمان	۶۹۲/۷۹	۲	۳۴۶/۳۹	۵۸/۲۵	۰/۰۰۰۱	۰/۴۸	۱
احساس	عضویت گروهی	۲۹۶۱/۰۲	۱	۲۹۶۱/۰۲	۳۵/۲۹	۰/۰۰۰۱	۰/۵۰
تنهایی	تعامل زمان و عضویت گروهی	۹۶۲/۵۴	۲	۴۸۱/۲۷	۸۰/۹۳	۰/۰۰۰۱	۰/۵۶
خطا		۷۳۷/۳۳	۱۲۴	۵/۹۴			
تعارض	زمان	۹۵۲/۸۰	۲	۴۷۶/۴۰	۶۶/۶۵	۰/۰۰۰۱	۰/۵۲
کار و خانواده	عضویت گروهی	۲۸۸۶/۴۱	۱	۲۸۸۶/۴۱	۴۲/۷۴	۰/۰۰۰۱	۰/۵۱
گروهی	تعامل زمان و عضویت گروهی	۱۵۷۹/۱۵	۲	۷۸۹/۵۷	۱۱۰/۴۷	۰/۰۰۰۱	۰/۶۴
خطا		۸۷۱/۹۱	۱۲۲	۷/۱۴			

نتایج حاصل جدول شماره ۳ بیانگر آن بود که عامل زمان یا مراحل ارزیابی (پیش آزمون- پس آزمون و پیگیری) توانسته اثر معناداری بر نمرات احساس تنهایی و تعارض کار و خانواده کارکنان اقماری و ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران داشته و به ترتیب ۳۵ و ۳۷ درصد از تفاوت در واریانس های نمرات احساس تنهایی و تعارض کار و خانواده را تبیین می کند. علاوه بر این، عامل عضویت گروهی (آموزش ذهن آگاهی) یا نوع درمان دریافتی هم بر احساس تنهایی و تعارض کار و خانواده کارکنان اقماری و ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران تاثیر معنادار داشته و به ترتیب ۳۸ و ۳۶ درصد از تفاوت در نمرات این متغیرها را تبیین می کند. از طرفی نتایج نشان داد که نوع درمان دریافتی (آموزش ذهن آگاهی) در مراحل مختلف ارزیابی هم بر احساس تنهایی و تعارض کار و خانواده کارکنان اقماری و ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران تاثیر معنادار داشته و به ترتیب ۵۵ و ۴۶ درصد از تفاوت در نمرات این متغیرها را تبیین می کند. جهت بررسی کفایت حجم نمونه نیز توان آماری ۱۰۰ درصدی نشانگر آن بود که دقت آماری و کافی بودن حجم نمونه در این پژوهش و نتایج وجود دارد. جدول ۴ نشان دهنده تفاوت زوجی نمرات متغیرهای وابسته بر اساس مراحل ارزیابی (پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری) با بهره گیری از آزمون تعقیبی بونفرونی است.

جدول ۴. تفاوت زوجی نمرات متغیرهای وابسته بر اساس

متغیر	مرحله	مرحله	تفاوت	خطای
	مبنا	مورد	میانگین ها	انحراف
	(میانگین)	مقایسه		معیار
احساس	پیش -	پس -	۴/۲۸	۰/۵۴
تنهایی	آزمون	آزمون		
	پیگیری		۳/۷۱	۰/۴۹
	پس -	پیش -	-۴/۲۸	۰/۵۴
	آزمون	آزمون		
	پیگیری		-۰/۵۶	۰/۱۱
تعارض	پیش -	پس -	۵/۰۹	۰/۵۷
کار و خانواده	آزمون	آزمون		
	پیگیری		۴/۳۵	۰/۵۴
	پس -	پیش -	-۵/۰۹	۰/۵۷
	آزمون	آزمون		
	پیگیری		-۰/۷۴	۰/۲۱

نتایج حاصل از آزمون تعقیبی بونفرونی در جدول ۴ حاکی از آن است که نمرات متغیرهای وابسته پژوهش (احساس تنهایی و تعارض کار و خانواده) در مرحله پس آزمون و پیگیری در مقایسه با ابتدای پژوهش (مرحله پیش آزمون) تفاوت دارد. بدان

معنا که مداخله به کار گرفته شده در این پژوهش (آموزش ذهن‌آگاهی) میانگین نمرات متغیرهای وابسته پژوهش (احساس تنهایی و تعارض کار و خانواده) را در دو مرحله پس از مداخله (پس‌آزمون و پیگیری) نسبت به مرحله پیش‌آزمون تغییر معنادار داده است. بدین صورت که این مداخله میانگین نمرات احساس تنهایی و تعارض کار و خانواده را کاهش داده است. اما این تغییرات در مقایسه مراحل پس‌آزمون با پیگیری وجود ندارد. چرا که اثر مداخله توانسته ماندگار باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش ذهن‌آگاهی بر احساس تنهایی و تعارض کار و خانواده کارکنان اقماری و ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران انجام شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که آموزش ذهن‌آگاهی بر احساس تنهایی و تعارض کار و خانواده کارکنان اقماری و ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران تاثیر معنادار داشته است. یافته اول مطالعه حاضر مبنی بر اثربخشی آموزش ذهن‌آگاهی بر احساس تنهایی کارکنان اقماری و ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران با یافته‌های پژوهش‌های پیشین همسو است. همانطور که گرجی و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند که درمان مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر اضطراب و افسردگی کارکنان شرکت تام کار موثر است. همچنین سلطانی و همکاران (۱۴۰۲) گزارش کردند که درمان مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر استرس شغلی و مولفه‌های آن در کارکنان دارای استرس شغلی اثر دارد. همچنین یافته حاضر با نتایج پژوهش لو و همکاران (۲۰۲۵) مبنی بر تأثیر ذهن‌آگاهی بر پیشرفت در محل کار، خودکارآمدی و تعامل کاری کارکنان؛ و با گزارش توماس و همکاران (۲۰۲۴) مبنی بر اثربخشی درمان ذهن‌آگاهی بر بهزیستی روان‌شناختی و تاب‌آوری روان‌شناختی کارکنان همسو بود.

در تبیین یافته حاضر مبنی بر اثربخشی آموزش ذهن‌آگاهی بر احساس تنهایی کارکنان اقماری و ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران باید گفت احساس تنهایی عمده‌تأ ریشه در ادراک فرد از کیفیت ارتباطاتش دارد، نه لزوماً در کمیت آن (اصلان و

همکاران، ۲۰۲۵). آموزش ذهن‌آگاهی با تمرین آگاهی بدون قضاوت از لحظه‌ی حاضر، به کارکنان می‌آموزد که چگونه از چرخه‌های فکری خودتقویتی که موجب تشدید احساس تنهایی می‌شوند (مانند نشخوار فکری درباره دوری از خانواده یا احساس عدم درک شدن توسط همکاران) فاصله بگیرند. با مشاهده‌ی افکار و احساسات به عنوان پدیده‌هایی گذرا، و نه واقعیت‌های مطلق، از شدت هیجانات منفی کاسته شده و فرد توانایی بیشتری برای مدیریت شناختی موقعیت خود پیدا می‌کند. همچنین شرایط خاص کار در شرکت نفت، اعم از دوری از خانواده برای کارکنان اقماری یا فشار کاری بالا برای کارکنان ستادی، می‌تواند محرک هیجانات منفی قوی باشد. ذهن‌آگاهی با تقویت عملکرد قشر پیش‌پیشانی مغز که مسئول تنظیم هیجانات است (لو و همکاران، ۲۰۲۵)، موجب کاهش فعالیت آمیگدال (مرکز پردازش ترس و اضطراب) می‌شود. این امر به کارکنان کمک می‌کند تا به جای واکنش‌های تکانشی یا انزواگرایانه، پاسخ‌های آرام‌تر و عاقلانه‌تری به موقعیت‌های استرس‌زا دهند و در نتیجه، احساس کنترل و بهزیستی بیشتری را تجربه کنند. در تبیینی دیگر باید گفت احساس تنهایی اغلب با انتقاد از خود و باورهایمانند "من تنها مانده‌ام چون دوست‌داشتنی نیستم" همراه است (هاماد و همکاران، ۲۰۲۳). بر این اساس آموزش ذهن‌آگاهی مؤلفه‌ی مهم "شفقت به خود" را تقویت می‌کند. این مهارت به افراد می‌آموزد که در مواجهه با رنج و تنهایی، به جای قضاوت سختگیرانه، با خود مهربان باشند و درک کنند که این احساس بخشی از تجربه‌ی مشترک انسانی است. این نگرش جدید، بار هیجانی احساس تنهایی را کاهش داده و فضای روانی لازم برای جست‌وجوی فعالانه‌ی ارتباطات اجتماعی معنادار را فراهم می‌سازد. در تبیینی دیگر باید گفت کیفیت پایین تعاملات اجتماعی یکی از عوامل کلیدی احساس تنهایی است. ذهن‌آگاهی با آموزش "گوش دادن فعال" و "حضور کامل" در هنگام تعامل با دیگران، کیفیت این ارتباطات را به طور چشمگیری ارتقا می‌دهد (توماس و همکاران، ۲۰۲۴). هنگامی که یک کارمند به جای برنامه‌ریزی ذهنی برای پاسخ بعدی خود، واقعاً به صحبت‌های همکارش گوش می‌دهد، طرف

مقابل احساس دیده و درک شدن می‌کند. این امر نه تنها ارتباط موجود را تقویت می‌کند، بلکه تمایل فرد برای برقراری ارتباطات جدید را نیز افزایش می‌دهد و حلقه‌ی گسترده‌ای از تعاملات مثبت را ایجاد می‌نماید. در نهایت، ذهن‌آگاهی با گسترش آگاهی فرد به فراسوی خود متمرکز، درک او را از پیوندش با دیگران و جهان اطراف عمیق‌تر می‌سازد. تمرینات گروهی ذهن‌آگاهی این حس را در کارکنان ایجاد می‌کند که آنها در تجربه‌ی چالش‌های کاری و حتی احساس تنهایی، تنها نیستند و این یک امر مشترک در بین همکاران است. این درک مشترک، حس تعلق و همبستگی را تقویت کرده و "احساس تنهایی وجودی" را که ممکن است حتی در جمع نیز حضور داشته باشد، کاهش می‌دهد. بنابراین، ذهن‌آگاهی نه تنها یک مهارت فردی، بلکه یک ابزار قدرتمند برای تقویت انسجام اجتماعی در محیط کاری پرفشاری مانند شرکت نفت فلات قاره به شمار می‌رود.

یافته دوم مطالعه حاضر مبنی بر اثربخشی آموزش ذهن‌آگاهی بر تعارض کار و خانواده کارکنان اقماری و ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران با نتایج پژوهش‌های پیشین همسو است. چنانکه نعیمی و رافضی (۱۴۰۲) نشان دادند که ذهن‌آگاهی بر باورهای فراشناختی، خودکنترلی و رضایت شغلی کارمندان شرکت‌های هواپیمایی موثر است. همچنین گودرزی و همکاران (۱۴۰۱) دریافتند که درمان مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر ادراک تعارض کار-خانواده و رضایت از زندگی بازنشستگان شاغل موثر است. از طرفی یافته حاضر با نتایج پژوهش داگان و همکاران (۲۰۲۴) مبنی بر اثر ذهن‌آگاهی در کاهش ادراک استرس و افزایش تاب‌آوری در محیط شغلی با نقش تعدیل‌کننده شخصیت؛ با گزارش تام (۲۰۲۵) مبنی بر اثر ذهن‌آگاهی بر فرسودگی خودخواهی و عملکرد شغلی کارکنان و با یافته کنادسن و همکاران (۲۰۲۳) مبنی بر اثر درمان ذهن‌آگاهی در بهبود کیفیت زندگی کاری و کاهش تعارض کار و خانواده متخصصان مراقبت‌های بهداشتی همسو بود.

در تبیین یافته حاضر مبنی بر اثربخشی آموزش ذهن‌آگاهی بر تعارض کار و خانواده کارکنان اقماری و ستادی شرکت نفت

فلات قاره ایران باید گفت تعارض کار-خانواده غالباً از ناتوانی فرد در "جابجایی روانی" بین این دو حیطه ناشی می‌شود، به طوری که دغدغه‌های یکی در حوزه دیگری نفوذ می‌کند (جو و همکاران، ۲۰۲۵). ذهن‌آگاهی با تقویت "عملکرد اجرایی" مغز، به ویژه در قشر پیش‌پیشانی، به افراد می‌آموزد که آگاهانه و عمدی توجه خود را هدایت کنند. این مهارت به یک کارمند اقماری اجازه می‌دهد پس از پایان تماس تلفنی با خانواده، به طور مؤثرتری توجه خود را به وظایف کاری معطوف کند و از نشخوار فکری درباره مسائل خانوادگی در حین کار جلوگیری نماید. در نتیجه، مرزهای روان‌شناختی محکم‌تری شکل گرفته و تداخل بین نقش‌ها کاهش می‌یابد. علاوه بر این یکی از مکانیسم‌های اصلی تشدید تعارض، "نشخوار فکری" است؛ یعنی چرخه‌های تکراری و بی‌ثمر افکار منفی درباره مشکلات کاری در خانه یا بالعکس (وانگ و وانگ، ۲۰۲۳). بر این اساس آموزش ذهن‌آگاهی، با ترویج نگرش "بدون قضاوت" و تمرکز بر لحظه حال، این چرخه را می‌شکند. هنگامی که فرد می‌آموزد افکارش را صرفاً به عنوان "افکار" ببیند و نه واقعیت مطلق، از قدرت آنها کاسته می‌شود. این امر به طور مستقیم از برون‌ریزی هیجانات منفی (مانند خستگی و استرس کاری در محیط خانواده) جلوگیری کرده و کیفیت تعاملات خانوادگی را بهبود می‌بخشد. در تبیین دیگر باید گفت تعارض کار-خانواده اغلب در نتیجه تفکر سفت و سخت و عدم توانایی در سازگاری با خواسته‌های متغیر این دو حیطه ایجاد می‌شود (آبراموزاک و همکاران، ۲۰۲۵). ذهن‌آگاهی به طور بنیادین "انعطاف‌پذیری روان‌شناختی" را افزایش می‌دهد (داگان و همکاران، ۲۰۲۴). این مهارت به فرد توانایی می‌دهد بدون گیر کردن در الگوهای فکری قدیمی، با موقعیت‌های جدید (مانند یک وظیفه فوری کاری یا یک مشکل خانوادگی غیرمنتظره) سازگار شود و راه‌حل‌های جدیدی بیابد. در نتیجه، فرد به جای تجربه درماندگی و تعارض، احساس کارآمدی و کنترل بیشتری در مدیریت تقاضاهای متعارض خواهد داشت. در هسته مرکزی تعارض کار-خانواده، استرس ناشی از احساس کمبود زمان و منابع نهفته است. ذهن‌آگاهی رابطه فرد را با استرس تغییر

می‌دهد. به جای اینکه استرس، محرک واکنش‌های خودکار باشد، فرد می‌آموزد آن را به عنوان یک سیگنال بدنی شناسایی کرده و پیش از اقدام، یک "مکث آگاهانه" ایجاد کند. این مکث، فضای شناختی ضروری برای اولویت‌بندی مؤثر و تصمیم‌گیری آگاهانه را فراهم می‌سازد. در این فضا، فرد می‌تواند به وضوح تشخیص دهد که در یک لحظه خاص، کدام نقش (کاری یا خانوادگی) اولویت فوری‌تر دارد و منابع خود را بر اساس یک انتخاب آگاهانه، و نه یک واکنش اضطراری، تخصیص دهد. این امر نهایتاً منجر به کاهش احساس غرق‌شدگی و تعارض می‌گردد. در نهایت باید گفت حجم بالایی اطلاعات و تقاضاهای محیط کار مدرن، "منابع توجهی" فرد را به شدت کاهش می‌کند. هنگامی که این منابع تخلیه شوند، فرد برای تمرکز بر امور خانواده و کنترل تکانه‌های هیجانی در خانه با مشکل مواجه می‌شود. ذهن‌آگاهی مستقیماً مانند یک تمرین تقویت‌کننده "عضله توجه" عمل می‌کند. با تمرین مکرر بازگرداندن توجه به یک لنگر (مانند تنفس)، ظرفیت خودنظم‌بخشی فرد افزایش یافته و در مواجهه با عوامل استرس‌زا، از تصمیم‌گیری‌های تکانشی که می‌تواند تعارض را تشدید کند (مانند برخورد تند با اعضای خانواده) اجتناب می‌ورزد.

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی همراه بود که از جمله آن‌ها می‌توان به محدود بودن دامنه پژوهش به کارکنان رسمی و مرد اقماری و ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران، عدم کنترل متغیرهای محیطی، خانوادگی و اجتماعی مؤثر بر احساس تنهایی و تعارض کار و خانواده کارکنان، و همچنین عدم استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی اشاره کرد. به منظور افزایش قدرت تعمیم‌پذیری یافته‌ها، پیشنهاد می‌شود این پژوهش در آینده در شهرها و مناطق مختلف با فرهنگ‌های گوناگون، بر روی دیگر گروه جنسیتی و سایر کارکنان اجرا گردد. همچنین کنترل عوامل محیطی و خانوادگی در پژوهش‌های آتی می‌تواند به درک بهتر نقش این متغیرها در اثربخشی مداخلات کمک کند. با توجه به اثربخشی معنادار آموزش ذهن‌آگاهی بر احساس تنهایی و تعارض کار و خانواده کارکنان اقماری و ستادی

شرکت نفت فلات قاره ایران، پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی منظم و اجباری ذهن‌آگاهی به عنوان بخشی از برنامه‌های سالانه آموزش کارکنان، به ویژه برای کارکنانی که قرار است به مناطق اقماری اعزام شوند، طراحی و اجرا شود. همچنین واحد "سلامت روانی و بهزیستی سازمانی" در ساختار منابع انسانی شرکت که مسئولیت برنامه‌ریزی، اجرا و پایش مستمر اینگونه برنامه‌ها را بر عهده داشته باشد، ایجاد شود. علاوه بر این پیشنهاد می‌شود جلسات کوتاه ذهن‌آگاهی (۵-۱۰ دقیقه) در ابتدای جلسات کاری یا در شروع شیفت کاری در سکوها و مناطق اقماری اجرا شود. علاوه بر این دوره‌های فشرده ذهن‌آگاهی قبل از اعزام برای کارکنان اجرا شود. این روند به آنان کمک می‌کند با ابزارهای مدیریت استرس و تنظیم هیجانی آشنا شده و با آمادگی روانی بیشتری در محیط اقماری حاضر شوند. در نهایت پیشنهاد می‌شود آموزش ویژه مدیران اجرایی شود. مدیران و سرپرستان به عنوان الگو، باید اولین کسانی باشند که این مهارت‌ها را فرا می‌گیرند. یک مدیر آگاه به ذهن‌آگاهی می‌تواند فضای روانی سالم‌تری در تیم خود ایجاد کرده و به کاهش استرس و تعارض کارکنان کمک کند.

تشکر و قدردانی

مقاله حاضر برگرفته از رساله دوره دکتری تخصصی نویسنده اول مقاله در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال بود. بدین وسیله از تمام کارکنان حاضر در پژوهش، مسئولین شرکت نفت فلات قاره ایران که همکاری کاملی جهت اجرای پژوهش داشتند، قدردانی به عمل می‌آید.

حمایت مالی

هیچ سازمان دولتی و خصوصی از این پژوهش حمایت مالی نکرده است.

تعارض منافع

در این پژوهش هیچ تعارض منافی توسط نویسندگان گزارش نشده است.

منابع

- ابراهیمی قبه قشلاق، ف.، محمدی، ع.، پناغی، ل. (۱۳۹۸). اثربخشی آموزش مبتنی بر روان‌شناسی وحدت‌مدار بر احساس تنهایی و اضطراب مرگ زنان در مرحله آشیانه خالی. روان‌شناسی پیری، ۵(۴)، ۲۷۵-۲۸۸.
- اقبال، م.، کوروش نیا، م. (۱۳۹۶). مقایسه احساس تنهایی اجتماعی و عاطفی، و دلزدگی زناشویی در میان کارکنان مرد دارای کار اقماری و کارکنان روزکار (مطالعه موردی کارکنان شرکت های نفتی)، چهارمین کنفرانس بین المللی نوآوری های اخیر در روانشناسی، مشاوره و علوم رفتاری، تهران.
- سلطانی، م.، فراهادی، ه.، منشی، غ.، و مهداد، ع. (۱۴۰۲). اثربخشی درمان مواجهه با واقعیت مجازی و مقایسه اثربخشی آن با کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی بر صابری نیا، ا.، افلاطونیان، ا.، جنت، ف.، امینی زاده، م. (۱۳۹۸). اثربخشی شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی بر اضطراب کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی: یک مطالعه نیمه تجربی. آرشیو توانبخشی، ۲۰(۴)، ۳۴۰-۳۴۹.
- صادقی، م.، دادرس، ع.، و اسدپور، ا. (۱۳۹۹). مطالعه ای 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، ۱۱(۴۳)، ۲۳۹-۲۶۳.
- گرچی، س.، آقایی، ا.، گل پرور، م. (۱۴۰۰). تدوین بسته ی آموزشی مقابله با استرس شغلی و مقایسه اثربخشی آن با شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی بر اضطراب و افسردگی کارکنان شرکت تام کار. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۲۲(۱)، ۱۰۳-۱۲۰.
- گودرزی، م.ح.، مهداد، ع.، و گلپور، م. (۱۴۰۱). مقایسه اثربخشی آموزش مقابله با استرس شغلی با شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی بر ادراک تعارض کار- خانواده و رضایت از زندگی بازنشستگان شاغل. طب کار، ۱۴(۲)، ۴۴-۵۸.
- مشرعی، م.ح.، نیسی، ع.، ارشدی، ن. (۱۳۹۲). آزمون اثر غیرمستقیم تعارض کار- خانواده بر خشنودی زندگی- یک الگوی چند میانجیگر. دو فصلنامه روانشناسی بالینی و شخصیت، ۲۰(۸)، ۸۶-۷۵.
- نعمی، ش.، و رافضی، ز. (۱۴۰۲). نقش ذهن آگاهی، باورهای فراشناختی و خودکنترلی در پیش بینی رضایت شغلی کارمندان شرکت های هواپیمایی شهر تهران. پژوهش های روان شناختی در مدیریت، ۱۹(۱)، ۹۹-۱۱۸.
- Abramczuk, K., Kopacz, A., Górska, C., Mielczarek, M. (2025). Balancing acts: Work-family conflict and polychronicity preferences when working from home during a crisis. *Safety Science*, 192, 1069-1074.
- Alhasnawi, S. (2021). Teachers' beliefs and practices with respect to translanguaging university mathematics in Iraq. *Linguistics and Education*, 63, 1009-1014.
- Aslan, Y., Koçak, O., Kaya, A.B., Alkhulayfi, A.M.A., Gómez-Salgado, J., Yildırım, M. (2025). Roles of loneliness and life satisfaction in the relationship between perceived friend social support, positive feelings about the future and loss of motivation. *Acta Psychologica*, 259, 1053-1058.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Williams, L.J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 12(4), 12-25.
- Duggan, L., Harvey, J., Ford, K., Mesagno, C. (2024). The role of trait mindfulness in shaping the perception of stress, including its role as a moderator or mediator of the effects of personality. *Personality and Individual Differences*, 224, 1126-1130.
- Fan, P., Ye, L., Yang, S., Song, K., Zhang, H., Guo, M. (2024). High conflict, high performance? A time-lagged study on work-family conflict and family support congruence and safety performance. *Safety Science*, 172, 1064-1068.
- Gardner, B., Alfrey, K.L., Vandelandotte, C., Rebar, A.L. (2018). Mental health and well-being concerns of fly-in fly-out workers and their partners in Australia: a qualitative study. *BMJ Open*, 81, 195-199.
- Hamad, N., Eweida, I.S., Rashwan, Z.I., Menessy, R.F.M., Khaled, A.M.S. (2023). Compulsive digital use among school-age children and association with escapism and feeling of loneliness: A call for action. *Journal of Pediatric Nursing*, 73, 227-235.

- Hsiao, J., Cheng, C., Lin, S.S.J. (2023). When the school door closes, do teachers open a window? Using diary method to investigate teachers' online teaching practices and momentary experiences in crisis. *Computers & Education*, 194, 1046-1049.
- Jiang, Y. (2024). Childhood financial difficulty and entrepreneurial intention: The roles of work-family conflict and openness to experience. *Journal of Business Research*, 175, 1145-1149.
- Jo, Y., Kim, M., Do, B. (2025). Female leaders' journey after childbirth: Exploring the longitudinal relationship between work-family conflict and affective commitment using a mixed-method approach. *Journal of Vocational Behavior*, 161, 1041-1046.
- Kline, G., Honaker, J., Joseph, A., Scheve, K. (2001). Analyzing Incomplete Political Science Data: An Alternative Algorithm for Multiple Imputation. *American Political Science Review*, 95(2), 49-69.
- Knudsen, R.K., Ammentorp, J., Storkholm, M.H., Skovbjerg, S., Tousig, C.G., Timmermann, C. (2023). *The influence of mindfulness-based stress reduction on the work life of healthcare professionals – A qualitative study. Complementary Therapies in Clinical Practice*, 53, 1018-1025.
- Lester, L., Waston, J., Waters, S., Cross, D. (2016) The Association of Fly- in- Fly- out Employment, Family Connectedness, Parental Presence and Adolescent Wellbeing. *Journal of child and Family Studies*, 25(36), 19-26.
- Liang, Z., Wen, W., Guan, L., Zhang, X., Zou, L., Gu, Q., Liu, J., Yu, X., Wu, K., Huang, Y. (2025). Latent class analysis of loneliness and the influencing factors among school-age children: A cross-sectional survey. *Journal of Affective Disorders*, 371, 72-81.
- Lu, G., Li, J., Li, Y., Chen, C. (2025). The effect of employee mindfulness on thriving at work: A chain mediating effect of self-efficacy and work engagement. *Acta Psychologica*, 259, 1054-1059.
- Ma, Y., Turel, O. (2019). Information technology use in Chinese firms and work-family conflict: The moderating role of guanxi. *Telematics and Informatics*, 41, 229-238.
- Masuda, A.D., Sortheix, F.M., Beham, B., Naidoo, L.J. (2019). Cultural value orientations and work-family conflict: The mediating role of work and family demands. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 294-310.
- Mellor, N.J., Ingram, L., Huizen, M.V., Arnold, J., Harding, A. (2016). Mindfulness training and employee well-being. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(2), 126-145.
- Nasir, S., Nasir, N., Khan, S., Khan, W., Akyürek, S.V. (2024). Exclusion or insult at the workplace: responses to ostracism through employee's efficacy and relational needs with psychological capital. *Journal of Organizational Change Management*, 37(3), 659-682.
- Puskeppeleit, M. (2015). Medizin in Offshore- Bereich. In Maritime Edited by Ottoman , C, Seidenstucker KH. London: Springer.
- Russell, D. (1996). UCLA Loneliness Scale (Version 3): Reliability, Validity and factor structure. *Journal of personality Assessment*, 66, 1, 20-40
- Tam, D.U. (2025). The effects of experienced customer incivility on employees' job performance: the mediating role of ego depletion and moderating role of mindfulness. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 17(3), 337-354.
- Thomas, K.N., Bardeen, J.R. (2020). The buffering effect of attentional control on the relationship between cognitive fusion and anxiety. *Behaviour Research and Therapy*, 132, 103-108.
- Wang, F.F.W., Wang, Z.Z.W. (2023). A mediation moderation model between work-family conflict and turnover intention among public and private kindergarten school teachers in China. *Journal of Organizational Change Management*, 37(1), 116-132.
- Wang, Y., Bao, C., Luo, C., Ren, .M (2025). Does resilient leadership enhance job thriving among Chinese teachers? The role psychological capital and emotional intelligence. *Acta Psychologica*, 259, 1052-1055.

*Original Article***The Effectiveness of Mindfulness Training on Loneliness and Work-Family Conflict among Satellite and Headquarters Employees of the Iranian Offshore Oil Company**

Received: 16/05/2025 - Accepted: 14/08/2025

Ferdos Fartosi¹
Ali Shirafkan*²
Fereshteh Afkari³

¹ Department of Counseling, NT.C.,
Islamic Azad University, Tehran, Iran.

² Assistant Professor, Department of
Psychology, Faculty of Humanities,
Payame Noor University, Tehran, Iran.

³ Department of Curriculum Planning,
NT.C., Islamic Azad University,
Tehran, Iran.

Email: Dr.alishirafkan49@pnu.ac.ir

Abstract

Introduction: Spending long periods in the workplace and being away from family exposes employees to various psychological, emotional, and familial harms. Accordingly, the present study was conducted to investigate the effectiveness of mindfulness training on loneliness and work-family conflict among satellite and headquarters employees of the Iranian Offshore Oil Company.

Methodology: The current study was a semi-experimental application with a pre-test-post-test design with a control group and a two-month follow-up period. In this study, the statistical population included 7,300 official, male and female employees of the Offshore Oil Company in the first six months of 2024. In this research, 64 people were selected by purposeful sampling and randomly assigned to experimental and control groups (32 people in the experimental and 32 people in the control group). Employees in the experimental group received mindfulness training for ten weeks. In this study, the Feeling Loneliness Questionnaire (FLQ) and the Work-Family Conflict Questionnaire (WFCQ) were used. The data were analyzed through mixed ANOVA via SPSS23 software.

Findings: The results showed that mindfulness training has significant effect on the loneliness ($p < 0.0001$) and work-family conflict ($p < 0.0001$) in satellite and headquarters employees of the Iranian Offshore Oil Company. These results remained stable during the two-month follow-up period.

Conclusion: Based on the results of the present study, mindfulness training, by developing awareness of body sensations, improving the quality of communication, teaching how to consciously deal with unpleasant emotions, and teaching how to observe thoughts as transient mental events, can be considered an effective method in reducing feelings of loneliness and work-family conflict among satellite and headquarters employees of the Iranian Offshore Oil Company.

Keywords: Employees, Loneliness, Mindfulness Training, Work-Family Conflict