مجله علوم پزشکی رازی دوره ۳۱، شماره پیوسته ۳۸، ۷ خرداد ۱۴۰۳ https://doi.org/10.47176/rjms.31.38

مقاله پژوهشی

مقایسه اثربخشی آموزش شادکامی لیبومیرسکی و آموزش تغییر ذهنیت دوئیک بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان شرکت گاز

مرضیه انصاری: دانشجوی دکتری تربیتی، گروه روانشناسی، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

مریم چرامی: گروه آموزش روانشناسی و مشاوره، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران (* نویسنده مسئول) maryam.chorami@cfu.ac.ir

احمد غضنفری: دانشیار، گروه روانشناسی، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

طیبه شریفی: دانشیار، گروه روانشناسی، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف مقایسه اثربخشی آموزش شادکامی لیبومیرسکی و آموزش تغییر ذهنیت دوئیک بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری انجام شد.

روش کار: پژوهش از نوع نیمه آزمایشی با طرح پس‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری با گروه کنترل بود. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان قرارداد مستقیم شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری در سال ۱۳۹۹ بود که به صورت نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۵۱ نفر که شرایط ورود به پژوهش را داشتند، انتخاب و به صورت تصادفی در سه گروه آزمایش و کنترل (هر گروه ۱۷ نفر) جایگزین شدند و پرسش نامه بهزیستی روان‌شناختی (ریف، ۱۹۸۹) را تکمیل کردند. همچنین به گروه آزمایش (۱) تعداد ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای آموزش شادکامی لیبومیرسکی و به گروه آزمایش (۲) تعداد ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای آموزش تغییر ذهنیت دوئیک ارائه شد. داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر و آزمون تعقیبی بونفرونی نشان داد که روش شادکامی لیبومیرسکی و آموزش تغییر ذهنیت دوئیک به یک نسبت بر افزایش میانگین نمرات بهزیستی روان‌شناختی کارکنان گروه‌های آزمایش تاثیر داشته‌اند ($P\leq ۰/۰۰۱$).

نتیجه‌گیری: بر مبنای نتایج به دست آمده از پژوهش، نتیجه‌گیری شد که ارائه هر دو روش آموزش شادکامی لیبومیرسکی و تغییر ذهنیت دوئیک ساز و کارهای لازم برای افزایش بهزیستی روان‌شناختی کارکنان شرکت گاز را فراهم می‌سازند.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

کلیدواژه‌ها

شادکامی لیبومیرسکی،

تغییر ذهنیت دوئیک،

بهزیستی روان‌شناختی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۰۹

تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۳/۰۷

شیوه استناد به این مقاله:

Ansari M, Chorami M, Ghazanfari A, Sharifi T. Comparing the Effectiveness of Libomirski's Happiness Training and Dweck's Mindset Change Training on the Psychological Well-Being of Gas Company Employees. Razi J Med Sci. 2024(27 May);31.38.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 4.0 صورت گرفته است.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.47176/rjms.31.38]

Razi Journal of Medical Sciences. 2024(27 May);31.38. https://doi.org/10.47176/rjms.31.38

Original Article

Comparing the Effectiveness of Libomirski's Happiness Training and Dweck's Mindset Change Training on the Psychological Well-Being of Gas Company Employees

Marziyeh Ansari: PhD Student in Educational Psychology, Department of Psychology, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran

Maryam Chorami: Department of Psychology and Counselling, Farhangian University, Tehran, Iran (* Corresponding Author) maryam.chorami@cfu.ac.ir

Ahmad Ghazanfari: Associate Professor, Department of Psychology, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran

Tayebeh Sharifi: Associate Professor, Department of Psychology, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran

Abstract

Background & Aims: In the last two decades, organizational psychologists have found that paying attention to positive psychotherapy and, by nature, paying attention to positive psychological constructs such as happiness and the use of mental capacities can be effective in improving psychological well-being. Also, paying special attention to increasing happiness in the work environment and having healthy mental health, as well as using potential and actual capacities, can greatly improve the psychological well-being of employees. Libomirski's happiness model and Dweck's mindset change model have the necessary power to improve psychological well-being according to their structure and content. In previous studies, it has been determined that Libomirski's happiness model has increased resilience, quality of life, optimism, hope, job enthusiasm and also increased positive emotions. Dweck's mentality change model also uses Bandura's social-cognitive learning theory to consider the study of motivation and believes that each human interacts with the world in different ways and based on that, the events and events of the physical environment and they give meaning to the society around them. The present study was conducted with the aim of comparing the effectiveness of Libomirski's happiness training and Dweik's mindset change training on the psychological well-being of the employees of Chaharmahal and Bakhtiari Gas Company.

Methods: The research was a semi-experimental type with a post-test, post-test and follow-up design with a control group. The statistical population of the research included the direct contract employees of Chaharmahal and Bakhtiari Gas Company in 2019, who were randomly selected into three experimental and control groups (17 people in each group) based on available sampling were replaced and completed the psychological well-being questionnaire (Reif, 1989). Also, experimental group (1) was given eath 90-minute sessions of Libomirski's happiness training and experimental group (2) was given eath 90-minute sessions of Dewick's mindset change training. Research data was analyzed using SPSS version 24 software.

Results: The results of analysis of variance with repeated measurements and Bonferroni's post hoc test showed that Libomirski's happiness method and Deweyk's mindset change training had a proportional effect on increasing the average psychological well-being scores of the experimental group's employees ($P \geq 0.001$).

Conclusion: It seems that due to the psychological problems of the work environment as well as the ability to use the mental and psychological capacities of

Keywords

Libomirski's happiness, Dweck's mindset change, psychological well-being

Received: 30/12/2023

Published: 27/05/2024

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.47176/rjms.31.38]

employees, it is necessary for organizations to give more value and importance to this category. The results of the research showed that the happiness training, based on positive thinking methods and the provision of support programs that are able to strengthen adaptive abilities and resilience, self-efficacy, acceptance and hope in employees, was able to improve the psychological well-being of employees. In fact, Libomirsky's happiness training method, using cognitive, emotional and behavioral processes and contents, as well as positive psychology, helped not only employees to be happier than before, but also to make them more aware of their own thoughts, feelings and reactions, and thus the field They provide acceptance of their own and others' feelings and can easily deal with issues and colleagues and other members of the organization and find better conditions in their work environment. Also, Dweik's mindset change training method, emphasizing the social-cognitive aspects of life and the work environment, taught the employees that fixed and specific mindsets are among the factors that lead to growth and learning and thus personal growth and autonomy and ultimately well-being. They face psychological problems. Therefore, he taught the employees to provide the foundations for personal growth, autonomy, mastery of the environment, and purposefulness in life by changing their mentality, thus improving the psychological well-being of the employees of the gas company. In sum, it was concluded that the two methods of Libomirski's happiness training and Dweck's mindset change training, with two effect mechanisms that seem different, were able to improve the psychological well-being of gas company employees, and thus as two necessary and useful training methods available to managers and employees of the gas company.

Conflicts of interest: None
Funding: None

Cite this article as:
Ansari M, Chorami M, Ghazanfari A, Sharifi T. Comparing the Effectiveness of Libomirski's Happiness Training and Dweck's Mindset Change Training on the Psychological Well-Being of Gas Company Employees. Razi J Med Sci. 2024(27 May);31.38.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

*This work is published under CC BY-NC-SA 4.0 licence.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.47176/rjms.31.38]

مقدمه

طی سال‌های اخیر، روان‌شناسان صنعتی ـــ سازمانی دریافته‌اند توجه به روان‌درمانی مثبت‌گرا و به طبع آن توجه به سازه‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا مانند شادکامی و اســـتفاده از ظرفیت‌های ذهنی می‌تواند از طریق تاثیر در سایر سازه‌های روان شناسی مثبت از قبیل بهزیستی روان شناختی، و ضعیت محیط کار را بهبود بخ شد (۱). بهزیستی روان‌شناختی می‌تواند بر افزایش رضایت‌مندی از زندگی و رضـــایت‌مندی و انگیزش محیط کار تاثیر بگذارد (۲).

بهزیســـتی روان‌شـــناختی از جمله ســـازه‌های رویکرد روان‌شـــناســـی مثبت‌گرا اســـت که در اواخر ســـال ۱۹۹۰ تو سط مارتین سلیگمن ابداع شد. سلیگمن معتقد بود که "روان‌شـــناســـی صـــرفاً مطالعه بیماری‌ها و آســـیب‌ها نیست، بلکه مطالعهٔ توانایی و فضیلت است" (۳). درمان صرفاً تعمیر کردن آن چیزی نیست که شکسته ا ست، بلکه پرورش آن چیزی اســـت که برای خودمان بهترین ا ست» (۴). در واقع، روان شناسی مثبت‌گرا بیان می‌کند که افراد توانایی التیام بخشیدن به خود، تأمین سلامتی و راه‌کار های عملی را دار ند. بنابراین اگر در مانگران بتوانند افراد را قادر به شناسایی و دست‌یابی به نیروهای ذاتی و رشـــد یافته‌شـــان کنند، این امر می‌تواند مانند سپری آن ها را در برابر تأثیر مشکلات عاطفی محافظت کند و در آن ها انعطاف‌پذیری ایجاد کند، به گونه‌ای که ظرفیت مقابلهٔ موثر و واکنش به تجارب منفی را فراهم سازد (۵).

مفهوم بهزیستی روان شناختی در ا صل حالت مثبتی از رفاه جســـمانی، روان‌شـــناختی و اجتماعی اســـت و رضایت‌مندی و خرسندی از کیفیت زندگی افراد را نشان می‌دهد (۶). به نظر ریف بهزیستی روان‌شناختی تلاشی است که طی آن افراد قابلیت‌های وجودی خود را شکوفا می‌کنند. ضمن اینکه شادی صرفاً با تجربه احـ سا سات مثبت همراه نیست، بلکه بیشتر با روابط مثبت و هدف و معنا در زندگی در ارتباط اســـت (۳). بنابراین می‌توان بهزیســـتی را به عنوان معنای عملکرد خوب در زندگی مورد اســـتفـاده قرار داد (۱). در واقع، بهزیســـتی روان شناختی با احـ سا سات مفید و مثبت افراد در مورد خود آشـکار می‌شـود (۵). به همین دلیل، فریش معتقد اســـت مطالعه بهزیســـتی افراد و جوامع و ارتقاء آن، بزرگ‌ترین چالش علمی بشـر بعد از افزایش و پیشـرفت در زمینه تکنولوژی، پزشکی و ثروت است (۷).

توجه ویژه روی افزایش شادی در محیط کار و داشتن بهدا شت روان سالم و همچنین ا ستفاده از ظرفیت‌های بالقوه و بالفعل می‌توا ند تا حدود ز یادی بهزیســـتی روان‌شـــناختی را در کارکنان بهبود بخشـــد (۸-۱۰). از طرف دیگر داشـــتن نیروهـای کـار بـا بهزیســـتی روان‌شـــناختی بالا، از جمله اجزاء کلیدی جهت افزایش وضعیت شغلی کارکنان سازمانی است که خواهان بقا در دنیای رقابتی کنونی هســـتند (۱۱و۱۲). ضـــمناً با وجود اینکه سطح بهزیستی روان شناختی مطلوب و ا سترس پایین، تضمینی برای موفقیت حرفه‌ای نیست، فقدان آن منجر به مشکلات بلندمدت می‌شود (۱۳).

اهمیت پرداختن به بهزیســـتی و ســـلامت روان در مطالعات گوناگونی به اثبات ر سیده ا ست؛ به طوری که افراد راضی و خشنود، هیجانات مثبت بیشتری را تجربه می‌کنند و از رویدادهای پیرامون خود ارزیابی مثبت‌تری دارند (۱۴)، احســـاس کنترل و مهارت بالاتری دارند و میزان پیشـرفت و رضـایت از زندگی بیشـتری را تجربه می‌کنند (۱۵)، مشـــکلات اقتصـــادی را حل و فصـــل می‌کنند (۱۳) و حتی در هزینه‌های مراقبت بهداشـــتی صرفه‌جویی صورت می‌دهند (۱۶).

از ســـوی دیگر، نتایج پژوهش‌های مختلف بیانگر آن اســـت که برخی مداخلات روان‌شـــناختی بر بهبود بهزیســـتی روان‌شـــناختی تاثیر می گذار ند. از جمله مشخص شده که مداخلات شناختی ـ هیجانی و رفتاری مانند طرحواره درمانی (۱۷)، فن رهاســـازی هیجانی (۱۸)، انواع مداخلات مثبت‌گرا (۱۹و۲۰) و مداخلات ذهن‌آگاهی (۲۱) هر یک با مکانیســـم اثر خاص خود بر بهبود بهزیستی روان شناختی تاثیر می‌گذارند. همچنین نتایج حاصل از فراتحلیل سین و لیبومیرسکی که نتایج حا صل از ۵۱ مداخله را مورد برر سی قرار دادند (۲۲) و فراتحلیل بولیر و همکاران که یافته‌های ۴۱ پژوهش را بررســـی کردند (۲۳)، بیانگر آن اســـت که مداخلات روان‌شـــناســـی مثبت‌گرا مو جب افزایش بهزیســـتی روان‌شـــناختی افراد می‌شـــود. این فراتحلیل‌ها با وجود ایراداتی که از لحاظ روش شناختی به آن ها وارد ا ست، ولی از اعتـ بار لازم و کافی برخوردار ند (۲۴). در این رابطه، لیبومیرســـکی و لایوس معتقدند که مداخلات

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.47176/rjms.31.38]

مثبت‌گرا به دلیل افزایش هیجان مثبت، افکار مثبت، رفتارهای مثبت و ارضای نیازهای اساسی افراد از جمله خودمختاری، عشق و تعلقِ خاطر و ارتباط قادرند که هیجانات و عاطف منفی را کاهش و بهزیستی روان‌شناختی را افزایش دهند (۲۵).

علاوه بر شیوه‌ها و مدل‌هایی که برای بهبود بهزیستی روان‌شناختی معرفی شد، به نظر می‌رسد مدل شادکامی لیبومیرسکی (۲۶-۲۸) و مدل تغییر ذهنیت دوئیک (۲۹) نیز با توجه به ساختار و محتوای خود از توان لازم برای بهبود بهزیستی روان‌شناختی برخوردارند که در پژوهش حا ضر اثربخ شی آن ها مورد برر سی و مقای سه قرار گرفته است. مدل شادکامی لیبومیرسکی یکی از مدل‌های معتبر در حوزه روان‌شناسی مثبت‌گرا است (۳۰). یافته‌های پژوه شی حاکی از آن ا ست که آموزش و افزایش شادکامی بر بسیاری از سازه‌های روان شناسی مثبت‌گرا مانند تاب‌آوری (۳۱)، کیفیت ز ندگی (۳۲)، خوش‌بینی (۳۳)، امید (۳۴)، اشتیاق شغلی (۳۵) و همچنین افزایش هیجانات مثبت و توجه به کارکردهای هیجانات مثبت (۳۶)، بهزیستی اجتماعی، هیجانی و روان‌شناختی (۳۷) اثرات قابل توجهی دارد.

همچنین نظر یه تغییر ذهنیت (Mindsets) یا آ ما یه ذهنی دوئیک پیرامون ذهن نیز از حما یت پژوهشی بسنده‌ای برخوردار بوده ا ست. دوئیک تحت تاثیر نظریه یادگیری شناختی ـــ اجتماعی بندورا به مطالعه موضوع انگیزش پرداخت (۳۸) و سپس نقطه نظرات خود را تحت عنوان نظریه‌های خود نامگذاری کرد و در ادامه با تجدید نظر در اصطلاح نظریه‌های خود، اصطلاح ذهنیت یا آ ما یهٔ ذهنی را مطرح نمود (۳۹). این نظر یه بر این باور است که انسان‌ها هر یک به گونه‌های متفاوتی با جهان تعامل دارند و بر اساس آن به اتفاقات و رویدادهای محیط فیزیکی و اجتماعی اطراف خود معنا می‌دهند (۲۹). بنا به نظر دوئیک برخی ادعا دارند که خصوصیات انسان‌ها از قبیل هوش و شخصیت قابل تغییر نیست؛ از این رو، همواره دنبال این هستند که اثبات کنند از هوش کافی و از شخصیت مقبولی برخوردارند. در چنین وضعیتی اگر این افراد شکست بخورند، دنبال اهداف عملکردی‌اند و تمرکز خود را بر جلوهٔ بیرونی شایستگی متمرکز می‌کنند (۴۰).

بدین ترتیب، اشخاصی که معتقدند ویژگی‌های شخصیتی و هوشی قابل تغییر است شکست را به عنوان یک عامل انگیزشی در نظر می‌گیرند و هر شکست را به عنوان چالشی در م سیر ر شد و تعالی قلمداد می‌کنند. درست به این دلیل دو یک عمیقاً باور دارد که اگر شخص اعتقاد داشته باشد ویژگی‌های شخصیتی و هوشی قابل تغییر است، طرحواره‌هایی در وی شکل می‌گیرد که اهداف و رفتار خود را قابل تغییر می‌داند و همواره سعی می‌کند با پدیده‌ها درگیر شود و چالش‌های خود را به بهترین شکل ممکن ترسیم کند (۴۱). در واقع، افرادی که ذهنیت ثابت در مورد هوش، رویدادها و چالش‌های اجتماعی و سازمانی دارند تمایل دارند تا بیش از حد بر نگرانی‌های کوتاه‌مدت دربارهٔ توانایی خود تمرکز کنند و شکست‌های تحصیلی و شغلی را به عنوان شواهدی برای عدم توانایی خود در نظر می‌گیرند (۴۲). در حالی که ذهنیت رشد به معنای این است که ظرفیت‌های ان سانی ثابت نی ستند و می‌توانند با گذ شت زمان توسعه یابند و انسان‌ها از ظرفیت لازم برای یادگیری های جد ید برخوردار ند (۴۳) و می‌توانند با چنین ذهنیتی موفقیت و شادکامی را در آغوش بکشند (۴۴). یافته‌های پژوهشی نیز حاکی از آن است که نظریهٔ ذهنیت در اغلب محیط‌های آموزشی و شغلی قابل آموزش و استفاده است (۴۱، ۴۵و۴۶) و با نوع رفتار انسان در ارتباط قرار می‌گیرد (۴۷). از سوی دیگر، مشخص شده که آموزش تغییر ذهنیت بر کاهش ا ضطراب و ا سترس نوجوانان (۴۸و۴۹) و تغییر در نحوهٔ تصمیم‌گیری افراد موثر است (۵۰).

با وجود پژوهش‌های مختلفی که پیرامون اثربخشی هر یک از این دو روش انجام شده است، ولی به خوبی مکانی سم اثر آن ها در مقای سه با یکدیگر برر سی ن شده است. به خصوص، این پژوهش‌ها به درستی مکانیسم اثر روش شادکامی را به عنوان یک مدل مثبت‌گرا و مدل تغییر ذهنیت را به عنوان یک مدل انگیزشی مقایسه نکرده‌اند. بنابراین پژوهش حاضر بر آن است تا اثربخشی این دو روش آموزش را روی بهزی ستی روان شناختی به عنوان یک سازه مثبت‌گرا مورد برر سی قرار دهد. به هر

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.47176/rjms.31.38]

حال، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ دادن به این سئوال است که آیا آموزش شادکامی لیبومیرسکی و تغییر ذهنیت دوئیک بر بهبود بهزیستی روان‌شناختی کارکنان شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری تاثیر دارند؟ و این تاثیر در مقایسه با یکدیگر به چه صورت است؟

روش کار

پژوهش با استفاده از روش نیمه‌آزمایشی و با طرح پیش - آزمون و پس - آزمون و پیگیری با گروه کنترل اجرا شد. آموزش شادکامی به روش لیبومیرسکی (۱۲) و آموزش تغییر ذهنیت دوئیک (۲۹) به عنوان سطوح مختلف متغیر مستقل و بهزیستی روان‌شناختی به عنوان متغیر وابسته بودند. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان قرارداد مستقیم شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری در سال ۱۳۹۹ بودند که تعداد آن ها ۲۴۸ نفر بود و به صورت در دسترس کارکنانی که شرایط ورود به پژوهش را داشتند به عنوان گروه نمونه انتخاب شده و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و یک گروه کنترل گمارده شدند (هر گروه ۱۷ نفر). ملاک‌های ورود به پژوهش عبارت بودند از: داشتن سن بین ۵۰-۲۵ سال، عدم وجود اختلال روان‌شناختی شدید، عدم استفاده از داروهای اعصاب و روان و امضاء فرم موافقت شرکت در جلسات آموزشی. همچنین ملاک‌های خروج از پژوهش نیز عبارت بودند از: عدم همکاری کارکنان در هر یک از مراحل پژوهش، مصرف هر گونه داروی روان‌پزشکی و مصرف مواد، بیماری جسمی حاد یا مزمن که مانع شرکت در جلسات آموزشی شود و غیبت بیش از دو جلسه متوالی و یا غیرمتوالی. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در پژوهش حاضر پرسش نامه بهزیستی روان‌شناختی بود:

پرسش نامه بهزیستی روان‌شناختی ریف: این پرسش نامه توسط ریف (۱۹۸۹) در مرکز علوم پزشکی دانشگاه ویسکانسین ساخته شد و در سال ۲۰۰۲ مورد تجدید نظر قرار گرفت. پرسش نامه ۱۸ سئوال دارد و هر سئوال بر روی یک طیف شش درجه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق مشخص می شود. ابعاد بهزیستی روان‌شناختی ریف شامل (۱) خودمختاری، (۲) تسلط بر محیط، (۳) رشد شخصی، (۴) ارتباط مثبت با دیگران، (۵) هدف‌مندی در زندگی و (۶) پذیرش خود می‌باشند. ضمن اینکه مجموع این شش عامل به صورت نمره کلی بهزیستی روان‌شناختی را محاسبه می‌کند. ریف (۱۹۸۹) ضریب همسانی درونی این پرسش نامه را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آورد. خانجانی و همکاران پایایی این پرسش نامه را از ۰/۵۱ تا ۰/۷۶ گزارش کرده‌اند (۵۱). در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسش نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۸ به دست آمد. محتوا و ساختار جلسات آموزش شادکامی لیبومیرسکی و همکاران (۱۲) در جدول ۱ و آموزش تغییر ذهنیت دوئیک (۲۹) در جدول ۲ ارائه شده‌اند.

تجزیه و تحلیل آماری: برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار SPSS ویرایش ۲۴ استفاده شد که این تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو سطح توصیفی و استنباطی به مرحلهٔ اجرا درآمد. در سطح توصیفی میانگین و انحراف استاندارد ارائه شد و در سطح استنباطی نیز برای آزمون

جدول ۱- محتوای جلسات آموزش شادکامی لیبومیرسکی

جلسه	محتوا
۱	آشنایی اعضا با یکدیگر، مروری بر ساختار جلسات، قوانین و مقررات مربوطه و نحوه کار، آموزش تکنیک افزایش فعالیت و فعال‌تر بودن
۲	آموزش تکنیک‌های افزایش روابط اجتماعی و افزایش صمیمیت
۳	آموزش تکنیک افزایش خلاقیت
۴	آموزش تکنیک برنامه‌ریزی و سازماندهی بهتر داشتن
۵	آموزش تکنیک توقف نگرانی‌ها، آموزش تکنیک ارزش قائل شدن برای شادمانی
۶	آموزش تکنیک‌های پایین آوردن سطح توقعات و خود بودن، آموزش تکنیک بیان احساسات
۷	آموزش تکنیک توسعه تفکر مثبت و خوش‌بینی
۸	آموزش تکنیک زندگی در زمان حال، اجرای پس‌آزمون

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.47176/rjms.31.38]

جدول ۲- محتوای جلسات آموزش تغییر ذهنیت دوئیک

جلسه	محتوا
۱	معرفی برنامه آموزشی، اجرای پیش‌آزمون و بررسی انگیزش شغلی و استرس شغلی
۲	معرفی سبک تغییر ذهنیت، انواع ذهنیت افزایشی و ثابت
۳	ذهنیت غالب شما چیست و چگونه بر رفتارتان تأثیر می‌گذارند؟ تمرین گفتگوی درونی
۴	بازخورد مؤثر به کارکنان و تأثیر آن بر ذهنیت همکاران و خانواده، تحسین و ارزیابی خطا
۵	بارش مغزی، تمرین و یادگیری
۶	چارچوب انگیزشی انواع ذهنیت، جهت‌گیری هدف، پاسخ به شکست، نگرش نسبت به تلاش و راهبردها
۷	ذهنیت مؤثر کارکنان، انتظارات، راهبردها و ریسک‌پذیری و پذیرش استرس به عنوان بخش جدایی‌ناپذیر زندگی
۸	جمع‌بندی و اجرای پس‌آزمون

فرضیه‌های پژوهش از روش تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر و آزمون بونفرونی استفاده شد. در

یافته‌ها

جدول ۳ میانگین و انحراف استاندارد نمرات بهزیستی روان‌شناختی کارکنان گروه‌های آزمایش و کنترل در سه مرحلهٔ پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری ارائه شده است. نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد میانگین نمرات بهزیستی روان‌شناختی گروه‌های آزمایش و کنترل در مرحلهٔ پیش‌آزمون تفاوت چندانی با یکدیگر نداشته‌اند، ولی در مرحلهٔ پس‌آزمون و پیگیری میانگین نمرات بهزیستی روان شناختی گروه‌های آزمایش در مقایسه با گروه کنترل افزایش یافته است.

نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت پیش‌فرض نرمال بودن توزیع نمرات بهزیستی روان شناختی، برای متغیرهای پژوهش نشان داد در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری به تفکیک گروه های آزمایش و کنترل بزرگ‌تر از ۰/۰۵ بود و داده‌ها نرمال بودند. نتایج آزمون ام‌باکس مربوط به شرط همسانی ماتریس‌های کواریانس نمرات مربوط به بهزیستی روان‌شناختی نشان داد که سطح معناداری به دست آمده به صورت (Box's M =۲۱/۵۸ ، F=۱/۶۱, P=۰/۰۸۱) است و نتیجه‌گیری شد که ماتریس‌های کوار یانس میانگین نمرات با یکدیگر برابرند. نتایج آزمون کرویت موشلی نیز به صورت (P=۰/۰۰۱ و MW =۰/۲۵۹) به دست آمد. برای گزارش اثرات درون‌آزمودنی از رو یه گرین هاوس ـ کیسر در جدول ۴ استفاده شده است.

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد زمان اندازه‌گیری برای بهزیستی روان‌شناختی (F=۴۴/۳۴ و P=۰/۰۰۱) و تعامل ز مان ا ندازه‌گیری با گروه (F=۱۶/۰۳ و P=۰/۰۰۱) به د ست آمد. نتایج جدول بالا بیانگر آن ا ست که میانگین نمرات بهزیستی روان‌شناختی در گروه‌های آزمایش و کنترل در ز مان های مختلف ا ندازه‌گیری با یکدیگر تفاوت معنادار دا شته‌اند. نتایج اثرات بین‌آزمودنی نیز در جدول ۵ ارائه شده است. نتایج آزمون لوین جهت سنجش برابری واریانس‌ها نشان داد که واریانس نمرات بهزیستی روان‌شناختی مربوط به گروه‌های آزمایش و کنترل در مرحلهٔ پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری بزرگ‌تر از سطح ۰/۰۵ است و نشان می‌دهد پیش‌فرض تساوی واریانس‌ها در هر سه مرحله برقرار است و کاربرد تحلیل واریانس بین‌آزمودنی مجاز است.

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد میانگین بهزیستی روان‌شناختی در سه گروه پژوهش با یکدیگر تفاوت معنادار دا شته ا ست (F=۱۸/۴۱، P=۰/۰۰۱). ضریب اتا به دست آمده برابر با ۰/۴۶۷ است که نشان می‌دهد حدود ۴۷ درصد تغییرات ایجاد شده در میانگین نمرات بهزیستی روان‌شناختی مربوط به ارائه مداخلات بوده ا ست. برای مقایسه میانگین گروه‌های آزمایش و کنترل از آزمون تعقیبی بونفرنی استفاده شد که نتایج آن در جدول ۶ ارائه شده است.

با توجه به نتایج جدول ۶ مربوط به مقایسه زوجی با استفاده از آزمون بونفرونی مشخص شد که هر دو روش آموزش شادکامی و تغییر ذهنیت بر افزایش میانگین نمرات بهزیستی روان‌شناختی موثر بودند (P<۰/۰۱)؛

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.47176/rjms.31.38]

جدول ۳- میانگین و انحراف استاندارد بهزیستی روان‌شناختی گروه‌های آزمایش و کنترل

متغیر	گروه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون		پیگیری ۳ ماهه	
		میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
بهزیستی روان‌شناختی	آموزش شادکامی	۸۷/۲۰	۱۱/۷۶	۱۱۱/۴۶	۹/۳۴	۱۱۱/۳۳	۱۰/۷۲
	تغییر ذهنیت	۸۹/۴۰	۹/۴۴	۱۰۵/۴۰	۸/۵۸	۱۰۵/۸۶	۹/۴۴
	کنترل	۸۸/۲۰	۸/۲۹	۸۶/۲۶	۱۰/۶۷	۸۶/۳۳	۱۰/۷۳

جدول ٤- خلاصه نتایج درون‌آزمودنی بهزیستی روان‌شناختی

منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معناداری	ضریب اتا
زمان	۴۹۴۹/۷۹	۱/۱۴	۴۳۰۸/۷۵	۴۴/۳۴	۰/۰۰۱	۰/۵۱۴
زمان * گروه	۳۵۷۹/۷۱	۲/۲۹	۱۵۵۸/۰۵	۱۶/۰۳	۰/۰۰۱	۰/۴۳۳
خطا	۴۶۸۷/۸۲	۴۸/۲۴	۹۷/۱۶			

جدول ٥- نتایج آزمون اثرات بین‌آزمودنی بهزیستی روان‌شناختی گروه‌های آزمایش و کنترل

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معناداری	ضریب اتا
مقدار ثابت	۱۲۶۵۷۵۶/۹۱	۱	۱۲۶۵۷۵۶/۹۱	۶۸۲۸/۵۳	۰/۰۰۱	۰/۹۹۴
عضویت گروهی	۶۸۲۸/۵۰	۲	۳۴۱۴/۲۵	۱۸/۴۱	۰/۰۰۱	۰/۴۶۷
خطا	۷۷۸۵/۲۴	۴۲	۱۸۵/۳۶			

جدول ٦- نتایج آزمون تعقیبی بونفرنی برای مقایسه میانگین نمرات بهزیستی روان‌شناختی گروه‌ها

مقایسه زوجی		اختلاف میانگین	خطای استاندارد	سطح معنی‌داری
آموزش شادکامی	تغییر ذهنیت	۳/۱۱	۲/۸۷	۰/۸۵۴
آموزش شادکامی	کنترل	۱۶/۴۰	۲/۸۷	۰/۰۰۱
تغییر ذهنیت	کنترل	۱۳/۲۸	۲/۸۷	۰/۰۰۱

ضمن اینکه مشخص شد میانگین نمرات بهزیستی روان‌شناختی دو شیوه مداخله با یکدیگر تفاوت معناداری نداشته است (P>۰/۰۵). بنابراین نتیجه‌گیری شد که روش آموزش شادکامی با روش تغییر ذهنیت به یک اندازه بر بهبود بهزیستی روان‌شناختی موثر بودند.

بحث

پژوهش حاضر به منظور مقایسه اثربخشی آموزش شادکامی لیبومیرسکی و تغییر ذهنیت دوئیک بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری انجام شد. بر این اساس، یافته‌های پژوهش نشان داد که آموزش شادکامی لیبومیرسکی و روش تغییر ذهنیت دوئیک به یک اندازه موجب افزایش پایدار در میانگین نمرات بهزیستی روان‌شناختی کارکنان گروه‌های آزمایش نسبت به گروه کنترل شدند. یافته این پژوهش در خصوص اثربخشی آموزش شادکامی بر بهبود بهزیستی روان‌شناختی با نتایج پژوهش‌های گلی و همکاران (۱۷)، قاسم‌زاده و همکاران (۱۸)، شهباز خان و همکاران (۱۹)، غضبان‌زاده و همکاران (۲۰) و ورگر و همکاران (۲۱) که هر کدام به نوعی بیانگر آن هستند که از طریق مداخلات روان شناختی می‌توان بهزیستی روان شناختی را بهبود بخشید، همسویی دارد. همچنین این یافته با نتایج فراتحلیل های سین و لیبومیرسکی (۲۲)، بولیر و همکاران (۲۳) و وایت و همکاران (۲۴) مبنی بر اثربخشی مداخلات مبتنی بر بهبود روان‌شناسی مثبت‌گرا در یک راستا قرار دارد. در تبیین این یافته، می‌توان گفت که آموزش شادکامی لیبومیرسکی نیز

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.47176/rjms.31.38]

مانند بسیاری از مداخلات مثبت‌گرا با افزایش هیجان های مثبت، افکار مثبت، رفتار های مثبت و ارضای نیازهای اساسی افراد از جمله خودمختاری، عشق و تعلقِ خاطر و تعاملات بین‌فردی موثر و رضایت‌بخش، از توانایی لازم برخوردار است تا هیجانات و عواطف منفی را کاهش و از طرفی بهزیستی روان‌شناختی را بهبود بخشد (۳و ۲۵).

همان‌طور که قبلاً نیز گفته شد، شادکامی از جمله مولفه‌های مهم در نظریه‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا است، و می‌توان شادکامی را از طریق فعالیت‌های مناسب ارتقاء داد (۵، ۱۲و۲۸). از این منظر، نتیجه پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های نوربخش و همکاران (۳۲)، فیروزه‌مقدم و همکاران (۳۴)، ربیعی و همکاران (۳۵) و ریورد و همکاران (۳۶) که هر یک به نوعی تاثیر آموزش شادکامی را بر متغیرهایی مانند اشتیاق شغلی و سازه‌هایی مانند امید، خودکارآمدی و خوش‌بینی که به صورت غیرمستقیم با بهزیستی روان‌شناختی ارتباط دارند مورد تایید قرار داده‌اند، همسویی دارد.

در تبیین این موضوع می‌توان گفت که مولفه‌های شادکامی به گونه‌ای هستند که با ارتقای آن‌ها زمینه بهبود بهزیستی روان‌شناختی فراهم می‌شود. نگاهی گذرا به محتوای مداخلات شادکامی از قبیل بهبود روابط و افزایش صمیمت، افزایش خلاقیت، برنامه‌ریزی و سازماندهی بهتر داشتن، ارزش قایل شدن برای شادمانی، بیان احساسات، توسعه و گسترش تفکر مثبت و خوش‌بینی، زندگی کردن در زمان حال، با مولفه‌های بهزیستی روان‌شناختی مانند خودمختاری، تسلط بر محیط، رشد شخصی، ارتباط مثبت با دیگران، هدفمندی در زندگی و پذیرش خود رابطه مستقیم و بعضاً نظیر به نظیر دارند (۳، ۲۶، ۲۷، ۲۸).

از سوی دیگر، به نظر می‌رسد این موضوع که عاطفهٔ مثبت مکرر، عیار شادمانی است، به صورت روزافزونی از حمایت تجربی بیشتری برخوردار می‌شود (۳۶). کما اینکه دینر و همکاران دریافتند به تناسب زمانی که افراد احساسات مثبت نسبت به احساسات منفی دارند، یک پیشگویی خوب از شادمانی دارند. یعنی آدم‌های شاد در اکثر زمان‌ها، عاطفه ملایم یا مثبت متعادل احساس می‌کنند، آن ها تجربه وضعیت‌های شدید مثبت ندارند، افراد شاد احساسات مثبتی را در درصد بزرگی از زمان تجربه می‌کنند و تجربه احساسات مثبت به نتایج رفتاری منتهی می‌شود که به نوبهٔ خود می‌توانند بهزیستی روان‌شناختی افراد را ارتقاء دهد (۳۹). این موضوع را می‌توان در راستای ساختار و محتوای روش شادکامی لیبومیرسکی و همکاران تبیین کرد که با استفاده از سازه‌های شناختی، هیجانی و رفتاری و همچنین روان‌شناسی مثبت سعی می‌کند فرد را نسبت به افکار، احساسات و واکنش‌های خودش آگاه نماید و بدین ترتیب زمینه پذیرش احساسات دیگران را فراهم سازد (۱۲). ضمن اینکه چنین موضوعی به نوبهٔ خود موجب می‌شود که افراد شادکام راحت‌تر با مسائل و همکاران و سایر اعضای سازمان کنار بیایند و شرایط بهتری در محیط کارشان پیدا کنند (۱۸و۲۰).

از سوی دیگر، یافته‌های پژوهش نشان داد که آموزش تغییر ذهنیت دوئیک به طورمعنی‌داری باعث بهبود پایدار بهزیستی روان‌شناختی کارکنان نسبت به گروه کنترل شد. این یافته با نتایج پژوهش‌های والنتینر و همکاران (۴۵) و دوئیک (۴۶) همسویی دارد. در واقع، این پژوهش‌ها نشان داده‌اند که آموزش تغییر ذهنیت دوئیک (۲۹) از طریق افزایش خود کارآمدی، پذیرش خود و رشد شخصی سبب ارتقاء بهزیستی روان‌شناختی کارکنان گروه آزمایش شد. پیشینهٔ نظری و پژوهشی بیانگر آن است که روش تغییر ذهنیت دوئیک و همکاران به لحاظ ساختار منعطف و چندبعدی خود که عمدتاً بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی ـــ شناختی بندورا شکل گرفته است، می‌تواند زمینه تغییرات زیادی مانند فرایندهای شناختی ـ هیجانی از قبیل نحوهٔ تفکر، حل مسئله و تصمیم‌گیری را فراهم نماید (۴۲، ۴۳و۵۰).

در تبیین این یافته می‌توان چنین مطرح کرد که آموزش تغییر ذهنیت دوئیک اساساً به عنوان یک نظریهٔ شناختی ـــ اجتماعی، این ایده را مطرح می‌کند که ذهنیت‌های ثابت و مشخص از جمله عواملی‌اند که رشد و یادگیری و به تبع آن رشد شخصی و خودمختاری فرد را با مشکل مواجه می سازند (۴۲و۴۸). بنابراین به افراد آموزش داده می‌شود هوش پویا را جایگزین هوش ثابت

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.47176/rjms.31.38]

نمایند (۵۰). در این حالت، زندگی ذهنی و روانی پویا و روبه رشد مورد تایید و تاکید قرار می‌گیرد و مسایل مرتبط با یادگیری، رشد و خودکارآمدی در انسان فعال می‌شوند (۴۶). در واقع، آموزش تغییر ذهنیت به واسطهٔ اینکه زمینه رشد شخصی، خودمختاری، تسلط بر محیط و هدف‌مندی در زندگی را فراهم می سازد، موجب ارتقاء بهزیستی روان‌شناختی کارکنان شرکت گاز شد. همچنین می‌توان گفت، افرادی که با وجود رویدادهای ناخوش‌آیند به لحاظ هیجانی سالم‌اند، اغلب دارای ذهنیتی مثبت نسبت به رویدادها بوده و نسبت به آینده خوش‌بین هستند. آن ها به احتمال بیشتری رویدادهای مثبت را به خود و رویدادهای منفی را به سایر دلایل منفی نسبت می‌دهند (۴۰). افرادی که در مورد مشکلات ذهنی و روانی خود بیش از حد حساس‌اند، ممکن است تغییرات را به راحتی نپذیرند و به همین دلیل کمتر دچار تغییر می‌شوند، آن ها شکست‌های خود را ممکن ا ست مستحق خود بدانند، بنابراین کاری برای تغییر انجام ندهند. بنابراین این روش، زمینه را برای تغییر سهل‌تر می‌کند و باعث افزایش انعطاف‌پذیری کارکنان می‌شود و با انعطاف‌پذیری بیشتر، بهزیستی روان‌شناختی نیز ممکن است افزایش یابد. همچنین افزایش تلاش از جمله اهداف ساختاری تغییر ذهنیت دوئیک ا ست؛ افرادی که تلاش زیادی برای حل م سائل خود ان جام می‌دهند، خود را در موقع یت مواج هه با موقعیت‌های چالش‌انگیز قرار می‌دهند، نسبت به انتقاد از خود توسط دیگران پذیرش نشان می‌دهند و بدین ترتیب موجبات بهبود بهزیستی روان شناختی را درخود فراهم می‌نمایند (۴۷و۴۸).

یافتهٔ دیگر پژوهش این بود که هر دو روش آموزش شادکامی لیبومیر سکی و آموزش تغییر ذهنیت دوئیک به یک اندازه بر بهبود بهزیستی روان‌شناختی کارکنان شرکت گاز موثر بودند که این موضوع را می‌توان در راستای ساختار و محتوای این دو روش تبیین کرد. هرچند پژوهشگر تا زمان انجام پژوهش، به مطالعات چندانی در خصوص مقایسه اثربخشی این دو روش دست پیدا نکرد، ولی در مطالعات دیگری که پیرامون مقایسه اثربخشی هر کدام از این روش‌ها با سایر روش‌های مداخله روان‌شناختی انجام شده است، مشخص شده که هم روش آموزش شادکامی و هم آموزش تغییر ذهنیت به اندازه سایر روش‌های مداخله روان‌شناختی موثرند (۳۷). بنابراین طبیعی است که این دو روش نیز روی بهبود بهزیستی روان‌شناختی موثر واقع شوند. دلیل اصلی این اثربخشی این است که هر دو روش ریشه در رویکرد شناختی دارند و از رویکرد روان‌شناسی مثبت‌گرا بهره‌مند هستند (۱۲و۴۶).

نتیجه‌گیری

به نظر می‌رسد به دلیل مشکلات روان‌شناختی محیط کار و همچنین توانایی استفاده از ظرفیت‌های ذهنی و روان‌شناختی کارکنان، لازم است که سازمان‌ها برای این مقوله ارزش و اهمیت بیشتری قائل شوند. نتایج پژوهش نشان داد که آموزش شادکامی با تأسی از شیوه‌های مثبت‌اندیشی و تمهید برنامه‌های حمایتی که قادرند توانایی‌های سازگارانه و تاب‌آوری، خودکارآمدی، پذیرش و امید را در کارکنان تقویت کنند، توانست بر ارتقاء بهزیستی روان‌شناختی کارکنان اثر بگذارد. در واقع، روش آموزش شادکامی لیبومیرسکی با استفاده از فرایندها و محتواهای شناختی، هیجانی و رفتاری و همچنین روان‌شناسی مثبت کمک کرد تا نه تنها کارکنان نسبت به قبل‌تر شادتر باشند، بلکه آن ها نسبت به افکار، احساسات و واکنش‌های خودشان آگاه‌تر شوند و بدین ترتیب زمینه پذیرش احساسات خود و دیگران را فراهم سازند و بتوانند راحت‌تر با مسایل و همکاران و سایر اع ضای سازمان کنار بیایند و شرایط بهتری در محیط کارشان پیدا کنند. همچنین روش آموزش تغییر ذهنیت دوئیک با تاکید بر جنبه های شناختی ـــ اجتماعی زندگی و محیط کار، به کارکنان آموزش داد که ذهنیت‌های ثابت و مشخص از جمله عواملی‌اند که رشد و یادگیری و به طبع آن رشد شخصی و خودمخ تاری و در ن ها یت بهزیستی روان‌شناختی آن‌ها را با مشکل مواجه می‌سازند. بنابراین به کارکنان آموزش داد که از طریق ایجاد تغییر در ذهنیت خود، مقدمات رشد شخصی، خودمختاری، تسلط بر محیط و هدف‌مندی در زندگی را فراهم سازند

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.47176/rjms.31.38]

و بدین ترتیب موجب ارتقاء بهزیستی روان‌شناختی کارکنان شرکت گاز شد. در مجموع، نتیجه‌گیری شد که دو روش آموزش شادکامی لیبومیرسکی و آموزش تغییر ذهنیت دوئیک با دو مکانیسم اثری که به نظر متفاوت می‌رسند، توانستند روی بهبود بهزیستی روان شناختی کارکنان شرکت گاز تاثیر بگذارند و بدین ترتیب به عنوان دو روش آموزش ضروری و مفید در دسترس مدیران و کارکنان شرکت گاز قرار گیرند.

محدودیت ها: انجام این پژوهش با مشکلات و محدودیت‌هایی روبه رو بود که مهم ترین آن ها عبارت بودند از: شیوع ویروس کرونا موجب افزایش اضطراب کارکنان و ایجاد مشکلاتی در برگزاری منظم جلسات آموزشی شد و صرفاً امکان برر سی مطالعه پیگیری ۳ ماهه فراهم شد. همچنین به دلیل محدودیت در اعمال کنترل متغیر هایی مانند تغذیه، دما و .... پژوهشگر نتوانست تاثیر آن‌ها را کنترل نماید. بنابراین از آنجا که تغذیه و شرایط جوی نیز می‌توانند بر فاکتور های فیزیولوژیکی و روان شناختی تاثیر بگذارد، لذا پژوهشگر در اعمال کنترل این متغیر با محدودیت مواجه بود.

پیشنهادات: پیشنهاد می‌شود این پژوهش در شرایط غیرکرونایی تکرار و ضمن انجام مطالعه پیگیری بلندمدت‌تر نتایج آن با دقت بیشتری به جامعه هدف تعمیم داده شود. همچنین در بررسی‌های آتی امکان متغیرهای مزاحمی مانند تغذیه، دما، شرایط جوی نیز فراهم گردد.

تقدیر و تشکر

این مقاله مستخرج از رسالهٔ دکتری با کد اخلاق IR.IAU.SHK.REC.1400.039 می‌باشد و در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد به تصویب رسیده است.

References

1. Ingrid E, Wells Ed. Psychological Well-Being, Nova Science Publishers, 2013.
2. Kanfer R, Chen G, Pritchard R. Work motivation: Past, present, and future. Publisher: Routledge/Taylor & Francis Group, 2007.
3. Seligman ME, Ernest R, Gillham J,peivich k & linkins M. positive education: positive psychology and classrom intervention. Oxford Rev Educ. 2009;35:293-311.
4. Snyder CR. Hopelessness and health. In N. Anderson (Ed.), Encyclopedia of health and behavior. Thousand Oaks, CA: Sage, 2008.
5. Becker ES, Barth A, Smits JA, Beisel S, Lindenmeyer J, Rinck M. Positivity approach training for depressive symptoms: A randomized controlled trial. J Affect Disord. 2019;245:297-304.
6. Knoop HH, Fave AD. Well-Being and Cultures: Perspectives from Positive Psychology. Publisher: Springer Netherland, 2013.
7. Frisch MB. Quality of Life Therapy: Applying a life satisfaction approach to positive psychology and cognitive therapy. John Wiley & Sons Ltd, 2006.
8. Karademas EC. Positive and negative aspects of well-being: Common and specific predictors. Pers Individ Diff. 2007;43:277–87.
9. Kahneman D, Deaton A. High income improves evaluation of life but not emotional well-being. PNAS. 2010;107(38):16489-93.
10. Bailey T, Eng W, Frisch M B, Snyder C R. Hope and optimism as related to life satisfaction. The J Pos Psychol. 2007;2(3):168-75.
11. Alkhaldi M, Pathirage C, Kulatunga U. The role of human error in accidents within oil and gas industry in Bahrain. Paper presented at the 13th International Postgraduate Research Conference (IPGRC): conference proceedings, 2017.
12. Lyubomirsky S, King L, Diener E. The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? Psychol Bullet. 2005;131(6):803-11.
13. Fredrickcon B L. positivity. NewYork: Crownpu Blishers, 2009.
14. Ositer G R, Markindes KS, Black S A, Goodwin J S. Emotional wellbeing predicts ubsequent functional independence and survival. J Ameri Great Soc. 2000;48(5):473-78.
15. Vanessa C, Bordwine E, Hubebner SE. The Role of coping in mediating the relationship between positive affect and school satisfaction in adolescents. Child Indicat Res. 2010;3(3):349-66.
16. Santini ZI, Nielsen L, Hinrichsen C, KubstrupNelausen M, Meilstrup CH, Koyanagi A, et al. Mental health economics: A prospective study on psychological flourishing and associations with healthcare costs and sickness benefit transfers in Denmark. Ment Health Prev. 2021;24.
17. Goli R, Hedayat S, Dehghan F, Hosseini-Shorabe M. The Effect of Group Schema Therapy

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-30]
[DOI: 10.47176/rjms.31.38]

on Psychological Well-being and Aggression in University Students. JHC. 2016;18(3):258-75.

18. Ghasemzadeh A, Ghamari M, Hosseinian S. The impact of emotional freedom techniques on Students' anxiety reduction and psychological wellbeing increase. Educ Strat Med Sci. 2019;12(4):135-45.

19. Shehbazkhan M, Tajri B, Pashang S, Kakavand A. The effectiveness of the integrated positive treatment program on the psychological well-being of the elderly. J Clin Psychol. 2020;12(2):71-83.

20. Ghazbanzadeh R, EsmaeiliShad B, Masoumifard M, Hatamipour K. The Effect of Positive Thinking Group Training on Psychological Well-being, Positive Meta-emotion and Couple Relationship Quality in Nurses. IJPN. 2020;7(6):26-34.

21. Verger N. Shankland R, Strub L, Kotsou I, Leys Ch, Steiler D. Mindfulness-based programs, perceived stress and well-being at work: The preferential use of informal practices. Eur Rev Appl Psychol. 2021;71(6):100709.

22. Sin NL, Lyubomirsky S. Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. J Clin Psychol. 2009;65(5):467-87.

23. Bolier L, Haverman M, Westerhof G J, Riper H, Smit F, Bohlmeijer E. Positive psychology interventions: a meta-analysis of randomized controlled studies. BMC Public Health. 2013;13(1):119.

24. White CA, Uttl B, Holder MD. Meta-analyses of positive psychology interventions: The effects are much smaller than previously reported. PLoS One. 2019;14(5):e0216588.

25. Lyubomirsky S, Layous K. How do simple positive activities increase well-being? Curr Direct Psychol Sci. 2013;22(1):57-62.

26. Lyubomirsky S. Positive psychology's legs. Psychol Inquiry. 2001;14(2):132-136.

27. Lyubomirsky S. The how of happiness: A scientific approach to getting the life you want. New York: Penguin Press, 2008.

28. Lyubomirsky S, Boehm JK, Kasri F, Zehm K. The cognitive and hedonic costs of dwelling on achievement-related negative experiences: Implications for enduring happiness and unhappiness. Emotion. 2011;11(5):1152–67.

29. Dweck CS. Mindset: The new psychology of success: New York: Ballantine, 2006.

30. Lyubomirsky S, Sheldon KM, Schkade D. Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. Rev Gen Psychol. 2005;9(2):111-31.

31. Tugade MM, Fredrickson BL, Feldman Barrett L. Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. J Pers. 2004;72(6):1161-90.

32. Nourbakhsh S, Ayadi N, Fayazi M, Sadri E. Effectiveness of Happiness Training Program Based on Fordyce Cognitive Behavioral Theory on Quality of Life and Ability to Tolerate Disorders of Women with Physical-Motor Disabilities. IJRN. 2018;4(2):35-43.

33. Pourrahimi Marni M, Ahadi H, Asgari P, Bakhtiarpour S. The effectiveness of Fordyce happiness training on coping strategies, quality of life and optimism of female students. Women and society. Quarterly Journal of Woman and Society. 2014;6(3 (series 23):25-40.

34. Firozeh Moghadam S, Borjali A, Sohrabi F. The Efficiency of Happiness Training to Increase the Hope in Elderly People. Salmand: Iranian Journal of Ageing. 2014;8(4):67-72.

35. Rabiei M, Shirvani A, Dadai R. The effectiveness of Fordyce's happiness group training on the dimensions of job enthusiasm of Behorzans. J Pos Psychol. 2014;1(4):29-40.

36. Revord J, Sweeny K, Lyubomirsky S. Categorizing the function of positive emotions. Curr Opin Behav Sci. 2021;39:93-97.

37. Ranjbar Noushri F, Beshrpour S, Hajlo N, Narimani M. Comparison of the effectiveness of intervention based on positive psychology and integrated training of emotional skills on social, emotional and psychological well-being. Soc Cog. 2016;6(2 series 12):21-39.

38. Dweck C S, Leggett E L. A socialcognitive approach to motivation and personality. Psychol Rev.1988;95(2):256–73.

39. Kelly G. The management and employee development review The management and employee: competitive advantage through transformative teamwork and evolved mindsets. CRC Press; Productivity Press, 2017.

40. Blackwell L S, Trzesniewski K H, Dweck C S. Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. Child Dev. 2007;78(1):246-63.

41. Boaler J. Mathematical mindsets unleashing students' potential through creaitive math, inspring messages and innovative teaching. Published by Jossey-Bass: A Wiley Brand, 2016.

42. Dweck C S, Walton G M, Cohen G L. Academic Tenacity: Mindsets and Skills that Promote Long-Term Learning. Bill & Melinda Gates Foundation, 2014.

43. Dweck CS, Yeager DS. Mindsets: A view from two eras. Perspect Psychol Sci. 2019;14(3):481-96.

44. Mukundananda S. 7 mindsets for success, happiness and fulfilment. Westland Publications Private Limited in, 2019.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.47176/rjms.31.38]

45. Valentiner DP, Mounts NS, Durik AM, Gier-Lonsway SL. Shyness mindset: Applying mindset theory to the domain of inhibited social behavior. Pers Indiv Diff. 2011;50(8):1174-79 .
46. Dweck CS. Mind-sets and equitable education. Principal Leadership. 2010;10(5):26-29.
47. Grolnick W. Discussant's comments: Symposium on influences on children's motivation: New concepts and new findings. Paper presented at the annual meeting of the Society for Research in Child Development, Minneapolis, MN, 2001.
48. Smith T F, Capuzzi G. Using a mindset intervention to reduce anxiety in the statistics classroom. Psychol Learn Teach. 2019;18(3):326-36.
49. Schroder HS, Callahan CP, Gornik AE, Moser JS. The fixed mindset of anxiety predicts future distress: A longitudinal study. Behav Ther. 2019;50(4):710-17.
50. Xu AJ, Wyer Jr RS. The effect of mind-sets on consumer decision strategies. J Consum Res. 2007;34(4), 556-66.
51. Khanjani M, Shahidi S, Fatehabadi J, Mazaheri MA, Shokri A. Factorial structure and psychometric properties of the short form (18 questions) of RIF psychological well-being scale in male and female students. Thought and Behavior in Clinical Psychology. 2014;9(1):3-27.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.47176/rjms.31.38]