مجله علوم پزشکی رازی دوره ۳۲، شماره پیوسته ۱۴، ۸ اردیبهشت ۱۴۰۴ https://doi.org/10.47176/rjms.32.14

مقاله پژوهشی

مقایسه اثربخشی آموزش شادکامی لیبومیرسکی و آموزش تغییر ذهنیت دوئیک بر انگیزش شغلی و استرس شغلی 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: هدف از انجام پژوهش حاضر مقایسه اثربخشی آموزش شادکامی لیبومیرسکی و آموزش تغییر ذهنیت دوئیک بر انگیزش شغلی و استرس شغلی کارکنان شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری بود.

روش کار: پژوهش از نوع نیمه آزمایشی با طرح پس‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری با گروه کنترل بود. جامعه آماری پژوهش کارکنان قرارداد مستقیم شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری در سال ۱۳۹۹ بودند که از بین آن ها تعداد ۵۱ نفر که شرایط ورود به پژوهش را داشتند به صورت در دسترس انتخاب و به صورت تصادفی در سه گروه آزمایش و کنترل (هر گروه ۱۷ نفر) جایگزین شدند و پرسش نامه‌های انگیزش شغلی (رابینسون، ۲۰۰۴) و استرس شغلی (وندردوف، ۲۰۰۰) را تکمیل کردند. ضمن اینکه گروه آزمایش (۱) تعداد ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای آموزش شادکامی لیبومیرسکی و گروه آزمایش (۲) تعداد ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای آموزش تغییر ذهنیت دوئیک را دریافت کردند. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر و آزمون تعقیبی بونفرونی نشان داد روش شادکامی لیبومیرسکی و آموزش تغییر ذهنیت دوئیک بر بهبود انگیزش شغلی و کاهش استرس شغلی کارکنان گروه‌های آزمایش تاثیر داشته‌اند ($P\leq$ ۰/۰۰۱). با این حال، اثربخشی روش تغییر ذهنیت نسبت به روش شادکامی روی افزایش انگیزش شغلی بیشتر بود ($P\leq$ ۰/۰۰۱).

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پژوهش، نتیجه‌گیری شد که ارائه هر دو روش آموزش و به خصوص روش تغییر ذهنیت دوئیک ساز و کارهای لازم برای بهبود انگیزش شغلی و کاهش استرس شغلی کارکنان شرکت گاز را به دست می‌دهد.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی نداشته است.

کلیدواژه‌ها

تغییر ذهنیت دوئیک،
شادکامی لیبومیرسکی،
انگیزش شغلی،
استرس شغلی،
کارکنان شرکت گاز

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۱۱

تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۲/۰۸

شیوه استناد به این مقاله:

Ansari M, Chorami M, Ghazanfari A, Sharifi T. Comparison of the Effectiveness of Lyubomirsky Happiness Training and Dweck Mentality Change Training on Psychological Well-Being of Gas Company Employees. Razi J Med Sci. 2025(28 Apr);32.14.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the CC BY-NC-SA 4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en).

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

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.47176/rjms.32.14]

Razi Journal of Medical Sciences. 2025(28 Apr);32.14. https://doi.org/10.47176/rjms.32.14

Original Article

Comparison of the Effectiveness of Lyubomirsky Happiness Training and Dweck Mentality Change Training on Psychological Well-Being of Gas Company Employees

Marzieh Ansari: PhD Student in Educational Psychology, Department of Psychology, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shaherkord, 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

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

Abstract

Background & Aims: Detailed and multifaceted investigations show that most of the accidents occur due to human errors and in many cases, when the causes of these human errors are investigated, the traces of variables such as job stress, lack of skills and There is a lack of job motivation. Due to the effect on many psychological and organizational variables, job motivation and job stress have received more and more attention from psychologists and researchers on the one hand, and managers and industrial owners on the other hand, and many theories and intervention models have been proposed to improve them. . In this context, the research findings show that Libomirski's happiness training method as well as Dewick's mindset change training method are able to improve emotional and psychological well-being, quality of life, optimism, and positive emotions due to their multidimensional and flexible structure and the use of cognitive capacities and positive psychology. and leave a positive effect on academic and career enthusiasm. For this reason, the present research has been conducted with the aim of comparing the effectiveness of Libomirski's happiness training and Dweik's mindset change training on job motivation and job stress of Chaharmahal and Bakhtiari Gas Company employees.

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 was the direct contract employees of the gas company of Chaharmahal and Bakhtiari province in 2019, of which 51 people who met the conditions to enter the research were randomly selected in three experimental and control groups (17 people in each group) were replaced and they completed job motivation (Robinson, 2004) and job stress (Vanderdoof, 2000) questionnaires. In addition, the experimental group (1) received 8 90-minute sessions of Libomirski's happiness training and the experimental group (2) received 8 90-minute sessions of Dweck's mindset change training. Data were 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 an effect on improving job motivation and reducing job stress among experimental group employees ($P \geq 0.001$). However, the effectiveness of the mindset change method was higher than the happiness method on increasing job motivation ($P \geq 0.001$).

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 employees, it is necessary for organizations to give more value and importance to

Keywords

Dweik's Mindset Change,
Libomirski's Happiness,
Job Motivation,
Job Stress,
Gas Company Employees

Received: 01/03/2025

Published: 27/04/2025

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.47176/rjms.32.14]

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 general, it was concluded that both training methods and especially Deweyk's mentality change method, with different effect mechanisms, provide the necessary mechanisms to improve job motivation and reduce job stress of gas company employees.

Conflicts of interest: None
Funding: None

Cite this article as:
Ansari M, Chorami M, Ghazanfari A, Sharifi T. Comparison of the Effectiveness of Lyubomirsky Happiness Training and Dweck Mentality Change Training on Psychological Well-Being of Gas Company Employees. Razi J Med Sci. 2025(28 Apr);32.14.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the CC BY-NC-SA 4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en).

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

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.47176/rjms.32.14]

مقدمه

امروزه در بسیاری از محیط‌های شغلی بروز حتی یک خطای انسانی می‌تواند به حادثه‌ای فاجعه‌بار منجر شود. به خصوص این موضوع در سیستم‌های بزرگی مانند صنایع نفت، گاز و پتروشیمی که مقادیر عظیمی از مواد بالقوه خطرناک در یک واحد متمرکزند و توسط چند کاربر کنترل می‌شوند، از اهمیت دوچندانی برخوردار است (۱). بررسی‌های دقیق و چندجانبه نشان داده که بخش عمده‌ای از این حوادث به دلیل خطاهای انسانی رخ می‌دهد. در بسیاری از مواقع، وقتی علل این خطاهای انسانی بررسی می‌شود، رد پای متغیرهایی مانند استرس شغلی، کمبود مهارت و کمبود انگیزش شغلی به چشم می‌خورد (۲).

انگیزش شغلی کوشش برای پاسخ به چرایی رفتار در محیط کار است. داشتن کارمندان برانگیخته از اجزای ضروری یک سازمان برای افزایش عملکرد سازمانی بهینه به حساب می‌آید (۳). انگیزش شغلی یک فشار روانی در درون شخص است که به رفتار وی جهت می‌دهد و سطح تلاش و پایداری او را در مقابل موانع مشخص می‌کند (۴). نتایج پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد، وضعیت انگیزش شغلی از زمره عواملی است که باعث می‌شود خطاهای انسانی در محیط کار کاهش یا افزایش پیدا کند (۵). عوامل مختلفی در افزایش انگیزش شغلی دخیل‌اند که مهم ترین این عوامل عبارتند از: بازخورد شغلی، شرایط محیط کار، توجه به نیروی انسانی از لحاظ حقوق و مزایا و داشتن شور و نشاط در محیط کار و همین‌طور داشتن نگرش مثبت نسبت به کار و محیط کار (۶).

استرس شغلی یکی دیگر از متغیرهای مهم محیط کار است که به دلیل تاثیر مستقیم و غیرمستقیم روی سلامت کارکنان و بهره‌وری سازمانی بیش از پیش مورد توجه روان‌شناسان و پژوهشگران از یک سو، و مدیران و صاحبان صنایع از سوی دیگر قرار گرفته است (۷). در شرکت‌های نفت و گاز مسئله استرش شغلی یک موضوع اساسی به حساب می‌آید (۸)؛ به نحوی که تعداد زیادی از کارکنان شاغل نفت و گاز گزارش داده‌اند که شغل آن ها استرس‌زا است (۹). در واقع، یافته‌های پژوهشی حاکی از آن است که در محیط‌های کاری بسیار دشوار و از جمله در مناطق عملیاتی شرکت‌های نفت و گاز میزان فرسودگی کارکنان بالاست (۱۰) و این موضوع به نوبهٔ خود موجب کاهش انگیزه و تعهد کاری و مشکلات جسمانی و روان‌شناختی در آن ها می‌شود (۱۱).

مسئولان و مدیران برای افزایش انگیزش شغلی نمی‌توانند همواره شرایط را به نحوی تنظیم کنند که همهٔ افراد شرایط ارتقای شغلی داشته باشند یا از طریق تغییر حقوق و مزایای کاری به طور قابل چشمگیری افزایش یابد تا باعث افزایش انگیزه شغلی کارکنان شود (۶). به نظر می‌رسد با تکیه بر افزایش شادی در محیط کار و داشتن بهداشت روان سالم و همچنین استفاده از ظرفیت‌های روان‌شناسی مثبت می‌توان تا حدودی انگیزش شغلی را در کارکنان شرکت نفت و گاز افزایش و استرس شغلی آن ها را کاهش داد (۱۲). در واقع، یکی از مهم ترین دلایلی که باعث شد روان‌شناسان به سمت روان‌شناسی مثبت حرکت کنند مباحث مرتبط با استرس و به خصوص استرس محیط کار بود؛ بنابراین نیاز به شیوه‌هایی که بتواند شرایط محیط کار را بهبود دهند بیش از پیش مورد توجه قرار گرفت (۱۳و۱۴).

پژوهشگران به دنبال این هستند که با چه رویکردی می‌توان با وجود خواسته‌های مرتبط با شغل کارکنان، میزان سلامت روان را افزایش داد (۶). در همین رابطه، روان‌شناسان دریافتند که توجه به روان‌درمانی و مداخلات مثبت‌نگر (۱۵) و به تبع آن توجه به سازه‌های روان‌شناسی مثبت مانند شادکامی در کاهش استرس شغلی و افزایش انگیزش شغلی می‌تواند مفید واقع شود و به نوبهٔ خود احتمال موفقیت شغلی را افزایش دهد (۱۶). این موضوع از آنجا ناشی می‌شود که بر اساس نظریه لیبومیرسکی، فرایندهای شناختی و انگیزشی متعدد زمینه‌ساز تفاوت‌های فردی در شادکامی هستند (۱۷)، و بدین ترتیب می‌توان نتیجه‌گیری کرد که افزایش شادکامی باعث افزایش انگیزش افراد می‌شود (۱۸و۱۹).

یافته‌های پژوهشی حاکی از آن است که آموزش و افزایش شادکامی روی بهبود بهزیستی هیجانی و روان‌شناختی (۲۰)، بهبود کیفیت زندگی (۲۱)، افزایش خوش‌بینی (۲۲)، کاهش استرس کارکنان (۲۳)، افزایش انگیزش شغلی (۲۴، ۲۵) و اشتیاق

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.47176/rjms.32.14]

شغلی (۲۶) و همچنین افزایش هیجانات مثبت و توجه به کارکردهای هیجانات مثبت (۲۷) تاثیر دارد.

نظریه تغییر ذهنیت یا آمایه ذهنی دوئیک نیز یکی از نظریه‌های پیشرو در زمینه تغییر ذهن و انگیزش به حساب می‌آید که در سال‌های اخیر از حمایت پژوهشی کافی برخوردار شده است (۲۸). دوئیک ابتدا پیرامون موضوع انگیزش بر اساس نظریه یادگیری شناختی ـ اجتماعی بندورا به مطالعه پرداخت و سپس نقطه نظراتش را تحت عنوان نظریه‌های خود نامگذاری کرد و در ادامه با تجدید نظر در اصطلاح نظریه‌های خود، اصطلاح ذهنیت یا آمایه ذهنی را مطرح نمود (۲۹). این نظریه باور دارد 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 (۳۰). به اعتقاد دوئیک، برخی ادعا دارند که خصوصیات انسان‌ها از قبیل هوش و شخصیت قابل تغییر نیست؛ به همین خاطر همیشه دنبال این هستند که اثبات کنند از هوش کافی و از شخصیت مقبولی برخوردارند. در این حالت، چنانچه این افراد شکست بخورند، دنبال اهداف عملکردی هستند و تمرکز خود را بر جلوه بیرونی شایستگی متمرکز می‌کنند (۲۹).

در مجموع، افرادی که ذهنیتی ثلبت در مورد هوش، رویدادها و چالش‌های اجتماعی و سازمانی دارند تمایل دارند 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 بگیرند (۳۱)؛ در حالی که ذهنیت رشد بدان معناست که ظرفیت‌های انسانی ثلبت نیستند و می‌توانند با گذشت زمان توسعه یابند و انسان‌ها از ظرفیت لازم برای یادگیری‌های جدید برخوردارند (۳۲).

یافته‌های پژوهشی نیز حاکی از آن است که نظریهٔ ذهنیت علاوه بر محیط‌های آموزشی در اغلب موقعیت‌های شغلی نیز قابل آموزش و استفاده است (۳۳) و می‌تولند خودش را با نوع رفتار افراد هماهنگ نماید (۳۴). در مطالعات دیگر مشخص شده که بین ذهنیت تغییرپذیر با انگیزش پیشرفت تحصیلی (۳۵) و بین ذهنیت تغییرپذیری هوش با خودانگیختگی و پشتکار داشتن در انجام تکلیف (۳۶) و استرس تحصیلی (۳۷) رابطهٔ معنی‌دار وجود دارد. همچنین مشخص شده که آموزش تغییر ذهنیت از طریق میانجی‌گری راهبردهای مقابله‌ای و ذهن‌آگاهی موجب کاهش اضطراب و استرس نوجوانان (۴۱-۳۸) و حتی تغییر در نحوهٔ تصمیم‌گیری آن ها می‌شود (۴۲).

با توجه به اینکه در زمینه آموزش شادکامی کارکنان و تغییر ذهنیت آن ها نسبت به مسائل شغلی به منظور افزایش انگیزش شغلی و کاهش استرس شغلی و به خصوص مقایسه اثربخشی این دو روش تا زمان تنظیم پژوهش حاضر، کار چندانی انجام نشده است. لذا، به نظر می‌رسد مقایسه اثربخشی این دو روش روی انگیزش شغلی و استرس شغلی کارکنان می‌تواند ضمن غنا بخشیدن به حیطهٔ پژوهش، روش‌های موثری را برای بهبود شرایط محیط کار در دسترس قرار دهد. بدین ترتیب، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ دادن به این سئوال است که آیا آموزش شادکامی لیبومیرسکی و تغییر ذهنیت دوئیک روی بهبود انگیزش شغلی و کاهش استرس شغلی کارکنان شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری تاثیر دارند؟ و این تاثیر در مقایسه با یکدیگر به چه صورت است؟

روش کار

روش انجام پژوهش نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون و پس‌آزمون و پیگیری با گروه کنترل بود. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان قرارداد مستقیم شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری در سال ۱۳۹۸ بودند که تعداد

آن ها ۳۴۸ نفر بود. ابتدا پرسش نامه استرس شغلی روی تعداد ۱۲۰ نفر اجرا و سپس از بین کارکنانی که نمره استرس شغلی آن ها یک انحراف معیار پایین‌تر از میانگین بود و شرایط ورود به پژوهش را داشتند تعداد ۵۱ نفر انتخاب 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

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.47176/rjms.32.14]

شدید، عدم استفاده از داروهای اعصاب و روان، امضاء فرم موافقت شرکت در جلسات آموزشی. همچنین ملاک‌های خروج از پژوهش 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، غیبت بیش از دو جلسه متوالی و یا غیرمتوالی.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات در پژوهش حاضر پرسش نامه‌هایی به شرح ذیل بود:

پرسش نامه انگیزش شغلی: برای سنجش انگیزش شغلی کارکنان از پرسش نامه انگیزش شغلی رابینسون استفاده شد. این مقیاس شامل ۱۱ ماده است و از شرکت‌کنندگان خواسته می‌شود انگیزه خود را برای انجام دادن فعالیت‌های کاری متفاوت در یک مقیاس ۷ درجه‌ای «کاملاً مایلم» تا «اصلاً انگیزه ندارم» ارزیابی کنند. پایایی این پرسش نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۶ و روایی آن با همبسته نمودن با مقیاس عملکرد ۰/۵۹ گزارش شده است. در ایران ضریب پایایی پرسش نامه به دو روش آلفای کرونباخ و و دو نیمه‌سازی به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۷۶ به دست آمده است (۴۳). در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسش نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۸ به دست آمد.

پرسش نامه استرس شغلی: برای اندازه‌گیری استرس شغلی از پرسش نامه وندردوف استفاده شد. این پرسش نامه دارای ۴۲ گویه است و در ایران به وسیله علی‌پور ترجمه شده و در جامعه آتش‌نشانان شهر تهران به کار گرفته شده است. برای پاسخ‌های پرسش نامه از مقیاس چهار درجه‌ای لیکرتی استفاده شده که برای آن ها نمرات ۱، ۲، ۳ و ۴ در نظر گرفته می‌شود. پایایی پرسش نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمده است (۴۴). در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسش نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷ محاسبه شد. در جدول ۱، محتوای جلسات آموزش شادکامی لیبومیرسکی و

جدول ۱- محتوای جلسات آموزش شادکامی

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. بررسی و سنجش میزان شادکامی، بحث درباره منطق توجه به شادکامی، ایجاد انگیزه و بستن میثاق برای انجام و پیگیری تکالیف ارائه شده، معرفی تکنیک همچون انسان‌های شاد عمل کردن، ورزش و ارائه تکالیف منزل.
۲	آموزش تکنیک‌های افزایش روابط اجتماعی و افزایش صمیمیت. معرفی راهبردها و تکنیک‌های بهبود روابط اجتماعی و افزایش صمیمت، افزایش مهمانی، عضو شدن در یک گروه.
۳	معرفی و آموزش تکنیک‌های شکرگزاری و قدردانی، مهرورزی، سعی در یادداشت نمودن نعمت‌ها، نوشتن یک نامه برای یکی از همکاران به منظور ذکر خوبی‌های او و تشکر از لطف او و دعوت از آن شخص در جلسه آینده برای شرکت در کارگاه.
۴	آموزش تکنیک برنامه‌ریزی و سازماندهی بهتر داشتن. به افراد گروه آموزش داده شد که برای یک فصل، یک ماه، یک هفته و یک روز جاری خود برنامه‌ریزی متعهدانه و در عین حال، انعطاف‌پذیر انجام دهند.
۵	آموزش تکنیک توقف نگرانی‌ها، آموزش تکنیک ارزش قائل شدن برای شادمانی. به اعضای گروه آموزش داده شد که چگونه با اهمیت قایل شدن برای شادمانی و شادکامی، فرصت بروز ناراحتی‌ها و نگرانی‌ها را به حداقل برساند.
۶	آموزش تکنیک‌های پایین آوردن سطح توقعات و خود بودن، آموزش تکنیک بیان احساسات. چگونه بتوان از طریق ضمیر اول شخص مفرد احساسات و حس‌های بدنی خود را که ناشی از احساسات است، بیان نماید.
۷	آموزش تکنیک توسعه تفکر مثبت و خوش‌بینی. آموزش تکنیک‌های خوش‌بینی، مثبت‌نگری و همچنین آموزش تکنیک‌های اجتناب از نشخوار ذهنی و مقایسه اجتماعی و سعی در تفسیر رویدادهای روزمره به صورت مثبت ارائه شد.
۸	آموزش تکنیک زندگی در زمان حال، جمع‌بندی و مرور خلاصه‌ای از محتوای جلسات قبلی و نتیجه‌گیری از آموزش ارائه شده. اجرای پس‌آزمون.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.47176/rjms.32.14]

جدول ۲- محتوای جلسات آموزش تغییر ذهنیت دوئیک

جلسه	محتوا
۱	معرفی برنامه آموزشی، اجرای پیش‌آزمون و بررسی انگیزش شغلی و استرس شغلی، تبیین نظریه دوئیک برای افراد، درک تفاوت بین ذهنیت ذاتی و افزایشی.
۲	معرفی سبک تغییر ذهنیت، انواع ذهنیت افزایشی و ثابت. اصولاً ذهنیت‌ها از کجا می‌آیند، مثال‌هایی که در پیرامون خودمان نسبت به ذهنیت افزایشی یا ثابت وجود دارد، بررسی می‌شود. تعیین باور های ذهنی افراد، آیا افراد ذهنیت خودشان را بیشتر افزایشی یا ثابت می‌دانند. چه نوع خودگویی‌هایی در مورد ذهنیت خود دارند، انجام یک فعالیت چالش‌برانگیز تا ذهنیت خود را تجربه نمایند.
۳	ذهنیت غالب شما چیست و چگونه بر رفتارتان تأثیر می‌گذارند؟ تمرین گفتگوی درونی. در خصوص اینکه گفتگوی درونی به عنوان یک عامل شناختی و انگیزشی تا چه میزان روی ذهنیت و رفتار افراد تاثیر می‌گذارد، توضیح داده شد.
۴	بازخورد مؤثر به کارکنان و تأثیر آن بر ذهنیت همکاران و خانواده، تحسین و ارزیابی خطا. تا چه اندازه تحسین و انتقاد می‌توانند روی ذهنیت و رفتار افراد تاثیر بگذارد، مورد بررسی قرار گرفت.
۵	بارش مغزی، تمرین و یادگیری. مشاور یک موضوع را مطرح کرد و از اعضای گروه خواست که از طریق تفکر واگرا و همگرا در خصوص آن دست به بارش مغزی بزنند.
۶	چارچوب انگیزشی انواع ذهنیت، جهت‌گیری هدف، پاسخ به شکست، نگرش نسبت به تلاش و راهبردها. چگونه افراد می‌توانند با مشخص کردن هدف، جهت‌گیری هدف به سمت اهداف مورد نظر خود قدم بردارند.
۷	ذهنیت مؤثر کارکنان، انتظارات، راهبردها و ریسک‌پذیری و پذیرش استرس به عنوان بخش جدایی‌ناپذیر زندگی
۸	محتوای جلسات قبل به صورت خلاصه مرور می‌شود، مشاور یک جمع‌بندی از آنچه بوده و در درون و بیرون اعضای گروه اتفاق افتاده انجام می‌دهد و در نهایت پس‌آزمون اجرا می‌شود.

همکاران (۱۸) و در جدول ۲، محتوای جلسات آموزشی تغییر ذهنیت دوئیک (۲۹) ارائه شده‌اند.

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

یافته‌ها

در جدول ۳، میانگین و انحراف استاندارد نمرات انگیزش شغلی و استرس شغلی کارکنان گروه‌های آزمایش و کنترل در سه مرحلهٔ پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری ۳ ماهه ارائه شده است.

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد میانگین نمرات انگیزش شغلی و استرس شغلی گروه‌های آزمایش و کنترل در مرحلهٔ پیش‌آزمون تفاوت چندانی با یکدیگر نداشته‌اند، ولی در مرحلهٔ پس‌آزمون و پیگیری میانگین نمرات انگیزش شغلی گروه‌های آزمایش در مقایسه با گروه کنترل افزایش و میانگین نمرات استرس شغلی کاهش یافته است که در ادامه مورد بررسی قرار می‌گیرد.

به منظور کاربرد تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر، پیش‌شرط‌های لازم مانند پیش‌فرض نرمال بودن توزیع نمرات، آزمون امباکس برای شرط همسانی ماتریس‌های کواریانس نمرات، آزمون کرویت موشلی و آزمون لوین برای میانگین نمرات انگیزش شغلی و استرس شغلی بررسی و مورد تایید قرار گرفت. برای گزارش اثرات درون‌آزمودنی انگیزش شغلی و استرس شغلی از رویه گرین‌هاوس ـ کیسر در جدول ۴ استفاده شد.

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد زمان اندازه‌گیری برای انگیزش شغلی به صورت (F=۹۰/۷۵ و P=۰/۰۰۱) و تعامل زمان اندازه‌گیری با گروه به صورت (F=۳۳/۵۴ و P=۰/۰۰۱) و برای استرس شغلی زمان اندازه‌گیری به صورت (F=۴۴/۰۳ و P=۰/۰۰۱) و تعامل زمان اندازه‌گیری با گروه به صورت (F=۷/۱۶ و P=۰/۰۰۱) به دست آمد. نتایج جدول بالا بیانگر آن است که میانگین نمرات انگیزش شغلی و استرس شغلی در گروه‌های آزمایش و کنترل در زمان‌های مختلف اندازه‌گیری با یکدیگر تفاوت معنادار داشته‌اند. نتایج اثرات

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.47176/rjms.32.14]

بین‌آزمودنی نیز در جدول ۵ ارائه شده است. نتایج آزمون لوین جهت سنجش برابری واریانس‌ها نشان داد که واریانس نمرات انگیزش شغلی و استرس شغلی 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 انگیزش شغلی در سه گروه پژوهش با یکدیگر تفاوت معنادار داشته است (F=۳۸/۰۲، P=۰/۰۰۱). همچنین مشخص شد که میانگین استرس شغلی در سه گروه پژوهش با یکدیگر تفاوت معنادار داشته است (F=۶/۲۴، P=۰/۰۰۴). ضریب اتا برای انگیزش شغلی ۰/۶۴ و برای استرس

جدول ۳- میانگین و انحراف استاندارد انگیزش شغلی و استرس شغلی گروه‌های آزمایش و کنترل

متغیر	گروه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون		پیگیری ۳ ماهه	
		میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
انگیزش شغلی	آموزش شادکامی	۷۷/۲۰	۹/۰۰	۷۸/۲۶	۸/۲۳	۷۹/۴۰	۸/۲۶
	تغییر ذهنیت	۹۷/۸۶	۸/۷۷	۱۰۴/۳۳	۵/۶۲	۷۷/۲۰	۵/۶۲
	کنترل	۹۶/۵۳	۷/۵۵	۱۰۵/۴۶	۶/۴۳	۷۶/۲۰	۸/۶۳
استرس شغلی	آموزش شادکامی	۳۷/۱۳	۷/۲۶	۲۷/۰۶	۴/۷۴	۲۷/۸۰	۴/۹۷
	تغییر ذهنیت	۳۷/۸۰	۷/۰۴	۲۵/۴۶	۴/۳۵	۲۷/۸۶	۴/۷۰
	کنترل	۳۶/۹۳	۶/۴۹	۳۴/۴۰	۷/۰۷	۳۶/۶۰	۷/۰۰

جدول ٤- خلاصه نتایج درون‌آزمودنی انگیزش شغلی و استرس شغلی

متغیر	منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معناداری	ضریب اتا
	زمان	۶۴۳۷/۳۹	۱/۵۷	۴۰۹۶/۴۸	۹۰/۷۵	۰/۰۰۱	۰/۶۸۴
انگیز شغلی	زمان * گروه	۴۷۵۹/۳۱	۳/۱۴	۱۵۱۴/۳۱	۳۳/۵۴	۰/۰۰۱	۰/۶۱۵
	خطا	۲۹۷۹/۲۸	۶۶/۰۰	۴۵/۱۴			
استرس شغلی	زمان	۱۷۲۳/۷۹	۱/۵۸	۱۰۸۵/۸۵	۴۴/۰۳	۰/۰۰۱	۰/۵۱۲
	زمان * گروه	۵۶۰/۶۹	۳/۱۷	۱۷۶/۵۹	۷/۱۶	۰/۰۰۱	۰/۲۵۴
	خطا	۱۶۴۴/۱۷	۶۶/۶۷	۲۴/۶۶			

جدول ۵- خلاصه نتایج مقایسه بین‌گروهی برای انگیزش شغلی و استرس شغلی در گروه‌ها

متغیر وابسته	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معنی‌داری	مجذور اتا
انگیزش شغلی	۸۰۵۱/۶۵	۲	۴۰۲۵/۸۳	۳۸/۰۲	۰/۰۰۱	۰/۶۴
استرس شغلی	۸۹۴/۷۷	۲	۴۴۷/۳۸	۶/۲۴	۰/۰۰۴	۰/۲۳

جدول ٦- نتایج آزمون تعقیبی بونفرنی برای مقایسه میانگین نمرات انگیزش شغلی و استرس شغلی گروه‌ها

متغیر	مقایسه		اختلاف میانگین	خطای استاندارد	سطح معنی‌داری
انگیزش شغلی	آموزش شادکامی	تغییر ذهنیت	-۵/۴۸	۲/۱۶	۰/۰۴۶
	آموزش شادکامی	کنترل	۱۲/۹۳	۲/۱۶	۰/۰۰۱
	تغییر ذهنیت	کنترل	۱۸/۴۲	۲/۱۶	۰/۰۰۱
استرس شغلی	آموزش شادکامی	تغییر ذهنیت	۰/۲۸۹	۱/۷۸	۰/۹۹۹
	آموزش شادکامی	کنترل	-۵/۳۱	۱/۷۸	۰/۰۱۴
	تغییر ذهنیت	کنترل	-۵/۶۰	۱/۷۸	۰/۰۰۹

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.47176/rjms.32.14]

شغلی نیز ۰/۲۳ به دست آمد. برای مقایسه میانگین‌های 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 روی افزایش میانگین نمرات انگیزش شغلی موثر بودند (P<۰/۰۱)؛ ضمن اینکه مشخص شد که اثربخشی تغییر ذهنیت نسبت به آموزش شادکامی موثرتر بوده است (P<۰/۰۴۶). همچنین مشخص شد که هر دو روش آموزش شادکامی و تغییر ذهنیت بر روی کاهش میانگین نمرات استرس شغلی موثر بودند (P<۰/۰۵). ضمن اینکه مشخص شد که اثربخشی تغییر ذهنیت نسبت به آموزش شادکامی بر روی کاهش استرس شغلی به یک اندازه بوده است (P<۰/۰۵).

بحث

پژوهش حاضر به منظور مقایسه اثربخشی آموزش شادکامی لیبومیرسکی و تغییر ذهنیت دوئیک بر انگیزش شغلی و استرس شغلی کارکنان شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد آموزش شادکامی لیبومیرسکی به طور معنی‌داری باعث بهبود پایدار انگیزش شغلی کارکنان نسبت به گروه کنترل شد. این یافته با نتایج پژوهش‌های پوررحیمی‌مرنی و همکاران (۲۲)، عقیلی و همکاران (۲۵)، سیف‌حسینی و همکاران (۲۴)، ربیعی و همکاران (۲۶) و ریورد و همکاران (۲۷) که هر یک به صورت مستقیم تاثیر آموزش شادکامی را روی متغیرهایی مانند انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و سازه‌هایی مانند امید، خودکارآمدی و خوش‌بینی که با انگیزش شغلی در ارتباط هستند مورد تایید قرار داده‌اند، همسویی دارد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت شادکامی مولفه‌هایی دارد که با ارتقای آن زمینه بهبود انگیزش فراهم می‌شود. به خصوص این ایده که عاطفه مثبت مکرر، عیار شادمانی است تکیه‌گاه تجربی قوی دارد (۲۷). کما اینکه نتایج برخی پژوهش‌ها نشان داده که 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 (۱۶). بنابراین این عوامل باعث می‌شود در حالت مثبت انگیزش انسان نیز ارتقاء پیدا کند. اگر فردی که بی‌انگیزه است و در سازمانی مشغول به کار باشد که تهدیدهای محیطی و غیرمحیطی زیادی آن ها را تهدید کند، اگر دارای خلق مثبتی باشد بهتر می‌تواند از پس تهدیدها و بی‌انگیزگی‌ها برآید و آن ها را به فرصت تبدیل کند (۲۴). ضمن اینکه ساختار و محتوای روش شادکامی لیبومیرسکی و همکاران به گونه‌ای است که با استفاده از سازه‌های شناختی و رفتاری و همچنین روان‌شناسی مثبت سعی می‌کند افراد را نسبت به افکار، احساسات و واکنش‌های خودشان آگاه نماید و بدین ترتیب زمینه پذیرش احساسات دیگران را فراهم سازد (۱۹-۱۷). این موضوع به نوبهٔ خود موجب می‌شود که افراد شادکام راحت‌تر با مسائل و همکاران و سایر اعضای سازمان کنار بیایند و انگیزهٔ بیشتری برای مشارکت در امور سازمان را پیدا کنند که این موضوع به نوبه خود موجب اشتیاق شغلی و افزایش انگیزش شغلی می‌شود (۲۵و۲۶).

همچنین یافته‌ها نشان داد آموزش تغییر ذهنیت دوئیک به طورمعنی‌داری باعث افزایش انگیزش شغلی کارکنان نسبت به گروه کنترل شد. این یافته با نتایج پژوهش‌های والنتینر و همکاران (۲۸)، دوئیک (۳۳)، استنمایر و اسپینات (۳۵)، هایموویتز و همکاران (۳۶) همسویی دارد. در واقع، این پژوهش‌ها نشان داده‌اند که آموزش تغییر ذهنیت دوئیک (۲۹) از طریق افزایش خودکارآمدی، پشتکار، تمایل درونی موجب بهبود انگیزش شغلی کارکنان گروه آزمایش شده است. از سوی دیگر، برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند روش دوئیک به لحاظ ساختار منعطف و چندبعدی خود

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.47176/rjms.32.14]

می‌تواند زمینه تغییرات زیادی مانند نحوۀ تفکر، حل مسئله و تصمیم‌گیری را که به صورت مستقیم و غیرمستقیم با انگیزش شغلی در ارتباط هستند فراهم نماید (۳۴، ۳۸و ۴۲).

در تبیین این یافته می‌توان چنین مطرح کرد که آموزش تغییر ذهنیت دوئیک (۲۹) که اساساً یک نظریۀ انگیزشی و نگرشی قوی به حساب می‌آید، این ایده را مطرح می‌کند که ذهنیت‌های ثابت و مشخص از جمله عواملی‌اند که رشد و یادگیری و به تبع آن انگیزه فرد را با مشکل مواجه می‌سازند. بنابراین در این روش به افراد آموزش داده می‌شود که هوش پویا را جایگزین هوش ثابت نمایند. در این حالت، زندگی ذهنی و روانی پویا و روبه رشد مورد تایید و تاکید قرار می‌گیرد و مسائل مرتبط با یادگیری و رشد در انسان فعال می‌شوند (۳۳). از این رو می‌توان گفت که آموزش تغییر ذهنیت با هدف تغییرات انگیزشی در زمینه رشد و یادگیری باعث شد میزان انگیزش شغلی کارکنان شرکت گاز بهبود پیدا کند. همچنین آموزش روش تغییر ذهنیت دوئیک باعث ارتقای فرایندهای ذهنی در مورد یادگیری و رشد گردید و این نیز به نوبۀ خود باعث ارتقای شناخت کارکنان می‌شود و زمینۀ بهبود انگیزش شغلی در این کارکنان را فراهم کرد (۳۰). در واقع، تاکید دوئیک در زمینۀ رشد و یادگیری و قابل تغییر بودن شخصیت و هوش را می‌توان عامل افزایش انگیزش و میل به تغییر و پیشرفت قلمداد کرد. به خصوص که نظریۀ تغییر ذهنیت دوئیک با تاکید بیشتر بر جنبه‌های مثبت به خصوص در زمینه یادگیری باعث ارتقای شرایط انگیزشی در کارکنان گردید (۳۱). در واقع، افزایش تلاش از جمله اهداف ساختاری تغییر ذهنیت دوئیک است؛ افرادی که تلاش زیادی برای حل مسایل خود انجام می‌دهند مجبورند با موقعیت‌های تنش‌زا روبه رو شوند و در این صورت شدت ارزیابی‌های منفی خود به خود کاهش می‌یابد که این موضوع در خلال بحث پیرامون دیگر یافتۀ پژوهش مبنی بر اثربخشی روش آموزش تغییر ذهنیت دوئیک بر کاهش استرس شغلی کارکنان خودش را بهتر نشان می‌دهد (۲۹و۳۴).

در عین حال، نتایج پژوهش نشان داد که روش آموزش تغییر ذهنیت دوئیک نسبت به روش آموزش شادکامی لیبومیرسکی تاثیر بیشتری روی افزایش انگیزش شغلی کارکنان داشته است که می‌توان آن را به ساختار و محتوای این روش نسبت داد. در واقع، با وجود اینکه هر دو روش ریشه در رویکرد شناختی دارند و از رویکرد روان‌شناسی مثبت بهره‌مند هستند، ولی به دلیل ساختار قوی شناختی که روش تغییر ذهنیت دوئیک از آن برخوردار است، نسبت به روش آموزش شادکامی لیبومیرسکی موثرتر عمل کرد (۳۰و۳۳).

یافته‌ها نشان داد آموزش شادکامی لیبومیرسکی به طور معنی‌داری باعث کاهش استرس شغلی کارکنان در مقایسه با گروه کنترل شد. این یافته با نتایج پژوهش‌های فیچت و همکاران (۲۳)، ربیعی و همکاران (۲۶) و ریورد و همکاران (۲۷) همسویی دارد. در تبیین این یافته می‌توان چنین مطرح کرد که شادکامی با ویژگی‌های شناختی ـــ رفتاری از یک سو و بنیان‌های روان‌شناسی مثبت از سوی دیگر، باعث کاهش استرس شغلی کارکنان شد. در واقع، می‌توان گفت که شادکامی محصول تفکر انسان است و تفاوت بین ادراک در مورد اینکه زندگی چگونه است و چگونه باید باشد را منعکس می‌کند. شادکامی بر پایه مقایسه واقعیت و استانداردهای ذهنی افراد قرار دارد. به عبارت دیگر، شادکامی ارتباط چندانی به موقعیت‌های عینی زندگی ندارد، بلکه بر پایه استانداردهایی که توسط این موقعیت‌ها مورد قضاوت قرار می‌گیرند، نمایان می‌شود (۱۴و۱۶)؛ به طوری که در حیطۀ خوشبختی ذهنی و شادکامی پژوهشگران نشان داده‌اند افراد می‌توانند هیجانات خود را از طریق افکارشان شدید، ضعیف یا مثبت و منفی نمایند و بدین ترتیب شادمانی یا غمگینی را تجربه کنند (۱۸). در نظریه‌های شناختی اعتقاد بر این است که افراد شادکام رویدادهای بیشتری را که از نظر فرهنگی مطلوب است، تجربه می‌کنند و نیز رویدادهای خنثی را به صورت مثبت و رویدادهای مثبت را مثبت‌تر در نظر می‌گیرند (۲۷) که به نوبۀ خود شرایط کنترل و مدیریت استرس و ناراحتی‌های

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.47176/rjms.32.14]

محیط کار را فراهم می‌سازد (۲۳). از سوی دیگر، نظریه‌های مقابله‌ای نیز از بعد شناختی روی این مسئله تاکید دارند که افراد شادکام افکار و رفتارهایی دارند که سازگار و کمک‌کننده است، در حالی که افراد غیر شادکام به روش‌های مخرب عمل و تفکر می‌کنند. از این رو، وقتی افراد شادکام بتوانند دنیای ذهنی و فکری خود را مدیریت کنند می‌توانند با موضوع‌های استرس‌زا و از جمله استرس‌زاهای شغلی راحت‌تر کنار بیایند (۲۲و۳۰).

در هر حال، می‌توان چنین مطرح کرد که کارکنان شرکت گاز وقتی دچار استرس‌های شدید می‌شوند که در محیط شغلی آن ها فراوان است، دنیای ذهنی و فکری‌شان به هم می‌ریزد و شاکامی می‌تواند این فرایند را تحت تاثیر قرار دهد و ارزیابی‌های منفی و استرس‌زا را کاهش داده و بهبود زندگی روانی آن ها ارتقا بخشد. به عبارت دیگر، مطابق با زبان و ادبیات مقابله‌ای که لازاروس و فولکمن مطرح کرده‌اند، شادکامی از یک سو موجب بازارزیابی در تقاضاها و در نتیجه کاهش میزان تقاضای شغلی و از سوی دیگر موجب بازارزیابی در منابع شغلی می‌شود که در نهایت معادله تقاضا ـ منابع استرس به سود عدم استرس‌زا بودن موقعیت تغییر جهت پیدا می‌کند (۱۲). ضمن اینکه برخی پژوهش‌های دیگر نشان داده‌اند کارمندانی که شوخ‌طبع هستند و دارای خلق مثبتی باشند، خیلی راحت‌تر با تنش‌هایی که دیگران و مدیران آن ها برایشان به وجود می‌آورند کنار می‌آیند (۲۵).

یافته‌ها نشان داد روش آموزش تغییر ذهنیت دوئیک به صورت معناداری موجب کاهش استرس شغلی کارکنان شرکت گاز در مقایسه با گروه کنترل شد. این یافته با نتایج پژوهش‌های گرولینک (۳۴)، اسچیلدر و ویتز (۳۸)، فلاحیه و همکاران (۳۷) همسویی دارد. همچنین این یافته با نتایج پژوهش‌های اسچیلدر و ویتز (۳۸)، اسمیت و کاپوزی (۳۹) و اسچولدر و همکاران (۴۰و۴۱) که دریافتند آموزش تغییر ذهنیت دوئیک موجب کاهش نگرانی، ناراحتی‌های تحصیلی و اضطراب‌های مرتبط با یادگیری و امتحان می‌شود، همسویی نسبی دارد. در تبیین این یافته می‌توان چنین مطرح کرد که آموزش تغییر ذهنیت دوئیک (۲۹) باعث تغییر افکار منفی و ارزیابی بهتر در کارکنان می‌شود. در واقع، یکی از مهم ترین ویژگی‌هایی که این آموزش از آن برخوردار است، افزایش انعطاف‌پذیری در کارکنانی است که تحت استرس‌زاهای شغلی قوی قرار دارند. از آنجا که تغییر و تفکر درباره تغییر به خودی خود موجب ایجاد استرس می‌شود (۱۲)، لذا آموزش روش تغییر ذهنیت موجب می‌شود نه تنها کارکنان نسبت به تغییر بدبین نباشند، بلکه از تغییر و امکان تغییر استقبال نمایند. از سوی دیگر، آموزش تغییر ذهنیت مواجه‌سازی را در کارکنان افزایش می‌دهد و این افراد با پذیرش موارد منفی، سعی می‌کنند ارزیابی‌های منفی خود را تغییر دهند که این موضوع باعث کاهش استرس شغلی می‌شود (۳۷).

انجام این پژوهش با مشکلات و محدودیت‌هایی روبه رو بود که مهم ترین آن‌ها عبارت بودند از: شیوع ویروس کرونا موجب افزایش استرس کارکنان و ایجاد مشکلاتی در برگزاری منظم جلسات آموزشی شد و صرفاً امکان بررسی مطالعه پیگیری ۳ ماهه فراهم شد. همچنین به دلیل محدودیت در اعمال کنترل متغیرهایی مانند تغذیه، دما و .... پژوهشگر نتوانست تاثیر آن ها را کنترل نماید. بنابراین از آنجا که تغذیه و شرایط جوی نیز می‌تواند بر فاکتورهای فیزیولوژیکی و روان‌شناختی تاثیر بگذارد، لذا پژوهشگر در اعمال کنترل این متغیر با محدودیت مواجه بود. لذا، پیشنهاد می‌شود این پژوهش در شرایط غیرکرونایی تکرار و ضمن انجام مطالعه پیگیری نتایج آن با دقت بیشتری به جامعه هدف تعمیم داده شود. ضمن اینکه در بررسی‌های آتی امکان متغیرهای مزاحمی مانند تغذیه، دما، شرایط جوی نیز فراهم گردد.

به واسطهٔ اینکه بخش مهمی از حوادث محیط کار و به دنبال آن، آسیب‌های جسمی و روانی و همچنین نارضایتی شغلی به صورت مستقیم و غیرمستقیم مربوط به پایین بودن انگیزش شغلی و بالا بودن استرس شغلی کارکنان است، لذا مدیران و صاحبان صنایع از یک سو، و روان‌شناسان و پژوهش‌گران رفتار

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.47176/rjms.32.14]

سازمانی از سوی دیگر به دنبال بهبود شرایط محیط‌های کاری و از جمله در شرکت گاز هستند.

نتیجه‌گیری

در مجموع، از نتایج به دست آمده در پژوهش حاضر این‌گونه می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هر دو روش آموزش شادکامی لیبومیرسکی و تغییر ذهنیت دوئیک با مکانیسم تاثیر متفاوت ولی استفاده مشترک از ساختار شناختی و کابرد سازه‌های روان‌شناسی مثبت توانستند روی بهبود انگیزش شغلی و کاهش استرس شغلی کارکنان شرکت گاز موثر عمل کنند. به نظر می‌رسد آموزش شادکامی با استفاده از شیوه‌های مثبت‌اندیشی و گنجاندن برنامه‌های روانی ـــ آموزشی توانست با بهبود و ارتقا پذیرش، هیجانات مثبت، تاب‌آوری و امید را در کارکنان تقویت کند و از این طریق روی بهبود میانگین نمرات انگیزش شغلی و کاهش میانگین نمرات استرس شغلی کارکنان تاثیر گذاشت. 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 اعضای سازمان کنار بیایند و شرایط بهتری در محیط کارشان پیدا کنند. همچنین روش آموزش تغییر ذهنیت دوئیک با تاکید بر جنبه‌های شناختی ـ اجتماعی زندگی و محیط کار، به کارکنان یاد داد ذهنیت‌های ثابت و مشخص از جمله عواملی‌اند که رشد و یادگیری و به طبع آن رشد شخصی و خودمختاری را با مشکل مواجه می‌سازند، بنابراین چنانچه کارکنان بتوانند ذهنیت افزایشی را جایگزین ذهنیت ثابت بکنند، نه تنها استرس شغلی آن‌ها کاهش پیدا می‌کند، بلکه برای فعالیت در محیط کارشان از انگیزش بالاتری برخوردار می‌شوند.

تقدیر و تشکر

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

ملاحظات اخلاقی

۱- مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته روان-شناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد است . فرم کلی رضایت آگاهانه توسط شرکت کنندگان پر شد که نزد محقق محفوظ می-باشد و در کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحدشهرکرد، باشماره IR.IAU.SHK.REC.1400.039 مرجع تصویب شد.

۲- رضایت کتبی از شرکت کنندگان به منظور توزیع پرسشنامه و اجرای آموزش‌های مربوطه اخذ شد .

۳- رعایت صداقت و امانت داری علمی، رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش

۴- رعایت حق بی-نام بودن مقیاس-ها و ناشناس ماندن آزمودنی-ها

۵- محرمانه نگه داشتن اطلاعات آن-ها مورد توجه قرار گرفته- است.

مشارکت نویسندگان

با توجه به اینکه مقاله برگرفته از رساله دکتری خانم مرضیه انصاری می باشد ترتیب مشارکت به شرح زیر می باشد.

۱- مرضیه انصاری اردلی دانش آموخته مقطع دکتری تخصصی رشته روانشناسی تربیتی

۲- مریم چرامی استاد راهنمای اول

۳- احمد غضنفری استاد راهنمای دوم

٤- طیبه شریفی استاد مشاور

References

1. Stanton NA, Harris D, Salmon PM, Demagalski JM, Marshall A, YoungMS, Waldmann T. Predicting design induced pilot error using HET (human error

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.47176/rjms.32.14]

template)-A new formal human error identification method for flight decks. 2006.
2. Dekker SW. The re-invention of human error. Hum fac and aeros safety; 2001, 1(3): 247-265.
3. Spector P. Industerial and Organizational Psychology. New York: John Wiley & Sons, Inc; 2006.
4. Guillen M. Motivation in organisations: Searching for a meaningful work-life balance. New York: Routledge is an imprint of the Taylor & Francis Group, an informa business; 2021.
5. Shappell S, Detwiler C, Holcomb K, Hackworth C, Boquet A, Wiegmann DA. Human error and commercial aviation accidents: an analysis using the human factors analysis and classification system. Hum fact. 2007;49(2):227-242.
6. Kanfer R, Chen G, Pritchard R. Work motivation: Past, present, and future. Publisher: Routledge/Taylor & Francis Group, 2008.
7. Dewe PJ, O'Driscoll MP, Cooper CL. Coping with work stress: A review and critique. The Atrium: A John Wiley & Sons, Ltd; 2010.
8. El Makaty A. An evaluation of workplace stress in an qatari oil and gas company. In: BMJ Publishing Group Ltd; 2018.
9. Shatti M, Ebrahimi M, Gharibi V, Malakouti J. Work-related stress dimensions among a subsidiary company workers of Iranian Oil Refining and Distribution Company. Int J Public Heal Res. 2018;8:899-906.
10. Hayes B, Bonner A, Douglas C. Research Design. Job satisfaction, stress and burnout haemodialysis nurses; 2015.
11. Lambert EG, Minor KI, Wells JB, Hogan NL. Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. Soc Sci J. 2016;3(1):22-32.
12. Jalali D, Aghaee A, Talebi H, Mazaheri MA. Structural model of mediator role of mindfulness in relationship between job stress and their consequences. Knowl Res App Psychol. 2014;15(1):16-33.
13. 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.
14. Luthans F. Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. Hum Res Dev Qual. 2012;23(1):1-8.
15. Lo WY, Chien LY, HwangFM, HuangN, Chiou ST. From job stress to intention to leave among hospital nurses: A structural equation modelling approach. J adv nurs. 2018;74(3):677-688.
16. Rashid T, Seligman ME P. Positive psychotherapy: A treatment manual. New York: Oxford University Press; 2013.
17. Lyubomirsky S, King L, Diener E. The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? Psychol Bullet. 2005;131(6):803-11.
18. Lyubomirsky S. The how of happiness: A scientific approach to getting the life you want. New York: Penguin Press, 2008.
19. Lyubomirsky S, Boehm J K, Kasri F, Zehm K. The cognitive and hedonic costs of wellbing on achievement-related negative experiences: Implications for enduring happiness and unhappiness. Emotion. 2011;11(5):1152–67.
20. Lyubomirsky S, Dickerhoof R, Boehm JK, Sheldon KM. Becoming happier takes both a will and a proper way: An experimental longitudinal intervention to boost well-being. Emotion. 2011;11:391–402.
21. 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.
22. PoorRahimi Marani M, Ahadi H, ASgari P, Bakhtiyarpoor S. Effecttivness of Fordyce happiness training on female students coping strategies, quality of life and optimism. Sociol Wom. 2015;6(3):25-40.
23. Feicht T, Wittmann M, Jose G, Mock A, Von Hirschhausen E, Esch T. Evaluation of a seven-week web-based happiness training to improve psychological well-being, reduce stress, and enhance mindfulness and flourishing: a randomized controlled occupational health study. Evidence-Based Complementary and Alternative Medicine; 2013.
24. Seyfhoseyni A, Aghili M, Sanago A, Azimi M. The evaluation of the effectiveness of Fordyce happiness model on Job motivation and blood pressure on employes administration of cultural heritage, handicrafts and tourism golestan province in 2015. J Health Brezee. 2015;4(1):1-9.
25. Aghili M, Seyfhooeni A, Asghari A, Namazi M. The effectiveness of happiness training on self-efficacy and work motivation. Ind Organ Psychol Stud. 2022;8(2):427-444.
26. 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.
27. Revord J, Sweeny K, Lyubomirsky S. Categorizing the function of positive emotions. Curr Opinion Beha Sci. 2021;39:93-97.
28. 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):1174-1179.
29. Dweck CS. Mindset: The new psychology of success: New York: Ballantine, 2006.
30. Blackwell LS, Trzesniewski KH, Dweck CS. Implicit theories of intelligence predict achievement

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.47176/rjms.32.14]

across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. Child Dev. 2007;78(1):246-63.
31. Dweck CS, Walton GM, Cohen GL. Academic Tenacity: Mindsets and Skills that Promote Long-Term Learning. Bill & Melinda Gates Foundation, 2014.
32. Dweck CS, Yeager DS. Mindsets: A view from two eras. Perspect Psychol Sci. 2019;14(3):481-96.
33. Dweck C S. Mind-sets and equitable education. Principal Leadership. 2010;10(5):26-29.
34. 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.
35. Steinmayr R, Spinath B. The importance of motivation as a predictor of school achievement. Lear Indiv Diff. 2009;19(1):80-90.
36. Haimovitz K, Wormington S, Corpus J. Dangerous mindsets: How beliefs about intelligence predict motivational change. Lear and Indiv Diff. 2011;21(6):747-752.
37. Fallahiyeh S, Fatehizade M, Abedi A, Dayarian MM. The effect of intervention based on Dweck's Mind Set on academic expectations stress among gifted and talented school students. Cog Psychol Qual. 2020;8(2):46-57.
38. Schleider J, Weisz J. A single sesion growth mindset intervention for adolescent anxiety and depression: 9-month outcomes of a randomized trial. J Child Psychol Psychitry. 2018;59(2):160-170.
39. Smith T F, Capuzzi G. Using a mindset intervention to reduce anxiety in the statistics classroom. Psychol Learn Teach. 2019;18(3):326-36.
40. Schroder H S, Callahan C P, Gornik A E, Moser J S. The fixed mindset of anxiety predicts future distress: A longitudinal study. Behav Ther. 2019;50(4):710-17.
41. Schroder H S, Yalch M M, Dawood S, Callahan C P, Donnellan M B, Moser J S. Growth mindset of anxiety buffers the link between stressful life events and psychological distress and coping strategies. Pers Indi Diff. 2017;110:23-26.
42. Xu AJ, Wyer RS. The effect of mind-sets on consumer decision strategies. J Consumer Res. 2007;34(4):556-66.
43. Kaabomeir N, Azizie R, Khalafi A. Designing and testing a model of some antecedents of job motivation in employees of Maron Oil and Gas Producing Company. Quar J Care Organ Couns. 2020;12(2):113-132.
44. Alipour R. The study of job stress and effective factors on it, in firefighters of Tehran fire safety services organization. Thesis work in Medicine, Tehran University of Medical Sciences; 2000.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.47176/rjms.32.14]