The Effectiveness of Relationship Enhancement Program on the Relational Energy of Employees and Climate of Trust and Respect in Isfahan Gas Company

Sahar Savadkouhi* 
Hamid Reza Oreyzi**
Karim Asgari***

Introduction
The aim of this research was to investigate the effectiveness of relationship enhancement program on the relational energy of employees and climate of trust and respect in Isfahan Gas Company. Relational energy may be encouraged through positive communications and decreases during negative interactions. Climate of trust and respect indicates how much an organization encourages trust, acknowledgement and respect among its personnel. Encouraging personnel to extend their positive communications is an essential step in empowering employees and lead to improvement and maintenance of climate of trust and respect in an organization. Relationship enhancement program is thought to be one of the most efficacious approaches in improving interpersonal relationships. Therefore, the theoretical foundation of this study was based on the hypothesis that relationship enhancement program may enhance the relational energy and climate of trust and respect among the organization’s personnel.

Method
This was a quasi-experimental research with pretest, posttest and control group design, and the statistical population was comprised of all employees of central office of Isfahan Gas Company in year 2018. Thirty personnel

* Ph.D. student of psychology, faculty of education and psychology, University of Isfahan; Isfahan; Iran.
** Professor, department of psychology, faculty of education and psychology, University of Isfahan; Isfahan; Iran. Corresponding Author: dr.orayzi@edu.ui.ac.ir
***Associate professor, department of psychology, faculty of education and psychology, University of Isfahan; Isfahan; Iran.
who were volunteer to participate in the study were randomly assigned into experimental and control groups. Both groups answered to Relational Energy and Climate of Trust and Respect questionnaires, in the pre-test and post-test phases. Relationship enhancement program was administered to the experimental group for eight sessions each one 90 minutes. The control group received no intervention. The data was analyzed through MANCOVA by SPSS-23.

**Results**

The results showed that there was a significant difference between experimental and control groups, following the intervention. In the other words, the use of relationship enhancement program enhanced relational energy of employees in the post-test and has helped the personnel to create a climate of trust and respect in the Gas Company.

**Conclusion**

The findings of this research suggested that relationship enhancement program enhanced both relational energy of employees and climate of trust and respect in Isfahan Gas Company. Relational energy was derived from positive interpersonal interactions. Since the core of relationship enhancement program is having a good interaction with others, it can play an important role in improving the relational energy of individuals. When a member of an organization, interact positively with the others, they will be reinforced to exhibit the same behavior. By expanding positive relationships among employees, climate of trust and respect is created in the workplace. The findings of this study suggest that administers and authorities of organizations could use this program to enhance the positive interpersonal relationships of their personnel.

**Keywords:** relational energy, climate of trust and respect, relationship enhancement program.

**Author Contributions:** Sahar Savadkouhi, collaboration in general framework planning, content editing and analyzing, submission and correction. Dr. Hamid Reza Oreyzi, general framework planning, final review, collaboration in correction the article and corresponding author. Dr. Karim Asgari, writing the English abstract and editing. All authors discussed the results, reviewed and approved the final version of the manuscript.

**Acknowledgments:** The authors thank all dear colleagues and professors who have helped us in this research.

**Conflicts of Interest:** The authors declare there is no conflict of interest in this article. This article extracted from the PhD. dissertation, with the guidance of Dr. Hamid Reza Oreyzi and with the consultation of Dr. Karim Asgari.

**Funding:** This article has been financially supported by Isfahan Gas Company.
این مراجعه برخی از نتایج زیر را به سطح انرژی رابطه‌ای کارکنان و جو اعتماد و احترام در شرکت گاز استان اصفهان می‌کند.

سحر سوادکوهی*
حمیدرضا عریضی**
کریم عسگری***

چکیده
پژوهش حاضر با هدف تعیین اثر بخشی برنامه غنی‌سازی رابطه بر سطح انرژی رابطه‌ای کارکنان و جو اعتماد و احترام در شرکت گاز استان اصفهان انجام شد. روش پژوهش از نوع نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون - پس آزمون به گروه‌بندی شده به روش تصادفی توسط گروه آزمایش گواهی مورد نظر. نمونه مورد مطالعه 38 نفر از کارکنان شرکت گاز استان اصفهان بودند که با روش کنترلی در دو گروه آزمایش و گواهی که از ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه انرژی رابطه‌ای (وارونز، باکر، سامبر و کامرون) و پرسشنامه‌شان با انرژی رابطه‌ای (سپرایت و پیورس) بودن عضوی از پرسشنامه‌ها بر روی هر دو گروه اجرا شدند. برنامه غنی‌سازی رابطه در 8 جلسه 90 دقیقه‌ای با روش تجزیه‌برنامه‌ای اجرای آزمایشی اجرا گردید. این پژوهش در استان اصفهان انجام گردید. نتایج نشان داد که از انجام SPSS ناحیه‌ای و با استفاده از ترکیب‌های توزیع تحلیل و تحلیل داده‌ها، نتایج نشان داد که این است. درتداشته‌های انجام شده در مداخله، تفاوت معنی‌داری بین دو گروه آزمایش و گواهی در متغیر انرژی رابطه‌ای (5/000) و جو اعتماد و احترام (5/000) وجود دارد. به عبارت دیگر، اجرای برنامه غنی‌سازی رابطه‌ای انرژی رابطه‌ای کارکنان با در پس آزمون افراد داده و منجر به ایجاد چهار اعتماد و احترام در بین کارکنان شرکت گاز استان اصفهان مستزجاسبانده و باعث پاک‌سازی و اضافه‌کردن کمیتی و کیفیتی به روابط کارکنان شرکت گاز استان اصفهان می‌باشد.

* دانشجوی دکتری روان‌شناختی، دانشگاه اصفهان، اصفهان
** استاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان
*** دانشیار، دانشگاه اصفهان، اصفهان

dr.orayzi@edu.ui.ac.ir
مقدمه

ارتباطات اثری، عاملی حیاتی در سازمان‌های امروزی است و نقش مهمی در پیشرفت اهداف سازمانی ایفا می‌کند (Razak, Athmar, Durani, Salleh & Hamdan, 2019). برقراری ارتباطات بین فردی مطلوب، باعث تقویت روابط و افزایش انرژی رابطه و بهبود عملکرد در محیط کار افراد می‌شود (Khajepour, Beshlideh & Baharlo, 2018). انرژی رابطه یکی از منابع روان‌شناختی است که از تعاملات بین فردی مثبت ناشی می‌شود و ظرفیت افراد برای انجام کار را افزایش می‌دهد (Quinn, Spreitzer & Lam, 2012). کارکنانی که در معرض انرژی مثبت می‌باشند، بهبودی و افزایش انرژی رابطه را در محیط کار ایجاد می‌کنند و عملکرد بالایی از خود به نمایش می‌گذارند (Owens, Baker, Sumpter & Cameron, 2016). انرژی رابطه می‌تواند منجر به افزایش رضایت شغلی، تعهد (Sumpter & Cameron, 2016) و شور شغلی (Bruch & Vogel, 2012) شود. بروز مشوقی در روان‌شناختی (Owens et al., 2016)، اشتباق شغلی (Bruch & Vogel, 2012) و بهبود کارکنان (Owens et al., 2014; liebhart & Faullant, 2012) و بهبودی در محیط کار افراد، کارکنان برای انجام دشوارترین کارها تشوش می‌شوند.

1- relational energy
2- work engagement
3- work flow
4- Conservation of resources theory
اثربخشی برنامه‌گذاری بر سطح انرژی رابطه‌ای کارکنان و جو اعتماد و...


1- climate of trust and respect
2- incivility
در کارکنان ارتقاء پایه و میل به ترک شغل و فرسودگی شغلی کاهش پیدا می‌کند (Jiang & Probst, 2015). مطالعات مذکور بیانگر اهمیت وجود جو اعتماد و احترام در محیط کار می‌باشد. لذا لازم است که به مظور ایجاد جو اعتماد و احترام در محیط کار اقداماتی انجام شود. بیان کرده که برقراری ارتباطات منبث به همکاران، یکی از ساختمان‌های نوآمندسازی است و منجر به ایجاد جو اعتماد و احترام در محیط کار می‌گردد. علاوه بر این، بر اساس نظریه پردازش اطلاعات اجتماعی (آینگونه) فرض می‌شود که افراد با توجه به رفتار دیگران، تغییر رفتار خود را تغییر می‌دهند. یعنی اگر فردی در محیط کار، به گونه‌ای مناسب و صحیح ارتباط برقرار کند، همکاران او هم به صورت مناسبی با او رفتار مناسبی خواهند داشت (Bligh, 2017). بنابراین، می‌توان اذعان داشت که با آموزش مهارت‌های ارتباطی، تعاملات مناسب در سازمان گسترش می‌یابد و به دنبال آن، جو اعتماد و احترام در محیط کار حاکم می‌شود.

یکی از اثرخواه‌ترین مداخلات و آموزش‌های مطرح شده در زمینه بهبود روابط بین فردی، برنامه غنی‌سازی رابطه می‌باشد. برنامه غنی‌سازی رابطه از طریق آموزش مهارت‌های ارتباطی به حفظ کیفیت روابط بین افراد و تحکیم روابط صمیمی آنها کمک می‌کند (Ridley & Sladeczek, 1992). از این رو، می‌توان گفت که این برنامه آموزشی با بهبود روابط بین افراد، نقش مهمی در ارتقاء ارتباط کارکنان و ایجاد جو اعتماد و احترام در محیط کار ایفا می‌کند. برنامه غنی‌سازی رابطه در سال 1972 توسط Guerney پیشنهاد گردید (Guerney, 2003 & Accordino). این برنامه آموزشی در برگیرنده نظریه‌های مراجع محسور، Rogers و Sladeczek نظریه روان‌پزشکی, Brander و نظریه روان‌پزشکی Bandura, Sullivan و نظریه روان‌پزشکی Bandura (Scuka, 2005; Translated in to persian by Yousefi, Sepahvandi & Scuka, 2005; Translated in to persian by Nazari & Nick). در این برنامه آموزشی با تمرکز بر آموزش مهارت‌های ارتباطی مطرح شده، زمینه

1- Social information processing theory
بهبود نگرش و رفتار افراد را فراهم کرده و باعث بروز احساس مستیت و تغییر رفتار در آنها می‌گردد (Lourak Agha, Nazari & Rasouli, 2016). آموزش این برنامه مهارت‌های ارتباطی را بهبود می‌بخشد و منجر به ایجاد تعاملات مستیت در بین افراد می‌شود (Ridley & Sladeczek, 1992). همان‌طور که قبل‌الŒم‌ فصر بیشتری رفتار تعاملات مستیت در محیط کار منجر به افزایش ارتباط با و احترام کارکنان می‌گردد (Amah, 2018) و زمینه ایجاد جو اعتماد و احترام در محیط کار از فاهم می‌شود (Lamar, 2010). از این رو بیشتری پژوهش‌ها بر مبنای این فرض است که اجرای برنامه غنی‌سازی رابطه، ارتباط با و احترام کارکنان را افزایش می‌دهد و جو اعتماد و احترام را در محیط کار به وجود می‌آورد.

بر اساس جستجوهای پژوهشگران خاص، هنوز در کشورمان تحقیقی انجام نشده است که ارتباط بر انجام برنامه غنی‌سازی رابطه با و اجرا اعتماد و احترام را مورد بررسی قرار داده باشد. به همین علت در بحث امری رابطه‌ای از این رو به دلیل این‌که در اینجا به این‌که تأثیر برنامه غنی‌سازی بر دیگر متغیرهای رفتاری پدیده‌اند. به این‌که از این‌که تحقیقات اشکال‌شده است. (Cunningham, 2015) علی‌پژوهشی بر روی ۴۹ زوج دریافت که اجرای برنامه غنی‌سازی رابطه مهارت حل تعارض و کیفیت روابط بین افراد را بهبود می‌بخشد. همچنین پژوهشگران (Cunningham, 2014) نشان داد که روندی در محیط کار، مهارت‌های ارتباطی افراد و هم‌فکری آنها را افزایش می‌دهد. علاوه بر این، پژوهشگران دانشجویی به این‌که رسیدند که آموزش برنامه غنی‌سازی رابطه کیفیت روابط (Ghasemi Jobaneh & Khorasani, 2017; Fathollahzadeh, Mirsaififard, Kazemi, Saadati & Masoumi, Khani, Kazemi, Khorshid, Ebrahimi & Nejat, Navid, Nejad Navabi, 2017) صمیم‌ت‌ و از خودکششگی (Ghadampour, Yousefshad & Radmehr, 2017) از جمله این‌که (Rosshani, F. 2017) و احساس همدلی هیجانی (Miri, Alizadeh, Moasheri, Ataeec & Moodi, 2016) Mazhari, Zahrakar, Shakarami, (2019) را ارتقای می‌بخشد و تعارض (Mahmoudipour, Navidian, Rezaee, Shakiba & Baniasadi, 2016) و از خودکششگی (Davarniya & Abdollah Zadeh, 2017) را کاهش می‌دهد.

از آنجا که هیچ‌گونه پژوهش مستقیماً در خصوص ارتقای ارتباط با و ایجاد جو
اعتماد و احترام در محیط کار صورت نگرفته است، جای خالی چنین پژوهش محصول می‌باشد. در واقع این موضوع که آیا می‌توان با اجرای برنامه‌های آموزشی مناسب، انرژی رابطه‌ای کارکنان را افزایش داد و جو اعتماد و احترام را در محیط کار حاکم کرد، تامل کم از این رو، لازم است که پژوهش‌هایی در این زمینه انجام گیرد تا با چشم‌بینی افراد در میانگین میزان احترام و اعتماد، بهترین روش برای سطح انرژی رابطه و جو اعتماد را در محیط کار مشخص شود. این موضوع نیز نشان‌دهنده‌ای از پیش‌آمدهای جدی در محیط کار است که با اعتبار و احترام کارکنان، زمینه برای بهبود این سیستم می‌باشد. بنابراین می‌توان به این نتیجه برسید که این موضوع باید در محیط کار بهبودیابی شود.

مطالعات قبلی نشان داد که برنامه غنی سازی رابطه یکی از مؤلفه‌های آموزشی بهبودیابی سیستم اعتماد و احترام در محیط کار می‌باشد. بنابراین بر پایه نتایج پژوهش‌های قبلی، در پژوهش حاضر به بررسی اثر برنامه غنی سازی رابطه بر ارتقاء سطح انرژی رابطه کارکنان پرداخته شد.

روش
جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری
روش پژوهش حاضر از نوع نیم‌آزمایشی با طرح پیشرفت آزمون- پس آزمون- برگه گواه بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان ستاد مرکزی شرکت گاز استان اصفهان بوده که در سال 1397 مشغول به کار بوده‌اند. با توجه به هزینه حضور نماینده کارکنان در جلسات برنامه آموزشی، افراد نمونه شامل کارکنان داوطلب برای شرکت در پژوهش حاضر بودند که با روش تصادفی در گروه‌های آزمایشی و گروه چپ‌الزمن شدند. با استفاده از نرم‌افزار STATA، در تحقیقات Gall, Borg & Gall, 1996; Translated in et al., 2011 by Nasr to persian,

از آزمایشی یک حد حاصل 15 نفر باشد. (to persian by Nasr et al., 2011) در پژوهش حاضر با احتساب ریز شدن نمونه، به هر یک از گروه‌های آزمایشی و گواه، 18 نفر به عنوان اختصاصی نمونه انتخاب گردید. نتایج اجرای پژوهش، نشان داد که نسبت به آنها مورد نظر هنگام تحلیل آماری افزایش یافت. در نتیجه این روند به بهبودیابی سیستم اعتماد و احترام در محیط کار کمک می‌کند.
حاد نظیر افسردگی و تماي الیت به شرکت در فرآیند پژوهش. همچنین بلافاصله خروج از پژوهش نیز شامل غیبت در دو جلسه آموزشی و عدم همکاری، انجام ندادن تکالیف مشخص شده در دوره آموزشی و بروز حوادث پیش‌بینی نشد. جهت رعایت اخلاق در پژوهش، کد‌های اخلاقی زیر مد نظر قرار گرفتند: 1- شرکت کردن افراد در این تحقیق به صورت داوطلبانه، 2- ارائه اطلاعات کافی در خصوص پژوهش به تمامی شرکت‌کنندگان، 3- احترام به اصل ازدواج، 4- ارائه اطلاعات کافی در خصوص پژوهش به تمامی شرکت‌کنندگان، 5- احترام به اصل رازداری، 6- اطمینانه پیشنهاد به انجام مداخلات پژوهشی به شرکت-کنندگان، 7- امکان انصراف شرکت‌کنندگان در صورت عدم تماي الیت به همکاری در هر مرحله از پژوهش، و 8- اجراي جلسات آموزشي برای افراد گروه گواه پس از پايان پژوهش.

مقیاس انرژی رابطه‌ای:

انرژی رابطه‌ای که توسط Owens et al. (2016) پایه‌گذاری شدند و به میزان سنجش قرار گرفت. پاسخ‌ها از 0 (کاملاً خلافم) تا 7 (کاملاً موافقم) تا 7 (کاملاً موافقم) رقم‌گذاری و نمره در این مقیاس پایاپایی این مقیاس را به روش ضریب آلفرد کرونباخ (0.96) به دست آورد. همچنین روایی این مقیاس را از طریق روش همبسته کردن با یک مدل کلی (0.84) محاسبه کرد. در پژوهش حاضر، این مقیاس بر سطح اکثریت شرکت‌کننده، احترام و ارتقای غنی شده با توجه به نقش میانگی جو اعتماد و ارتقای (تحقیق داروی)، بر روی مفاهیم انرژی رابطه‌ای، تحلیل عوامل تأییدی انجام داده. شاخص‌های CFI, AGFI, GFI و شاخص محدود کاک نسبی (χ²/df) بین 9.30 و 0.07، RMSEA و IFI و 0.05 و 2/87 به دست آمد. نتایج حاصل از تحلیل عوامل تأییدی نشان داد که تمامی شاخص‌های مذكور برای مقیاس انرژی رابطه‌ای، مطلوب بوده‌اند.

شیوه اجرای پژوهش

ابدا معرفی نامه‌ای از طرف دانشگاه اصفهان جهت ارائه به شرکت گاز استان اصفهان دریافت شد. پس از اخذ موافقت نامه از این شرکت و انتخاب اعضای گروه آزمایش و گواه، آنها به بررسی‌های ارژی رابطه و جو اعتماد و احترام در قالب یکی از برنامه‌های پژوهشی حاصل از پژوهش و بهبود و دستیابی وابستگی برانشچی و با استفاده از برنامه آموزشی که به منابع مرتبط با این برنامه (Scuka, 2005, Translated in to Persian by Nazari & Nick Roo, 2018) معرفی به راه‌های تغییر نمودند. این در حالی بود که افراد حاضر در گروه گواه در طول انجام برنامه پژوهش در یک دفتر از برنامه آموزشی بهره می‌برند. به دلیل این شرایط در گروه آزمایش و گواه، بررسی‌های بازی و ارتجاع و احترام را در قالب پرس‌آزمون تکمیل کردند. پس از این فرآیند، تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام شد و میزان تأثیر برنامه بر سطح ارژی رابطه کارکنان و جو اعتماد و احترام در شرکت کارگزارین گزارش داده شد.
اثربخشی برنامه غنیسازی رابطه بر سطح انرژی رابطه اجتماعی کارکنان و جو اعتماد و ... 

Table 1. Summary of content of the training sessions of the Relationship Enrichment Program

<table>
<thead>
<tr>
<th>جلسه</th>
<th>محتوای جلسات</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>جلسه اول</td>
<td>آشنايي و معارفه، موانع، تعیین هدف و منابع حل انرژی رابطه</td>
</tr>
<tr>
<td>جلسه دوم</td>
<td>آشنايي با مهارت همدم، آشنايي با مهارت درک منفقي، آموزش مهارت قدرداني</td>
</tr>
<tr>
<td>جلسه سوم</td>
<td>آشنايي با مهارت بحث و مذاکره، آشنايي با راه های تقویت رابطه، آشنايي با مهارت حل سوالات اجتماعی</td>
</tr>
<tr>
<td>جلسه چهارم</td>
<td>آشنايي با راه های اجتماعي كنترل احساسات، بحث در رابطه با مهارت مديريت تعارض</td>
</tr>
<tr>
<td>جلسه پنجم</td>
<td>آموزش مهارت حل مسائل و مهارت حل تعارض، کمک به افراد ارائه راه های خلاصه دهنده مشاوری</td>
</tr>
<tr>
<td>جلسه ششم</td>
<td>کمک به افراد جهت افزایش اعتماد و رفع تعارض در رابطه، آشنايي با راه های مهارت تجهیز و مديريت محور</td>
</tr>
<tr>
<td>جلسه هفتم</td>
<td>کمک به افراد جهت تمرين و اجراي مهارت های امروزه در زندگي و تقویت آنها</td>
</tr>
<tr>
<td>جلسه هشتم</td>
<td>مرور و جمع مي دني مطالعه محور، در سير جلسات آموزشی، آماده کردن چگونگي ارائه نکات تکمیلی و اجراي پس آزمون</td>
</tr>
</tbody>
</table>

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

نتایج آماری بر اساس سطح تعیین آماری 25 و با روش آماری تحلیل کوواریانس SPSS-23 و با روش آماری تحلیل کوواریانس Hildebrand متغیرهای متغیرهای تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت بررسی اластیت برنامه‌های آموزشی، مؤلфه‌های بهبودی، بهینه‌کاری و پیگردی مدل‌های تحلیلی، از نرم‌افزار SPSS و نرم‌افزار آماری تحلیل چند متغیری مورد استفاده قرار گرفت. پژوهشگران پژوهش حاضر به منظور سنجش بهبودی و بهینه‌کاری، از دو سوال کلی در خصوص میزان تأثیر برنامه غنیسازی رابطه و درصد بهبودی تعیین و استفاده کردند. با توجه به اینکه میانگین یافته‌شده سوالات مرتبط به بهبودی و بهینه-کاری، به ترتیب ۴/۷۷ (بالاتر از میانه) و ۶/۳۵ (بالاتر از ۰/۷۰ درصد) به‌دست آمد، تاکید نشان‌دهنده آماری بهبودی و بهینه-کاری برنامه غنیسازی رابطه در پژوهش حاضر تأیید شدند.

1- fidelity
2- efficacy
3- benchmarking
4- Manipulation check
پژوهشگران قبل از اجرای برنامه غنی سازی رابطه، به منابع مرتبط با این برنامه آموزش مراجعه کردند (Lourak Agha et al., 2016; Scuka, 2005, Translated in to Persian by Nazari & et al., 2016). سپس پروتکل مرتبط با برنامه غنی سازی رابطه را استخراج کردند و این برنامه آزمایشی را دقیقاً بر اساس پروتکل مورد نظر بر روی شرکت‌کنندگان اجرا نمودند. آن‌ها دستورالعمل‌های برنامه غنی سازی رابطه را همزمان با اطلاعاتی در خصوص نحوه اجرای آن در این پژوهش، در اختیار سه نفر از افراد خبردار دانشجویان هدف از این کار، محاسبه ضریب توافق بین مشاهده‌گران و برنامه‌های مختلف مداخله بود. با توجه به این که ضریب توافق بین هر دو 0/95 بود، آزمون آماری بررسی شد. از آنجا که مؤلفه‌های بهینه‌کاوی، بهبودی و پیگیری مداخله مورد بررسی قرار گرفتند و تایید شدند، در نهایت می‌توان گفت که برنامه غنی سازی رابطه در پژوهش حاضر دارای اصالت می‌باشد.

یافته‌ها

نمونه پژوهش حاضر شامل 30 شرکت‌کننده بود که میانگین و انحراف معیار سن آنها به ترتیب 38 و 7/23 بوده است. آزمون هایfd رابطه به‌طور مستقل به سایر ویژگی‌های جمعیت‌شناسی آنها در جدول 2 نشان داده شد است.

Table 2.
Demographic characteristics of the participants

<table>
<thead>
<tr>
<th>Variable</th>
<th>Marital Status</th>
<th>Sex</th>
<th>Education</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Group</td>
<td>Married</td>
<td>Single</td>
<td>Female</td>
</tr>
<tr>
<td>Frequency</td>
<td>24</td>
<td>6</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>Percent</td>
<td>80</td>
<td>20</td>
<td>36/7</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول 3 میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای وابسته و نتایج آزمون شاپرکی و بی‌تا بر حسب عضویت گروهی و مرحله ارزیابی نشان می‌دهد.

در بررسی پیش فرض‌های تحلیل کوواریانس، مقیاس آزمون شاپرکی و بی‌تا برای متغیر انرژی رابطه‌ای و جو اعتماد و احترام در هر یک از مرحله پیش آزمون و پس آزمون در
Table 3.
Descriptive indices of scores of relational energy and climate of trust and respect, and the results of Shapiro-Wilk Test

<table>
<thead>
<tr>
<th>Dependent Variables</th>
<th>Group</th>
<th>Pretest</th>
<th>Posttest</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>descriptive indexes</td>
<td>Shapiro-Wilk Test</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Mean</td>
<td>Standard Deviation</td>
</tr>
<tr>
<td>Relational Energy</td>
<td>Experiment</td>
<td>26.26</td>
<td>4.72</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Control</td>
<td>26.46</td>
<td>2.74</td>
</tr>
<tr>
<td>Climate of Trust and Respect</td>
<td>Experiment</td>
<td>13.93</td>
<td>2.40</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Control</td>
<td>15.46</td>
<td>1.80</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Table 4.
The results of assessment of homogeneity of regression slope

<table>
<thead>
<tr>
<th>Source</th>
<th>Dependent Variable</th>
<th>Sum of Squares</th>
<th>df</th>
<th>Mean Square</th>
<th>F</th>
<th>Significant Level</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Group * Pretest</td>
<td>Relational Energy</td>
<td>1.38</td>
<td>1</td>
<td>1.38</td>
<td>0.66</td>
<td>0.42</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Climate of Trust and Respect</td>
<td>0.07</td>
<td>1</td>
<td>0.07</td>
<td>0.20</td>
<td>0.89</td>
</tr>
</tbody>
</table>
همان‌گونه که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود آزمون‌های چهارگانه تحلیل کوواریانس چندمتغیری از لحاظ آماری معنی‌دار هستند. بنابراین در گروه آزمایش و گروه رابطه، حداقل در یکی از متغیرهای وابسته در مرحله پس‌آزمون دارای تفاوت معنی‌دار می‌باشد. به عبارت دیگر برنامه غنی‌سازی رابطه، حداقل از لحاظ یکی از متغیرهای وابسته بر میانگین گروه آزمایش نسبت به گروه گواه در مرحله پس‌آزمون تأثیر داشته است که میزان این تأثیر بر اساس β=۰.۷۱ درصد می‌باشد (p<۰/۰۵). به عبارت دیگر، با توجه به جدول ۶ نتایج تحلیل کوواریانس جهت مقایسه نمره‌های انرژی رابطه در مرحله پس‌آزمون و بر حسب عضویت گروهی نشان می‌دهد که با کنترل اثر نمره‌های پیش‌آزمون، تفاوت میانگین‌های تعیین‌شده در لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد (p<۰/۰۵). میزان

| Table 5. Results of MANCOVA on mean scores of relational energy and climate of trust and respect |
|----------------------------------|-----------------|-------------|----------|-----------------|-----------------|-----------------|
| test                             | Value | F      | Hypothesis df | Error df | Significant Level | Partial Eta Squared |
| Pillow's Trace                   | 0.71  | 26.13  | 2     | 21       | 0.01          | 0.71           |
| Wilks' Lambda                    | 0.28  | 26.13  | 2     | 21       | 0.01          | 0.71           |
| Hotelling's Trace                | 2.48  | 26.13  | 2     | 21       | 0.01          | 0.71           |
| Roy's Largest Root               | 2.48  | 26.13  | 2     | 21       | 0.01          | 0.71           |

| Table 6. Results of ANCOVA on mean scores of relational energy and climate of trust and respect |
|----------------------------------|-----------------|-------------|----------|-----------------|-----------------|
| Dependent Variable               | Source | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Significant Level | Partial Eta Squared | Observed Power |
| Relational Energy                | Pretest | 256.38 | 1 | 256.38 | 131.18 | 0.01 | 0.85 | 1 |
|                                  | Group   | 100.16 | 1 | 100.16 | 51.25 | 0.01 | 0.70 | 1 |
|                                  | Error   | 42.99  | 22 | 1.95   | 1 |
| Climate of Trust and Respect     | Pretest | 45.49  | 1 | 45.49 | 13.73 | 0.01 | 0.38 | 0.94 |
|                                  | Group   | 18.05  | 1 | 18.05 | 5.45 | 0.02 | 0.19 | 0.60 |
|                                  | Error   | 72.86  | 22 | 3.31   | 1 |
تأثیر نشان دهنده که ۷۰٪ تفاوت نمره‌های پس آزمون ارزی رابطه ای ناشی از عضویت گروهی می‌باشد. به عبارت دیگر ارائه جلسات آموزشی برنامه غنی رابطه باعث افزایش ۷۰ درصدی نمره‌های ارزی رابطه‌ای در پس آزمون شده است. در مورد متغیر جو اعتماد و احترام، نتایج نشان می‌دهد که اولین باره دوگروه در مرحله پس آزمون معنی‌دار است. می‌توان گفت که آموزش برنامه غنی سازی رابطه باعث افزایش ۱۹ درصدی جو اعتماد و احترام شده است. به عبارت دیگر، عضویت گروهی ۱۹ درصدی از تغییرات مربوط به جو اعتماد و احترام را در مرحله پس آزمون تبیین می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی برنامه غنی سازی رابطه بر سطح انرژی رابطه‌ای کارکنان و جو اعتماد و احترام در شرکت گاز اصفهان انجام شد. اصول برنامه غنی سازی رابطه در پژوهش حاضر مورد تایید قرار گرفت و این پژوهش حاکی از اثربخشی برنامه غنی سازی رابطه بر سطح انرژی رابطه‌ای کارکنان و جو اعتماد و احترام در بین کارکنان بود. به عبارت دیگر نتایج نشان داد که آموزش مهارت‌های ارتباطی باعث افزایش سطح انرژی رابطه‌ای و ایجاد جو اعتماد و احترام شده است.

برنامه غنی سازی رابطه ای، ارزوی رابطه‌ای کارکنان را در پس آزمون افزایش داده و منجر به ایجاد جو اعتماد و احترام شده است. اگرچه پژوهش‌ها یافته نشان داد که برنامه غنی سازی رابطه را بر معتبر‌سازی وابسته ژئوپهش حاصل بررسی کرده باشد، اما نتایج به‌دست آمده به طور غیرمستقیم با یافته‌های (۲۰۱۵) Dargahi et al. (۲۰۱۷) Cunningham (2014), Davis (2014) یا پژوهشگران در نتایج پژوهش‌های خود بیان کرده‌اند که اجرای برنامه غنی سازی رابطه، مهارت‌های ارتباطی افراد را افزایش می‌دهد و کیفیت روابط بین آنها را بهبود می‌بخشد.

در تیم‌های نتایج بدست آمده می‌توان گفت در رویکرد غنی سازی رابطه، افراد شرکت کننده بگونه‌ای تلقی می‌شوند که فاقد مهارت‌های ضروری رشد و نياز دارند که به منظور بهبود توانمندی و رشد آموزش بین آنها دارند (Scuka, 2005; Translated in to Persian by Yousefi & et al., 2018).
می‌شود تا این طریق، مشکلات ارتباطی خود را حل کند (Nazari, 2007, و Scuka, 2005; Translated in to Persian by Yousefi & et al., 2018). لذا این برنامه آموزشی با تمرکز بر آموزش مهارت‌های مشخص (2007, نظیر: کاهش درد و ضعف کرونها) که از این مسیر، مشکلات ارتباطی خود را حل می‌کنند (Nazari, 2007) و الگوهای بنیادی تعامل خود را تغییر دهد (Scuka, 2005; Translated in to Persian by Yousefi & et al., 2018). لذا این برنامه غنی سازی رابطه با ترویج ارزش‌های بیان شده، منجر به بهبود کیفیت تعاملات بین فردی می‌شود (Scuka, 2005; Translated in to Persian by Yousefi & et al., 2018). همچنین می‌توان گفت که جنبه‌ی مثبت ارزش‌های بیان شده، منجر به بهبود کیفیت تعاملات بین فردی می‌شود (Scuka, 2005; Translated in to Persian by Yousefi & et al., 2018). همچنین می‌توان گفت که جنبه‌ی مثبت ارزش‌های بیان شده، منجر به بهبود کیفیت تعاملات بین فردی می‌شود (Scuka, 2005; Translated in to Persian by Yousefi & et al., 2018). همچنین می‌توان گفت که جنبه‌ی مثبت ارزش‌های بیان شده، منجر به بهبود کیفیت تعاملات بین فردی می‌شود (Scuka, 2005; Translated in to Persian by Yousefi & et al., 2018). همچنین می‌توان گفت که جنبه‌ی مثبت ارزش‌های بیان شده، منجر به بهبود کیفیت تعاملات بین فردی می‌شود (Scuka, 2005; Translated in to Persian by Yousefi & et al., 2018). همچنین می‌توان گفت که جنبه‌ی مثبت ارزش‌های بیان شده، منجر به بهبود کیفیت تعاملات بین فردی می‌شود (Scuka, 2005; Translated in to Persian by Yousefi & et al., 2018). همچنین می‌توان گفت که جنبه‌ی مثبت ارزش‌های بیان شده، منجر به بهبود کیفیت تعاملات بین فردی می‌شود (Scuka, 2005; Translated in to Persian by Yousefi & et al., 2018). همچنین می‌توان گفت که جنبه‌ی مثبت ارزش‌های بیان شده، منجر به بهبود کیفیت تعاملات بین فردی می‌شود (Scuka, 2005; Translated in to Persian by Yousefi & et al., 2018). همچنین می‌توان گفت که جنبه‌ی مثبت ارزش‌های بیان شده، منجر به بهبود کیفیت تعاملات بین فردی می‌شود (Scuka, 2005; Translated in to Persian by Yousefi & et al., 2018). همچنین می‌توان گفت که جنبه‌ی مثبت ارزش‌های بیان شده، منجر به بهبود کیفیت تعاملات بین فردی می‌ت
مناسب با همکاران به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر توسعه‌سازی کارکنان، منجر به ایجاد جو
اعتماد و احترام در محیط کار می‌شود (Lamar, 2010). با توجه به اینکه برنامه غنی‌سازی
رابطه با آموزش مهارت‌های ارتباطی، کیفیت ارتباطات بین افراد را افزایش می‌دهد، بنابراین
جو اعتماد و احترام را در محیط کار حکم‌فرما می‌کند (Davis, 2015; Cunningham, 2014).
برنامه غنی‌سازی رابطه با آموزش مهارت‌های ارتباطی، کارکنان را
در برقراری ارتباطات مناسب با همکاران باید نشان دهد. افرادی که شاهد این ارتباطات
مناسب هستند، کارکنان را کیفیت روابط خود با دیگران را ارتقاء بخشند و به‌وسیله رفتار
مناسب همکار خود را جهان تماشایی لرند. این ادعا با نظریه پردازش اطلاعات اجتماعی هماهنگ
است. طبق این نظریه، افراد برای تبعیض روشکردها، تغییر و رفتاری‌ها، از اطلاعات
محیط اجتماعی برمی‌آورند و این اطلاعات در سطح افرادی که در حالی که در برابر رفتارهای
صحیح و به‌اطلاعات عکس العمل نشان می‌دهند، به دنبال گسترش روابط مثبت است. محیط کار، پیش‌ایجاد
جو اعتماد و احترام در محیط کار فراهم می‌کند و انرژی رابطه‌ای
کارکنان هم افزایش می‌یابد.

مجری برنامه غنی‌سازی رابطه، مهارت همدلی، بیانگری، بحث و مذاکره، تشهیل،
مدیریت تعارض، حل تعارض، ازدواج، تغییر رفتار (خود تغییر و کمک به تغییر دیگران)،
تعیین و نگهداری را به افراد آموزش می‌دهد. مهارت همدلی، منجر به مذاکره، تشهیل
پذیرش و درک نظرات دیگران می‌شود. این مهارت به افراد کمک می‌کند که کارهای خود و
دیگران را بازیش طبقه‌کنند و روابط خود با همکاران را پیوسته نمایند. مهارت بحث و
مذاکره، روح همکاری را به منظور تسهیل ارتباطات باز ارتقاء داده و به افراد کمک می‌کند تا
نگرشها و احساسات خود را به صورت مناسب بیان کنند و حالت تداومی در طرف مقابل را
به حداکثر برسانند. کارکنان با استفاده از مهارت حل تعارض، تغییرات رو به صورت مؤثر
مدیریت می‌کنند به وسیله‌های که آموزش و احترام در رابطه بین رفتار خشونت. مهارت حل
مستند به افراد کمک می‌کنند به ارائه یک راه‌حل‌های خلاقانه‌ای را ارائه دهند تا انتظارات
هر دو طرف راهی را به‌صورت مثبت و احترام دستیابی به یک نتیجه رضایت‌بخش را فراهم کنند. کارکنان با
استفاده از مهارت‌های تغییر رفتار و کمک به تغییر دیگران، احتمال اجرای موثر یک تغییر

توافقی در رفتار را افزایش می‌دهند. همچنین با یادگیری مهارت تسهیل، می‌توانند دیالوگ‌هاشان را در مسیر مناسب حفظ کرده و بر آنها نظارت داشته باشند. علاوه بر این، برنامه غنی سازی رابطه با آموزش مهارت تعمیم و تکراری، جایگاه مهارت‌های ارتباطی در کار شده در زندگی استهبان مشخص کرده و آنها را تقویت می‌کند. بر این اساس، کارکنان با بهره‌گیری از برنامه آموزشی غنی سازی رابطه می‌توانند از ارتباطات رابطه‌زن‌تان را در نظر تعاملات خود در محیط کار ایجاد کنند و کیفیت روابط رونده در ارتباط دهند. با تحقیق روی روابط بین فردی، انرژی رابطه‌ای کارکنان افزایش می‌یابد و جو اعتماد و احترام در محیط کار حاکم می‌شود.

این پژوهش همچون دیگر پژوهش‌هایی نیز نیاز به مواردی داشته است. به منظور ترویج مهارت‌های ارتباطی در سازمان، بهتر بود که مدیران ارشد به میزان بیشتری از پژوهش مشارکت داده شوند. اما به دلیل مشکلات کاری مدیران، تعداد کمی از آنها برای شرکت در این برنامه آموزشی داوطلب شدند. تاک‌مرکبی‌بودن جامعه پژوهشی نیز یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش حاصل بود. با این‌حال، در این پژوهش حاکی از آن بود که آموزش برنامه غنی‌سازی رابطه بر سطح ارزیابی‌های کارکنان و جو اعتماد و احترام در شرکت کارکنان ایجاد کرده است. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد که در تحقیق‌های آینده اوراق انتخاب نیاز به دریافت داده‌های کارکنان و جو اعتماد و احترام در میان کارکنان برنامه غنی‌سازی رابطه به عنوان کمیت مؤثر مورد توجه قرار دهد و از این برنامه جهت ارتقاء روابط بین فردی کارکنان و افزایش بهره‌وری استفاده کنند.

سهم مشارکت نویسندگان: سحر سوادکوهی، همکاری در طراحی چارچوب کلی، تدوین محتوا و تحلیل مطالب، تصویری و اصلاحات مقاله؛ دکتر حمیدرضا عریضی، طراحی چارچوب کلی، بررسی نهایی، همکاری در اصلاحات مقاله و نویسندگی مسئولیت: دکتر کریم عسگری، نگارش چکیده‌های ویراست و نوشتاری همراه نویسندگان. نسخه نهایی مقاله را مورد بررسی قرار داده و تأیید نموده‌اند.

پیگیریگری: نویسندگان مرتب نشانه‌های ایجاد خود را از این کمیت که با تقسیم و مشارکت در کمک ایجاد پژوهش مؤثر بوده‌اند اعلام می‌دارند.

تفسیر مطالعه: نویسندگان ادامه می‌کنند که در این مقاله هیچ نوع تعیین منافع وجود ندارد. این مطالعات مستند نیستند، با راهنمایی دکتر حمیدرضا عریضی و مشاوره دکتر کریم عسگری است.

نتایج مالی: این مقاله از حمایت مالی شرکت‌های اصناف ایجاد کرده‌اند.
References


Khajepour, N. (2016). Designing and testing a model of antecedents and consequences of thriving at work in employees of an industrial Company. (Master dissertation), Department of Industrial and organizational psychology, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran. [Persian]


Sonnetag, S., Mojza, E. J., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2012). Reciprocal relations between recovery and work engagement: The


© 2020 by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).