

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 improve ment and maint enance of climate of trust and respect in an organization. Relationship enhancement program is thought to be one of the most efficacious approaches in improving of 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.Oreyzi@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 administrators 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.

اثربخشی برنامه غنی‌سازی رابطه بر سطح انرژی رابطه‌ای کارکنان و جو اعتماد و احترام در شرکت گاز استان اصفهان

سحر سوادکوهی*

حمیدرضا عریضی**

کریم عسگری***

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی 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 پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه گواه بود. نمونه مورد مطالعه، ۳۰ نفر از کارکنان داوطلب برای شرکت در این برنامه آموزشی بودند که با روش تصادفی در دو گروه آزمایشی و گواه گمارده شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه انرژی رابطه‌ای (اوونز، باکر، سامپتر و کامرون) و پرسشنامه جو اعتماد و احترام (اسپریترز و پوراس) بوده است. این پرسشنامه‌ها در پیش‌آزمون و پس‌آزمون بر روی هر دو گروه اجرا شدند. برنامه غنی‌سازی رابطه در ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای برای گروه آزمایشی اجرا گردید، در حالی‌که هیچ مداخله‌ای روی گروه گواه انجام نشد. داده‌ها با روش تحلیل کوواریانس چندمتغیری و با استفاده از نرم‌افزار SPSS-23 تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که پس از انجام مداخله، تفاوت معنی‌داری بین دو گروه آزمایشی و گواه در متغیر انرژی رابطه‌ای ($p < 0/05$) و جو اعتماد و احترام ($p < 0/05$) وجود دارد. به عبارت دیگر، اجرای برنامه غنی‌سازی رابطه، انرژی رابطه‌ای کارکنان را در پس‌آزمون افزایش داده و منجر به ایجاد جو اعتماد و احترام در بین کارکنان شرکت گاز

- مطالعه حاضر مستخرج از پایان نامه دکتری روان‌شناسی در دانشگاه اصفهان می‌باشد.

* دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

** استاد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)

Dr.Oreyzi@edu.ui.ac.ir

*** دانشیار، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

شده است. به موجب نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود که مدیران با برگزاری برنامه غنی‌سازی رابطه، ضمن افزایش انرژی رابطه‌ای افراد، جو اعتماد و احترام را در محیط کار ایجاد کرده و به این ترتیب سازمان و کارکنان را از نتایج آن بهره‌مند سازند.

کلید واژگان: انرژی رابطه‌ای، جو اعتماد و احترام، برنامه غنی‌سازی رابطه.

مقدمه

ارتباطات اثربخش، عاملی حیاتی در سازمان‌های امروزی است و نقش مهمی در پیشبرد اهداف سازمانی ایفا می‌کند (Razak, Athmar, Durani, Salleh & Hamdan, 2019). برقراری ارتباطات بین فردی مطلوب، باعث تقویت مزایای رقابتی سازمان‌ها می‌شود و بهره‌وری در محیط کار را افزایش می‌دهد (Khajepour, Beshlideh & Baharlo, 2018). انرژی رابطه‌ای^۱، یکی از منابع روان‌شناختی است که از تعاملات بین فردی مثبت ناشی شده و ظرفیت افراد برای انجام کار را افزایش می‌دهد (Quinn, Spreitzer & Lam, 2012). کارکنانی که در معرض انرژی مثبت مدیران و همکاران خود باشند، وفادارانه کار می‌کنند و با تلاش اضافی رفتارهای مثبت مدیران را جبران کرده و عملکرد بالایی از خود به نمایش می‌گذارند (Owens, Baker, Sumpter & Cameron, 2016). انرژی رابطه‌ای منجر به افزایش رضایت شغلی، تعهد (Cole, Bruch & Vogel, 2012)، اشتیاق شغلی^۲، شور شغلی^۳ (Owens et al., 2016)، بهزیستی روان‌شناختی (Sonntag, Mojza, Demerouti & Bakker, 2012)، انگیزش شغلی (Owens et al., 2016; McDaniel, 2011) و بهره‌وری کارکنان (Amah, 2016) می‌شود. همچنین بر اساس نظریه حفظ منابع^۴، انرژی رابطه‌ای مقابله با فشارزاهای محیط کار را افزایش و فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهد (Sonntag et al., 2012). فرد انرژی‌دهنده در تعاملات بین فردی خود موجب می‌شود که کارهای یکنواخت و خسته‌کننده برای افراد، به صورت مهیج، لذت‌بخش و جالب درآمد و احساس امنیت روان‌شناختی در محیط کار ارتقاء یابد (Owens et al., 2016). با افزایش انرژی رابطه‌ای، کیفیت روابط بین افراد بهبود می‌یابد (Liebhart & Faullant, 2014). کارکنان برای انجام دشوارترین کارها تشویق می‌شوند

-
- 1- relational energy
 - 2- work engagement
 - 3- work flow
 - 4- Conservation of resources theory

(Owens et al., 2016) و دستیابی به اهداف سازمانی، تسهیل می‌گردد (Cole et al., 2012). انرژی رابطه‌ای در افزایش رفتار به اشتراک‌گذاری دانش نقش دارد (Baker, 2019) و منجر به کاهش تبعات منفی تعارض کار- خانواده می‌شود (Amah, 2016). علاوه بر این، کارکنانی که از همکاران و رهبران خود انرژی دریافت می‌کنند در موقعیت‌های چالش‌برانگیز، راه‌حل‌های نوآورانه را جستجو می‌کنند (Cole et al., 2012). بدین ترتیب، انرژی رابطه‌ای پیامدهای مثبتی برای سازمان دارد و به عنوان یک منبع تجدیدپذیر، به سازمان و اعضای آن سود می‌رساند (Cole et al., 2012). از این رو، لازم است سازمان‌ها در راستای افزایش انرژی رابطه‌ای کارکنان خود سعی وافر داشته باشند و بدینوسیله کارکردهای سازمان را ارتقاء بخشند. Amah (2018) باور دارد به اینکه با بهبود کیفیت روابط بین فردی کارکنان، انرژی رابطه‌ای آن‌ها افزایش می‌یابد. همچنین Cameron (2013) معتقد است که انرژی رابطه‌ای در طول روابط بین فردی مثبت، ابراز و دریافت می‌شود و با تجربه مداوم آن، تقویت می‌گردد. با بهبود کیفیت روابط بین فردی، نیاز انسان‌ها به توجه مثبت کامروا شده و انرژی رابطه‌ای آن‌ها افزایش می‌یابد (Carmeli, 2009). علاوه بر این، تعاملات مناسب با ایجاد عواطف مثبت منجر به بهبود انرژی رابطه‌ای افراد می‌شود (McDaniel, 2011). از این رو می‌توان چنین استنتاج کرد که با افزایش کیفیت روابط بین افراد، انرژی رابطه‌ای آن‌ها ارتقاء می‌یابد.

کیفیت روابط بین فردی، جو حاکم بر محیط کار را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (Nazari, Godarzi & Honari, 2015). جو اعتماد و احترام^۱ به این اشاره دارد که واحد کاری تا چه اندازه احساس اعتماد، قدردانی و احترام در میان اعضای خود را تشویق می‌کند (Spreitzer, 1996). از این رو، می‌توان گفت که رفتارهای مناسب در محیط کار، زمینه ایجاد جو اعتماد و احترام را فراهم می‌نمایند. بر اساس پژوهش‌های Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein and Grant (2005) و Spreitzer and Porath (2012)، اگر بی‌نزاکتی^۲ در میان اعضای یک سازمان کاهش پیدا کند، جو اعتماد و احترام بر محیط کار حاکم می‌شود و این امر بنوبه خود سبب افزایش انگیزش، تعهد عاطفی، اشتیاق و رضایت شغلی می‌گردد (Jiang & Probst, 2015). همچنین با فراگیر شدن جو اعتماد و احترام در محیط کار، احساس امنیت شغلی نیز

1- climate of trust and respect

2- incivility

در کارکنان ارتقاء یافته و میل به ترک شغل و فرسودگی شغلی کاهش پیدا می‌کند (Jiang & Probst, 2015). مطالب مذکور بیانگر اهمیت وجود جو اعتماد و احترام در محیط کار می‌باشد. لذا لازم است که به منظور ایجاد جو اعتماد و احترام در محیط کار اقداماتی انجام شود. Lamar (2010) بیان کرد که برقراری ارتباطات مثبت با همکاران، یکی از ساختارهای توانمندسازی است و منجر به ایجاد جو اعتماد و احترام در محیط کار می‌گردد. علاوه بر این، بر اساس نظریه پردازش اطلاعات اجتماعی^۱ اینگونه فرض می‌شود که افراد با توجه به رفتار دیگران، نگرش‌ها و رفتار خود را تغییر می‌دهند. یعنی اگر فردی در محیط کار، به گونه‌ای مناسب و صحیح ارتباط برقرار کند، همکار او هم به صورت متقابل با او رفتار مناسبی خواهد داشت (Bligh, 2017). بنابراین، می‌توان ادعان 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 اثربخش‌ترین مداخلات و آموزش‌های مطرح‌شده 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 انرژی رابطه‌ای کارکنان و ایجاد جو اعتماد و احترام در محیط کار ایفا می‌کند. برنامه غنی‌سازی رابطه، توسط Guerne در سال ۱۹۶۲ بنیان‌گذاری شد (Guerne, 2003 & Accordino). این برنامه آموزشی در برگیرنده نظریه مراجع محور Rogers، دیدگاه میان فردی Sullivan، نظریه روان‌پویشی Freud، نظریه یادگیری Bandura و دیدگاه تغییر رفتار Skinner است (Skinner, 2005; Translated in to persian by Yousefi, Sepahvandi & Nasiri Hanis, 2018). مهارت‌های همدلی، بیانگری، بحث و مذاکره، تسهیل، مدیریت تعارض، حل مسئله، خود تغییر، کمک به تغییر دیگران، تعمیم و نگهداری، مهارت‌های ده‌گانه برنامه غنی‌سازی رابطه می‌باشند (Scuka, 2005; Translated in to persian by Nazari & Nick). این برنامه آموزشی با تمرکز بر آموزش مهارت‌های ارتباطی مطرح‌شده، زمینه

1- Social information processing theory

بهبود نگرش و رفتار افراد را فراهم کرده و باعث بروز احساس مثبت و تغییر رفتار در آنها می‌گردد (Lourak Agha, Nazari & Rasouli, 2016). آموزش این برنامه، مهارت‌های ارتباطی را بهبود می‌بخشد و منجر به ایجاد تعاملات مثبت در بین افراد می‌شود (Ridley & Sladeczek, 1992). همان‌طور که قبلاً مطرح شد، برقراری تعاملات مثبت در محیط کار منجر به افزایش انرژی رابطه‌ای کارکنان می‌گردد (Amah, 2018) و زمینه ایجاد جو اعتماد و احترام در محیط کار را فراهم می‌کند (Lamar, 2010). از این رو بنیان پژوهش حاضر بر مبنای این فرض است که اجرای برنامه غنی‌سازی رابطه، انرژی رابطه‌ای کارکنان را افزایش می‌دهد و جو اعتماد و احترام را در محیط کار به وجود می‌آورد.

بر اساس جستجوهای پژوهشگران حاضر، هنوز در کشورمان تحقیقی انجام نشده است که اثر بخشی برنامه غنی‌سازی رابطه بر انرژی رابطه‌ای و جو اعتماد و احترام را مورد بررسی قرار داده باشد. به همین علت در بحث از انرژی رابطه‌ای تنها به ذکر پژوهش‌های مشابه در خارج از کشور اشاره شده است. با این حال برخی از تحقیقات انجام شده در داخل کشور به بررسی تأثیر برنامه غنی‌سازی بر دیگر متغیرهای رفتاری پرداخته‌اند که در اینجا به پاره‌ای از آن تحقیقات اشاره شده است. Davis (2015) طی پژوهشی بر روی ۴۹ زوج دریافت که اجرای برنامه غنی‌سازی رابطه، مهارت حل تعارض و کیفیت روابط بین افراد را بهبود می‌بخشد. همچنین پژوهش Cunningham (2014) نشان داد که رویکرد غنی‌سازی رابطه، مهارت‌های ارتباطی افراد و همدلی آنها را افزایش می‌دهد. علاوه بر این، پژوهشگران داخلی به این نتیجه رسیدند که آموزش برنامه غنی‌سازی رابطه کیفیت روابط (Dargahi, Rezaiee Ahvanuiee, Ghasemi Jobaneh & Khorasani, 2017; Fathollahzadeh, Mirsaififard, Kazemi, Saadati & Masoumi, Khani, Kazemi, Kalhori, Ebrahimi & Navabi Nejad, 2017)، صمیمیت (Roshanaei, 2017)، از خودگذشتگی (Ghadampour, Yousefvand & Radmehr, 2017)، سازگاری (Jomepour & Miri, Alizadeh, Moasheri, Atae & Moodi, 2016) و احساس همدلی هیجانی (Mahmoudipour, 2019) را ارتقاء می‌بخشد و تعارض (Mazhari, Zahrakar, Shakarami, Davarniya & Abdollah Zadeh, 2016) و دلزدگی (Navidian, Rezaee, Shakiba & Baniasadi, 2017) را کاهش می‌دهد.

از آنجا که هیچ‌گونه پژوهشی مستقیماً در خصوص ارتقاء انرژی رابطه‌ای و ایجاد جو

اعتماد و احترام در محیط کار صورت نگرفته است، جای خالی چنین پژوهشی محسوس 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، نامعلوم است. از این رو، لازم است که پژوهش‌هایی در این زمینه انجام گیرد تا پاسخ به سؤال مذکور برای ما محرز و مشخص گردد. همان‌گونه که پیش از این آمد، کیفیت روابط بین‌فردی یکی از پیشایندهای انرژی رابطه‌ای و جو اعتماد و احترام در محیط کار می‌باشد. همچنین پیشینه نظری و پژوهشی موجود نشان داد که برنامه غنی‌سازی رابطه یک برنامه آموزشی در ارتقاء مؤلفه‌های بین‌فردی و بهبود کیفیت روابط بین‌فردی می‌باشد. بنابراین پژوهشگران حاضر بر آن بودند که اثربخشی برنامه غنی‌سازی رابطه بر سطح انرژی رابطه‌ای و جو اعتماد و احترام در محیط کار را بررسی نمایند. از این رو پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به سؤالات زیر می‌باشند:

- ۱- آیا برنامه غنی‌سازی رابطه بر ارتقاء سطح انرژی رابطه‌ای کارکنان، تأثیر دارد؟
- ۲- آیا برنامه غنی‌سازی رابطه بر ایجاد جو اعتماد و احترام در محیط کار، تأثیر دارد؟

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

روش پژوهش حاضر از نوع نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون- پس‌آزمون با گروه گواه بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان ستاد مرکزی شرکت گاز استان اصفهان بوده که در سال ۱۳۹۷ مشغول به کار بوده‌اند. با توجه به لزوم حضور مداوم کارکنان در جلسات برنامه آموزشی، افراد نمونه شامل کارکنان داوطلب برای شرکت در پژوهش حاضر بودند که با روش تصادفی در گروه‌های آزمایشی و گواه جایگزین شدند. با استناد به منابع علمی، در تحقیقات آزمایشی باید حجم هر گروه حداقل ۱۵ نفر باشد (Gall, Borg & Gall, 1996; Translated in Nasr et al., 2011). در پژوهش حاضر با احتساب ریزش نمونه، برای هر یک از گروه‌های آزمایشی و گواه، ۱۸ نفر به عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. تا پایان اجرای پژوهش، تعداد اعضای هر گروه به ۱۵ نفر تقلیل یافت و داده‌های مربوط به آن‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ملاک‌های ورود جهت انتخاب آزمودنی‌های این مطالعه عبارت بودند از: شاغل بودن در شرکت گاز، بهره‌مندی از سلامت جسمی و عدم وجود آسیب روان‌شناختی

حاد نظیر افسردگی و تمایل به شرکت در فرآیند پژوهش. همچنین ملاک‌های 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 نشده بود. جهت رعایت اخلاق در پژوهش، کدهای اخلاقی زیر مد نظر قرار گرفتند: ۱- شرکت کردن افراد در این تحقیق به صورت داوطلبانه؛ ۲- ارائه اطلاعات کافی در خصوص پژوهش به تمامی شرکت‌کنندگان؛ ۳- احترام به اصل رازداری؛ ۴- اطمینان بخشی به شرکت‌کنندگان مبنی بر عدم ضرر و زیان به دلیل شرکت در این پژوهش؛ ۵- تحمیل نکردن هزینه‌های انجام مداخلات پژوهشی به شرکت‌کنندگان؛ ۷- امکان انصراف شرکت‌کنندگان در صورت عدم تمایل به همکاری در هر مرحله از پژوهش؛ و ۸- اجرای جلسات آموزشی برای افراد گروه گواه پس از پایان پژوهش.

ابزارهای پژوهش

مقیاس انرژی رابطه‌ای: در پژوهش حاضر، انرژی رابطه‌ای با استفاده از مقیاس ۵ ماده‌ای انرژی رابطه‌ای که توسط Owens et al. (2016) ساخته شده است، مورد سنجش قرار گرفت. پاسخ‌ها از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شدند؛ حداقل نمره در این مقیاس ۵ و حداکثر نمره ۳۵ می‌باشد. Owens et al. (2016) پایایی این مقیاس را به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶ به دست آوردند. همچنین روایی این مقیاس را از طریق روش همبسته کردن با پرسشنامه حمایت اجتماعی ادراک شده و تبادل رهبر-عضو، به ترتیب ۰/۴۹ و ۰/۴۵ گزارش کردند که در سطح $p < 0/001$ معنی‌دار بود. ضریب پایایی مقیاس انرژی رابطه‌ای در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۶ به دست آمد. همچنین روایی آن از طریق همبسته کردن ماده‌ها با یک ماده کلی ۰/۸۰ ($p < 0/05$) محاسبه شد. لازم به ذکر است که Savadkoshi, Oreyzi, & Asgari (2016) در پژوهشی مستقل با عنوان بررسی رابطه نزاکت، احترام و ارتباط غنی شده با توجه به نقش میانجی جو اعتماد و احترام (تحت داوری)، بر روی مقیاس انرژی رابطه‌ای، تحلیل عوامل تأییدی انجام دادند. شاخص‌های CFI، AGFI، GFI، RMSEA، IFI و شاخص مجذور کای نسبی (χ^2/df) به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۳، ۰/۹۱، ۰/۸۷، ۰/۰۵ و ۲/۸۶ به دست آمد. نتایج حاصل از تحلیل عامل تأییدی نشان داد که تمامی شاخص‌های مذکور برای مقیاس انرژی رابطه‌ای، مطلوب بوده‌اند.

مقیاس جو اعتماد و احترام: در پژوهش حاضر جهت سنجش جو اعتماد و احترام از مقیاس جو اعتماد و احترام که توسط (Spreitzer and Porath (2012 تهیه شده است، استفاده شد. مقیاس جو اعتماد و احترام ۴ ماده دارد که دو ماده آن (۱ و ۳)، معکوس می‌باشند. این مقیاس برای اولین بار در ایران توسط (Khajepour (2016 ترجمه و استفاده شده است. پاسخ‌های این مقیاس روی یک طیف پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) مشخص شدند و حداقل و حداکثر نمره به ترتیب برابر با ۰ و ۲۰ می‌باشد. ضریب همبستگی به‌دست آمده بین نمره این مقیاس و پرسش کلی در پژوهش (Khajepour (2016، ۰/۷۴ ($p < 0/0001$) است که نشان می‌دهد اعتبار مقیاس در حد مطلوبی می‌باشد. همچنین در پژوهش (Khajepour (2016، آلفای کرونباخ و ضریب تنصیف به ترتیب ۰/۷۶ و ۰/۷۵ به دست آمد که حاکی از پایایی مطلوب آن است. ضریب پایایی مقیاس جو اعتماد و احترام در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۰ محاسبه شد. همچنین روایی آن از طریق همبسته کردن ماده‌ها با یک ماده کلی ۰/۷۴ ($p < 0/05$) به دست آمد.

شیوه اجرای پژوهش

ابتدا معرفی‌نامه‌ای از طرف دانشگاه اصفهان جهت ارائه به شرکت گاز استان اصفهان دریافت شد. پس از اخذ موافقت‌نامه از این شرکت و انتخاب اعضای گروه آزمایشی و گواه، آن‌ها به پرسشنامه‌های انرژی رابطه‌ای و جو اعتماد و احترام در قالب پیش‌آزمون پاسخ دادند. پژوهشگران پژوهش حاضر، پروتکل و دستورالعمل‌های برنامه غنی‌سازی رابطه را از منابع مرتبط با این برنامه آموزشی، استخراج کردند (Lourak Agha et al., 2016; Scuka, 2005, Translated in to Persian) (by Nazari & Nick Roo, 2018). سپس افراد حاضر در گروه آزمایشی، برنامه غنی‌سازی رابطه را در ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای دریافت نمودند. این در حالی بود که افراد حاضر در گروه گواه در طول انجام فرآیند پژوهش از دریافت این برنامه آموزشی بی‌بهره بودند. سپس افراد حاضر در گروه-های آزمایشی و گواه، پرسشنامه‌های انرژی رابطه‌ای و جو اعتماد و احترام را در قالب پیش‌آزمون تکمیل کردند. پس از این فرآیند، تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام شد و میزان تأثیر برنامه غنی‌سازی رابطه بر سطح انرژی رابطه‌ای کارکنان و جو اعتماد و احترام در شرکت گاز تعیین گردید. محتوای جلسات آموزشی برنامه غنی‌سازی رابطه در جدول ۱ شرح داده شده است.

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

جلسات	محتوای جلسات
جلسه اول	آشنایی و معارفه، بیان قواعد و تعیین چارچوب‌ها و بیان اصول کلی مهارت‌های غنی‌سازی رابطه.
جلسه دوم	آشنایی افراد با مهارت همدلی، آشنایی افراد با مهارت درک متقابل، آموزش مهارت قدردانی.
جلسه سوم	آشنایی با مهارت بحث و مذاکره، آشنایی با راه‌های تقویت رابطه، آشنایی با مهارت حل مسئله اشتراکی و ارتقاء روح همکاری.
جلسه چهارم	آشنایی افراد با راه‌های کنترل احساسات، بحث در رابطه با مهارت مدیریت تعارض.
جلسه پنجم	آموزش مهارت حل مسئله و مهارت حل تعارض، کمک به افراد جهت ارائه راه‌حل‌های خلاقانه به منظور برآورده شدن انتظارات هر دو طرف رابطه.
جلسه ششم	کمک به افراد جهت اخذ مهارت تغییر رفتار و کمک به تغییر دیگران به منظور افزایش احتمال اجرای موفق یک تغییر توافقی در رفتار، آشنایی افراد با مهارت تسهیل و مدیریت مؤثر فرایند مکالمه.
جلسه هفتم	کمک به افراد جهت تمرین و اجرای مهارت‌های آموخته‌شده در زندگی روزمره و تقویت آن‌ها در بلندمدت.
جلسه هشتم	مرور و جمع‌بندی مطالب مطرح‌شده در سیر جلسات آموزشی، آماده کردن آزمودنی‌ها جهت خاتمه دادن به کار گروهی، جمع‌بندی جلسات، ارائه نکات تکمیلی و اجرای پس‌آزمون.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

نتایج آماری با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS-23 و با روش آماری تحلیل کوواریانس چندمتغیری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت بررسی اصالت^۱ برنامه‌های آموزشی، مؤلفه‌های بهبودی^۲، بهینه‌کاوی^۳ و پیگردی مداخله^۴ مورد بررسی قرار می‌گیرند (Hildebrand et al., 2012). پژوهشگران پژوهش حاضر به منظور سنجش ابعاد بهبودی و بهینه‌کاوی، از دو سؤال کلی در خصوص میزان تأثیر برنامه غنی‌سازی رابطه و درصد بهبود متغیر وابسته استفاده کردند. با توجه به اینکه میانگین پاسخ شرکت‌کنندگان به سؤالات مرتبط با بهبودی و بهینه‌کاوی، به ترتیب ۴/۰۷ (بالاتر از میانه) و ۷۲/۳۵ درصد (بالاتر از ۷۰ درصد) به دست آمد، بنابراین مؤلفه‌های بهبودی و بهینه‌کاوی برنامه غنی‌سازی رابطه در پژوهش حاضر تأیید شدند.

- 1- fidelity
- 2- efficacy
- 3- benchmarking
- 4- Manipulation check

پژوهشگران قبل از اجرای برنامه غنی‌سازی رابطه، به منابع مرتبط با این برنامه آموزشی مراجعه کردند (Lourak Agha et al., 2016; Scuka, 2005, Translated in to Persian by Nazari & Nick Roo, 2018). سپس پروتکل مرتبط با برنامه غنی‌سازی رابطه را استخراج کرده و این برنامه آموزشی را دقیقاً بر اساس پروتکل مورد نظر بر روی شرکت‌کنندگان اجرا نمودند. آن‌ها دستورالعمل‌های برنامه غنی‌سازی رابطه را همراه با اطلاعاتی در خصوص نحوه اجرای آن در این پژوهش، در اختیار سه نفر از افراد خبره قرار دادند. هدف از این کار، محاسبه ضریب توافق بین مشاهده‌گران و بررسی مفهوم پیگردی مداخله بود. با توجه به این‌که ضریب توافق ۰/۹۵ به دست آمد، دقت اجرای برنامه غنی‌سازی رابطه تأیید شد. از آنجا که مؤلفه‌های بهینه‌کاوی، بهبودی و پیگردی مداخله مورد بررسی قرار گرفتند و تأیید شدند، در نتیجه می‌توان گفت که برنامه غنی‌سازی رابطه در پژوهش حاضر دارای اصالت می‌باشد.

یافته‌ها

نمونه پژوهش حاضر شامل ۳۰ شرکت‌کننده بود که میانگین و انحراف معیار سن آن‌ها به ترتیب ۳۸ و ۷/۲۳ به دست آمد. یافته‌های مربوط به سایر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آن‌ها در جدول ۲ نشان داده شده است.

Table 2.
Demographic characteristics of the participants

Variable	Marital Status		Sex		Education			
	Married	Single	Female	Male	Diploma	Associate	Bachelor	Master
Frequency	24	6	11	19	2	5	11	12
Percent	80	20	36/7	63/3	6/7	16/7	36/7	40

جدول ۳، میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای وابسته و نتایج آزمون شاپیرو ویلکز را بر حسب عضویت گروهی و مرحله ارزیابی نشان می‌دهد.

در بررسی پیش‌فرض‌های تحلیل کوواریانس، مقادیر آزمون شاپیرو ویلکز برای متغیر انرژی رابطه‌ای و جو اعتماد و احترام در هیچ یک از مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون در

Table 3.

Descriptive indices of scores of relational energy and climate of trust and respect, and the results of Shapiro-Wilk Test

Dependent Variables	Group	Pretest				Posttest			
		descriptive indexes		Shapiro-Wilk Test		descriptive indexes		Shapiro-Wilk Test	
		Mean	Standard Deviation	Statistic	Significant level	Mean	Standard Deviation	Statistic	Significant level
Relational Energy	Experiment	26.26	4.72	0.93	0.29	30.40	3.99	0.91	0.16
	Control	26.46	2.74	0.91	0.17	26.40	2.69	0.90	0.11
Climate of Trust and Respect	Experiment	13.93	2.40	0.86	0.32	15.60	2.74	0.93	0.32
	Control	15.46	1.80	0.96	0.80	14.66	2.09	0.96	0.73

گروه‌های آزمایشی و گواه معنی‌دار نمی‌باشد ($p > 0.05$). لذا می‌توان نتیجه گرفت که توزیع نرمه‌ها، نرمال می‌باشد و نمی‌تواند نتایج مداخله را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین پیش‌فرض همگنی واریانس‌ها با آزمون باکس مورد بررسی قرار گرفت و با توجه به عدم معنی‌داری آماره این آزمون ($p = 0.44$, $Box's = 2/90$)، پیش‌فرض برابری واریانس‌های دو گروه آزمایشی و گواه تأیید شد. نتایج بررسی همگنی شیب‌های رگرسیون در جدول ۴ نشان داده شده است.

Table 4.

The results of assessment of homogeneity of regression slope

Source	Dependent Variable	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significant Level
Group * Pretest	Relational Energy	1.38	1	1.38	0.66	0.42
	Climate of Trust and Respect	0.07	1	0.07	0.20	0.89

بر اساس جدول ۴، مقادیر آماره F برای متغیرهای انرژی رابطه‌ای و جو اعتماد و احترام معنی‌دار نمی‌باشد ($p > 0.05$)، بنابراین پیش‌فرض همگنی شیب رگرسیون هم رعایت گردیده است. با توجه به این‌که پیش‌فرض‌های استفاده از آزمون تحلیل کوواریانس رعایت شده است، استفاده از این آزمون برای تجزیه و تحلیل داده‌ها بلامانع می‌باشد. جدول ۵ نتایج کلی تحلیل کوواریانس چندمتغیری را نشان می‌دهد.

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
Pillai'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

همان‌گونه که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود آزمون‌های چهارگانه تحلیل کوواریانس چندمتغیری از لحاظ آماری معنی‌دار هستند. بنابراین دو گروه آزمایشی و گواه، حداقل در یکی از متغیرهای وابسته در مرحله پس‌آزمون دارای تفاوت معنی‌دار می‌باشند. به عبارت دیگر برنامه غنی‌سازی رابطه، حداقل از لحاظ یکی از متغیرهای وابسته بر میانگین گروه آزمایشی نسبت به گروه گواه در مرحله پس‌آزمون تأثیر داشته است که میزان این تأثیر برابر با ۷۱ درصد می‌باشد ($p < 0.05$). یعنی ۷۱ درصد تفاوت‌های فردی در نمره‌های پس‌آزمون انرژی رابطه‌ای و جو اعتماد و احترام، مربوط به تأثیر عضویت گروهی می‌باشد. به منظور مقایسه گروه‌ها از لحاظ تک تک متغیرهای وابسته، از تحلیل کوواریانس تک‌متغیری در متن مانکوا استفاده شد که نتایج آن در جدول ۶ نشان داده شده است.

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				
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				

با توجه به جدول ۶، نتایج تحلیل کوواریانس جهت مقایسه نمره‌های انرژی رابطه‌ای در مرحله پس‌آزمون و بر حسب عضویت گروهی نشان می‌دهد که با کنترل اثر نمره‌های پیش‌آزمون، تفاوت میانگین‌های تعدیل‌شده از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد ($p < 0.05$). میزان

تأثیر نشان می‌دهد که ۷۰٪ تفاوت نمره‌های پس‌آزمون انرژی رابطه‌ای ناشی از عضویت گروهی می‌باشد. به عبارت دیگر ارائه جلسات آموزشی برنامه غنی‌سازی رابطه باعث افزایش ۷۰ درصدی نمره‌های انرژی رابطه‌ای در پس‌آزمون شده است. در مورد متغیر جو اعتماد و احترام، تفاوت میانگین‌های تعدیل‌شده دو گروه در مرحله پس‌آزمون معنی‌دار است. می‌توان گفت که آموزش برنامه غنی‌سازی رابطه باعث افزایش ۱۹ درصدی جو اعتماد و احترام شده است. به عبارت دیگر، عضویت گروهی ۱۹ درصد از تغییرات مربوط به جو اعتماد و احترام را در مرحله پس‌آزمون تبیین می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی برنامه غنی‌سازی رابطه بر سطح انرژی رابطه‌ای کارکنان و جو اعتماد و احترام در شرکت گاز استان اصفهان انجام شد. اصالت برنامه غنی‌سازی رابطه در پژوهش حاضر مورد تأیید قرار گرفت و یافته‌های پژوهش حاکی از اثربخشی این برنامه آموزشی بر سطح انرژی رابطه‌ای کارکنان و جو اعتماد و احترام در بین کارکنان بود. به عبارت دیگر نتایج نشان داد که آموزش مهارت‌های ارتباطی در برنامه غنی‌سازی رابطه، انرژی رابطه‌ای کارکنان را در پس‌آزمون افزایش داده و منجر به ایجاد جو اعتماد و احترام شده است. اگرچه پژوهشی یافت نشد که اثربخشی برنامه غنی‌سازی رابطه را بر متغیرهای وابسته پژوهش حاضر بررسی کرده باشد، اما نتایج به‌دست آمده به طور غیرمستقیم با یافته‌های (Davis (2015)، Cunningham (2014)، Dargahi et al. (2017) همسو می‌باشد. این پژوهشگران در نتایج پژوهش‌های خود بیان کرده‌اند که اجرای برنامه غنی‌سازی رابطه، مهارت‌های ارتباطی افراد را افزایش می‌دهد و کیفیت روابط بین آن‌ها را بهبود می‌بخشد.

در تبیین نتایج به‌دست آمده می‌توان گفت در رویکرد غنی‌سازی رابطه، افراد شرکت‌کننده به گونه‌ای تلقی می‌شوند که فاقد مهارت‌های ضروری زندگی هستند و نیاز دارند که به منظور بهبود تعاملات بین فردی، آموزش ببینند تا در نتیجه بتوانند کیفیت روابط بین فردی خود را افزایش دهند (Scuka, 2005; Translated in to Persian by Yousefi & et al., 2018). طی جلسات برنامه غنی‌سازی رابطه، مهارت‌های ارتباطی به شرکت‌کنندگان آموزش داده

می‌شود تا از این طریق، مشکلات ارتباطی خود را حل کنند (Nazari, 2007) و الگوهای بنیادین تعامل خود را تغییر دهند (Scuka, 2005; Translated in to Persian by Yousefi & et al., 2018). لذا این برنامه آموزشی با تمرکز بر آموزش مهارت‌های مشخص (Nazari, 2007)، کیفیت روابط بین افراد را افزایش می‌دهد. شش ارزش در مدل غنی‌سازی رابطه مورد تأکید قرار می‌گیرند: ۱- تعالی (فراتر بودن/ برتر و مقدم بودن) رابطه نسبت به اشخاصی که رابطه را ایجاد کرده‌اند؛ ۲- احترام قائل شدن برای دیگری و رابطه؛ ۳- پذیرش غیرقضاوت‌گرانه شخص دیگر؛ ۴- گشودگی و صداقت در مراودات؛ ۵- شفقت نسبت به شخص دیگر و ۶- انصاف. برنامه غنی‌سازی 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 جنبه مثبت انرژی رابطه‌ای این است که در تعاملات بین فردی کسب می‌شود، ذخیره می‌گردد و در مواقع لزوم مورد استفاده قرار می‌گیرد (Amah, 2018). انرژی رابطه‌ای از طریق تعاملات مثبت، ارتقاء یافته و در طول تعاملات منفی، کاهش می‌یابد (Amah, 2018). انرژی تولیدشده در روابط بین فردی، رد و بدل می‌شود و در بین افراد گسترش می‌یابد (Amah, 2018). در واقع انرژی رابطه‌ای یک منبع تجدیدپذیر است که با بهبود کیفیت روابط بین فردی، افزایش پیدا می‌کند (Liebhart & Faullant, 2014). با توجه به این‌که هسته آموزش‌های برنامه غنی‌سازی رابطه، گفت‌وگوی صحیح و برقراری رابطه به شیوه مناسب می‌باشد (Lourak Agha et al., 2016)، بنابراین، می‌تواند نقش مهمی در بهبود انرژی رابطه‌ای افراد ایفا کند. بر مبنای پژوهش‌های یادشده، تعاملات مثبت از طریق کامروایی نیاز به توجه مثبت در افراد (Carmeli, 2009) و افزایش عواطف مثبت آن‌ها (McDaniel, 2011)، انرژی رابطه‌ای افراد را افزایش می‌دهد.

در تبیین اثربخشی برنامه غنی‌سازی بر جو احترام و اعتماد نیز می‌توان گفت، جو اعتماد و احترام به این اشاره داد که واحد کاری تا چه اندازه احساس اعتماد، قدردانی و احترام نسبت به یکدیگر را تشویق می‌کند (Spreitzer, 1996). عواملی که منجر به افزایش اعتماد و احترام و قدردانی در محیط کار می‌شوند، پیشایندهای جو اعتماد و احترام در محیط کار را فراهم می‌کنند. در برنامه غنی‌سازی رابطه، مهارت قدردانی به افراد آموزش داده می‌شود و زمینه تعاملات محترمانه فراهم می‌گردد (Lourak Agha et al., 2016). همچنین برقراری رابطه

مناسب با همکاران به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر توانمندسازی 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; Dargahi & et al., 2017). برنامه غنی‌سازی رابطه با آموزش مهارت‌های ارتباطی، کارکنان را در برقراری ارتباطات مناسب با همکاران یاری می‌رساند. افرادی که شاهد این ارتباطات مناسب هستند تلاش می‌کنند کیفیت روابط خود با دیگران را ارتقاء بخشند و بدینوسیله رفتار مناسب همکار خود را جبران نمایند. این ادعا با نظریه پردازش اطلاعات اجتماعی هماهنگ است. مطابق با این نظریه، افراد برای تعیین رویکردها، نگرش‌ها و رفتارهایشان، از اطلاعات محیط اجتماعی پیرامون خود استفاده می‌کنند (Bligh, 2017). در واقع افراد در پاسخ به اقدامات دوستانه دیگران، خوشایند رفتار می‌کنند در حالی که در برابر رفتارهای خصمانه به صورت خشن و یا حتی وحشیانه عکس‌العمل نشان می‌دهند. به دنبال گسترش روابط مثبت در محیط کار، پیشایندهای جو اعتماد و احترام در محیط کار فراهم می‌شود و انرژی رابطه‌ای کارکنان هم افزایش می‌یابد.

مجری برنامه غنی‌سازی رابطه، مهارت‌های همدلی، بیانگری، بحث و مذاکره، تسهیل، مدیریت تعارض، حل تعارض، چالش‌های تغییر رفتار (خود تغییری و کمک به تغییر دیگران)، تعمیم و نگهداری را به افراد آموزش می‌دهد. مهارت همدلی، منجر به افزایش قدرت پذیرش و درک نظرات دیگران می‌شود. این مهارت به افراد کمک می‌کند که کارهای خود و دیگران را با ارزش تلقی کنند و روابط خود با همکاران را تقویت 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 تدافعی در طرف مقابل را به حداقل برسانند. کارکنان با استفاده از مهارت حل تعارض، تعارضات را به صورت مؤثر مدیریت می‌کنند به گونه‌ای که امنیت و احترام در روابط بین فردی حفظ شود. مهارت حل مسئله، به افراد کمک می‌کند که راه‌حل‌های خلاقانه‌ای را ارائه دهند تا انتظارات هر دو طرف رابطه را برآورده نمایند و احتمال دستیابی به یک نتیجه رضایت‌بخش را فراهم کنند. کارکنان با استفاده از مهارت‌های تغییر رفتار و کمک به تغییر دیگران، احتمال اجرای موفق یک تغییر

توافقی در رفتار را افزایش می‌دهند. همچنین با یادگیری مهارت تسهیل، می‌توانند دیالوگ-هایشان را در مسیر مناسب حفظ کرده و بر آن‌ها نظارت داشته باشند. علاوه بر این، برنامه غنی‌سازی رابطه با آموزش مهارت تعمیم و نگهداری، جایگاه مهارت‌های ارتباطی ذکر شده را در زندگی استحکام بخشیده و آن‌ها را تقویت می‌کند. بر این اساس، کارکنان با بهره‌گیری از برنامه آموزشی غنی‌سازی رابطه می‌توانند تغییراتی را در نحوه تعاملات خود در محیط کار ایجاد کنند و کیفیت روابط خود را ارتقاء دهند. با تحکیم روابط بین فردی، انرژی رابطه‌ای کارکنان افزایش می‌یابد و جو اعتماد و احترام در محیط کار حاکم می‌شود.

این پژوهش همچون دیگر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی نیز همراه بود؛ به منظور ترویج مهارت‌های ارتباطی در سازمان، بهتر بود که مدیران ارشد به میزان بیش‌تری در پژوهش مشارکت داده شوند اما به دلیل مشغله کاری مدیران، تعداد کمی از آن‌ها برای شرکت در این برنامه آموزشی داوطلب شدند. تک مرکزی بودن جامعه پژوهش نیز یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش حاضر بود. بنابراین، پیشنهاد می‌گردد که پژوهش حاضر در سایر جوامع و با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی صورت پذیرد تا قدرت تعمیم یافته‌ها افزایش یابد. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که آموزش برنامه غنی‌سازی رابطه بر سطح انرژی رابطه‌ای کارکنان و جو اعتماد و احترام در شرکت گاز استان اصفهان تأثیر داشته است. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که مدیران، متخصصان و مشاوران سازمان‌ها جهت ارتقاء انرژی رابطه‌ای و جو احترام و اعتماد در میان کارکنان، برنامه غنی‌سازی رابطه را به عنوان الگویی مؤثر مورد توجه قرار دهند 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، ارسال و اصلاحات مقاله؛ دکتر حمیدرضا عریضی، طراحی چارچوب کلی، بررسی نهایی، همکاری در اصلاحات مقاله و نویسنده مسئول؛ دکتر کریم عسگری، نگارش چکیده لاتین و ویراستاری؛ همه نویسندگان نسخه نهایی مقاله را مورد بررسی قرار داده و تأیید نموده‌اند.

سپاسگزاری: نویسندگان مراتب تشکر خود را از همه کسانی که با نقد و مشورت در تکمیل این پژوهش مؤثر بوده‌اند اعلام می‌دارند.

تضاد منافع: نویسندگان اذعان می‌کنند که در این مقاله هیچ نوع تعارض منافی وجود ندارد. این مقاله مستخرج از پایان‌نامه دکتری، با راهنمایی دکتر حمیدرضا عریضی و مشاوره دکتر کریم عسگری است.

منابع مالی: این مقاله از حمایت مالی شرکت گاز استان اصفهان برخوردار بوده است.

References

- Accordino, M. P., & Guerney Jr, B. G. (2003). Relationship enhancement couples and family outcome research of the last 20 years. *The Family Journal*, 11(2), 162-166.
- Amah, O. E. (2016). Employee engagement and the work-family conflict relationship: the role of personal and organizational resources. *South African Journal of Labour Relations*, 40(2), 118-138.
- Amah, O. E. (2018). Leadership styles and relational energy: Do all leaderships styles generate and transmit equal relational energy? *South African Journal of Business Management*, 49(1), 1-6.
- Baker, W. E. (2019). Emotional energy, relational energy, and organizational energy: toward a multilevel model. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 373-395.
- Bligh, M. C. (2017). Leadership and trust. In *Leadership today* (21-42). Switzerland: Springer International Publishing.
- Cameron, K. (2013). *Practicing positive leadership: Tools and techniques that create extraordinary results*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Carmeli, A. (2009). Positive work relationships, vitality, and job performance. In E. J. H. Charmine., N. M. Ashkanasy and W. J. Zerbe. *Emotions in Groups, Organizations and Cultures*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2012). Energy at work: A measurement validation and linkage to unit effectiveness. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 445-467.
- Cunningham, A. (2014). *Effects of the Relationship Enhancement® program on social skills, empathy and social support for adults with autismspectrum disorders*. (Doctoral dissertation of Philosophy), Florida Atlantic University, Boca Raton, Florida, United States.
- Dargahi, S., RezaieeAhvanuiee, M., GhasemiJobaneh, R., & Khorasani, A. H. (2017). The effect of relationship enhancement approach training on job stress and quality of marital relationship among municipality staffs. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 6(4), 199-206.
- Davis, C. A. (2015). *An Evaluation of the Impact of a Couples Enrichment Program on Relationship Satisfaction, Communication, Conflict Resolution, and Forgiveness*. (Doctoral dissertation of Philosophy), University of Nebraska, Lincoln, United States.
- Fathollahzadeh, N., Mirsaififard, L. S., Kazemi, M., Saadati, N., & Navabi Nejad, Sh. (2017). Effectiveness of marital life enrichment based on Choice Theory on quality of marital relationship and couples' intimacy. *Journal of Applied Psychology*, 11(3), 353- 372. [Persian]

- Gall, M. D., Borg, W. R., & Gall, J.P. (1996). *Educational Research: An Introduction*. (Translation by A. R. Nasr, H. R. Oreyzi, M. Abolghasemi, M.J. Pakseresht, A. R. Kiamanesh, Kh. Bagheri, M. Khayer, M. Shehniyailagh & Z. khosravi, 2011). Tehran: Samt Publication. [Persian]
- Ghadampour, E., Yousefvand, L., & Radmehr. P. (2017). The efficacy of training program of relationship enrichment on the perception of self-sacrificing behaviors of one and one's husband and ambiguity tolerance among female students. *Family Counseling & Psychotherapy*, 7(2), 106-125. [Persian]
- Hildebrand, M. W., Host, H. H., Binder, E. F., Carpenter, B., Freedland, K. E., Morrow-Howell, N., Baum, C. M., Dore, p., & Lenze, E. J. (2012). Measuring treatment fidelity in a rehabilitation intervention study. *American Journal of Physical Medicine & Rehabilitation/ Association of Academic Physiatrists*, 91(8), 715-724.
- Jiang, L., & Probst, T. M. (2015). Do your employees (collectively) trust you? The importance of trust climate beyond individual trust. *Scandinavian Journal of Management*, 31(4), 526-535.
- Jomepour, M., & Mahmoudipour, M. (2016). The effectiveness of marital life enrichment program education on balanced emotional empathy and responsibility of the couples. *Journal of Psychological Achievements*, 4(2), 29-42. [Persian]
- 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]
- Khajepour, N., Beshlideh, K., & Baharlo. M. (2018). Relationship of workplace ostracism with job performance, organizational citizenship behavior, turnover intention: Mediating role of job satisfaction. *Journal of Psychological Achievements*, 4(2), 137- 160. [Persian]
- Lamar, R. A. (2010). *Empowerment: building trust and respect in the workplace*. (Master dissertation), College of Applied Sciences and Technology, Ball State University, Muncie, Indiana.
- Liebhart, U., & Faullant, R. (2014). Relational energy as a booster for high quality relationship in mentoring. *European Academy of Management*, June 2014, Valencia.
- Lourak Agha, Z., Nazari, A. M., & Rasouli, M. (2016). The effectiveness of relationship of enhancement program on quality of work life (QWL). *Iran Occupational Health*, 14(1), 156- 164. [Persian]
- Masoumi, S. Z., Khani, S., Kazemi, F., Kalhori, F., Ebrahimi, R., & Roshanaei, G. (2017). Effect of marital relationship enrichment program on marital satisfaction, marital intimacy, and sexual satisfaction of infertile couples. *International Journal of Fertility & Sterility*, 11(3), 197-204.

- Mazhari, M., Zaharakar, K., Shakarami, M., Davarniya, R., & Abdollah Zadeh, A. (2016). The effect of relationship enhancement program (REP) on reducing marital conflicts of dual-career couples. *Iran Journal of Nursing (IJN)*, 29 (102), 32-44. [Persian]
- McDaniel, D. M. (2011). *Energy at work: A multinational, cross-situational investigation of relational energy*. (Doctoral dissertation of Philosophy), University of California, Irvine, [United States](#).
- Miri, M. R., Alizadeh, M. R., Moasheri, N., Ataee, M., & Moodi, M. (2016). The effects of relationship enrichment program on compatibility and marital satisfaction of infertile couples. *Journal of Health Literacy*, 1(1), 53-60. [Persian]
- Navidian, A., Rezaee, N., Shakiba, M., & Baniyadi, F. (2017). Effect of a couples' relationship enrichment program on the couple burnout from the perspective of spouses of patients with multiple sclerosis. *Iran Journal of Nursing*, 30(109), 44-53. [Persian]
- Nazari, A. M. (2007). *Foundations of couple therapy and family therapy*. Tehran: Elm Publication. [Persian]
- Nazari, R., Godarzi, M., & Honari, H. (2015). The relationship between factors of organizational climate and quality of work life. *Sport Management Studies*, 7 (33), 131-144. [Persian]
- Owens, B. P., Baker, W. E., Sumpster, D. M., & Cameron, K. S. (2016). Relational energy at work: Implications for job engagement and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 35-49.
- Quinn, R. W., Spreitzer, G. M., & Lam, C. F. (2012). Building a sustainable model of human energy in organizations: Exploring the critical role of resources. *Academy of Management Annals*, 6(1), 337-396.
- Razak, M. I. H. M., Athmar, W. A. W., Durani, N., Salleh, A. J., & Hamdan, N. I. B. (2019). Effective communication as a tool for achieving organizational goals. *KnE Social Sciences*, 3(14), 380-387.
- Ridley, C. A., & Sladeczek, I. E. (1992). Premarital relationship enhancement: Its effects on needs to relate to others. *Family Relations*, 41(2), 148-153.
- Scuka, R. F. (2005). *Relationship enhancement therapy: healing through deep empathy and intimate dialogue*. (Translation by Ali Mohammad Nazari & Massoumeh Nick Roo, 2018). Tehran: Avayenoor Publication. [Persian]
- Scuka, R. F. (2005). *Relationship enhancement therapy: Healing through deep empathy and intimate dialogue*. (Translation by Nasser Yousefi, Mohammad Ali Sepahvandi & Ghafar Nasiri Hanis, 2018). Khorramabad: Lorestan University. [Persian]
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2012). Reciprocal relations between recovery and work engagement: The

- moderating role of job stressors. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 842- 853.
- Spreitzer, G. M. (1996). Social structural levers to individual empowerment in the workplace. *Academy of Management Journal*, 39, 483-504.
- Spreitzer, G. M., & Porath, C. (2012). Creating sustainable performance. *Harvard Business Review*, 90(1-2), 92-99.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537-549.

