

مقایسه اثربخشی آموزش هوش سازمانی و آموزش توانمندسازی کارکنان بر بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) در کارکنان دارای استرس شغلی

امین ضمیری^۱

علیرضا حیدری^{۲*}

پرویز عسگری^۳

بهنام مکنونی^۴

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه ادراک تعاملات اجتماعی و سبک‌های شناختی یادگیری با تفکر انتقادی در دانش‌آموزان دختر دبیرستانی شهر اهواز بود. روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. بدین منظور، نمونه تحقیق شامل ۲۵۰ نفر از دانش‌آموزان دختر دبیرستانی بودند که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. آزمودنی‌ها توسط پرسشنامه تعاملات اجتماعی گلاس (۱۹۹۴)، پرسشنامه سبک‌های شناختی یادگیری کلب (۱۹۸۵) و پرسشنامه تفکر انتقادی ریکتس (۲۰۰۳) مورد آزمون قرار گرفتند. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه خطی استفاده شد. نتایج همبستگی پیرسون نشان داد بین ادراک تعاملات اجتماعی در زمینه افکار مثبت (۰/۳۵)، با تفکر انتقادی رابطه مثبت و معنی‌دار و بین سبک شناختی یادگیری مشاهده تاملی (۰/۱۶) با تفکر انتقادی رابطه منفی و معنی‌دار وجود داشت. ولی ادراک تعاملات اجتماعی در زمینه افکار منفی (۰/۰۸-) و سبک‌های شناختی یادگیری تجربه عینی (۰/۰۵)، مفهوم سازی انتزاعی (۰/۰۷) و آزمایشگری فعال (۰/۰۶) با تفکر انتقادی رابطه معنی‌دار نداشتند. همچنین نتایج رگرسیون نشان داد که بین متغیرهای پیش‌بین افکار منفی (به صورت معکوس) و افکار مثبت با تفکر انتقادی رابطه چندگانه وجود داشت و ۱۶ درصد از واریانس تفکر انتقادی را تبیین کردند. همچنین نتایج نشان داد که افکار مثبت و افکار منفی به ترتیب قویترین پیش‌بینی‌کننده‌های تفکر انتقادی بودند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که افزایش ادراک تعاملات اجتماعی در زمینه افکار مثبت و منفی در ارتقای تفکر انتقادی کمک می‌نماید.

واژه‌های کلیدی: هوش سازمانی، توانمندسازی، بهره‌وری سازمانی، جامعه‌پذیری سازمانی، حمایت اجتماعی، استرس شغلی

۱. گروه روانشناسی سلامت، واحد بین‌المللی خرمشهر - خلیج فارس، دانشگاه آزاد اسلامی، خرمشهر، ایران

۲. گروه روانشناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران (نویسنده مسئول)

۳. گروه روانشناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

۴. گروه روانشناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

مقدمه

امروزه در محیط سازمانی تنش و تنیدگی روانی به موازات پیچیدگی سازمانی، رشد تکنولوژی و فشارهای شغلی افزایش یافته است. استرس شغلی کارکنان یکی از عوامل کلیدی در تهدید زندگی سازمانی امروز محسوب می‌شود (بویی، داینوس، گالانت، جانگ، استانسفلد^۱، ۲۰۱۶). در بافت سازمانی، استرس شغلی مستقیماً سبب کاهش رضایت مندی و کیفیت شغلی شده و بطور منفی بر بهره‌وری، اثربخشی، کیفیت کار و سلامت شغلی کارکنان اثر می‌گذارد. استرس شغلی بر عوامل متعدد سازمانی، انگیزشی، اجتماعی و اثربخشی اثرات منفی دارد (لورنس^۲، ۲۰۱۸). کارکنانی که استرس شغلی را تجربه می‌کنند، میزان اثربخشی و کارایی آنان تقلیل می‌یابد که بر بهره‌وری اثر منفی می‌گذارد. بهره‌وری، کارایی را در بر می‌گیرد و با نسبت حاصله ستانده‌ها بر منابع، آنچه که برای حصول به آن صرف شده، بیان می‌شود. این نسبت یکی از مهمترین شاخص‌هایی است که اثربخشی فعالیت کارکنان را نشان می‌دهد. بهره‌وری فراتر از یک معیار، به عنوان یک فرهنگ و نگرش به کار و زندگی مطرح می‌شود و بهبود آن، خاستگاه اصلی شکوفایی اقتصادی به شمار می‌آید. افزایش بهره‌وری در پدیده‌های اصلی جامعه مانند اقتصاد، سیاست، فرهنگ، امور اجتماعی، کاهش تورم، افزایش سطح اشتغال و افزایش توان رقابت سیاسی، اقتصادی تأثیر به‌سزایی دارد (ساعتچی، ۱۳۹۵). بهره‌وری بالا، موجب بالا رفتن سطح زندگی، رفاه اجتماعی از راه درآمد واقعی، رقابت ملی و کیفیت زندگی می‌شود و این موفقیت، کسب و کار را رونق می‌دهد و به بهتر شدن کیفیت زندگی در جامعه منجر می‌شود (نواصری، میرزایی و احمدزاده، ۱۳۹۷). از طرفی باید اشاره کرد که وجود کیفیت زندگی در هر سازمان نیازمند جامعه‌پذیری سازمانی و ادراک حمایت اجتماعی کارکنان در آن سازمان است، زیرا باعث کارراه و توسعه شغلی در سازمان می‌شود (تاورمینا^۳، ۲۰۰۹). جامعه‌پذیری سازمانی و ادراک حمایت اجتماعی در سازمان فرایندی مهم در سازمان است و نقش مهمی در انتقال فرهنگ سازمانی به افراد شاغل دارد و فرهنگ سازمانی را تثبیت و توسعه می‌بخشد (اسپکتور^۴، ۲۰۰۶؛ ترجمه محمدی، ۱۳۹۵). جامعه‌پذیری سازمانی نواقص و کاستی فرایندهای سازمانی را جبران کرده و به ماندگاری افراد و ارائه کیفیت زندگی در سازمان کمک شایانی می‌نماید. فرایند اجتماع‌پذیری یک مسئله با ارزش در هر سازمان است و باعث می‌شود افراد شاغل دانش، اطلاعات و مهارت‌های لازم را برای ایفای نقش‌های سازمانی بدست آورند (فانگ، دافی و شاو^۵، ۲۰۱۱). عدم توجه به حمایت اجتماعی در سازمان بر افراد شاغل تأثیر منفی می‌گذارد و افراد شاغلی که به خوبی جامعه‌پذیر نشده‌اند، سطح بالایی از انتظارات برآورده نشده را از خود بروز می‌دهند و این معضل به نوبه خود با نگرش ضعیف، رفتارهای منفی اجتماعی، کاهش کیفیت زندگی کاری و به استرس شغلی و ابهام در نقش منجر می‌شود (نادریان، نژادی و حاتمی، ۱۳۹۷). باید گفت در کارکنانی که استرس شغلی دارند، ابعاد سازمانی، فرهنگی و اجتماعی دچار نوسان می‌شود. بر این اساس مداخله آموزشی که بتواند این ابعاد را تعدیل نماید می‌تواند بر کاهش استرس شغلی موثر واقع گردد. آموزش هوش سازمانی یکی از مداخلاتی است که طبق گزارشات، دارای رویکرد موثری می‌باشد (الباشیر، کولیر و ساتون^۶، ۲۰۱۱). سلنسون و مارتین (۲۰۱۸) در پژوهشی نشان دادند آموزش هوش سازمانی تأثیر معناداری بر افزایش جامعه‌پذیری سازمانی دارد. آموزش هوش سازمانی بر

۱. Bhui, Dinos, Galant, Jongh & Stansfeld

۲. Lorens

۳. Taormina

۴. Suon & Chang

۵. Fang, Duffy & Shaw

۶. Elbashir, Collier, & Sutton

مبنای مفاهیمی است که بیشتر به طور فردی به کار می‌رود تا جمعی. این استعاره ابزار مفیدی است و بر شکل‌های پیمایش علمی تاکید می‌کند. همانطور که الگوواره‌های یادگیری سازمانی و مدیریت علمی در دو دهه گذشته دنیای علم را در بر گرفته بودند، اکنون هوش سازمانی رایج شده و در حال توسعه است (سلنسون و مارتین، ۲۰۱۸). آموزش هوش سازمانی رویکردی است که به پرورش خلاقیت کارکنان کمک می‌کند، موجب رشد و بالندگی سازمان می‌شود و در بستر سازمان موجب علاقمندی به موضوعات، رشد حس کنجکاوانه، سازگاری و پاسخگویی انعطاف‌پذیر می‌شود. آموزش هوش سازمانی توانایی سازمان برای ایجاد دانش و استفاده استراتژیک در محیط کار را ارتقا می‌دهد و توانایی افراد برای حل مشکلات از طریق هوش عاطفی و هوش عقلایی را میسر می‌سازد (مک^۱، ۲۰۱۷). از طرفی آموزش توانمندسازی که به عنوان رویکرد تسهیل رفتار انگیزاننده تعریف شده است، یک رویکرد مداخله موثر می‌باشد. آموزش توانمندسازی کارکنان موجب توانایی خود مدیریتی می‌شود (هولسن^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). دانسون و جیل^۳ (۲۰۱۹) نتیجه گرفتند که کاربرد توانمندسازی رویکرد موثری است. توانمندسازی از منظر روانشناختی منعکس کننده یک نیرو و انرژی است و ریشه در باوری دارد که وظایف کاری برای رسیدن به بعضی از اهداف والا نقش تعیین کننده‌ای دارد. آموزش توانمندسازی معرف شکلی از انگیزش درونی است که در آن انجام وظایف کاری ذاتاً منبع پاداش بوده و بسیاری از پیامدهای درونی را به ارمغان می‌آورد (اسپکتور، ۲۰۰۶؛ ترجمه محمدی، ۱۳۹۶). مفهوم توانمندسازی، در کارهایی مطرح می‌شود که ذاتاً رضایت‌بخش هستند. مباحث جاری مشخص می‌کند که مشاغل همراه با سطح بالایی از تنوع، اهمیت و استقلال می‌تواند به رضایت درونی منجر شود (دانسون و جیل، ۲۰۱۹). با توجه به آنچه بیان شد، کارکنانی که استرس شغلی دارند در بعد ساختاری سازمان و بعد اجتماعی دچار معضلات فراوان می‌شوند و استرس ناشی از کار بر میزان بهره‌وری و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) آنان اثر منفی می‌گذارد و مشکلات درون و برون سازمانی کارکنان را تشدید می‌نماید. استفاده از آموزش مناسب در راستای تعدیل مشکلات سازمانی کارکنانی که استرس شغلی دارند علاوه بر کاهش سطح استرس شغلی، می‌تواند بر رشد سلامت سازمانی و اثربخشی سازمان کمک شایانی نماید. بنابراین هدف از پژوهش حاضر مقایسه آموزش هوش سازمانی و آموزش توانمندسازی کارکنان بر بهره‌وری سازمانی، جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) در کارمندان دارای استرس شغلی می‌باشد. در پژوهش حاضر این مسئله مدنظر است که آیا بین اثربخشی آموزش هوش سازمانی و آموزش توانمندسازی بر بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) در کارمندان دارای استرس شغلی تفاوتی وجود دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر شبه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری شامل کلیه کارمندان شرکت نفت ستاره خلیج فارس در سال ۹۸-۱۳۹۷ بود که مشتمل بر ۴۰۰۰ نفر بودند که از این تعداد ۷۶۴ نفر دارای استرس شغلی بودند. نمونه این پژوهش شامل ۶۰ نفر از کارکنان دارای استرس شغلی بود که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ملاک ورود برای انتخاب نمونه، تشخیص استرس شغلی بوسیله پرسشنامه استرس شغلی رایس (۱۹۹۲) و توانایی شرکت در جلسات آموزش بود. پس از فراخوان ۷۶۴ کارمند نمرات بالاتر از نقطه برش (نمره بالاتر از ۹۵) را از پرسشنامه استرس شغلی

۱. Mac

۲. Holsen

۳. Danson & Jiel

کسب کردند که نشان دهنده استرس شغلی می باشد و از این تعداد به شکل تصادفی ساده ۶۰ کارمند دارای استرس شغلی انتخاب و به شکل تصادفی ۲۰ نفر در گروه کنترل، ۲۰ کارمند در گروه آزمایش ۱ (آموزش هوش سازمانی)، ۲۰ کارمند در گروه آزمایش ۲ (آموزش توانمندسازی کارکنان) گماشته شدند.

ابزار سنجش

پرسشنامه استرس شغلی: برای سنجش استرس شغلی از مقیاس استرس شغلی فیلیپ ال ریس^۱ (۱۹۹۲) استفاده شده که توسط حاتمی (۱۳۷۷) ترجمه و هنجاریابی گردیده است. این مقیاس دارای ۵۷ ماده است. نمره گذاری آزمون بدین صورت است که هرگز = ۱، بندرت = ۲، گاهی اوقات = ۳، اغلب = ۴، بیشتر اوقات = ۵ (شفیعی، ۱۳۹۷). روایی پرسشنامه توسط مسلمان (۱۳۹۵) از طریق همبستگی با پرسشنامه استرس برابر ۰/۴۴ در سطح ۰/۰۱ گزارش شد که نشان از روایی بالای پرسشنامه داشت و پایایی پرسشنامه را با آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بدست آورد. در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی پرسشنامه با آلفای کرونباخ ۰/۸۱ بدست آمد. پرسشنامه بهره‌وری: پرسشنامه استاندارد بهره‌وری نیروی انسانی توسط هرسی و گلداسمیت (۱۹۹۹) تهیه شد. این پرسشنامه شامل ۲۶ گویه است و براساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت تدوین گردیده است. طبقه نمره گذاری آن برحسب طیف لیکرت می باشد به طوری که به گزینه خیلی زیاد ۵، زیاد ۴، تا حدودی ۳، کم ۲، خیلی کم ۱ اختصاص داده شد (مرادی، ۱۳۹۷). پژوهش مرادی (۱۳۹۷) نیز ضریب روایی پرسشنامه با استفاده از ضریب همبستگی با پرسشنامه عملکرد شغلی محاسبه گردید که ۰/۴۱ در سطح معناداری ۰/۰۰۱ بدست آمد و نیز ضریب پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ بدست آمد. در پژوهش حاضر ضریب پایایی از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۸ محاسبه شد.

پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی: پرسشنامه استاندارد جامعه‌پذیری سازمانی بر پایه مدل تائورمینا (۱۹۹۷) در قالب ۲۰ گویه به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ تا ۵ طراحی شده است (نادریان و همکاران، ۱۳۹۷). نادریان و همکاران، ۱۳۹۷ در پژوهشی روایی پرسشنامه را محاسبه کردند که از طریق اعتبار عاملی ۰/۴۷ محاسبه شد که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار شد و پایایی پرسشنامه با آلفای کرونباخ، تصنیف ۰/۸۱، ۰/۷۹ بدست آمد. در پژوهش حاضر ضریب پایایی از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمد. شرح جلسات آموزش های هوش سازمانی و توانمندسازی کارکنان در جدول های ۱ و ۲ ارائه شده است.

جدول ۱. محتوای جلسات آموزش هوش سازمانی

جلسات	محتوای جلسات
جلسه اول	آموزش شناخت سازمانی و ساختار سازمانی
جلسه دوم	آموزش کارکنان با حافظه سازمانی آشنایی با شناخت سازمانی
جلسه سوم	آموزش یادگیری سازمانی در بستر سازمان، گرایش به یادگیری و آموزش ارتباطات سازمانی
جلسه چهارم	آموزش اتخاذ تصمیم در سازمان، آموزش بینش راهبردی در سازمان
جلسه پنجم	ایجاد هوش تغییر، تحول سازمانی، به کارگیری دانش و مدیریت دانش در سازمان
جلسه ششم	ایجاد روحیه همکاری و کار تیمی سازمانی، ترسیم اهداف سازمانی و بینش استراتژیک
جلسه هفتم	آموزش کاربرد دانش در چالش، سازگاری سازمانی- اجتماعی در سازمان
جلسه هشتم	جمع بندی جلسات، ارائه پیشنهادها کاربردی

۱. Phillippe, L. Rice

جدول ۲. محتوای جلسات آموزش توانمندسازی کارکنان

جلسات	محتوای جلسات
جلسه اول	ترسیم اهداف آموزش، آموزش خودشناسی
جلسه دوم	تقویت خودشناسی، تقویت عزت نفس در محیط کاری
جلسه سوم	ایجاد تفکر مثبت، عواقب مثبت نگری
جلسه چهارم	فنون مذاکره، گفتگو در سازمان، توانمندی در ارتباطات، ارزیابی رابطه کاری
جلسه پنجم	کنترل استرس در سازمان، مقابله با استرس، تشخیص چرخه تعاملی، شناسایی نقش هیجان در تعاملات بین فردی، بازسازی تعاملات و افزایش انعطاف پذیری شغلی
جلسه ششم	آموزش تمرکز بیشتر بر خود و توانمندی، نیازها، تسهیل تعامل با یکدیگر و اعتباربخشی به تجارب، نیازها، پرورش خودکارآمدی
جلسه هفتم	آگاه کردن افراد از توانمندی شناختی و هیجانی، تاکید بر پذیرش تجربیات، راه‌های جدید تعامل، ردگیری توانمندی، کارآمدی شناخته نشده و برجسته سازی آن
جلسه هشتم	جمع بندی جلسات و فنون توانمندی و ارائه پیشنهادهای کاربردی

یافته‌های پژوهش

میانگین و انحراف معیار متغیر بهره‌وری سازمانی کارمندان دارای استرس شغلی برای گروه آزمایش (۱) در مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون به ترتیب ۴۱/۵۵، ۶/۸۷؛ ۸۰/۵۰، ۵/۶۸؛ و برای گروه آزمایش (۲) در مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون به ترتیب ۴۱/۸۰، ۶/۶۶؛ ۱۰۶/۱۰، ۹/۶۰ و برای گروه کنترل در مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون ۴۰/۳۰، ۷/۰۴؛ ۳۸/۶۰، ۵/۲۱. همچنین برای جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) کارمندان دارای استرس شغلی برای گروه آزمایش (۱) در مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون به ترتیب ۴۱/۸۰، ۶/۱۶؛ ۶۷/۷۰، ۱۵/۲۸، برای گروه آزمایش (۲) در مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون به ترتیب ۴۳/۳۰، ۴/۲۵؛ ۹۳/۴۰، ۷/۲۳ و برای گروه کنترل در مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون ۴۱/۳۰، ۴/۳۶؛ ۳۹/۹۰، ۳/۸۹ بدست آمد (جدول ۳).

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار متغیر بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) کارمندان در گروه‌های آزمایش (۱)، (۲) و کنترل در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون

متغیر	گروه	مرحله	میانگین	انحراف معیار	تعداد
بهره‌وری سازمانی	آزمایش (۱)	پیش‌آزمون	۴۱/۵۵	۶/۸۷	۲۰
		پس‌آزمون	۸۰/۵۰	۵/۶۸	۲۰
	آزمایش (۲)	پیش‌آزمون	۴۱/۸۰	۶/۶۶	۲۰
		پس‌آزمون	۱۰۶/۱۰	۹/۶۰	۲۰
جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی)	کنترل	پیش‌آزمون	۴۰/۳۰	۷/۰۴	۲۰
		پس‌آزمون	۳۸/۶۰	۵/۲۱	۲۰
	آزمایش (۱)	پیش‌آزمون	۴۱/۸۰	۶/۱۶	۲۰
		پس‌آزمون	۶۷/۷۰	۱۵/۲۸	۲۰
آزمایش (۲)	پیش‌آزمون	۴۳/۳۰	۴/۲۵	۲۰	
	پس‌آزمون	۹۳/۴۰	۷/۲۳	۲۰	
کنترل	پیش‌آزمون	۴۱/۳۰	۴/۳۶	۲۰	
	پس‌آزمون	۳۹/۹۰	۳/۸۹	۲۰	

با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنف، فرض صفر برای نرمال بودن توزیع نمرات دو گروه آزمایش (۱)، (۲) و گروه کنترل در متغیرهای بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) تأیید گردید. یعنی پیش فرض نرمال بودن توزیع نمرات در پیش‌آزمون و در هر دو گروه آزمایش (۱)، (۲) و کنترل تأیید گردید. همچنین آزمون لوین در متغیرهای بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) معنادار نبود. بنابراین واریانس دو گروه آزمایش ۱، ۲ و گروه کنترل در متغیرهای پژوهش معنادار نبود، و در نتیجه فرض همگنی واریانس‌ها تأیید شد و فرض صفر برای تساوی واریانس‌های نمره‌ها گروه‌ها در کلیه متغیرهای تحقیق در مرحله پس‌آزمون تأیید گردید.

جدول ۴. نتایج تحلیل کواریانس چند متغیری

بر روی میانگین نمرات پس آزمون بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) در کارمندان دارای استرس شغلی گروه‌های آزمایش (۱) و کنترل با کنترل پیش آزمون

نام آزمون	مقدار	درجه آزادی	درجه آزادی خطا	F	p	اندازه اثر	توان آماری
آزمون اثر پیلایی	۰/۹۰	۲	۳۵	۴۳/۲۷	۰/۰۰۱	۰/۹۰	۱
آزمون لامبدای ویلکز	۰/۰۹	۲	۳۵	۴۳/۲۷	۰/۰۰۱	۰/۹۰	۱
آزمون اثر هتلینگ	۹/۶۱	۲	۳۵	۴۳/۲۷	۰/۰۰۱	۰/۹۰	۱
آزمون بزرگترین ریشه روی	۹/۶۱	۲	۳۵	۴۳/۲۷	۰/۰۰۱	۰/۹۰	۱

با کنترل پیش آزمون سطوح معنی داری همه آزمون‌ها، بیانگر آن هستند که بین کارکنان دارای استرس شغلی گروه آزمایش (۱) و کنترل از لحاظ متغیرهای بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) تفاوت معنی داری وجود داشت ($F=43/27$ و $p < 0/001$). میزان تأثیر یا تفاوت برابر با ۰/۹۰ بود. به عبارت دیگر، ۹۰ درصد تفاوت‌های فردی در نمرات پس‌آزمون بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) کارکنان دارای استرس شغلی مربوط به تأثیر آموزش هوش سازمانی بود (جدول ۴).

جدول ۵. نتایج تحلیل کواریانس یک راهه

بر روی میانگین نمرات پس آزمون بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) در کارمندان دارای استرس شغلی گروه‌های آزمایش (۱) و کنترل با کنترل پیش آزمون

روش	متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر	توان آماری
آموزش هوش سازمانی	بهره‌وری سازمانی	پیش آزمون	۱۲۲/۳۵	۱	۱۲۲/۳۵	۲/۲۳	۰/۱۳	۰/۰۶	۰/۳۱
		گروه	۳۶۶۵/۳۹	۱	۳۶۶۵/۳۹	۱۲۷/۷۹	۰/۰۰۱	۰/۸۰	۱
		خطا	۱۰۳/۵۷	۳۶	۴۷/۵۷				
حمایت اجتماعی	پیش آزمون	پیش آزمون	۴۸/۵۴	۱	۴۸/۵۴	۱/۷۸	۰/۲۷	۰/۰۱	۰/۲۲
		گروه	۲۴۱۴/۲۸	۱	۲۴۱۴/۲۸	۲۱/۰۸	۰/۰۰۱	۰/۳۹	۱
		خطا	۲۰۲/۲۰	۳۶	۱۴۳/۲۴				

بر اساس داده‌های جدول ۵، با کنترل پیش‌آزمون بین کارکنان دارای استرس شغلی گروه آزمایش (۱) و گروه کنترل از لحاظ بهره‌وری سازمانی ($F=127/79$ و $p<0/001$) و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) ($F=21/08$ و $p<0/001$) در مرحله پس‌آزمون تفاوت معنی‌داری وجود داشت. به عبارت دیگر، آموزش هوش سازمانی با توجه به میانگین بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) کارکنان دارای استرس شغلی گروه آزمایش (۱) نسبت به میانگین گروه کنترل در مرحله پس‌آزمون، موجب افزایش میزان بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) کارکنان دارای استرس شغلی گروه آزمایش (۱) شده است. میزان تأثیر برابر با $0/80$ و $0/39$ بود. به عبارت دیگر 80 و 39 درصد تفاوت‌های فردی در نمرات پس‌آزمون بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) کارکنان دارای استرس شغلی مربوط به تأثیر آموزش هوش سازمانی بود.

جدول ۶. نتایج تحلیل کواریانس چند متغیری

بر روی میانگین نمرات پس‌آزمون بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) در کارمندان دارای استرس شغلی گروه‌های آزمایش (۳) و کنترل با کنترل پیش‌آزمون

نام آزمون	مقدار	درجه آزادی	درجه آزادی خطا	F	p	اندازه اثر	توان آماری
آزمون اثر پیلایی	۰/۹۹	۲	۳۵	۱۰۱۸/۲۶	۰/۰۰۱	۰/۹۸	۱
آزمون لامبدای ویلکز	۰/۰۰۴	۲	۳۵	۱۰۱۸/۲۶	۰/۰۰۱	۰/۹۸	۱
آزمون اثر هتلینگ	۲۲۶/۲۸	۲	۳۵	۱۰۱۸/۲۶	۰/۰۰۱	۰/۹۸	۱
آزمون بزرگترین ریشه روی	۲۲۶/۲۸	۲	۳۵	۱۰۱۸/۲۶	۰/۰۰۱	۰/۹۸	۱

با کنترل پیش‌آزمون سطوح معنی‌داری همه آزمون‌ها، بیانگر آن است که بین کارکنان دارای استرس شغلی گروه آزمایش (۳) و کنترل از لحاظ متغیرهای بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود داشت ($F=1018/26$ و $p<0/001$). میزان تأثیر یا تفاوت برابر با $0/98$ بود. به عبارت دیگر، 98 درصد تفاوت‌های فردی در نمرات پس‌آزمون بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دارای استرس شغلی مربوط به تأثیر آموزش توانمندسازی کارکنان بود (جدول ۶).

جدول ۷. نتایج تحلیل کواریانس یک راه

بر روی میانگین نمرات پس‌آزمون بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی در کارمندان دارای استرس شغلی گروه‌های آزمایش (۲) و کنترل با کنترل پیش‌آزمون

روش	متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر	توان آماری
آموزش توانمندسازی	بهره‌وری سازمانی	پیش‌آزمون	۱۰۷/۷۵	۱	۱۰۷/۷۵	۲/۴۷	۰/۱۲	۰/۰۷	۰/۲۳
		گروه	۴۴۰۰/۱۵	۱	۴۴۰۰/۱۵	۱۰۰۹/۵۳	۰/۰۰۱	۹۶	۱
		خطا	۱۳۹۴/۷۳	۳۶	۴۳/۵۸				
حمایت اجتماعی	پیش‌آزمون	پیش‌آزمون	۰/۰۳	۱	۰/۰۳	۰/۰۰۱	۰/۹۷	۰/۰۰۱	۰/۰۵
		گروه	۵۵۷۵۶/۷۰	۱	۵۵۷۵۶/۷۰	۱۴۳۱/۹۵	۰/۰۰۱	۰/۹۷	۱
		خطا	۱۲۴۶/۰۱	۳۶	۳۸/۹۳				

با کنترل پیش آزمون بین کارکنان دارای استرس شغلی گروه آزمایش (۲) و گروه کنترل از لحاظ بهره‌وری سازمانی ($F=1009/53$ و $p<0/001$) و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) ($F=1431/95$ و $p<0/001$) در مرحله پس‌آزمون تفاوت معنی‌داری وجود داشت. به عبارت دیگر، آموزش توانمندسازی کارکنان در محیط کار با توجه به میانگین بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) کارکنان دارای استرس شغلی گروه آزمایش (۲) نسبت به میانگین گروه کنترل در مرحله پس‌آزمون، موجب افزایش میزان بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) کارکنان دارای استرس شغلی گروه آزمایش (۲) شده است. میزان تأثیر برابر با $0/96$ و $0/97$ بود. به عبارت دیگر ۹۶ و ۹۷ درصد تفاوت‌های فردی در نمرات پس‌آزمون بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) کارکنان دارای استرس شغلی مربوط به تأثیر آموزش توانمندسازی کارکنان بود (جدول ۷).

جدول ۸. نتایج تحلیل واریانس چند متغیری بر روی میانگین نمرات بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) در کارمندان دارای استرس شغلی گروه‌های آزمایش (۱) و (۲)

نام آزمون	مقدار	درجه آزادی	درجه آزادی خطا	F	p	توان آماری
آزمون اثر پیلایی	۱/۲۰	۸	۱۱۰	۱۳/۴۴	۰/۰۰۱	۱
آزمون لامبدای ویلکز	۰/۰۴	۸	۱۰۸	۳۴/۱۰	۰/۰۰۱	۱
آزمون اثر هتلینگ	۱۷/۲۱	۸	۱۰۶	۷/۱۸	۰/۰۰۱	۱
آزمون بزرگترین ریشه روی	۱۷/۲۱	۴	۵۵	۱۴۹/۰۱	۰/۰۰۱	۱

بر اساس جدول ۸، سطوح معنی‌داری همه آزمون‌ها بیانگر آن است که بین کارکنان دارای استرس شغلی گروه‌های آزمایش (۱)، (۲) از لحاظ همه متغیرهای وابسته (بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی)) تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($F=34/10$ و $p<0/001$).

جدول ۹. نتایج تحلیل واریانس یک راهه بر روی میانگین نمرات پس‌آزمون بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) در کارمندان دارای استرس شغلی گروه‌های آزمایش (۱) و (۲)

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	توان آماری
بهره‌وری سازمانی	۷۸۲۶/۵۳	۲	۳۹۱۳/۲۶	۵۶/۸۸	۰/۰۰۱	۱
جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی)	۱۶۰۰۱/۷۳	۲	۸۰۰۰/۸۶	۷۰/۲۶	۰/۰۰۱	۱

بین کارکنان دارای استرس شغلی گروه‌های آزمایش (۱) و (۲) از لحاظ بهره‌وری سازمانی ($p<0/001$) و $F=56/88$) و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) ($F=70/26$ و $p<0/001$) تفاوت معنی‌داری وجود داشت. به عبارت دیگر، بین اثربخشی آموزش‌های هوش سازمانی و توانمندسازی کارکنان بر افزایش بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) در کارمندان دارای استرس شغلی شرکت نفت ستاره خلیج فارس تفاوت معناداری وجود داشت (جدول ۹).

جدول ۱۰. تفاوت میانگین نمرات بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی)

متغیرها	گروه‌های آموزش	میانگین اختلافات	سطح معناداری
بهره‌وری سازمانی	هوش سازمانی - توانمندسازی	۲۷/۵۰	۰/۰۰۱
جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی)	هوش سازمانی - توانمندسازی	۳۹/۷۰	۰/۰۰۱

میانگین اختلافات بهره‌وری سازمانی بین آموزش هوش سازمانی و توانمندسازی کارکنان ۲۷/۵۰ و در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بود و با توجه به مقدار میانگین‌ها، اثربخشی افزایش بهره‌وری سازمانی در آموزش توانمندسازی نسبت به آموزش هوش سازمانی بیشتر بود. همچنین میانگین اختلافات جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) بین آموزش هوش سازمانی و توانمندسازی کارکنان ۳۹/۷۰ و در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بود (جدول ۱۰). با توجه به مقدار میانگین‌ها، اثربخشی افزایش جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) در آموزش توانمندسازی نسبت به آموزش هوش سازمانی بیشتر بود.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی اثربخشی آموزش‌های هوش سازمانی و توانمندسازی کارکنان بر بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) کارکنان دارای استرس شغلی انجام شد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد، آموزش هوش سازمانی و توانمندسازی کارکنان موجب افزایش میزان بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) کارکنان دارای استرس شغلی گروه‌های آزمایش هوش سازمانی (۱) و توانمندسازی کارکنان (۲) شد و تعیین شد آموزش توانمندسازی کارکنان اثربخشی بیشتری نسبت به آموزش‌های هوش سازمانی بر افزایش بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) دارد. نتیجه بدست آمده با پژوهش‌های نواصری و همکاران (۱۳۹۷)، نادریان و همکاران (۱۳۹۷)، دنبیرگر و همکاران (۲۰۱۹)، سلنسون، مارتین (۲۰۱۸)، همسویی دارد. در تبیین این نتایج باید گفت کارکنان دارای استرس شغلی به دلیل ادراک چالش تنش‌زا سبک زندگی آنان تحت تاثیر قرار می‌گیرد و میزان بهره‌وری کار این کارکنان به دلیل ادراک بالای تنش دچار افت می‌شود و در جامعه‌پذیری در سازمان دچار تزلزل می‌شوند. در این پژوهش مشخص شد که آموزش هوش سازمانی و آموزش توانمندسازی کارکنان بر افزایش بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) کارکنان دارای استرس شغلی تاثیرگذار است.

در تبیین فرضیه اثربخشی آموزش هوش سازمانی بر افزایش بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) کارکنان، باید گفت آموزش هوش سازمانی در این کارکنان با افزایش توانایی‌های پردازش اطلاعات موجب گرایش و آمادگی کارکنان برای کارایی شد. هوش سازمانی با ایجاد توانایی در تفسیر، کسب اطلاعات، ذخیره مناسب و به کارگیری درست اطلاعات سبب شد کارکنان در انجام وظایف شغلی خود با توجه به کسب دانش تحولاتی در جهت افزایش کارایی حرکت داشته باشند. آموزش هوش سازمانی با ایجاد آگاهی از اطلاعات، توزیع دانش، تصمیم‌گیری موثر و تمرکز سازمانی، موجب تمرکز بیشتر بر فعالیت‌های سازمانی شد که برای دستیابی به اهداف استراتژیک، الزامی می‌باشد. همچنین موجب شد کارکنان در بعد بهره‌وری توانمند شوند و در بطن سازمان جامعه‌پذیری آنان تقویت شود و در انجام وظایف کارایی بیشتری داشته باشند. آموزش هوش سازمانی موجب شد کارکنان با علاقه و انگیزه به کارشان نگاه بیاندازند، احساس کنند از لحاظ شایسته‌سالاری، تعلق،

ارزشگذاری به تخصص به رشد قابلیت آنان توجه می‌شود و خود را متعلق به سازمان بدانند. در تبیین فرضیه اثربخشی آموزشی توانمندسازی بر افزایش بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) کارکنان، باید گفت آموزش توانمندسازی کارکنان مداخله موثری بر افزایش بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) داشت. آموزش توانمندسازی با افزایش انعطاف‌پذیری و عزت نفس شغلی، سطح رضایت، تعهد، انگیزش و عملکرد کارکنان را ارتقا داد و نیز سبب بهره‌وری بیشتر در موقعیت‌های پرچالش شغلی شد. در تبیین نتیجه این پژوهش مبنی بر اینکه آموزش توانمندسازی روش موثرتر در افزایش بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) کارکنان دارای استرس شغلی است، باید گفت: در آموزش توانمندسازی کارکنان به دلیل انرژی‌بخشی و ایجاد مبنای توانمند بودن در کارکنان، تعهد درونی شده به شغل، کنترل‌های ساده، ریسک‌پذیری و ابداع در کارکنان ایجاد شد و توانست بر بهبودی وضع جسمی و ذهنی کارکنان اثر مثبت بگذارد و سبب ارتقای مدیریت استرس، مسئولیت در قبال سلامت، ارتباطات بین فردی مفید، رشد معنوی و کارایی بالای کارکنان اثر بسزایی بگذارد. در نتیجه این رویکرد نسبت رویکرد دیگر با افزایش اعتماد به نفس کارکنان، افزایش قدرت انطباق و تسریع در عکس العمل، موجبات تقویت بیشتر بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) شد.

در توضیح یافته‌های مقایسه‌ای اثربخشی آموزش هوش سازمانی و آموزش توانمندسازی بر افزایش بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) کارکنان، می‌توان گفت آموزش توانمندسازی کارکنان نسبت به رویکرد آموزش هوش سازمانی با ایجاد انگیزه درونی از طریق آماده سازی محیط، ایجاد بستر لازم جهت انتقال احساس خود اثربخشی بیشتر، توانایی (انرژی) بیشتر و ارتقا ادراک تمرکز کارکنان بر توانمندی‌هایشان عامل مؤثری بر افزایش بهره‌وری سازمانی، جامعه‌پذیری سازمانی و حمایت اجتماعی شد. در نتیجه باید گفت آموزش توانمندسازی کارکنان نسبت به رویکرد آموزش هوش سازمانی اثربخشی بیشتری در افزایش بهره‌وری سازمانی، جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) کارکنان دارای استرس شغلی داشت.

از محدودیت‌های این پژوهش همگن نبودن جامعه پژوهش از لحاظ ویژگی عمومی در گروه‌های آزمایش و کنترل بود. برای پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها از آموزش توانمندسازی به دلیل اثربخشی بیشتر در ریش بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (حمایت اجتماعی) استفاده بهینه نمایند، شرکت با همکاری مشاوران سازمانی توجه ویژه به رویکرد آموزش توانمندسازی کارکنان، آموزش هوش سازمانی و بخصوص آموزش توانمندسازی کارکنان داشته باشند.

منابع

- اسپکتور، پل. (۱۳۹۵). روانشناس صنعتی- سازمانی. ترجمه شهناز محمدی. تهران: نشر ارسباران (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۲۰۰۶).
- ساعتچی، محمود. (۱۳۹۵). روانشناسی صنعتی و سازمانی. تهران: نشر ویرایش.
- شفیعی، مریم. (۱۳۹۷). اثربخشی ذهن آگاهی بر استرس شغلی پرستاران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی تنکابن.
- نادریان، فریبرز؛ نژادی، امین و حاتمی، اکبر. (۱۳۹۷). تاثیر آموزش هوش سازمانی بر جامعه‌پذیری سازمانی و تعهدسازمانی کارکنان دارای استرس شغلی. سلامت در سازمان، ۱۴ (۴): ۲۱۱-۲۲۰.
- نواصری، مختار؛ میرزایی، محمد و احمدزاده، رضا. (۱۳۹۷). تاثیر آموزش توانمندسازی کارکنان بر

رضایت شغلی، بهره‌وری شغلی در کارکنان. دانش، پژوهش در علوم سازمانی، ۱۶، ۷: ۴۸-۶۷.

- Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., De Jongh, B., & Stansfeld, S. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: A qualitative study. *BJPsych Bulletin*, 40(6), 318-325.
- Daniberger, S., Eren, D., Baler, W., & Wliley, S. (2019). The efficacy of empowerment of employees on anger and job anxiety and job motivation in employees. *Behavior Psychology*. 123, 476-493.
- Danson, R., & Jiel, D. (2019). The effect of empowerment of employees' relationship on the emotion regulation and job satisfaction. *Journal of Personality*, 63(2), 262 - 274.
- Elbashir, M. Z., Collier, P. A. & Sutton, S. G. (2011). The role of organizational absorptive capacity in strategic use of business intelligence to support integrated management control systems. *The Accounting Review*, 86(1), 155-184.
- Fang, R., Duffy, M. K., & Shaw, J. D. (2011). The organizational socialization process: review and development of a social capital model. *Journal of Management*, 37(1), 127-152.
- Holsen, F., Miler, F., Mc, A. & Bil, B. (2017). The effect of empowerment on the emotion regulation and motivation job. *Journal of Motivation*, 44, 1, 53-70.
- Lorens, S.B. (2018). Teaching the robustness of the job demands resources model. *International Journal of stress management*, 13, 378391-.
- Mac, A. (2017). Effectiveness of organizational intelligence training on organizational culture in employees. *Journal Personality and Difference*, 39 (1), 64-71.
- Parker, S.D., Ozgur, A., Tuncali., R., & Gursu, I. (2018). The effects of life skills in the workplace job on the job satisfaction, healthy life style. *Journal of Personality & Social Psychology*, 92(5), 887-904.
- Selenson, D., & Martin, R. (2018). The effect of empowerment of employees on the organizational socializational and perceived support social. *Journal of Social*, 23(4), 100-113.
- Taormina, R. (2009). Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture. *Journal of Managerial Psychology*, 24 (7), 650-676.