

بررسی رابطه هوش اجتماعی و سلامت روان با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون

علیرضا کامکارهفشجانی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۲۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۱۰/۲۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین هوش اجتماعی و سلامت روان با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون انجام شد. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت روش توصیفی - همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان شرکت پتروشیمی کارون با تعداد ۱۰۰۰ نفر که بر اساس فرمول کورجسی و مورگان در بین آنها ۲۷۸ نفر انتخاب شدند. در تحقیق حاضر برای جمع آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. ابزار اندازه گیری داده ها پرسشنامه بود که از پرسشنامه های استاندارد هوش اجتماعی؛ سیلورا و همکاران^۱ (۲۰۰۱)، سلامت روان؛ کیز^۲ (۲۰۰۲) و مسئولیت پذیری؛ کارول^۳ (۱۹۹۱) استفاده شد و روایی آن توسط صاحب نظران و پایایی آن به وسیله ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی و تایید قرار گرفته است. برای تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS و داده ها در سطح آمار توصیفی از جداول فراوانی و نمودارها براساس ویژگیهای جمعیت شناختی و در سطح آمار استنباطی از آزمون گلموکروف اسمیرنف، آزمون ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون ساده بهره گرفته شده است. نتایج حاکی از آن است که بین هوش اجتماعی و سلامت روان با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود دارد. بر اساس یافته ها می توان نتیجه گیری کرد که داشتن هوش اجتماعی می تواند بر مسئولیت پذیری اجتماعی تاثیر گذار باشد و کارکنانی که مسئولیت پذیری بیشتری دارند سطوح سلامت روان در آنها بالاتر است.

واژگان کلیدی

هوش اجتماعی، سلامت روان، مسئولیت پذیری اجتماعی، شرکت پتروشیمی کارون.

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی، شرکت پتروشیمی کارون. (Alireza.kamkar.hm@gmail.com)

¹ Silura et al

² kiz

³ carol

مقدمه

هوش اجتماعی به عنوان یکی از مهم ترین مباحث علوم اجتماعی و علوم انسانی از جمله در حوزه مدیریتی، سازمانی و آموزشی مورد توجه قرار گرفته و همواره کاربردها و توانایی های آن در مقایسه با دیگر هوش ها مورد توجه بوده است. سازمان ها و پژوهشگران نیاز به هوش اجتماعی را درک کرده اند و معتقدند سازمان هایی موفق ترند که هوش اجتماعی کارکنان آن در سطح سازمان و جامعه بالا باشد (ربیعی و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۸) در واقع، افراد در موقعیت های اجتماعی به سبب تفاوت های فردی، یکسان عمل نمی کنند که این تفاوت های فردی در ادبیات روان شناسی، به هوش اجتماعی اشاره دارد. افزون بر آن، سازمان ها نیز برای موفقیت و کامیابی به آمیزه ای از مهارت های فنی، توانایی های شناختی و ویژگی های شخصیتی نیروی انسانی خود نیاز دارند و مسائلی همچون: درک دیگران، جهت گیری های مشتری مدار و رشد فردی را در اولویت قرار می دهند و از همان ابتدا در گزینش کارکنان و آموزش آنها بر مهارت های فنی و ویژگی های شخصیتی تأکید دارند. پژوهش های گوناگون مدعی شده اند که هوش هیجانی و هوش اجتماعی در عملکرد و بهره وری نقش دارند و بر تمام وجوه مدیریت تأثیر گذارند. این موضوع در میان کارکنانی که در طول خدمت خود با مراجعان بسیاری در تعامل هستند و با واکنش ها و رفتارهای هیجانی مختلفی روبه رو می شوند، بسیار دارای اهمیت است و می تواند موجب افزایش بهره وری در سازمان گردد (فریدی، ۱۳۹۱). برخی از نظریه پردازان نیز اعتقاد دارند هوش اجتماعی زیرمجموعه ای از هوش هیجانی است، زیرا هوش هیجانی به دو دسته تقسیم می شود: الف) هوش هیجانی فردی که به آگاهی داشتن از احساسات شخصی خود و توانایی متمایز کردن آنها برای هدایت رفتار خویش اشاره دارد. ب) هوش هیجانی اجتماعی (بین فردی) که به معنای توانایی درک و سپس ارائه پاسخ مناسب به روحيات، خلق و خو و خواسته های دیگران است؛ به عبارت دیگر، هوش هیجانی اجتماعی، مبین ویژگی هایی است که بر اساس آنها فرد روابط بین خود و دیگران را مدیریت می کند یعنی همان جنبه اجتماعی هوش هیجانی. (استرت، ۱۳۹۱) سلامت روان نیز یکی از مباحث مهمی است که بحث های بسیاری را برانگیخته است. سلامتی از بدو پیدایش بشر و در قرون و زمانهای متمادی، مطرح بوده است اما هرگاه سخنی از آن به میان می آید عموماً بعد جسمی آن مدنظر قرار گرفته و کمتر به سایر ابعاد سلامتی، به ویژه بعد روانی آن توجه شده است (امانی، برجعلی و سهرابی، ۱۳۸۹). سلامت روان توانایی برقراری ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی، حل تضادها و تمایلات شخصی به طور عادلانه، منطقی و مناسب (فلینگر، هولزینگر^۱، ۲۰۱۲) مسئولیت اجتماعی سازمان شامل موضوعاتی مرتبط با رفتار سازمان در محیط اجتماعی بوده و فراتر از قلمروهای صرفاً اقتصادی است. سازمان ها در فعالیت های روزانه خود با چالش های اجتماعی، اقتصادی، قانونی، اخلاقی و بشردوستانه روبرو می شوند که رفتار آن ها را تحت تأثیر قرار می دهد (شعبانی، ۱۳۹۷). ارتباط هوش اجتماعی با ابعاد مسئولیت پذیری اجتماعی را می توان به منشاء و خاستگاه آن ها یعنی ذهن مرتبط دانست. علت آن را می توان به همان ذهنی بودن و درک کامل مسئولیت ها، وظایف کارکنان شرکت پتروشیمی کارون و فعالیت های آن دانست. هوش اجتماعی بستر رشد و پیدایی مسئولیت پذیری اجتماعی است. هوش اجتماعی پیدایی و تولید یک اندیشه و فکرنو در جهت پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت های اجتماعی و آگاهی های اجتماعی است در حالی که مسئولیت پذیری اجتماعی عملی ساختن و پردازش آن اندیشه، فکر، مهارت و آگاهی اجتماعی است؛ یعنی هوش اجتماعی بیشتر جنبه ذهنی و مرتبط با افکار، مهارت

¹ Flinger, Holzinger

و آگاهی های اجتماعی افراد می باشد. هوش اجتماعی در واقع شناخت از کارکرد کنونی دنیای اجتماعی و افراد با هوش اجتماعی بالا می باشد که می دانند در موقعیت های اجتماعی مختلف چه رفتاری داشته باشند؛ بنابراین در دنیای امروزی افرادی موفق هستند که دارای بهره هوشی بالایی باشند تا بتوانند فرصت های پیش روی سازمان را کشف کنند.

بر این اساس، هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه ی بین هوش اجتماعی و سلامت روان با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون می باشد. سوال اصلی بدین صورت می باشد: چه ارتباطی بین هوش اجتماعی و سلامت روان با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون وجود دارد؟

فرضیه های تحقیق

فرضیه های اصلی تحقیق

فرضیه اصلی ۱: بین هوش اجتماعی با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود دارد

هدف اصلی ۲: بین سلامت روان با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود دارد

فرضیه های فرعی تحقیق

فرضیه فرعی ۱: بین آگاهی اجتماعی با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود دارد

فرضیه فرعی ۲: بین مهارت های اجتماعی بر مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود دارد

فرضیه فرعی ۳: بین پردازش اطلاعات اجتماعی با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود دارد

فرضیه فرعی ۴: بین بهزیستی هیجانی با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود دارد

فرضیه فرعی ۵: بین سلامت ذهنی با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود دارد

فرضیه فرعی ۶: بین سلامت اجتماعی با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود دارد.

مبانی نظری تحقیق

مفهوم و تعریف هوش اجتماعی^۱

هوش اجتماعی در ابتدا فقط به عنوان یک مفهوم منفرد معرفی شد، اما بعدها آن را به دو نوع هوش فردی تعریف کرده اند که به دو جنبه هوش فردی و هوش بین فردی می پردازد که شامل دانش و آگاهی در مورد خود و دیگران می باشد (صفری نیا و همکاران، ۱۳۹۲)

مؤلفه های هوش اجتماعی

همچنین هوش اجتماعی را به عنوان مجموعه ای از توانایی ها توصیف می کنند که عبارت از: درک مردم و مهارتهایی که برای تعامل موفق لازم است، مؤلفه های آن عبارت از:

۱- آگاهی اجتماعی

آگاهی اجتماعی طیف گسترده ای است از اولین احساس ما در باره حالت درونی طرف مقابل و درک احساسات و افکار او در موقعیت های پیچیده اجتماعی است. این گستره شامل موارد زیر است:

همدلی اولیه: احساس کردن چیزی به همراه دیگران و احساس کردن علائم عاطفی - غیر کلامی.

¹ social intelligence

درک همدلانه: درک کردن افکار، احساسات و مقاصد دیگران. درک همدلانه، مهارتی بنیادی- درهوش اجتماعی است. درک همدلانه براساس همدلی اولیه شکل می گیرد، اما درک واضحی از احساسات و افکار دیگری را نیز به این همدلی احساسی می افزاید.

۲- مهارت اجتماعی

مهارتهای اجتماعی یعنی حساسیت به دیگران، برای کسب عملکرد شغلی برتر، توانایی شناخت نیازهای دیگران و درنهایت توانایی شناسایی نگرانی های دیگران (نیجهولت و همکاران^۱، ۲۰۰۹) شایستگی هوش اجتماعی عبارت است از توانایی تشخیص، فهم و استفاده از اطلاعات اجتماعی پیرامون دیگران با هدف رهبری برتر یا عملکرد متعالی و کارآمدتر (بویاتزیس^۲، ۲۰۱۰) همچنین گلמן و بویاتزیس^۳ هوش اجتماعی را به عنوان ساختاری مبتنی بر روابط و مجموعه ای از شایستگی های بین شخصی تعریف کرده اند (مارک^۴، ۲۰۱۳: ۳).

۳- پردازش اطلاعات اجتماعی

یعنی توانایی درک و فهم و پیش بینی رفتار و احساسات دیگران. هوش اجتماعی در جامعه یا سازمان از جمله سرمایه های مهم محسوب می شود و این بخاطر آن است که از طریق هوش اجتماعی می توان به ارتقاء سطح بهداشت روانی جامعه و سازمان کمک نمود. تقویت مهارت اجتماعی و در نتیجه افزایش عملکرد آنان از آثار هوش اجتماعی است (سلطانی، ۱۳۸۹: ۱۳۵)

نظریه پردازان هوش اجتماعی

برخی از نظریه پردازان نیز اعتقاد دارند هوش اجتماعی زیرمجموعه ای از هوش هیجانی است، زیرا هوش هیجانی به دو دسته تقسیم می شود: الف) هوش هیجانی فردی که به آگاهی داشتن از احساسات شخصی خود و توانایی متمایز کردن آنها برای هدایت رفتار خویش اشاره دارد. ب) هوش هیجانی اجتماعی (بین فردی) که به معنای توانایی درک و سپس ارائه پاسخ مناسب به روحيات، خلق و خو و خواسته های دیگران است. (استر، ۱۳۹۱)؛ یعنی همان جنبه اجتماعی هوش هیجانی.

مهارت های هوش اجتماعی

در مبانی هوش اجتماعی، مهارتهایی قابل طرح هستند که عبارتند از:

الف) مهارت ارائه راه حل که به استعداد میانجی گری، اجتناب از تعارض ها یا حل تعارض های احتمالی اشاره دارد. افراد دارای این توانایی در پیوند دادن معاملات و همچنین داوری کردن یا وساطت در مشاجره ها، قابلیت زیادی دارند. آنان می توانند وارد سیاست، حکمت یا وکالت شوند یا به عنوان واسطه یا مدیر که کارها را در دست می گیرد، مشغول کار شوند.

ب) مهارت ارتباط فردی: این استعداد، رویارویی با دیگران یا شناخت و پاسخ دادن مناسب به احساس ها و علائق مردم را آسان تر می سازد که همان هنر برقراری ارتباط نامیده می شود.

ج) مهارت تجزیه و تحلیل اجتماعی: به معنای توانایی دریافت احساسات، انگیزش ها و علائق دیگران و داشتن درکی عمیق از آنهاست. این آگاهی نسبت به احساسات دیگران، سبب می شود آنان به سهولت با دیگران صمیمی و همدم

¹ New Jolt et al

² Boyatzis

³ Goleman and Boyatzis

⁴ Mareck

شوند. (نقل در جلیلی آبکنار، ۱۳۸۹). بنابراین شیوه ارتباط فرد با دیگران و ایجاد روابط رضایت آمیز با آن ها که نتیجه فعالیت هوش اجتماعی است، در سازگاری این جنبه از هوش تأثیر دارد (علامه، عباسی رستمی و صفری شاد، ۱۳۹۴)

مفهوم سلامت/ سلامت روانی

یکی از محورهای ارزیابی سلامت جوامع مختلف، بهداشت روانی آن جامعه است. سلامت روانی نقش مهمی در تضمین پویایی و کارآمدی هر جامعه ایفا می کند. مفهوم سلامت روانی در واقع جنبه هایی از مفهوم کلی سلامت است. در واقع فردی که دارای سلامت روانی است از عملکرد و کیفیت زندگی بهتری در مقایسه با دیگران برخوردار می باشد. (توکل زاده، ۱۳۹۲)

مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی^۱

مسئولیت پذیر بودن یعنی پاسخگو بودن در برابر خودمان، کسی یا چیزی. مسئولیت پذیری به عنوان یک الزام و تعهد درونی از سوی فرد برای انجام مطلوب همه فعالیت هایی که بر عهده او گذاشته شده است، تعریف می شود که از درون فرد سرچشمه می گیرد. فردی که مسئولیت کاری را بر عهده می گیرد، توافق می کند که یک سری فعالیت ها و کارها را انجام دهد یا بر انجام این کارها توسط دیگران نظارت داشته باشد. یک فرد با اخلاق مسئولیت کارها و پاسخگویی در برابر آن ها را به عهده می گیرد. افرادی که مسئولیتی را قبول می کنند کارهای خود را به موقع و با تمام تلاش انجام می دهند و در صورتی که در کار خود اشتباه کنند با تمامی سعی خود در اصلاح آن می کوشند. (شومیکر^۲، ۲۰۱۱).

مسئولیت اقتصادی^۳

مسئولیت اقتصادی پایه و اساس و شالوده همه ابعاد در هرم مسئولیت اجتماعی شرکت است. به عقیده کارول این بعد بعدی زیربنایی است، زیرا سازمان باید به منظور ابقای خود در بازار و منفعت رسانی به جامعه، سودآوری و بهره وری داشته باشد. (کاظمی، ۱۳۹۵).

مسئولیت قانونی^۴

مسئولیت قانونی و حقوقی که در درجه کمتری از اهمیت نسبت به بعد قبلی قرار دارد، نشان دهنده این اصل است که هر کسب و کارمستلزم پیروی از قوانین و مقررات تعیین شده به صلاح همگان است (جمالی و میرشک، ۲۰۰۶) وظایف قانونی مستلزم پیروی از قانون و احترام به مقررات است (شاهین و زایری، ۲۰۰۹)

۳-۷- مسئولیت اخلاقی^۵

مسئولیت اخلاقی مهم ترین بعدی است که کارول مطرح کرده است. این بعد انتظارات جامعه از سازمان را مطرح می کند و مبنی بر این است که سازمان به ارزش ها و هنجارهای جامعه توجه دارد و به آن ها احترام می گذارد و فراتر از چارچوب قوانین مکتوب عمل می کند (جمالی و میرشک، ۲۰۰۸).

¹ Organizational social responsibility

² Shoemaker

³ Economic responsibility

⁴ legal responsibility

⁵ Moral responsibility

مسئولیت بشردوستانه^۱

مسئولیت بشردوستانه، تلاش داوطلبانه سازمان به منظور رسیدگی به مسائل و معضلات جامعه است این مسئولیت یعنی صرف نظر کردن از پول و زمان در جهت خدمات رسانی، همکاری ها و کمک های داوطلبانه که در مورد مشروعیت و حد و مرز مسئولیت اجتماعی شرکت ها بر این موضوع اتفاق نظر وجود ندارد. (معمارزاده طهران و وزیرنظام دوست، ۱۳۹۲).

سوابق و پیشینه داخلی و خارجی تحقیق

پیشینه و سوابق (داخلی)

ربیعی و همکاران سال (۱۳۹۹)، در پژوهشی تحت عنوان "تدوین مدل ارتباطی هوش اجتماعی و مسئولیت پذیری اجتماعی (مورد مطالعه: دانشجویان ورزشکار دانشگاه علوم انتظامی امین)" با هدف بررسی تدوین مدل ارتباطی هوش اجتماعی و مسئولیت پذیری اجتماعی دانشجویان ورزشکار دانشگاه علوم انتظامی امین پرداختند. نتایج حاصل از یافته های تحقیق نشان می دهد: که هوش اجتماعی به عنوان مؤلفه ی مهمی از سرمایه ی انسانی بر ابعاد اخلاقی، اقتصادی و قانونی مسئولیت پذیری اجتماعی دانشجویان ناجا، بسیار اثرگذار است. شمسی سال (۱۳۹۸) در مقاله ای با عنوان "رابطه توانایی حل مسأله اجتماعی با هوش هیجانی و هوش اجتماعی زنان پلیس (مورد مطالعه: زنان پلیس کلانتری های شهر تهران)" با هدف بررسی رابطه توانایی حل مسأله اجتماعی با هوش هیجانی و هوش اجتماعی زنان پلیس است. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی و نیز هوش اجتماعی زنان پلیس با مهارت حل مسأله اجتماعی آنان رابطه معناداری وجود دارد. آزاده دل و احمدی سال (۱۳۹۷)، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی نقش تعدیل گر هوش هیجانی بر رابطه سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان (مطالعه موردی دیوان محاسبات کشور) با هدف بررسی نقش تعدیل گری هوش هیجانی بر رابطه سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان پرداختند. نتایج حاصل از یافته های تحقیق نشان می دهد: که هوش هیجانی رابطه بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان دیوان محاسبات کشور را تعدیل می کند، علاوه برآن، نشان داده شد که رابطه مثبت و معناداری بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان دیوان محاسبات کشور وجود دارد. کریمی و همکاران سال (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه رشد اجتماعی با هوش هیجانی و سلامت روان در دانش آموزان آهسته گام" با هدف بررسی رابطه رشد اجتماعی با هوش هیجانی و سلامت روان در دانش آموزان آهسته گام پرداختند؛ بنابراین، توجه به متغیرهای هوش هیجانی و سلامت روان نقش حیاتی در پیش بینی رشد اجتماعی دارد. علیزاده اقدم و همکاران سال (۱۳۹۵) در تحقیقی تحت عنوان "بررسی رابطه هوش اجتماعی با قابلیت کارآفرینی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه تبریز" با هدف بررسی ارتباط بین هوش اجتماعی با قابلیت کارآفرینی دانشجویان تحصیلات تکمیلی انجام گرفته است. نتایج نشان می دهد: ارتباط معنی داری بین هوش اجتماعی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه تبریز با قابلیت کارآفرینی آنان وجود دارد.

پیشینه و سوابق (خارجی)

سنگشان^۲ و همکارش (۲۰۱۹) در مطالعه ای با عنوان "هوش هیجانی، کار عاطفی، حمایت سازمانی درک شده و رضایت شغلی یک مدل میانجیگری تعدیل شده" به بررسی اثرات تعدیل هوش هیجانی و کار عاطفی بر رضایت شغلی

^۱ Humanitarian responsibility

^۲ Sangshan

را پرداختند. نتایج نشان داد: که تا حدی هوش هیجانی بر رضایت شغلی اثر واسطه دارد، پشتیبانی سازمانی ادراک شده به طور موثر میانجیگری اثری عمیق بین هوش هیجانی و رضایت شغلی را تعدیل می کند. بویاتزیس؛ گاسکین و وای^۱ (۲۰۱۵) به بررسی تأثیر هوش اجتماعی و عاطفی بر رفتار کاری پرداختند و دریافتند که هوش اجتماعی و عاطفی پس از آنکه قابلیت اندازه گیری پیدا کند، می تواند به عنوان پیش بینی کننده نتایج هم در شغل و هم در زندگی، راهگشا باشد. شمس الدین و عبدالرحمان^۲ (۲۰۱۴) با بررسی رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی نمایندگی یک مرکز تماس، نتیجه گرفتند که بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، هوش هیجانی به ابعاد عملکرد شغلی کمک می کند، اما بین جنسیت و تأثیر آن بر هوش هیجانی با عملکرد شغلی رابطه ای وجود ندارد. بوم باربارا^۳ (۲۰۱۱) در پژوهش خود تحت عنوان هوش اجتماعی بالا و رشد کارآفرینان در ارتباط با رشد سرمایه گذاری های جدید در سال نشان دادند که هوش اجتماعی بالا تأثیر زیادی بر رشد کارآفرینی دارد.

نوع روش تحقیق

پژوهش حاضر بر مبنای ماهیت روش جزو تحقیقات توصیفی از شاخه پیمایشی محسوب می شود. تحقیق توصیفی شامل مجموعه روشهایی است که هدف آنها توصیف کردن شرایط یا پدیده های مورد بررسی است. اجرای تحقیق توصیفی می تواند صرفاً برای شناخت بیشتر شرایط موجود یا یاری دادن به فرایند تصمیم گیری باشد.

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری تحقیق

در این پژوهش جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان که در شرکت پتروشیمی کارون فعالیت دارند با تعداد ۱۰۰۰ در نظر گرفته شده است. در این پژوهش، براساس فرمول جدول مورگان حجم نمونه ۲۷۸ نفر می باشد؛ که از روش نمونه گیری طبقه ای نسبی و غیراحتمالی می باشد.

روش و ابزار جمع آوری داده ها

در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. پس از آن که مفاهیم و فرضیه های تحقیق به طور کامل شکل گرفتند و نمونه مناسبی انتخاب شد، قدم بعدی تهیه ابزار تحقیق برای جمع آوری داده هاست. در تحقیق حاضر، ابزار عمده برای جمع آوری داده ها، پرسشنامه می باشد.

جدول ۱: تعداد و شماره سوالات هر متغیر در پرسشنامه

متغیر	تعداد سوال	شماره سوال	مقدار آلفای کرونباخ	منبع پرسشنامه
هوش اجتماعی	۷	۱ تا ۷	۰/۹۲	سیلورا و همکاران (۲۰۰۱)
	۷	۸ تا ۱۴	۰/۸۸	
	۷	۱۵ تا ۲۱	۰/۹۱	
سلامت روان	۳	۱ تا ۳	۰/۹۳	کیز (۲۰۰۲)
	۶	۴ تا ۹	۰/۹۶	
	۵	۱۰ تا ۱۴	۰/۹۰	
مسئولیت اقتصادی	۶	۱ تا ۶	۰/۹۰	کارول (۱۹۹۱)

¹ Boyatzis; Gaskin and Wow

² Shamsuddin and Abdul Rahman

³ Boom Barbara

منبع پرسشنامه	مقدار آلفای کرونباخ	شماره سوال	تعداد سوال	متغیر
	۰/۹۲	۷ تا ۱۳	۷	مسئولیت قانونی
	۰/۹۰	۱۴ تا ۲۱	۸	مسئولیت اخلاقی
	۰/۸۸	۲۲ تا ۲۵	۴	مسئولیت بشردوستانه

روش تجزیه و تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل عبارت است از روشی که از طریق آن کل فرایند پژوهشی، از انتخاب مسأله تا دسترسی به یک نتیجه هدایت می شود. تجزیه و تحلیل داده های آماری در این تحقیق بوسیله نرم افزار SPSS²⁴ انجام شده است.

یافته های جمعیت شناختی

مشخصات پاسخگویان در این مطالعه با استفاده از چهار وضعیت جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت در شرکت پتروشیمی کارون مورد بررسی قرار گرفته است.

از بین ۲۷۸ نفر پاسخ دهنده ۴۸ نفر (۱۷/۴ درصد) از نمونه ها زن و ۲۳۰ نفر (۸۲/۶ درصد) از نمونه ها مرد بوده است. ۱۹ نفر (۰/۰۶ درصد) در بازه سنی کمتر از ۳۰ سال، ۲۱۲ نفر (۷۶/۲ درصد) در بازه سنی ۳۱-۴۰ سال، ۳۷ نفر (۱۳/۶ درصد) در بازه سنی ۴۱-۵۰ سال و ۱۰ نفر (۰/۰۳ درصد) در بازه سنی بالاتر از ۵۰ سال سن هستند. ۵۳ نفر (۰/۱۹ درصد) دارای تحصیلات دیپلم، ۷۳ نفر (۲۶/۴ درصد) دارای تحصیلات فوق دیپلم و ۱۲۱ نفر (۴۳/۳ درصد) دارای تحصیلات - لیسانس، ۳۱ نفر (۱۱/۳ درصد) دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر هستند. ۶۴ نفر (۲۳/۲ درصد) سابقه خدمت ۵-۱ سال، ۱۲۵ نفر (۴۴/۳ درصد) ۱۰-۶ سال، ۷۸ نفر (۲۸/۸ درصد) ۱۵-۱۱ سال و ۱۱ نفر (۰/۰۳ درصد) بالای ۱۵ سال دارند.

یافته های توصیفی

یافته های توصیفی میانگین و انحراف معیار متغیرهای اصلی پژوهش در جدول ۲ گزارش شده است

وضعیت توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول ۲: وضعیت توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	ابعاد	تعداد	میانگین	انحراف معیار
هوش اجتماعی	پردازش اطلاعات اجتماعی	۲۷۸	۳/۳۱۳	۰/۸۲۶
	مهارتهای اجتماعی	۲۷۸	۳/۴۹۶	۰/۸۶۸
	آگاهی اجتماعی	۲۷۸	۳/۴۰۴	۰/۷۷۱
سلامت روان	بهزیستی هیجانی	۲۷۸	۲/۷۸۷	۰/۷۸۷
	سلامت ذهنی	۲۷۸	۳/۳۹۶	۰/۷۷۷
	سلامت اجتماعی	۲۷۸	۳/۴۳۵	۰/۸۴۷
مسئولیت پذیری		۲۷۸	۲/۷۷۱	۰/۵۷۵

بر اساس جدول ۲ نتایج نشان می دهد که میانگین ابعاد هوش اجتماعی شامل: آگاهی اجتماعی، مهارتهای اجتماعی و پردازش اطلاعات اجتماعی به ترتیب: ۳/۳۱۳، ۳/۴۹۶ و ۳/۴۰۴ می باشد؛ و میانگین ابعاد سلامت روان شامل: بهزیستی

هیجانی، سلامت ذهنی و سلامت اجتماعی به ترتیب: ۲/۷۸۷، ۳/۳۹۶ و ۳/۴۳۵ می باشد. میانگین متغیر وابسته مسئولیت-پذیری ۲/۷۷۱ می باشد.

آزمون بررسی نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف^۱

در این مرحله به بررسی نتایج حاصل از آزمون مزبور در مورد هر یک از متغیرها می پردازیم و بر اساس نتایج حاصل، از آزمون مناسب برای بررسی صحت و سقم فرضیات تحقیق استفاده می کنیم. آزمون فرض:

H_0 : داده ها نرمال است ((اده ها از جامعه نرمال آمده اند).

H_1 : داده ها نرمال نیست ((اده ها از جامعه نرمال نیامده اند).

اگر مقدار سطح معنی داری (sig) بزرگتر از مقدار خطا ۰/۰۵ باشد فرض صفر تایید می شود و در صورتی که مقدار سطح معنی داری کوچکتر از مقدار خطا ۰/۰۵ باشد فرض یک تایید می شود.

جدول ۳: نتایج آزمون نرمال بودن

متغیر	مؤلفه ها	تعداد	کولموگروف اسمیرنوف	سطح معنی دار	نرمال بودن
هوش اجتماعی	پردازش اطلاعات اجتماعی	۲۷۸	۱/۱۱۰	۰/۱۷۱	نرمال است
	مهارت های اجتماعی	۲۷۸	۱/۰۷۰	۰/۲۹۱	نرمال است
	آگاهی اجتماعی	۲۷۸	۰/۵۷۴	۰/۸۹۷	نرمال است
سلامت روان	بهزیستی هیجانی	۲۷۸	۱/۳۲۱	۰/۰۶۱	نرمال است
	سلامت ذهنی	۲۷۸	۱/۰۵۸	۰/۲۹۹	نرمال است
	سلامت اجتماعی	۲۷۸	۰/۸۹۰	۰/۴۰۷	نرمال است
مسئولیت پذیری		۲۷۸	۰/۱۳۱	۰/۰۶۷	نرمال است

با توجه به نتایج جدول ۳ چون مقدار سطح معنی داری برای متغیرها بزرگتر از مقدار خطا ۰/۰۵ می باشد ($\text{sig} > 0.05$) توزیع نرمال است و از آزمون های پارامتریک استفاده می شود.

آزمون فرضیه های پژوهش

چون متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال هستند پس باید از آزمون های پارامتریک استفاده شود، جهت بررسی فرضیات پژوهش، چون تاثیر متغیر مستقل بر وابسته در فرضیه باید مورد بررسی قرار بگیرد، از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون ساده جهت بررسی فرضیه های پژوهش استفاده می شود.

¹ Kolmogorov-Smirnov

جدول ۴: بررسی همبستگی بین متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱	هوش اجتماعی	۱								
۲	سلامت روان	۰/۳۸۰**	۱							
۳	پردازش اطلاعات اجتماعی	۰/۳۶۸**	۰/۷۳۵**	۱						
۴	مهارتهای اجتماعی	۰/۶۱۵**	۰/۷۵۸**	۰/۷۰۸**	۱					
۵	آگاهی اجتماعی	۰/۴۴۴**	۰/۳۱۵**	۰/۱۲۳	۰/۱۴۸	۱				
۶	بهزیستی هیجانی	۰/۲۰۶**	۰/۷۴۰**	۰/۴۸۶**	۰/۴۹۶**	۰/۰۶۴**	۱			
۷	سلامت ذهنی	۰/۳۱۹**	۰/۴۷۱**	۰/۱۱۳	۰/۰۸۷	۰/۱۸۶*	۰/۲۸۰**	۱		
۸	سلامت اجتماعی	۰/۲۷۱**	۰/۶۸۸**	۰/۳۹۹**	۰/۴۹۱**	۰/۰۲۶	۰/۵۰۸**	۰/۱۸۵*	۱	
۹	مسئولیت پذیری کارکنان	۰/۲۳۲**	۰/۷۳۲**	۰/۴۶۵**	۰/۵۸۵**	۰/۰۳۲	۰/۴۸۳**	۰/۱۵۰	۰/۶۴۳**	۱

**p<0/001

*p<0/05

نتایج جدول ۴ حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد: که هوش اجتماعی با سلامت روان ($\text{sig} = 0/000$ ؛ $r = 0/380$) ارتباط مثبت و مستقیم دارد، ابعاد هوش اجتماعی شامل: آگاهی اجتماعی ($\text{sig} = 0/001$ ؛ $r = 0/368$)، مهارتهای اجتماعی ($\text{sig} = 0/000$ ؛ $r = 0/615$)، پردازش اطلاعات اجتماعی ($\text{sig} = 0/001$ ؛ $r = 0/444$)، همچنین ابعاد سلامت روان شامل: بهزیستی هیجانی ($\text{sig} = 0/000$ ؛ $r = 0/206$)، سلامت ذهنی ($\text{sig} = 0/002$ ؛ $r = 0/319$)، سلامت اجتماعی ($\text{sig} = 0/001$ ؛ $r = 0/271$) با مسئولیت پذیری کارکنان ($\text{sig} = 0/000$ ؛ $r = 0/232$) رابطه‌ی مثبت و معنی داری وجود دارد.

فرضیه اصلی اول تحقیق

بین هوش اجتماعی با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود دارد.

H0: بین هوش اجتماعی با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود ندارد.

H1: بین هوش اجتماعی با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود دارد.

جدول ۵: خلاصه مدل

مدل	R	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	مقدار خطای تخمین
۱	۰/۶۹۲	۰/۳۴۹	۰/۳۴۳	۶/۹۵۳

جدول ۶: ضرایب رگرسیون ساده

مدل	ضرایب استاندارد نشده		t	سطح معنی داری
	B	خطای انحراف استاندارد		
عدد ثابت	۰/۳۰۲	۴/۵۶۵	-	۰/۰۰۱
مسئولیت پذیری کارکنان	۰/۵۹۵	۰/۰۷۹	۰/۶۹۲	۷/۵۳۹

با در نظر گرفتن نتایج جدول ۶، مشاهده می شود در سطح دوم معنی داری برای متغیر مسئولیت پذیری کارکنان کمتر از خطای استاندارد ($P < ۰/۰۵$ و $p = ۰/۰۰۱$) است و آماره t بیشتر از استاندارد $۱/۹۶$ ($t = ۷/۵۳۹$) است که نشان بر پیش بینی مستقیم متغیر ملاک (مسئولیت پذیری کارکنان) توسط متغیر پیش بین (هوش اجتماعی) دارد؛ بنابراین فرض صفر با اطمینان ۹۵٪ تایید نمی شود؛ یعنی فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر اینکه بین هوش اجتماعی با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود دارد، تایید می شود.

فرضیه اصلی دوم

بین سلامت روان با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود دارد.

H0: بین سلامت روان با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود ندارد.

H1: بین سلامت روان با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود دارد.

جدول ۷: خلاصه مدل

مدل	R	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	مقدار خطای تخمین
۱	۰/۴۸۲	۰/۲۴۲	۰/۲۳۵	۷/۵۰۴

جدول ۸: ضرایب رگرسیون ساده

مدل	ضرایب استاندارد نشده		t	سطح معنی داری
	B	خطای انحراف استاندارد		
عدد ثابت	۱۳/۰۴۰	۷/۷۳۵	-	۳/۴۹۱
مسئولیت پذیری کارکنان	۰/۲۸۲	۰/۰۴۸	۰/۴۸۲	۵/۸۱۳

با در نظر گرفتن نتایج جدول ۸، مشاهده می شود در سطح دوم معنی داری برای متغیر مسئولیت پذیری کارکنان کمتر از خطای استاندارد ($P < 0/05$ و $p = 0,001$) است و آماره t بیشتر از استاندارد $1/96$ ($t = 5/813$) است که نشان بر پیش بینی مستقیم متغیر ملاک (مسئولیت پذیری کارکنان) توسط متغیر پیش بین (سلامت روان) دارد؛ بنابراین فرض صفر با اطمینان ۹۵٪ تایید نمی شود؛ یعنی فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر اینکه بین سلامت روان با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود دارد، تایید می شود.

بحث و نتیجه گیری

چون متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال هستند پس باید از آزمون های پارامتریک استفاده شود، جهت بررسی فرضیات پژوهش، چون تاثیر متغیر مستقل بر وابسته در فرضیه باید مورد بررسی قرار بگیرد و از آزمون های همبستگی پیرسون و رگرسیون ساده جهت بررسی فرضیه های پژوهش استفاده می شود. جهت رابطه بین متغیرهای تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد: هوش اجتماعی با سلامت روان و ابعاد هوش اجتماعی شامل: آگاهی اجتماعی، مهارت های اجتماعی، پردازش اطلاعات اجتماعی، همچنین ابعاد سلامت روان شامل: بهزیستی هیجانی، سلامت ذهنی، سلامت اجتماعی با مسئولیت پذیری کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. شخصیت یک فرد در زندگی، زاینده استعداد های عاطفی نهفته است نه ضریب هوشی. آنچه که مسلما در مورد رهبران بزرگ و موفق سازمان ها می دانیم این است که لزوما آنها باهوش ترین فرد سازمان از لحاظ ضریب هوشی نیستند، بلکه آنها شعور عاطفی بالاتری نسبت به سایرین دارند و به همین وسیله افراد را به سمتی که در نظر دارند سوق می دهند. باید گفت رمز نفوذ آنها بر افراد همین نکته است مدیران یک سازمان برای انطباق با تغییرات و به منظور بقا و رشد در محیط های جدید، ویژگی های خاصی را می طلبد که عموما مدیران برای پاسخ به آنها با مشکلات بسیاری مواجه می شوند. یکی از مهمترین خصیصه هایی که می تواند به رهبران و مدیران در پاسخ به این تغییرات کمک کند، هوش اجتماعی است و این موضوع می تواند بر مسئولیت پذیری اجتماعی تاثیر گذار باشد. مسئولیت پذیری را می توان احترام به حقوق دیگران و جوابگویی نسبت به اعمال خود دانست. با توجه به این که مسئولیت پذیری در دنیای امروزی امری مهم و یکی از ابعاد و نشانه های سلامت روان است، این مؤلفه و شناسایی ارزشهای فردی در پیشگیری یا کاهش ابتلاء افراد به انواع ناهنجاریهای رفتاری، اجتماعی، اختلالهای روانی و شخصیتی نقش مؤثری دارند. داشتن حس همکاری، وظیفه شناسی و تعهد است و افزایش این موارد باعث کاهش اضطراب، کارکرد بالای اجتماعی و همچنین حس مفید بودن و کاهش افسردگی می شود. بنابراین، منطقی به نظر می رسد کارکنان شرکت پتروشیمی کارون که مسئولیت پذیری بیشتری دارند سطوح سلامت روان در آنها بالاتر است.

نتایج بدست آمده به دست آمده با نتایج مطالعاتی این یافته با یافته های پژوهش حسینی و محمدی فر (۱۳۹۶)، شریفیان و خلیلی (۱۳۹۴)، تمک، ایشان (۱۳۹۳)، امامی (۱۳۹۲)، بیگدلی و همکاران (۱۳۹۲)، مصطفی نژاد و درتاج (۱۳۹۰)، رضایی و خلیل زاده (۱۳۸۸)، برکینگ و ووپرمن (۲۰۱۷)، گرشام و گولون (۲۰۱۲) همراستا می باشد.

پیشنهادهای کاربردی

پیشنهادهای کاربردی فرضیه های اصلی

فرضیه اصلی ۱: بین هوش اجتماعی با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود دارد.

- به مدیران شرکت پتروشیمی کارون در استخدام نیرو، به ویژه در بعد مسئولیت پذیری اجتماعی به هوش اجتماعی آنان توجه داشته باشند.
- نیروهای آموزش دیده و آموزش دهنده در شرکت پتروشیمی کارون درک و برآورد کاملی از مهارت های فردی گوناگون (ذهنی، فکری و آگاهی افراد)، صلاحیت ها، شایستگی ها و دانش اجتماعی موجود و در مجموع از تفاوت های فردی داشته باشند تا کارکنان بتوانند در ابعاد گوناگون مسئولیت پذیری اجتماعی در حین انجام کار خود موفق باشند.

فرضیه اصلی ۲: بین سلامت روان با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود دارد.

- برای بالا بردن مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی به مداخله های درمانی و آموزشی با هدف کاهش افسردگی برنامه ریزی شود.
- هنگام استخدام، مدیران نسبت به تعیین میزان سلامت روان به منظور تعیین مسئولیت پذیر بودن فرد، اقدام لازم صورت پذیرد.
- ایجاد روابط درست با افراد و پذیرش حس مسئولیت مبتنی به تصمیم گیری های مورد نظر افراد می تواند از کنترل های بیرونی کاسته و به فرد کمک می کند بر خود مسلط بوده و مسئولیت وظایف خود را بپذیرد.

پیشنهادهای کاربردی فرضیه های فرعی

فرضیه فرعی ۱: بین آگاهی اجتماعی با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود دارد.

- به منظور ارتقای مسئولیت پذیر بودن کارکنان در طی کار خصوصا برای کارکنان جدیدالورود کلاسهای آموزشی با محوریت مهارت اجتماعی، آموزش کار تیمی، آموزش نحوه ی نحوه ی انجام کار به صورت مستمر برگزار گردد.
- فرضیه فرعی ۲: بین مهارت های اجتماعی با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود دارد.**

- شرکت پتروشیمی کارون باید به آموزش و تقویت مهارت ها و قابلیت های اجتماعی و از جمله مسئولیت پذیری در عرصه های فردی و اجتماعی در میان کارکنان خود پردازد.

فرضیه فرعی ۳: بین پردازش اطلاعات اجتماعی با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود دارد.

- سازوکارهای لازم ایجاد و حفظ ارتباطات نزدیک در محل کار، نظام پیشنهادات، نظام تشویق در شرکت پتروشیمی کارون برای ذخیره، بازیابی و تسهیم و پردازش اطلاعات اجتماعی و... برای حمایت از مسئولیت پذیری اجتماعی در شرکت پتروشیمی کارون به طور مستمر وجود داشته باشد.
- سیستم های اطلاعاتی و گزینشی نیروی انسانی شرکت پتروشیمی کارون بایستی به نحوی طراحی شوند که نیروی انسانی دارای مسئولیت پذیری اجتماعی بالا را جهت تصدی پست های کلیدی خود قرار دهند.

فرضیه فرعی ۴: بین بهزیستی هیجانی بامسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود دارد.

- به دلیل تاثیرگذار بودن هیجانات بر سلامت روان، اتخاذ تدابیری برای آموزش شیوه های کنترل هیجان و تنظیم عواطف می تواند در فرایند بهبود مسئولیت پذیر بودن شرکت پتروشیمی کارون موثر باشد.
- با داشتن علاقه و رضایت به کار بین کارکنان شرکت پتروشیمی می توان موجب افزایش حس مسئولیت های اجتماعی شد.

فرضیه فرعی ۵: بین سلامت ذهنی بامسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود دارد.

- با افزایش سلامت ذهنی در بین کارکنان شرکت پتروشیمی می تواند اعتماد آنان نسبت به سایر افراد شرکت و نهادهای اجتماعی افزایش یابد که موجب افزایش حس مسئولیت های اجتماعی است.
- با داشتن خود مختاری بین کارکنان شرکت پتروشیمی می توان موجب افزایش حس مسئولیت های اجتماعی شد.
- با ایجاد هدفمندی بین کارکنان شرکت پتروشیمی می توان موجب افزایش حس مسئولیت های اجتماعی شد.

فرضیه فرعی ۶: بین سلامت اجتماعی با مسئولیت پذیری کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون رابطه وجود دارد.

- با تقویت سلامت اجتماعی کارکنان شرکت پتروشیمی کارون که بر مبنای ارتباطات فردی و اجتماع پیرامونی خود پایه ریزی شده است، می تواند موجب تقویت مسئولیت پذیری کارکنان شود.
- با استفاده از پتانسیل های موجود و حس مشارکت طلبی کارکنان در شرکت پتروشیمی کارون، زمینه ها را برای گسترش هر چه بیشتر میزان نشاط و سرزندگی در کارکنان شرکت ایجاد و موجب افزایش حس مسئولیت پذیری بیشتری می شود.

منابع

۱. آزاده دل، محمد رضا، ایوب احمدی، (۱۳۹۷)، بررسی نقش تعدیل گر هوش هیجانی بر رابطه سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان (مطالعه موردی دیوان محاسبات کشور)، نشریه علمی حسابرسی، سال هجدهم شماره ۷۱، صص ۲۳-۳۲.
۲. استرت، ایملی (۱۳۹۱)، هوش هیجانی (هوش عاطفی) از مدیریت تا رهبری. (ترجمه مونا فتحعلی و هومن اهرامی). تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
۳. امانی، سعیده، برجعلی، احمد و سهرابی، فرامرز (۱۳۹۰)، اثربخشی آموزش مهارت زندگی بر بهبود سلامت عمومی دانش آموزان دختر سال سوم متوسطه. همایش منطقه ای کودک و نوجوان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه ۱-۱۷.
۴. جلیلی آبکنار، سده سمیه، (۱۳۸۹)، آموزش مهارت های اجتماعی به دانش آموزان آسیب دیده شنوایی، تعلیم و تربیت استثنایی، ۶۶، ۱۰۴-۷۲.
۵. ربیعی، داود، مدبری، بهنام، محمودی، محمود، (۱۳۹۹)، تدوین مدل ارتباطی هوش اجتماعی و مسئولیت پذیری اجتماعی (مورد مطالعه: دانشجویان ورزشکار دانشگاه علوم انتظامی امین)، نشریه علمی انتظام اجتماعی، سال دوازدهم، شماره سوم.

۶. سلطانی، ایرج، (۱۳۸۹)، پرورش سرمایه های انسانی. اصفهان، انتشارات ارکان دانش.
۷. شعبانی، عباس، (۱۳۹۷)، مطالعه مسئولیت پذیری اجتماع ی و اخلاق حرفه ای در سازمان های ورزشی کشور. فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، ۱۰(۳۸)، صص ۴۶-۶۶
۸. شمسی، معصومه، (۱۳۹۸)، رابطه توانایی حل مسأله اجتماعی با هوش هیجانی و هوش اجتماعی زنان پلیس (مورد مطالعه: زنان پلیس کلانتری های شهر تهران)، دو فصلنامه مطالعات پلیس زن، سیزدهم، شماره ۱۳، صص ۵۵-۶۷.
۹. علیزاده اقدم، محمداقبر، عباس زاده، محمد، حیاتی، صفر، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه هوش اجتماعی با قابلیت کارآفرینی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه تبریز، مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، دوره ۵، شماره ۳.
۱۰. علامه، سیدمحسن، نجیبه، عباسی رستمی؛ فرانک، صفری شاد (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر هوش اجتماعی و هوش هیجانی برسبک رهبری مدیران. مجله مدیریت توسعه و تحول ۷(۲۲). صص ۶۳-۷۰.
۱۱. فریدی، محمدرضا (۱۳۹۱)، مطالعه رابطه بین هوش هیجانی و هوش اجتماعی با عملکرد کارکنان آموزشی دانشگاه شاهد، پایان نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، دانشکده علوم انسانی
۱۲. کریمی، مسعود، عاشوری، محمد، سالمی خامنه، علیرضا، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه رشد اجتماعی با هوش هیجانی و سلامت روان در دانش آموزان آهسته گام، فصلنامه توانمندسازی کودکان استثنایی، سال ۸، شماره ۲۳.
۱۳. کاظمی، سلیم، (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی، مسئولیت پذیری اجتماعی با جامعه پذیری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی گروه علوم تربیت، دانشگاه ارومیه.
۱۴. معمارزاده طهران، غلامرضا؛ وزیر نظام دوست، معصومه، (۱۳۸۹). بررسی عوامل موثر بر مسئولیت اجتماعی سازمان- های دولتی ایران (نیروگاه برق طرشت)، فصلنامه مدیریت دولتی، ۱(۲): ۱۰-۱۲۹.
15. Boyatzis, R. E., Ratti, F., (2015), Emotional, social and cognitive competencies distinguishing effective Italian managers and leaders in a private company and cooperatives, *Journal of Management Development*, Vol. 28, No. 9, Pp. 821-833.
16. Boyatzis, R. E., Ratti, F., (2009), Emotional, social and cognitive competencies distinguishing effective Italian managers and leaders in a private company and cooperatives, *Journal of Management Development*, Vol. 28, No. 9, Pp. 821-833.
17. Fellingner, J., Holzinger, D., & Pollard, R. (2012). Mental health of deaf people. *The Lancet*, 739, 1037-1044.
18. Marecki, Jennifer (2013), the Importance of Social Intelligence for Entrepreneurial Leaders, TIBA Bachelor Thesis Conference, Enschede, the Netherlands, University of Twente.
19. Nijholt A, Stock O, Nishida T (2009), Social intelligence design in ambient intelligence. *AI & society*. Vol.24, No.1, Pp.1-3
20. Shoemaker, D. (2011). Attributability, answerability, and accountability: Toward a wider theory of moral responsibility. *Ethics*, 121(3), 602-632.
21. Shamsuddin, N; Abdul Rahman. (2013). The Relationship between Emotional Intelligence and Job Performance of Cal Center Agent. *Social and Behavioral Sciences*, 129, 75-81.

Investigating the relationship between social intelligence and mental health with employee responsibility in Karoon Petrochemical Company

Alireza Kamkar Hafashjani¹

Date of Receipt: 2021/12/10 Date of Issue: 2022/01/11

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between social intelligence and mental health with employee responsibility in Karun Petrochemical Company. The research method was applied in terms of purpose and descriptive-correlational in nature. The statistical population of the study was all the employees of Karun Petrochemical Company with 1000 people, from whom 278 people were selected, based on the formula of Corsey and Morgan. In the present study, two methods of library and field have been used to collect information. The data measurement tool was a questionnaire which is one of the standard social intelligence questionnaires; Silura et al. (2001), Mental Health; Keys Mental Health (2002) and Responsibility; Carroll (1991) was used and its validity has been tested and confirmed by experts and its reliability has been confirmed by Cronbach's alpha coefficient. To analyze the data using SPSS software and data at the level of descriptive statistics, frequency tables and graphs based on demographic characteristics and at the level of inferential statistics, Golmokrov-Smirnov test, Pearson correlation coefficient test and simple regression test were used. The results indicate that there is a relationship between social intelligence and mental health with the responsibility of employees in Karun Petrochemical Company. Based on the findings, it can be concluded that having social intelligence can affect social responsibility and employees who have more responsibility have higher levels of mental health.

Keywords

Social intelligence, mental health, Social Responsibility, Karun Petrochemical Company

1. Master of Public Administration - Human Resources Development, Karun Petrochemical Company. (Alireza.kamkar.hm@gmail.com)