



Comparison of emotional intelligence and cognitive ability in students with and without a faking response

Mahdie Aali¹ | Hassan Mahmoudian²

1. M.A. of Family Counseling, Department of Educational Sciences, Faculty of Education and Psychology, Islamic Azad University, South-Tehran, Iran. **E-mail:** mahdieaaliii1994@gmail.com
2. **Corresponding Author**, Department of Educational Psychology, Faculty of Education and Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran. **E-mail:** hassan.mahmoodian@gmail.com

Article Info	Abstract
<p>Article Type: Research Article</p> <p>Received Date: 05 March 2022</p> <p>Received in Revised From: 29 May 2022</p> <p>Accepted Date: 18 September 2022</p> <p>Published Online: 15 November 2022</p> <p>Keywords: Faking Response, Emotional Intelligence, Cognitive Ability</p>	<p>The present study aims to compare the emotional and emotional intelligence among students with a faking response. The research method used in this study was Comparative causality. The population of 20,000 students from the Faculty of Psychology and Education was studying in the 1399 - 1400 Open University of South- Tehran. In this research, a sample of 295 students was selected using available sampling in two groups of pretend (149 people) and normal (146 people). They completed emotional intelligence questionnaires of Shot et al (1998) and Nejati cognitive ability (2012). Data were analyzed using multivariate analysis of variance. Considering the significance of F in the variable of emotional intelligence ($F=8.730$ and $p<0.05$) and the significance of the value of F in the variable of cognitive ability ($F=10.773$ and $p<0.05$), the results of variance analysis showed that the emotional intelligence and cognitive ability of students pretended to answer. And normally there is a difference. The average emotional intelligence and cognitive ability in the faking group is higher than the normal group ($p<0.05$). Therefore, it can be said that in the self-report scales, it seems that the respondents have the ability to fake and this ability has a positive relationship with the cognitive ability and emotional intelligence of people, therefore it is necessary to select people and use personality tests should be done according to people's cognitive ability and emotional intelligence.</p>

Cite this article: Aali, M., & Mahmoudian, H. (2022). Comparison of emotional intelligence and cognitive ability in students with and without a faking response. *Journal of Educational Psychology Studies*, 19(47), 98-110

DOI: 10.22111/JEPS.2022.7187



مقایسه‌ی هوش هیجانی و توانایی شناختی در دانشجویان با پاسخ وانمود و عادی

مهديه عالی^۱ | حسن محمودیان^۲

۱. کارشناس ارشد مشاور خانواده، گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران-جنوب، تهران، ایران. رایانامه: mahdieaaliii1994@gmail.com
۲. نویسنده مسئول، گروه روانشناسی تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران. رایانامه: hassan.mahmoodian@gmail.com

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۱۴</p> <p>تاریخ ویرایش: ۱۴۰۱/۰۳/۰۸</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۲۷</p> <p>تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۰۸/۲۴</p> <p>واژگان کلیدی: پاسخ وانمود هوش هیجانی، توانایی شناختی</p>	<p>پژوهش حاضر با هدف مقایسه‌ی هوش هیجانی و توانایی شناختی در دانشجویان با پاسخ وانمود و عادی انجام شد. روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش علی-مقایسه‌ای بود. جامعه آماری ۲۰۰۰۰ نفر از دانشجویان دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی مشغول به تحصیل در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ دانشگاه آزاد تهران جنوب بود. در این پژوهش، نمونه‌ای به تعداد ۲۹۵ نفر دانشجو به شیوه‌ی نمونه‌گیری در دسترس در دو گروه وانمود (۱۴۹ نفر) و عادی (۱۴۶ نفر)، پرسش‌نامه‌های هوش هیجانی شات و همکاران (۱۹۹۸)، توانایی شناختی نجاتی (۱۳۹۲) را تکمیل کردند. داده‌ها با استفاده از روش تحلیل واریانس چندمتغیره، مورد تحلیل قرار گرفتند. با توجه به معناداری F در متغیر هوش هیجانی ($F=8.730$ و $p<0.05$) و نیز معناداری مقدار F در متغیر توانایی شناختی ($F=10.773$ و $p<0.05$) نتایج تحلیل واریانس نشان داد که هوش هیجانی و توانایی شناختی دانشجویان با پاسخ وانمود و عادی تفاوت وجود دارد. میانگین هوش هیجانی و توانایی شناختی در گروه وانمود، بالاتر از گروه عادی است ($p<0.05$)؛ بنابراین می‌توان گفت در مقیاس‌های خودگزارشی، به نظر می‌رسد که پاسخ‌دهندگان، قابلیت وانمود را دارند و این قابلیت، رابطه‌ی مثبتی با توانایی شناختی و هوش هیجانی افراد دارد، از این‌رو لازم است در گزینش افراد و استفاده از آزمون‌های شخصیتی، با توجه به توانایی شناختی افراد و هوش هیجانی افراد صورت گیرد.</p>

استناد به این مقاله: عالی، مهديه و محمودیان، حسن. (۱۴۰۱). مقایسه‌ی هوش هیجانی و توانایی شناختی در دانشجویان با پاسخ وانمود و عادی. مجله مطالعات روانشناسی تربیتی، ۱۹(۴۷)، ۹۸-۱۱۰.

DOI: 10.22111/JEPS.2022.7187

مقدمه

بسیاری از سازمان‌ها، از ابزارهای گزینش کارکنان مانند مصاحبه، آزمون‌های توانایی‌شناختی^۱، زندگی‌نامه و ارزیابی‌های شخصیت استفاده می‌کنند. فرآیند ارزیابی، بخش مهمی از روند استخدام است و اغلب سازمان‌ها از این روش برای پیدا کردن داوطلبان استفاده می‌کنند که باور دارند برای موقعیت مدنظرشان، بهترین هستند. وانمود^۲ می‌تواند در طول بسیاری از این ارزیابی‌ها رخ دهد (بوهل، ملچرز و رولان^۳، ۲۰۲۰). اصطلاح وانمود که به‌عنوان تحریف پاسخ، سوگیری پاسخ، پاسخ غیرصادقانه و ارائه‌ی مطلوب خود، نامیده می‌شود، برای بیان پدیده‌ای نیز به کار می‌رود که در آن، افراد، پاسخ غیرواقعی ارائه می‌کنند. تعریف عمیق‌تر وانمود که توسط کانسل و بورنمن^۴ (۲۰۰۷) ارائه شده، عبارت از تلاش آگاهانه برای ارائه اطلاعات گمراه‌کننده و فریبنده در مورد شخصیت، منابع و تجربیات، با هدف تأثیرگذاری بر دیگران است. توانایی وانمود، توانایی درک این است که یک آزمون شخصیت، چه چیزی را اندازه‌گیری می‌کند و جهت صحیح وانمود کردن به پرسش‌های شخصیتی را تشخیص می‌دهد. هرچه فرد درباره‌ی اینکه «آزمون چه چیزی را اندازه‌گیری می‌کند» و یا اینکه «ویژگی‌های مطلوب یک شغل خاص، به چه چیزی اشاره دارد»، آگاه‌تر باشد، قادر خواهد بود که پاسخ‌های خود به پرسش‌ها را تحریف کند (پراسمارا^۵، ۲۰۱۹). در توافق با این مفهوم که رفتار وانمود یک پدیده‌ی واقعی است، عواملی وجود دارند که در ارائه رفتار وانمود تأثیر دارند. مک فارلند و رایان^۶، تأثیر نگرش‌ها، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری درک شده را با قصد وانمود بررسی کردند و نتایج حاصله نشان داد که در واقع، این عوامل پیش‌بینی‌کننده‌های مهمی برای قصد وانمود هستند. ویژگی‌های مرتبط با توانایی پاسخ وانمود، شامل عوامل گرایشی مانند توانایی‌شناختی^۷، هوش هیجانی^۸ و عوامل تجربی مانند آگاهی از آنچه که اندازه‌گیری می‌شود، می‌باشد و ویژگی‌های آزمون، مانند نوع و قالب پرسش‌ها که تحریف را آسان یا سخت می‌کند، می‌باشد (مکلارنون^۹، ۲۰۱۹).

هوش هیجانی توانایی سازمان‌دهی هیجانات خود و دیگران و همچنین تنظیم هیجانات در موقعیت‌های اجتماعی است (عطادخت، شیخ الاسلامی، حسینی کیاسری و جوکار کمال‌آبادی، ۱۳۹۳). هوش هیجانی به ما در جهت شناخت احساسات فرد از خود و دیگران، مهارت کافی او در ایجاد روابط سالم با دیگران و حس مسئولیت‌پذیری در مقابل اطرافیان کمک می‌کند (جزایری، دلاور و درتاج، ۱۳۹۷). در نتیجه هوش هیجانی یک عامل مهم در تعیین موفقیت فرد در زندگی است و مستقیماً متغیرهای مربوط به خود شخص را تحت تأثیر قرار می‌دهد (سلیمانی، شیخ الاسلامی و

1. cognitive ability
2. faking Behavior
3. Buehl, Melchers, & Roulin
4. Kuncel, & Borneman
5. Prasmara
6. McFarland, & Ryan
7. cognitive ability
8. emotional intelligence
9. Mc_larnton

موسوی، ۱۳۹۵). مدل‌های نظری رفتار وانمود اسنل، سیدل و لوک^۱ (۱۹۹۹) و الینگسون و مک‌فارلند^۲ (۲۰۱۱)، به صراحت به تأثیر هوش هیجانی در وانمود کردن اشاره می‌کند. اسنل (۱۹۹۹) و الینگسون و مک‌فارلند (۲۰۱۱) به‌طور صریح به تأثیر هوش هیجانی بر رفتار وانمود اشاره کرده‌اند. آن‌ها بیان می‌کنند که سطح بالای هوش هیجانی، درک آنچه یک پرسش، سعی در ارزیابی آن دارد را آسان‌تر می‌کند. هوش هیجانی بالا به افراد، بینشی نسبت به رفتارهای تجربه‌شده می‌دهد و این ممکن است به آن‌ها اجازه دهد تا پاسخ‌های خود را به نحو مطلوب انتخاب کنند. به‌صورت خلاصه، اثر هوش هیجانی بر توانایی پاسخ وانمود را می‌توان این‌گونه تعریف کرد: هنگام درخواست برای یک شغل، کارفرما، فرد را در یک موقعیت ارزیابی قرار می‌دهد. متقاضی باید پرسش‌های مصاحبه را در دست داشته باشد تا تأثیر خوبی برجای بگذارد. به‌عبارت‌دیگر، هنگام درخواست برای یک شغل، می‌توان انتظار داشت که فرد تصور کند چه رفتاری در شغل موردنظر، نیاز است و یا انتظار می‌رود و براساس آن، پاسخ دهد. استدلال می‌شود که افراد با سطح بالای مهارت بین فردی، در استفاده از این اطلاعات برای انتخاب پاسخ و یا رفتار مناسب، توانمند هستند (رولین، کرینگ و بینگلی^۳، ۲۰۱۶). رولین، کرینگ و بینگلی (۲۰۱۶) بیان می‌کند که بین مهارت‌های بین فردی و توانایی وانمود، ارتباط وجود دارد. این ویژگی‌ها یا مهارت‌های بین فردی با هوش هیجانی مرتبط است. از این گذشته، هوش هیجانی بالا ممکن است به افراد، بینش بیشتری نسبت به نکات ظریف پیامدهای یک رفتار معین بدهد و این امکان، به آن‌ها اجازه دهد تا پاسخ‌های مناسب‌تری را برای آن موقعیت معین انتخاب کنند؛ بنابراین افرادی که هوش هیجانی بالایی دارند، بهتر می‌توانند در آزمون‌ها وانمود کرده و پاسخ‌هایی را که شانس آن‌ها برای دستیابی به موقعیت موردنظر را افزایش می‌دهد انتخاب کنند. (پلت، لیندن و بورن^۴، ۲۰۱۸).

اکثر نظریه‌های پاسخ وانمود، اتفاق نظر دارند که وانمود موفق نه‌تنها نیاز به انگیزه برای ارائه خود به شیوه‌ای بسیار مطلوب دارد بلکه به توانایی رفتار نیز نیازمند است. توانایی‌های شناختی عبارت‌اند از فرآیندهای عصبی درگیر در اکتساب، پردازش، نگهداری و کاربست اطلاعات که به دلیل ضرورت حل مشکل بوم‌شناختی و هدایت محیط‌های اجتماعی پیچیده، تحول یافته‌اند. باند و دپائولو^۵ (۲۰۰۶) فرض کردند که توانایی‌هایی مانند توانایی ذهنی کلی^۶ و توانایی احساسی-اجتماعی پذیرا و مولد^۷ با وانمود مرتبط هستند؛ بنابراین در کنار توانایی ذهنی کلی، توانایی‌های لازم برای درک موقعیت اجتماعی مانند درک احساسات، شناخت احساسات و هوش هیجانی مربوط به توانایی وانمود است (پراسمارا، ۲۰۱۹). بیشتر رفتار انسان، تابعی از تمایل، انگیزه و توانایی انجام آن است. این معادله، برای رفتار وانمود نیز به کار می‌رود. دانشمندان، نقش توانایی و انگیزه وانمود کردن را در رفتار وانمودی به‌عنوان نقش محرک پیشنهاد می‌کنند. انگیزه و توانایی، دو

1. Snell, Sydell, & Lueke
2. Ellingson, & McFarland
3. Roulin, Krings, & Binggeli
4. Pelt, van der Linden, & Born
5. Bond, & DePaulo
6. cognitive ability
7. emotional intelligence

عامل اصلی و مؤثر در رفتار ساختگی هستند. به بیان ساده‌تر؛ فرد برای وانمود، باید هم مایل و هم قادر به چنین کاری باشد. چارچوب‌های نظری بیان می‌کنند که نیاز متقاضی به شغل جدید و اعتقاد آن‌ها به تقلب برای رسیدن به آن، دو محرک‌های قوی برای وانمود هستند و هر دو نقش مهمی را در رفتار وانمود ایفا می‌کنند. متقاضی، علاوه بر توانایی شناسایی معیارهایی که یک آزمون ارزیابی می‌کند، نیاز به دانش لازم درباره‌ی چگونگی ساخت آزمون‌های شخصیت و همچنین مهارت برای شناسایی صفات مهم برای شغل را دارد. مک‌فارلند و رایان (۲۰۰۰) پیشنهاد می‌کنند که دانش فرد از سازه‌ها به‌طور مثبتی با توانایی وانمود کردن در آن‌ها در ارتباط است. با این حال، توانایی‌شناختی بالا، به‌خودی‌خود باعث وانمود نمی‌شود مگر اینکه انگیزه وانمود وجود داشته باشد و نیز انگیزه وانمود به‌تنهایی منجر به رفتار ساختگی نمی‌شود، این امر تنها در صورتی ممکن است که متقاضی مسلط به وانمود کردن باشد (الینگسون و مک‌فارلند، ۲۰۱۱). تحقیقات قبلی، روابط مثبتی بین توانایی‌شناختی و وانمود نشان می‌دهند. روبی و کومار و براون^۱ (۲۰۱۰) بیان می‌کنند که افراد با توانایی‌شناختی بالاتر بهتر می‌توانند وانمود کنند. ویسولوپولیس، کوکینا و مک‌الریث^۲ (۲۰۰۶) بیان می‌کنند افرادی که هوش عمومی بالا (g) دارند، بهتر می‌توانند نیازهای شغلی و هویتی را تشخیص دهند و هنگامی که این هوش عمومی بالا با هوش هیجانی ترکیب می‌شود، توانایی وانمود افزایش می‌یابد (تت و سیمونت^۳، ۲۰۱۲). هو، لویز و فان^۴ (۲۰۱۹) نشان دادند که رقابت درک شده برای یک شغل بر میزان وانمود متقاضیان تأثیر می‌گذارد. افراد در هنگام پاسخ به پرسش‌نامه‌های شخصیتی به منظور به دست آوردن یک شغل، پاسخ‌های اغراق‌آمیز و نادرستی ارائه می‌دهند. زمانی که افراد در پرسش‌نامه‌های شخصیتی وانمود می‌کنند، ممکن است روایی پرسش‌نامه‌ها کاهش یابد؛ بنابراین کاربرد کمتری برای انتخاب افراد برای استخدام در سازمان‌ها و ماندگاری آن‌ها خواهند داشت. در توافق با این مفهوم که رفتار وانمود یک پدیده واقعی است، ضرورت دارد که به برخی از عواملی که رفتار وانمود را ایجاد می‌کند، اشاره شود که این عوامل می‌توانند به کاهش رفتار وانمود کمک کنند (مک‌فارلند و رایان، ۲۰۰۶).

با توجه به آنچه گفته شد، سؤال اصلی پژوهش این است که آیا میزان هوش هیجانی و توانایی‌شناختی در دانشجویان با پاسخ‌های وانمود و عادی در آزمون‌های شخصیتی تفاوت وجود دارد؟

روش

روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش علی-مقایسه‌ای بود. جامعه آماری ۲۰۰۰۰ نفر از دانشجویان دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی مشغول به تحصیل در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ دانشگاه آزاد تهران جنوب بود. افراد نمونه پژوهشی براساس اطلاعات اولیه داده‌شده به نرم‌افزار G-POWER (انتخاب گزینه‌ی سنجش دو گروه مستقل، خطای نوع اول ۰/۰۱ و خطای نوع دوم ۰/۹۵)، تعداد ۲۹۲ نفر تعیین شد که این تعداد در دو گروه ۱۴۳ نفر عادی و ۱۴۹ نفر وانمود

1. Robie, Komar, & Brown
2. Vasilopoulos, Cucina, & McElreath
3. Tett, & Simonet
4. Hou, Lopez, & Fan

پرسشنامه‌های پژوهش را تکمیل کردند. برای اجرای پرسش‌نامه، به آزمودنی‌های گروه عادی گفته شد که «لطفاً به همه پرسش‌ها کاملاً صادقانه پاسخ دهید، اطلاعات پرسش‌نامه کاملاً محرمانه است و صرفاً برای هدف پژوهشی جمع‌آوری می‌شود». همچنین به گروه وانمود گفته شد که «در این مطالعه، شما به چند پرسش‌نامه روان‌شناسی پاسخ خواهید داد. لطفاً به همه پرسش‌ها، آن‌چنان‌که گویی متقاضی شغل ایده‌آلی هستید، پاسخ دهید. لطفاً به نحوی پاسخ دهید که نتایج آزمون، به دست آوردن شغل موردنظر را برای شما تأمین کند». برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزارهای زیر استفاده شد.

پرسشنامه‌ی هوش هیجانی شات و همکاران^۱ (۱۹۹۸): این مقیاس یک آزمون ۳۳ سؤالی است که

به‌وسیله‌ی شات و همکاران (۱۹۹۸)، براساس الگوی هوش هیجانی مایر و سالووی ساخته شده است. پرسش‌های آزمون سه مفهوم سازه‌ی هوش هیجانی شامل تنظیم هیجان^۲، بهره‌وری از هیجان^۳ و ارزیابی از هیجان^۴ را در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت کاملاً نادرست (۱) تا کاملاً درست (۵)، می‌سنجد. در مجموع این ۳۳ ماده، سه طبقه مشاهده شد: ارزیابی و ابزار هیجان دارای ۱۳ ماده (مانند فکر می‌کنم درک پیام‌های غیرگفتاری دیگران مشکل است). تنظیم هیجان دارای ۱۰ ماده (مثل من به دنبال فعالیت‌هایی هستم که مرا خوشحال می‌کنند). بهره‌برداری از هیجان دارای ۱۰ ماده (مانند زمانی که تغییری در حالت هیجانی خود احساس می‌کنم، دوست دارم به ایده‌های نو دست پیدا کنم). عواملی که در این آزمون سنجیده می‌شود عبارت است از (۱) تنظیم هیجان به معنای توانایی مواجهه سازگارانه با هیجانات مخالف یا منفی با استفاده از شیوه‌های خودتنظیمی که شدت یا طول مدت چنین هیجاناتی را بهبود بخشیده و نیز قابلیت ایجاد شرایط لذت‌بخش برای سایر افراد و پنهان کردن هیجانات منفی خود به منظور اجتناب از آسیب رساندن به احساسات شخصی دیگران را در بر می‌گیرد. (۲) ارزیابی و ابزار هیجان به مفهوم توانایی تشخیص و فهم هیجانات خویش و سایر افراد براساس سرنخ‌های موقعیتی و بیانی که معانی هیجانی آن‌ها با توافق فرهنگی همراه است. (۳) بهره‌برداری از هیجان که شامل توانایی استفاده از اطلاعات هیجانی در تفکر، عمل و مسئله‌گشایی است (سالووی و مایر، ۱۹۹۰). روش اجرا و نمره‌گذاری مقیاس هوش هیجانی تنها یک نمره‌ی کلی برای هوش هیجانی به دست می‌دهد که دامنه‌ی آن از ۳۳ تا ۱۶۵ است. این ابزار را می‌توان به‌صورت فردی یا گروهی اجرا کرد. برای نمره‌گذاری پرسشنامه باید از مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای استفاده کرد. به گزینه‌های کاملاً نادرست = نمره ۱، نادرست = ۲، تاحدی درست = ۳، درست = ۴ و گزینه کاملاً درست = ۵ داده می‌شود. عبارات ۵، ۲۸ و ۳۳ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. سؤالات مربوط به هر مؤلفه ۱- عامل خوش‌بینی یا تنظیم هیجان: ۲، ۳، ۱۰، ۱۴، ۱۲، ۱۶، ۱۷، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۸، ۲۳، ۳۱، ۳۲- عامل ارزیابی از هیجانات: ۵، ۹، ۱۵، ۱۸، ۱۹، ۲۲، ۲۵، ۲۹، ۳۲، ۳۳- عامل مهارت‌های اجتماعی: ۱، ۴، ۶، ۸، ۱۱، ۱۳، ۱۶، ۲۴، ۲۶، ۳۰، ۳۴- عامل کاربرد هیجانات: ۲۷، ۳۱، ۳۶، ۳۷، ۴۰، ۴۱، ۴۲، ۴۳، ۴۴، ۴۵، ۴۶، ۴۷، ۴۸، ۴۹، ۵۰، ۵۱، ۵۲، ۵۳، ۵۴، ۵۵، ۵۶، ۵۷، ۵۸، ۵۹، ۶۰، ۶۱، ۶۲، ۶۳، ۶۴، ۶۵، ۶۶، ۶۷، ۶۸، ۶۹، ۷۰، ۷۱، ۷۲، ۷۳، ۷۴، ۷۵، ۷۶، ۷۷، ۷۸، ۷۹، ۸۰، ۸۱، ۸۲، ۸۳، ۸۴، ۸۵، ۸۶، ۸۷، ۸۸، ۸۹، ۹۰، ۹۱، ۹۲، ۹۳، ۹۴، ۹۵، ۹۶، ۹۷، ۹۸، ۹۹، ۱۰۰، ۱۰۱، ۱۰۲، ۱۰۳، ۱۰۴، ۱۰۵، ۱۰۶، ۱۰۷، ۱۰۸، ۱۰۹، ۱۱۰، ۱۱۱، ۱۱۲، ۱۱۳، ۱۱۴، ۱۱۵، ۱۱۶، ۱۱۷، ۱۱۸، ۱۱۹، ۱۲۰، ۱۲۱، ۱۲۲، ۱۲۳، ۱۲۴، ۱۲۵، ۱۲۶، ۱۲۷، ۱۲۸، ۱۲۹، ۱۳۰، ۱۳۱، ۱۳۲، ۱۳۳، ۱۳۴، ۱۳۵، ۱۳۶، ۱۳۷، ۱۳۸، ۱۳۹، ۱۴۰، ۱۴۱، ۱۴۲، ۱۴۳، ۱۴۴، ۱۴۵، ۱۴۶، ۱۴۷، ۱۴۸، ۱۴۹، ۱۵۰، ۱۵۱، ۱۵۲، ۱۵۳، ۱۵۴، ۱۵۵، ۱۵۶، ۱۵۷، ۱۵۸، ۱۵۹، ۱۶۰، ۱۶۱، ۱۶۲، ۱۶۳، ۱۶۴، ۱۶۵، ۱۶۶، ۱۶۷، ۱۶۸، ۱۶۹، ۱۷۰، ۱۷۱، ۱۷۲، ۱۷۳، ۱۷۴، ۱۷۵، ۱۷۶، ۱۷۷، ۱۷۸، ۱۷۹، ۱۸۰، ۱۸۱، ۱۸۲، ۱۸۳، ۱۸۴، ۱۸۵، ۱۸۶، ۱۸۷، ۱۸۸، ۱۸۹، ۱۹۰، ۱۹۱، ۱۹۲، ۱۹۳، ۱۹۴، ۱۹۵، ۱۹۶، ۱۹۷، ۱۹۸، ۱۹۹، ۲۰۰، ۲۰۱، ۲۰۲، ۲۰۳، ۲۰۴، ۲۰۵، ۲۰۶، ۲۰۷، ۲۰۸، ۲۰۹، ۲۱۰، ۲۱۱، ۲۱۲، ۲۱۳، ۲۱۴، ۲۱۵، ۲۱۶، ۲۱۷، ۲۱۸، ۲۱۹، ۲۲۰، ۲۲۱، ۲۲۲، ۲۲۳، ۲۲۴، ۲۲۵، ۲۲۶، ۲۲۷، ۲۲۸، ۲۲۹، ۲۳۰، ۲۳۱، ۲۳۲، ۲۳۳، ۲۳۴، ۲۳۵، ۲۳۶، ۲۳۷، ۲۳۸، ۲۳۹، ۲۴۰، ۲۴۱، ۲۴۲، ۲۴۳، ۲۴۴، ۲۴۵، ۲۴۶، ۲۴۷، ۲۴۸، ۲۴۹، ۲۵۰، ۲۵۱، ۲۵۲، ۲۵۳، ۲۵۴، ۲۵۵، ۲۵۶، ۲۵۷، ۲۵۸، ۲۵۹، ۲۶۰، ۲۶۱، ۲۶۲، ۲۶۳، ۲۶۴، ۲۶۵، ۲۶۶، ۲۶۷، ۲۶۸، ۲۶۹، ۲۷۰، ۲۷۱، ۲۷۲، ۲۷۳، ۲۷۴، ۲۷۵، ۲۷۶، ۲۷۷، ۲۷۸، ۲۷۹، ۲۸۰، ۲۸۱، ۲۸۲، ۲۸۳، ۲۸۴، ۲۸۵، ۲۸۶، ۲۸۷، ۲۸۸، ۲۸۹، ۲۹۰، ۲۹۱، ۲۹۲، ۲۹۳، ۲۹۴، ۲۹۵، ۲۹۶، ۲۹۷، ۲۹۸، ۲۹۹، ۳۰۰، ۳۰۱، ۳۰۲، ۳۰۳، ۳۰۴، ۳۰۵، ۳۰۶، ۳۰۷، ۳۰۸، ۳۰۹، ۳۱۰، ۳۱۱، ۳۱۲، ۳۱۳، ۳۱۴، ۳۱۵، ۳۱۶، ۳۱۷، ۳۱۸، ۳۱۹، ۳۲۰، ۳۲۱، ۳۲۲، ۳۲۳، ۳۲۴، ۳۲۵، ۳۲۶، ۳۲۷، ۳۲۸، ۳۲۹، ۳۳۰، ۳۳۱، ۳۳۲، ۳۳۳، ۳۳۴، ۳۳۵، ۳۳۶، ۳۳۷، ۳۳۸، ۳۳۹، ۳۴۰، ۳۴۱، ۳۴۲، ۳۴۳، ۳۴۴، ۳۴۵، ۳۴۶، ۳۴۷، ۳۴۸، ۳۴۹، ۳۵۰، ۳۵۱، ۳۵۲، ۳۵۳، ۳۵۴، ۳۵۵، ۳۵۶، ۳۵۷، ۳۵۸، ۳۵۹، ۳۶۰، ۳۶۱، ۳۶۲، ۳۶۳، ۳۶۴، ۳۶۵، ۳۶۶، ۳۶۷، ۳۶۸، ۳۶۹، ۳۷۰، ۳۷۱، ۳۷۲، ۳۷۳، ۳۷۴، ۳۷۵، ۳۷۶، ۳۷۷، ۳۷۸، ۳۷۹، ۳۸۰، ۳۸۱، ۳۸۲، ۳۸۳، ۳۸۴، ۳۸۵، ۳۸۶، ۳۸۷، ۳۸۸، ۳۸۹، ۳۹۰، ۳۹۱، ۳۹۲، ۳۹۳، ۳۹۴، ۳۹۵، ۳۹۶، ۳۹۷، ۳۹۸، ۳۹۹، ۴۰۰، ۴۰۱، ۴۰۲، ۴۰۳، ۴۰۴، ۴۰۵، ۴۰۶، ۴۰۷، ۴۰۸، ۴۰۹، ۴۱۰، ۴۱۱، ۴۱۲، ۴۱۳، ۴۱۴، ۴۱۵، ۴۱۶، ۴۱۷، ۴۱۸، ۴۱۹، ۴۲۰، ۴۲۱، ۴۲۲، ۴۲۳، ۴۲۴، ۴۲۵، ۴۲۶، ۴۲۷، ۴۲۸، ۴۲۹، ۴۳۰، ۴۳۱، ۴۳۲، ۴۳۳، ۴۳۴، ۴۳۵، ۴۳۶، ۴۳۷، ۴۳۸، ۴۳۹، ۴۴۰، ۴۴۱، ۴۴۲، ۴۴۳، ۴۴۴، ۴۴۵، ۴۴۶، ۴۴۷، ۴۴۸، ۴۴۹، ۴۵۰، ۴۵۱، ۴۵۲، ۴۵۳، ۴۵۴، ۴۵۵، ۴۵۶، ۴۵۷، ۴۵۸، ۴۵۹، ۴۶۰، ۴۶۱، ۴۶۲، ۴۶۳، ۴۶۴، ۴۶۵، ۴۶۶، ۴۶۷، ۴۶۸، ۴۶۹، ۴۷۰، ۴۷۱، ۴۷۲، ۴۷۳، ۴۷۴، ۴۷۵، ۴۷۶، ۴۷۷، ۴۷۸، ۴۷۹، ۴۸۰، ۴۸۱، ۴۸۲، ۴۸۳، ۴۸۴، ۴۸۵، ۴۸۶، ۴۸۷، ۴۸۸، ۴۸۹، ۴۹۰، ۴۹۱، ۴۹۲، ۴۹۳، ۴۹۴، ۴۹۵، ۴۹۶، ۴۹۷، ۴۹۸، ۴۹۹، ۵۰۰، ۵۰۱، ۵۰۲، ۵۰۳، ۵۰۴، ۵۰۵، ۵۰۶، ۵۰۷، ۵۰۸، ۵۰۹، ۵۱۰، ۵۱۱، ۵۱۲، ۵۱۳، ۵۱۴، ۵۱۵، ۵۱۶، ۵۱۷، ۵۱۸، ۵۱۹، ۵۲۰، ۵۲۱، ۵۲۲، ۵۲۳، ۵۲۴، ۵۲۵، ۵۲۶، ۵۲۷، ۵۲۸، ۵۲۹، ۵۳۰، ۵۳۱، ۵۳۲، ۵۳۳، ۵۳۴، ۵۳۵، ۵۳۶، ۵۳۷، ۵۳۸، ۵۳۹، ۵۴۰، ۵۴۱، ۵۴۲، ۵۴۳، ۵۴۴، ۵۴۵، ۵۴۶، ۵۴۷، ۵۴۸، ۵۴۹، ۵۵۰، ۵۵۱، ۵۵۲، ۵۵۳، ۵۵۴، ۵۵۵، ۵۵۶، ۵۵۷، ۵۵۸، ۵۵۹، ۵۶۰، ۵۶۱، ۵۶۲، ۵۶۳، ۵۶۴، ۵۶۵، ۵۶۶، ۵۶۷، ۵۶۸، ۵۶۹، ۵۷۰، ۵۷۱، ۵۷۲، ۵۷۳، ۵۷۴، ۵۷۵، ۵۷۶، ۵۷۷، ۵۷۸، ۵۷۹، ۵۸۰، ۵۸۱، ۵۸۲، ۵۸۳، ۵۸۴، ۵۸۵، ۵۸۶، ۵۸۷، ۵۸۸، ۵۸۹، ۵۹۰، ۵۹۱، ۵۹۲، ۵۹۳، ۵۹۴، ۵۹۵، ۵۹۶، ۵۹۷، ۵۹۸، ۵۹۹، ۶۰۰، ۶۰۱، ۶۰۲، ۶۰۳، ۶۰۴، ۶۰۵، ۶۰۶، ۶۰۷، ۶۰۸، ۶۰۹، ۶۱۰، ۶۱۱، ۶۱۲، ۶۱۳، ۶۱۴، ۶۱۵، ۶۱۶، ۶۱۷، ۶۱۸، ۶۱۹، ۶۲۰، ۶۲۱، ۶۲۲، ۶۲۳، ۶۲۴، ۶۲۵، ۶۲۶، ۶۲۷، ۶۲۸، ۶۲۹، ۶۳۰، ۶۳۱، ۶۳۲، ۶۳۳، ۶۳۴، ۶۳۵، ۶۳۶، ۶۳۷، ۶۳۸، ۶۳۹، ۶۴۰، ۶۴۱، ۶۴۲، ۶۴۳، ۶۴۴، ۶۴۵، ۶۴۶، ۶۴۷، ۶۴۸، ۶۴۹، ۶۵۰، ۶۵۱، ۶۵۲، ۶۵۳، ۶۵۴، ۶۵۵، ۶۵۶، ۶۵۷، ۶۵۸، ۶۵۹، ۶۶۰، ۶۶۱، ۶۶۲، ۶۶۳، ۶۶۴، ۶۶۵، ۶۶۶، ۶۶۷، ۶۶۸، ۶۶۹، ۶۷۰، ۶۷۱، ۶۷۲، ۶۷۳، ۶۷۴، ۶۷۵، ۶۷۶، ۶۷۷، ۶۷۸، ۶۷۹، ۶۸۰، ۶۸۱، ۶۸۲، ۶۸۳، ۶۸۴، ۶۸۵، ۶۸۶، ۶۸۷، ۶۸۸، ۶۸۹، ۶۹۰، ۶۹۱، ۶۹۲، ۶۹۳، ۶۹۴، ۶۹۵، ۶۹۶، ۶۹۷، ۶۹۸، ۶۹۹، ۷۰۰، ۷۰۱، ۷۰۲، ۷۰۳، ۷۰۴، ۷۰۵، ۷۰۶، ۷۰۷، ۷۰۸، ۷۰۹، ۷۱۰، ۷۱۱، ۷۱۲، ۷۱۳، ۷۱۴، ۷۱۵، ۷۱۶، ۷۱۷، ۷۱۸، ۷۱۹، ۷۲۰، ۷۲۱، ۷۲۲، ۷۲۳، ۷۲۴، ۷۲۵، ۷۲۶، ۷۲۷، ۷۲۸، ۷۲۹، ۷۳۰، ۷۳۱، ۷۳۲، ۷۳۳، ۷۳۴، ۷۳۵، ۷۳۶، ۷۳۷، ۷۳۸، ۷۳۹، ۷۴۰، ۷۴۱، ۷۴۲، ۷۴۳، ۷۴۴، ۷۴۵، ۷۴۶، ۷۴۷، ۷۴۸، ۷۴۹، ۷۵۰، ۷۵۱، ۷۵۲، ۷۵۳، ۷۵۴، ۷۵۵، ۷۵۶، ۷۵۷، ۷۵۸، ۷۵۹، ۷۶۰، ۷۶۱، ۷۶۲، ۷۶۳، ۷۶۴، ۷۶۵، ۷۶۶، ۷۶۷، ۷۶۸، ۷۶۹، ۷۷۰، ۷۷۱، ۷۷۲، ۷۷۳، ۷۷۴، ۷۷۵، ۷۷۶، ۷۷۷، ۷۷۸، ۷۷۹، ۷۸۰، ۷۸۱، ۷۸۲، ۷۸۳، ۷۸۴، ۷۸۵، ۷۸۶، ۷۸۷، ۷۸۸، ۷۸۹، ۷۹۰، ۷۹۱، ۷۹۲، ۷۹۳، ۷۹۴، ۷۹۵، ۷۹۶، ۷۹۷، ۷۹۸، ۷۹۹، ۸۰۰، ۸۰۱، ۸۰۲، ۸۰۳، ۸۰۴، ۸۰۵، ۸۰۶، ۸۰۷، ۸۰۸، ۸۰۹، ۸۱۰، ۸۱۱، ۸۱۲، ۸۱۳، ۸۱۴، ۸۱۵، ۸۱۶، ۸۱۷، ۸۱۸، ۸۱۹، ۸۲۰، ۸۲۱، ۸۲۲، ۸۲۳، ۸۲۴، ۸۲۵، ۸۲۶، ۸۲۷، ۸۲۸، ۸۲۹، ۸۳۰، ۸۳۱، ۸۳۲، ۸۳۳، ۸۳۴، ۸۳۵، ۸۳۶، ۸۳۷، ۸۳۸، ۸۳۹، ۸۴۰، ۸۴۱، ۸۴۲، ۸۴۳، ۸۴۴، ۸۴۵، ۸۴۶، ۸۴۷، ۸۴۸، ۸۴۹، ۸۵۰، ۸۵۱، ۸۵۲، ۸۵۳، ۸۵۴، ۸۵۵، ۸۵۶، ۸۵۷، ۸۵۸، ۸۵۹، ۸۶۰، ۸۶۱، ۸۶۲، ۸۶۳، ۸۶۴، ۸۶۵، ۸۶۶، ۸۶۷، ۸۶۸، ۸۶۹، ۸۷۰، ۸۷۱، ۸۷۲، ۸۷۳، ۸۷۴، ۸۷۵، ۸۷۶، ۸۷۷، ۸۷۸، ۸۷۹، ۸۸۰، ۸۸۱، ۸۸۲، ۸۸۳، ۸۸۴، ۸۸۵، ۸۸۶، ۸۸۷، ۸۸۸، ۸۸۹، ۸۹۰، ۸۹۱، ۸۹۲، ۸۹۳، ۸۹۴، ۸۹۵، ۸۹۶، ۸۹۷، ۸۹۸، ۸۹۹، ۹۰۰، ۹۰۱، ۹۰۲، ۹۰۳، ۹۰۴، ۹۰۵، ۹۰۶، ۹۰۷، ۹۰۸، ۹۰۹، ۹۱۰، ۹۱۱، ۹۱۲، ۹۱۳، ۹۱۴، ۹۱۵، ۹۱۶، ۹۱۷، ۹۱۸، ۹۱۹، ۹۲۰، ۹۲۱، ۹۲۲، ۹۲۳، ۹۲۴، ۹۲۵، ۹۲۶، ۹۲۷، ۹۲۸، ۹۲۹، ۹۳۰، ۹۳۱، ۹۳۲، ۹۳۳، ۹۳۴، ۹۳۵، ۹۳۶، ۹۳۷، ۹۳۸، ۹۳۹، ۹۴۰، ۹۴۱، ۹۴۲، ۹۴۳، ۹۴۴، ۹۴۵، ۹۴۶، ۹۴۷، ۹۴۸، ۹۴۹، ۹۵۰، ۹۵۱، ۹۵۲، ۹۵۳، ۹۵۴، ۹۵۵، ۹۵۶، ۹۵۷، ۹۵۸، ۹۵۹، ۹۶۰، ۹۶۱، ۹۶۲، ۹۶۳، ۹۶۴، ۹۶۵، ۹۶۶، ۹۶۷، ۹۶۸، ۹۶۹، ۹۷۰، ۹۷۱، ۹۷۲، ۹۷۳، ۹۷۴، ۹۷۵، ۹۷۶، ۹۷۷، ۹۷۸، ۹۷۹، ۹۸۰، ۹۸۱، ۹۸۲، ۹۸۳، ۹۸۴، ۹۸۵، ۹۸۶، ۹۸۷، ۹۸۸، ۹۸۹، ۹۹۰، ۹۹۱، ۹۹۲، ۹۹۳، ۹۹۴، ۹۹۵، ۹۹۶، ۹۹۷، ۹۹۸، ۹۹۹، ۱۰۰۰.

1. Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden, & Dornheim
2. optimism/mood regulation
3. utilization of emotion
4. appraisal of emotion

اعتبار و روایی مطالعه این مقیاس برای هوش هیجانی کل، روایی ۰/۸۴ و برای خرده مقیاس‌های آن ۰/۷۶ گزارش شده است. اعتبار ۰/۸۴ برای هوش هیجانی کل و برای خرده مقیاس‌ها به ترتیب ۰/۶۶ تنظیم هیجانی، ۰/۷۶ ارزیابی و بیان هیجان، ۰/۵۵ بهره‌برداری از هیجان می‌باشد (خسرو جاوید، ۱۳۸۱). این ابزار در پژوهش‌های زیادی به کار گرفته شده است لذا از اعتبار و روایی قابل قبولی برخوردار است. اعتبار آزمون به روش آلفای کرونباخ را برای کل آزمون به ترتیب ارزیابی هیجان، تنظیم هیجان، بهره‌برداری از هیجان ۰/۹۰، ۰/۸۰، ۰/۶۹، ۰/۶۱ به دست آورد. همچنین برای محاسبه روایی همبستگی بین این پرسش‌نامه و پرسش‌نامه هوش هیجانی براکت ریوارز و سالووی (۲۰۰۶) را محاسبه نموده است که برای کل مقیاس ۰/۷۰ و برای ابعاد ارزیابی هیجانی، تنظیم هیجانی، بهره‌برداری از هیجان به ترتیب ۰/۶۵، ۰/۶۰، ۰/۶۰ به دست آمده است. خسرو جاوید (۱۳۸۱) به منظور محاسبه اعتبار، از ضریب آلفای کرونباخ و جهت محاسبه اعتبار سازه و همبستگی درونی خرده مقیاس هوش هیجانی از روش تحلیل عاملی استفاده کرد. ضریب آلفای کرونباخ، اعتبار هوش هیجانی کل را ۰/۶۱ نشان داد. در پژوهش حاضر، ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۰۹ به دست آمد.

پرسشنامه‌ی توانایی‌شناختی نجاتی (۱۳۹۲): این پرسش‌نامه توسط نجاتی (۱۳۹۲) طراحی شده است. دارای ۳۰ ماده و ۷ خرده مقیاس بوده که عبارت‌اند از: توجه انتخابی^۱، تصمیم‌گیری^۲، کنترل مهاری^۳، برنامه‌ریزی^۴، شناخت اجتماعی^۵، انعطاف‌پذیری شناختی^۶، توجه پایدار^۷ و حافظه^۸. روش اجرا و نمره‌گذاری این پرسش‌نامه در مقیاس ۵ درجه «لیکرت» از تقریباً هرگز (۱ نمره) تا تقریباً همیشه (۵ نمره) نمره‌گذاری شده است. البته به جز پرسش‌های مربوط به خرده مقیاس شناخت اجتماعی بقیه پرسش‌ها به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. سؤالات مربوط به مؤلفه‌ها حافظه عبارت است از (۱، ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶) کنترل مهاری و توجه انتخابی (۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱ و ۱۲) تصمیم‌گیری (۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶ و ۱۷) برنامه‌ریزی (۱۸، ۱۹ و ۲۰) توجه پایدار (۲۱، ۲۲ و ۲۳) شناخت اجتماعی (۲۴، ۲۵ و ۲۶) انعطاف‌پذیری شناختی (۲۷، ۲۸، ۲۹ و ۳۰). اعتبار پرسشنامه ۳۰ سؤالی با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و ضریب آلفای ۰/۸۳۴ به دست آمد بدین ترتیب، اعتبار پرسشنامه ۳۰ سؤالی حاصل در حد بسیار مطلوبی قرار می‌گیرد. همسانی درونی خرده مقیاس‌ها برای سؤالات مربوط به حافظه ۰/۷۵۵، کنترل مهاری و توجه انتخابی ۰/۶۲۶، تصمیم‌گیری ۰/۶۱۲، برنامه‌ریزی ۰/۵۷۸، توجه پایدار ۰/۵۳۴، شناخت اجتماعی ۰/۴۳۸ و انعطاف‌پذیری شناختی ۰/۴۵۵ نشان داده شد؛ که به همین دلیل استفاده از خرده مقیاس‌ها به تنهایی سفارش نمی‌شود. برای سنجش روایی هم‌زمان آزمون، از همبستگی معدل تحصیلی و زیر مقیاس‌های آزمون ۳۹۵ نفر از دانشجویان مورد بررسی استفاده شد. به جز شناخت اجتماعی سایر

1. selective perception
2. decision making
3. control
4. planning
5. social cognition
6. cognitive flexibility
7. sustainable attention
8. memory

زیرمقیاس‌های آزمون در سطح ۰/۰۰۱ با معدل همبستگی دارند. ضریب آلفای به‌دست‌آمده ۰/۸۳ بود؛ بنابراین می‌توان گفت اعتبار این آزمون مطلوب است. میزان ضریب همبستگی به‌دست‌آمده از طریق باز آزمایی نیز ۰/۸۶ بود و یافته‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون، ارتباط معنی‌داری با یکدیگر در سطح ۰/۰۰۱ داشتند (نجاتی ۱۳۹۲). در مطالعه حاضر ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹۲ است.

یافته‌ها

در مطالعه حاضر افراد نمونه به صورت ۸۱ نفر مرد و ۲۱۴ نفر زن توزیع گردیده است و اکثر پاسخگویان با ۷۲/۵ درصد فراوانی را زنان تشکیل می‌دهند. همچنین میانگین سنی پاسخگویان حدود ۲۹ سال است. بیشترین فراوانی در سن ۲۷ سال هستند و حداقل سن پاسخگویان ۱۶ و حداکثر ۶۳ سال می‌باشد. در گروه وانمود میانگین سنی پاسخ‌دهندگان ۲۸ سال و انحراف معیار ۲,۲ و در گروه عادی میانگین سنی ۳۰ سال و انحراف معیار ۳,۱ به دست آمد.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	گروه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
هوش هیجانی	وانمود	۱۲۷/۴	۱۴/۵۳۲	-۰/۴۸۸	۰/۷۰۵
	عادی	۱۲۱/۷۶	۱۶/۰۲۲	-۰/۲۷۳	۰/۳۲۵
توانایی شناختی	وانمود	۲۳۲/۹۳	۳۱/۲۹۶	-۰/۹۹۶	۱/۹۱۹
	عادی	۲۲۱/۵۹	۲۷/۵۶۱	-۰/۳۰۰	-۰/۱۲۸

در بررسی شاخص‌های توصیفی که در جدول ۱ ارائه شده است، میانگین هوش هیجانی افراد در گروه وانمود برابر ۱۲۷/۴ و در گروه عادی ۱۲۱/۷۶ به دست آمده است و همچنین میانگین توانایی شناختی در گروه وانمود برابر ۲۳۲/۹۳ و در گروه عادی ۲۲۱/۵۹ به دست آمده است. در هر دو متغیر میانگین به دست آمده در گروه وانمود بیشتر است.

جدول ۲. آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو ویلک جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیرها	گروه	آزمون کولموگروف اسمیرنوف			آزمون شاپیرو ویلک	
		آماره	درجه آزادی	سطح معناداری	آماره	درجه آزادی
هوش هیجانی	وانمود	۰/۰۸۱	۱۴۹	۰/۰۱۸	۰/۹۹۰	۱۴۹
	عادی	۰/۰۵۴	۱۴۶	۰/۲۰۰	۰/۹۹۰	۱۴۶
توانایی شناختی	وانمود	۰/۰۵۲	۱۴۹	۰/۲۰۰	۰/۹۸۵	۱۴۹
	عادی	۰/۰۷۲	۱۴۶	۰/۰۶۱	۰/۹۸۸	۱۴۶

برای آزمون فرضیه پژوهش و استفاده از روش تحلیل واریانس چندمتغیره ابتدا مفروضه‌های اساسی این روش آماری موردبررسی قرار گرفت. یکی دیگر از مفروضه‌های انجام تحلیل واریانس چند متغیره طبیعی بودن توزیع داده است. برای

بررسی طبیعی بودن توزیع نمرات فراگیران در متغیرهای مورد بررسی، از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو ویلک (جدول ۲) استفاده شد.

جدول ۳. بررسی همسانی ماتریس‌های واریانس-کواریانس

آماره باکس	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معناداری
	۱/۸۲۷	۳	۱۵۶۵۸۵۹۹/۷۷	۰/۱۴

نتایج سطح معناداری در آزمون‌های شاپیرو-ویلک و کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن ($p > 0.05$) توزیع داده‌ها نشان می‌دهد که نتایج برای تمامی متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است پس توزیع داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کند. در ادامه مفروضه همسانی ماتریس‌های واریانس-کواریانس با استفاده از آزمون باکس بررسی شد که نتیجه در جدول ۳ ارائه شده است و همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود میزان معناداری آزمون باکس برابر با ۰/۱۴ است که این مقدار بیش از ۰/۰۵ است و بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که ماتریس واریانس-کواریانس از همگنی برخوردار است.

جدول ۴. مفروضه تجانس خطای واریانس‌ها

متغیرها	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معناداری
هوش هیجانی	۰/۹۱۸	۱	۲۹۳	۰/۳۳۹
توانایی شناختی	۱/۰۷	۱	۲۹۳	۰/۳۰۱

یکی دیگر از مفروضه‌های تحلیل واریانس چندمتغیره، فرض تجانس خطای واریانس‌ها است که نتایج آزمون لون در جدول ۴ ارائه شده است. مطابق جدول ۴ سطح معناداری محاسبه شده از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است ($P > 0.05$) بنابراین این مفروضه نیز برقرار است.

جدول ۵. نتایج آزمون تحلیل واریانس چندمتغیره هوش هیجانی و توانایی‌شناختی

آماره‌ها	ارزش	F	درجه آزادی خطا	درجه آزادی اثر	سطح معناداری	مجذور ای‌تا
اثر بیلا	۰/۰۴۰	۶/۰۱۸	۲/۰۰۰	۲۹۲/۰۰۰	۰/۰۰۳	۰/۰۴۰
لاندا و ویلک	۰/۹۶۰	۶/۰۱۸	۲/۰۰۰	۲۹۲/۰۰۰	۰/۰۰۳	۰/۰۴۰
اثر هتلینگ	۰/۰۴۱	۶/۰۱۸	۲/۰۰۰	۲۹۲/۰۰۰	۰/۰۰۳	۰/۰۴۰
بزرگ‌ترین ریشه روی	۰/۴۱	۶/۰۱۸	۲/۰۰۰	۲۹۲/۰۰۰	۰/۰۰۳	۰/۰۴۰

در جدول ۵ شاخص‌های تحلیل واریانس چندمتغیره نشان می‌دهد که در ترکیب خطی متغیرهای هوش هیجانی و توانایی شناختی در بین افراد با پاسخ‌های وانمود و عادی تفاوت وجود دارد و تمامی شاخص‌ها در سطح ۹۵ درصد معنادار هستند ($p < 0.5$).

جدول ۶. نتایج تحلیل واریانس اثرات گروه بر متغیرهای هوش هیجانی و توانایی‌شناختی

متغیرها	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذور ای‌تا
هوش هیجانی	۲۰۳۸/۱۳۷	۸/۷۳۰	۰/۰۰۳	۰/۰۲۹
توانایی شناختی	۹۳۹۲/۱۰۹	۱۰/۷۷۳	۰/۰۰۱	۰/۰۳۶

حال برای آنکه تشخیص دهیم این تفاوت بین کدام گروه‌ها است. از نتایج تحلیل واریانس جدول ۶ استفاده می‌کنیم. همان‌طور که مشاهده می‌شود با توجه به معناداری F در متغیر هوش هیجانی ($F=8.730$ و $p<0.05$) می‌توان گفت که میانگین هوش هیجانی در پاسخ‌دهندگان که به‌صورت وانمود پاسخ داده‌اند تفاوت معناداری با میانگین هوش هیجانی دانشجویانی دارد که به‌صورت عادی و بدون اغراق پاسخ داده‌اند. همچنین با معناداری مقدار F در متغیر توانایی شناختی ($F=10.773$ و $p<0.05$) می‌توان گفت میانگین توانایی شناختی در افرادی که وانمود کرده‌اند بیشتر از پاسخ‌دهندگان عادی است و این تفاوت در سطح ۹۵ درصد اطمینان معنادار است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر، حاکی از آن است که بین هوش هیجانی و توانایی شناختی براساس شیوه‌ی پاسخ‌دهی افراد، تفاوت معناداری وجود دارد. افرادی که در گروه وانمود بوده‌اند، در متغیرهای هوش هیجانی و توانایی شناختی، نمرات بالاتری به دست آورده‌اند. این نتایج با یافته‌های «اسچیلینگ، بیکر، کرابنهووت و کوئینگ، (۲۰۱۹)»، «دریک، لیندن و بورن (۲۰۱۸)»، «اسنل (۱۹۹۹)»، «الینگسون و مک‌فارلند (۲۰۱۱)»، «رولین (۲۰۱۶)»، «تت و سیمونت (۲۰۱۲)» هم‌خوانی دارد. همه این پژوهش‌ها نشان می‌دهند که افراد با توانایی شناختی و هوش هیجانی بالا، وانمودگران بهتری هستند. یافته‌ها بیانگر آنند که توانایی شناختی در موقعیت‌های انتخابی، مؤثرند. همین‌طور، یک مقیاس خودگزارشی از هوش هیجانی، مستعد تلاش‌های وانمودی است.

مدل وانمود زیگلر (۲۰۱۱) بیان می‌کند که وانمود، تنها زمانی رخ می‌دهد که آزمون دهندگان درک کنند که پرسش برای رسیدن به هدف خاص، موقعیت مهمی است. زیگلر اشاره می‌کند که افراد هر پرسش را با توجه به ارتباط آن با هدف وانمود، قضاوت می‌کنند و اگر پرسش با هدف موردنظر تطابق داشته باشد، وانمود اتفاق می‌افتد. بیدرمن و نگوین (۲۰۰۴) بیان می‌کند کسانی که توانایی شناختی بالایی دارند، وانمودگران بهتری هستند. در شرایط وانمود، نمرات عامل به‌طور مثبت با نمرات توانایی شناختی هم‌بستگی داشتند و در شرایط صادقانه، هم‌بستگی بین نمرات عامل و توانایی شناختی ناچیز بود. توانایی شناختی بالا، به‌خودی‌خود باعث وانمود نمی‌شود مگر اینکه انگیزه وانمود وجود داشته باشد و نیز انگیزه وانمود به‌تنهایی منجر به رفتار ساختگی نمی‌شود، این امر تنها در صورتی ممکن است که متقاضی مسلط به وانمود کردن باشد (الینگسون و مک‌فارلند، ۲۰۱۱). همچنین آزمون‌های هوش هیجانی برای پیش‌بینی توانایی و قابلیت سازگاری فرد با محیط، مورد استفاده قرار می‌گیرند و همچنین به‌عنوان عامل پیش‌بینی عملکرد شغلی، مورد بحث قرار گرفته‌اند. هوش هیجانی به ما در جهت شناخت احساسات فرد از خود و دیگران، مهارت کافی او در ایجاد روابط سالم با دیگران و حس مسئولیت‌پذیری در مقابل اطرافیان کمک می‌کند (جزایری ۱۳۹۷). از این گذشته، هوش هیجانی بالا ممکن است به افراد، بینش بیشتری نسبت به نکات ظریف پیامدهای یک رفتار معین بدهد و این امکان، به آن‌ها اجازه دهد تا پاسخ‌های مناسب‌تری را برای آن موقعیت معین انتخاب کنند؛ بنابراین افرادی که هوش هیجانی بالایی دارند، بهتر می‌توانند در آزمون‌ها وانمود کرده و پاسخ‌هایی را که شانس آن‌ها برای دستیابی به موقعیت موردنظر را افزایش می‌دهد انتخاب کنند.

(پلت، لیندن و بورن، ۲۰۱۸). وقتی شغل موردنظر، در یک ویژگی خاص، نمرات بالایی را می‌طلبد، افراد دارای هوش هیجانی بالا، نمرات خود را در این جهت قوی‌تر از افراد دارای هوش هیجانی پایین جابه‌جا می‌کنند و همچنین به طور مشابه، هنگامی که یک شغل، در یک ویژگی خاص، نمرات پایینی نیاز دارد، افراد با هوش هیجانی بالا، در همان جهت وانمود می‌کنند. در واقع، متقاضیان، دقیقاً همان بازخوردهایی را ارسال می‌کنند که سازمان‌ها به دنبال آن هستند و به طور مؤثر، شانس خود را در موقعیت‌های انتخابی افزایش می‌دهند؛ بنابراین اگر یک متقاضی، قصد وانمود معیارهای هوش هیجانی را دارد، باید تعیین کند که پروفایل هوش هیجانی با موقعیت موردنظر متناسب باشد. اگر یک کارفرما از هوش هیجانی در سیستم انتخابی خود استفاده کند، نتایج به وضوح نشان می‌دهد که اگر همان معیارها را برای بار دوم داشته باشد و بخواهد خود را در یک تصویر مطلوب‌تر نشان دهد، متقاضی، امتیاز بالاتری را کسب می‌کند؛ بنابراین در مقیاس‌های خودگزارشی، به نظر می‌رسد که پاسخ‌دهندگان، قابلیت وانمود را دارند و این قابلیت، رابطه‌ی مثبتی با توانایی شناختی و هوش هیجانی افراد دارد، چراکه متقاضیان هوشمندتر و با هوش هیجانی بالا، تمایل دارند امتیاز بالاتری را در آزمون‌ها کسب کنند. هر پژوهشی دارای محدودیت‌های ویژه‌ای است و میزان درستی در تفسیر نتایج باید در پرتو این محدودیت‌ها مورد توجه قرار گیرد پژوهش حاضر از آنجایی که تنها بر روی دانشجویان دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد تهران جنوب صورت گرفته، تعمیم آن به دانشجویان سایر دانشگاه‌ها را با مشکل مواجه می‌کند. پیشنهاد می‌شود پژوهش در سایر نقاط کشور انجام شود. همچنین پژوهش حاضر، در سطح نظری، یافته‌های نظری پیرامون مدل‌های وانمودی و اثرات آن را تأیید می‌کند و در سطح عملی، یافته‌های پژوهش می‌تواند در جهت کسب نتایج نزدیک‌تر به واقعیت، برای تصمیمات درمانی و یا ارزیابی‌های کلینیکی و سازمانی مورد استفاده قرار بگیرد. پیشنهاد می‌شود رابطه‌ی وانمود با سایر متغیرهای روان‌شناسی مانند عزت‌نفس و یا در سایر جوامع مانند مراجعین مراکز مشاوره و نمونه‌های بزرگ‌تر انجام شود؛ و از لحاظ کاربردی پیشنهاد می‌شود که در زمینه‌ی نشانه‌های رفتار وانمود به تربیت ارزیاب‌های متخصصی پرداخته شود تا در روند استخدام و کارایی نیرو، افرادی متناسب با شغل مورد نظر برگزیده و به کار گرفته شوند.

منابع

- جزایری، سید حسن. دلاور، علی. درتاج، فریبرز. (۱۳۹۷). رابطه ویژگی‌های شخصیتی، هوش هیجانی، سبک دل‌بستگی و فعالیت‌های اداری با میزان شادکامی زنان شاغل. فصل‌نامه علمی-پژوهشی دانشکده علوم پزشکی لرستان. ۲۰ (۳) ۷
- خسرو جاوید، مهناز. (۱۳۸۱). بررسی اعتبار و روایی سازه مقیاس هوش هیجانی شات. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی. دانشکده علوم انسانی. دانشگاه تربیت مدرس. تهران
- سلیمانی، اسماعیل. شیخ‌الاسلامی، علی. موسوی، مهناز. (۱۳۹۵). اثربخشی هوش هیجانی بر کفایت اجتماعی و تنظیم هیجانی دانش‌آموزان زورگو (غیر منضبط). فصلنامه روانشناسی تربیتی، ۱۲ (۴۲)، ۱۲۸-۱۰۳.

عطاذخت، اکبر. شیخ الاسلامی، علی. حسینی کیاسری، سیده طیبیه؛ و جوکار کمال‌آبادی، نجمه. (۱۳۹۳). نقش باورهای فراشناختی و هوش هیجانی نابینایان در پیش‌بینی سازگاری اجتماعی و مقایسه‌ی آن با افراد عادی. *فصلنامه افراد استثنايي*، ۵(۱۷)، ۱۶۶-۱۴۹.

نجاتی، وحید. (۱۳۹۲). پرسش‌نامه توانایی‌های شناختی. طراحی و بررسی خصوصیات روان‌سنجی. *تازه‌های علوم شناختی*. ۱۵ (۲)، ۱۹-۱۱.

References

- Biderman, M. D. & Nguyen, N. T. (2004). *Measuring faking pro pensity*. 24th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans, LA.
- Bond, C. F. & DePaulo, B. M. (2006). Accuracy of deception judgments. *Personality and Social Psychology Review*. 10, 214–234. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1003_2
- Buehl, A.K. Melchers, K. Roulin.N. (2020). Tell me sweet little lies: How does faking in interviews affect interview scores and interview validity? *Journal of Business and Psychology*. 34(1), 107–124.
- Dirk, P, Linden. D. & Born.M. (2018). How Emotional Intelligence Might Get You the Job: The Relationship Between Trait Emotional Intelligence and Faking on Personality Tests. *Human Performance*. 31:1, 33-54, DOI:10.1080/08959285.2017.1407320
- Ellingson, J. E. & McFarland, L. A. (2011). Understanding faking behavior through the lens of motivation: An application of VIE theory. *Human Performance*. 24(4), 322-337.
- Hou, Lopez,F. Fan. j. (2019). Reducing faking on personality tests: Testing a new faking mitigation procedure in a U.S. job applicant sample. *International Journal of Selection and Assessment*
- Kuncel, N. R. & Borneman, M. J. (2007). Toward a new method of detecting deliberately faked personality tests: The use of idiosyncratic item responses. *International Journal of Selection and Assessment*. 15(2), 220–231.
- McFarland, L. A. & Ryan, A. M. (2006). Toward an integrated model of applicant faking behavior. *Journal of Applied Social Psychology*. 36(4), 979–1016.
- McFarland, L. A. and Ryan, A. M. (2000). Variance in faking across noncognitive measures. *Journal of Applied Psychology*. 85, 812-821.
- McLarnon. J.W. (2019). *Faking it! Individual differences in types and degrees of faking behavior Personality and Individual Differences* 138 88–95
- Pelt, D. H. M. van der Linden, D. & Born, M. P. (2018). How emotional intelligence might get you the job; The relationship between trait emotional intelligence and faking on personality tests. *Human Performance*. 31, 33–54.
- Prasmara. A. (2019). *Relation between big five personalities motivation to fake and applicant faking behavior*. jmk.vol. 19. 2, 2017, 85–90
- Robie, C. Komar, S. & Brown, D. J. (2010). The effects of coaching and speeding on big five and impression management scale scores. *Human Performance*, 23(5), 446-467.

- Roulin, N. Krings, F. & Binggeli, S. (2016). A dynamic model of applicant faking. *Organizational Psychology Review*, 6(2), 145–170
- Salovey, P. & Mayer, J. D (1990). *Emotional Intelligence. Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211.
- Schilling, M. Becker, N. Grabenhorst, M. König, C. (201۹). The relationship between cognitive ability and personality scores in selection situations A meta-analys is *International Journal of Selection and Assessment*. Int J Select Assess. 2021, 29, 1–18.
- Schutte, N. S. Malouff, J. M. Hall, L. E. Haggerty, D. J. Cooper, J. T. Golden, C. J. & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25 (2), 167–177
- Snell, A. F. Sydell, E. J. & Lueke, S. B. (1999). Towards a theory of applicant faking : Integrating studies of deception. *Human Resource Management Review*, 9(2), 219-242 . doi:10.1016/S1053-4822(99)00019-4
- Tett, R. P. & Simonet, D. V. (2012) .Faking in personality assessment: A “multisaturation” perspective on faking as performance. *Human Performance*, 24, 302-321.
- Vasilopoulos, N. L. Cucina, J. M. & McElreath, J. M. (200۶). Do warnings of response verification moderate the relationship between personality and cognitive ability? *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 306-322.
- Ziegler, M. (2011). Applicant faking: A look into the black box. *The Industrial and Organizational Psychologist*, 49, 29–36.