

ساخت و اعتباریابی آزمون هوش هیجانی دانشجویان پلیس دانشگاه علوم انتظامی امین

راشن عبداللهی^۱

۵۶

سال چهاردهم
زمستان ۱۴۰۲

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:
۱۴۰۱/۰۲/۱۱
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۲/۰۹/۰۸
صص: ۷۳-۴۹

شاپا چاپ: ۵۱۶۲-۲۵۸۸
الکترونیکی: ۵۱۷-۲۶۴۵



چکیده

امروزه پلیس علاوه بر داشتن دانش و مهارت‌های تخصصی و عملی، نیاز به توانایی برقراری ارتباط مؤثر و هوش هیجانی دارد. این پژوهش باهدف طراحی و ساخت ابزار هوش هیجانی پلیس انجام گردید. روش: این پژوهش از نوع آمیخته اکتشافی است. جامعه آماری این پژوهش شامل دو گروه است در بخش کیفی کلیه اساتید دانشگاه علوم انتظامی اعم از زن و مرد و در بخش کمی کلیه دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی امین بود که در بخش اول کیفی ۹ نفر از آنها به عنوان نمونه و در بخش دوم کمی تعداد ۲۰۶ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در بخش اول (کیفی) از طریق تشکیل جلسه گروه کانونی و با استفاده از نتایج حاصل، گویه های ابزار تدوین و فرایند روان سنجی شامل تعیین روایی محتوی، روایی صوری و روایی سازه با استفاده از روش تحلیل عامل تاییدی و تعیین پایایی ابزار انجام شد. وپرسشنامه طرا حی شده در بین گروه دوم اجرا گردید. نتایج آزمون: در تحلیل داده‌ها، خرده مؤلفه‌های هوش هیجانی در دو بعد ارتباط مؤثر و حسن سلوک شناسایی شدند. نتیجه‌گیری: این ابزار از معیارهای مناسب روان‌سنجی برای ارزیابی هوش هیجانی و ارتباط مؤثر و حسن سلوک در پلیس است. واژگان کلیدی: هوش هیجانی؛ ارتباط مؤثر؛ حسن سلوک.

DOR:

مقدمه

پژوهشگران هوش هیجانی را شامل مجموعه‌ای از توانایی‌های شخصی خاص می‌دانند که فرد می‌تواند در آن توسعه یابد (آندروا^۱، ۲۰۱۴: ۲۳؛ مگانانو، کراپارو و پائولیلو^۲، ۲۰۱۶: ۱۰؛ شچرباکووا و همکاران^۳، ۲۰۲۰). هوش هیجانی توانایی فرد را برای حل مسائل و پیدا کردن راهبردهای مناسب در زمان مواجهه با استرس و اضطراب افزایش می‌دهد (زیسبرگ^۴، ۲۰۱۸: 2471؛ تریقویروس و همکاران^۵، ۲۰۲۰، فرنادز، بریتو، میارکا، دیازدودورانا^۶، ۲۰۲۰). نکته جالب دیگر این است که مطالعات مختلف نشان داده است که افراد دارای هوش هیجانی بالاتر پاسخ بهتری در برابر استرس می‌دهد (کوشا، نقی‌پور و فلاحی مسجدی^۷، ۲۰۲۱: ۹۸) در روابط اجتماعی توانایی بیشتری داشته (ایمرت، توتک، لیختن اشتاین، ۲۰۱۷) کیفیت زندگی بالاتری دارند (علی بابایی^۸، ۲۰۱۵: ۴) و از سلامت روان بهتری برخوردار هستند (مولر، سیهوس و پیچ^۹، ۲۰۲۰) همچنین پایین بودن سطح هوش هیجانی بین فردی و درون فردی می‌تواند از عوامل روان‌شناختی تأثیرگذار در توجه به اصول بهداشتی باشد (پناهی فر، خدادادی جوکار و غلامی، ۲۱: ۱۴۰۰) که در نهایت می‌توان گفت شناخت اجتماعی با باورهای هوشی و فرسودگی افراد نیز در ارتباط است (درخشان، سلیمانی خشاب، فتحی و علیزاده، ۱۴۰۲: ۱۹۳). جنوس^{۱۰} (۲۰۲۰) نیز هوش هیجانی یا ضریب احساسی را مجموعه مهارت‌هایی می‌داند که به فرد کمک می‌کند تا احساسات را در خود و دیگران بهتر درک و مدیریت کرده و هوشمندانه به احساسات پاسخ داده و از آنها استفاده نماید. در نتیجه هوش هیجانی به عنوان نوعی هوش تبیین می‌شود که شامل درک دقیق هیجان‌های خود فرد و هم‌چنین تعبیر دقیق حالات هیجانی دیگران است (اله‌یاری و بزرگی، ۱۳۹۸: ۴۴). صاحب-نظران «هوش هیجانی» را به منزله گونه‌ای از هوش دانسته‌اند که شامل توانایی نظاره کردن و تفاوت‌گذاری بین هیجان‌های خود و دیگران و استفاده از این شناخت در هدایت اعمال و افکار

1. Andreeva,
2. Magnano, Craparo & Paolillo
3. shcherbakova, Rakauskijene, Velikorossov, Balakhanova, Genkin & Khachatryan
4. Zysberg
5. Trigueros, Padilla, Aguilar-Parra, Rocamora, Morales-Gázquez & López-Liria
6. Fernández, Brito, Miarka & Díaz-de-D rana,
7. Koosha, Naghipour & Fallahi Khesht Masjedi
8. Alibabaie
9. Moeller, Seehuus, Peisch
10. Genos

خویش است (اعجاز و یاوریان، ۱۳۸۸: ۱۱۴). با وجود تحقیقاتی که در زمینه هوش هیجانی در نیروی پلیس انجام شده نتایج همواره نشانگر نقش و اهمیت هوش هیجانی در کار پلیس است (عبداللهی، ۱۳۹۶: ۱) که پلیس به منظور رسیدن به سطح بالایی از عملکرد شغلی، علاوه بر توانایی های شناختی کلی، باید به رشد مناسب در جنبه‌هایی همچون کنترل هیجانات و عواطف نیز دست یابد، به معنای دیگر پلیس بدون دستیابی به مولفه‌های هوش هیجانی قادر به انجام بهینه شغل پلیسی و تعامل با مردم نخواهند بود (معمدی و عبداللهی، ۱۳۹۵: ۶۷). می‌توان گفت هوش هیجانی در روابط اجتماعی و فردی ظاهر و خلاصه می‌شود که هم شامل شناخت احساسات خود و هم احساسات دیگران و تعامل سازنده با آنهاست. هوش هیجانی پلیس عبارت است از: درک احساسات و ایجاد تعامل با همکاران و مردم که در شغل پلیس به دلیل دارا بودن سطح وسیعی از تعاملات اجتماعی با آحاد جامعه، جزو ضروریات است. هدف اصلی این تحقیق شناسایی سنجه‌های آزمون هوش هیجانی دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی امین است.

مبانی نظری

هر پلیسی این نکته را به خوبی می‌داند که در طول روز امکان روبروشدن با بسیاری از هیجان‌های را دارد به علت ارتباط پلیس با مردم و تنوع خواسته‌های متقابل از یکدیگر در موقعیت شغلی پلیس تجربه هیچ کدام از این هیجان‌ها دور از انتظار نبوده که باید آن‌ها را تنظیم و مدیریت کند (عینی پور و صیدی، ۱۴۰۱: ۲۱). همچنین پیری، مرادی و ساریزاده (۱۳۹۹) نیز معتقد به تأثیر عوامل روان‌شناختی در ارتقا و توسعه مشارکت دفاعی دارند که لازمه آن تربیت افسران کاردان و کارآموده است (مهران‌فر، ۱۳۹۳: ۵). سه مدل اصلی در نظریه‌های جدید ۱- مدل توانایی هوش هیجانی^۱ ۲- مدل مختلط هوش هیجانی^۲ ۳- مدل صفت هوش هیجانی^۳ از هوش هیجانی وجود دارد (کلامپر^۴، ۲۰۰۸) که تفاوت در این مدل‌ها باعث تولید ساختارهای متنوع برای ارزیابی محتوای هوش هیجانی می‌گردد. مایر و سالوی^۵ (۲۰۰۰) به مدل توانایی هوش هیجانی اعتقاد دارند

1. ability EI model
2. mixea EI model
3. trait EI model
4. Kluemper
5. Mayer, Salovey

که این مدل چهار نوع توانایی را در بر دارد؛ آنها یک تعریف تجدیدنظر شده و پیچیده تری از هوش هیجانی را ارائه کردند که در این تعریف چهار بعد ۱- احساس و ابراز هیجان ۲- تسهیل تفکر توسط هیجانات ۳- فهم و تحلیل هیجان ها ۴- تنظیم بازبینی هیجانات برای این سازه در نظر گرفته شده است.

گلمن (۲۰۲۰) هوش هیجانی را از IQ جدا نمود و در نهایت گلمن در سال (۱۹۹۸) یک مدل اولیه از هوش هیجانی را که نشان دهنده توانایی های بالقوه فرد برای تسلط بر مهارت های خودمدیریتی، خودآگاهی، آگاهی اجتماعی، و مدیریت ارتباط بود ارائه نمود که مدل بر شایستگی های هوش هیجانی متمرکز بود (گلمن، بویاتزیس^۱، ۲۰۱۷: ۲). گلمن که مفهوم هوش هیجانی را به صورت وسیعی وارد حوزه سازمان نمود معتقد است که این هوش تعیین کننده موفقیت افراد در محیط کاری می تواند باشد. هبه تشریح این ابعاد و شایستگی های احصاء شده توسط گلمن (بویاتزیس، گلمن، گرلی و بونسو^۲، ۲۰۱۹: ۱۷۱) پرداخته شده است. بار - آن نیز حوزه های هوش هیجانی را در پنج مؤلفه طبقه بندی نمود که پانزده عامل در آن مؤثرند (سبحانی نژاد، یوز باشی، ۱۳۸۷). این مدل هوش هیجانی را مجموعه ای از ادراک هیجانی می داند که به سطح پائین تر شخصیت بر می گردد (پترید، ماروولی^۳، ۲۰۱۸: ۲۴). در این رویکرد هوش هیجانی به ادراک فرد از توانایی های هیجانی خود تعریف می گردد. فاکتورهای زیادی وجود دارد که کمک می کند هوش هیجانی در شغل پلیس به وسیله آن سنجیده شود که استفاده از ابزارهای غربالگری در طی مراحل استخدام، انتخاب و گزینش نامزدهای قدرتمندی را که روابط محکم در جامعه ایجاد نموده و افرادی منظم و قانون محور می باشند را تسهیل می کند (ایلام و تاکو^۴، ۲۰۱۹) و در کل هوش هیجانی به عنوان نوعی هوش تبیین می شود که هم شامل درک دقیق هیجان های خود شخص و هم تعبیر دقیق حالات هیجانی دیگران است (اله یاری و بزرگی، ۱۳۹۸: ۴۴).

در ادامه برای مفهوم سازی و ساخت ابزار سنجش هوش هیجانی پلیس ابزارهای مختلفی را که به صورت عمومی و اختصاصی در حوزه سنجش هوش هیجانی تهیه شده است آورده می شود:

1. Goleman & Boyatzis
2. Boyatzis, Goleman, Gerli & Bonesso
3. Petrides & Mavroveli,
4. Elam

جدول ۱. بررسی مهمترین ابزارهای عمومی و اختصاصی هوش هیجانی و کاربرد آنها

| پایایی | روش مطالعه ابزار | کاربرد ابزار | پرسش نامه اولیه | مقیاس یا جنبه | ابزار | |
|-----------|--|---|--|---|--|---------------------------|
| $r = .5$ | روش مطالعه یک مطالعه طولی است | این پرسش نامه به صورت خودگزارشی است که سلامت روانی و مجموعه‌ای از صفات شخصیتی فرد را می‌سنجد و بر استعداد برای عملکرد و عملکرد فرد تأکید ندارد. | پرسش نامه بار آن دارای ۱۳۲ سوال می باشد که پس از هنجاریابی به ۹۰ گویه تقلیل یافت | شامل مهارت‌های درون فردی و بین فردی، سازگاری و خلق عمومی، کنترل استرس است | پرسش نامه هوش هیجانی (EQ-I) (۲۰۰۶) | ابزارهای عمومی هوش هیجانی |
| $r = .91$ | روش مطالعه، سؤال از مشارکت کنندگان بر اساس ۲۱۹ معیار مدیریتی است | این پرسش نامه به توانمندی‌های ذهنی برای پردازش اطلاعات هیجانی در باره هیجان‌های خود و دیگران تأکید نموده و توانایی محور و عملکرد | این پرسش نامه دارای ۱۴۱ گویه بوده که پس از هنجاریابی به ۳۳ گویه تقلیل یافت | در دو حیطه مفهوم ۱- هوش تجربی (توانایی احساس کردن، پاسخگویی و استفاده درست از اطلاعات هیجانی) و در حیطه ۲- استراتژیک (توانایی فهم و مدیریت هیجان) می باشد | پرسش نامه هوش هیجانی مایر و سالووی و کروسو (MSCEIT) (۲۰۰۰) | |

جدول ۱. بررسی مهمترین ابزارهای عمومی و اختصاصی هوش هیجانی و کاربرد آنها

| پایایی | روش مطالعه ابزار | کاربرد ابزار | پرسش نامه اولیه | مقیاس یا جنبه | ابزار |
|-----------|--|--|--|---|------------------------------------|
| | | فردی در حل کردن مشکلات عاطفی را می سنجد و برای افراد ۱۷ سال و بالاتر کاربرد دارد | | | |
| $r = .63$ | روش مطالعه، ارزیابی میدانی با استفاده از مطالعات متعدد در زمینه هوش هیجانی به صورت متا آنالیز در ۶۶۸ تحقیق بود | پرسش نامه هم به صورت خود - گزارشی و هم از رویکرد بازخورد ۳۶۰ درجه می باشد که برای ارزیابی شایستگی هوش هیجانی طراحی شده که بر عملکرد سازمانی در امور بازرگانی تأکید دارد. | این پرسش نامه دارای ۹۰ سوال بود که به ۲۸ گویه پس از هنجاریابی تقلیل یافت | این پرسش نامه مولفه های شایستگی های: آگاهی اجتماعی، خودآگاهی، مدیریت خود، مهارت های اجتماعی و مدیریت تعارض را می سنجد | پرسش نامه شایستگی هیجان گلמן (ECI) |

جدول ۱. بررسی مهمترین ابزارهای عمومی و اختصاصی هوش هیجانی و کاربرد آنها

| پایایی | روش مطالعه ابزار | کاربرد ابزار | پرسش نامه اولیه | مقیاس یا جنبه | ابزار | |
|----------|---|--|---|--|--|----------------------|
| $r=0.82$ | این ابزار بر اساس نظریه گلمن طراحی و ساخته شده است | این پرسش نامه متشکل از توانایی به هم پیوسته عاطفی، شخصی و اجتماعی است که ما را در رویارویی با مقتضیات زندگی روزمره یاری می دهد | این پرسش نامه ۷۰ سوال داشت که پس از هنجاریابی به ۳۳ گویه تقلیل یافت | این پرسش نامه ۵ مولفه هوش هیجانی خود آگاهی، خود انگیزی، خود کنترلی، هوشیاری اجتماعی، مهارت های اجتماعی در شغل را اندازه گیری می کند. | پرسش نامه هوش هیجانی سبیریا شرینگ (CSEI) | |
| $r=0.78$ | این ابزار بر اساس مدل نظری هوش هیجانی مایر و سالووی طراحی و ساخته شده است | این پرسش نامه خودگزارشی و فقط برای سنین نوجوانی (سنین بین ۱۱، ۱۹ سالگی) مناسب است | این پرسش نامه دارای ۳۳ سوال است | این پرسش نامه ۳ عامل اصلی ۱- تنظیم هیجان ۲- ارزیابی و ابزار هیجان ۳- بهره برداری از هیجان را می سنجد | پرسش نامه هوش هیجانی شات (SSEIT) | |
| $r=0.8$ | ابزار رویکرد حرفه محور دارد و مطالعه بر | این پرسش نامه به صورت | این پرسش نامه دارای ۳۳ | این پرسش نامه شامل ارزیابی شش عامل ۱- | ابزار هوش هیجانی در ورزش لان و | ابزارهای اختصاصی هوش |

جدول ۱. بررسی مهمترین ابزارهای عمومی و اختصاصی هوش هیجانی و کاربرد آنها

| پایایی | روش مطالعه ابزار | کاربرد ابزار | پرسش نامه اولیه | مقیاس یا جنبه | ابزار | هیجانی |
|-----------|--|--|-------------------------------------|---|-----------------------------------|--------|
| | مبنای تحقیقات آستین و همکاران (۲۰۰۴) و شاته و همکاران (۱۹۹۸) می باشد | مقیاس خودسنجی است که بر تعاملات بین مربیان ورزشی و ورزشکاران و تماشاچیان تأکید دارد | گویه می باشد | ۲- احساسات دیگران ۳- خود تنظیمی ۴- مهارتهای اجتماعی، ۵- به کارگیری عواطف ۶- خوشبینی است | همکاران | |
| $r = .93$ | ابزار با رویکرد حرفه محور بر اساس مطالعه ترکیبی - اکتشافی (کیفی) فنومنولوژی هرمنوتیک- کمی) طراحی شده است | پرسش نامه هم با رویکرد بازخورد ۳۶۰ درجه و هم به صورت خود- گزارشی قابل بهره برداری می باشد و برای سنجش هوش هیجانی در پرستاران طراحی شده است | این پرسش نامه دارای ۶۰ گویه می باشد | این پرسش نامه شامل ۵ سازه اصلی: همدلی، تاب آوری، هوشمندانه، معنویت گرایبی، خودکنترلی موقعیتی و شفاف سازی اطلاعات و رعایت مقررات است | ابزار سنجش هوش هیجانی در پرستاران | |

جدول ۱. بررسی مهمترین ابزارهای عمومی و اختصاصی هوش هیجانی و کاربرد آنها

| پایایی | روش مطالعه ابزار | کاربرد ابزار | پرسش نامه اولیه | مقیاس یا جنبه | ابزار |
|-----------|--|---|----------------------------------|--|--|
| $r = .79$ | ابزار با رویکرد حرفه محور و بر اساس مطالعه قیاسی و متون و مشخص نمودن عوامل مؤثر در تدریس مبتنی بر هوش هیجانی طراحی شده است | این پرسش نامه برای سنجش هوش هیجانی در امر تدریس ساخته شده است | پرسش نامه دارای ۱۰۹ سوال است | این پرسش نامه در ۸ حیطه انگیزه تدریس، توجه به احساسات فراگیران، تعهد نسبت به فراگیران، ارتباط با فراگیران، هدایت فراگیران، توجه به رشد اجتماعی فراگیران، توانایی در تدریس و واکنش های به هنگام است | ابزار سنجش هوش هیجانی در تدریس |
| $r = .79$ | ابزار رویکرد حرفه محور داشته و روش مطالعه مبتنی بر تجارب معلمان ریاضی و علوم است | این ابزار با این رویکرد عواطف و احساسات که پایه و اساس ارتباط بین معلم ها و دانش آموزان است ساخته شده است | این ابزار دارای ۴۵ سوال برای است | این ابزار شامل: ۱. پرسشنامه صفات تفکر ۲. پرسشنامه آگاهی فراشناختی. ۳. فرآیند فراشناختی است | ابزار هوش هیجانی معلمان ریاضی و علوم (EIMST) |
| $r = .70$ | ابزار با رویکرد حرفه محور و بر اساس مطالعه | این ابزار برای سنجش هوش هیجانی پلیس | این پرسش نامه دارای ۱۴۸ | مؤلفه ای اصلی این پرسش نامه دو عامل هستند ۱- | ابزار هوش هیجانی پلیس |

جدول ۱. بررسی مهمترین ابزارهای عمومی و اختصاصی هوش هیجانی و کاربرد آنها

| پایایی | روش مطالعه ابزار | کاربرد ابزار | پرسش نامه اولیه | مقیاس یا جنبه | ابزار |
|--------|-----------------------------------|---------------|---|----------------------------|-------|
| | ترکیبی - اکتشافی ساخته شده است | طراحی شده است | سوال بود که پس از هنجاریابی به ۳۷ گویه تقلیل یافت | ارتباط موثر ۲- حسن سلوک | |

استفاده از ابزارهای غربالگری هوش هیجانی در هنگام گزینش، استخدام نامزدهای قدرتمندی را که روابط محکم در جامعه ایجاد می کنند میسر می نماید؛ طوریکه هوش هیجانی انتخاب نامزدهای با عملکرد بالا در اجرای قانون را تسهیل می کند (کوزیل^۱، ۲۰۲۱). مسئولیت های شغلی روزانه ویژگی و امتیاز شغل یک افسر پلیس است که به اقتضای این ویژگی برای سازگاری با محیط های همیشه در حال تغییر و ارتباطات جمعی که به صورت روزمره انجام می شود، به سطح بالایی از مهارت های عاطفی نیاز دارد (اسکامیلا^۲، ۲۰۱۷). ناجی، رحیمیان بوگر و طالع پسند (۱۴۰۱) نیز معتقدند ۷ مؤلفه فراشناخت خلاقیت، تجربه و دانش، آگاهی موقعیتی (موقعیت سنجی)، تاب آوری؛ انعطاف پذیری و سازگاری، حل مسئله و تصمیم گیری را برای نظامیان مؤثر است.

یک افسر پلیس معمولاً ملزم به پذیرفتن بسیاری از نقش ها در یک جامعه است، مانند مربی، مجری و انجام وظایف مددکاری اجتماعی که همه این وظایف به خودی خود با هم متناقض هستند (رابرتز، تارسکاواچ، بن پوران و رابرتز^۳، ۲۰۱۹). این شغل بسیار احساسی نیاز به انتخاب افرادی دارد که بتوان در یک زمینه کاری چالش برانگیز و همیشه در حال تغییر به آنها اعتماد کرد (کوزیل^۴، ۲۰۲۱). یک افسر پلیس معمولاً ملزم به پذیرفتن بسیاری از نقش ها مانند مربی، مجری و انجام وظایف مددکاری اجتماعی در یک جامعه است که همه این وظایف به خودی خود با هم

1. Kozial,
2. Escamilla
3. Roberts, Tarescavage, Ben-Porath & Roberts,
4. Kozial,

متناقض هستند (رابرتز و همکاران^۱، ۲۰۱۹: ۵۴۴). مسئولیت‌های شغلی روزانه ویژگی شغل یک پلیس است که به اقتضای این ویژگی برای سازگاری با محیط‌های همیشه در حال تغییر و ارتباطات جمعی که به صورت روزمره انجام می‌شود، به سطح بالایی از مهارت‌های عاطفی نیاز دارد داشتن افسرانی که از احساسات درون خود و دیگران آگاهی دارند، می‌تواند عامل مهمی از ارتباطات اجتماعی مثبت با اعضای جامعه باشد (اسکامیلا^۲، ۲۰۱۷). استخدام و نگهداشت افسران با عملکرد بالا می‌تواند نتایج مثبتی اطمینان جامعه به نیروی پلیس را در پی خود داشته باشد. طوریکه هوش هیجانی انتخاب نامزدهای با عملکرد بالا در اجرای قانون را تسهیل می‌کند (کوزیل، ۲۰۲۱). اورت^۳ (۲۰۱۹: ۱۱۳) نیز در خصوص ماهیت شغل پلیس بیان می‌کند: شغل پلیسی شغلی سازنده و احساسی است، به این معنی که افسران پلیس اغلب با مردم و همکاران تعامل مکرر دارند و انتخاب نامزدهای با هوش هیجانی بالا اغلب منجر به عملکرد بالاتر افراد در اجرای قانون می‌شود. عوامل متعددی نیز وجود دارد که از طریق آن اثر مثبت هوش هیجانی را در عملکرد پلیس سنجیده می‌شود که در شغل پلیس به دلیل دارا بودن سطحی وسیعی از تعاملات اجتماعی با آحاد جامعه جزء ضروریات است. با بررسی‌های به عمل آمده در زمینه هوش هیجانی پلیس هنوز پرسش‌نامه‌ای استاندارد در این خصوص برای سنجش هوش هیجانی این قشر ساخته نشده است؛ لذا هدف ساخت و اعتباریابی آزمون هوش هیجانی دانشجویان پلیس دانشگاه علوم انتظامی امین است.

روش پژوهش

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی و به لحاظ روش آمیخته (ترکیبی) اکتشافی است. جامعه آماری تحقیق عبارت است از کلیه دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی امین اعم از دختر و پسر که بر اساس کفایت نمونه‌گیری تحلیلی‌های عاملی بالاتر از ۲۰۰ می‌باشد و به جهت جلوگیری از افت آزمودنی ۲۰۶ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده نمونه انتخاب شد. در این تحقیق از ابزار محقق ساخته استفاده شده است که پس از جمع‌آوری تمام گویه‌ها بر اساس مبانی نظری موجود و کارشناسان و اساتید و متخصصان و صاحب نظران روان

1. Roberts, Tarescavage, Ben-Porath & Roberts,
2. Escamilla
3. Everett

شناسی و علوم تربیتی پرسشنامه اولیه با ۱۴۸ سوال طراحی شد. که آلفای کرونباخ ۰/۷۰. محاسبه گردید. در ارزیابی اولیه که بر روی ۳۰ نفر اجرا شد میانگین 106/90 واریانس 92/39 و انحراف استاندارد ۰/۷. بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه، از طریق ارائه به برخی از استادان و کارشناسان روان‌شناسی مورد ارزیابی واقع شد و به روش فرمول‌های CVI و CVR در دو بعد ارتباط مؤثر و حسن سلوک به تأیید رسید. در نهایت، پرسشنامه مشتمل بر ۳۷ سؤال شد که با اجرا بر روی ۲۰۶ نفر از جامعه مورد نظر، برآورد پایایی آن به روش همسانی درونی و با فرمول آلفای کرونباخ انجام شد که مقدار آن برای کل مقیاس ۰/۷۰ بود. در این پژوهش برای تعیین پایایی ابزار سنجش از دو معیار ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب جهت بررسی روایی سازه ابزار سنجش از روش تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم افزار SPSS و AMOS استفاده شده است. روایی همگرا و واگرایی ابزار سنجش نیز مورد آزمون قرار گرفته شده است.

سؤال اصلی پژوهش

هوش هیجانی از چه سنججه‌هایی تشکیل شده است؟

سؤال‌های فرعی

- ۱- ارتباط مؤثر از چه سنججه‌هایی تشکیل شده است؟
- ۲- حسن سلوک از چه سنججه‌هایی تشکیل شده است؟

یافته‌ها

جدول ۲. توزیع فراوانی شرکت کنندگان پژوهش بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی

| سن | | | رشته تحصیلی | | | | | تأهل | | جنسیت | |
|-------|-------|--------|-------------|--------|----------|---------------|-------|-------|------|-------|-----|
| ۲۰-۲۳ | ۲۳-۲۴ | بالاتر | دیپلم | کاردان | کارشناسی | کارشناسی ارشد | دکتری | متاهل | مجرد | مرد | زن |
| ۷۲ | ۱۰۵ | ۶ | ۳ | ۲ | ۳۳ | ۵۶ | ۵۷ | ۴۴ | ۱۶۱ | ۵۱ | ۱۵۴ |

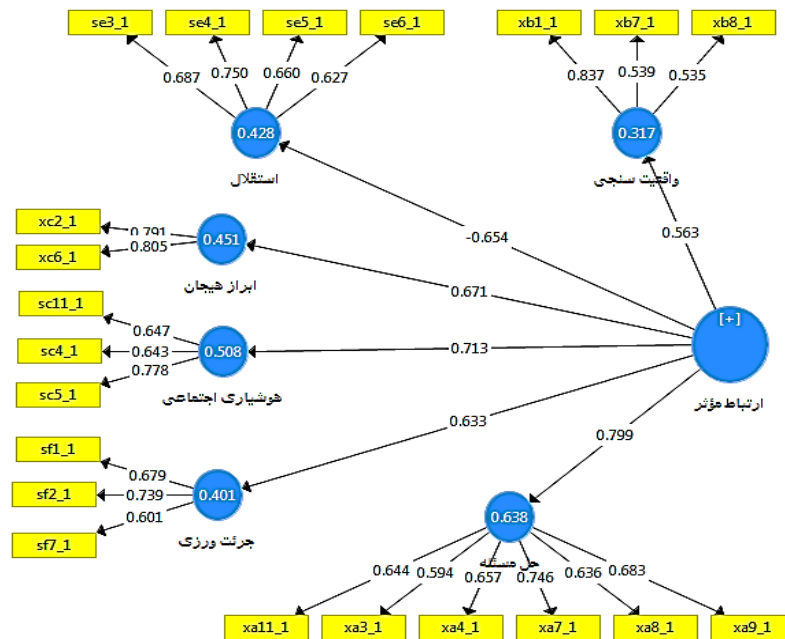
در این پژوهش تعداد ۷۴/۸ درصد از شرکت کنندگان مرد و ۲۴/۸ درصد زن بودند که از این تعداد ۷۸/۲ درصد مجرد و ۲۱/۴ درصد مجرد می باشند و میانگین سنی پاسخگویان ۲۲ سال می باشد.

سؤال اصلی

آزمون هوش هیجانی از چه سنجه‌هایی تشکیل شده است؟
برای پاسخ به این سؤال باید به دو سؤال فرعی پاسخ می‌دهیم.

سؤال‌های فرعی

۱- ارتباط مؤثر از چه سنجه‌هایی تشکیل شده است؟



شکل ۱. بارهای عاملی بعد ارتباط مؤثر آزمون هوش هیجانی

جدول ۳. پایایی، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

| روایی همگرا | پایایی ترکیبی | rho_A | آلفای کرونباخ | هوشیاری اجتماعی |
|-------------|---------------|-------|---------------|-----------------|
| ۰/۴۸ | ۰/۷۳ | ۰/۴۶ | ۰/۴۵ | |

| | | | | |
|-------------|------|------|------|------|
| استقلال | ۰/۶۲ | ۰/۶۳ | ۰/۷۸ | ۰/۴۷ |
| واقعیت‌سنجی | ۰/۳۸ | ۰/۴۲ | ۰/۶۸ | ۰/۴۳ |
| حل مسئله | ۰/۷۴ | ۰/۷۵ | ۰/۸۲ | ۰/۴۴ |
| ابراز هیجان | ۰/۴۳ | ۰/۴۳ | ۰/۷۸ | ۰/۶۴ |
| جرئت‌ورزی | ۰/۴۱ | ۰/۴۱ | ۰/۷۱ | ۰/۴۶ |

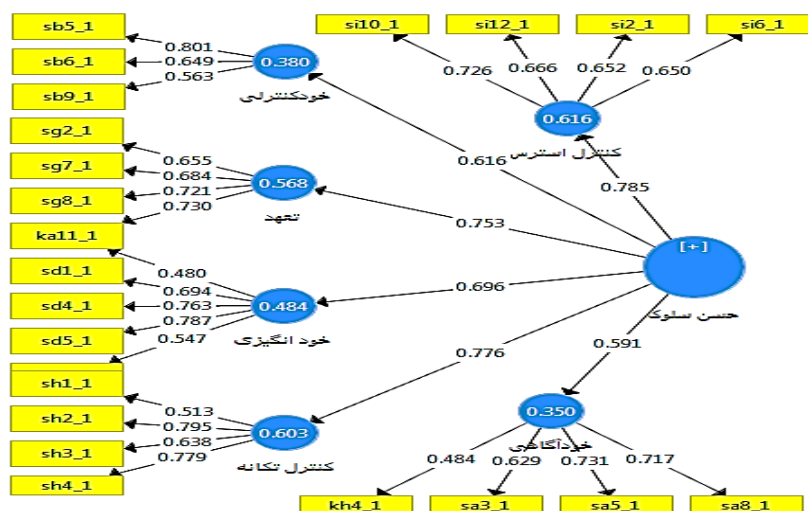
جدول ۴. روایی واگرا

| هوشیاری اجتماعی | استقلال | واقعیت‌سنجی | حل مسئله | ابراز هیجان | جرئت‌ورزی |
|-----------------|---------|-------------|----------|-------------|-----------|
| ۰/۶۹ | | | | | |
| -۰/۳۳ | ۰/۶۸ | | | | |
| ۰/۳۴ | -۰/۱۷ | ۰/۶۵ | | | |
| ۰/۴۶ | -۰/۳۳ | ۰/۴۱ | ۰/۶۶ | | |
| ۰/۴۷ | -۰/۳۶ | ۰/۳۱ | ۰/۳۷ | ۰/۸۰ | |
| ۰/۳۳ | -۰/۴۵ | ۰/۲۷ | ۰/۳۱ | ۰/۳۹ | ۰/۶۸ |

مقادیر برآورد شده در جداول فوق، برای تعیین برآزش مدل اندازه‌گیری حاکی از مطلوب بودن آن است؛ به عبارت دیگر مقادیر آلفای کرونباخ از حد بحرانی ۰/۵ بالاتر است، پایایی ترکیبی از مقدار ۰/۷ بالاتر است و روایی همگرا از ۰/۴ بالاتر است - اگرچه مطلوب آن است که این مقدار بالاتر از ۰/۵ باشد، اما به دلیل اینکه کلیه بارهای عاملی سنجه‌ها در مدل اندازه‌گیری، از حد بحرانی ۰/۴ بالاتر می‌باشند، و هم‌چنین پایایی ترکیبی از حد مطلوب (بالای ۰/۷) برخوردار است، در برآزش مدل اندازه‌گیری اشکالی وارد نمی‌کند (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱: ۴۵) - هم‌چنین مشاهده می‌شود که میزان همبستگی گویه‌های هر شاخص با آن شاخص بالاتر از میزان همبستگی آن گویه‌ها با هر شاخص دیگری در این مدل اندازه‌گیری است؛ فلذا روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری نیز در حد بسیار مطلوب است.

۲- حسن سلوک از چه سنجه‌هایی تشکیل شده است؟

پس از اجرای مدل اندازه گیری با ورود کلیه سنجه های مربوط به این شاخص های این مؤلفه، مشخص گردید که برخی از آن ها دارای بار عاملی پایین تر میزان ۰/۴ هستند فلذا آن سنجه ها از مدل حذف گردید و پس از اجرای مجدد مدل، کلیه مقادیر نشان دهنده برازش مدل در حد مطلوب گزارش گردید.



شکل ۲. بارهای عاملی بعد حس سلوک آزمون هوش هیجانی

جدول ۵. پایایی، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

| روایی همگرا | پایایی ترکیبی | rho_A | آلفای کرونباخ | |
|-------------|---------------|-------|---------------|-------------|
| ۰/۴۵۴ | ۰/۷۶۹ | ۰/۶۰۷ | ۰/۶۰۲ | کنترل استرس |
| ۰/۴۴۳ | ۰/۷۳۹ | ۰/۶۹۹ | ۰/۶۷۶ | انگیزی خود |
| ۰/۴۸۷ | ۰/۷۹۱ | ۰/۶۴۹ | ۰/۶۴۸ | تعهد |
| ۰/۴۷۷ | ۰/۷۸۰ | ۰/۶۸۴ | ۰/۶۳۸ | کنترل تکانه |
| ۰/۴۲۰ | ۰/۷۳۹ | ۰/۵۶۴ | ۰/۵۳۷ | خودآگاهی |
| ۰/۴۶۰ | ۰/۷۱۴ | ۰/۴۳۰ | ۰/۴۰۱ | خودکنترلی |

جدول ۶. روایی واگرا

| خودکنترلی | خودآگاهی | کنترل تکانه | تعهد | خودانگیزی | کنترل استرس | |
|-----------|----------|-------------|------|-----------|-------------|-------------|
| | | | | | ۰/۶۷ | کنترل استرس |
| | | | | ۰/۶۷ | ۰/۴۱ | انگیزی خود |
| | | | ۰/۷۰ | ۰/۴۲ | ۰/۴۷ | تعهد |
| | | ۰/۶۹ | ۰/۵۴ | ۰/۳۶ | ۰/۵۵ | کنترل تکانه |
| | ۰/۶۵ | ۰/۳۲ | ۰/۳۰ | ۰/۳۵ | ۰/۴۳ | خودآگاهی |
| ۰/۶۸ | ۰/۲۴ | ۰/۴۴ | ۰/۳۷ | ۰/۳۳ | ۰/۴۱ | خودکنترلی |

مقادیر برآورد شده در جداول فوق، برای تعیین برآزش مدل اندازه گیری حاکی از مطلوب بودن آن است؛ به عبارت دیگر مقادیر آلفای کرونباخ از حد بحرانی ۰/۵ بالاتر است، پایایی ترکیبی از مقدار ۰/۷ بالاتر است و روایی همگرا از ۰/۴ بالاتر است - اگرچه مطلوب آن است که این مقدار بالاتر از ۰/۵ باشد، اما به دلیل اینکه کلیه بارهای عاملی سنجه ها در مدل اندازه گیری، از حد بحرانی ۰/۴ بالاتر می باشند، و هم چنین پایایی ترکیبی از حد مطلوب (بالای ۰/۷) برخوردار است، در برآزش مدل اندازه گیری اشکالی وارد نمی کند (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱: ۴۵) - هم چنین مشاهده می شود که میزان همبستگی گویه های هر شاخص با آن شاخص بالاتر از میزان همبستگی آن گویه ها با هر شاخص دیگری در این مدل اندازه گیری است؛ فلذا روایی واگرایی مدل اندازه گیری نیز در حد بسیار مطلوب است.

بحث و نتیجه گیری

هدف از این مطالعه ساخت ابزار هوش هیجان دانشجویان دانشگاه پلیس است. نتایج این تحقیق نشان داد که آزمون هوش هیجانی متشکل از دو بعد حسن سلوک و ارتباط مؤثر است که هر کدام از این ابعاد متشکل از مؤلفه هایی کنترل استرس، خودکنترلی، تعهد، خودانگیزی، کنترل تکانه، خودآگاهی، واقعیت سنجی، استقلال، هوشیاری اجتماعی، جرئت ورزی و حل مسئله است که **سؤال اول پژوهش** آزمون هوش هیجانی دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی امین از چه

سنجه‌هایی تشکیل شده است؟ بدین گونه پاسخ داده می‌شود که در بخش سؤال‌های فرعی؛ به تبیین ابعاد و مؤلفه‌ها پرداخته می‌شود.

سؤال اول فرعی: ارتباط مؤثر از چه سنجه‌هایی تشکیل شده است؟ همان گونه در بخش یافته‌ها دیدیم، عامل اول ارتباط مؤثر متشکل از مولفه‌های واقعیت‌سنجی، استقلال، هوشیاری اجتماعی (همدلی)، جرئت‌ورزی و حل مسئله بود که با نتایج تحقیقات مارتینگانو، کنراث^۱، ۲۰۲۲؛ ۱؛ توتمن^۲، ۲۰۲۱، ایکلونند و مرانیوس^۳، ۲۰۲۱: ۳۰۰؛ در بعد همدلی؛ آدامز و همکاران^۴، ۲۰۲۰: ۴۵۴۸؛ هاریس و تیلور^۵، ۲۰۱۶؛ بیشاپ^۶، ۲۰۱۳؛ داک و ورث و مرسر^۷، ۲۰۰۶: ۱۱۳؛ مستر و همکاران^۸، ۱۹۸۷: ۱؛ در بعد جرئت‌مندی و طرفی و جرفی (۱۴۰۲) چراغی و همکاران (۱۴۰۲) نوروزی و نوری و عبادی و خمسه (۱۴۰۲) همسو و هم راستا است.

مهارت‌های ارتباط مؤثر رامی توان مجموعه‌ای از مهارت‌ها دانست که فرد را قادر می‌سازد تا اطلاعات را به گونه‌ای دریافت کند که دریافت و درک شود (خاپارد^۹، ۲۰۲۰: ۶۸۹). الوکیلی و الزبون و او هجلیه^{۱۰} (۲۰۲۳) در پژوهش خود نشان دادند که هوش هیجانی به احتمال زیاد سطوح بالاتری از عملکرد شهروندی دارند. مهم‌ترین عوامل در تعیین رفتارهای فرانقشی و ارزیابی احساسات دیگران است. سیماو آجیخومار^{۱۱} (۲۰۱۹) معتقدند نتیجه یک تبادل اطلاعات، احساسات و ادراک، است که باعث به اشتراک گذاری تجربیات، افکار و منابع می‌گردد. کارو^{۱۲} (۲۰۱۱: ۳۵۷) بیان می‌کند که مهارت‌های ارتباط مؤثر شامل مهارت‌های سازمانی از جمله: مهارت تصمیم‌گیری و مهارت حل مسئله، مهارت‌های بهینه در روابط انسانی، خودکنترلی و نظم و انضباط؛ برنامه‌ریزی خوب و یک نگرش عملکرد محور است (اونیل، اونیل، ویک، هارتمن، اسپنس و لیوینسکی^{۱۳}، ۲۰۱۹: ۳۵۳) که بستری مناسب برای سازگاری و رفتار در خور با شرایط را

1. Martingano & Konrath
2. Totman,
3. Eklund & Meranius
4. Adams, Taylor & Bishop
5. Harris & Taylor
6. Bishop
7. Duckworth & Mercer
8. Masters, Burish, Hollon, Rimm
9. Khaparde
10. Al-Okaily, Alzboun & Abuhjeeleh
11. Seema & Ajithkumar
12. Caro
13. O'Neill, O'Neill, Weed, Hartman, Spence & Lewinski

فراهم می‌کند (ناگاراجیا، راجاما و ردی^۱، ۲۰۱۲: ۶۵). افسران پلیس دائماً در معرض عوامل استرس‌زا و آسیب‌زا متنوع در سازمان خود قرار می‌گیرند به‌عنوان مثال فشار بیش از حد کار، تعاملات ارتباطی غیرقانونی، دخالت در زندگی خانوادگی، (کارافا و کوچ^۲، ۲۰۱۶: ۷۵۹؛ موراش، واک و هاییر^۳، ۲۰۰۶: ۲۶)؛ بنابراین مهارت‌های ارتباطی خوب پایه و اساس بهترین تمرین در کار اجتماعی است (بلوگر^۴، ۲۰۲۰: ۱۸). در حوزه شغل پلیسی تحقیقات متعددی هوش هیجانی پلیس را به‌عنوان عامل تأثیرگذار در عملکرد آنان مورد تأیید قرار داده‌اند و می‌توان گفت تحقیقات دیگر با نتایج حاصله همسو است. مطالعات نشان داده است که هوش هیجانی توانایی فرد را برای حل مسائل و پیدا کردن راهبردهای مناسب به‌هنگام رویارویی با استرس و اضطراب افزایش می‌دهد (زیسبرگ^۵، ۲۰۱۸: ۲۴۷۱؛ تریقویروس و همکاران^۶، ۲۰۲۰: ۲۰۷۱).

بار - آن معتقد است که هوش هیجانی مجموعه‌ای از توانایی‌ها، قابلیت‌ها و مهارت‌هایی است که فرد برای سازگاری مؤثر با محیط و به‌دست آوردن موفقیت در زندگی کسب می‌نماید. در مدلی که بار - آن توانش‌های هیجانی را ارائه می‌دهد واقعیت‌سنجی جزء مهارت‌های انطباق‌پذیری (سازگاری) است (بار - آن، ۲۰۰۶: ۱۳) در تبیین این نظریه می‌توان گفت با توجه به شرایط حاکم در شغل پلیس، کارکنان این حرفه هر قدر انطباق‌پذیری و مشارکت بیشتری مردم داشته باشند آثار بسیار سودمندی را برای سازمان خود به‌ارمغان می‌آورند. در واقع، با توجه به هدف مأموریت‌ها و برنامه‌های سازمان نیروی انتظامی در جهت ارائه خدمت بهتر به مردم در حوزه نظم و امنیت، بنابراین هرچقدر مشارکت متقابل در اجرای برنامه‌ها بیشتر باشد؛ خود مردم نیز بهتر از نتایج حاصل منتفع می‌شوند. در این بین خود پلیس نیز باید در برخورد با مسائل واقعیت امور را در نظر بگیریم و از جانب‌داری و غرض‌ورزی اجتناب نماید تا بتواند اعتماد عمومی را جلب کند. در واقع، چون هدف تمام مأموریت‌ها و برنامه‌های سازمان نیروی انتظامی ارائه خدمت بهتر به مردم در حوزه نظم و امنیت است، بنابراین هرچقدر مشارکت متقابل در اجرای برنامه‌ها بیشتر باشد؛ خود مردم نیز بهتر از نتایج حاصل منتفع می‌شوند. در این بین خود پلیس نیز باید در

1. Nagaraja, Rajamma & Reddy
2. Karaffa & Koch
3. Morash, Kwak, & Haarr
4. Bolger
5. Zysberg
6. Trigueros, Padilla, Aguilar-Parra, Rocamora, Morales-Gázquez & López-Liria

برخورد با مسائل واقعیت امور را در نظر گرفته و از جانب‌داری و غرض‌ورزی اجتناب نماید تا بتواند ارتباط مؤثرتری با مردم داشته و اعتماد عمومی را جلب نماید. ارتباط مؤثر تنها وسیله انتقال اطلاعات بین افراد است، و راه نشان‌دادن احساسات به دیگران و بهترین روش برای حل سوء تفاهم‌ها است و لازمه رشد یک اجتماع است (هدایتی، شبانیانی، ۱۴۰۰).

سؤال دوم فرعی: حسن سلوک از چه سنجه‌هایی تشکیل شده است؟ همان‌گونه در بخش یافته‌ها دیدیم، عامل دوم حسن سلوک دارای مولفه‌های کنترل استرس، خودکنترلی، تعهد، خودانگیزی، کنترل تکانه، خودآگاهی است که با نتایج پژوهش‌های گل‌من، ۲۰۱۲؛ در حوزه کنترل استرس؛ باتروث و همکاران، ۲۰۲۲، ۱: ۱۸۴؛ سرپادا، ۲۰۲۱، ۲: ۸۰۰؛ روکین، ۳ و همکاران، ۲۰۱۸، ۹۹؛ در خصوص خودکنترلی هم راستا است.

در تبیین مولفه‌های حسن سلوک می‌توان گفت: بار - ان (۱۳: ۲۰۰۶) کنترل استرس را توانایی تحمل استرس (مقاومت در برابر وقایع نامطلوب و موقعیت‌های استرس‌زا) و کنترل تکانه را (ایستادگی در برابر تکانه یا انکار تکانه) می‌داند. استرس یا تنش مانند مقوله جنگ‌دارای دو جنبه مثبت و منفی است. بر اساس دیدگاه صاحب‌نظران، استرس مطلوب عاملی مثبت و فردی است که افراد را در انجام امور محوله و تحقق اهدافشان یاری می‌دهد و از سوی دیگر چنانچه فردی به‌درستی و از راه صحیح با استرس و جنبه منفی مقابله نکند، به انواع بیماری‌های جسمی، روانی و افسردگی شدید روحی دچار می‌گردد (عبداللهی، ۱۳۹۶: ۱۰۴). طرفی جرفی (۱۴۰۲) در تحقیق خود نشان دادند که بین هوش هیجانی با موفقیت سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. افراد و سازمان‌های پلیسی نیز همچون کارکنان سایر سازمان‌های اجتماعی بنا بر دلایل مختلف، تحت فشار و استرس‌های گوناگون قرار دارند که در اکثر این موارد اثرات نامطلوب جسمی، روحی، روانی در آن‌ها بجای گذاشته و زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی آنان را نیز شدیداً تحت تأثیر قرار داده و در فعالیت‌های روزمره پلیس اختلال ایجاد خواهد کرد. با توجه به تحت فشار بودن افراد و سازمان‌های پلیسی که در اکثر موارد اثرات نامطلوب جسمی، روحی، روانی در افراد بجای گذاشته و زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی آنان را نیز شدیداً تحت تأثیر قرار می‌دهد که می‌تواند در فعالیت‌های روزمره پلیس نیز اختلال ایجاد نماید. گذشته

1. Butterworth, Finley, Baldwin & Kelley
2. Sripada,
3. Rivkin, Diestel & Schmidt

از ماهیت شغلی پلیس به دلیل گستردگی ارتباطات اجتماعی و سازمانی از نظر نوع ارتباط سطح جغرافیای تحت پوشش و انواع ارباب رجوع، و مخاطبان فشارهای فراوان روانی در این شغل شناسایی شده است. پس مفهوم استرس شغلی و فشار زیاد کار در هیچ جا آشکارتر از مجموعه‌های نظامی و انتظامی نمی‌باشد. خودکنترلی یک عامل منحصر به فرد است که در استرس‌های شغلی ۱ اغلب نادیده گرفته می‌شود (روکین ۲ و همکاران، ۲۰۱۸: ۹۹). باتروث و همکاران ۳ (۲۰۲۲) خودکنترلی را توانایی نادیده گرفتن یا تغییر پاسخ‌های انگیزه‌ای که به‌عنوان خودکنترلی شناخته می‌شود، برای رفتار هدفمند بسیار مهم است و تعیین‌کننده بسیاری از پیامدهای پیامد از جمله سلامت جسمانی، رفاه روانی و سلامت روان است.

لذا از آنجایی که پلیس با شرایط پر استرس و هیجانات مداوم روبرو است آموزش هوش هیجانی می‌تواند سطح سلامت روان پلیس را ارتقا دهد؛ از این رو می‌توان به این نتیجه رسید که کارکنان پلیس با توانمندسازی خود در ابعاد هوش هیجانی به حفاظت از خود پرداخته که این سبب کنترل خشم و پرخاشگری آنان نیز می‌گردد. همچنین ماهیت کار پلیس به گونه‌ای است که تعهد و پایبندی را چنان ضروری می‌کند که با نبودن آن‌ها می‌توانیم ادعا کنیم که آسیب جدی در وظایف محول شده به پلیس آشکار خواهد شد. تعهد و پایبندی به اصول و ضوابط و مقررات با رضایت قلبی باید همراه باشد تا یک مأمور پلیس علی‌رغم وجود عوامل نظارتی باوجدان کار کند. از محدودیت‌های پژوهش، انجام پژوهش در برهه زمانی محدود و نبود پژوهشی در زمینه ساخت آزمون هوش هیجانی ویژه پلیس بود.

با توجه به نتایج پژوهش و ساخت ابزار هوش هیجانی پیشنهاد می‌شود که مقیاس مزبور در دانشگاه پلیس برای سنجش هوش هیجانی مورد استفاده قرار گیرد و در پژوهش‌های آتی مقیاس مزبور گسترش یافته و بر اساس رسته‌های مختلف مقیاس‌های تخصصی نیز ساخته شود؛ از آنجا که هوش هیجانی اکتسابی است و با آموزش قابلیت افزایش دارد از این ابزار می‌توان برای ارزیابی عملکرد پلیس استفاده نمود تا در صورت نیاز آموزش‌های لازم به آنها داده شود. همچنین برای گزینش و استخدام کارکنان پلیس جهت سنجش هوش هیجانی و اینکه آیا توانایی کنترل احساسات و هیجانات خود برای کار در رسته‌های مختلف را دارند می‌توان از این ابزار استفاده

1. job stressor
2. Rivkin, Diestel & Schmidt
3. Butterworth, Finley, Baldwin & Kelley

نمود؛ در نهایت پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی ساخت مقیاس هوش هیجانی دانشجویان دانشگاه‌های نظامی دیگر نیز بررسی شود.

سپاسگزاری

نویسنده این مقاله از همهٔ شرکت‌کنندگان در پژوهش و همچنین دانشگاه علوم انتظامی و گروه روان‌شناسی که در این مسیر پژوهشگر را یاری نمودند قدردانی می‌نماید.

فهرست منابع

- Abdullahi, R. (2016). Designing a model of personality traits and emotional intelligence of candidates entering the police force of the Islamic Republic of Iran in the five mission ranks, Amin University of Police Sciences, Police Women's Complex. [In Persian]
- Adams, R. E., Taylor, J. L., & Bishop, S. L. (2020). Brief report: ASD-related behavior problems and negative peer experiences among adolescents with ASD in General Education Settings. *Journal of autism and developmental disorders*, 50(12), 4548-4552.
- Ainipour, J., & Saidi, J. (2022). Psychological empowerment of the police. Tehran: Miyad Andisheh. [In Persian]
- Alibabaie, N. (۲۰۱۵). A study on the relationship between quality of life, emotional intelligence and life satisfaction among students. *Health Education and Health Promotion (HEHP)*, ۳(۱).
- Al-Okaily, N. S., Alzboun, N., & Abuhjeeleh, M. (2023). Examining the impacts of emotional intelligence on tour guide citizenship performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*.
- Andreeva, I. N. (2014). Ponyatie i struktura emocional'nogo intellekta. *Social'nopsihologicheskie problemy mental'nosti*, 22-26.
- Baron, R. M. (2006). "The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI)". *Psicothema*, 18(1), 13-25.
- Bishop, S. (2013). *Develop your assertiveness (Vol. 138)*. Kogan Page Publishers.
- Bolger, J. (2020). Video feedback and its impact on the development of communication skills within social work education (Doctoral dissertation).
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., Gerli, F., & Bonesso, S. (2019). Emotional and social intelligence competencies for project management. In *Cognitive Readiness in Project Teams* (pp. 171-195). Productivity Press.
- Butterworth, J. W., Finley, A. J., Baldwin, C. L., & Kelley, N. J. (2022). Self-control mediates age-related differences in psychological distress. *Personality and individual differences*, 184, 111137.
- Caro, C. A. (2011). Predicting state police officer performance in the field training officer program: What can we learn from the cadet's performance in the training academy?. *American Journal of Criminal Justice*, 36, 357-370.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). The experience of emotions during goal pursuit. *International handbook of emotions in education*, 56-72.
- Cheraghi, R., diamond, T., Alinejad, V., Aghakhani, N., Jasmi, M. & Samarra. (2023). Investigating the relationship between emotional intelligence and job performance and job stress in nurses working in educational and medical centers in Urmia in 1401. *Journal of Nursing and Midwifery*, 21(7), 575-588. [In Persian]
- Derakhshan, M., Soleimani, K., Fathi, D., & Alizadeh. M. (2023). Investigating the causal model of intelligence beliefs, social cognition and academic burnout in Shahid students of Shiraz. *Military Psychology Quarterly*, 14(1), 193-212. [In Persian]
- Duckworth, M. P., & Mercer, V. (2006). Assertiveness training. In *Practitioner's guide to evidence-based psychotherapy* (pp. 80-92). Springer, Boston, MA.
- Ejaz, H., & Yavarian, R. (2008) Examining the emotional intelligence of Urmia University of Medical Sciences students according to some of their individual characteristics and

- academic progress, Urmia College of Nursing and Midwifery Quarterly, 7, (2), 113-119. [In Persian]
- Eklund, J. H., & Meranius, M. S. (2021). Toward a consensus on the nature of empathy: A review of reviews. *Patient Education and Counseling*, 104(2), 300-307.
- Elah Yaari, R., Zaregi, F. (2018) The relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior with social entrepreneurship in the employees of the Tehran Medical System Organization, *Scientific-Research Journal, Medical System Organization*, Volume 37(1), pp. 43-48. [In Persian]
- Elam, T., & Taku, K. (2022). Differences between posttraumatic growth and resiliency: Their distinctive relationships with empathy and emotion recognition ability. *Frontiers in Psychology*, 13, 825161.
- Emert, S. E., Tutek, J., & Lichstein, K. L. (2017). Associations between sleep disturbances, personality, and trait emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 107, 195-200.
- Esadi, S. (2023). The relationship between spiritual health and emotional intelligence with academic self-efficacy of primary school students, two quarterly research journals in primary education, 5(9), 75-66. [In Persian]
- Escamilla, J. H. (2017). To Protect and also Serve: Emotional Intelligence in Police Officers (Doctoral dissertation, University of Illinois at Chicago).
- Everett, M. C. (2019). Using Student Perceptions of Collaborative Mapping to Facilitate Interdisciplinary Learning. *InSight: A Journal of Scholarly Teaching*, 14, 113-129.
- Fernández, M. M., Brito, C. J., Miarka, B., & Díaz-de-Durana, A. L. (2020). Anxiety and emotional intelligence: comparisons between combat sports, gender and levels using the trait meta-mood scale and the inventory of situations and anxiety response. *Frontiers in psychology*, 11.
- Gholami M., Panahi Far S., & Khodadadi Jekar F. (2021). Comparison of incompatible schemas and components of emotional intelligence in compliance or non-compliance with health guidelines in the corona period. *Scientific Journal of Military Psychology*, 13(48), 40-21. [In Persian]
- Goleman, D. (2012). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*.
- Goleman, D. (2020). *Emotional intelligence*. Bloomsbury Publishing.
- Goleman, D., & Boyatzis, R. (2017). Emotional intelligence has 12 elements. Which do you need to work on. *Harvard Business Review*, 84(2), 1-5.
- Golman, D. (1995). *Provoking a Patient's Worst Fears to Determine the Brain's Role*.
- Harris, R., & Taylor, G. R. (2016). *Daring Faith: Meeting Jesus in the Book of John*. ACU Press.
- Imni, B. (2016). *Design and Psychometric Analysis of Clinical Nurses' Emotional Intelligence Tool*, Doctoral Dissertation of Tarbiat Modares University, Tehran, Faculty of Medical Sciences. [In Persian]
- Karaffa, K. M., & Koch, J. M. (2016). Stigma, pluralistic ignorance, and attitudes toward seeking mental health services among police officers. *Criminal justice and behavior*, 43(6), 759-777.
- Khaparde, S. D. (2020). *Development of Communication Skills: Stages, Barriers and Importance in the Present Era*.
- Kluemper, D. H. (2008). "Trait emotional intelligence: The impact of core-self evaluations and social desirability". *Personality and Individual Differences*, 44(6), 1402-1412.

- Kosha, M., Naqipour, S., & Falahi Khesht M. (2021). The relationship between emotional intelligence and parenting stress in mothers of children with attention deficit hyperactivity disorder. *Journal of Gilan University of Medical Sciences*, 30(2), 98-107. [In Persian]
- Kozial, B. M. (2021). Emotional intelligence and selection of high performing candidates in law enforcement.
- Magnano, P., Craparo, G., & Paolillo, A. (2016). Resilience and Emotional Intelligence: which role in achievement motivation. *International Journal of Psychological Research*, 9(1), 9-20.
- Martingano, A. J., & Konrath, S. (2022). How cognitive and emotional empathy relate to rational thinking: empirical evidence and meta-analysis. *The Journal of Social Psychology*, 1-18.
- Masters, J. C., Burish, T. G., Hollon, S. D., & Rimm, D. C. (1987). The nature of behavioral therapy. Anonymous, *Behavior Therapy: Techniques and Empirical Findings*, 1-35.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2000). "Emotional intelligence as zeitgeist, as personality, and as a mental ability.
- Mehran Far, M. (2013) Relationship between emotional intelligence and adaptability of students of Amin University of Police Sciences, master's thesis in the field of educational management, Faculty of Administration and Support. [In Persian]
- Morash, M., Haarr, R., & Kwak, D. H. (2006). Multilevel influences on police stress. **Journal of contemporary criminal justice**, 22(1), 26-43.
- Motamedi, A., & Abdullahi, R. (2016). Investigating the developmental growth of emotional intelligence and its components in law enforcement officers working in Naja (in the spectrum of three age groups). *Military Psychology Quarterly*, 7(26), 67-78. [In Persian]
- Moeller, R. W., Seehuus, M., & Peisch, V. (2020). Emotional intelligence, belongingness, and mental health in college students. *Frontiers in psychology*, 11, 93.
- Muradpiri, H., Hojjat Elah Moradi, A., & Sarizadeh, M. (2019). Investigating the role of psychological factors in predicting defense participation (case study: Golestan province), *Scientific Journal of Military Psychology*, 55(11), 179-213. [In Persian]
- Nagaraja, A., Rajamma, N. M., & Reddy, S. V. (2012). Effect of parents' marital satisfaction, marital life period and type of family on their children mental health status. *Journal of Psychology*, 3(2), 65-70.
- Naji, A., Bogar Rahimian, I., & Taale Pasan, S. (2022). Compilation of a model of cognitive preparation for military personnel by combining the views of western researchers, *Scientific Journal of Military Psychology* 55(14), 77-99. [In Persian]
- Nowrozi, N., Mokhtari Nouri, J., Ebadi, A., & Khamsa, F. (2023). Investigating the relationship between emotional intelligence and psychological empowerment of nursing managers of selected military hospitals. *Nursing Management Quarterly*, 12(1), 75-84 . [In Persian]
- O'Neill, J., O'Neill, D. A., Weed, K., Hartman, M. E., Spence, W., & Lewinski, W. J. (2019). Police academy training, performance, and learning. *Behavior Analysis in Practice*, 12, 353-372.
- Panahifar, S., Khodadadi Jokar, F., & Gholami, M. (2021). Comparison of maladaptive schemas and components of emotional intelligence in observing or not observing health procedures during the Covid-19 pandemic. *Military Psychology*, 12(48), 21-40. [In Persian]
- Petrides, K. V., & Mavroveli, S. (2018). Theory and applications of trait emotional intelligence. *Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society*, 23(1), 24-36.

- Rivkin, W., Diestel, S., & Schmidt, K. H. (2018). Which daily experiences can foster well-being at work? A diary study on the interplay between flow experiences, affective commitment, and self-control demands. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 99.
- Roberts, R. M., Tarescavage, A. M., Ben-Porath, Y. S., & Roberts, M. D. (2019). Predicting postprobationary job performance of police officers using CPI and MMPI-2-RF test data obtained during preemployment psychological screening. *Journal of personality assessment*, 101(5), 544-555.
- Sadeghi, H. (2015). The relationship between emotional intelligence and sports motivation with resilience in young athletes of East Azerbaijan Province, master's thesis in the field of physical education, Allameh Tabatabai University. [In Persian]
- Seema, P., & Ajithkumar, V. V. (2019). Effectiveness of Vipassana Meditation on Communication Skills of Employees. In SIMSARC 2018: Proceedings of the 9th Annual International Conference on 4C's-Communication, Commerce, Connectivity, Culture, SIMSARC 2018, 17-19 December 2018, Pune, MH, India (p. 158). European Alliance for Innovation.
- Shcherbakova, O. I., Rakauskijene, O. G., Velikorossov, V. V., Balakhanova, D. K., Genkin, E. V., & Khachatryan, M. V. (2020). Comparative Study of Effect of Emotional Intelligence on the Conflict Level of Students, Managers and Employees of Organizations. *DEStech Transactions on Social Science, Education and Human Science*, (icpcs).
- Sobhani, Najad, M., Yuzbashi, A. (2007). Emotional intelligence and management in organization, Tehran: Yestron. [In Persian]
- Sripada, C. (2021). The atoms of self-control. *Noûs*, 55(4), 800-824.
- Stout, R. (2019). Empathy, Vulnerability and Anxiety. *International Journal of Philosophical Studies*, 27(2), 347-357.
- Totman, T. D. (2021). Examining the Influence of Mindfulness Meditation on Cognition and Empathy.
- Tarabi, M., & Jarfi, H. (2023). The relationship between emotional intelligence and organizational success using mental health in employees of UTM University Malaysia. *Curriculum and Educational Planning Research*, 13(2), 13-24. [In Persian]
- Trigueros, R., Padilla, A. M., Aguilar-Parra, J. M., Rocamora, P., Morales-Gázquez, M. J., & López-Liria, R. (2020). The influence of emotional intelligence on resilience, test anxiety, academic stress and the Mediterranean diet. A study with university students. *International journal of environmental research and public health*, 17(6), 2071.
- Trigueros, R., Padilla, A. M., Aguilar-Parra, J. M., Rocamora, P., Morales-Gázquez, M. J., & López-Liria, R. (2020). The influence of emotional intelligence on resilience, test anxiety, academic stress and the mediterranean diet. A Study with university students. *International journal of environmental research and public health*, 17(6), 2071.
- Zysberg, L. (2018). Emotional intelligence and health outcomes. *Psychology*, 9(11), 2471-2481.

