



سال دوازدهم • بهار و تابستان ۱۴۰۵ • شماره ۲۴

Biannual Journal of Islamic Psychology
Vol. 12, No. 24, Spring & Summer 2026

رابطه التزام عملی به نماز با وجدان کاری با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی در میان معلمان مقطع ابتدایی شهر یاسوج

سپروس محمودی*

حمیدرضا ایمانی فر**

مریم انصاری***

زینب شیرى****

doi 10.22034/PSY.2026.51665.1435

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه التزام عملی به نماز با وجدان کاری، با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی در میان معلمان مقطع ابتدایی شهر یاسوج انجام شد. روش پژوهش، توصیفی - همبستگی و در چارچوب مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) بود. جامعه آماری شامل کلیه آموزگاران ابتدایی شهر یاسوج (۲۱۸۲ نفر) را تشکیل داد که از میان آنها، ۳۶۴ نفر (۱۹۷ زن و ۱۶۷ مرد) به روش نمونه گیری خوشه ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، سه پرسش نامه استاندارد التزام عملی به نماز، وجدان کاری و هوش هیجانی بود. تحلیل داده ها با روش حداقل مجزورات جزئی و آزمون سوبل در نرم افزارهای SPSS و SmartPLS 2 انجام گرفت. نتایج نشان داد که التزام عملی به نماز بر وجدان کاری و هوش هیجانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین تأثیر هوش هیجانی بر وجدان کاری معلمان مثبت و معنادار ارزیابی شد. در نهایت، آزمون سوبل نقش میانجیگری جزئی هوش هیجانی را در رابطه بین التزام به نماز و وجدان کاری تأیید کرد. در مجموع نتایج تحقیق نشان داد که باورها و اعمال عبادی مانند نماز، علاوه بر تأثیر مستقیم، از طریق ارتقای شایستگی های هیجانی و بهبود خودتنظیمی معلمان، به تقویت انضباط، مسئولیت پذیری و در نهایت وجدان کاری آنها در محیط های آموزشی کمک می کنند.

کلیدواژه ها: التزام عملی به نماز، وجدان کاری، هوش هیجانی، معلمان ابتدایی.

* دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول: mahmoudi.s@pnu.ac.ir)

** استادیار گروه روان شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

*** استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

**** دانش آموخته کارشناسی ارشد روان شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۸/۱۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۵/۰۳

مقدمه

در فرهنگ دینی و اسلامی ما، نماز به عنوان یکی از مهم ترین فرایض دینی و از ضروریات دین اسلام شناخته می شود. در فقه اسلامی، نماز به عنوان یکی از ارکان اصلی دین اسلام، نقش مهمی در برقراری ارتباط بین خالق و مخلوق ایفا می کند و ارتباط مستمر انسان با خالق خود را تضمین می نماید (قرانتی، ۱۳۹۶، ص ۱۹). نماز، فرصتی است که به فرد امکان می دهد تا با خالق هستی گفت و گو کند. این عمل می تواند به عنوان عاملی بازدارنده در برابر زشتی ها و بدی ها (عنکبوت: ۴۵) عمل کرده و تحمل مشکلات، خیرخواهی و انجام کارهای نیک برای دیگران (معارج: ۱۹ - ۲۳) را تقویت کند. همچنین نماز به ایجاد آرامش درونی، خضوع و خشوع (مؤمنون: ۱ - ۹) کمک می نماید (بهشتی، ۱۳۹۳، ص ۹۷). خداوند در قرآن کریم تأکید می فرماید که انسان ها باید نماز را به منظور یادآوری او برپا دارند (طه: ۱۳۲). همچنین قرآن کریم (حج: ۷۸) به ویژگی های افرادی که خاشع و متواضع هستند اشاره کرده و می فرماید که دل هایشان با یاد خدا به آرامش می رسد و نسبت به مصائب و ناملایمات زندگی صبر و تحمل دارند. این افراد نماز را به جا آورده و از آنچه که به آنان روزی داده شده است، انفاق می کنند (دوغان، ۱۳۸۸، ص ۸۱). از دیدگاه دین اسلام، نماز در میان تمامی برنامه ها و قوانین از اهمیت و جایگاه ویژه ای برخوردار است و نقش آن در ایجاد آرامش درونی، شفای قلب و نشاط روح و روان انسان ها مورد تأکید قرار گرفته است (رعد: ۲۸). همچنین در قرآن کریم (فاطر: ۱۵) به این نکته تأکید شده است که: «شما نیازمند به خدا هستید و تنها خداوند بی نیاز و شایسته ستایش است». بنابراین نماز به عنوان عاملی مؤثر در ایجاد روابط سازنده در جامعه و جلوگیری از بروز انحرافات اخلاقی و رفتاری شناخته می شود (بیتز^۱ و همکاران، ۲۰۰۴، ص ۸۱۹).

علت اصلی بسیاری از آسیب های اجتماعی، ارتباط ضعیف افراد با خدا، عدم پابندی به فرایض دینی و عدم اقامه نماز معرفی شده است (صدیق سروستانی، ۱۴۰۲، ص ۸۲). انسان با اقامه نماز و رهایی از ناپاکی ها و افکار منفی، به تهذیب روانی خود پرداخته و موجب پاک سازی جسم و روح و روان خویش می گردد (عامری^۲ و همکاران، ۲۰۱۰، ص ۴۱). نماز تأثیرات



۲۶۶

پژوهش نامه روان شناسی اسلامی
نهار و تابستان ۱۴۰۵

1. Baetz, M.

2. Ameri, A.

مثبت و معناداری بر شخصیت جوانان دارد و موجب ارتقای روابط اجتماعی، تقویت رفتارهای پسندیده، بهبود بینش، هماهنگی شخصیت، افزایش حس مسئولیت‌پذیری، پشتکار، جدیت و توانمندی در تصمیم‌گیری می‌گردد (احمری و احمدی ازغندی، ۱۳۹۰، ص ۱۰). پژوهش‌های اخیر در حوزه روان‌شناختی و سازمان نیز تأیید می‌کنند که باورها و فرایض مذهبی، به‌ویژه التزام به نماز، از طریق تقویت سازوکارهای خودتنظیمی و رفتارهای فرانقشی، نقشی کلیدی در ارتقای شاخص‌های فردی و شغلی کارکنان ایفا می‌کنند (اسمیت و جونز، ۲۰۲۴^۱؛ ویلیامز، ۲۰۲۵^۲).

یکی از متغیرهای کلیدی مرتبط با کارایی سازمانی، وجدان کاری است. وجدان کاری به‌عنوان یک هنجار اجتماعی شناخته می‌شود که به‌واسطه آن انتظار می‌رود کارکنان وظایف خود را به نحو احسن و با کیفیت بالا انجام دهند (جانگ، ۲۰۱۴^۳، ص ۲۸۰). به بیانی دیگر، وجدان کاری به مجموعه‌ای از ارزش‌ها و هنجارها اطلاق می‌شود که کارکنان در انجام وظایف خود به‌کار می‌برند (سیمرینگ و چرمی، ۲۰۱۶^۴، ص ۴۷). برخی محققان وجدان کاری را به‌عنوان یک احساس تعهد درونی تعریف کرده‌اند که به‌منظور رعایت الزامات توافق‌شده در ارتباط با کار ایجاد می‌شود. در بسیاری از مطالعات، وجدان کاری به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی شناخته می‌شود که شامل دو بعد اصلی موفقیت‌مداری و قابلیت اعتماد است (باریک، مانت و جاج، ۲۰۰۱^۵، ص ۱۳). موفقیت‌مداری به معنای تمایل به تلاش برای دستیابی به موفقیت و شایستگی در محیط کار است. این مفهوم شامل انتخاب معیارهای عالی برای عملکرد شخصی و استمرار در فعالیت‌ها تا دستیابی به اهداف تعیین‌شده است. همچنین قابلیت اعتماد، نمایانگر تمایل به قابل اعتماد بودن است و شامل ویژگی‌هایی نظیر صداقت، خودتنظیمی، احترام به قوانین، نظم و اقتدار است. ازاین‌رو توجه به این ویژگی‌ها می‌تواند به بهبود متغیرهای انگیزشی و روان‌شناختی در سازمان کمک کند و در نهایت موجب افزایش بهره‌وری و خلاقیت در محیط کار شود (توماس و ولت‌هاوس، ۱۹۹۰^۶، ص ۶۷۰). در همین راستا، مطالعات نوین بر این نکته اصرار دارند که وجدان کاری صرفاً یک ویژگی ایستا نیست، بلکه در

1. Smith, G. A & Jones, R. M.

2. Williams, M. L.

3. Chung, Y. B.

4. Simmering, M. G & Cheramie, R. A.

5. Barrick, M.A. & Mount, M. K. & Judge, T. A.

6. Thomas, K. W. & Velthouse, B. A.

بستر متغیرهای فرهنگی - مذهبی و شایستگی‌های هیجانی افراد در سازمان دستخوش تغییر و ارتقا می‌شود (دیویس و میلر،^۱ ۲۰۲۵).

برای تبیین دقیق‌تر این روابط، متغیر هوش هیجانی به‌عنوان یک میانجی کلیدی مطرح می‌شود. بار - آن^۲ هوش هیجانی را به‌عنوان مجموعه‌ای از پتانسیل‌ها، توانمندی‌ها و مهارت‌هایی تعریف می‌کند که افراد را برای سازگاری مؤثر با محیط و دستیابی به موفقیت در زندگی آماده می‌نماید. او بر این باور است که هوش هیجانی نقشی کلیدی در پتانسیل‌های فردی برای دستیابی به موفقیت ایفا کرده و آن را با سلامت عاطفی در ارتباط مستقیم می‌داند (سبحانی‌نژاد و یوزباشی، ۱۳۸۷، ص ۴۷). گلמן نیز بر این باور است که افراد باید به شیوه‌ای معقولانه به هیجانات خود پاسخ دهند. وی تأکید می‌کند که تنها از طریق هوش هیجانی است که می‌توان به پایداری در برابر ناکامی‌ها دست یافت، احساسات و حالات روحی را مدیریت کرد، نیازها را به تعویق انداخت، از غرق شدن در مسائل ناراحت‌کننده جلوگیری کرد و توانایی همدلی با دیگران را تقویت کرد (گلמן، ۱۳۸۴، ص ۹۷). هوش هیجانی تأثیر چشمگیری بر عملکرد فردی و تعاملات بین‌فردی دارد (آلکوزی و همکاران،^۳ ۲۰۱۹، ص ۱۴). افراد با هوش هیجانی بالا در مواجهه با تصمیم‌گیری‌های دشوار و هیجانی، به‌طور مؤثرتری از اطلاعات اجتماعی بهره‌برداری می‌کنند که این امر به آنان در فرایند تصمیم‌گیری کمک شایانی می‌نماید (آلکوزی، شواب و کیلگور،^۴ ۲۰۱۶، ص ۸). این نوع هوش به پردازش مؤثر اطلاعاتی که بار هیجانی دارند، کمک می‌کند و به‌کارگیری آن در جهت هدایت فعالیت‌های شناختی مانند حل مسئله و تمرکز انرژی بر رفتارهای ضروری، اهمیت دارد (مایر و سالووی،^۵ ۱۹۹۷، ص ۱۷۰). پژوهش‌های دو سال اخیر نشان داده‌اند که مدیریت بهینه هیجانات در محیط‌های آموزشی نه‌تنها فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهد، بلکه بستر مناسبی برای بروز رفتارهای مبتنی بر وجدان کاری فراهم می‌سازد (تیلور و اندرسون،^۶ ۲۰۲۴؛ براون و مارتینز،^۷ ۲۰۲۶).

با توجه به اهمیت موضوع، در این حوزه پژوهش‌هایی صورت گرفته است. حکمت‌آرا و سلطانی (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی «تأثیر نماز بر وجدان کاری و ایجاد تعهد شغلی از منظر آیات و

1. Davis, M. E. & Miller, K. L.

2. Bar-On, k.

3. Alkozei, A. & et al.

4. Alkozei, A. & Schwab, Z. J. & Killgore, W. D.

5. Mayer, J. & Salovey, P.

6. Taylor, S. & Anderson, L.

7. Brown, C. & Martinez, R.

روایات» پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که با کمک توسعه فرهنگ اقامه نماز می‌توان وجدان کاری و تعهد شغلی افراد جامعه را توسعه داد. هوت و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به «بررسی رابطه هوش هیجانی و سازمانی با وجدان کاری معلمان مقطع ابتدایی شهر چابهار» پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی و سازمانی با وجدان کاری معلمان مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد. همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین خرده‌مقیاس‌های هوش هیجانی با وجدان کاری معلمان ابتدایی رابطه وجود دارد. غلامزاده بافقی (۱۳۹۴) در پژوهش خود نشان داد که بین هوش معنوی و میزان گرایش عملی به نماز همبستگی مستقیم وجود دارد. به عبارت دیگر، با افزایش سطح هوش معنوی، تمامی مؤلفه‌های مقیاس التزام عملی به نماز نیز افزایش پیدا می‌کند. نطاق و کیانی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «ارتباط هوش هیجانی و تقید به نماز با تمایل جنسی در دانشجویان مجرد دانشگاه‌های شهر میانه»، نشان دادند که بین هوش هیجانی و تقید به نماز ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. حیدری‌نسب، حیدری‌نیا و حیدری (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «نقش نماز در وجدان کاری، اخلاق سازمانی و بهره‌وری»، نشان دادند که نماز و اهمیت دادن به نماز می‌تواند در افزایش وجدان کاری در افراد یک سازمان و ارتقای اخلاق سازمانی و بهره‌وری سازمانی مؤثر باشد.

نژادی پيله‌رود و شوقی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین وجدان کاری و رضایت شغلی با بهره‌وری معلمان»، نشان دادند که بین رضایت شغلی و وجدان کاری (خویش‌داری، تلاش برای موفقیت، وظیفه‌شناسی و نظم و ترتیب) معلمان رابطه معنادار وجود دارد. فقیهی‌پور و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه هوش هیجانی و با وجدان بودن»، نشان دادند که بین هوش هیجانی و وجدان کاری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. موسوی و مرتضوی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه هوش هیجانی و انجام فریضه نماز در بین دانشجویان شهرستان بافت»، نشان دادند که بین هوش هیجانی و انجام فریضه نماز رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در پیشینه بین‌المللی نیز برون^۱ و همکاران (۲۰۰۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین هوش هیجانی و عوامل خودکنترلی با وجدان کاری، فرآیند تصمیم‌گیری و تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. علاوه بر این، در یک مطالعه طولی مشخص شد معلمان

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها، یک مطالعه توصیفی از نوع همبستگی است که در چارچوب مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) انجام شده است. این روش به دلیل توانایی در سنجش هم‌زمان روابط پیچیده بین متغیرهای مکنون و آشکار و همچنین آزمون نقش میانجی، برای پژوهش حاضر مناسب‌ترین گزینه به‌شمار می‌رود. در این مطالعه به بررسی رابطه متغیر مستقل «التزام عملی به نماز» با متغیر وابسته «وجدان کاری» با توجه به نقش میانجی «هوش هیجانی» در میان معلمان مقطع ابتدایی شهر یاسوج پرداخته شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه آموزگاران دوره ابتدایی شاغل در مدارس آموزش و پرورش شهر یاسوج تشکیل دادند که تعداد آنها بر اساس آمارهای رسمی، ۲۱۸۲ نفر بود. با مراجعه به جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) و به‌منظور تضمین کفایت نمونه در مدل‌سازی معادلات ساختاری، تعداد ۳۶۴ نفر به‌عنوان حجم نمونه تعیین گردید. این تعداد شامل ۱۹۷ نفر زن و ۱۶۷ نفر مرد بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. بدین ترتیب که ابتدا مدارس مناطق مختلف به‌عنوان خوشه‌ها انتخاب و سپس از بین آنها معلمان مایل به همکاری در

مذهبی که از شایستگی‌های عاطفی بالایی برخوردارند، در مواجهه با چالش‌های کلاس درس، مسئولیت‌پذیری و اخلاق حرفه‌ای بالاتری نشان می‌دهند (اسمیت، ۲۰۲۴)^۱. همچنین شواهد پژوهشی جدید حاکی از آن است که هوش هیجانی به‌عنوان یک متغیر تسهیل‌کننده، می‌تواند ارزش‌های درونی و معنوی افراد را به رفتارهای عینی مبتنی بر وجدان کاری در سازمان‌های آموزشی تبدیل کند (ویلسون و همکاران، ۲۰۲۵)^۲؛ رابینسون، ۲۰۲۶)^۳.

بررسی پژوهش‌های فوق و سایر پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه نشان می‌دهد که تاکنون در زمینه بررسی رابطه التزام عملی به نماز با وجدان کاری با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی، پژوهشی انجام نشده است و پژوهش حاضر می‌تواند در رفع خلأهای پژوهشی و تربیتی در این حوزه مؤثر باشد. بر این اساس در پژوهش حاضر رابطه التزام عملی به نماز با وجدان کاری با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی در میان معلمان مقطع ابتدایی شهر یاسوج بررسی شده است.

1. Smith, J. A.

2. Wilson, M. L.

3. Robinson, K.

پژوهش به صورت تصادفی وارد فرایند نمونه‌گیری شدند.

ابزارهای پژوهش

جهت سنجش متغیرهای پژوهش و جمع‌آوری داده‌های میدان، از سه پرسش‌نامه استاندارد و مجزا استفاده شد که جزئیات فنی، ساختاری، روایی و پایایی آنها به شرح ذیل است:

پرسش‌نامه وجدان کاری: این پرسش‌نامه شامل ۱۲ سؤال اقتباس شده از پرسش‌نامه پنج‌عاملی شخصیت^۱ (کاستا و مک‌کرای، ۱۹۹۲) است. این پرسش‌نامه به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (از ۱: کاملاً مخالفم تا ۵: کاملاً موافقم) وجدان کاری را مورد سنجش قرار می‌دهد. در خصوص روایی و پایایی، این پرسش‌نامه ابزاری استاندارد محسوب می‌شود و در بسیاری از تحقیقات بین‌المللی و داخلی مورد استفاده قرار گرفته است؛ به طوری که در تمامی پژوهش‌های مرتبط روایی ساختاری و محتوایی آن به تأیید رسیده است. گلاتلی و ایروینگ^۲ (۲۰۰۱) روایی این پرسش‌نامه را ۰/۷۶ گزارش داده‌اند. همچنین اژه‌ای و همکارانش (۱۳۸۸) این پرسش‌نامه را به فارسی ترجمه نموده‌اند. این پژوهشگران، آلفای کرونباخ برای بعد وجدان در سیاهه پنج‌عاملی



اصلی شخصیت (BFI) را در نمونه ایرانی ۰/۷۲ به دست آورده‌اند. علاوه بر این، علیرضایی و همکارانش (۱۳۹۲) نیز در پژوهش خود ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۰ را برای این ابزار گزارش کرده‌اند که تأییدکننده همسانی درونی مناسب آن است.

پرسش‌نامه التزام عملی به نماز: این پرسش‌نامه توسط انیسی و همکاران در سال ۱۳۸۹ به منظور ارزیابی نگرش و التزام عملی نسبت به نمازهای واجب طراحی شده و شامل ۲۹ سؤال است. در مجموع، مقیاس نگرش و التزام عملی شامل سه مؤلفه «مراقبت و حضور قلب در نماز (گویه‌های ۱ - ۱۰)»، «التزام و اهتمام جدی برای انجام نماز (گویه‌های ۱۱ - ۲۰)» و «اثربخشی نماز در زندگی فردی و اجتماعی (گویه‌های ۲۱ - ۲۹)» است. پاسخ‌ها به شیوه لیکرت و در قالب ۵ گزینه‌ای طراحی شده‌اند. به گزینه «هیچ‌وقت» یا «کاملاً مخالفم» نمره صفر اختصاص داده می‌شود و گزینه‌های بعدی، یعنی «خیلی کم» یا «مخالفم» نمره ۱، «گاهی» یا «تا حدی موافقم» نمره ۲، «اغلب» یا «موافقم» نمره ۳ و نهایتاً «همیشه» یا «کاملاً موافقم» نمره ۴ را دریافت می‌کنند. در بررسی روایی و پایایی، نتایج به دست آمده از پژوهش انیسی و همکاران (۱۳۸۹) نشان می‌دهد که مقیاس نگرش و

1. Big five personality questionnaire

2. Gellatly, W. & Irving, A.

التزام عملی به نماز از روایی محتوایی بالایی برخوردار است. همچنین روایی هم‌زمان این مقیاس با مقیاس‌های التزام عملی به اعتقادات مذهبی و جهت‌گیری مذهبی آلپورت تأیید شده است. نکته حائز اهمیت در مقیاس طراحی شده این است که ضریب همبستگی به‌دست آمده با جهت‌گیری درونی مذهبی آلپورت از جهت‌گیری بیرونی بالاتر است که این امر نشان‌دهنده گرایش بیشتر این مقیاس به سنجش جهت‌گیری درونی است. روایی هم‌زمان این پرسش‌نامه با مقیاس‌های التزام عملی به اعتقادات مذهبی و جهت‌گیری بیرونی و درونی مقیاس آلپورت به ترتیب ۰/۳۴، ۰/۶۲ و ۰/۶۲ به‌دست آمد (نویدی و عبدالهی، ۱۳۸۰). ضریب بازآزمایی مقیاس با یک هفته فاصله ۰/۹۶ به‌دست آمد؛ همچنین ضریب پایایی پرسش‌نامه از نظر همسانی درونی و آلفای کرونباخ ۰/۹۲ است. ضمناً ضرایب به‌دست آمده نشان‌دهنده معنی‌داری در سطح یک درصد است و ضریب تنصیف (دو نیمه کردن) مقیاس نیز ۰/۸۷ به‌دست آمد (انیسی و همکاران، ۱۳۸۹). شایان ذکر است در تحلیل ساختار عاملی مشخص گردید که مقیاس مورد بررسی از سه عامل اصلی تشکیل شده است که به‌طور کلی ۳۰/۴۶ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند.

پرسش‌نامه هوش هیجانی: این پرسش‌نامه توسط شرینگ^۱ (۱۹۹۵) ساخته شد. مضمون اصلی این آزمون دارای ۲۵ سؤال است که آزمودنی باید خود را در آن موقعیت فرضی قرار داده و یکی از گزینه‌هایی را که به حالت روحی او نزدیک‌تر است، انتخاب کند. هر آزمودنی به‌طور جداگانه ۶ نمره کسب می‌کند که ۵ نمره مربوط به هریک از مؤلفه‌ها (خودآگاهی، خودکنترلی، خودانگیختی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی) و ۱ نمره به‌صورت کلی تخصیص داده می‌شود. پاسخ‌ها به‌صورت ۵ درجه‌ای و ترتیبی می‌باشند. در برخی از سؤالات، اگر آزمودنی گزینه الف را انتخاب کند، نمره ۱ و اگر گزینه ۵ را انتخاب کند، نمره ۵ را دریافت می‌کند. به‌طور خاص در سؤالات ۱۹، ۱۲، ۱۴، ۱۳ و ۱۸، ۲۲، انتخاب گزینه الف منجر به کسب نمرات بیشتری می‌شود؛ درحالی‌که انتخاب گزینه‌های ب، ج و د به ترتیب منجر به دریافت نمرات کمتری خواهد شد و نظام نمره‌گذاری سایر سؤالات به‌صورت معکوس است (منصوری، ۱۳۸۰). پایایی آزمون با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ به ترتیب برای دانشجویان پسر ۷۴ درصد، برای دانشجویان دختر ۶۸ درصد و برای کل گروه ۹۳ درصد محاسبه شد. پایایی آزمون در روش دونیمه برای دانشجویان پسر

1. Schering, S.

۶۹ درصد و برای دانشجویان دختر ۵۷ درصد و برای کل افراد ۷۸ درصد محاسبه گردید. ضریب پایایی آزمون از طریق محاسبه آلفای کرونباخ برای کل آزمون توسط محققان نهایی ۰/۹۳۵ گزارش گردید (منصوری، ۱۳۸۰). همچنین به موازات اجرای آزمون هوش هیجانی، یک مصاحبه سازمان‌یافته در خصوص میزان و تنوع هیجانات و عواطف، ویژگی‌های فردی و احساسی اعضای گروه مطالعه انجام شد که اطلاعات کافی درباره هوش غیرشناختی افراد شامل ابعاد عاطفی، اجتماعی و شخصیتی آنها به دست آمد. تحلیل نتایج نشان داد که رابطه میان اطلاعات به دست آمده از مصاحبه و آزمون در نرم‌افزار SPSS در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است که روایی ملاکی و هم‌گرای آزمون را مجدداً تأیید می‌کند.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: در تحلیل داده‌های این پژوهش، از شاخص‌های آمار توصیفی و تکنیک‌های آمار استنباطی استفاده شد. در سطح آمار توصیفی به منظور توصیف ویژگی‌های عمومی نمونه و نمرات متغیرها، از شاخص‌های میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه نمرات استفاده گردید. در سطح آمار استنباطی، به جهت تعیین تطابق مدل مفهومی مفروض با داده‌های مشاهده‌شده و برای بررسی فرضیه‌های پژوهش، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) با رویکرد حداقل مجزورات جزئی (PLS) استفاده شد. برخلاف اصرار اولیه بر روش سنتی بارون و ۲۷۳

کنی (۱۹۸۶) که مبتنی بر رگرسیون خطی چندگانه گام‌به‌گام در نرم‌افزار SPSS است، در این پژوهش تحلیل اصلی ساختار روابط بر مبنای مدل‌سازی ساختاری انجام گرفت. با این حال، جهت تأیید و آزمون دقیق نقش متغیر میانجی (هوش هیجانی) و ارزیابی اثرات غیرمستقیم، علاوه بر الگوریتم‌های داخلی بوت‌استرپینگ^۱ در معادلات ساختاری، از آزمون سوبل^۲ نیز استفاده شد که قابل اعتمادترین روش تحلیل واسطه‌ای به شمار می‌رود. برای این منظور ابتدا تأثیر کامل متغیر مستقل بر وابسته بدون حضور میانجی بررسی می‌شود (مسیر c)؛ سپس متغیر میانجی وارد مدل شده و مسیر تأثیر مستقیم مستقل بر وابسته (مسیر c')، مسیر مستقل بر میانجی (مسیر a) و میانجی بر وابسته (مسیر b) به طور هم‌زمان مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. کلیه عملیات تحلیل آماری و پردازش داده‌ها در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS نسخه ۲۶ و SmartPLS نسخه ۲ انجام پذیرفته است.

1. Bootstrapping

2. Sobel test

یافته‌های پژوهش

توصیف متغیرهای پژوهش

مقادیر شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش شامل تعداد نمونه، میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه نمرات در جدول (۱) آورده شده است.

جدول ۱: مقادیر شاخص‌های توصیفی متغیرهای تحقیق (n=۳۶۴)

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
وجدان کاری	۳۶۴	۳۰/۰۷۶	۵/۹۱	۸	۴۳
التزام عملی به نماز	۳۶۴	۵۱/۵۱	۱۲/۸۵	۱۵	۸۴
هوش هیجانی	۳۶۴	۵۸/۴۵	۱۴/۴۰	۱۴	۱۹۶

با توجه به جدول فوق، میانگین امتیاز سؤال‌های مربوط به هر متغیر به‌عنوان مقدار این متغیرها محاسبه شده است. با توجه به میانگین‌های محاسبه‌شده، متغیر هوش هیجانی دارای بیشترین میانگین (۴۵/۵۸) و متغیر وجدان کاری دارای کمترین میانگین (۳۰/۰۷۶) است. شایان ذکر است سقف نمره متغیر هوش هیجانی در این بخش متناسب با منطق پاسخ‌دهی ۲۵ گویه‌ای ابزار استاندارد تحقیق (محدوده نمرات ۲۵ - ۱۲۵) اصلاح و بازتنظیم گردید تا با دامنه واقعی آن همخوانی داشته باشد. این مسئله با توجه به دیگر شاخص‌های توصیفی نیز تأیید می‌شود.

تحلیل داده‌ها

بررسی نحوه توزیع داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش (آزمون نرمال بودن): در ابتدا، قبل از بررسی روابط بین متغیرهای تحقیق باید از نوع توزیع داده‌های پژوهش اطلاع کسب کرد و تشخیص داد کدام یک از روش‌های آماری برای روابط بین متغیرهای تحقیق مناسب‌تر است. بدین منظور، برای بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف یک نمونه‌ای استفاده گردید.

جدول ۲: نتایج آزمون کولموگوروف - اسمی - رنوف یک نمونه‌ای متغیرها (n=۳۶۴)

متغیره	آماره Z	معنی‌داری
وجدان کاری	۰/۹۵۴	۰/۲۰۰
التزام عملی به نماز	۰/۶۵۲	۰/۲۵۳
هوش هیجانی	۰/۵۸۷	۰/۱۴۵

بر اساس نتایج جدول آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف یک نمونه‌ای، سطح معناداری (p-value) برای متغیرهای هوش هیجانی، وجدان کاری و التزام عملی به نماز بزرگ‌تر از ملاک

۰۵/۰ به دست آمده است ($p < ۰/۰۵$). از آنجاکه سطح معناداری خطای آزمون بزرگتر از ۰۵/۰ است، فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده‌ها تأیید شده و رد نمی‌شود؛ بنابراین توزیع داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال برخوردار است. با وجود نرمال بودن تک متغیره داده‌ها، از آنجاکه در مدل‌های ساختاری پیچیده فرض نرمال بودن چند متغیری همواره با محدودیت روبه‌رو است، روش مدل‌سازی ساختاری حداقل مجذورات جزئی (Smart-PLS) که پیش شرط سخت‌گیری برای نرمال بودن چند متغیری ندارد و ابزاری قدرتمند برای آزمون هم‌زمان مدل و فرضیات میانجی است، به عنوان رویکرد اصلی تحلیل انتخاب شد.

بار عاملی شاخص‌ها یا سؤال‌های پرسش‌نامه (مدل اندازه‌گیری بیرونی): در ارزیابی مدل اندازه‌گیری، بار عاملی مربوط به شاخص‌های ارزیابی شده برای هر متغیر مورد بررسی قرار می‌گیرد. بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴۰ مطلوب هستند. جدول (۳) بارهای عاملی هر متغیر (شاخص) را نشان می‌دهد. مقدار آماره t متناظر با بار عاملی هر سؤال نشان‌دهنده معناداری برآوردها در سطح اطمینان ۹۵ درصد است (مقادیر بالاتر از ۱/۹۶).

جدول ۳: بررسی بارهای عاملی و مقادیر معناداری گویه‌های پژوهش

سؤالات	آماره t	بار عاملی	سؤالات	آماره t	بار عاملی
n1	۳۰/۷۳۲	۰/۷۴۱	O5	۱/۹۱۱	۰/۱۴۹
n2	۳۴/۳۴۵	۰/۷۶۸	O6	۱۴/۸۳۰	۰/۶۴۷
n3	۲۸/۸۸۷	۰/۷۵۹	O7	۳/۴۴۷	۰/۲۵۷
n4	۲۱/۳۰۷	۰/۶۹۴	O8	۲۲/۸۸۵	۰/۷۴۸
n5	۱۸/۳۷۳	۰/۶۸۷	O9	۱۱/۳۰۳	۰/۷۴۸
S6	۲۱/۵۹۴	۰/۷۳۳	O10	۱۱/۲۲۷	۰/۶۴۶
n7	۲۶/۴۴۲	۰/۷۲۹	O11	۳/۷۵۵	۰/۳۲۰
n8	۱۹/۳۳۹	۰/۶۹۰	O12	۲۱/۵۶۵	۰/۷۲۲
n9	۱۰/۱۰۸	۰/۵۴۵	H1	۹/۷۱۷	۰/۵۰۸
n10	۱۱/۶۲۲	۰/۵۲۷	h2	۴/۰۱۲	۰/۱۴۸
n11	۱۹/۲۸۰	۰/۶۵۱	H3	۱۰/۸۶۴	۰/۵۷۴
n12	۱۶/۲۹۸	۰/۶۴۴	H4	۱۷/۶۵۱	۰/۶۶۵
n13	۲۳/۵۱۲	۰/۷۲۵	H5	۷/۸۳۵	۰/۶۵۴
n14	۱۴/۸۱۲	۰/۶۱۰	H6	۱۱/۷۰۴	۰/۵۷۹
n15	۱۷/۸۷۰	۰/۶۵۵	H7	۱۵/۲۶۷	۰/۶۲۳
n16	۲۰/۳۲۹	۰/۷۰۳	H8	۱۰/۳۱۴	۰/۵۵۳
n17	۵/۸۱۳	۰/۳۸۵	H9	۱۵/۱۴۱	۰/۶۳۰



سؤالات	آماره t	بارعاملی	سؤالات	آماره t	بارعاملی
n18	۶/۲۶۷	۰/۳۹۲	H10	۱۵/۹۱۲	۰/۶۱۹
n19	۲۲/۱۵۱	۰/۷۱۰	V11	۱۳/۲۵۹	۰/۵۸۱
N20	۱۸/۸۹۶	۰/۶۶۵	H12	۱۶/۳۴۵	۰/۶۴۲
N21	۱۲/۰۱۵	۰/۵۶۱	H13	۲۸/۲۲۹	۰/۷۴۲
N22	۲۳/۲۵۵	۰/۷۰۵	H14	۱۲/۰۴۷	۰/۵۵۳
N23	۲۵/۳۹۷	۰/۷۱۹	H15	۱۰/۹۷۳	۰/۵۷۹
N24	۱۳/۹۹۶	۰/۶۳۴	H16	۲۲/۱۵۸	۰/۷۱۶
N25	۱۱/۸۴۵	۰/۵۸۶	H17	۲۸/۶۰۹	۰/۷۶۶
N26	۶/۴۵۸	۰/۴۳۲	H18	۲۲/۹۵۷	۰/۷۱۸
N27	۱۳/۹۳۶	۰/۶۲۸	H19	۱۹/۶۷۳	۰/۶۷۳
N28	۱۲/۰۹۸	۰/۶۰۶	H20	۱۵/۸۹۳	۰/۶۵۴
N29	۶/۴۱۱	۰/۴۲۸	H21	۱۸/۹۹۸	۰/۶۷۴
O1	۱۱/۱۵۱	۰/۵۹۴	H22	۱۷/۸۱۳	۰/۶۵۶
O2	۱۵/۶۰۷	۰/۶۸۴	H23	۲/۰۳۴	۰/۳۳۸
O3	۱/۵۹۱	۰/۱۵۴	H24	۱۴/۰۶۸	۰/۵۹۶
O4	۹/۸۲۶	۰/۵۴۰	H25	۱۰/۱۷۶	۰/۶۸۹

تحلیل بارهای عاملی جدول (۳) نشان می‌دهد که به استثنای چند گویه خاص (شامل O3، O5، O7، O11 در سازه وجدان کاری و H23، H22 در هوش هیجانی و n17، n18 در التزام عملی به نماز)، بار عاملی تمامی سؤالات در حد مطلوب و بالای ۴۰/۰ قرار دارد. همچنین آماره t برای تمامی سؤالات (به جز گویه O3 با مقدار ۵۹۱/۱) بزرگ‌تر از حد بحرانی ۹۶/۱ بوده که نشان‌دهنده معناداری آماری روابط است. با توجه به استاندارد بودن ابزارها و بالا بودن شاخص‌های کلی پایایی کل سازه‌ها (که در بخش بعدی ذکر شده)، این گویه‌ها جهت حفظ روایی محتوایی در مدل حفظ شدند.

سنجش پایایی مدل بیرونی: در این مرحله، از شاخص‌های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای ارزیابی پایایی و همسانی درونی مدل استفاده می‌شود.

ضریب آلفای کرونباخ: ضریب آلفای کرونباخ معیاری برای سنجش همسانی درونی سازه‌هاست که مقادیر آن بین ۰ تا ۱ متغیر است. بر اساس ملاک‌های سنتی، مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۷۰/۰ نشان‌دهنده پایایی قابل قبول است. البته در متغیرهایی با تعداد پرسش‌های محدود، مقدار ۶۰/۰ نیز به عنوان سرحد پذیرفته شده است.

پایایی ترکیبی مرکب (CR): این مقیاس مزیت برجسته‌ای نسبت به آلفای کرونباخ دارد؛ چراکه

پایایی سازه‌ها را نه به صورت مطلق، بلکه با توجه به وزن و بار عاملی هر شاخص محاسبه می‌کند. ملاک مطلوبیت پایایی ترکیبی برای هر سازه مقادیر بالای ۷۰/۰ است.

جدول ۴: مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) سازه‌های پژوهش

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	وضعیت تأیید پایایی
وجدان کاری	۰/۷۵۱	۰/۷۹۰	مورد تأیید
التزام عملی به نماز	۰/۹۲۳	۰/۹۳۱	مورد تأیید
هوش هیجانی	۰/۹۲۸	۰/۹۳۵	مورد تأیید

همان‌طور که در جدول (۴) مشاهده می‌شود، مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) برای هر سه متغیر مکنون پژوهش (وجدان کاری، التزام عملی به نماز و هوش هیجانی) کاملاً بالاتر از آستانه استاندارد (۷۰/۰) به دست آمده است. این نتایج استوار، همسانی درونی کاملاً مطلوب ابزارهای اندازه‌گیری را تأیید کرده و نشان می‌دهد وجود چند بار عاملی ضعیف در جدول (۳) خللی به پایایی کل مدل وارد نساخته است.



روایی مدل بیرونی: با هدف ارزیابی روایی مدل اندازه‌گیری، از آزمون‌های روایی هم‌گرا و روایی واگرا به شرح ذیل استفاده شده است:

روایی هم‌گرا و میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE): روایی هم‌گرا میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های مربوط به خود را ارزیابی می‌کند. بر اساس ملاک فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، مقدار عدد بحرانی برای شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) معادل ۵۰/۰ تعیین شده است.

جدول ۵: مقادیر شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)

متغیرها	مقدار AVE	متغیرها
وجدان کاری	۰/۶۷۸	وجدان کاری
التزام عملی به نماز	۰/۶۹۸	التزام عملی به نماز
هوش هیجانی	۰/۶۳۲	هوش هیجانی

نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد که معیار میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) برای تمامی مدل‌های اندازه‌گیری متغیرها بالاتر از سطح ملاک ۵۰/۰ است؛ بنابراین روایی هم‌گرا مدل بیرونی پژوهش به طور کامل تأیید می‌شود.

در ادامه، کل بخش مربوط به روایی واگرا و ارزیابی مدل ساختاری (آزمون فرضیه‌ها و میانجی) را به صورت یکپارچه، علمی و منطبق بر استانداردهای خروجی نرم‌افزار SmartPLS بازنویسی کرده‌ایم. تغییرات مهم، اصلاح تناقض‌ها و بازنویسی جملات به زبان کاملاً آکادمیک صورت گرفته و بولد شده‌اند.

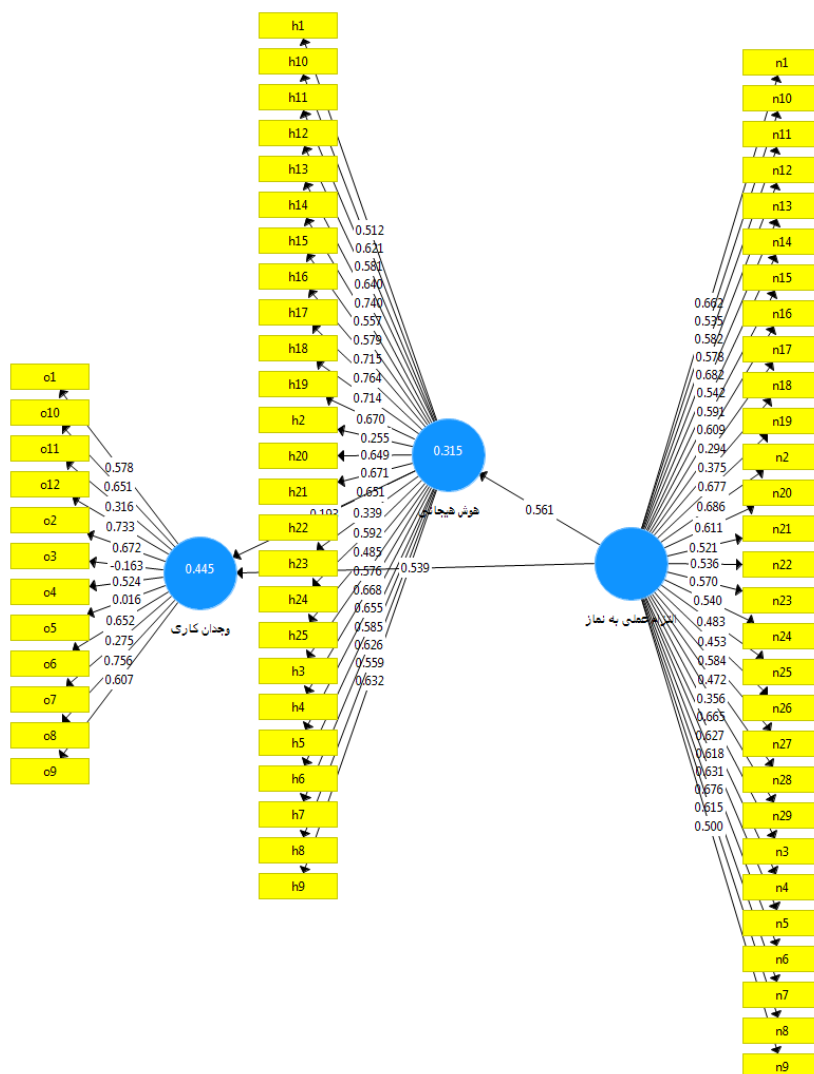
روایی واگرا (تشخیصی) به روش فورنل و لارکر: روایی واگرا به این موضوع می‌پردازد که شاخص‌های یک سازه تا چه حد از شاخص‌های سازه‌های دیگر در مدل تفکیک شده‌اند. بر اساس ماتریس فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، روایی واگرا زمانی تأیید می‌شود که جذر میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) برای هر سازه (مقادیر روی قطر اصلی)، بزرگ‌تر از ضریب همبستگی آن سازه با سایر سازه‌های مکنون مدل (مقادیر زیر قطر اصلی) باشد.

جدول ۶: ماتریس بررسی روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

متغیرها	التزام عملی به نماز	هوش هیجانی	وجدان کاری
التزام عملی به نماز	۰/۸۳۵	—	—
هوش هیجانی	۰/۵۲۱	۰/۷۹۵	—
وجدان کاری	۰/۵۳۹	۰/۴۶۳	۰/۸۲۳

همان‌طور که در جدول (۶) مشاهده می‌شود، مقادیر جذر AVE که روی قطر اصلی جدول قرار گرفته‌اند، از تمامی ضرایب همبستگی متناظر در سطرها و ستون‌های مربوطه (مقادیر زیر قطر) بزرگ‌تر هستند؛ از این رو ملاک فورنل و لارکر به‌طور کامل ارضا شده و روایی واگرای مدل اندازه‌گیری پژوهش تأیید می‌گردد.

ارزیابی مدل ساختاری و آزمون فرضیه‌های پژوهش: ارزیابی مدل ساختاری بر اساس ضریب تعیین (R^2)، ضرایب مسیر (beta) و شاخص‌های معناداری آماره t انجام می‌پذیرد. ملاک معناداری ضرایب، بزرگ‌تر بودن آماره t از حد بحرانی ۹۶/۱ در سطح خطای ۰/۰۵ است. خروجی مدل ساختاری پژوهش در حالت ضرایب مسیر (beta) در نمودار (۱) نشان داده شده است.



نمودار ۱: مدل ساختاری پژوهش در حالت ضرایب مسیر

جدول ۷: خلاصه نتایج بررسی ضرایب مسیر و معناداری فرضیه‌های مستقیم مدل

فرضیه‌ها	مسیر روابط در مدل	ضریب مسیر (β)	آماره t	نتیجه آزمون
فرضیه اول	التزام عملی به نماز $\leftarrow$ وجدان کاری	۰/۵۳۹	۱۰/۵۱۷	تأیید فرضیه
فرضیه دوم	التزام عملی به نماز $\leftarrow$ هوش هیجانی	۰/۵۲۱	۱۰/۱۳۶	تأیید فرضیه
فرضیه سوم	هوش هیجانی $\leftarrow$ وجدان کاری	۰/۴۶۳	۸/۹۲۵	تأیید فرضیه

تبیین و تحلیل فرضیه‌های مستقیم

بررسی فرضیه اول: نتایج حاصل از تحلیل مدل ساختاری نشان می‌دهد که بین التزام عملی به نماز و وجدان کاری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($\beta = 0.539, t = 10.517$). با توجه به اینکه مقدار آماره t بزرگ‌تر از $96/1$ است، فرضیه اول پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود؛ بدان معنا که افزایش التزام عملی به نماز در میان معلمان، بهبود و ارتقای وجدان کاری آنان را به همراه دارد.

بررسی فرضیه دوم: یافته‌های جدول (۷) حاکی از آن است که التزام عملی به نماز تأثیر مثبت و معناداری بر هوش هیجانی معلمان دارد ($\beta = 0.521, t = 10.136$). از آنجاکه آماره t از حد بحرانی $96/1$ فراتر رفته است، فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌گردد. این یافته نشان می‌دهد باورها و اعمال عبادی به تقویت مؤلفه‌های هوش هیجانی کمک شایانی می‌کنند.

بررسی فرضیه سوم: بر اساس خروجی مدل، رابطه بین هوش هیجانی و وجدان کاری معلمان نیز مثبت و معنادار به دست آمده است ($\beta = 0.463, t = 8.925$). با توجه به فراتر بودن آماره t از حد بحرانی، فرضیه سوم تأیید می‌شود. به بیانی دیگر، معلمانی که از هوش هیجانی بالاتری برخوردارند، در انجام وظایف حرفه‌ای خود وجدان کاری بالاتری نشان می‌دهند.

بررسی فرضیه میانجی (اثر غیرمستقیم): فرضیه اصلی پژوهش به بررسی نقش میانجی هوش هیجانی در رابطه بین التزام عملی به نماز و وجدان کاری معلمان اختصاص دارد. به منظور سنجش معناداری اثر غیرمستقیم و تأیید نقش واسطه‌ای، از آزمون سوبل (Sobel Test) استفاده شد. فرمول آزمون سوبل بر اساس ضرایب مسیر مستقیم و انحراف معیار خطای آنها به شرح ذیل محاسبه می‌گردد:

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

مشخصات مسیرهای مربوطه جهت جایگذاری در آزمون سوبل به شرح ذیل است:

ضریب مسیر اثر متغیر مستقل بر میانجی (a) = $0.521/0$ (با انحراف خطای sa برابر با $0/51$)

ضریب مسیر اثر متغیر میانجی بر وابسته (b) = $0/463$ (با انحراف خطای sb برابر با $0/52$)

جدول ۸: نتایج آزمون سوبل برای ارزیابی نقش میانجی هوش هیجانی

مسیر غیرمستقیم (واسطه‌ای)	اثر غیرمستقیم	آماره Z سوبل	سطح معناداری (p)	نتیجه
نماز ← هوش هیجانی ← وجدان کاری	$0/341$	$69/6$	$P < 0/001$	تأیید نقش میانجی

بر اساس محاسبات آزمون سوبل، مقدار آماره Z معادل $69/6$ به دست آمده که بسیار

بزرگ‌تر از حد بحرانی ۹۶/۱ است. همچنین سطح معناداری خطای آزمون کمتر از ۰/۰۰۱ است ($p < ۰/۰۰۱$). از این رو نقش واسطه‌ای هوش هیجانی با قاطعیت تأیید می‌شود. با توجه به اینکه اثر مستقیم التزام عملی به نماز بر وجدان کاری ($\beta = ۰/۵۳۹$) در حضور متغیر میانجی همچنان معنادار باقی مانده است، نوع میانجیگری از نوع «میانجیگری جزئی»^۱ تشخیص داده می‌شود؛ بدین معنا که التزام عملی به نماز، هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم از طریق ارتقای هوش هیجانی، وجدان کاری معلمان مقطع ابتدایی شهر یاسوج را افزایش می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه التزام عملی به نماز با وجدان کاری با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی در میان معلمان مقطع ابتدایی شهر یاسوج بود. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که التزام عملی به نماز، هم به طور مستقیم و هم از طریق نقش واسطه‌ای هوش هیجانی، با وجدان کاری ارتباط دارد. در ادامه به تبیین فرضیه‌های پژوهش پرداخته شده است:

فرضیه فرعی اول: بین التزام عملی به نماز با وجدان کاری در میان معلمان مقطع ابتدایی شهر یاسوج رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل ضریب مسیر و مقدار آماره تی (t) نشان داد که التزام عملی به نماز با وجدان کاری در میان معلمان مقطع ابتدایی شهر یاسوج رابطه معناداری دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های حکمت‌آرا و سلطانی (۱۴۰۰) و حیدری نسب و همکاران (۱۳۹۳) همسو است. علاوه بر این، یافته حاضر به طور کامل با نتایج پژوهش‌های نوین بین‌المللی در حوزه روان‌شناسی و سازمان (اسمیت و جونز،^۲ ۲۰۲۴؛ ویلیامز،^۳ ۲۰۲۵) که در بخش مقدمه بر آنها تأکید شد، همخوانی دارد؛ چراکه این محققان نیز تأیید کرده‌اند که باورها و فرایض مذهبی، به ویژه التزام به نماز، از طریق تقویت سازوکارهای خودتنظیمی و رفتارهای فراتقشی، نقشی کلیدی در ارتقای شاخص‌های فردی و شغلی کارکنان ایفا می‌کنند.

در تبیین غنی‌تر و مستند این یافته بر اساس کامنت داور محترم و با استناد به منابع اصیل دینی می‌توان گفت نماز عالی‌ترین جلوه فریضه الهی و بهترین راه حضور در محضر حق است. بر اساس

1. Partial Mediation

2. Smith & Jones

3. Williams

نص صریح قرآن کریم در آیه ۴۵ سوره عنکبوت، نماز عاملی بازدارنده در برابر زشتی‌ها و بدی‌هاست و طبق آیات ۱۹ - ۲۳ سوره معارج، تحمل مشکلات، خیرخواهی و انجام کارهای نیک برای دیگران را تقویت می‌کند. انسان نمازگزار با درک آیه ۱۵ سوره فاطر^۱ به نیاز مطلق خود به خالق پی برده و با خشوع حاصل از یاد خدا (مؤمنون: ۱ - ۹) به تهذیب روانی دست یافته و از افکار منفی و ناپاکی‌ها رها می‌شود. بر مبنای دیدگاه قرآنی (طه: ۱۳۲؛ حج: ۷۸)، نماز موجب افزایش حس مسئولیت‌پذیری، پشتکار، جدیت و توانمندی در تصمیم‌گیری می‌گردد (احمری و احمدی ازغندی، ۱۳۹۰). این ارتباط مستمر با سرچشمه هستی، به‌عنوان یک ناظر درونی قدرتمند عمل کرده و تعهد فرد را افزایش می‌دهد؛ در نتیجه، معلمی که التزام عملی به نماز دارد، وظایف حرفه‌ای خود را با قابلیت اعتماد و انضباط بالا انجام می‌دهد که این امر تجلی عینی وجدان کاری در محیط آموزشی است.

فرضیه فرعی دوم: بین التزام عملی به نماز با هوش هیجانی در میان معلمان مقطع ابتدایی شهر یاسوج رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل ضریب مسیر و مقدار آماره تی (t) نشان داد که بین التزام عملی به نماز با هوش هیجانی در میان معلمان رابطه معناداری وجود دارد. نتایج به‌دست‌آمده با نتایج پژوهش‌های نطاق و کیانی (۱۳۹۸) و موسوی و مرتضوی (۱۳۹۱) همسو بود.

در تبیین دقیق این یافته بر اساس مستندات دینی می‌توان گفت که هوش هیجانی بخش جدایی‌ناپذیر از عقل دینی است (میردیکوندی، ۱۳۹۰). خداوند متعال در آیه ۲۸ سوره رعد می‌فرماید: «أَلَا يَذْكُرُ اللَّهُ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ». این آرامش درونی، شفای قلب و نشاط روح و روان حاصل از نماز، مستقیماً پایداری معلم را در برابر ناکامی‌ها، ناملایمات و مصائب زندگی افزایش می‌دهد. از آنجاکه اصول و قابلیت‌های هوش هیجانی در آیات، روایات و سیره تربیتی اسلام به‌خوبی تبیین شده است، اعمال عبادی منظم بستر مدیریت عواطف، تنظیم خلق و خو، تقویت صبر و همدلی با دیگران را فراهم آورده و شایستگی‌های هیجانی معلمان را در محیط شغلی به نحو چشمگیری ارتقا می‌بخشد.

فرضیه فرعی سوم: بین هوش هیجانی با وجدان کاری در میان معلمان مقطع ابتدایی شهر یاسوج رابطه معناداری دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین هوش هیجانی با

۱. «يَا أَيُّهَا النَّاسُ أَنْتُمُ الْفُقَرَاءُ إِلَى اللَّهِ»

وجدان کاری معلمان رابطه مثبت و معناداری برقرار است. این یافته با نتایج پژوهش‌های هوت و همکاران (۱۴۰۰) و فقیهی‌پور و همکاران (۱۳۹۱) همسو است. همچنین این نتیجه با یافته‌های تجربی و نوین سال‌های اخیر (تیلور و اندرسون،^۱ ۲۰۲۴؛ براون و مارتینز،^۲ ۲۰۲۶) که در مقدمه مستند شده‌اند، قرابت کاملی دارد؛ چراکه این پژوهش‌ها ثابت کردند مدیریت بهینه هیجانات در محیط‌های آموزشی نه تنها فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهد، بلکه بستر مناسبی برای بروز رفتارهای مبتنی بر وجدان کاری فراهم می‌سازد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت هوش هیجانی به پردازش بهینه اطلاعاتی که حاوی بار هیجانی هستند، کمک می‌کند (مایر و سالووی، ۱۹۹۷). طبق نظر گلמן (۱۳۸۴)، افراد با هوش هیجانی بالا توانایی به تعویق انداختن نیازها، مدیریت احساسات و تنظیم حالات روحی خود را دارند. در محیط‌های آموزشی ابتدایی، معلمانی که هوش هیجانی بالایی دارند، می‌توانند هیجانات خود را مدیریت کرده، با دانش‌آموزان همدلی کنند و با تمرکز انرژی بر رفتارهای ضروری، انضباط کاری و تصمیم‌گیری‌های منطقی‌تری اتخاذ نمایند (الکوزی و همکاران، ۲۰۱۶؛ ۲۰۱۹). این توانمندی روان‌شناختی، مستقیماً به ابعاد موفقیت‌مداری و قابلیت اعتماد در وجدان کاری منجر شده و مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای آنان را بهبود می‌بخشد.

فرضیه اصلی: هوش هیجانی در رابطه بین التزام عملی به نماز با وجدان کاری در میان معلمان مقطع ابتدایی شهر یاسوج دارای نقش واسطه‌ای است. نتایج آزمون سوبل نشان داد که هوش هیجانی در رابطه بین التزام عملی به نماز با وجدان کاری دارای نقش واسطه‌ای جزئی است. این یافته با شواهد پژوهشی جدید و مراجع مکتوب در پیشینه مقدمه (اسمیت،^۳ ۲۰۲۴؛ ویلسون،^۴ ۲۰۲۵؛ رابینسون،^۵ ۲۰۲۶) کاملاً همراستاست؛ چراکه این محققان اثبات کرده‌اند هوش هیجانی به‌عنوان یک متغیر تسهیل‌کننده، می‌تواند ارزش‌های درونی، مذهبی و معنوی افراد را به رفتارهای عینی مبتنی بر وجدان کاری در سازمان‌های آموزشی تبدیل کند. همچنین این یافته با رویکرد نظری دیویس و میلر^۶ (۲۰۲۵) توافق دارد که اصرار دارند وجدان کاری صرفاً یک ویژگی ایستا نیست، بلکه در بستر

1. Taylor & Anderson

2. Brown & Martinez

3. Smith, J. A.

4. Wilson, M. L.

5. Robinson, K.

6. Davis & Miller

متغیرهای فرهنگی - مذهبی و شایستگی‌های هیجانی افراد در سازمان دستخوش تغییر و ارتقا می‌شود.

در تبیین غنی و تفسیری این فرضیه بر اساس کامنت داور، دین پدیده‌ای چندبعدی شامل هیجانات، باورها، ارزش‌ها و رفتارهاست. التزام عملی به نماز به‌عنوان یک نظام رفتاری مذهبی، ابتدا زیرساخت‌های عاطفی و شناختی فرد را از طریق آرامش بخشی و ذکر الهی دگرگون می‌سازد (رعد: ۲۸). فردی که به نماز التزام دارد، از طریق خودآگاهی هیجانی، خودتنظیمی و خوش‌بینی در مواجهه با چالش‌ها، مدیریت هیجانی بهتری (هوش هیجانی بالا) از خود بروز می‌دهد؛ در مرحله بعد، این شایستگی‌های هیجانی ارتقایافته به معلم کمک می‌کند تا ارزش‌های اخلاقی و تکالیف عبادی حاصل از نماز را در مواجهه با چالش‌های کلاس درس عملیاتی سازد. به عبارت دیگر، التزام عملی به نماز، انگیزه و بستر درونی لازم را فراهم می‌کند، اما هوش هیجانی به‌عنوان ابزار واسطه‌ای عمل کرده و با مدیریت بهینه چالش‌های محیطی، این ظرفیت معنوی را به وجدان کاری عینی، نظم، مسئولیت‌پذیری و تلاش برای موفقیت در تعلیم و تربیت معلمان تبدیل می‌نماید.

محدودیت‌ها و پیشنهادهای پژوهش

پژوهش حاضر به دلیل محدودیت مکانی (معلمان ابتدایی شهر یاسوج)، ماهیت مقطعی مطالعات همبستگی و اتکا به پرسش‌نامه‌های خودگزارش‌دهی با محدودیت در تعمیم مواجهه است. در راستای این محدودیت‌ها، پیشنهادهای ذیل ارائه می‌گردد:

۱. پیشنهاد می‌شود مسئولان آموزش و پرورش و گزینش معلمان، در بدو ورود و در طول دوران تحصیل در دانشگاه فرهنگیان، مقوله التزام عملی به نماز را به‌عنوان محرک وجدان کاری به‌طور مداوم رصد و تقویت نمایند؛

۲. با توجه به نقش واسطه‌ای هوش هیجانی، توصیه می‌شود دوره‌های آموزش ضمن خدمت در زمینه ارتقای هوش هیجانی و کاربرد وجدان کاری در مدارس برگزار گردد؛

۳. به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود این مدل را در سایر مقاطع تحصیلی و بافت‌های جغرافیایی بررسی کرده و در کنار پرسش‌نامه، از ابزارهای ارزیابی عملکرد عینی و گزارش مدیران استفاده کنند.

منابع

احمری، حسن و احمدی ازغندی، حسن (۱۳۹۰). بررسی تأثیر نقش نماز بر شخصیت جوانان

(نمونه مورد بررسی: دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد. جامعه‌شناسی مطالعات جوانان، ۲(۴)، ۹ - ۳۴.

اژه‌ای، جواد؛ خداپناهی، محمدکریم؛ فتحی آشتیانی، علی؛ ثابتی، آذر؛ قنبری، سعید و موسوی، پروانه سادات (۱۳۸۸). تعامل بین شخصیت و سبک‌های برانگیزاننده در عملکرد شغلی. علوم رفتاری، ۴(۳)، ۳۰۱ - ۳۱۰.

انیسی، جواد؛ نویدی، علی و حسینی نژاد نصرآباد، احمد (۱۳۸۹). ساختار اعتباریابی مقیاس نگرش و التزام عملی به نماز. علوم رفتاری، ۴(۴)، ۳۱۳ - ۳۱۸.

بهشتی، سیدجواد (۱۳۹۳). شیوه‌های دعوت به نماز با نگاهی به ریشه‌های فطری. تهران: ستاد اقامه نماز.

حکمت‌آرا، محمدکریم و سلطانی، عادل (۱۳۹۵). تأثیر نماز بر وجدان کاری و ایجاد تعهد شغلی از منظر آیات و روایات. مطالعات قرآنی، ۷(۲۵)، ۱۰۳ - ۱۳۱.

حیدری‌نسب، مسعود؛ حیدری‌نیا، علی و حیدری، صمد (۱۳۹۳). نقش نماز در وجدان کاری، اخلاق سازمانی و بهره‌وری. مجموعه مقالات کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی. بوشهر. داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۳). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. تهران: جهاد دانشگاهی.

۲۸۵

رابطه التزام عملی به نماز با وجدان کاری با توجه به نقش هیجانی...

دوغان، محمد زکی (۱۳۸۸). آثار تربیتی نماز. تهران: ستاد اقامه نماز.

سبحانی‌نژاد، مهدی و یوزباشی، علیرضا (۱۳۸۷). هوش هیجانی و مدیریت در سازمان. تهران: یس‌طرون.

صدیق سروستانی، رحمت‌الله (۱۴۰۲). آسیب‌شناسی اجتماعی (جامعه‌شناسی انحرافات). تهران: سمت.

علیرضایی، نسترن؛ مساح، هادی و اکرمی، ناهید (۱۳۹۲). رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی. اخلاق در علوم و فناوری، ۳(۷)، ۱۲۷ - ۱۴۲.

غلامزاده بافقی، طاهره (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش معنوی، نگرش و میزان التزام عملی به نماز در بین دانشجویان دانشگاه پیام نور مرکز بافق. پژوهش‌های کاربردی در علوم رفتاری، ۲۵(۲)، ۱۲۷ - ۱۴۲.

فقیهی‌پور، سهراب؛ فقیهی‌پور، جهانبخش؛ آذرفروز، مهدی و آتشی، سیدحسن (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش هیجانی و با وجدان بودن. مدیریت نظامی، ۱۲(۴۵)، ۱۲۱ - ۱۴۵.

قاضی‌زاده هاشمی، زهرا سادات (۱۳۹۶). اصول هوش هیجانی در نهج البلاغه. پایان‌نامه دکتری. دانشگاه فردوسی مشهد.

- قرائتی، محسن (۱۳۹۶). شیوه‌های دعوت به نماز. تهران: ستاد اقامه نماز.
- گلמן، دنیل (۱۳۸۴). هوش هیجانی: توانایی محبت کردن و محبت دیدن. ترجمه نسرين پارسا. تهران: رشد.
- منصوری، بهرام (۱۳۸۰). هنجاریابی آزمون هوش هیجانی شرینگ برای دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه‌های شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی.
- موسوی، سیدرسول و مرتضوی، حسن (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش هیجانی و انجام فریضه نماز در بین دانشجویان شهرستان بافت. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۲(۴)، ۶۹۵ - ۷۱۸.
- میردريکوندي، رضا (۱۳۹۰). هوش هیجانی، پیشینه و رویکردها از نگاه دین و روان‌شناسی. روان‌شناسی و دین، ۴(۳)، ۹۷ - ۱۲۴.
- نژادی پله‌رود، رضا و شوقی، بهرام (۱۳۹۳). رابطه بین وجدان کاری و رضایت شغلی با بهره‌وری معلمان. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۰(۱)، ۱۳۷ - ۱۵۷.
- نطاق، مهدی و کیانی، قربان (۱۳۹۸). ارتباط هوش هیجانی و تقید به نماز با تمایل جنسی در دانشجویان مجرد دانشگاه‌های شهر میانه. پژوهش در دین و سلامت، ۵(۲)، ۶۱ - ۷۲.
- نویدی، علی و عبدللهی، حسین (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین افسردگی و التزام عملی به اعتقادات اسلامی در میان دانش‌آموزان دوره متوسطه شهر تهران. تعلیم و تربیت، ۶(۶)، ۹ - ۳۱.
- هوت، عبدالجواد؛ جدگال، محمد؛ جدگال، سودابه و سوپک، علی (۱۴۰۰). بررسی رابطه هوش هیجانی و سازمانی با وجدان کاری معلمان مقطع ابتدایی شهر چابهار [مقاله کنفرانسی]. چهارمین همایش بین‌المللی روان‌شناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی.
- Alkozei, Ahmed, Schwab, Zachary J. & Killgore, William D. (2016). The role of emotional intelligence during an emotionally difficult decision-making task. *Journal of Nonverbal Behavior*, 40(1), 1-16.
- Alkozei, Ahmed & et al (2019). Increases in emotional intelligence after an online training program are associated with better decision-making on the Iowa Gambling Task. *Psychological Reports*, 40(1), 1-27.
- Ameri, Ali, Taleb, Alireza & Ahmadi Teymourloue, Saied (2010). Prayer: Love viewpoint and mainline of health and welfare. *Journal of Med Cultivation*, 76, 39-45.

- Baetz, Marilyn, Griffin, Roy, Bowen, Rudolf, Koenig, Harold G. & Marcoux, Eric (2004). The association between spiritual and religious involvement and depressive symptoms in a Canadian population. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 192(12), 818-822.
- Baron, Reuben M. & Kenny, David A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Barrick, Murray R., Mount, Michael K. & Judge, Timothy A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9-30.
- Brown, Cameron H., Curran, Ryan G. & Smith, Michael L. (2003). The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process. *Journal of Career Assessment*, 11(4), 379-393.
- Brown, Darrell J. & Martinez, Ana C. (2026). Cultivating conscientiousness through emotional regulation: A new framework for educator well-being. *Teaching and Teacher Education*, 154, Article 104315.
- Chung, Y. Barry (2014). Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. *Career Development*, 28(4), 277-284.
- Costa, Paul T. & McCrae, Robert R. (1992). *The Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R)*. Sage Publications, Los Angeles, CA.
- Davis, Mark E. & Miller, Karen L. (2025). Conscientiousness in context: The dynamic interplay of cultural-religious values and emotional competencies in educational organizations. *Journal of Vocational Behavior*, 148, Article 103980.
- Fornell, Claes & Larcker, David (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gellatly, William & Irving, Adam (2001). The role of conscientiousness in industrial context. *Long Range Planning*, 33, 35-54.
- Krejcie, Robert V. & Morgan, Daryle W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.



- Mayer, John D. & Salovey, Peter (1997). What is emotional intelligence? In Peter Salovey & David J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (p. 3-31). Basic Books, New York, NY.
- Robinson, Karen (2026). Emotional intelligence as a bridge between spiritual values and professional responsibility in schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 54(1), 23-42.
- Schering, Sybria. (1995). *Emotional Intelligence Scale [Unpublished manuscript]*. Department of Psychology, California State University.
- Simmering, Marcia J. & Chermie, Robin A. (2016). Improving individual laddering for trainees with low conscientiousness. *Journal of Managerial Psychology*, 25(1), 44-57.
- Smith, John A. (2024). A longitudinal study of religious educators: Emotional competencies, classroom challenges, and professional ethics. *Journal of Beliefs & Values*, 45(2), 178-195.
- Smith, John A. & Jones, Robert M. (2024). The role of religious practices and prayer in strengthening self-regulation mechanisms among employees. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 21(2), 145-162.
- Taylor, Sarah R. & Anderson, Linda M. (2024). Optimizing emotion management in educational settings: Impact on teacher burnout and professional commitment. *Journal of Educational Psychology*, 116(3), 412-429.
- Thomas, Kenneth W. & Velthouse, Betty A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. *The Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Williams, Thomas L. (2025). Faith at work: How religious commitment shapes extra-role behaviors and individual job outcomes. *Academy of Management Journal*, 68(1), 89-112.
- Wilson, M. L., Wilson-Lemoine, E. & Joiner, T. E. (2025). The application of AI to ecological momentary assessment data in suicide research: Systematic review. *Journal of Medical Internet Research*, 27, Article e63192. <https://doi.org/10.2196/63192>.

