

The Relationship Between Islamic Work Ethics and Work-Family Satisfaction and Psychological Well-Being: Mediating Role of Work-Family Conflict

Moslem Soleymanpor *
Mahdiah Sarhadi**
Reza Norouzi Ajirloo***

Extended Abstract

Introduction and Objectives

Employees face fundamental challenges in managing their work and family life, which both shows the lack of flexibility in the workplace in managing work-family life and also shows the increasing amount of conflicts that employees work under (Selvarajan et al., 2020). Organizational literature has identified work-family conflict as a type of inter-role conflict that occurs when individuals manage the multiple demands of their work and family lives and has negative effects on psychological well-being (Amstad et al., 2011). Work-family conflict is an important aspect of psychological well-being, as it can lead to various negative outcomes such as stress, mental and physical problems, and poorer life satisfaction, and it can have a broader socioeconomic impact on public health because it may lead to poor job performance and high absenteeism at work. Islamic work ethics play a significant role in the

* Assistant professor, Department of Business Management, Payame Noor University, Tehran, Iran, m.soleymanpor@pnu.ac.ir.

** Faculty member, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran, (corresponding author), m.sarhadi@pnu.ac.ir.

*** Assistant professor, Department of Business Management, Payame Noor University, Tehran, Iran, rezanorouzi20@pnu.ac.ir.

work environment and affect employee relations, job satisfaction, and overall organizational performance. Al-Khalifa et al. (2023) found that Islamic work ethics positively affects organizational performance and the atmosphere of employee relations plays a mediating role in this relationship. Badar et al., (2023) Islamic work ethics can contribute to a positive work environment, which in turn can lead to higher performance and job satisfaction. The main purpose of this study is to investigate the effect of Islamic work ethics on work-family satisfaction and psychological well-being and to measure the mediating role of work-family conflict among the employees of Mohaghegh Ardabili University in the form of a structural equation model.

Method

The current research was of correlational type and according to the purpose, it was of applied type, and data collection was done in the field. The statistical population of the research was all the administrative and educational staffs of Mohaghegh Ardabili University in the number of 400 people, and 300 questionnaires were distributed by the available sampling method, from which 256 suitable questionnaires were selected for statistical analysis. To determine the causal relationship between the variables, statistical analysis has been performed using the structural equation method and using SPSS and SMART-PLS software.

Results

The statistical results of the research confirmed the hypotheses. The results of the present study showed that Islamic work ethics have a positive and significant effect on job satisfaction, family satisfaction, and psychological well-being. The findings also showed that work-family conflict has a direct and negative effect on job satisfaction, family satisfaction, and psychological well-being. In general, the results showed that Islamic work ethics play an essential role in job satisfaction, family satisfaction, and psychological well-being.

Discussion and Conclusions

The results of structural equation modeling showed that Islamic work ethics directly affects job satisfaction and family satisfaction. This means that institutionalizing Islamic work ethics in the organization and aligning ethical principles with organizational strategies can help improve family satisfaction. Among other results of this research, we can mention the positive effect of Islamic work ethics on psychological well-being and work-family conflict. By improving Islamic work ethics and giving more importance to purposefulness in life, conflict at work and as a result the psychological well-being of university employees will be strengthened. In this research, it was observed that work-family conflict hurts job and family satisfaction and mental well-being. Work-family conflict leads to a gradual decrease in job satisfaction and has negative consequences such as increased employee absenteeism, increased withdrawal from work, reduced productivity, and work commitment in the organization. Therefore, to manage the conflict between multiple roles, it is suggested to plan appropriate training courses such as work-family balance and time management skills training, conflict resolution style, and stress management.

Key words: Islamic work ethic, job satisfaction, work-family conflict.

رابطه بین اخلاق کاری اسلامی و رضایت کار- خانواده و رفاه روانی: نقش میانجی تعارض کار- خانواده

مسلم سلیمان پور*

مهديه سرحدی**

رضا نوروزی اجیرلو***

چکیده تفصیلی

مقدمه و اهداف

کارکنان در مدیریت زندگی کاری و خانوادگی خود با چالش‌های اساسی روبرو هستند که هم عدم وجود انعطاف‌پذیری در محل کار را در مدیریت زندگی کاری-خانوادگی نشان می‌دهد و هم نمایانگر میزان فزاینده تعارض‌هایی که کارکنان تحت آن کار می‌کنند می‌باشد (سلواراجانو همکاران، ۲۰۲۰). ادبیات سازمانی تعارض کار و خانواده را به عنوان نوعی از تعارض بین نقشی شناسایی کرده است که زمانی رخ می‌دهد که افراد خواسته‌های متعدد زندگی کاری و خانوادگی خود را مدیریت می‌کنند و تأثیرات منفی بر رفاه روانی دارد (امستاد و همکاران، ۲۰۱۱). تعارض کار و خانواده یکی از جنبه‌های مهم بهزیستی روانی است، زیرا می‌تواند منجر به پیامدهای منفی مختلفی مانند استرس، مشکلات روحی و جسمی و رضایت ضعیف‌تر از زندگی شود و می‌تواند تأثیر اجتماعی-اقتصادی گسترده‌تر بر سلامت عمومی داشته باشد، زیرا ممکن است منجر به عملکرد ضعیف شغلی و میزان بالای غیبت در محل کار شود. اخلاق کار اسلامی نقش بسزایی در محیط کار دارد و بر روابط کارکنان، رضایت شغلی و عملکرد کلی سازمانی تأثیر می‌گذارد. آل خلیفه و همکاران (۲۰۲۳) دریافتند که اخلاق کار اسلامی به طور مثبت بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد و جو روابط کارکنان نقش واسطه‌ای در این رابطه ایفا می‌کند. بادار و همکاران (۲۰۲۳) اخلاق کار اسلامی می‌تواند به یک محیط کاری مثبت کمک کند، که به نوبه خود می‌تواند منجر به عملکرد بالاتر و رضایت شغلی شود. هدف اصلی این مطالعه بررسی تأثیر اخلاق کاری اسلامی بر رضایت کار-خانواده و رفاه روانی و سنجش

m.soleymanpor@pnu.ac.ir

* استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

** مری، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

m.sarhadi@pnu.ac.ir

rezanorouzi20@pnu.ac.ir

** استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۲۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۰۶

اثر نقش میانجی تعارض کار- خانواده در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی در قالب مدل معادلات ساختاری است.

روش

پژوهش حاضر از نوع همبستگی و با توجه به هدف از نوع کاربردی بود و جمع‌آوری اطلاعات به شکل میدانی انجام گردید. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان اداری و آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی به تعداد ۴۰۰ نفر بودند که به روش نمونه‌گیری در دسترس ۳۰۰ پرسشنامه توزیع شد که از بین آنها ۲۵۶ پرسشنامه مناسب برای تجزیه و تحلیل آماری انتخاب گردید. برای تعیین رابطه علی بین متغیرها، تحلیل‌های آماری با استفاده از روش معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار SPSS و SMART-PLS انجام شده است.

یافته‌ها

نتایج آماری پژوهش، فرضیه‌ها را تایید کرد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که اخلاق کاری اسلامی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رضایت شغلی، رضایت خانوادگی و بهزیستی روانی دارد. یافته‌ها همچنین نشان داد که تعارض کار- خانواده به طور مستقیم و منفی بر رضایت شغلی، رضایت خانوادگی و بهزیستی روانی تأثیر دارد. به طور کلی، نتایج نشان داد اخلاق کاری اسلامی نقش اساسی در رضایت شغلی و رضایت خانوادگی و بهزیستی روانی ایفا می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج ارزیابی مدل یابی معادلات ساختاری نشان داد که اخلاق کاری اسلامی مستقیماً بر رضایت شغلی و رضایت خانواده تأثیر می‌گذارد. این بدین معناست که نهادینه سازی اخلاق کار اسلامی در سازمان و همسوسازی مبانی اخلاقی با راهبردهای سازمانی می‌تواند به بهبود رضایت خانواده کمک کند. از دیگر نتایج این پژوهش می‌توان به تأثیر مثبت اخلاق کاری اسلامی بر بهزیستی روانی و تعارض کار- خانواده اشاره کرد. با بهبود اخلاق کاری اسلامی و اهمیت دادن هر چه بیشتر به هدفمندی در زندگی، درگیری در کار و در نتیجه آن بهزیستی روانی کارکنان دانشگاه تقویت می‌شود. در این پژوهش مشاهده شد که تعارض کار- خانواده بر رضایت شغلی و خانوادگی و بهزیستی روانی تأثیر منفی می‌گذارد. تعارض کار- خانواده منجر به کاهش تدریجی رضایت شغلی می‌شود پیامدهای منفی از جمله افزایش غیبت کارکنان از کار، افزایش کناره‌گیری از کار، کاهش بهره‌وری و تعهد کاری را در سازمان در پی دارد. بنابراین به منظور مدیریت میان تعارض نقش‌های چندگانه پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی مناسب مانند تعادل کار- خانواده و آموزش مهارت‌های مدیریت زمان، سبک حل تعارض و مدیریت استرس برنامه‌ریزی گردد.

واژگان کلیدی: اخلاق کاری اسلامی، رضایت شغلی، تعارض کار- خانواده.

مقدمه

کارکنان در مدیریت زندگی کاری و خانوادگی خود با چالش‌های اساسی روبه‌رو هستند که هم نبود انعطاف‌پذیری در محل کار را در مدیریت زندگی کاری-خانوادگی نشان می‌دهد و هم نمایانگر میزان فزاینده تعارض‌هایی است که کارکنان تحت آن کار می‌کنند (سلواراجان^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). ادبیات سازمانی تعارض کار و خانواده را به‌عنوان نوعی از تعارض بین نقشی شناسایی کرده است که زمانی رخ می‌دهد که افراد خواسته‌های متعدد زندگی کاری و خانوادگی خود را مدیریت می‌کنند و تأثیرات منفی بر رفاه روانی دارد (امستاد^۲ و همکاران، ۲۰۱۱). تعارض کار و خانواده یکی از جنبه‌های مهم بهزیستی روانی است؛ زیرا می‌تواند به پیامدهای منفی مختلفی مانند استرس، مشکلات روحی و جسمی و رضایت ضعیف‌تر از زندگی منجر شود و می‌تواند تأثیر اجتماعی-اقتصادی گسترده‌تر بر سلامت عمومی داشته باشد؛ زیرا ممکن است به عملکرد ضعیف شغلی و میزان بالای غیبت در محل کار منجر شود (راتانینش و ایدریس، ۲۰۲۴^۳).

تحقیقات قبلی در مورد تعارض کار-خانواده چندین منبع روانی-اجتماعی مانند توانایی فردی، شخصیت و حمایت اجتماعی را شناسایی کرده‌اند که افراد می‌توانند به‌عنوان مکانیسم‌های مقابله‌ای برای مقابله با تعارض کار و خانواده به کار گیرند (راتانن^۴ و همکاران، ۲۰۱۱). تعارض کار و خانواده به‌دلیل داشتن دو نقش هم‌زمان به وجود می‌آید و به‌عنوان شکلی از تعارض نقش (تضاد بین نقشی) تعریف می‌شود که با فشار یا عدم تعادل نقش بین نقش‌ها در محل کار و نقش‌ها در خانواده مشخص می‌شود (گرینهاوس و بیتل، ۱۹۸۵^۵). کار - خواسته‌های خانوادگی از جمله ساعات کاری طولانی، اضافه‌بار کاری، برنامه‌های کاری نامنظم، تعداد فرزندان و سن مربوط به آنها و زمان صرف شده با فعالیت‌های خانوادگی، منابع بالقوه درگیری‌های کاری-خانوادگی هستند که ممکن است بر رفاه کارکنان تأثیر بگذارند (آچور^۶، ۲۰۱۳).

نتایج چندین تحقیق نشان می‌دهد اکثر کارکنان از روش‌های مختلفی برای کاهش تقاضاهای شغلی و نقش‌های خانوادگی با در نظر گرفتن افزایش رفاه خود استفاده می‌کنند؛ از جمله این روش‌ها می‌توان به رابطه، حمایت اجتماعی و روی آوردن به دین اشاره کرد. لازاروس^۷ (۱۹۸۸)

1. Selvarajan

2. Amstad

3. Ratnaningsih & Idris

4. Rantanen

5. Greenhaus, J. H., & Beutell,

6. Achour

7. Lazarus

دریافت که حمایت اجتماعی، خودکنترلی و حل مشکلات به‌عنوان راهبرد مقابله‌ای برای مقابله با شرایط ضروری است. افزون‌براین، نقش حمایت مذهبی در کاهش تعارض کار و خانواده به‌طور فزاینده‌ای به رسمیت شناخته شده است (بویس^۱ ۲۰۰۵). همچنین، برخی از مطالعات نشان می‌دهد که دینداری یا تعهد مذهبی نقش بسزایی در کاهش تأثیر عوامل استرس‌زای زندگی از جمله استرس شغلی و خواسته‌های شغلی-خانوادگی و دستیابی به رفاه فردی دارد.

برای تقویت این مفاهیم، مطالعه کاسبرگر^۲ (۲۰۰۲) نشان می‌دهد که راهبردهای مقابله مذهبی میزان استرس را کاهش می‌دهد. اکثر تحقیقات انجام شده در این زمینه نشان می‌دهد که وابستگی مذهبی بر سلامت افراد تأثیر مثبت دارد. به‌عنوان مثال، بررسی الیسون^۳ (۱۹۹۱، ص ۸۰) از ادبیات قبل از دهه ۱۹۹۰ در مورد مذهب و رفاه نشان می‌دهد که مذهب ممکن است از چهار راه متمایز بر رفاه تأثیر بگذارد: ۱. یکپارچگی اجتماعی و حمایت؛ ۲. برقراری روابط شخصی با خدا؛ ۳. ارائه نظام‌های معنا و انسجام وجودی؛ و ۴. ترویج الگوهای خاص‌تر سازمان مذهبی و ترویج الگوهای خاص‌تر سازمان مذهبی و سبک زندگی شخصی.

با مطالعه آموزه‌های دینی از منابع مختلف می‌توان به اهمیت اخلاق کاری اسلامی^۴ در جهت کاهش تعارض کار- خانواده پی برد. مفهوم اخلاق کاری اسلامی از قرآن و آموزه‌های پیامبر اسلام ﷺ مشتق شده است. دستورهای قرآنی طرفدار اشتغال و تعهد کاری است و اجازه رفتارهای غیراخلاقی همانند گدایی، تبلی، اتلاف وقت و درگیر شدن در فعالیت‌های غیربهره‌ور را نمی‌دهد (علی و ال‌کایهان،^۵ ۲۰۰۸). تحقیقات موجود نقش فراگیر اخلاق کار اسلامی مانند عدالت، انصاف، صداقت و کار گروهی را بر تعهد و رفتارهای فرا نقشی نشان می‌دهد (الحیث،^۶ ۲۰۱۲؛ مرتضی و همکاران،^۷ ۲۰۱۶).

یوسف^۸ (۲۰۰۱) معتقد است که اخلاق کار اسلامی بیشتر بر نیت تأکید دارد تا نتایج و بر جنبه‌های اجتماعی در محیط کار و وظایف در قبال جامعه تأکید دارد. مطالعات مختلف نقش تعدیل‌کننده اخلاق کار اسلامی را بین موقعیت‌های مختلف چالش‌برانگیز و نتایج سازمانی مانند

1. Boyce

2. Kasberger's

3. Ellison

4. Islamic Work Ethic (IWE)

5. Ali & Al-Owaihian

6. Alhyasat

7. Murtaza

8. Yousef

مشارکت شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی نشان داده‌اند (خان و رشید، ۲۰۱۵؛ خان و همکاران، ۲۰۱۵). اخلاق کار اسلامی نقش بسزایی در محیط کار دارد و بر روابط کارکنان، رضایت شغلی و عملکرد کلی سازمانی تأثیر می‌گذارد. بادار و همکاران (۲۰۲۳) دریافتند که اخلاق کار اسلامی به‌طور مثبت بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد و جو روابط کارکنان نقش واسطه‌ای در این رابطه ایفا می‌کند (بادار^۱ و همکاران، ۲۰۲۳).

اخلاق کار اسلامی می‌تواند به یک محیط کاری مثبت کمک کند که به نوبه خود می‌تواند به عملکرد بالاتر و رضایت شغلی منجر شود؛ از این رو خواسته‌های کار-خانواده به‌عنوان یک مشکل عمومی در نظر گرفته می‌شود که اکثر کارگران با آن مواجه هستند. هنگامی که این پویایی به‌درستی مدیریت نشود، می‌تواند به نتایج منفی مانند نارضایتی، غیبت، کاهش بهره‌وری و رفاه پایین منجر شود. افزون‌براین، تعادل بین هر دو نقش ممکن است تحت تأثیر متقابل هنجارهای فرهنگی و ویژگی‌های اجتماعی قرار گرفته باشد. این نتایج همسو با تحقیقات یی^۲ (۱۹۹۳) است که دریافت حتی زمانی که یک زن شغل حرفه‌ای خارج از خانه دارد و به موفقیت‌های زیادی دست یافته است، می‌کوشد مسئولیت‌های خانگی خود را انجام دهد (لیائو^۳ ۱۹۹۸). با وجود این، هنوز هم شواهد کمی وجود دارد که اخلاق کار اسلامی را به‌عنوان یک عامل در رابطه بین عوامل استرس‌زا و نگرش شغلی ترکیب می‌کند.

به اذعان خان^۴ و همکاران (۲۰۱۵)، نیاز به بررسی عوامل موقعیتی و احتمالی بین عوامل استرس‌زای شغلی و پیامدهای مرتبط با شغل وجود دارد؛ زیرا افرادی که از اخلاق کار اسلامی پیروی می‌کنند، می‌توانند از خود در برابر عوامل استرس‌زای سازمانی محافظت کنند (توفیل^۵ و همکاران، ۲۰۱۷). در نتیجه، برای شناسایی رابطه تضاد بین خواسته‌های کاری و نقش‌های خانوادگی و رابطه اخلاق کاری اسلامی با آن و از سوی دیگر، ارتباط اخلاق کاری اسلامی با رضایت کار-خانواده و رفاه روانی که با توجه به مطالعات پژوهشگران تاکنون این رابطه به‌صورت چندجانبه بررسی نشده و خلأ پژوهشی احساس می‌شود. از این رو، این مقاله در پی آن است تا رابطه بین اخلاق کاری اسلامی بر رضایت کار-خانواده و رفاه روانی با در نظر گرفتن نقش میانجی تعارض کار-خانواده را بررسی نماید.

1. Badar

2. Yi

3. Liao

4. Khan

5. Tufail

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

اخلاق کار اسلامی به مجموعه‌ای از اصول اخلاقی برگرفته از آموزه‌های اسلامی اطلاق می‌شود که افراد را در زندگی کاری خود راهنمایی می‌کند. ارزش‌هایی مانند صداقت، درستکاری، سختکوشی، انصاف و احترام به دیگران را در بر می‌گیرد. اخلاق کار اسلامی بر اهمیت انجام مسئولیت‌های کاری، جستجوی برتری در تلاش‌ها و رفتار اخلاقی در محیط کار تأکید دارد. این چارچوب اخلاقی ریشه در باورهای اسلامی دارد و به‌عنوان راهنمای مسلمانان در رفتار حرفه‌ای و تعامل با همکاران، مافوق و زیردستان عمل می‌کند (ریدوانسیا^۱ و همکاران، ۲۰۲۳ و ازهری^۲ و همکاران، ۲۰۲۳ و آمالیسیتا، ۲۰۲۳).

اخلاق کاری اسلامی بر کارمندان تأثیر می‌گذارد و باعث می‌شود آنها در محل کار عملکرد مناسبی داشته باشند (قاسم^۴ و همکاران، ۲۰۲۲). با افزایش اهمیتی که به اخلاق و اخلاق در زندگی روزمره داده می‌شود و با کاوش در جنبه‌های اخلاقی شیوه‌های تجاری، اخلاق کار به یک حوزه موضوعی برای سازمان‌ها و عموم مردم تبدیل شده است (کران و متن، ۲۰۰۷^۵). با ردیابی تاریخ، آشکار می‌شود که سهم اولیه در این زمینه توسط وبر با نظریه اخلاق کاری معترض^۶ انجام شده است. کار اصلی باعث ایجاد انگیزه اخلاقی شد و اخلاق یک سازه مهم برای تحقیق بود (یوسف، ۲۰۰۰).

علی (۱۹۸۸) در پرتو آموزه‌های قرآن کریم و سنت پیامبر اکرم ﷺ، ساختار اخلاق کار اسلامی را معرفی کرد (علی و العویهان، ۲۰۰۸). افکار مذهبی مسلمانان به‌عنوان یک کد زندگی برای آنها عمل می‌کند و ممکن است در قوانین زندگی اجتماعی و اخلاق کاری آنها آشکار شود (سید و علی، ۲۰۱۰^۷). افزون‌براین، اخلاق کار اسلامی برگرفته از قوانین اسلامی است که به‌طور جهانی توسط مسلمانان وضع و پذیرفته شده است. بنابراین قوانین اسلامی نه تنها بر جامعه فردی بلکه بر کل حوزه زندگی در سراسر جهان تأثیر می‌گذارد (ساجدینا، ۲۰۰۱^۸). اخلاق کار اسلامی ریشه در نظام اعتقادی مسلمانان دارد.

رضایت شغلی یک واکنش عاطفی به موقعیت شغلی فرد است؛ بنابراین، اصطلاح «رضایت کاری» نشان می‌دهد که کارکنان چقدر از شغل خود خوشحال هستند. رضایت شغلی یک موضوع

1. Ridwansyah

2. Azhari

3. Amaliasita

4. Qasim

5. Crane & Matten

6. protestant work ethics

7. Syed & Ali

8. Sachedina

کلیدی برای سازمان‌هاست؛ زیرا بر بهره‌وری و عملکرد کارگران تأثیر می‌گذارد (حسن^۱ و همکاران، ۲۰۲۱).

مطالعات نشان داده است که پاداش می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر رضایت شغلی و عملکرد داشته باشد. به‌عنوان مثال، مطالعه‌ای که در بیمارستان دکتر سوتومو در سورابایا، اندونزی انجام شد، نشان داد که براساس عوامل مختلفی مانند خود شغل، دستمزد، ترفیع، نظارت و همکاران، رابطه مثبتی بین پاداش و رضایت شغلی وجود دارد (وایهادی^۲ و همکاران، ۲۰۲۳).

مطالعه دیگری نشان داد که رضایت کارکنان از پاداش آنها رابطه مثبتی با رضایت شغلی و عملکرد آنها دارد (سیتوروس و هدایت، ۲۰۲۳^۳). محیط کار نقش مهمی در رضایت شغلی و عملکرد دارد. متغیرهای نظم کاری، انگیزه و محیط کار تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان از طریق متغیرهای رضایت شغلی دارند (بودیانتی^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). انگیزه یکی دیگر از عوامل کلیدی است که می‌تواند بر رضایت شغلی و عملکرد تأثیر بگذارد. یک مطالعه بر روی کارمندان دانشگاه زولولند آفریقای جنوبی نشان داد که رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیری ندارد (آدانلو^۵ و همکاران، ۲۰۲۳).

در کل می‌توان گفت: رضایت شغلی مفهومی چندوجهی است که جنبه‌های مختلف تجربه کاری افراد از جمله معنادار بودن شغل، استقلال و فرصت‌های رشد را دربرمی‌گیرد. ازسوی دیگر، اخلاق کار اسلامی، اصولی برگرفته از آموزه‌های اسلامی است که رفتار افراد را در زندگی حرفه‌ای هدایت می‌کند. این اخلاق بر ارزش‌هایی مانند صداقت، مسئولیت‌پذیری و انصاف و غیره تأکید دارد. اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارد. به‌عنوان مثال، مطالعه‌ای که در جاوای مرکزی انجام شد، نشان داد که اخلاق کاری اسلامی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی در بین کارمندان مختلف بین بخشی و بین حرفه‌ای دارد (افلاح^۶ و همکاران، ۲۰۲۱). به‌طور مشابه، مطالعه دیگری نشان داد که اخلاق کار اسلامی تأثیر منفی و معناداری بر قصد ترک دارد؛ به‌طوری‌که رضایت شغلی اسلامی تا حدی واسطه این رابطه است (جابید^۷ و همکاران، ۲۰۲۳).

1. Hasan

2. Wahyuhadi

3. Sitorus & Hidayat

4. Budirianti

5. Adanlawo

6. Aflah

7. Jabid

کار و خانواده جنبه‌های ضروری بزرگسالی هستند که تأثیر قابل توجهی بر رفاه و رضایت دارند. تعارض کار و خانواده به تعارضاتی اطلاق می‌شود که از محل کار منشأ می‌گیرد و سپس بر زندگی خانوادگی تأثیر می‌گذارد و برعکس. سطوح بالاتر استرس، بروز مشکلات جسمی و روانی، اثرات مخرب بر روابط خانوادگی و رضایت ضعیف‌تر از زندگی چند پیامد هستند که ممکن است بر افراد و دیگر اعضای خانواده تأثیر بگذارند (راتانینش و ایدریس، ۲۰۲۴).

تعارض کار و خانواده به تجربه فشارهای متقابل ناسازگاری اشاره دارد که از حوزه کار و خانواده ناشی می‌شود و می‌تواند بر رفاه، نگرش‌ها و رفتار فرد تأثیر منفی بگذارد. افزون‌بر آن تعارض کار و خانواده یک تجربه روان‌شناختی است که با این تصور که نقش کار و خانواده ناسازگار هستند، مشخص می‌شود و به استرس و پیامدهای منفی منجر می‌شود (مهلیک و تکاوچیچ، ۲۰۱۳).^۱ علل تعارض کار و خانواده شامل تفاوت‌های فردی مانند ویژگی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی و همچنین ویژگی‌های شغلی و خانوادگی مانند ساعات کاری طولانی، انعطاف‌ناپذیری شغلی، بار کاری بیش‌ازحد، مسئولیت مراقبت از کودک و سبک‌های مدیریت مستبدانه است (پاسکوچی و همکاران، ۲۰۲۱).

تعارض کار و خانواده می‌تواند به پیامدهای منفی برای افراد، خانواده‌ها، سازمان‌ها و جامعه منجر شود؛ از جمله فرسودگی شغلی، کاهش عملکرد شغلی و افزایش غیبت (مهلیک و تکاوچیچ، ۲۰۱۳). همچنین، می‌تواند به پیامدهای منفی سلامتی، مانند بیماری‌های مرتبط با استرس کمک کند و بر روابط خانوادگی و کیفیت کلی زندگی تأثیر منفی بگذارد (کانگ و دیپاک، ۲۰۱۴).^۳

مفهوم یک زندگی خوب را می‌توان به‌عنوان بهزیستی روانی توصیف کرد. در یک محیط غیررسمی، ممکن است به‌عنوان شادی یاد شود. بهزیستی روانی یک فرد را می‌توان به‌عنوان ارزیابی آنها از زندگی خود تعریف کرد. داشتن بهزیستی روانی کافی زمانی اتفاق می‌افتد که یک فرد بسیاری از احساسات خوشایند و نامطلوب کمتری را تجربه می‌کند، زمانی که در چندین فعالیت موردعلاقه خود شرکت می‌کند و معتقد است زندگی‌اش ارزشمند است. حوزه بهزیستی روانی بر روشی تمرکز دارد که افراد از طریق آن زندگی خود را ارزیابی می‌کنند (دیپاک، ۲۰۰۰).^۴ در طول تاریخ فیلسوفان شادی را بالاترین انگیزه برای فعالیت انسان می‌دانستند. باوجود این، بهزیستی روانی سال‌هاست که توسط روان‌شناسان نادیده گرفته شده است. دانشمندان علوم رفتاری و

1. Mihelič & Tekavcic

2. Pascucci

3. Kang & Deepak

4. Diener

اجتماعی از دهه ۱۹۷۰ در تلاش برای افزایش آگاهی در مورد این موضوع بوده‌اند و از آن زمان تاکنون مطالعات نظری و تجربی با سرعت فزاینده‌ای در حال ظهور بوده است (یلماز، ۲۰۲۳^۱).

تعارض کار و خانواده می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر بهزیستی روانی داشته باشد، که ارزیابی خودگزارش شده فرد از کیفیت کلی زندگی خود است. تحقیقات نشان داده است که تعارض کار و خانواده می‌تواند به سطوح پایین‌تری از رفاه روانی منجر شود؛ زیرا افراد در تلاش برای ایجاد تعادل بین خواسته‌های شغلی و نقش‌های خانوادگی خود هستند. با استناد به منابع اسلامی قرآن و روایات عوامل تأثیرگذار بر بهزیستی معنوی دو دسته می‌باشند: باورهای اعتقادی و اعمال عبادی. باورهای اعتقادی باعث می‌شوند انسان با صبر و بردباری با تمام مشکلات زندگی روبه‌رو شود و با آرامش خاطر، به دنبال راه‌حل و چاره‌جویی بگردد. انجام اعمال عبادی نیز به جهت اتصال به منبع لایزال الهی در فرد تأثیری ماندگار و همراه با آرامش برجای می‌گذارد. پایبندی به ارزش‌های اخلاقی که از آثار ایمان به عنوان یک مؤلفه از باورهای اعتقادی است، زمینه بهبود بهزیستی و سلامت معنوی فرد را فراهم می‌آورد (معارف و اسدی، ۱۳۹۶). با جستجوی انجام شده به برخی از مطالعات مرتبط با موضوع پژوهش اشاره می‌شود:

ریاض و صغیر^۲ (۲۰۲۳) در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر تعارض کار و خانواده بر رفتارهای انحرافی محل کار در سازمان‌های بخش مخابرات پاکستان: نقش تعدیل‌کننده اخلاق کار اسلامی» دریافتند که تعارض کار و خانواده به طور مثبت و معناداری با رفتارهای انحرافی محل کار مرتبط است و اخلاق کار اسلامی این رابطه را تعدیل می‌کند. معرفی و اجرای اخلاق کار اسلامی می‌تواند به ایجاد یک محیط کاری متری، صمیمی و سیستمی با خروجی بهتر از نظر عملکرد، قابلیت اطمینان و مالکیت کمک کند.

شی^۳ و همکاران (۲۰۲۳) در مقاله‌ای با موضوع «چگونه استرس‌های فنی بر رضایت شغلی و خانوادگی تأثیر می‌گذارند: بررسی نقش تعارض کار و خانواده» پی بردند چالش‌ها و موانع استرس‌های فنی تأثیرات متفاوتی بر تعارض کار-خانواده (مبتنی بر زمان و مبتنی بر فشار) داشتند؛ اما اثرات منفی بیشتری بر رضایت شغلی و خانوادگی ایجاد کردند.

موریا^۴ و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «تعارض (کار- خانواده و خانواده- کار) و عملکرد وظیفه: نقش بهزیستی در این رابطه» دریافتند که تعارض کار و خانواده با بهزیستی رابطه منفی و

1. YILMAZ

2. Riaz, & Saghir

3. Shi

4. Moreira

معناداری ایجاد می‌کند. بهزیستی به‌طور مثبت و معناداری با عملکرد مرتبط بود و رابطه بین تعارض (کار- خانواده و خانواده- کار) و عملکرد وظیفه را تعدیل کرد. این نتایج نشان می‌دهد که سازمان‌ها باید موقعیت‌هایی را برای کارکنان فراهم کنند که رفاه آنها را ارتقا دهد؛ یعنی زمان اضافی و قابل توجهی باید به مسائل شخصی و خانوادگی اختصاص داده شود تا افراد با هم هماهنگ و پذیرفته شوند.

ریاض و همکاران^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «ابهام بین عوامل استرس‌زای شغلی و درگیری شغلی پزشکان: نقش تعدیل‌کننده اخلاق کار اسلامی» دریافتند که عوامل استرس‌زای شغلی شامل حجم کار، تعارض زندگی کاری و مخاطرات ایمنی باعث کاهش درگیری شغلی می‌شوند؛ درحالی‌که اخلاق کاری اسلامی اثرات منفی حجم کار و تعارض کار و زندگی را تعدیل می‌کند؛ به‌گونه‌ای که رابطه منفی بین حجم کار و کار- تعارض زندگی با مشغله کاری زمانی کاهش می‌یابد که اخلاق کاری اسلامی بالا باشد.

وانگ^۲ و همکاران (۲۰۱۰) در مقاله‌ای با «عنوان تعارض کار و خانواده، خودکارآمدی، رضایت شغلی و جنسیت: شواهدی از آسیا» نشان دادند که تعارض کار و خانواده با رضایت شغلی رابطه منفی دارد. روابط بین تعارض کار و خانواده و رضایت شغلی و برای زنان منفی‌تر از مردان بود. علی‌آبادی آزاد و فکری (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «رابطه تعارض کار خانواده و خانواده کار با رضایت شغلی کارکنان خطوط لوله و مخابرات نفت ایران» این نتیجه را گزارش کردند که بین تعارض کار خانواده با رضایت شغلی رابطه معنادار و معکوس وجود دارد.

دی کلرک^۳ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «تبیین رفتار کمکی در محیط کار: تأثیر تعاملی تعارض خانواده با کار و اخلاق کاری اسلامی» به این نتیجه رسیدند که اخلاق کار اسلامی با کاهش رابطه منفی بین ادراک کارکنان از تعارض خانواده به کار، نقش سودمند غیرمستقیم‌تری ایفا می‌کند و کارکنان با ارزش‌های اخلاقی قوی اسلامی از انجام رفتارهای کمکی در حضور موقعیت‌های کاری چالش‌برانگیز لذت شخصی را تجربه می‌کنند.

بویار^۴ و همکاران (۲۰۰۷) در مقاله‌ای با عنوان «رابطه بین خودارزیابی‌های اصلی و رضایت شغلی و خانوادگی: نقش میانجی تعارض کار- خانواده و تسهیلات» دریافتند تعارض خانواده- کار و تعارض کار- خانواده به ترتیب رضایت شغلی و خانوادگی را منفی پیش‌بینی کردند. میکائیلی منبع و آب‌خیز (۱۴۰۱) در مقاله‌ای با عنوان «روابط ساختاری اخلاق کاری و هدفمندی در زندگی با بهزیستی معنوی

1. Riaz

2. Wang

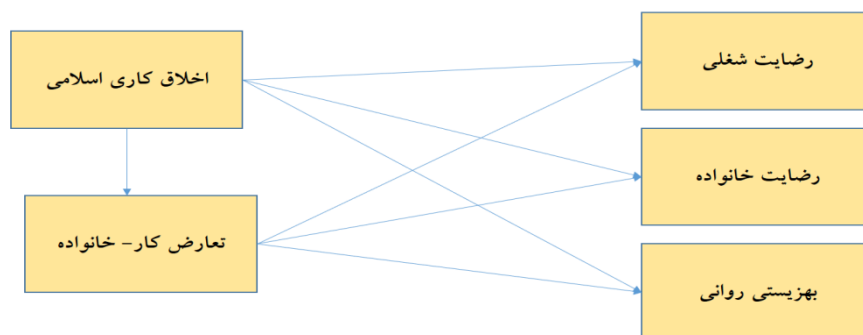
3. De Clercq

4. Boyar

معلمان: نقش میانجی درگیری در کار» دریافتند که اخلاق کاری اسلامی و هدفمندی در زندگی به طور مستقیم و به طور غیرمستقیم با میانجی‌گری درگیری در کار بر بهزیستی معنوی به صورت مثبت اثر دارند. به این ترتیب نتیجه می‌شود که با بهبود اخلاق کاری اسلامی و اهمیت دادن هرچه بیشتر به هدفمندی در زندگی، درگیری در کار و در نتیجه آن بهزیستی معنوی معلمان تقویت می‌شود.

قاندامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۲) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی اثرات سرپرستی توهین‌آمیز بر اشتراک‌گذاری و پنهان‌سازی دانش با نقش میانجی اخلاق کار اسلامی» دریافتند سرپرستی توهین‌آمیز از طریق اخلاق کار اسلامی بر اشتراک‌گذاری دانش تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۲۲- است و سرپرستی توهین‌آمیز از طریق اخلاق کار اسلامی بر پنهان‌سازی دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۱۱ است.

علامه و آقایی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی بر تنش شغلی و رضایت شغلی» این نتیجه را گزارش کردند که اخلاق اسلامی کار به صورت مثبت و معنادار بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد. مطالعات مختلف نشان داده‌اند که اخلاق کاری اسلامی می‌تواند تأثیر مهمی بر رضایت شغلی افراد داشته باشد. بررسی‌ها نشان داده است که بین اخلاق کاری اسلامی و رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و نیت ترک خدمت در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران رابطه معناداری وجود دارد (علی‌پور و عزیزی، ۱۳۹۵). به‌دیگرسخن، افرادی که از اخلاق کاری اسلامی پیروی می‌کنند، ممکن است سطح بالاتری از رضایت شغلی و تعهد سازمانی داشته باشند. بنابراین، مطالعات نشان می‌دهند که اخلاق کاری اسلامی و تعادل کار و زندگی ممکن است بهبود رضایت شغلی فرد را تسهیل نمایند. مؤلفه‌ها و شاخص‌های بررسی شده که با مطالعه پیشینه تحقیقات و بررسی‌های میدانی بومی سازی شده است، در قالب مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع همبستگی و باتوجه به هدف از نوع کاربردی بوده و جمع‌آوری اطلاعات به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق تمامی کارکنان اداری و آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی به تعداد ۴۰۰ نفر بودند که به روش نمونه‌گیری در دسترس ۳۰۰ پرسش‌نامه توزیع شد که از بین آنها ۲۵۶ پرسش‌نامه مناسب برای تجزیه و تحلیل آماری انتخاب شد. البته لازم به توضیح است که با استفاده از جدول مورگان نمونه‌ای به تعداد ۱۹۶ نفر کافی بود. در این زمینه سؤالات پرسش‌نامه، از چارچوب کلی سؤالات پرسش‌نامه اخلاق کاری اسلامی علی و الکاظمی (۲۰۰۷) با ۳ بعد کار مفید، کار انسان‌دوستانه و استقلال و سودمندی، پرسش‌نامه بهزیستی روانی ریف (۱۹۸۹) با شش بعد پذیرش خود، رابطه مثبت با دیگران، خودمختاری، زندگی هدفمند، رشد شخصی و تسلط بر محیط، پرسش‌نامه رضایت خانواده رشید و همکاران (۲۰۱۱)، پرسش‌نامه تعارض کار- خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) با سه بعد تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر فشار و تعارض مبتنی بر رفتار انجام شد و پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۷۷)، با شش بعد نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی استفاده شده است که در اختیار شرکت‌کنندگان پژوهش قرار گرفت که در سابقه تحقیقات قبلی، روایی و پایایی این پرسش‌نامه‌ها تأیید شده بود. بنابراین، از اعتبار لازم برخوردار بودند؛ ولی برای اطمینان کامل به منظور تعیین اعتبار پرسش‌نامه با سه نفر استاد دانشگاه با تخصص مدیریت اسلامی صحبت شد و آنها در یک آزمون اولیه پرسش‌نامه را از لحاظ محتوا و شکل بررسی کردند و پیشنهادهایی در خصوص شفاف‌سازی بهتر برخی سؤالات مطرح کردند که پس از جمع‌بندی نظرات، پرسش‌نامه نهایی در قالب پژوهش تنظیم شد. همچنین، به منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: نتایج آزمون آلفای کرونباخ

پرسش‌نامه	آلفای کرونباخ
اخلاق کاری اسلامی	۰/۸۲
تعارض کار- خانواده	۰/۷۴
رضایت شغلی	۰/۸۸
رضایت خانواده	۰/۷۸
بهزیستی روانی	۰/۸۵

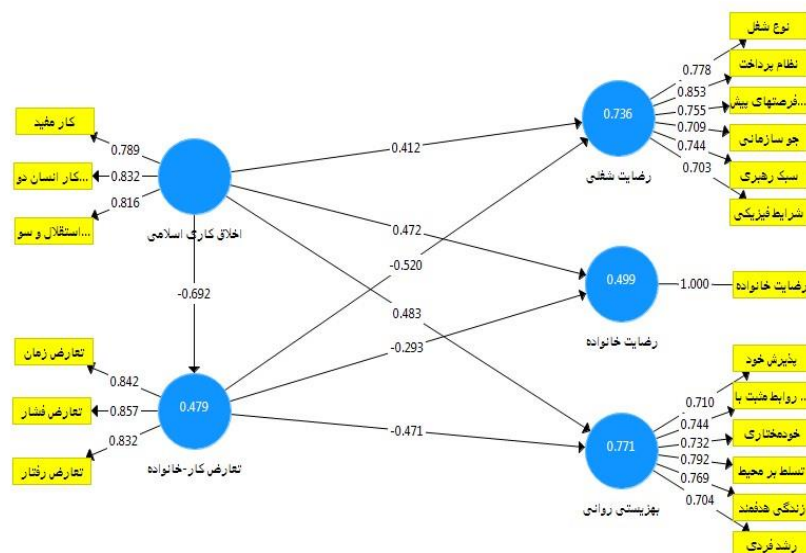
یکی از پیش فرض‌های اصلی مورد نیاز برای استفاده از آزمون‌های پارامتریک فرض نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد بررسی است. از این رو، پیش از انجام آزمون‌های مورد نظر و بررسی فرضیه‌های تحقیق، باید نرمال بودن توزیع متغیرها آزمون شود. نتایج آزمون در جدول ۲ گزارش شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود تمام متغیرهای تحقیق در سطح خطای ۵ درصد معنادار هستند و به عبارت دیگر، هیچ‌کدام از متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند؛ زیرا دارای سطوح معناداری کوچک‌تر از ۵ درصد هستند.

جدول ۲: نتایج آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق	مقدار آماره	سطح معناداری (sig.)
اخلاق کاری اسلامی	۰/۰۸۲	۰/۰۰۱
تعارض کار-خانواده	۰/۱۰۱	۰/۰۰۱
رضایت شغلی	۰/۰۷۸	۰/۰۰۱
رضایت خانواده	۰/۰۷۴	۰/۰۰۱
بهبذیستی روانی	۰/۰۸۵	۰/۰۰۱

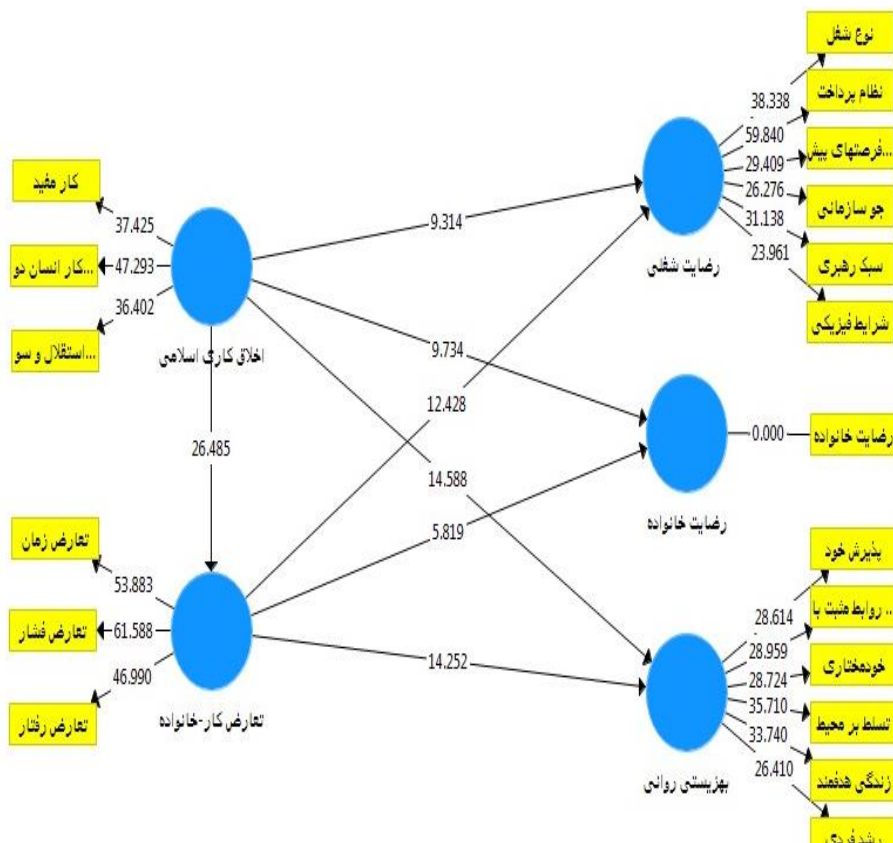
نتایج ارزیابی مدل تحقیق

به منظور سنجش مدل و آزمون فرضیه‌های تحقیق با توجه به نرمال نبودن توزیع تمام متغیرها از روش حداقل مربعات جزئی به کمک نرم افزار Smart PLS استفاده شد. ضرایب مسیر، واریانس تبیین شده متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل و بار عاملی متغیرهای مشاهده شده در شکل ۲ مشخص شده‌اند.



شکل ۲: ضرایب مسیر و بار عاملی متغیرها (مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۲)

معناداری ضرایب مسیر و بارهای عاملی مربوط به هرکدام از متغیرهای پنهان با استفاده از روش خودگردان بررسی شده و در شکل ۳ به نمایش درآمده است. در این شکل، اعداد روی مسیر و نیز خطوط مربوط به بارهای عاملی مقادیر آماره t هستند و همانند آزمون t تفسیر می‌شوند؛ یعنی برای تعداد نمونه‌های زیاد، مقادیر بیشتر از $\pm 1/96$ در سطح ۵ درصد معنادارند.



شکل ۳: مقدار آماره t برای بررسی معناداری ضرایب مسیر و بارهای عاملی (مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۲)

پایایی (همسانی درونی) گویه‌ها

برای بررسی پایایی هر یک از گویه‌ها، بار عاملی هرکدام از متغیرهای مشاهده‌شده روی متغیرهای مکنون مربوطه در جدول ۳ گزارش شده است. بارهای عاملی بالاتر از $0/4$ مورد قبول و در سطح $0/05$ معنادار هستند. چنان‌که مشاهده می‌شود بار عاملی تمام گویه‌ها بالاتر از میزان مطلوب هستند.

جدول ۳: بار عاملی گویه‌ها

بهبودی روانی	رضایت خانوادگی	رضایت شغلی	تعارض کار - خانواده	اخلاق کاری اسلامی	
				۰/۷۸۹	کار مفید
				۰/۸۳۲	کار انسان‌دوستانه
				۰/۸۱۶	استقلال و سودمندی
			۰/۸۴۲		تعارض مبتنی بر زمان
			۰/۸۵۷		تعارض مبتنی بر فشار
			۰/۸۳۲		تعارض مبتنی بر رفتار
		۰/۸۵۲			نظام پرداخت
		۰/۷۷۸			نوع شغل
		۰/۷۵۵			فرصت‌های پیشرفت
		۰/۷۰۹			جو سازمانی
		۰/۷۴۴			سبک رهبری
		۰/۷۰۳			شرایط فیزیکی
		۰/۱۰۰۰			رضایت خانوادگی
۰/۷۱۰					پذیرش خود
۰/۷۴۴					رابطه مثبت با دیگران
۰/۷۳۲					خودمختاری
۰/۷۶۹					زندگی هدفمند
۰/۷۰۴					رشد شخصی
۰/۷۹۲					تسلط بر محیط

نتایج معناداری ضرایب مسیر نیز در جدول ۴ آورده شده است. در این جدول مقدار ضریب مسیر، انحراف استاندارد، مقدار آماره t و سطح معناداری هر کدام از مسیرها نوشته شده است. همان‌طور که در شکل ۳ مشاهده می‌شود، مقدار آماره t برای تمامی مسیرها بیشتر از ۱/۹۶ است و نشان می‌دهد تمام ضرایب مسیر به دست آمده معنادار هستند؛ از این رو چهار فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. برای تعیین اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام شمول واریانس^۱ استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و ۱ را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع، این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم به اثر کل را می‌سنجد. روش محاسبه VAF از طریق فرمول زیر است:

فرمول ۱:

$$vaf = \frac{a * b}{(a * b) + c}$$

1. Variance Accounted For (VAF)

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: مقدار ضریب مسی

r میان متغیر میانجی و وابسته

c: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته

بنابراین، باتوجه به فرمول زیر داریم:

تأثیر غیر مستقیم اخلاق کاری اسلام بر رضایت شغلی

$$vaf = \frac{-0/692 * -0/520}{(-0/692 * -0/520) + 0/412} = 0/46$$

تأثیر غیر مستقیم اخلاق کاری اسلام بر رضایت خانوادگی

$$vaf = \frac{-0/692 * -0/293}{(-0/692 * -0/293) + 0/472} = 0/30$$

تأثیر غیر مستقیم اخلاق کاری اسلام بر بهزیستی روانی

$$vaf = \frac{-0/692 * -0/471}{(-0/692 * -0/471) + 0/483} = 0/40$$

در نتیجه، می توان تعیین کرد که تا چه اندازه واریانس متغیر وابسته به طور مستقیم توسط متغیر مستقل تشریح می شود و چه مقدار واریانس هدف به وسیله روابط غیر مستقیم تشریح می شود؛ یعنی ۴۶ درصد از اثر کل اخلاق کاری اسلام بر رضایت شغلی از طریق متغیر میانجی تعارض کار- خانواده به برسد و ۳۰ درصد از اثر کل اخلاق کاری اسلام بر رضایت خانوادگی از طریق متغیر میانجی تعارض کار- خانواده و ۴۰ درصد از اثر کل اخلاق کاری اسلام بر بهزیستی روانی از طریق متغیر میانجی تعارض کار- خانواده ایجاد می شود.

جدول ۴: مقدار ضرایب مسیر و آماره t

مسیر	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	مقدار آماره t	سطح معنی داری
از اخلاق کاری اسلام به رضایت شغلی	۰/۴۱۲	۰/۰۴۴	۹/۳۱۴	۰/۰۰۱
از اخلاق کاری اسلام به رضایت خانوادگی	۰/۴۷۲	۰/۰۲۴	۹/۷۳۴	۰/۰۰۱
از اخلاق کاری اسلام به بهزیستی روانی	۰/۴۸۳	۰/۰۱۶	۱۴/۵۸۸	۰/۰۰۱
از اخلاق کاری اسلام به بهزیستی روانی	-۰/۶۹۲	۰/۰۲۶	۱۴/۵۸۸	۰/۰۰۱
از تعارض کار- خانواده به رضایت شغلی	-۰/۵۲۰	۰/۰۳۳	۱۲/۴۲۸	۰/۰۰۱
از تعارض کار- خانواده به رضایت خانوادگی	-۰/۲۹۳	۰/۰۵۰	۵/۸۱۹	۰/۰۰۱
از تعارض کار- خانواده به بهزیستی روانی	-۰/۴۷۱	۰/۰۴۷	۱۴/۲۵۲	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول ۴، تمام ضرایب مسیر مثبت و در سطح خطای ۰/۰۵ کاملاً معنادار هستند. با مقایسه مقدار ضرایب مسیر مشخص می‌شود که محصولات فله‌ای در مقایسه با بسته‌بندی سبز تأثیر مستقیم بیشتری بر تمایل به پرداخت برای محصول داشته است.

پایایی ترکیبی

نتایج بررسی پایایی ترکیبی^۱ هر یک از سازه‌ها در جدول ۵ گزارش شده است. در این مورد مقادیر بیشتر از ۰/۷ برای پایایی ترکیبی قابل قبول هستند. همان‌طور که مشاهده می‌شود تمامی اعداد بیشتر از ۰/۷ بوده و در نتیجه پایایی ترکیبی سازه‌ها قابل پذیرش است.

واریانس استخراج شده

مقادیر واریانس استخراج شده (AVE) مربوط به سازه‌ها نیز در جدول ۵ گزارش شده است. این شاخص توسط فورنل و لارکر (۱۹۸۱) پیشنهاد شد. مقدار قابل قبول برای این معیار، که بیانگر اعتبار مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است، ۰/۵ است؛ یعنی متغیر پنهان مورد نظر حداقل ۵۰ درصد واریانس مشاهده پذیرهای خود را تبیین می‌کند. همان‌طور که مشاهده می‌شود مقادیر واریانس استخراج شده برای تمام متغیرهای تحقیق بالاتر از ۰/۵ بوده و اعتبار ابزارهای اندازه‌گیری را تأیید می‌کند.

جدول ۵: پایایی ترکیبی و واریانس استخراج شده متغیرهای تحقیق

واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی	متغیرهای تحقیق
۰/۶۶۰	۰/۸۵۳	اخلاق کاری اسلام
۰/۷۱۲	۰/۸۸۱	تعارض کار - خانواده
۰/۷۴۱	۰/۸۹۰	رضایت شغلی
۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	رضایت خانوادگی
۰/۶۱۷	۰/۸۸۰	بهبودی روانی

بررسی و آزمون مدل ساختاری

بر اساس نتایج، مقدار ضرایب تعیین چندگانه برای مدل تحقیق برابر ۰/۸۸۶ و ۰/۸۶۸ به دست آمده است. این بدین معناست که متغیرهای مستقل تحقیق در مجموع توانسته‌اند ۸۸/۶ درصد تغییرات

1 . Composite Reliability

متغیر میانجی و ۸/۸۶ درصد تغییرات متغیر وابسته را تبیین کنند که درصد بسیار بالایی است. برای بررسی برازش کلی مدل می‌توان از شاخص نیکویی برازش (GOF) به صورت زیر استفاده کرد:

$$GOF = \sqrt{(R^2) * (Communality)}$$

که برابر مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط ضرایب تعیین است. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص در نظر گرفته می‌شود. برای مدل تحقیق حاضر مقدار این شاخص برابر است با

$$GOF = \sqrt{0.1894 \times 0.918} = 0.906$$

به این ترتیب، با توجه به نتایج پایایی ترکیبی، واریانس استخراج شده، ضریب تعیین مدل و شاخص نیکویی برازش می‌توان نتیجه گرفت که مدل ارائه شده در حیطه تحلیل مسیر از مفروضات تجربی- نظری مناسبی برخوردار بوده و دارای برازش بسیار مناسبی است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این مطالعه بررسی تأثیر اخلاق کاری اسلامی بر رضایت کار- خانواده و رفاه روانی و سنجش اثر نقش میانجی تعارض کار- خانواده در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی در قالب مدل معادلات ساختاری است. نتایج حاصل از الگویابی معادلات ساختاری نشان می‌دهد که الگوی مفهومی پیشنهادی پژوهش مبنی بر تأثیر رابطه علی اخلاق کاری اسلامی بر رضایت کار- خانواده و رفاه روانی با میانجیگری تعارض کار- خانواده، از برازش مطلوبی برخوردار است.

نتایج آماری پژوهش فرضیه‌ها را تأیید می‌کند. نتایج ارزیابی مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان می‌دهد که اخلاق کاری اسلامی مستقیماً بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد. نتایج نشان می‌دهد که اخلاق کاری اسلامی تأثیر مثبت بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی دارد. یافته‌های این مطالعه با دیدگاه مطالعه غیطانی و همکاران (۲۰۱۹) مطابقت دارد که در این زمینه می‌نویسند اخلاق کاری اسلامی به‌طور مستقیم هم بر تعهد سازمانی و هم بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد و رابطه بین این دو سازه را تعدیل می‌کند. این نتیجه با نتیجه پژوهش علامه و آقایی (۱۳۹۴) که گزارش کردند اخلاق اسلامی کار به صورت مثبت و معنادار بر روی رضایت شغلی

کارکنان تأثیر دارد همسو می‌باشد. زمانی که کارکنان یک سازمان متوجه شوند در محیط کاری آنها اخلاق‌مداری وجود دارد رضایت شغلی افراد افزایش می‌یابد.

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که اخلاق کاری اسلامی بر رضایت خانواده تأثیر دارد. همچنین، اخلاق کاری اسلامی تأثیر مثبت بر رضایت خانواده در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی دارد. این بدین معناست که نهادینه‌سازی اخلاق کار اسلامی در سازمان و همسوسازی مبانی اخلاقی با راهبردهای سازمانی می‌تواند به بهبود رضایت خانواده کمک کند. به‌کارگیری واقعیات اخلاقی، انجام کارهای انسان‌دوستانه و مفید و پرهیز از پلیدی‌های اخلاقی در سازمان، ریاضت قابل‌تحملی است که ره سپردن در این راه الهی را بر انسان آسان و پیوند زناشویی را محکم، و محبت به یکدیگر را استوارتر کرده و درسی عملی برای دیگران به‌ویژه فرزندان خانواده است. باتوجه به مطالعات صورت گرفته تاکنون در این مورد پژوهشی انجام نشده است.

نتایج پژوهش حاکی از تأثیر اخلاق کاری اسلامی بر بهزیستی روانی دارد. همچنین، اخلاق کاری اسلامی تأثیر مثبت بر بهزیستی روانی در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی دارد. یافته‌های این مطالعه با دیدگاه میکائیلی‌منیع و آب‌خیز (۱۴۰۱) مطابقت دارد که در این زمینه می‌نویسند اخلاق کاری اسلامی و هدفمندی در زندگی به‌طور مستقیم و به‌طور غیرمستقیم با میانجی‌گری درگیری در کار بر بهزیستی معنوی به‌صورت مثبت اثر دارند. با بهبود اخلاق کاری اسلامی و اهمیت دادن هرچه بیشتر به هدفمندی در زندگی، درگیری در کار و در نتیجه آن بهزیستی روانی کارکنان دانشگاه تقویت می‌شود.

در این پژوهش مشاهده شد که اخلاق کاری اسلامی بر تعارض کار-خانواده تأثیر دارد. نتایج نشان می‌دهد که اخلاق کاری اسلامی تأثیر مثبت بر تعارض کار-خانواده در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی دارد. یافته‌های این مطالعه با دیدگاه‌های ریاض و صغیر (۲۰۲۳) مطابقت دارد که در این زمینه می‌نویسند تعارض کار و خانواده به‌طور مثبت و معناداری با رفتارهای انحرافی محل کار مرتبط است و اخلاق کار اسلامی این رابطه را تعدیل می‌کند و ریاض و همکاران (۲۰۲۱) که پی بردند عوامل استرس‌زای شغلی شامل حجم کار، تعارض زندگی کاری و مخاطرات ایمنی باعث کاهش درگیری شغلی می‌شوند؛ در حالی که اخلاق کاری اسلامی اثرات منفی حجم کار و تعارض کار و زندگی را تعدیل می‌کند و دی کلرک و همکاران (۲۰۱۹) که نتیجه گرفتند اخلاق کار اسلامی با کاهش رابطه منفی بین ادراک کارکنان از تعارض خانواده به کار، نقش سودمند غیرمستقیم‌تری ایفا می‌کند.

نتایج این پژوهش گویای تأثیر تعارض کار- خانواده بر رضایت شغلی است. نتایج نشان می‌دهد که تعارض کار- خانواده تأثیر منفی بر رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی دارد. یافته‌های این مطالعه با دیدگاه وانگ^۱ و همکاران (۲۰۱۰) مطابقت دارد که در این زمینه بیان کردند تعارض کار- خانواده با رضایت شغلی رابطه منفی دارد. همچنین، با نتیجه پژوهش‌های علی‌آبادی آزاد و فکری (۱۳۹۹) همسو است که این نتیجه را گزارش کردند بین تعارض کار- خانواده با رضایت شغلی رابطه معنادار و معکوس وجود دارد. تعارض کار- خانواده به کاهش تدریجی رضایت شغلی منجر می‌شود پیامدهای منفی از جمله افزایش غیبت کارکنان از کار، افزایش کناره‌گیری از کار، کاهش بهره‌وری و تعهد کاری را در سازمان در پی دارد. بنابراین، به منظور مدیریت میان تعارض نقش‌های چندگانه پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی مناسب مانند تعادل کار- خانواده و آموزش مهارت‌های مدیریت زمان، سبک حل تعارض و مدیریت استرس برنامه‌ریزی شود تا کارکنان دانشگاه در سایه این آموزش‌ها بتوانند با سازمان‌دهی وظایف کار و خانواده و ایجاد تعادل با انگیزه و تعهد بالا در خدمت دانشگاه باشند.

همچنین، در این پژوهش مشاهده شد که تعارض کار- خانواده تأثیر منفی بر رضایت خانوادگی در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی دارد. یافته‌های این مطالعه با دیدگاه بویار^۲ و همکاران (۲۰۰۷) مطابقت دارد که در این زمینه بیان کردند تعارض خانواده- کار و تعارض کار- خانواده به ترتیب رضایت شغلی و خانوادگی را منفی پیش‌بینی کردند. با توجه به اینکه تعارض میان کار و خانواده به عنوان موضوعی اصلی که هم کارکنان و هم خانواده آنان را متأثر می‌کند پیشنهاد می‌شود که مدیریت دانشگاه با ارائه مداخلات لازم جهت کمک به کارکنان در تسهیل تعارض کار- خانواده و خانواده- کار می‌تواند از عوارض سوء این تعارض بر زندگی خانوادگی آنها بکاهد و شاهد افزایش رضایت کارکنان از این بعد زندگی آنها باشد.

نتایج نشان می‌دهد که تعارض کار- خانواده تأثیر منفی بر بهزیستی روانی در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی دارد. یافته‌های این مطالعه با دیدگاه موریلا و همکاران (۲۰۲۳) مطابقت دارد که در این زمینه بیان کردند تعارض کار و خانواده با بهزیستی رابطه منفی و معناداری دارد. در کل می‌توان نتیجه گرفت کارمندانی که با تعارض کمتری بین کار و خانواده مواجه می‌شوند، گرایش دارند جنبه‌های مثبتی را از زندگی روزمره به محیط کاری ببرند و اینکه اخلاق کاری اسلامی به عنوان متغیر مستقل در جهت کاهش عوامل منفی و تقویت مثبت در این راستا عمل می‌نماید.

1. Wang

2. Boyar

مطالعه حاضر دارای چندین محدودیت است: اولاً، طرح مقطعی رابطه میان متغیرهای موردبررسی نگرانی‌هایی ایجاد می‌کند. برای مثال، ممکن است سطح بالای اخلاق کاری اسلامی به سطح بالاتر رضایت شغلی منجر شود. بنابراین، نیاز به انجام تحقیقات بیشتر برای کشف این روابط با طراحی طولی، با استفاده از تکنیک‌های یادداشت روزانه یا اندازه‌گیری‌های مکرر در طول زمان، به منظور افزایش تعمیم‌پذیری نتایج می‌باشد. افزون‌براین، جمع‌آوری پاسخ‌ها از افراد مهم مرتبط با کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی، مانند همسران می‌تواند اطلاعات خاصی در مورد تجربه کارکنان از تعارض کار-زندگی ارائه دهد. درنهایت، محدودیت دیگری که وجود دارد این است که نمونه فقط شامل ۲۵۶ نفر از کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی در یک منطقه جغرافیایی خاص می‌شود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود در سازمان‌هایی که از نظر فرهنگ سازمانی ناهمگون‌تر هستند، مطالعه‌ای انجام شود.

منابع

۱. علامه، سیدمحسن و آقایی، مهدی (۱۳۹۴). تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی و رضایت شغلی. مدیریت اسلامی. ۲۳(۴)، ۱۵۵-۱۷۴.
۲. علی‌آبادی آزاد، شیدا و فکری، کاترین (۱۳۹۹). رابطه تعارض کار خانواده و خانواده کار با رضایت شغلی کارکنان خطوط لوله و مخابرات نفت ایران، دومین کنگره ملی انجمن روان‌شناسی خانواده ایران: خانواده در عصر ما.
۳. علی‌پور، عثمان و عزیزی، بیستون (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران. نشریه مدیریت ورزشی. ۸(۵)، ۶۸۱-۶۹۳.
۴. قائدامینی‌هارونی، عباس، صادقی‌ده‌چشمه، مهرداد، و مالکی‌فارسانی، غلامرضا (۱۴۰۲). بررسی اثرات سرپرستی توهین‌آمیز بر اشتراک‌گذاری و پنهان‌سازی دانش با نقش میانجی اخلاق کار اسلامی. علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۹(۳)، ۴۶۹-۵۰۳.
۵. معارف، مجید و اسدی، فرزانه (۱۳۹۶). عوامل دستیابی به سلامت معنوی از منظر قرآن و حدیث. بصیرت و تربیت اسلامی. ۱۴(۴۱)، ۹-۴۰.
۶. میکائیلی‌منیع، فرزانه و آب‌خیز، شلر (۱۴۰۱). روابط ساختاری اخلاق کاری و هدفمندی در زندگی با بهزیستی معنوی معلمان: نقش میانجی درگیری در کار. نشریه مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی. ۷(۳)، ۱۴۱-۱۷۲.
7. Achour, M. (2013). *Work-family conflict and Women's well-being: the role of religiosity*. Lap Lambert Academic Publishing.
8. Adanlawo, E.F., Nkomo, N.Y., & Vezi-Magigaba, M.F. (2023). Compensation as a motivating factor of job satisfaction and performance. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(3), 131-139.
9. Aflah, K.N., Suharnomo, S., Mas'ud, F, & Mursid, A. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8, 997-1007.

10. Alhyasat, K. M. (2012). The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations. *Journal of Islamic Marketing*, 3(2), 139–154.
11. Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575–583.
12. Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19.
13. Amaliasita, M. (2023). Islamic Work Ethic and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction as a Mediator. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 8(2), 83-93.
14. Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of occupational health psychology*, 16(2), 151–169.
15. Azhari, N.N., Abdullah Thani, A.K., Amran, A., Sakarji, S.R., & Burdhan, W.N. (2023). Islamic Work Ethic, Employee Engagement, and Organizational Citizenship Behavior among Public Servants: A Review Paper. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 8(6), 1-11.
16. Badar, K., Aboramadan, M., Alhabib, W., Dahleez, K.A., & Farao, C. (2023). Does employee relations climate mediate the effect of Islamic work ethics on organizational performance? Evidence from Qatar. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*.
17. Boyar, S. L., & Mosley Jr, D. C. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 265–281.
18. Boyce, A. M. (2005). *An investigation of the role of religious support in reducing work-family conflict*. Wayne State University.
19. Crane, A., & Matten, D. (2007). *Managing and implementing corporate social responsibility*. SAGE.
20. De Clercq, D., Rahman, Z., & Haq, I. U. (2019). Explaining helping behavior in the workplace: The interactive effect of family-to-work conflict and Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics*, 155, 1167–1177.

21. Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a National Index. *American Psychological Association*, 55(1), 34-43.
22. Ellison, C. G. (1991). Religious involvement and subjective well-being. *Journal of health and social behavior* 32(1), 80-99.
23. Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76-95.
24. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
25. Hasan, T., Jawaad, M., & Butt, I. (2021). The influence of person-job fit, work-life balance, and work conditions on organizational commitment: investigating the mediation of job satisfaction in the private sector of the emerging market. *Sustainability*, 13(12), 6622.
26. Jabid, A.W., Soleman, M.M., & Jannang, A.R. (2023). The Mediating Role of Islamic Job Satisfaction on Relationship of Islamic Work Ethics on Intention to Leave. *International Journal of Professional Business Review*, 8(6), 1-18.
27. Kang, L.S., & Deepak (2014). Work-Family Conflict & Quality of Work Life among Veterinary Doctors. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 49, 707-721.
28. Kasberger, E. R. (2002, April). A correlational study of post-divorce adjustment and religious coping strategies in young adults of divorced families. In Second Annual Undergraduate Research Symposium CHARIS Institute of Wisconsin Lutheran College. Milwaukee, WI (Vol. 53226).
29. Khan, A. S., & Rasheed, F. (2015). Human resource management practices and project success, a moderating role of Islamic work ethics in Pakistani project-based organizations. *International Journal of Project Management*, 33(2), 435-445.
30. Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). Organizational justice and job outcomes: moderating role of Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 235-246.

31. Lazarus, R. S. (1988). Coping as a mediator of emotion. *Journal of personality and social psychology*, 54(3), 466–475.
32. Liao, T. F. (1998). Dealing with a double day: Role strain among married working women in Japan and South Korea. *The changing family in comparative perspective: Asia and the US*, 137–154.
33. Mihelič, K.K., & Tekavcic, M. (2013). Work–Family Conflict: A Review Of Antecedents And Outcomes. *Bioinformatics* ,18(1), 15-26.
34. Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Au–Yong–Oliveira, M. (2023). Conflict (work–family and family–work) and task performance: the role of well–being in this relationship. *Administrative Sciences*, 13(4), 94.
35. Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge–sharing behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325–333.
36. Pascucci, T., Sánchez, B.H., & García, J.C. (2021). Being stressed in the family or married with work? A literature review and clustering of work–family conflict. *European Journal of Management and Business Economics*, 31(2), 239-265.
37. Qasim, M., Irshad, M., Majeed, M., & Rizvi, S. T. H. (2022). Examining impact of islamic work ethic on task performance: mediating effect of psychological capital and a moderating role of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 180(1), 283–295.
38. Rantanen, M., S. Mauno, U. Kinnunen, and J. Rantanen. (2011). Do Individual Coping Strategies Help or Harm in the Work–family Conflict Situation? Examining Coping as a Moderator between Work–family Conflict and Well–being. *International Journal of Stress Management*, 18(1), 24–48.
39. Rashid, W. E. W., Nordin, M. S., Omar, A., & Ismail, I. (2011). Self–esteem, work–family enrichment and life satisfaction among married nurses in health care service. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2(5), 424–429.
40. Ratnaningsih, I. Z., & Idris, M. A. (2024). Spillover–Crossover Effect of Work–Family Interface: A Systematic Review. *The Family Journal*, 5(1), 1-14.

41. Riaz, A., & Saghir, A. (2023). Impact of Work-Family Conflict on Deviant Workplace Behaviors in Telecom Sector Organizations of Pakistan: Moderating Role of Islamic Work Ethics: Work-Family Conflict, Deviant Behaviors and Islamic Work Ethics. *Journal of Workplace Behavior*, 4(2), 100-116.
42. Riaz, A., Hussain, Z., & Mahmood, S. (2021). Equivocality between Job Stressors and Medical Practitioners' Work Engagement: The Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Journal of Islamic Business and Management*, 11(2), 344-369.
43. Ridwansyah, R., Fauzan, R., Hendri, M.I., Kalis, M.C., & Rosnani, T. (2023). relationship of Islamic work ethic to work culture through innovative work behavior of Madrasah teachers. *International journal of social sciences and humanities*, 12(4), 1-13.
44. Sachedina, A. (2001). *The Islamic roots of democratic pluralism*. Oxford University Press.
45. Selvarajan, T. T., Singh, B., Stringer, D., & Chapa, O. (2020). Work-family conflict and well-being: moderating role of spirituality. *Journal of Management, Spirituality & Religion*. 17(5), 419-438.
46. Sitorus, S.L., & Hidayat, A. (2023). The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Productivity. *Journal of International Conference Proceedings*, 4(1), 12-24.
47. Syed, J., & Ali, A. J. (2010). Principles of employment relations in Islam: a normative view. *Employee Relations*, 32(5), 454-469.
48. Tufail, M., Shahzad, K., Gul, A., & Khan, K. (2017). The impact of challenge and hindrance stressors on job satisfaction: Moderating role of Islamic work ethics. *Journal of Islamic Business Management*, 7(1), 100-113.
49. Wahyuhadi, J., Hidayah, N., & Aini, Q. (2023). Remuneration, job satisfaction, and performance of health workers during the COVID-19 pandemic period at the Dr. Soetomo hospital Surabaya, Indonesia. *Psychology Research and Behavior Management*, 16(1), 701-711.
50. Wang, P., Lawler, J. J., & Shi, K. (2010). Work-family conflict, self-efficacy, job satisfaction, and gender: Evidences from Asia. *Journal of leadership & organizational studies*, 17(3), 298-308.
51. Yi, E. K. (1993). *From gentry to the middle class: the transformation of family, community, and gender in Korea*, Doctoral dissertation, The University of Chicago.

52. YILMAZ, Ş. (2023). Subjective Well-Being. MULTIDISCIPLINARY PERSPECTIVES IN EDUCATIONAL AND SOCIAL SCIENCES VI, 87.
53. Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*, 53(4), 513-537.
54. Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic-A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152-169.
55. Carlson D. S, Kacmar K. M, & Williams L. J.2000.Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56: 249-276.
56. Hancer, M., & George, R. T. (2003). Job satisfaction of restaurant employees: An empirical investigation using the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 27(1), 85-100.
57. Hancer, M., & George, R. T. (2003). Job satisfaction of restaurant employees: An empirical investigation using the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 27(1), 85-100.
58. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(1), 1069-1081.
59. Ali, A. and A. Al-Kazemi (2007), 'Islamic work ethic in Kuwait,' *Journal of Cross Cultural Management*, 14(2), 93-104.
60. Budirianti, B. L. R., Agusdin, A., & Surati, S. (2020). The influence of work discipline, motivation, job satisfaction and the work environment on the performance of contract employees. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(11), 174-184.
62. Shi, S., Chen, Y., & Cheung, C. M. (2023). How technostressors influence job and family satisfaction: Exploring the role of work-family conflict. *Information Systems Journal*, 33(4), 953-985.