

تأثير القيم الاسلامية في تخفيض الصراع التنظيمي

دراسة ميدانية في بعض المؤسسات العاملة بمنطقة الجوف بالمملكة العربية السعودية

د. عبدالرحيم الشاذلي يحيى عبدالله

أستاذ معار، كلية العلوم الإدارية والإنسانية

جامعة الجوف، المملكة العربية السعودية

shazali20000@gmail.com

د. عبد الناصر عبد الله محمد عيسى

أستاذ مساعد، كلية العلوم الإدارية والإنسانية، قسم إدارة الأعمال

جامعة الجوف، المملكة العربية السعودية

kasamoora@yahoo.com

المخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف ببعض القيم الاسلامية التي تساعد في التقليل من الصراع التنظيمي، وكذا التعرف بمفهوم الصراع التنظيمي، ويمكن تلخيص مشكلة الدراسة في السؤال عن كيفية تطبيق القيم الاسلامية داخل المنظمات لخفض الصراعات التنظيمية في بعض المؤسسات العامة بمنطقة الجوف شمال المملكة العربية السعودية ؟ تم استخدام الإحصاء الوصفي، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية و (T. test)، في تحليل نتائج الدراسة . توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن ارتفاع تطبيق القيم الاسلامية من قبل العاملين يساعد في تخفيض الصراعات التنظيمية في بيئة العمل ل وأن غياب تطبيق القيم الدينية الاسلامية سيؤدي لحدوث الصراعات التنظيمية في بيئة منظمات الاعمال، ومن أهم توصيات الدراسة اعتبار القيم الدينية الاسلامية رأس مال ثمين يحتاج تطبيقه لفعالية التوجه القيادي بمؤسسات الاعمال بوضع الخطط اللازمة للتدريب والتطوير للقيم الدينية في بيئة العمل ومن ثم تحسين السلوك التنظيمي وبناء فرق العمل وتقليل الجماعات غير الرسمية وبذلك يمكن المساهمة والقضاء على بدرجة كبيرة على الصراعات التنظيمية وسيادة روح العمل الايجابي المتعاون بين اعضاء التنظيم.

كلمات مفتاحية: القيم، القيم الاسلامية، الصراع التنظيمي، الجوف

Abstract

This study aims to identify the Islamic religious values that help in reducing organizational conflict, as well as to define the concept of organizational conflict. The subject matter of the research can be summarized in How to apply Islamic values in private sector organizations in Al-Jouf region, north of Saudi Arabia to reduce conflicts in such these organizations?. The researcher used descriptive statistics, means, standard deviations, percentages and (t. test) to analyze the study results. The main results of this study that the application of Islamic values by

workers helps to reduce regulatory conflicts in the work environment. And that the absence of the application of Islamic religious values will lead to the occurrence of organizational conflict in the business organizations environment.

Key words: Values, Islamic religious values, organizational conflict, Al-Jouf.

مقدمة:

من حقائق وثوابت الحياة البشرية ان الانسان كائن اجتماعي متعاون لا يمكنه ان يعيش بمعزل عن الآخرين في الظروف الطبيعية، ومن الثوابت الملازمة للسلوك الانساني تجدد الحاجات والرغبات والسعي المستمر لاشباعها كفرد ومجموعة وفي اطار هذا الجهد المستمر تظهر بوادر الصراعات بين الافراد والمجموعات.

الحياة العصرية والتغيير السريع في عالم المنظمات فرض اساسيات يجب الاخذ بها والانتباه لها حيث اصبحت منظمات الاعمال تتعدى مجرد كونها مقر عمل دائم ام مؤقت الى انها مكان للحياة والعمل معا، ولما كانت المنظمات لا تعتبر ساكنة بشكل دائم وان كانت نسقا أو نظاما تعاونيا محدد بهيكل أو بناء تنظيمي يتفاعل فيه الافراد لتحقيق أهداف معينة في بيئة معلومة الاهداف الى درجة ما، إلا ان هذا النسق لا يفلت من التغيير ولا يستطيع ان يتجنب حدوث صراعات حتمية متوقعة او غير متوقعة خلال مرحلة البحث عن تحقيق الاهداف النهائية وتلك حقيقة لا يمكن تجاهلها أو التقليل من أهميتها، لذلك فان دمج القيم الدينية الاسلامية في مكان العمل قد تكون احدى اهم الوسائل المعينة في تخفيض حدة صراعات العمل كدافع ايجابي يستخدم في الاصلاح والتقليل من هذه الصراعات.¹

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- الإلمام بمفهوم كل من القيم الدينية والصراع التنظيمي.
- الإلمام بدور القيم الدينية في الحد من الصراعات التنظيمية في بيئات منظمات الاعمال.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في المحاور التالية:

- من الناحية الأكاديمية نجد أن انتشار النظريات الحديثة في القيم والاخلاق وانعكاسها الايجابي في تحسين كفاءة المنظمات يتطلب الإلمام بالجوانب المعرفية لهذه المفاهيم.
- من الناحية التطبيقية، هناك ضرورة للبحوث العملية الخاصة بكيفية إعداد الدراسات الخاصة بمعرفة اسباب الصراعات التنظيمية واسس التعامل معها.

مشكلة الدراسة :

يذكر الأدب الإداري بالدراسات النظرية عن موضوع الصراع التنظيمي، ولكن هناك ندرة في دراسة تأثير القيم الدينية الإسلامية على الصراع التنظيمي لذا تحاول الدراسة استخدام بعض المفاهيم الدينية ومعرفة دورها في تخفيض الصراعات التنظيمية وعليه تتمثل مشكلة الدراسة في تحديد مدى تأثير تطبيق القيم الدينية الإسلامية في تقليل الصراع التنظيمي.

أسئلة الدراسة :

تتمثل أسئلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

- ما الأسباب التنظيمية للصراع ؟
- ما دور القيم التنظيمية للمنظمة في القضاء على الصراع التنظيمي؟

الفرضيات :

- يؤدي غياب القيم الدينية الإسلامية في منظمات الاعمال الى حدوث الصراع التنظيمي.
- يساهم تطبيق القيم الدينية الإسلامية في الحد من شدة الصراع التنظيمي.
- هناك تطبيق للقيم الدينية الإسلامية التي يؤمن بها المجتمع في مكان العمل.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة تطبيق القيم الدينية الإسلامية في منظمات الاعمال والتقليل من الصراع التنظيمي في منظمات الاعمال بمنطقة الجوف تعزى لمتغيرات (العمر، سنوات الخبرة).

منهجية الدراسة :

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مع استخدام قائمة استقصاء موجهة لعينة الدراسة لاستطلاع تطبيق القيم الدينية في منظمات الاعمال ومن ثم تقليل معدل الصراع التنظيمي.

حدود الدراسة :

تتناول الدراسة واقع تأثير القيم الإسلامية في تخفيض الصراع التنظيمي - دراسة ميدانية في بعض المؤسسات العاملة بمنطقة الجوف بالمملكة العربية السعودية خلال 2013-2105.

مصطلحات الدراسة :

القيم الدينية:

تعرف بانها مقاييس يحكم بها على الأفكار والأشخاص والأشياء والأعمال والموضوعات والمواقف الفردية والجماعية، من حيث حسنها وقيمتها والرغبة بها، أو من حيث سوءها وعدم قيمتها وكرهيتها²، بينما تعبر القيم الدينية عن المبادئ الاخلاقية التي جاء بها الدين والتي تحدد سلوك الانسان في هذه الحياة سواء

كان هذا السلوك متعلقاً بصلته مع الغير أو بالنفس ليميز به بين الخير والشر في السلوك وبين الحق والباطل في الرأي، والهدى من الضلال والنور من الظلام في هذي الحياة³، ويشار إليها لغرض الدراسة بالمتغيرات المستقلة.

القيم التنظيمية:

تعرف بانها مجموعة القيم التي تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة، وتعبّر عن فلسفتها وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك التنظيمي وصنع القرارات.

الصراع التنظيمي:

عملية تحدث نتيجة مواقف تفاعلية بين الأفراد والجماعات والمنظمات وداخلها، ويدرك من خلالها وجود مصالح متعارضة أو تباين في القيم أو عدم توازن في توزيع الموارد المشتركة، مما يؤدي إلى ظهور سلوك يتسم بالتعارض والإعاقة لإحباط مصالح الطرف الآخر وعرقلة أهدافه . ويشار إليها لغرض الدراسة بالمتغيرات التابعة.

مكان العمل:

هو الموقع الذي يتيح للموظف / العامل العمل ، ويشمل مجموعة متنوعة من الإشكال (المصانع والمتاجر والمزارع، وفي أي مكان يمكن ان يتم تنفيذ عمل ما.

2- الدراسات السابقة:

تصنف الدراسة الدراسات السابقة الى مجموعة دراسات تتعلق بالقيم الدينية واخرى تتعلق بالصراع التنظيمي:

أولاً: الدراسات التي تتعلق بالقيم الدينية

1- دراسة القرشي (2011)⁴:

هدفت الدراسة الى : التعرف على القيم الاسلاميه المتضمن عليها مقرر الحديث للصف الثالث المتوسط ومدى تعزيز المقرر لهذه القيم . توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج منها وجود (5) قيم ذكرت مرتين وهي : الوفاء، صلة الرحم، الطاعة، الكرم، غض البصر وكلا وهناك (3) قيم ذكرت ثلاثة مرات وهي . التوحيد، الحياء، الرحمه وتوجد قيمة واحدة ذكرت اربع مرات وهي بر الوالدين وكذلك ذكرت قيمه اقامة العبادات كقيمة واحدة ست مرات.

2 - دراسة ابو جامع (2011)⁵:

هدفت الدراسة الى التعرف على دور التربية غير النظامية في تنمية القيم الدينية لدى طلبة كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة . وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج منها ان دور التربية غير النظامية في تنمية القيم الدنية عند طلبة كلية التربية في الجامعات بقطاع غزة كانت بدرجة

كبيرة ويوزن نسبي (89.9) في حين بلغ الوزن النسبي ل مجال دور الاسرة في تنمية القيم الدينية (93.3) والوزن النسبي ل مجال دور المساجد في تنمية القيم الدينية (89.0) والوزن النسبي ل مجال دور وسائل الاعلام في تنمية القيم الدينية (87.0).

ثانيا: الدراسات التي تتعلق بالصراع التنظيمي

1- دراسة الخالدي (2008)⁶:

هدفت الدراسة الى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانو ية الحكومية بمدينة مكة المكرمة لأساليب إدارة الصراع التنظيمي مع التعرف على مستوى الروح المعنوية لمعلمي المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة . وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج منها أن جميع أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة متفاوتة وان أسلوب التعاون أكثر الأساليب ممارسة لدى مديري المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين وجاءت بدرجة عالية.

2- دراسة الخشروم (2010)⁷:

هدفت الدراسة الى التعرف على دور عدالة التعاملات في تخفيض ضغوط صراع الدور التي تواجه عناصر التمريض في مستشفى حلب الجامعي، مع تحديد الأهمية النسبية لعدالة التعاملات ومدى ارتباطها ب ضغوط صراع الدور، وبالإضافة الى معرفة الأثر بين عدالة التعاملات وصراع الدور. توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج منها عدم وجود أثر معنوي بين عدالة التعاملات وصراع الدور، كما أظهرت النتائج خلاقات جوهرية ذات دلالات إحصائية بين مدركات الممرضين لعدالة التعاملات تعزي للمتغيرات: (الجنس،العمر،..الخ).

3- الإطار النظري للدراسة:

مفهوم القيم:

عرفها "يجرو ونيجرو بأنها مجموعة مبادئ مدونة أو غير مدونة ، تأمر أو تنهى عن سلوكيات معينة تحت ظروف معينة، وهي انعكاس للقيم التي يتخذها الفرد معايير تحكم سلوكه"⁸ .

مفهوم القيم الدينية:

يقصد بها "اهتمام الفرد بالمعايير الدينية المطلقة والتفكير فى الأمور الميتافيزيقية كأصل الحياة ومصير الإنسان وخلود الروح ويتصف أص حاب هذه القيمة إما بالروحانية أو بالجمع بين الروحانية والعقلانية"⁹.

مفهوم القيم التنظيمية:

القيم الادارية التنظيمية هي مجموعة القواعد والاسس التي يجب على الموظف التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحا في تعامله مع الناس، ناجحا في مهنته مادام قادرا على اكتساب ثقة زبائنه والمتعاملين معه من زملاء ورؤساء ومرؤوسين، و "تلعب القيم الادارية التنظيمية دورا اساسيا في خلق وتكوين اتجاهات الفرد العامل، حيث يجب على الافراد العاملين الاتصاف بمجموعة من القيم مثل (الولاء- الشعور بالانتماء- الفعالية- الكفاءة..الخ)"¹⁰

العلاقة بين الدين والقيم:

لم يكن الدين منفصلاً عن الحياه في المجالات الاجتماعية، وعلاقة "الدين الاسلامي كمثال توضيحي عن العلاقة بين الدين والقيم يمكن القول بانه في النظام الاسلامي تؤدي القيم الاسلاميه دورا هاما في المجتمع، فالنظم الاجتماعيه الاخلاقيه يجب ان تؤسس على القيم الاسلاميه، وبناء على ذلك، فان كل أنشطة الانسان المسلم سواء على المستوى الشخصي أو الاجتماعي من المتوقع ان تعكس القيم الاسلاميه، وان هناك علاقة وثيقه بين القيم والاعتقاد وبين الواقع الاجتماعي، فالمجتمع الاسلامي يجب ان يعكس القيم الاسلاميه وتوجيه المجتمع الاسلامي نحو هذا الاتجاه هي مسؤولية كل مسلم"¹¹

الفرق بين القيم والعادات الاجتماعية:

العادات الاجتماعية تصدر عن تفاعل الأفراد ، ولكن ليس مصدرها الدين، في حين أن الدين مصدر أساسي من مصادر القيم " وان العادات الاجتماعية أقل أهمية من القيم لأنها مرتبطة بأشياء ثانوية، أما القيم فترتبط بالغايات النهائية، كما ان العادات الاجتماعية ليس بالضرورة أن تكون محرمة، فبعض العادات الاجتماعية تتفق مع القيم ولا تناقضها"¹²

خصائص ووظائف القيم:

- تهيئ للأفراد اختيارات معينة تحدد السلوك الصادر عنهم وبالتالي تلعب دورا مهما في تشكيل الشخصية الفردية، وتحديد أهدافها في إطار معياري صحيح.
- تدفع الفرد لتحسين إدراكه ومعتقداته لتتضح الرؤيا أمامه، وبالتالي تساعد على فهم العالم حوله وتوسيع إطاره المرجعي في فهم حياته وعلاقاته.
- تعمل على إصلاح الفرد نفسيا وتربويا وتوجهه نحو الخير والإحسان والواجب.
- تعمل على ضبط الفرد لشهواته ومطامعه كي لا تتغلب على عقله لأنها تربط سلوكه وتصرفاته بمعايير يتصرف في ضوءها وعلى هديها.¹³

ثانيا- الصراع التنظيمي:

مفهوم وطبيعة الصراع:

الصراع "يعني اشتقاقاً التعارض بين المصالح والآراء، أو الخلاف"¹⁴، ويرى مارتش وسايمون ان الصراع "عبارة عن اضطراب أو تعطيل في عملية اتخاذ القرار بحيث يواجه الفرد أو الجماعة صعوبة في اختيار البديل"¹⁵ بينما يرى ليفيت ان الصراع "نوع من الإحباط يتميز بالضغط في اتجاهين مختلفين في ذات الوقت"¹⁶. اما الصراع التنظيمي فيرى عيد بلّغه "سلوك علني وصريح يمارسه الأفراد والجماعات داخل التنظيم الإداري حول بعض المبادئ أو الأهداف التي يسعون إلى تحقيقها أو الحفاظ عليها"¹⁷، والصراع أمر لا مفر منه في مختلف جوانب حياة المنظمة، سواء ما يتعلق بالأفراد، أو الجماعات، أو المنظمة ككل، "ولذلك فإنه لا بد أن تقوم إدارة المنظمة بمواجهة الصراع بسبلٍ قادرة على تكييفه لمصلحة المنظمة، وهي تسعى لتحقيق أهدافها"¹⁸

نظريات الصراع التنظيمي:

هنالك نظرتان للصراع تتمثل النظرة الاولى في اصحاب النظره التقليديه حيث يرى اصحابها ان الصراع امرا "غير ضروري ومضر بمصلحة المنظمه ويجب تجنبه، فضلاً من كونه من الظواهر التي تشيع الفوضى في المنظمه وتعرقل اعمالها لذلك كان يواجه بالعقاب والتهديد وفرض الرقابه الشديده على العاملين"¹⁹، بينما تتمثل النظرة الثانية في : اصحاب النظرة الحديثه وينظر اصحابها الى الصراع على انه شئ محتوم ويتعذر اجنثائه، وادارة الصراع لا تعني حله، لان حل الصراع يتطلب التقليل منه، وازالته بينما تتطلب ادارة الصراع بدء تشخيص الصراع بهدف تحديد حجمه ليتم في ضوء ذلك عملية التدخل فيه ويتم ذلك من خلال:

- تحديد اسباب الصراع ومعرفة مشاعر اطرافه.
- التوصل الى التكامل في اطراف افكار الاطراف المتنازعه.
- التوصل الى حلول حقيقيه يمكن ان تدعم من قبل اطراف الصراع.
- محاولة اعاده توجيه توترات الافراد²⁰.

ابعاد الصراع التنظيمي:

للصراع بعدين يمكن التمييز فيهما بين بعد سلبي يتمثل في:

- يؤدي احتدام الصراع بين الاطراف ذات العلاقه الى نشوء حالة من التفكك والانقسام من الجماعة المتنازعه مما يفقدها قوتها واتماسكها.
- يقود الصراع الى ضغوط نفسيه لدى الفرد، وهذه تؤدي الى امراض نفسيه يواجهها الفرد والتي قد تنعكس نتائجها على ادائه داخل التنظيم²¹.

اما البعد الإيجابي للصراع فيتمثل في:

- قد يؤدي الصراع إلى حدوث تغيير للأفضل في الوضع القائم في التنظيم.
- قد يؤدي الصراع إلى نشوء حالة من التعاون والانسجام بين الافراد بعضهم والبعض الآخر
- من الممكن ان يكون في الصراع مدعاة لإشباع رغبات وحاجات بعض الافراد.
- يمثل "عنصراً خلاقاً في العلاقات الإنسانية فهو يمثل وسيلة للتغيير يمكن من خلالها تحقيق القيم الاجتماعية المتعلقة بالرفاهية، والعدالة، وفرص تحقيق وتنمية الذات"²²

مكونات نشوء الصراع التنظيمي وأسبابه:

هناك مكونات رئيسية لنشأة ظاهرة الصراع التنظيمي وهي "المثير، والاستجابة، والتفاعل ، فالمثير هو تلك العوامل التي تفضي إلى إثارة الصراع سواء كانت عوامل من البيئة الخارجية أو من بيئة المنظمة أو الفرد، أما عامل الاستجابة فتتضمن ردود فعل نفسية وجسمية أو سلوكية تجاه الصراع، ويتم التفاعل بين العوامل المثيرة للصراع والمستجيب لهذه العوامل، وينشأ من هنا الصراع"²³.

العوامل التي تدعو الى نشوء الصراع:

- العامل النفسي او الذاتي وما يتبعه من اختلافات الامر الذي يؤدي لمواقف وعلاقات متباينة.
- العامل الثقافي حيث ينتج خلافاً بسبب التباين في المستوى الثقافي او التعليمي.
- العامل المنظمي بمعنى "ان للهيكل التنظيمي والعلاقات التنظيمية كذلك دور في نشوء حالة الصراع بسبب تعدد المستويات الادارية او تداخل الانشطة والفعاليات او تمركز الصلاحيات او عدم وضوح الاختصاصات الى آخره من الامور ذات العلاقة"²⁴.

مصادر الصراع التنظيمي:

- الصراع بين المنظمات ويحدث هذا بصورة شائعة بسبب المنافسة على ما تحتاج من موارد ماله، بشريه، مواد خام، تكنولوجيا مما هو متوفر في بيئتها الخارجية"²⁵.
- النزاع الذي يحدث داخل جماعات العمل مثل النزاع بين إدارة الإنتاج وإدارة التسويق أو بين جماعة الإداريين عموماً"²⁶.
- عدم وجود نظام معلوماتي فعال يمد كافة اجزاء التنظيم بالمعلومات اللازمه.
- عدم تحديد الصلاحيات والمسؤوليات المناطه باعضاء التنظيم.
- اختلاف الاتجاهات والقيم حيث ان التباين في اتجاهات وقيم اعضاء الجماعه يؤدي الى الاختلاف في كيفية تعاملهم مع الموقف"²⁷.

مراحل الصراع التنظيمي:

- مرحلة المعارضة الكاملة: وتتمثل بعدم الرضاء عن الوضع الراهن.
- مرحلة الإدراك والتشخيص: وفيها يتم فهم او ادراك السبب الاساسي للصراع.
- مرحلة السلوك: وهي مرحلة الرد او التفاعل مع موضوع الصراع.
- مرحلة مخرجات الصراع : وهي محصلة التفاعل بين السلوك الصادر عن الشخص مصدر الصراع والجهة التي تتعامل معه²⁸.

تقنية الحد من الصراعات التنظيمية:

- ان مواجهة اسباب الخلاف والحد منه هو المدخل لاجداث التغيير في المجموعات والذي يمكن ان يقلل من اثاره السلبيه²⁹، وتتمثل التدابير الوقائية المانعه للصراعات التنظيميه في كلاً من:
- العدالة والنزاهه في التعيين والترقيه والاعاره والايفاء والمزايا الوظيفيه المختلفه.
 - جعل الشورى منهجاً ادارياً على كافة المستويات الاداريه.
 - الاهتمام بالعلاقات الانسانيه وتحقيق مطالب العاملين اذ كانت في حدود المستطاع.
 - ازالة نقاط الاحتكاك والاختناقات الوظيفيه ومسببات الصراع.
 - خصيص صناديق للشكاوى والاقتراحات ومتابعة ما يوضع فيها اولاً باول³⁰

مجموعة القيم الدينيه التي تؤدي الى تقليل الصراع التنظيمي:

- التقوى فتقوى الله عز وجل اعظم وانفع واجل القيم على الاطلاق وهي مفتاح سعادة المسلم.
- الامانه وهي مفتاح الايمان اذ لا ايمان لمن لا امان له ولا دين لمن لا عهد له.
- الصدق يعتبر من ارفع درجاته ان يصدق المرء مع ربه ويليه الصدق مع من حوله.
- البشاشه وحسن التعامل مع الآخرين.
- الرقابه الذاتيه التي تعتمد على يقظة الضمير وصحته وربط ذلك الضمير الحي بخالقه في السر والعلن³¹.

تثير القيم الإسلامية على كل من الفرد العامل في منظمة العمل:

- القيم الإسلامية تميز الفرد بصدقه ونزاهته، وتهذب سلوكه، وتزكي نفسه ، كإنسان مسئول عن عمله فيتصرف باسلوب ارقى وافضل عمن سواه من الآخرين.
- القيم الإسلامية تنمي الرقابه الذاتيه لدى الفرد فيشعر بان الله تعالى يرى ظاهره وباطنه.
- القيم الإسلامية تجعل الفرد اكثر رغبه في المشاركة مع الجماعة حبا لهم وتعونا معهم، وتقضي على الأمراض النفسية مثل: الكآبة والحسد والحقد والبغضاء والتشاؤم.

تأثير القيم الإسلامية على جماعة العمل:

- ترسيخ معنى الاخوة بين المؤمنين كما في قوله تعالى: ﴿إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ (10)﴾ [الحجرات:10].
- توحيد جماعة الموظفين كما في قوله تعالى: ﴿واعتصمو بحبل الله جميعاً ولا تفرقوا﴾ [آل عمران: 103].
- بناء روح التعاون من خلال العمل الجماعي المشترك : كما في قوله تعالى : ﴿وتعاونوا على البر والتقوى﴾ (المائد:2).
- تنمية المسؤولية الاجتماعية: ﴿والمؤمنون والمؤمنات بعضهم أولياء بعض﴾ [التوبة:71].
- الضبط الاجتماعي فمن المنظور الإسلامي يعتبر نتيجة طبيعية لمسئولية المجتمع المسلم في ضبط سلوك الأفراد وتوجيهه على أساس إسلامي³²

5- إجراءات الدراسة الميدانية:

أدوات الدراسة:

- اعتمدت الدراسة علي الاستبانة بوصفها أداة رئيسة لجمع بيانات الدراسة الميدانية، واحتوت علي خطاب للمبحوث تم فيه تنويره بموضوع الدراسة وهدفها، وضمت قسمين هما:
- القسم الأول : يحتوي علي البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة ، حيث تضمنت الاستبانة (العمر ، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).
 - القسم الثاني: يحتوي علي 42 سؤالاً، وعلي كل فرد من العينة تحديد إجابة واحدة علي أي سؤال ، وفق لخمس مستويات (موافق، موافق بشدة، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بالمنشآت الخاصة بمنطقة الجوف شمال المملكة العربية السعودية حيث بلغ عدد المنشآت بهذه المنطقة (1111) يمثلون مجتمع الدراسة

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة من (29) مؤسسة ووزعت إستبانة الدراسة علي 600 فرد من العاملين بها يمثلون مجتمع الدراسة. وتم استرداد (434) إستبانة، واستبعدت (29) إستبانة لعدم صلاحيتها للتحليل، وبذلك بلغت عينة الدراسة (405) استبانة موزعة وتعتبر هذه الأعداد من الناحية الإحصائية كبيرة، مما يؤدي إلى قبول نتائج الدراسة وتعميمها علي المجتمع.

جدول رقم (1) : توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغيرات العمر وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي (ن = 405)

الرقم	المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة %
1	العمر	أقل من 30 سنة	99	24.4%
		30 وأقل من 45 سنة	123	30.4%
		45 سنة فأكثر	183	45.2%
2	عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	158	39.0%
		5 وأقل من 10 سنوات	120	29.6%
		10 وأقل من 15 سنة	72	17.8%
		15 سنة فأكثر	55	13.6%
3	المؤهل العلمي	البكالوريوس	201	49.6%
		الشهادات العليا	170	42.0%
		ثانوي فأقل	34	8.2%

المصدر: إعداد الباحثان من الدراسة التطبيقية، 2015م

يتضح من الجدول رقم (1) أن مجموع الفئتين الأولى والثانية (222) من أفراد عينة الدراسة والذين تقل أعمارهم عن (45 سنة) يمثلون ما نسبته (54.8%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، في حين أن (183) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (45.2%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم 45 سنة فأكثر وهي مؤشرات جيدة تنعكس إيجاباً على إجابات المبحوثين من حيث صدورها من تجربة عمرية ثرة ، بينما نجد (158) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (39.0%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات، وهم الفئة الأكثر من أفراد العينة ، في حين أن (120) منهم يمثلون ما نسبته (29.6%) من إجمالي أفراد العينة خبرتهم 5 وأقل من 10، و(72) منهم يمثلون ما نسبته (17.8%) خبرتهم 10 وأقل من 15 سنة، و(55) منهم يمثلون ما نسبته (13.6%) خبرتهم 15 سنة فأكثر ، وهي أرقام من الناحية الإحصائية جديّة ويمكن الاعتماد على نتائجها في الدراسة ، كما أن (201) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (49.6%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من حاملي شهادة البكالوريوس، وهم الفئة الأكثر من أفراد العينة، في حين أن (170) منهم يمثلون ما نسبته (42.0%) من إجمالي أفراد العينة ضمن حملة الشهادات العليا، و (34) منهم يمثلون ما نسبته (8.2%) مؤهلهم العلمي ثانوي فأقل و هذه الأرقام من الناحية الإحصائية ممتازة يمكن الاعتماد على الإجابات الصادرة عنها فهي تضم فئات متعلمة وذات خبرة وأعمارها مناسبة.

الدراسة الأولية (ثبات وصدق الاستبانة):

يقصد بصدق الدراسة ان تقيس اسئلة الاستبيان ما وضع لقياسه فعلا.

جدول رقم (2) : صدق وثبات الأداة:

الرقم	المحور	عدد العبارات	الثبات	الصدق
1	الأسباب التنظيمية للصراع	10	0.516	0.718
2	القيم التنظيمية ودورها في القضاء على الصراع التنظيمي	7	0.631	0.794
3	غياب القيم الدينية ودوره في حدوث الصراع	5	0.514	0.717
4	القيم الدينية الإسلامية ودورها في الحد من شدة الصراع التنظيمي	13	0.667	0.817
5	واقع تطبيق القيم الدينية الإسلامية التي يؤمن بها المجتمع في مكان العمل	7	0.742	0.861
6	مدى الاستفادة من تطبيق القيم الدينية الإسلامية	7	0.734	0.857
	جميع المحاور	49	0.676	0.822

المصدر: إعداد الباحثين من الدراسة التطبيقية، 2015م

توضح النتائج الواردة بالجدول (2) أن قيمة معامل الصدق للمحور الأول، الثاني، الثالث، الرابع، الخامس، السادس بلغت (0.718)، (0.794)، (0.717)، (0.817)، (0.861)، (0.857) على التوالي وحيث أنها تزيد عن القيمة المعيارية (0.700) فهي توضح قدراً مقبولاً من الاستقرار الداخلي لعبارات كل المحاور، وتوضح قيمة معامل ألفا كرونباخ لمحور التمكين الهيكلي (0.794) أن المحور يتوفر له قدراً مقبولاً من الثبات، في حين بلغت قيمة متوسط معامل ألفا كرونباخ لكل المحاور (0.822) وهي أيضاً توضح قدر معقول من الاستقرار الداخلي لعبارات أداة الدراسة عليه فلن أداة الدراسة تتمتع بقدر مقبول من الثبات بما يمكن من تطبيق كافة الإجراءات الإحصائية على البيانات.

ثانياً: نتائج أسئلة الدراسة

المحور الأول: الأسباب التنظيمية للصراع

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة آراء أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الأول

جدول رقم (3) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة الموافقة على عبارات المحور الاول

الترتيب العبارة	الانحراف المعياري	متوسط الإجابة	العبارة	رقم
8	0.823	4.02	تحدث الصراعات في العمل كرد فعل لمصاحب للجدال	1
10	1.044	3.81	غالباً ما ينتج الصراع في العمل عن سوء التواصل	2
9	1.440	3.91	التنافس يزيد من حدة الصراع	3
2	0.977	3.65	القلق من المستقبل يكون سببا في حدوث الصراع	4
1	0.638	4.66	المعاملة السيئة في منظمة العمل تؤدي إلى حدوث الصراع	5
6	1.014	4.20	عدم وجود هدف واضح يؤدي إلى حدوث صراع بين جماعات العمل	6
5	0.853	4.25	ظروف العمل غير الجيدة تؤدي إلى حدوث صراع في بيئة العمل	7
3	0.658	4.36	عدم وجود روح الفريق الواحد يتسبب في صراعات العمل	8
7	0.995	4.09	التميز غير المبرر بين جماعات العمل يؤدي إلى حدوث صراع تنظيمي	9
4	0.851	4.30	العلاقات الاجتماعية السيئة في بيئة العمل تؤدي إلى حدوث الصراع التنظيمي	10
	0.635	4.12	جميع العبارات	

توضح النتائج الواردة بالجدول (3) أن المتوسط العام لعبارات محور الاسباب التنظيمية للصراع قد بلغت (4.12) لتوضح درجة مرتفعة من الموافقة لأفراد عينة الدراسة حولها، وتبين قيمة الانحراف المعياري (0.635) قدر متوسط من التجانس بين أفراد عينة الدراسة في تقديراتهم، كما توضح دراسة نتائج العبارات أن العبارات (5-4-8-10-7) حازت على متوسط بين (4.25-4.66) ودرجة مرتفعة جدا من التقدير لأفراد عينة الدراسة على أن المعاملة السيئة في بيئة العمل، القلق من المستقبل، عدم وجود روح الفريق الواحد، العلاقات الاجتماعية السيئة في بيئة العمل، ظروف العمل غير الجيدة كلها مجتمعة وبالترتيب تؤدي إلى حدوث صراع في بيئة العمل أو تكون سببا في حدوث الصراع ، بينما جاءت العبارات (6-9-1-3-2) في الترتيب الثاني بمتوسط بين (3.81-4.20) ليوضح أن أفراد عينة الدراسة يقيمون بدرجة مرتفعة ان عدم وجود هدف واضح ، التميز غير المبرر بين جماعات العمل ، الجدال ، التنافس ، سوء التواصل، كلها مجتمعة وبالترتيب تؤدي إلى حدوث صراع في بيئة العمل أو تكون ذات علاقة بحدوث الصراع.

المحور الثاني: القيم التنظيمية ودورها في القضاء على الصراع التنظيمي

جدول رقم (4) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة الموافقة علي عبارات المحور الثاني

الترتيب العبارة	الانحراف المعياري	متوسط الإجابة	العبارة	رقم
5	0.838	4.27	المشاركة في عملية اتخاذ القرارات تؤدي إلى القضاء على الصراع التنظيمي	1
3	0.547	4.74	بث روح التعاون بين العاملين يساهم في تخفيف الصراع التنظيمي	2
7	0.850	4.14	التعامل بعقلانية من قبل أعضاء المنظمة يقلل النزاع بين العاملين	3
4	0.804	4.43	رسوخ الحكمة في المنظمة يؤدي إلى تقليل نزاعات العمل	4
2	0.466	4.86	تعميق وتطبيق مفهوم العدل عند الاختلاف يخفف من حدة صراعات العمل	5
1	0.000	5.00	نشر المساواة بين العاملين يساهم في تخفيف الصراع التنظيمي	6
6	0.768	4.15	الإحساس بوحدة المصير في العمل يعمق مفهوم التعاون ويقلل من الصراع التنظيمي	7
	0.333	4.51	جميع العبارات	

المصدر: إعداد الباحثان من الدراسة التطبيقية، 2015م

توضح النتائج الواردة بالجدول (4) أن المتوسط العام لعبارات محور القيم التنظيمية ودورها في القضاء على الصراع التنظيمي قد بلغت (4.51) لتوضح درجة مرتفعة جداً من الموافقة لأفراد عينة الدراسة، وتوضح قيمة الانحراف المعياري (0.333) قدر جيد من التجانس بين أفراد عينة الدراسة في تقديراتهم، وتوضح دراسة نتائج العبارات أن العبارة رقم (6)، نشر المساواة بين العاملين يساهم في تخفيف الصراع التنظيمي قد حاز على متوسط هو الدرجة القصوى (5) وانحراف معياري متجانس تماماً، بينما العبارات (1-4-2-5) حازت على متوسط بين (4.27-4.86) ودرجة مرتفعة جداً من التقدير لأفراد عينة الدراسة على أن تعميق وتطبيق مفهوم العدل عند الاختلاف، بث روح التعاون بين العاملين، رسوخ الحكمة في المنظمة، المشاركة في عملية اتخاذ القرارات تساهم في تخفيف الصراع التنظيمي. في حين جاءت العبارات (3-7) في الترتيب الثاني بمتوسط بين (3.15-4.14) ليوضح أن أفراد عينة الدراسة يقيمون بدرجة مرتفعة أن الإحساس بوحدة المصير في العمل يعمق مفهوم التكاتف والتعاون، والتعامل بعقلانية من قبل أعضاء المنظمة مما يقلل من النزاع بين العاملين.

المحور الثالث: غياب القيم الدينية ودوره في حدوث الصراع

جدول رقم (5): يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة الموافقة على عبارات المحور الثالث

الترتيب العبارة	الانحراف المعياري	متوسط الإجابة	العبارة	الترتيب
2	0.667	4.59	الكذب يساهم في زيادة الصراع التنظيمي	1
1	0.546	4.74	الغضب السريع يرفع من حدة الصراع التنظيمي	2
3	0.807	4.38	عدم النزاهة يكون سببا في صراع العمل	3
4	1.012	3.93	تملق بعض العاملين يكون سببا في الصراع التنظيمي	4
5	1.650	3.81	عدم الامانه يؤجج الصراعات بين جماعات العمل	5
	0.469	4.29	جميع العبارات	

المصدر: إعداد الباحثان من الدراسة التطبيقية، 2015م

توضح النتائج الواردة بالجدول (5) أن المتوسط العام لعبارات محور غياب القيم الدينية ودوره في حدوث الصراع قد بلغت (4.29) لتوضح درجة مرتفعة جدا من الموافقة، وتوضح قيمة الانحراف المعياري (0.635) قدر متوسط من التجانس بين أفراد عينة الدراسة في تقديراتهم، وتوضح دراسة نتائج عبارات المحاور أن العبارات (2-1-3) حازت على متوسط بين (4.38-4.74) وهي درجة مرتفعة جدا من التقدير لأفراد عينة الدراسة على أن الغضب السريع، الكذب، عدم النزاهة، كلها مجتمعة وبالترتيب تؤدي إلى حدوث الصراع التنظيمي، بينما جاءت العبارات (4 و 5) في الترتيب الثاني بمتوسط بين (3.93-3.81) ليوضح أن أفراد عينة الدراسة يقيمون بدرجة مرتفعة أن تملق بعض العاملين وعدم الامانه يؤديان لصراعات بين جماعات العمل.

المحور الرابع: القيم الدينية الإسلامية ودورها في الحد من شدة الصراع التنظيمي

جدول رقم (6): يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة الموافقة على عبارات المحور الرابع

ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	متوسط الإجابة	العبارة	رقم
9	0.825	4.47	رد السلام بأحسن منه يدعم تقليص الصراع بين جماعات العمل	1
2	0.212	4.95	محاسبة النفس تؤدي إلى الحد من الصراع بين جماعات العمل	2
5	0.558	4.70	الخوف من الله يؤدي إلى القضاء على الصراع بين جماعات العمل	3
1	0.201	4.96	الصبر على العمل يؤدي إلى القضاء على الصراع التنظيمي بين العاملين	4
3	0.409	4.91	الرضا بقضاء الله يؤدي لتناقص الصراع التنظيمي بين جماعات العمل	5
7	0.692	4.51	حفظ أعراض الآخرين يساعد في خفض الصراع التنظيمي بين جماعات العمل	6
4	0.535	4.75	الإيمان بالثواب في الآخرة يقلل الصراع التنظيمي بين جماعات العمل	7
10	0.735	4.46	مفهوم الاحتساب لله يدعم التقاضي عن كثير من مسببات الصراع	8
8	0.706	4.50	إثارة الآخرين على النفس يدعم تقليص الصراع التنظيمي بين جماعات العمل	9
11	0.734	4.44	مفهوم التنبؤ من صحة الخبر يلغي كثير من مسببات الصراع	10
13	0.765	4.14	مساعدة الآخرين تدعم تقليل الصراع التنظيمي بين جماعات العمل	11
12	0.703	4.43	إشاعة حب الخير للآخرين يساهم بخفض صراع العمل بين جماعات العمل	12
6	0.618	4.66	أداء العبادات بأوقاتها يؤدي لخفض الصراع التنظيمي بين جماعات العمل	13
	0.253	4.61	جميع العبارات	

توضح النتائج الواردة بالجدول (6) أن المتوسط العام لعبارات بعد القيم الدينية ودورها في الحد من شدة الصراع التنظيمي قد بلغت (4.61) لتوضح درجة مرتفعة جداً من الموافقة لأفراد عينة الدراسة حول العبارات، وتوضح قيمة الانحراف المعياري (0.253) قدر جيد جداً من التجانس بين أفراد عينة الدراسة،

وتوضح دراسة نتائج العبارات أن العبارات (4-2-5-7-3-13-6-9-1-8-10-12) حازت على متوسط بين (4.43-4.96) درجة مرتفعة جدا من التقدير لأفراد عينة الدراسة على أن الصبر على العمل ، محاسبة النفس، الرضا بقضاء الله، الإيمان بالثواب في الآخرة، الخوف من الله، أداء العبادات بأوقاتها، حفظ أعراض الآخرين، إثارة الآخرين على نفسك، رد السلام بأحسن منه، مفهوم الاحتساب لله، مفهوم التبتين من صحة الخبر، إشاعة حب الخير للآخرين كلها مجتمعة وبنفس الترتيب تساعد في تقليص أو إلغاء كثير من مسببات الصراع ، بينما جاءت العبارة (11) في الترتيب الثاني بمتوسط (4.14) ليوضح أن أفراد عينة الدراسة يقيمون بدرجة مرتفعة ان مساعدة الآخرين تدعم تخفيض الصراع التنظيمي بين جماعات العمل.

المحور الخامس: واقع تطبيق القيم الدينية الإسلامية التي يؤمن بها المجتمع في مكان العمل

جدول رقم (7): يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة الموافقة على عبارات المحور الخامس

الترتيب	الانحراف المعياري	متوسط الإجابة	العبارة	الترتيب
2	0.982	3.51	يتميز العاملون في مكان عملي بالصدق	1
3	0.974	3.50	يتميز العاملون في مكان عملي بالأمانة	2
4	0.970	3.46	يتميز العاملون في مكان عملي بالإخلاص	3
1	0.686	3.63	يتميز العاملون في مكان عملي بالعدل في تعاملهم مع الآخر	4
5	1.054	3.42	يتميز العاملون في مكان عملي بالتقوى في غالبية تعاملاتهم	5
7	1.053	2.37	يتميز العاملون في مكان عملي باحترام قيمة الوقت	6
6	1.270	2.62	يتميز العاملون في مكان عملي بتقديم المصلحة العامة على الخاصة	7
	0.341	3.22	جميع العبارات	

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة التطبيقية، 2015م

توضح النتائج الواردة بالجدول (7) أن المتوسط العام لعبارات محور واقع تطبيق القيم الدينية الإسلامية التي يؤمن بها المجتمع في مكان العمل قد بلغت (3.22) لتوضح درجة متوسطة من الموافقة لأفراد عينة الدراسة، وتوضح قيمة الانحراف المعياري (0.341) قدر جيد من التجانس بين أفراد عينة الدراسة، وتوضح دراسة نتائج عبارات المحاور أن العبارات (4-1-2-3-5) حازت على متوسط بين (3.42-3.63) ودرجة مرتفعة من التقدير لأفراد عينة الدراسة على تميز العاملين في مكان العمل بالعدل في تعاملهم مع الآخر، يتميز العاملين في مكان عملي بالصدق، يتميز العاملين في مكان عملي بالأمانة، يتميز العاملين في مكان عملي بالإخلاص، يتميز العاملين في مكان عملي بالتقوى في غالبية تعاملاتهم ، بينما جاءت العبارة (7) في الترتيب الثاني بمتوسط بين (2.62) ليوضح أن أفراد عينة الدراسة يقيمون بدرجة متوسطة ان العاملين في مكان عملي يتميزون بتقديم المصلحة العامة على الخاصة ، في حين

جاءت العبارة (6) في الترتيب الثالث بمتوسط بين (2.37) ليوضح أن أفراد عينة الدراسة يقبضون بدرجة منخفضة ان العاملين في مكان عملي يتميزون باحترام قيمة الوقت.

المحور السادس: مدى الاستفادة من تطبيق القيم الدينية الإسلامية

جدول رقم (8): يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة الموافقة على عبارات المحور السادس

ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	متوسط الإجابة	العبارة	رقم
7	0.935	3.58	قيمة التقوى حدث كثيرا من المشاكل في مكان العمل	1
5	1.079	3.66	الصدق ساهم بتجميل صورة مكان العمل للمجتمع	2
4	1.111	3.69	الإخلاص قلل من الخسائر في مكان العمل	3
6	1.142	3.62	الأمانة تساعد في تحقيق الأهداف بمكان العمل	4
1	0.970	4.21	احترام الوقت قيمة دينية هامة ترتقي بالعمل	5
3	1.245	3.99	محاسبة الذات كانت ايجابية في مكان العمل	6
2	1.231	4.19	من يقدمون المصلحة العامة على الخاصة أكثر إفادة للعمل	7
	0.382	3.85	جميع العبارات	

المصدر: إعداد الباحثان من الدراسة التطبيقية، 2015م

توضح النتائج الواردة بالجدول (8) أن المتوسط العام لعبارات محور الاستفادة من تطبيق القيم الدينية الإسلامية قد بلغت (3.85) لتوضح درجة مرتفعة من الموافقة لأفراد عينة الدراسة ، وتوضح قيمة الانحراف المعياري (0.382) قدر جيد من التجانس بين أفراد عينة الدراسة ، وتوضح دراسة نتائج عبارات محور الاستفادة من تطبيق القيم الدينية الإسلامية أن العبارة (5) حازت على متوسط (4.21) ودرجة مرتفعة جدا من التقدير لأفراد عينة الدراسة على أن احترام الوقت قيمة دينية هامة ترتقي بالعمل ، بينما جاءت العبارات (7-6-3-2-4-1) في الترتيب الثاني بمتوسط بين (4.19-3.58) ليوضح أن أفراد عينة الدراسة يقيمون بدرجة مرتفعة ان من يقدمون المصلحة العامة على الخاصة أكثر إفادة للعمل ، ان محاسبة الذات كانت ايجابية في مكان العمل ، ان الإخلاص قلل من الخسائر في مكان العمل ، ان الصدق ساهم بتجميل صورة مكان العمل للمجتمع ، ان الأمانة تساعد في تحقيق الأهداف بمكان العمل . ان قيمة التقوى حدث كثيرا من المشاكل في مكان العمل.

ثالثاً: جميع محاور الدراسة

لمعرفة اتجاه آراء المبحوثين في عينة الدراسة نحو مدى تحقق المحاور الخاصة بفرضيات الدراسة حيث تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة والنتائج المبينة لمعرفة آراء أفراد عينة الدراسة في محاور الدراسة والمبينة في الجدول (9).

جدول رقم (9): يوضح آراء عينة الدراسة حول محاور فرضيات الدراسة (3-4-5-6)

رقم	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
1	دور غياب القيم الدينية في حدوث الصراع	4.29	0.469	184.168	0.000
2	دور القيم الدينية في الحد من شدة الصراع التنظيمي	4.61	0.253	366.951	0.000
3	واقع تطبيق القيم الدينية التي يؤمن بها المجتمع في مكان العمل	3.22	0.341	189.983	0.000
4	مدى الاستفادة من تطبيق القيم الدينية	3.85	0.382	203.022	0.000
	جميع المحاور	3.99	0.36125	236.031	0.000

المصدر: إعداد الباحثان من الدراسة التطبيقية، 2015م

بالنظر إلى الجدول السابق يتضح : أن المتوسط الحسابي لمحاور الدراسة (3-4-5-6) بلغ (3.99)، كما وبلغت قيمة t المحسوبة (236.031) وهي أكبر من قيمة t الجدولية، وبلغت قيمة مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من (0.05)، مما يدل على أن تأثير القيم الدينية الإسلامية في خفض صراعات العمل مرتفع لدى أفراد عينة الدراسة بشكل عام ، أي أن القيم الدينية الإسلامية تحقق تأثيراً على أفراد عينة الدراسة ، مما يساعدهم في تخفيض صراعات العمل، كما يبين الجدول رقم (9) مدى تواجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المحاور المذكورة للدراسة.

1/ الفروق باختلاف العمر:

للتعرف إلى ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف العمر، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (10):

جدول رقم (10): نتيجة تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) للفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة لاختلاف العمر

المحاور الرئيسية	فئات العمر	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	الفروق
الأول	أقل من 30 سنة	99	3.99	2.966	0.053	توجد فروق
	30 – وأقل من 45 سنة	123	4.18			
	45 سنة فأكثر	183	4.16			
الثاني	أقل من 30 سنة	99	4.48	2.206	0.112	لا توجد فروق
	30 – وأقل من 45 سنة	123	4.48			
	45 سنة فأكثر	183	4.55			
الثالث	أقل من 30 سنة	99	4.12	9.454	0.000	توجد فروق
	30 – وأقل من 45 سنة	123	4.33			
	45 سنة فأكثر	183	4.36			
الرابع	أقل من 30 سنة	99	4.56	2.748	0.065	لا توجد فروق
	30 – وأقل من 45 سنة	123	4.64			
	45 سنة فأكثر	183	4.61			
الخامس	أقل من 30 سنة	99	3.25	1.414	0.244	لا توجد فروق
	30 – وأقل من 45 سنة	123	3.18			
	45 سنة فأكثر	183	3.22			
السادس	أقل من 30 سنة	99	3.89	2.863	0.058	لا توجد فروق
	30 – وأقل من 45 سنة	123	3.89			
	45 سنة فأكثر	183	3.80			

المصدر: إعداد الباحثان من الدراسة التطبيقية، 2015م

بالنظر للجدول السابق يتضح أن:

- ♦ النتائج في الجدول تشير إلى أن قيمة مستوى الدلالة للمحور الأول بلغت (0.053) وهي أكبر من (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول هذا المحور طبقاً لاختلاف العمر.
- ♦ تشير النتائج في الجدول إلى أن قيمة مستوى الدلالة للمحور الثاني (0.112) وهي أكبر من (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول هذا المحور طبقاً لاختلاف العمر.

- ♦ تشير النتائج في الجدول إلى أن قيمة مستوى الدلالة للمحور الثالث (0.000) وهي أقل من (0.05)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول هذا المحور طبقاً لاختلاف العمر.
- ♦ تشير النتائج في الجدول إلى أن قيمة مستوى الدلالة للمحور الرابع (0.065) وهي أكبر من (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول هذا المحور طبقاً لاختلاف العمر.
- ♦ تشير النتائج في الجدول إلى أن قيمة مستوى الدلالة للمحور الخامس (0.244) وهي أكبر من (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول هذا المحور طبقاً لاختلاف العمر.
- ♦ تشير النتائج في الجدول إلى أن قيمة مستوى الدلالة للمحور السادس (0.058) وهي أكبر من (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول هذا المحور طبقاً لاختلاف العمر.

3/ الفروق باختلاف عدد سنوات الخبرة:

للتعرف إلى ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف سنوات الخبرة، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (12):

جدول رقم (12): نتيجة تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) للفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف سنوات الخبرة

المحاور الرئيسية	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	الفروق
الأول	أقل من 5 سنوات	158	4.07	2.601	0.052	لا توجد فروق
	5 وأقل من 10 سنوات	120	4.06			
	10 وأقل من 15 سنة	72	4.28			
	15 سنة فأكثر	55	4.12			
الثاني	أقل من 5 سنوات	158	4.52	4.134	0.007	توجد فروق
	5 وأقل من 10 سنوات	120	4.45			
	10 وأقل من 15 سنة	72	4.50			
	15 سنة فأكثر	55	4.51			

تأثير القيم الاسلامية في تخفيض الصراع التنظيمي : دراسة ميدانية في بعض المؤسسات العاملة بمنطقة الجوف بالمملكة العربية السعودية — عبد الرحيم الشاذلي يحى عبدالله و عبد الناصر عبد الله محمد عيسى

المحاور الرئيسية	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	الفروق
الثالث	أقل من 5 سنوات	158	4.19	4.948	0.002	توجد فروق
	5 وأقل من 10 سنوات	120	4.31			
	10 وأقل من 15 سنة	72	4.39			
	15 سنة فأكثر	55	4.41			
الرابع	أقل من 5 سنوات	158	4.59	0.618	0.604	لا توجد فروق
	5 وأقل من 10 سنوات	120	4.62			
	10 وأقل من 15 سنة	72	4.63			
	15 سنة فأكثر	55	4.61			
الخامس	أقل من 5 سنوات	158	3.19	3.106	0.026	توجد فروق
	5 وأقل من 10 سنوات	120	3.20			
	10 وأقل من 15 سنة	72	3.33			
	15 سنة فأكثر	55	3.20			
السادس	أقل من 5 سنوات	158	3.89	3.887	0.009	توجد فروق
	5 وأقل من 10 سنوات	120	3.85			
	10 وأقل من 15 سنة	72	3.89			
	15 سنة فأكثر	55	3.69			

المصدر: إعداد الباحثان من الدراسة التطبيقية، 2015م

بالنظر للجدول أعلاه يتضح أن:

- ♦ النتائج في الجدول تشير إلى أن قيمة مستوى الدلالة للمحور الأول بلغت (0.052) وهي أكبر من (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول هذا المحور طبقاً لاختلاف سنوات الخبرة.
- ♦ تشير النتائج في الجدول إلى أن قيمة مستوى الدلالة للمحور الثاني (0.007) وهي أقل من (0.05)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول هذا المحور طبقاً لاختلاف سنوات الخبرة.
- ♦ تشير النتائج في الجدول إلى أن قيمة مستوى الدلالة للمحور الثالث (0.002) وهي أقل من (0.05)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول هذا المحور طبقاً لاختلاف سنوات الخبرة.

- ♦ تشير النتائج في الجدول إلى أن قيمة مستوى الدلالة للمحور الرابع (0.604) وهي أكبر من (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول هذا المحور طبقاً لاختلاف سنوات الخبرة.
- ♦ تشير النتائج في الجدول إلى أن قيمة مستوى الدلالة للمحور الخامس (0.026) وهي أقل من (0.05)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول هذا المحور طبقاً لاختلاف سنوات الخبرة.
- ♦ تشير النتائج في الجدول إلى أن قيمة مستوى الدلالة للمحور السادس (0.009) وهي أقل من (0.05)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول هذا المحور طبقاً لاختلاف سنوات الخبرة.

النتائج والتوصيات:

أولاً. النتائج

تأتي هذه الدراسة في مجال لم يتم التطرق إليه كثيراً من المتخصصين بالإدارة في المنطقة العربية، وقد سعت الدراسة إلى التعريف بالقيم الدينية، الصراع التنظيمي، دراسة العلاقة بين تطبيق القيم الدينية داخل المنظمات وخفض صراعات العمل و تقديم توصيات ومقترحات لتوظيف القيم الدينية في تقليل الصراع داخل المنظمات، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- للقيم الدينية الاسلامية تأثير في خفض صراعات العمل ، أي أن القيم الدينية الاسلامية تحقق تأثيراً على الافراد العاملين في منظمات الاعمال بشكل ايجابي يساعد في تخفيض صراعات العمل.
- للقيم التنظيمية دور مؤثر في القضاء على الصراع التنظيمي لدى العاملين بالمنظمات.
- نشر المساواة كقيمة دينية بين العاملين في منظمات الاعمال يساهم في ال تخفيف من الصراع التنظيمي بدرجة كبيرة.
- غياب القيم الدينية الاسلامية في منظمات الاعمال تساهم بشكل كبير مؤثر في حدوث الصراعات التنظيمية.
- تساهم القيم الدينية والاذ بها بوسطية في الحد من شدة الصراع التنظيمي بين العاملين في منظمات الاعمال.
- يختلف مستوى التطبيق الواقعي للقيم الدينية في مكان العمل في المنظمات المختلفة وهذا بدوره ينعكس ايجاباً او سلباً على بيئة منظمات الاعمال.
- هناك استفادة كبيرة من تطبيق القيم الدينية الاسلامية بمنظمات الاعمال لدورها في تقليل الصراعات التنظيمية وخلق بيئة عمل جاذبة يسودها التعاون والالفة والاخوة والسلام.

ثانيا. التوصيات

- بناء على الدراسة النظرية والنتائج التي توصل إليها البحث يمكن تقديم بعض التوصيات والتي يؤمل أن تكون محط اهتمام المنظمات المبحوثة ومنها الآتي:
- اعتبار القيم الدينية الاسلامية رأس مال ثمين يحتاج تطبيقه لحسن الاستثمار بالتدريب والتحفيز وفعالية التوجه القيادي ومن ثم وضع الخطط اللازمة لاستثماره في العنصر البشري.
- رصد مكافآت متميزة لتحفيز سلوكيات الصبر والحكمة والنزاهة والصدق والشفافية والامانة لخفض صراعات العمل.
- رفع مستويات التدريب في جانبي السلوك التنظيمي وبناء فرق العمل ليساهم في خفض صراعات العمل من خلال السلوك الايجابي والعمل التعاوني.
- ابتكار الاساليب التي تشعر العاملين بالمساواة فيما بينهم لبلوغ الحد الادنى من الصراع التنظيمي.
- بناء وتنفيذ خطط هادفة لنشر وترسيخ مفاهيم تغليب المصلحة العامة على الخاصة، واحترام الوقت.
- إجراء المزيد من البحوث والدراسات في مجال اثر القيم الدينية الاسلامية على منظمات الاعمال.

المراجع:

- 1- بثينة حسين علي الطائي، أساليب معالجة الصراع التنظيمي لدى الكادر الإداري والتدريبي في مديرية التربية الرياضية في جامعة الموصل كلية التربية الرياضية، مجلة علوم التربية الرياضية، العراق، مج1، ع 9، 2008، ص.ص 244-264.
- 2- فؤاد علي العاجز، وعطيه العمري، القيم وطرق تعلمها وتعليمها، مؤتمر القيم والتربية في عالم متغير، كلية التربية والفنون، جامعة اليرموك، اربد، الأردن، يومي، 27- 29 يوليو 1999، ص6.
- 3- سعيد مبارك ال زعير، التلفزيون والتغير الاجتماعي في الدول النامية، بيروت، دار الشرق، 2008، ص.ص 95.
- 4- فايز عبدالله سفير القرشي، القيم الإسلامية المتضمنة في مقرر الحديث للصف الثالث المتوسط ومدى تعزيز المقرر لهذه القيم، رسالة ماجستير غير منشورة، ماجستير المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة ام القرى بمكة المكرمة، المملكة العربية السعودية، 2011.
- 5- بلقيس محمد سلمان ابو جامع، دور التربية غير النظامية في تنمية القيم الدينية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، ماجستير اصول التربية، جامعة الازهر غزة، فلسطين. 2011.
- 6- أحمد بن محمد بن مهدي الخالدي، أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية، 2008.
- 7- محمد الخشروم، دور عدالة التعاملات في تخفيف ضغوط صراع الدور، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية . مج26، ع2، 2010، ص.ص 307-329.
- 8- خالد الصرايره، والقضاة محمد، القيم البيروقراطية لدى الموظفين الإداريين العاملين في جامعة مؤتة وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر القيادات الإدارية فيها، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مج 5، ع 3، 2009، 247-233.
- 9- احمد فاروق احمد حسن، تحليل سوسيولوجي لأزمة القيم الأخلاقية بين الشباب المصري دراسة ميدانية، المجلة العلمية بكلية الآداب بقنا، جامعة جنوب الوادي ع26، 2009، 68-191.

تأثير القيم الإسلامية في تخفيض الصراع التنظيمي : دراسة ميدانية في بعض المؤسسات العاملة بمنطقة الجوف بالمملكة العربية السعودية — عبد الرحيم الشاذلي يحى عبدالله و عبد الناصر عبد الله محمد عيسى

- 10- ملاذ محمد مفيد ال ياسين، علاقة القيم الادارية بانماط السلوك القيادي للمدير الصيني في المنشآت الصناعية الصغيرة - دراسة ميدانية في مدينة كوانجو الصينية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدانمارك، (2010).
- 11- محمد أحمد بيومي، علم اجتماع القيم، دار المعرفة الجامعية، مصر، الإسكندرية، 2000.
- 12- فؤاد علي والعمرى عطيه العاجز، مرجع سبق ذكره ص.ص 10-13.
- 13- على خليل مصطفى أبو العينين، القيم الإسلامية والتربية، دار الفكر العربي، مج 1، ط 1، 1988، ص.ص 35-36.
- 14- محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط 2. المملكة الأردنية الهاشمية، عمان، دار وائل للنشر، 2004، ص.363.
- 15- March J. and Simon H., (1958), "Organization", Wiley & Sons, New York, 1958, P. 276
- 16- Leavitt H. (1964), "Managerial Psychology", University of Chicago, Chicago, 1964, P. 212,
- 17- أحمد بن محمد بن مهدي الخالدي مرجع سبق ذكره، ص 8.
- 18- خليل محمد الشماخ وخضير كاظم حمود، نظرية المنظمة . ط 1، المملكة الأردنية الهاشمية، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2005، ص.295.
- 19- وعد حبش احمد الحديدي، الصراع التنظيمي، مجلة البحوث والدراسات الاسلامية، ديوان الوقف السني، بغداد، 2014، ص 209.
- 20- واصل جميل المومني، المناخ التنظيمي وادارة الصراع في المؤسسات التربوية، ط2، الاردن عمان، دار الحامد، 2011، ص.ص 50-51
- 21- سعود محمد النمر، الصراع التنظيمي: عوامله وطرق ادارته، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز للاقتصاد والادارة، مج 7، ع 1، 1993، ص.ص 37-91.
- 22- منير محمود بدوي، مفهوم الصراع: دراسة في الاصول النظرية للاسباب والانواع، مجلة دراسات مستقبلية، مركز دراسات المستقبل، جامعة أسيوط (3)، 1997، ص.ص 35-81.
- 23- طارق موسى العتيبي، الصراعات التنظيمية وأساليب التعامل معها : دراسة مسحية لوجهات نظر ضباط المديرية العامة للجوازات بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2006.
- 24- شوقي ناجي جواد، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط1. عمان، دار الحامد، 2010.
- 25- محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، ط 4. عمان، دار الشروق 2003.
- 26- فاروق عبده فلية والسيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط 1، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع 2005.
- 27- عبدالله عبدالغني الطجم، التطوير التنظيمي، ط5، جده، دار حافظ للنشر والتوزيع، 2013.
- 28- نايف صلاح الغمري وعبدالحميد أحمد ودياب، السلوك الانساني في منظمات عصر المعرفة، ط 1. المملكة العربية السعودية جده: دارحافظ للنشر والتوزيع، 2012.
- 29- عبدالله عبد الغني الطجم وطلق عوض الله السواط، السلوك التنظيمي، ط4. المملكة العربية السعودية جده: دارحافظ للنشر والتوزيع، 2013.
- 30- أحمد بن محمد بن مهدي الخالدي مرجع سبق ذكره ص، 455.

- 31- إبراهيم فهد الغفيلي، العلاقة والتأثير بين قيم الفرد والمنظمات في بناء أخلاقيات المهنة من منظور الفكر المعاصر والإسلامي، ورقة مقدمة للملتقى الثالث لتطوير الموارد البشرية : استراتيجيات تنمية الموارد البشرية الرؤى والتحديات، الغرفة الصناعية التجارية منطقة الشرقية، المملكة العربية السعودية، يومي 30-31 أكتوبر، 2001.
- 32- محمد معجب الحامد، دور المؤسسات التربوية غير الرسمية في عملية الضبط الاجتماعي: دراسة ميدانية في علم اجتماع التربية. ط1، الرياض: مركز أبحاث الجريمة وزارة الداخلية، 1995.