



دراسة بعنوان:

واقع الثقافة التنظيمية وأثرها على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية

إعداد

قسم الدراسات-دائرة السياسات والتخطيط
وحدة التخطيط وتطوير الأداء المؤسسي



يناير - 2023م

دراسة بعنوان:

واقع الثقافة التنظيمية وأثرها على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي في وزارة
الأوقاف والشؤون الدينية

الإعداد والتصميم والتحليل الإحصائي

د. أنس رياض لبد أ. إسماعيل جميل أبو عمشة أ. صخر عطا الرضيع

إشراف ومراجعة

د. محمد مصطفى أبو مصطفى محمود عودة سعيد
مدير وحدة التخطيط وتطوير مدير دائرة السياسات والتخطيط
الأداء المؤسسي

وزارة الأوقاف والشؤون الدينية

الموقع الإلكتروني|| www.palwakf.ps

هاتف رقم|| 2623114-2623117

فلسطين، قطاع غزة، دوار أنصار – بجوار مسجد زايد (الكتيبة)

يناير- 2023م

جدول المحتويات

1	صفحة الإعداد
2	جدول المحتويات
3	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
3	أولاً: المقدمة
5	ثانياً: مشكلة الدراسة
5	ثالثاً: أهداف الدراسة
6	رابعاً: فرضيات الدراسة
6	خامساً: إجراءات الدراسة
7	الفصل الثاني: الإطار النظري
9	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات
14	الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها
28	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات
30	قائمة الجداول
31	الملاحق

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

أولاً: مقدمة الدراسة

ترتبط مفاهيم التطوير والتغيير التنظيمي بالإبداع وتنميته كجهد شمولي مخطط يهدف إلى أحداث تغييرات في قيم ومهارات وأنماط سلوك العاملين، إلى جانب التغييرات التنظيمية والأساليب المستعملة في العمل الأمر الذي من شأنه أن يخلق توافقاً أفضل بين الأهداف الفردية للعاملين وأهداف التنظيم، وذلك من خلال إيجاد قيم وأهداف مشتركة تركز على احتياجات العاملين لبناء ثقافة مؤسسية واستراتيجيات مختلفة تعتمد في الأساس على تحسين المناخ التنظيمي.

ويشير مصطلح الثقافة التنظيمية إلى مجموعة من المعتقدات والقيم والمدرجات تشكل انطباعات وممارسات ترسخ القواعد الأساسية لنمط الأداء العام في المؤسسة، ويمكن أن تتأثر الثقافة التنظيمية بعدة عوامل مثل المؤسسة التي ينتمي إليها الموظف، والنظام الإداري الذي يستخدمه، والبيئة التي يعيش فيها، وغيرها من العوامل الأخرى.

ويمكن أن تؤثر الثقافة التنظيمية على كيفية العمل التعاوني والتداول والتصرف في المشاكل وكيفية اتخاذ القرارات في المؤسسة، كما وتؤثر القيم المرتبطة بالثقافة التنظيمية على كيفية العمل والتفاعل مع العملاء وزملاء العمل.

كما أن العمل في مجموعة معينة أسهل وأكثر نجاحاً واستدامة إذا كانت لديها ثقافة تنظيمية متكاملة ومنطقية، يتعلم من خلالها الموظفون الجدد، ويتعاملوا مع التحديات والتغيرات التي تواجهها المؤسسة بسهولة أكبر إذا كانوا على علم بالثقافة التنظيمية ويعتبرونها مرجعاً.

ويمكن أن تتضمن الثقافة التنظيمية مجموعة متنوعة من العناصر، ولكن بعض العناصر الرئيسية التي يمكن أن تحددها هي:

1. القيم: هي المبدأ الرئيسي الذي يدير كيفية عمل المؤسسة، ويحدد ما يعتبر مهماً للمؤسسة وللأشخاص العاملين فيها.

2. العراقيل: هي النظام الذي يحدد الأساليب والإجراءات المستخدمة في معالجة الأعمال في المؤسسة.

3. التعاون والتداول: هي العلاقات التي تحددها المؤسسة والتي تتيح للأشخاص العاملين تبادل المعلومات والإجراءات والدعم المتبادل.

4. القيادة والإدارة: هي كيفية التدبير والقيادة التي تتبعها المؤسسة للإنجاز الفعال والناجح.
5. التحليل واتخاذ القرار: هي الأساليب المستخدمة لتحليل المعلومات واتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل في المؤسسة.
6. العلاقات العامة: هي العلاقات التي تحددها المؤسسة مع مختلف الجهات، وتشمل العلاقات مع العملاء والموردين والمنافسين والجهات الحكومية.
- وتعتبر الثقافة التنظيمية من العناصر المهمة التي تؤثر على كيفية العمل والتفاعل في المؤسسة، وتعد وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في غزة مثالاً نمطياً على العمل الفعال والناجح في التعامل مع العديد من التحديات التي تواجهها، ويحتوي نظام العمل في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في غزة على مجموعة من القيم وهي مجموعة المبادئ المشتركة (معتقدات كامنة، واعتبارات، أو مظلة سلوكيات) التي تتبناها الوزارة كمرجع يحكم تصرفات وسلوكيات طواقمها.
- كما أن نظام القيادة والإدارة والممارسات الإستراتيجية في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية ومن خلال الطريقة التي تعتمد عليها في تفويض الصلاحيات وتقسيم وتوزيع المهام، يهدف إلى تحفيز قوة العمل وتوفير الرغبة والحماس لدى العاملين لبذل أقصى ما يمكن باستخدام الأساليب والعمليات المتكاملة والمنطقية، وهذا يساعد على التعامل مع التحديات المختلفة التي قد تواجه المؤسسة وتحقيق النجاح والتقدم المستدام.
- وبما أن الثقافة التنظيمية من العناصر المهمة للعمل الفعال والناجح، فإن تعزيز وتطوير الثقافة التنظيمية في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية يمكن أن يساعد على التعامل مع التحديات المختلفة التي قد تواجه المؤسسة ويحقق النجاح والتقدم المستدام.
- بإمكان هذه الإجراءات أن تساعد على تعزيز الثقافة التنظيمية في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، وتسهيل التعامل مع التحديات التي تعمل على رفع معدلات التكامل لتحسين التنسيق بين مختلف قطاعات عمل الوزارة، كما يمكن التأكد من مدى كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي باستخدام مجموعة متنوعة من الأدوات والتقنيات مثل التقييمات الداخلية والخارجية، وجمع وتحليل البيانات الرأسمالية والإدارية، وتحليل العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر على الأداء.

ثانياً: مشكلة الدراسة

إن بناء ثقافة تنظيمية يتلخص في التركيز على احتياجات العاملين والنظر إليهم كأعضاء في التنظيم المؤسسي يتوجب الاهتمام بهم وتدريبهم لترسيخ مفاهيم ومعايير متميزة، ولاستشراف أبعاد مشكلة الدراسة يجب التركيز على جهود الإصلاح الإداري لتأسيس ثقافة تنظيمية تركز على الجوانب السلوكية من خلال قيادة قادرة على التفكير الإستراتيجي لوضع الخطط المستقبلية المتعلقة باستهداف التطوير السلوكي وتحسين العلاقات الإنسانية في بيئة العمل، ونظراً لعدم وجود دراسات سابقة تتعلق بالثقافة التنظيمية في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية تجد الدراسة ضرورة الوقوف على واقع الثقافة التنظيمية لتحديد اتجاهات المستقبل المتوقعة، والإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما واقع الثقافة التنظيمية وأثرها على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية؟
وينبثق عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مدى توافر القيم التنظيمية والرؤية والرسالة والغايات الاستراتيجية في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية؟
2. ما مستوى وجود المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون المؤسسية والأنشطة الإدارية في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية؟
3. ما مستوى وجود المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون الدينية في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية؟
4. ما مستوى وجود المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الأملاك الوقفية في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية؟
5. ما واقع الثقافة التنظيمية في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية؟
6. هل يوجد أثر للثقافة التنظيمية على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية؟

ثالثاً: أهداف الدراسة

1. التعرف على واقع الثقافة التنظيمية في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية.
2. قياس مستوى وجود المعتقدات التنظيمية في مجالات عمل الوزارة (الشؤون المؤسسية، الشؤون الدينية، الأملاك الوقفية).
3. تحليل مدى تأثير الثقافة التنظيمية على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي.
4. تقديم اقتراحات وتوصيات لتحسين واقع الثقافة التنظيمية وتعزيز كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي.

رابعاً: فرضيات الدراسة

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة التنظيمية على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية.

ويتفرع من الفرضية السابقة الفرضيات الفرعية التالية:

- 1) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون المؤسسية والأنشطة على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية.
- 2) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون الدينية على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية.
- 3) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الأملاك الوقفية على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية.

خامساً: إجراءات الدراسة

للتعرف على واقع الثقافة التنظيمية وأثرها على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية يمكن التعرف على الإجراءات التالية:

1. التعرف على الموضوع: يتم البحث عن المراجع المعتمدة والدراسات السابقة المتعلقة بالتنظيم الثقافي في المؤسسات وأثرها على الأداء المؤسسي.
2. تحديد الهدف والأسئلة البحثية: يتم تحديد الهدف من الدراسة وتعريف الأسئلة البحثية المراد الإجابة عنها.
3. تحديد المتغيرات وتصميم الدراسة: يتم تحديد المتغيرات المستعملة في الدراسة وتصميم الدراسة الكمية للقيام بتحليل البيانات.
4. جمع البيانات: يتم توزيع استبانة على موظفي الوزارة وجمع البيانات من الاستبانات.
5. تحليل البيانات: يتم القيام بتحليل البيانات المجمعة وإيجاد الأسباب والعلاقات الموجودة بين المتغيرات.
6. الاستنتاجات: يتم تقديم الاستنتاجات النهائية وتلك التي تجدر الاعتبار بعد التحليل الدقيق للبيانات.
7. التوصيات: يتم تقديم التوصيات لتحسين الثقافة التنظيمية في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية.

الفصل الثاني: الإطار النظري

أولاً: الثقافة التنظيمية

هي منظومة مشتركة من القيم والمعتقدات والمواقف والمعايير وأساليب التفكير والقناعات الخاصة المتعلقة بالجوانب الإنسانية لدى أفراد المؤسسة، والتي تقوم بتحديد طبيعة معايير السلوك الإنساني داخل بيئة العمل، وتعتبر من أهم المكونات المعنوية والفكرية التي تشكل هوية المؤسسة.

ثانياً: الكفاءة والفعالية

تعرف الكفاءة بأنها الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، أما الفعالية فهي مدى ملاءمة الأهداف المختارة ومدى النجاح في تحقيق هذه الأهداف، والكفاءة والفعالية عملية مستمرة ومفعلة بشكل يعمل على إحداث التوازن بين الموارد الموجودة والحاجات المطلوبة لتحقيق الأهداف بأقصى درجة من الفاعلية والكفاءة، وبالتالي فترتبط الكفاءة والفاعلية بمعنى الإدارة وكلما زادت الفاعلية والكفاءة كلما كانت الإدارة ناجحة.

ثالثاً: القيم التنظيمية والرؤية والرسالة والغايات الاستراتيجية لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية

لحفاظ على نظام متميز وكفاءة عالية في العمل المؤسسي، يتوجب توجيه وتنظيم العمل نحو معايير وقيم محددة، ونجد أن القيم التنظيمية، الرؤية، الرسالة، والغايات الاستراتيجية هي العوامل الرئيسية التي تدير وتحدد مستقبل العمل المؤسسي وتعزز كفاءة وفاعلية العمل.

والقيم التنظيمية هي المعايير العامة التي يتم ترسيخها للعمل في المؤسسة، وتدل على ما يعتبر مهم ومرغوب في نظام العمل المؤسسي، وتحدد مستوى التعامل المطلوب مع متلقي الخدمة والزملاء والعاملين في المؤسسة فمثلاً، يعتبر الإخلاص والدقة والشفافية كقيم تنظيمية تدل على أهمية تلبية المتطلبات والمعايير المحددة في العمل، وتوفير المعلومات والبيانات اللازمة بدقة وشفافية.

الرؤية: هي الصورة المستقبلية التي تدعو لها المؤسسة وترغب في تحقيقها، وتشير إلى الأهداف التي ترغب في الوصول إليها وتحديد مستقبلها المؤسسي، ورؤية وزارة الأوقاف والشؤون الدينية الرؤية التي تؤكد على تحقيقها هي " بناء إنسان صالح ووقف مستدام".

الرسالة: هي الأهداف التي ترغب المؤسسة في الوصول إليها من خلال عملها المؤسسي وتعبر عن القيم والمعتقدات التي تتبناها وزارة الأوقاف وتؤكد من خلالها على نشر تعاليم الإسلام الصحيحة، وتطبيقها واقعاً

عملياً في حياة الناس، بكافة الوسائل المشروعة، والارتقاء بالوقف، للنهوض بالمجتمع فكرياً ووطنياً واجتماعياً، في إطار بيئة محفزة؛ تتسم بالمسؤولية، والشراكة الفاعلة، وأفضل الممارسات الإدارية والفنية.

والغايات الاستراتيجية هي التي ترتبط بالهدف الأساسي لكل مجال من مجالات العمل الرئيسية في الوزارة وتشمل ثلاث مجالات، وهي مجال الشؤون الدينية ويهدف إلى بناء الإنسان دينياً وفكرياً ووطنياً واجتماعياً، ومجال شؤون الوقف ويهدف إلى النهوض بالوقف، واستدامته، وفي مجال الشؤون الإدارية والمالية تهدف إلى بناء مؤسسي متكامل وفاعل.

• المعتقدات التنظيمية في مجال أداء الشؤون الدينية:

تدعم المعتقدات التنظيمية في مجال الشؤون الدينية أداء العمل والتنظيم المؤسسي في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، وتعزز التعاون والتنسيق بينهما، وتحسن الكفاءة والفاعلية، كما تعظم الثقة في أسلوب وطريقة العمل المؤسسي، بهدف الاهتمام بالقرآن الكريم ونشر علومه، ليكون للناس منهج حياة، وتعزيز مكانة المسجد والارتقاء بدوره الحقيقي في نهضة المجتمع، وكذلك الارتقاء بالعمل الدعوي وتطوير وسائله ليكون أكثر استجابة لمعالجة الظواهر المجتمعية، والنهوض بالعلم الشرعي ونشره بوسائل أكثر مواءمة لواقع الدعاة ورواد العلم الشرعي، وتمكين المواطنين من الحج والعمرة بأقل تكلفة وأفضل خدمة ممكنة، إضافة إلى المساهمة في توفير الحماية الاجتماعية للفقراء والفئات الأكثر هشاشة، وتمكينهم مجتمعياً، وصيانة التراث الثقافي والوطني، وتعميق دوره دافعاً نحو التحرير.

• المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الأملاك الوقفية:

تشكل هذه المعتقدات ركناً هاماً في مجال إدارة الأملاك الوقفية، لأنها تعزز الكفاءة والفاعلية والثقة في التنظيم والعمل المؤسسي الوقفي من خلال المعايير التي تدعم الإخلاص والشفافية، وإحياء الوعي بثقافة الوقف وتجديده، لتحقيق تنمية وقفية مستدامة، وحماية أعيان الوقف والمحافظة عليها، علاوة على ذلك تعتبر المعتقدات التنظيمية مهمة للعمل الإداري في مجال إدارة الأملاك الوقفية لأنها تعزز العلاقات الداخلية والخارجية وتعمل على تعظيم الثقة في العمل الإداري.

ويعد الالتزام بالمعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الأملاك الوقفية للمؤسسة أمراً رئيسياً للحفاظ على التنسيق والتعاون وتحقيق الكفاءة والفاعلية في العمل المؤسسي.

• المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون المؤسسية والأنشطة الإدارية:

المعتقدات التنظيمية هي المعايير الرئيسية التي تؤدي إلى تطوير العمل المؤسسي في مجال إدارة الشؤون المؤسسية، ويتضح أن المعتقدات التنظيمية الرئيسية التي تعزز العمل الإداري والمؤسسي هي الإخلاص والدقة والشفافية والمسؤولية والتعاون.

وتهدف هذه المعتقدات إلى الارتقاء بالأداء الإداري والمالي، وتؤدي إلى تعزيز الموارد وجودة الخدمات واستدامتها، وتطوير إدارة السمعة المؤسسية، إضافة إلى التحول الإلكتروني، وتعزيز المتابعة والرقابة على الأداء، والجهوزية والاستجابة لحالات الطوارئ والأزمات، وترتبط هذه المعتقدات ارتباطاً وثيقاً بالشؤون المؤسسية وتعزز دور الثقافة التنظيمية في البناء المؤسسي.

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

من أجل تحقيق أهداف الدراسة سوف يتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

ويعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه: "المنهج الذي يسعى لوصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة، أو الراهنة فهو أحد أشكال التحليل والتفسير المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة، ويقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، وتتطلب معرفة المشاركين في الدراسة والظواهر التي ندرسها والأوقات التي نستعملها لجمع البيانات".

وسوف تستخدم الدراسة مصدرين أساسيين للمعلومات:

1. المصادر الثانوية: حيث سيتم معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.
2. المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة سيتم اللجوء إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة أداة رئيسة للبحث، صممت خصيصاً لهذا الغرض.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

يعرف مجتمع الدراسة بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من جميع موظفي وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، والبالغ عددهم (2814) حسب النشرة الإحصائية التابعة لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية للعام 2022م، حيث تم استخدام عينة عشوائية بسيطة عن طريق توزيع الاستبانة، وكان عدد الذين استجابوا (344) موظف.

المتغير	مستوى المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	222	64.5%
	إناث	122	35.5%
	المجموع	344	100%
الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	51	14.8%
	من 30 الى أقل من 40 سنة	136	39.5%
	من 40 الى أقل من 50 سنة	88	25.6%
	من 50 سنة فأكثر	69	20.1%
	المجموع	344	100%
	أقل من 10 سنوات	103	29.9%
سنوات الخبرة	من 10 سنوات - أقل من 15 سنة	131	38.1%
	من 15 سنة - أقل من 20 سنة	65	18.9%
	من 20 سنة فأكثر	45	13.1%
	المجموع	344	100%
	دبلوم فأقل	77	22.4%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	182	52.9%
	ماجستير	66	19.2%
	دكتوراة	19	5.5%
	المجموع	344	100%

المتغير	مستوى المتغير	العدد	النسبة المئوية
	المجموع	344	%100
مجال العمل	المجال الديني	231	%67.2
	المجال الوقفي	29	%8.4
	المجال المؤسسي	84	%24.4
	المجموع	344	%100
التصنيف الوظيفي	مصنف ومثبت	202	%58.7
	بطالة أوقاف	17	%4.9
	مقطوعة أوقاف	20	%5.8
	عقد	35	%10.2
	متطوع	68	%19.8
	أخرى	2	%0.6
	المجموع	344	%100

جدول رقم 1: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيراته

ثالثاً: أداة الدراسة

تم إعداد استبانة حول "واقع الثقافة التنظيمية وأثرها على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية" حيث ستتكون من أربعة محاور رئيسية:

1. المحور الأول: القيم التنظيمية والرؤية والرسالة والغايات الاستراتيجية لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية، ويتكون من 12 فقرة.

2. المحور الثاني: المعتقدات التنظيمية في محور إدارة الشؤون المؤسسية والأنشطة الإدارية، ويتكون من 14 فقرة.

3. المحور الثالث: المعتقدات التنظيمية في محور إدارة الشؤون الدينية، ويتكون من 13 فقرة.

4. المحور الرابع: المعتقدات التنظيمية في محور إدارة الأملاك الوقفية، ويتكون من 13 فقرة.

وتم استخدام سلم التقدير الخماسي في الاستبيان، وقد أعطيت الدرجات للاستجابات على النحو الآتي: (5) موافق بشدة، و(4) موافق، و(3) محايد، و(2) غير موافق، و(1) غير موافق بشدة، وقد وضع التقسيم التالي للمتوسطات الحسابية لتحديد الدرجة، حيث:

- (1.80-1.00) تدل على درجة موافقة ضعيفة جداً.
- (2.60-1.81) تدل على درجة موافقة ضعيفة.
- (3.40-2.61) تدل على درجة موافقة متوسطة.
- (4.20-3.41) تدل على درجة موافقة عالية.
- (5.00-4.21) تدل على درجة موافقة عالية جداً.

صدق الأداة:

تم التأكد من صدق الاستبيان بطريقة صدق المحتوى حيث عرضه على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة، وتم الأخذ بجميع ملاحظات المحكمين من حيث الحذف والإضافة والتعديل، ومدى مناسبة فقرات الأداة للمحاور.

ثبات الأداة:

تم التأكد من ثبات الاستبيان من خلال عينة استطلاعية من موظفي وزارة الأوقاف والشؤون الدينية والبالغ عددهم (30) موظف، وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول: القيم التنظيمية والرؤية والرسالة والغايات الاستراتيجية لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية	12	0.900
المحور الثاني: المعتقدات التنظيمية في محور إدارة الشؤون المؤسسية والأنشطة الإدارية	14	0.921
المحور الثالث: المعتقدات التنظيمية في محور إدارة الشؤون الدينية.	13	0.912
المحور الرابع: المعتقدات التنظيمية في محور إدارة الأملاك الوقفية	13	0.948
الاستبيان ككل	52	0.973

جدول رقم 2: معامل الثبات باستخدام (طريقة ألفا كرونباخ)

يتضح من الجدول (2) أن معامل الثبات للمحور الأول بلغ (0.900)، بينما بلغ معامل الثبات للمحور الثاني (0.921)، كما بلغ معامل الثبات للمحور الثالث (0.912)، أما معامل الثبات للمحور الرابع بلغ (0.948)، وبلغ الثبات الكلي للأداة (0.973)، وتعد هذه القيمة كافية لأغراض الدراسات في البحوث العلمية.

مراحل تطبيق الدراسة:

1. حصر وتحديد مجتمع الدراسة.
2. بناء وتصميم أداة الدراسة (الاستبيان) بالصورة الأولية.
3. القيام بإجراءات الصدق لأداة الدراسة من خلال عرضها على لجنة محكمين.
4. تجريب الأداة لغايات التحقق من ثباتها.
5. توزيع الاستبيانات وإعادتها من أجل جمع البيانات.
6. تحليل البيانات لاستخراج النتائج وجدولتها ومناقشتها.
7. استخراج الاستنتاجات والتوصيات.

الأساليب المستخدمة في المعالجة الإحصائية:

سيتم تفرغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)، وسيتم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.
2. المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري.
3. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
4. تحليل الانحدار الخطي (Linear Regression) لقياس أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها

الإجابة على أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما مدى توافر القيم التنظيمية والرؤية والرسالة والغايات الإستراتيجية لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية؟

وللإجابة عن هذا التساؤل تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للفقرات الخاصة بهذا المحور لاستجابات أفراد عينة الدراسة، حيث الجدول (3) يوضح ذلك:

• المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل فقرة من فقرات المحور الأول (القيم التنظيمية والرؤية والرسالة والغايات الاستراتيجية لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب الفقرات
1	القيم التنظيمية والرؤية والرسالة والغايات الاستراتيجية الخاصة بالوزارة واضحة ومعلنة ومنشورة للموظفين.	4.134	0.763	82.7%	1
2	تتسجم قيم الوزارة ورؤيتها ورسالتها وغايتها الاستراتيجية مع مواردها البشرية والمادية والمالية.	3.703	0.947	74.1%	8
3	قيادة الوزارة ملتزمة بتطبيق السياسات الدينية والوقفية الإدارية التي أعلنت عنها.	4.110	0.708	82.2%	2
4	نجحت الوزارة في صياغة المبادئ واللوائح والإجراءات والتعليمات والقوانين الملزمة لجميع المستويات الإدارية.	3.904	0.786	78.1%	5
5	تطبق الوزارة مبادئ الحوكمة الرشيدة (سيادة القانون، الشفافية، المساءلة، المشاركة وغيرها)	3.655	0.989	73.1%	9
6	تتبنى الوزارة قيم النزاهة ومبدأ الشفافية في تعيينات وتكليفات الوظائف الإشرافية.	3.531	1.078	70.6%	11

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب الفقرات
7	حققت الوزارة النتائج التي خططت لتحقيقها ضمن الخطة التشغيلية عام 2021م.	3.825	0.716	76.5%	6
8	تلتزم الوزارة بالبرامج والأنشطة والأهداف العامة التي تضعها لتحقيق غاياتها الاستراتيجية.	4.012	0.642	80.2%	3
9	حققت الوزارة مبدأ التكامل والشراكة وحشد الجهود بين الأقسام والدوائر والإدارات والوحدات المختلفة.	3.813	0.802	76.3%	7
10	تشارك الوزارة العاملين والمتعاملين في رسم السياسات والأهداف المستقبلية واتخاذ القرارات وتقييم العمليات والخدمات.	3.628	0.951	72.6%	10
11	رسخت الوزارة مبدأ الوحدة الوطنية والشراكة المجتمعية مع مختلف الجهات الرسمية والمؤسسات والجماعات والهيئات المحلية.	3.974	0.770	79.5%	4
12	لديك معرفة كافية بجميع الأدلة الإجرائية والتوجيهية والإرشادية والنماذج والسندات والسجلات ومؤشرات القياس المستخدمة بالوزارة.	3.375	0.997	67.5%	12
	الدرجة الكلية " القيم التنظيمية والرؤية والرسالة والغايات الاستراتيجية لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية	3.806	0.591	76.1%	عالية

جدول رقم 3: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاوزان النسبية لكل فقرة من فقرات المحور الاول (القيم التنظيمية والرؤية والرسالة والغايات الاستراتيجية لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية)

يتضح من الجدول (3): أن الفقرة الأولى (القيم التنظيمية والرؤية والرسالة والغايات الاستراتيجية الخاصة بالوزارة واضحة ومعلنة ومنشورة للموظفين) هي أهم فقرات هذا المحور حيث حصلت على أعلى وزن نسبي 86.7%،

وأما أقل فقرة فهي الفقرة الثانية عشر (لديك معرفة كافية بجميع الأدلة الإجرائية والتوجيهية والإرشادية والنماذج والسندات والسجلات ومؤشرات القياس المستخدمة بالوزارة) بوزن نسبي 67.5%، وبناءً على الوزن النسبي للمحور ككل الذي وصل إلى 76.1%؛ فإنه يتبين أن أفراد العينة المفحوصة يوافقون بدرجة عالية على توافر القيم التنظيمية والرؤية والرسالة والغايات الاستراتيجية لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية؛ وتعزى تلك النتيجة إلى تركيز الوزارة على بناء ثقافة تنظيمية تُشجع على الإبداع والابتكار، وتدفع باتجاه التعلم المتواصل والعمل ضمن الفريق الواحد، إضافة إلى وجود قيادة قادرة على وضع وصياغة التوجهات الإستراتيجية بالشراكة مع جميع قطاعات عمل الوزارة.

السؤال الثاني: ما المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون المؤسسية والأنشطة الإدارية؟

وللإجابة عن هذا التساؤل تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لل فقرات الخاصة بهذا المحور لاستجابات أفراد عينة الدراسة، حيث الجدول (4) يوضح ذلك:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل فقرة من فقرات المحور الأول (المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون المؤسسية والأنشطة الإدارية)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب الفقرات
1	يتميز الهيكل التنظيمي والوصف الوظيفي بوضوح المهام والأدوار والمسؤوليات.	3.851	0.845	77.0%	7
2	يساعد الهيكل التنظيمي للوزارة على سهولة الاتصال والتواصل بين قيادة الوزارة والموظفين.	3.959	0.811	79.2%	4
3	يسمح الهيكل التنظيمي للوزارة بالاتصال والتواصل في كل الاتجاهات (الأفقية-الرأسية-القطرية).	3.845	0.781	76.9%	8
4	يتم تنفيذ المهام الوظيفية بناءً على وصف وظيفي واضح بشكل كافٍ.	3.718	0.944	74.4%	10

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب الفقرات
5	يوجد تكافؤ في الوزارة بين السلطات والصلاحيات مع المهام والمسؤوليات المنوطة بموظفيها.	3.638	0.890	72.8%	12
6	تحرص الوزارة على ترسيخ بناء مؤسسي متكامل وفاعل.	4.110	0.687	82.2%	2
7	توفر الوزارة خدمات ذات جودة عالية وأكثر كفاءة وفاعلية تفوق توقعات متلقي الخدمة.	3.558	1.008	71.2%	14
8	الوزارة لديها التقنيات والأجهزة والمعدات والأنظمة الإلكترونية وشبكات اتصالات معلوماتية تواكب المستجدات التكنولوجية.	3.650	0.961	73.0%	11
9	تتجه الوزارة نحو التحول الإلكتروني في استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة.	4.041	0.747	80.8%	3
10	هناك تطور ملموس في الأداء المؤسسي والبناء التنظيمي لوزارة الأوقاف خلال الأعوام الثلاثة الأخيرة.	4.137	0.722	82.7%	1
11	تدعم الوزارة المبادرات الفردية والمجتمعية وتنمي روح الابتكار والإبداع الوظيفي لدى العاملين فيها.	3.782	0.908	75.6%	9
12	توجد في الوزارة منظومة رقابية قوية وفاعلة ترصد كافة الأخطاء والمخالفات والانحرافات والتجاوزات بصورة مهنية ومنهجية.	3.618	0.978	72.4%	13
13	نجحت قيادة الوزارة في التفاعل الدائم مع مختلف القطاعات الحكومية الرسمية.	3.959	0.745	79.2%	5

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب الفقرات
14	حسنت قيادة الوزارة الصورة الذهنية لدى مختلف فئات المجتمع من أفراد وشخصيات معنوية ومؤسسات دينية وهيئات أهلية.	3.936	0.807	78.7%	6
	الدرجة الكلية " المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون المؤسسية والأنشطة الإدارية"	3.844	0.600	76.9%	عالية

جدول رقم 4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل فقرة من فقرات المحور الأول (المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون المؤسسية والأنشطة الإدارية)

يتضح من الجدول (4): أن الفقرة العاشرة (هناك تطور ملموس في الأداء المؤسسي والبناء التنظيمي لوزارة الأوقاف خلال الأعوام الثلاثة الأخيرة) هي أهم فقرات هذا المحور حيث حصلت على أعلى وزن نسبي 82.7%، أما أقل فقرة هي الفقرة السابعة (توفر الوزارة خدمات ذات جودة عالية وأكثر كفاءة وفاعلية تفوق توقعات متلقي الخدمة) بوزن نسبي 71.2%، وبناءً على الوزن النسبي للمحور ككل الذي وصل إلى 76.9%؛ فإنه يتبين أن أفراد العينة المفحوصة يوافقون بدرجة عالية على وجود المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون المؤسسية والأنشطة الإدارية، وذلك مؤشر على دور التخطيط الإستراتيجي وعلاقته بأبعاد الأداء المؤسسي، وقدرة الوزارة على توفير الموارد المادية والبشرية الكفيلة بتقديم الخدمات بمهنية ودرجة من الكفاءة والفاعلية.

السؤال الثالث: ما المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون الدينية؟

ولإجابة عن هذا التساؤل تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للفقرات الخاصة بهذا المحور لاستجابات أفراد عينة الدراسة، حيث الجدول (5) يوضح ذلك:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل فقرة من فقرات المحور الثاني (المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون الدينية).

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب الفقرات
1	نجحت الوزارة في وضع رؤية بناء إنسان صالح دينياً وفكرياً ووطنياً واجتماعياً.	3.965	0.787	79.3%	7
2	تقوم العلاقة بين الوزارة والمؤسسات العامة والمراكز الدينية على أساس من التنسيق والتعاون والتكامل والشراكة الوطنية.	4.032	0.723	80.6%	5
3	تلتزم المؤسسات والمراكز الدينية تطبيق السياسات ذات العلاقة بالشؤون الدينية الصادرة عن الوزارة.	3.819	0.811	76.4%	11
4	تساهم الوزارة في تثبيت العقيدة الوسطية ومواجهة الانحرافات الفكرية وتركيز النفوس البشرية وعصمتها من الشبهات والشهوات.	4.189	0.627	83.8%	3
5	نجحت الوزارة في معالجة الظواهر المجتمعية والسلوكيات السلبية وفي تعزيز القيم والسلوكيات المجتمعية الإيجابية إلى مستوى مقبول	3.784	0.835	75.7%	12
6	ساهمت الوزارة بالنهوض برسالة المسجد في المجالات الدينية والعلمية والثقافية والاجتماعية.	4.003	0.754	80.1%	6
7	العناية بشؤون القرآن الكريم والسنة النبوية حفظاً وتفسيراً وتعليماً وتدريباً.	4.247	0.704	84.9%	1
8	نجحت الوزارة في العناية بشؤون الدعوة والوعظ والإرشاد والخطابة والتعليم الشرعي والتوجيه الإسلامي.	4.208	0.690	84.2%	2
9	نجحت الوزارة في الإشراف على المساجد وإعمارها والعناية بها والعمل على أن تؤدي رسالتها على أكمل وجه.	3.930	0.836	78.6%	9

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب الفقرات
10	أسهمت المسميات الوظيفية الجديدة (الشؤون الدينية والخدمات المسجدية) في تطوير الأداء الديني والدعوي في مجالاته الفكرية والثقافية والاجتماعية.	3.729	0.982	74.6%	13
11	ساهمت الوزارة في تطوير قدرات الخطباء والوعاظ والأئمة والعاملين في مجال الدعوة المسجدية والمجتمعية.	3.962	0.758	79.2%	8
12	باعتقاده تشكيل مجالس إدارة للمساجد سيساهم في تحسين البرامج والأنشطة المسجدية.	3.840	0.975	76.8%	10
13	ساهم تشكيل مجلس الاجتهاد الفقهي في إصدار الفتاوى والأحكام الشرعية في القضايا الفقهية المتعلقة بالشؤون العامة المستجدة	4.064	0.799	81.3%	4
	الدرجة الكلية " المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون الدينية "	3.983	0.552	79.7%	عالية

جدول رقم 5: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاوزان النسبية لكل فقرة من فقرات المحور الثاني (المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون الدينية)

يتضح من الجدول (5): أن الفقرة السابعة (العناية بشؤون القرآن الكريم والسنة النبوية حفظاً وتفسيراً وتعليماً وتدريباً) هي أهم فقرات هذا المحور حيث حصلت على أعلى وزن نسبي 84.9%، وأن أقل فقرة هو الفقرة العاشرة (أسهمت المسميات الوظيفية الجديدة (الشؤون الدينية والخدمات المسجدية) في تطوير الأداء الديني والدعوي في مجالاته الفكرية والثقافية والاجتماعية) بوزن نسبي 74.6%، وبناءً على الوزن النسبي للمحور ككل الذي وصل إلى 79.7%؛ فإنه يتبين أن أفراد العينة المفحوصة يوافقون بدرجة عالية على وجود المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون الدينية، وبالنظر إلى تلك النتيجة نجد أن الاهتمام بالقرآن الكريم ونشر علومه والارتقاء بالعمل الدعوي وتطوير وسائله، يأتي ضمن رؤية إستراتيجية ترسخ مسؤولية النهوض بالمستوى الديني في المجتمع الفلسطيني.

السؤال الرابع: ما المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الأملاك الوقفية؟

وللإجابة عن هذا التساؤل تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للفقرات

الخاصة بهذا المحور لاستجابات أفراد عينة الدراسة، حيث الجدول (6) يوضح ذلك:

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل فقرة من فقرات المحور الثالث (المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الأملاك الوقفية)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب الفقرات
1	تميزت الوزارة في إدارة الأملاك الوقفية برؤية عصرية مقاصدية تراعي الواقع.	3.760	0.823	75.2%	9
2	تتبنى الوزارة استراتيجية التغير والتنمية المستدامة للأملاك الوقفية.	3.836	0.760	76.7%	6
3	حيث الوزارة ثقافة الأوقاف الخيرية بأنواعها العامة والخاصة.	3.933	0.705	78.7%	1
4	ساهمت الوزارة في حماية أعيان الأوقاف والمحافظة عليها وتعميرها وتنميتها.	3.883	0.734	77.7%	2
5	وضعت الوزارة الخطط والبرامج اللازمة لاستثمار الأموال والأملاك الوقفية	3.746	0.797	74.9%	10
6	نجحت الوزارة في إقامة المشروعات الاستثمارية الخاصة بتنمية أموال الوقف.	3.692	0.806	73.8%	13
7	تقوم الوزارة باستثمار الأملاك والأموال الوقفية المنقولة وغير المنقولة بما يحقق مصلحة الوقف.	3.739	0.763	74.8%	11
8	عززت الوزارة إشرافها على جميع المقابر والأراضي التي أوقف لدفن الموتى أو خصصت لذلك.	3.809	0.842	76.2%	5

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب الفقرات
9	تتولى الوزارة مراقبة أعمال المتولين الخاصين ومحاسبتهم والتأكد من عدم وقوع أي مخالفة أو تقصير.	3.700	0.771	74.0%	12
10	تلتزم الوزارة بأحكام الشريعة الإسلامية في جميع تصرفاتها في الأموال الوقفية واستثماراتها.	3.886	0.781	77.7%	3
11	باعتقاداتك الوزارة قادرة على مراعاة شروط الواقفين بموجب قاعدة نص الواقف كنص الشارع.	3.781	0.744	75.6%	7
12	باعتقاداتك الوزارة قادرة على تحقيق أهداف الوقف في تنمية المجتمع في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية والصحية وغيرها.	3.855	0.722	77.1%	4
13	نجحت في استقطاب صور أوقاف مستحدثة سواء الأوقاف النقدية والأوقاف العينية المنقولة وأوقاف الحقوق والمنافع.	3.779	0.731	75.6%	8
	الدرجة الكلية " المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الأملاك الوقفية"	3.800	0.603	76.0%	عالية

جدول رقم 6: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاوزان النسبية لكل فقرة من فقرات المحور الثالث (المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الأملاك الوقفية)

يتضح من الجدول (6): أن الفقرة الثالثة (أحييت الوزارة ثقافة الأوقاف الخيرية بأنواعها العامة والخاصة) هي أهم فقرات هذا المحور حيث حصلت على أعلى وزن نسبي 78.7%، وأن أقل فقرة هو الفقرة السادسة (نجحت الوزارة في إقامة المشروعات الاستثمارية الخاصة بتنمية أموال الوقف) بوزن نسبي 73.8%، وبناءً على الوزن النسبي للمحور ككل الذي وصل إلى 76%؛ فإنه يتبين أن أفراد العينة المفحوصة يوافقون بدرجة عالية على وجود المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الأملاك الوقفية وتعزى تلك النتيجة إلى تحقيق مقاصد التشريع في مجال إدارة الأموال الوقفية، وحل الإشكاليات الإدارية والاستثمارية والفنية التي يعاني منها الوقف ومساندة جهود الوزارة بإنشاء المشاريع الاستثمارية، إضافة إلى إطلاق مشروع صندوق الوقف النقدي الذي يهدف إلى إتاحة الفرصة

للمواطنين من كافة الفئات للمساهمة في عملية الوقف في المجتمع، وذلك ضمن خطتها لإحياء ثقافة الوقف في المجتمع الفلسطيني.

السؤال الخامس: ما واقع الثقافة التنظيمية في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية؟

وللإجابة عن هذا التساؤل تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للمحاور الخاصة بالثقافة التنظيمية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، حيث الجدول (7) يوضح ذلك:

م	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب الفقرات
1	المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون المؤسسية والأنشطة الإدارية	3.844	0.600	76.9%	2
2	المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون الدينية	3.983	0.552	79.7%	1
3	المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الأملاك الوقفية	3.800	0.603	76.0%	3
	الدرجة الكلية " الثقافة التنظيمية "	3.876	0.585	77.5%	عالية

جدول رقم 7: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل محور من محاور الثقافة التنظيمية

يتضح من الجدول (7): أن المحور الثاني (المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون الدينية) هي أهم محاور الثقافة التنظيمية حيث حصلت على أعلى وزن نسبي 79.7%، وأن أقل محور هو المحور الثالث (المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الأملاك الوقفية) بوزن نسبي 76%، وبناءً على الوزن النسبي للمجال ككل الذي وصل إلى 77.5%؛ فإنه يتبين أن أفراد العينة المفحوصة يوافقون بدرجة عالية على واقع الثقافة التنظيمية في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، وفي هذا الإطار، يتضح جلياً أن الثقافة التنظيمية ترتبط بجميع مجالات عمل الوزارة (المؤسسية، الدينية، الوقفية) بدرجة مرتفعة مما يعزز الاستمرار بالاهتمام بالثقافة التنظيمية؛ لبناء ثقافة قوية تؤثر على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي.



شكل رقم 1: واقع الثقافة التنظيمية في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية

يشير واقع الثقافة التنظيمية في وزارة الأوقاف إلى توفير قيم وأهداف مشتركة وهو أمر ليس هيناً، فقليلاً ما نجد المؤسسات تهتم بإيجاد مثل هذا المناخ التنظيمي، لذلك فإن تركيز الجهود الإدارية على الجوانب السلوكية أدى لخلق ثقافة تنظيمية مشتركة.

ويعتبر عنصراً هاماً من عناصر الإبداع إضافةً للتفكير الإستراتيجي والقدرة على وضع خطط مستقبلية للتطور والتغيير، فلو تركزت الجهود الإدارية على الجوانب السلوكية التي تهدف إلى إحداث الثقافة المؤسسية لأمكن إنجاز وتعزيز خطوات مهمة إضافية على طريق التطوير الإداري والسلوكي القائم على تحسين العلاقات الإنسانية في بيئة العمل.

اختبار الفرضيات

• الفرضية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون المؤسسية والأنشطة على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية.

للتعرف على ما إذا كانت هناك أثر ذات دلالة إحصائية للمعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون المؤسسية والأنشطة على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط، وإيجاد معادلة تربط بينهما، وجاءت النتائج كما يلي:

أثر المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون المؤسسية والأنشطة على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي

المتغير	قيمة المعامل	قيمة T	القيمة الاحتمالية	R^2 للنموذج
المقدار الثابت	0.551	5.187	0.000	0.737
المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون المؤسسية	0.847	31.000	0.000	

جدول رقم 8: أثر المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون المؤسسية والأنشطة على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي

** القيمة الاحتمالية دالة إحصائياً عند $\alpha \leq 0.01$ * القيمة الاحتمالية دالة إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$

تبين من جدول رقم (8) أن القيمة الاحتمالية للمتغير المستقل (المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون المؤسسية) تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05، مما يعني أن (المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون المؤسسية) تؤثر على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي، وهذا يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لأثر المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون المؤسسية والأنشطة على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي، ويمكن صياغة معادلة الانحدار في الصورة التالية:

المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون المؤسسية = $0.551 + (0.847 * \text{كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي})$.

وهذا يعني أنه عند زيادة المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون المؤسسية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي ذلك إلى زيادة كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي بمقدار 0.847.

• الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون الدينية على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية.

للتعرف على ما إذا كانت هنالك أثر ذات دلالة إحصائية للمعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون الدينية على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط، وإيجاد معادلة تربط بينهما، وجاءت النتائج كما يلي:

أثر المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون الدينية على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي

المتغير	قيمة المعامل	قيمة T	القيمة الاحتمالية	R^2 للنموذج
المقدار الثابت	0.614	3.975	0.000	0.558
المعتقدات التنظيمية في إدارة الشؤون الدينية	0.801	20.851	0.000	

جدول رقم 9: أثر المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون الدينية على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي

* القيمة الاحتمالية دالة إحصائياً عند $\alpha \leq 0.01$ * القيمة الاحتمالية دالة إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$

تبين من جدول (9) أن القيمة الاحتمالية للمتغير المستقل (المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون الدينية) تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05، مما يعني أن (المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون الدينية) تؤثر على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي، وهذا يعني وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لأثر المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون الدينية على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي، ويمكن صياغة معادلة الانحدار في الصورة التالية:

المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون الدينية = $0.614 + (0.801 * \text{كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي})$.

وهذا يعني أنه عند زيادة المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون الدينية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي ذلك إلى زيادة كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي بمقدار 0.801.

• الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الأملاك الوقفية على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية.

للتعرف على ما إذا كانت هناك أثر ذات دلالة إحصائية للمعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الأملاك الوقفية على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط، وإيجاد معادلة تربط بينهما، وجاءت النتائج كما يلي:

المتغير	قيمة المعامل	قيمة T	القيمة الاحتمالية	R ² للنموذج
المقدار الثابت	1.215	8.298	0.000	0.483
المعتقدات التنظيمية في إدارة الأملاك الوقفية	0.682	17.919	0.000	

جدول رقم 10: أثر المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الأملاك الوقفية على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي

** القيمة الاحتمالية دالة إحصائياً عند $\alpha \leq 0.01$ * القيمة الاحتمالية دالة إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$

تبين من جدول (10) أن القيمة الاحتمالية للمتغير المستقل (المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الأملاك الوقفية) تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05، مما يعني أن (المعتقدات التنظيمية في مجال أداء إدارة الأملاك الوقفية) تؤثر على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي، وهذا يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لأثر المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الأملاك الوقفية على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي، ويمكن صياغة معادلة الانحدار في الصورة التالية:

المعتقدات التنظيمية في إدارة الأملاك الوقفية = $1.215 + (0.682 * \text{كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي})$.

وهذا يعني أنه عند زيادة المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الأملاك الوقفية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي ذلك إلى زيادة كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي بمقدار 0.682.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

1. أن أفراد العينة المفحوصة يوافقون بدرجة عالية على توافر القيم التنظيمية والرؤية والرسالة والغايات الاستراتيجية لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية، حيث بلغ الوزن النسبي 76.1%.
2. أن أفراد العينة المفحوصة يوافقون بدرجة عالية على وجود إدارة الشؤون المؤسسية والأنشطة الإدارية، حيث بلغ الوزن النسبي 76.9%.
3. أن أفراد العينة المفحوصة يوافقون بدرجة عالية على وجود المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون الدينية، حيث بلغ الوزن النسبي 79.7%.
4. أن أفراد العينة المفحوصة يوافقون بدرجة عالية على وجود المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الأملاك الوقفية، حيث بلغ الوزن النسبي 76%.
5. وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لأثر المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون المؤسسية على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي، وهذا يعني عند زيادة المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون المؤسسية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي ذلك إلى زيادة كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي بمقدار 84.7%.
6. وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لأثر المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون الدينية على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي، وهذا يعني عند زيادة المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون الدينية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي ذلك إلى زيادة كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي بمقدار 68.2%.
7. وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لأثر المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الأملاك الوقفية على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي، وهذا يعني عند زيادة المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الأملاك الوقفية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي ذلك إلى زيادة كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي بمقدار 68.2%.

ثانياً: التوصيات:

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة، نوصي بما يلي: -

1. التأكيد على أهمية وضوح الأدلة الإرشادية والتوجيهية وتعريف الموظفين باللوائح والقوانين، وإمكانية إعداد دليل إرشادي شامل لتعزيز متابعة الالتزام.
2. رفع مستوى تقديم الخدمات وتطويرها بما يلبي احتياجات متلقي الخدمة وتحسين جودتها للوصول لخدمات حكومية أكثر كفاءة وفعالية.
3. تطوير رسالة المسجد وتوعية العاملين بالمسؤولية الكاملة في بيان أهميته وقيمه وتطوير رسالته بما يخدم مبادئ الإسلام الحنيف وتعزيز قيم الوسطية والاعتدال.
4. ضرورة وضع إستراتيجية لتطوير صيغ الاستثمار وتنمية القدرات والكفاءات الإدارية وتطوير أداء القائمين على استثمار أموال الوقف وفق أسس ومعايير سليمة.
5. دعم وتعزيز ثقافة تنظيمية قوية قائمة على الجودة والتحسين المستمر، في ضوء قيم الوزارة ومسؤولياتها الاجتماعية.

قائمة الجداول

- جدول رقم 1: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغيراته 11
- جدول رقم 2: معامل الثبات باستخدام (طريقة ألفا كرونباخ) 12
- جدول رقم 3: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاوزان النسبية لكل فقرة من فقرات المحور الاول (القيم التنظيمية والرؤية والرسالة والغايات الاستراتيجية لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية) 15
- جدول رقم 4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاوزان النسبية لكل فقرة من فقرات المحور الاول (المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون المؤسسية والأنشطة الإدارية) 18
- جدول رقم 5: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاوزان النسبية لكل فقرة من فقرات المحور الثاني (المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون الدينية) 20
- جدول رقم 6: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاوزان النسبية لكل فقرة من فقرات المحور الثالث (المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الأملاك الوقفية) 22
- جدول رقم 7: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاوزان النسبية لكل محور من محاور الثقافة التنظيمية 23
- جدول رقم 8: أثر المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون المؤسسية والأنشطة على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي 25
- جدول رقم 9: أثر المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون الدينية على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي 26
- جدول رقم 10: أثر المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الأملاك الوقفية على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي 27

الاستبيان

رأيك يزيد من جودة الأداء

الأخ/ ت الفاضل/ة حفظكم الله ورعاكم،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

بداية نهديك عاطر تحياتنا، ويطيب لنا أن نضع بين أيديكم الاستبيان التالي الذي تم تصميمه للتعرف على " واقع الثقافة التنظيمية في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية وأثرها في كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي بالوزارة)، وذلك لمعرفة الجوانب التي تحتاج إلى بذل المزيد من الجهود بهدف تحسين وتطوير مستوى الخدمات سواء المتعلقة بالشؤون الدينية الشرعية وما يتعلق بالمساجد أو غيرها من الشؤون الإدارية والمالية والهندسية أو بالجوانب الاجتماعية بشكل يتماشى مع احتياجات المستفيدين من خدماتها وتوقعاتهم المستقبلية. لذا كلنا أمل من حضراتكم التكرم بالإجابة على فقرات الاستبيان بدقة وموضوعية، بعد قراءة كل فقرة من فقرات الاستبيان قراءة متأنية وذلك بوضع علامة (✓) في الخانة التي توضح عن موافقتكم عليها، مع التأكيد على أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم.

مع التأكيد لحضراتكم أن الإجابة على جميع الأسئلة المطروحة ضمن هذا القائمة لأغراض قياس واقع الثقافة التنظيمية في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية وأثرها في كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي بالوزارة وأن إجاباتكم ستكون محاطة بالسرية الكاملة ولن تستعمل إلا لهذا الغرض.

شكرا لتعاونكم وحسن استجابتكم،

وزارة الأوقاف

وحدة التخطيط وتطوير الأداء المؤسسي

المجال الأول: البيانات الشخصية والوظيفية الخاصة بالمجيبين (البيانات الديموغرافية)

يرجى التفضل بوضع إشارة (✓) أمام الإجابة التي ترونها مناسبة لكل سؤال مما يأتي:

<u>الجنس</u>	<u>الفئة العمرية</u>	<u>المؤهل العلمي</u>	<u>التخصص العلمي</u>
☐ ذكر ☐ أنثى	☐ أقل من 30 عام ☐ من 30 – فأقل من 40 عام ☐ من 40 – فأقل من 50 عام ☐ من 50 عام فأكثر	☐ دبلوم فأقل ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐ أخرى- حددها.....	
<u>سنوات الخبرة</u>	<u>المسمى الوظيفي</u>	<u>مجال العمل</u>	<u>التصنيف الوظيفي</u>
☐ أقل من 10 سنة ☐ من 10 - فأقل من 15 عام ☐ من 15 - فأقل من 20 عام ☐ من 20 عام فأكثر		☐ المجال الديني. ☐ المجال الوقفي. ☐ المجال المؤسسي	☐ مصنف ومثبت ☐ بطالة أوقاف ☐ مقطوعة أوقاف ☐ عقد ☐ متطوع ☐ أخرى- حددها.....

يرجى التفضل بوضع إشارة (✓) أمام العبارة التي ترونها مناسبة وتمثل رأيكم وقناعتكم الشخصية لكل سؤال مما يأتي:						
م	الفقرة	درجة الموافقة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المحور الاول: القيم التنظيمية والرؤية والرسالة والغايات الاستراتيجية لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية.						
	القيم التنظيمية والرؤية والرسالة والغايات الاستراتيجية الخاصة بالوزارة واضحة ومعلنة ومنشورة للموظفين.					
	تتسجم قيم الوزارة ورؤيتها ورسالتها وغايتها الاستراتيجية مع مواردها البشرية والمادية والمالية.					
	قيادة الوزارة ملتزمة بتطبيق السياسات الدينية والوقفية الإدارية التي أعلنت عنها.					
	نجحت الوزارة في صياغة المبادئ واللوائح والإجراءات والتعليمات والقوانين الملزمة لجميع المستويات الإدارية.					
	تطبق الوزارة مبادئ الحوكمة الرشيدة (سيادة القانون، الشفافية، المساءلة، المشاركة وغيرها)					
	تتبنى الوزارة قيم النزاهة ومبدأ الشفافية في تعيينات وتكليفات الوظائف الإشرافية.					
	حققت الوزارة النتائج التي خططت لتحقيقها ضمن الخطة التشغيلية عام 2021م.					
	تلتزم الوزارة بالبرامج والأنشطة والأهداف العامة التي تضعها لتحقيق غاياتها الاستراتيجية.					
	حققت الوزارة مبدأ التكامل والشراكة وحشد الجهود بين الأقسام والدوائر والإدارات والوحدات المختلفة.					
	تشارك الوزارة العاملين والمتعاملين في رسم السياسات والأهداف المستقبلية واتخاذ القرارات وتقييم العمليات والخدمات.					
	رسخت الوزارة مبدأ الوحدة الوطنية والشراكة المجتمعية مع مختلف الجهات الرسمية والمؤسسات والجماعات والهيئات المحلية.					
	لديك معرفة كافية بجميع الأدلة الإجرائية والتوجيهية والإرشادية والنماذج والسندات والسجلات ومؤشرات القياس المستخدمة بالوزارة.					
المحور الثاني: المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الشؤون المؤسسية والأنشطة الإدارية						
	يتميز الهيكل التنظيمي والوصف الوظيفي بوضوح المهام والأدوار والمسؤوليات.					
	يساعد الهيكل التنظيمي للوزارة على سهولة الاتصال والتواصل بين قيادة الوزارة والموظفين.					
	يسمح الهيكل التنظيمي للوزارة بالاتصال والتواصل في كل الاتجاهات (الأفقية-الرأسية-القطرية).					

يرجى التفضل بوضع إشارة (✓) أمام العبارة التي ترونها مناسبة وتمثل رأيكم وقناعتكم الشخصية لكل سؤال مما يأتي:

م	الفقرة	درجة الموافقة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	يتم تنفيذ المهام الوظيفية بناءً على وصف وظيفي واضح بشكل كافي.					
	يوجد تكافؤ في الوزارة بين السلطات والصلاحيات مع المهام والمسؤوليات المنوطة بموظفيها.					
	تحرص الوزارة على ترسيخ بناء مؤسسي متكامل وفاعل.					
	توفر الوزارة خدمات ذات جودة عالية وأكثر كفاءة وفاعلية تفوق توقعات متلقي الخدمة.					
	الوزارة لديها التقنيات والأجهزة والمعدات والأنظمة الالكترونية وشبكات اتصالات معلوماتية تواكب المستجدات التكنولوجية.					
	تتجه الوزارة نحو التحول الإلكتروني في استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة.					
	هناك تطور ملموس في الأداء المؤسسي والبناء التنظيمي لوزارة الأوقاف خلال الأعوام الثلاثة الأخيرة.					
	تدعم الوزارة المبادرات الفردية والمجتمعية وتنمي روح الابتكار والإبداع الوظيفي لدى العاملين فيها.					
	توجد في الوزارة منظومة رقابية قوية وفاعلة ترصد كافة الأخطاء والمخالفات والانحرافات والتجاوزات بصورة مهنية ومنهجية.					
	نجحت قيادة الوزارة في التفاعل الدائم مع مختلف القطاعات الحكومية الرسمية.					
	حسنّت قيادة الوزارة الصورة الذهنية لدى مختلف فئات المجتمع من أفراد وشخصيات معنوية ومؤسسات دينية وهيئات أهلية.					
المحور الثالث: المعتقدات التنظيمية في مجال أداء الشؤون الدينية.						
	نجحت الوزارة في بناء إنسان صالح دينياً وفكرياً ووطنياً واجتماعياً.					
	تقوم العلاقة بين الوزارة والمؤسسات العامة والمراكز الدينية على أساس من التنسيق والتعاون والتكامل والشرابة الوطنية.					
	تلتزم المؤسسات والمراكز الدينية تطبيق السياسات ذات العلاقة بالشؤون الدينية الصادرة عن الوزارة					
	تساهم الوزارة في تثبيت العقيدة الوسطية ومواجهة الانحرافات الفكرية وتزكية النفوس البشرية وعصمتها من الشبهات والشهوات.					

يرجى التفضل بوضع إشارة (✓) أمام العبارة التي ترونها مناسبة وتمثل رأيكم وقناعتكم الشخصية لكل سؤال مما يأتي:

م	الفقرة	درجة الموافقة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	نجحت الوزارة في معالجة الظواهر المجتمعية والسلوكيات السلبية وفي تعزيز القيم والسلوكيات المجتمعية الإيجابية.					
	ساهمت الوزارة بالنهوض برسالة المسجد في المجالات الدينية والعلمية والثقافية والاجتماعية.					
	تميزت الوزارة في العناية بشؤون القرآن الكريم والسنة النبوية حفظاً وتفسيراً وتعليماً وتدريباً.					
	نجحت الوزارة في العناية بشؤون الدعوة والوعظ والإرشاد والخطابة والتعليم الشرعي والتوجيه الإسلامي.					
	تُعد الوزارة أدوات تقييم بشكل مستمر لقياس رضا الجمهور عن برامج وأنشطة الدعوة والإرشاد.					
	نجحت الوزارة في الإشراف على المساجد وإعمارها والعناية بها والعمل على أن تؤدي رسالتها على أكمل وجه.					
	أسهمت المسميات الوظيفية الجديدة (الشؤون الدينية والخدمات المسجدية) في تطوير الأداء الديني والدعوي في مجالاته الفكرية والثقافية والاجتماعية.					
	ساهمت الوزارة في تطوير قدرات الخطباء والوعاظ والأئمة والعاملين في مجال الدعوة المسجدية والمجتمعية.					
	حققت الوزارة تقدماً في الإشراف على شؤون الحج والعمرة ووضعت التعليمات اللازمة لتطوير خدمات الحجاج والمعتمرين.					
	باعتمادك تشكيل مجالس إدارة للمساجد سيساهم في تحسين البرامج والأنشطة المسجدية.					
	ساهم تشكيل مجلس الاجتهاد الفقهي في إصدار الفتاوى والأحكام الشرعية في القضايا الفقهية المتعلقة بالشؤون العامة المستجدة					
المحور الرابع: المعتقدات التنظيمية في مجال إدارة الأملاك الوقفية.						
	تميزت الوزارة في إدارة الأملاك الوقفية برؤية عصرية مقاصدية تراعي الواقع.					
	تتبنى الوزارة استراتيجية التغير والتنمية المستدامة للأملاك الوقفية.					
	أحييت الوزارة ثقافة الأوقاف الخيرية بأنواعها العامة والخاصة.					
	ساهمت الوزارة في حماية أعيان الأوقاف والمحافظة عليها وتعميرها وتنميتها.					

يرجى التفضل بوضع إشارة (✓) أمام العبارة التي ترونها مناسبة وتمثل رأيكم وقناعتكم الشخصية لكل سؤال مما يأتي:

م	الفقرة	درجة الموافقة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	وضعت الوزارة الخطط والبرامج اللازمة لاستثمار الأموال والأموال الوقفية					
	نجحت الوزارة في إقامة المشروعات الاستثمارية الخاصة بتنمية أموال الوقف.					
	تقوم الوزارة باستثمار الأموال والأموال الوقفية المنقولة وغير المنقولة بما يحقق مصلحة الوقف.					
	حصرت الوزارة كافة الحجج الوقفية الصادرة عن المحاكم الشرعية.					
	عززت الوزارة إشرافها على جميع المقابر والأراضي التي أوقف لدفن الموتى أو خصصت لذلك.					
	تتولى الوزارة مراقبة أعمال المتولين الخاصين ومحاسبتهم والتأكد من عدم وقوع أي مخالفة أو تقصير.					
	تلتزم الوزارة بأحكام الشريعة الإسلامية في جميع تصرفاتها في الأموال الوقفية واستثماراتها.					
	باعتقادك الوزارة قادرة على مراعاة شروط الواقفين بموجب قاعدة نص الواقف كنص الشارع.					
	باعتقادك الوزارة قادرة على تحقيق أهداف الوقف في تنمية المجتمع في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية والصحية وغيرها.					
	نجحت في استقطاب صور أوقاف مستحدثة سواء الأوقاف النقدية والأوقاف العينية المنقولة وأوقاف الحقوق والمنافع.					

نصائح عامة ترغبون في إيصالها للوزارة:

.....

.....

.....

.....

اذكر مقترحات من وجهة نظرك لدعم الثقافة التنظيمية بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية؟؟

.....

.....

.....

اذكر مقترحات من وجهة نظرك لدعم فاعلية أداء الموارد البشرية بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية؟

.....

.....

.....



وزارة الأوقاف والشؤون الدينية- غزة

بريد إلكتروني: Plan.wakf@gmail.com

تليفون: 08- 2801820

فاكس: 08- 2801830
