

أثر هندسة التفكير بالقبعات الست

على الأداء الوظيفي

دراسة استطلاعية في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

م. م. هاني احمد حسين الحرباوي

المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

الملخص:

يعد مدخل هندسة التفكير بالقبعات الست من احدث المفاهيم الإدارية المعاصرة التي تركز العملية الإبداعية من خلالها على نمط التفكير عند الفرد وأسلوب تعامله العقلي والفكري مع مجريات الأحداث داخل بيئة العمل مما ينعكس على الأداء الوظيفي للموظفين وجودة أدائهم وإبداعاتهم والتميز في المنظمة المبحوثة. عليه سعى الباحث من خلال تقديم الإطار المفاهيمي للبحث إلى بيان مفهوم القبعات الست وأهميتها ومفهوم الأداء الوظيفي وأهميته بالنسبة إلى المنظمات والإطار التطبيقي الذي تضمن وصف أفراد العينة المبحوثة (المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى)، وتشخيص متغيرات البحث وبيان علاقات الارتباط والتأثير بين كل من هندسة التفكير بالقبعات الست والأداء الوظيفي، وبشكل عام.

بوابة البحث

لقد ادركت العديد من المنظمات حقيقة مهمة لا يمكن أن تتغاضى عنها وهي أن القيمة الحقيقية لها لا تتمثل برأس مالها المادي فحسب، وانما برأس مالها الفكري والتقنيات الحديثة المنبثقة منه ايضاً، وكنتيجة حتمية للتغير المتسارع لبيئة العمل المعاصرة، بات من الضروري تبني احدث التقنيات المستعملة لتحقيق الاداء المتميز للمنظمات ولأعمالها وانشطتها وعلى كافة المستويات، وكنتيجة للحاجة الماسة لرفع مستوى الاداء للموظفين وتنمية الابداع لديهم، كان لابد من التوجه نحو هندسة التفكير بالقبعات الست التي تولد الافكار الجديدة والقادرة على الارتقاء بنوعية وكفاءة التفكير والاداء واحداث التغيير والتطوير فيه والمساهمة الفاعلة في الوصول الى الهدف الاساسي للمنظمة.

عليه فقد جاء هذا البحث كمحاولة للتوصل الى معرفة اثر هندسة التفكير بالقبعات الست على الاداء الوظيفي للمنظمة المبحوثة من خلال تشجيع التفكير المتوازي وتنظيم المعلومات استنادا الى استراتيجية القبعات الست للتفكير ووصولاً الى الاداء الاكثر تميزاً وابداعاً.

الفصل الاول

الاطار العام للبحث

أولاً: مشكلة البحث:

تبقى المنظمات تعترضها المواقف والظروف في ميدان عملها دون الاخذ بالاعتبار الدور البارز لمهارات التفكير التي باتت من الضروري التركيز عليها كمهارات حاكمية لإمكانية تحقيق النجاح في تلك المنظمات، وهذا ما يؤشر لدينا ضرورة الاهتمام بمدخل التفكير الابداعي وتوجيه التفكير نحو تحقيق الاهداف المنظمة، ويعد ذلك حقيقة شاملة للمنظمات العالمية كافة ولكن السؤال الذي يطرح نفسه هل لدى المجتمع المبحوث تصور واضح عن مفهوم القبعات الست وكيفية تحسين الاداء ؟

وهذا ما حاول الباحث التحقق منه بوصفه مشكلة بحثية عبرت عنها مجموعة من التساؤلات وعلى النحو الاتي:

1. إلى أي مدى تتوافر مهارات التفكير الإبداعي المتوازي والتي يطلق عليها بهندسة التفكير بالقبعات الست لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى وامكانية تحسين ادائهم الوظيفي؟
2. علاقة هندسة التفكير بالقبعات الست على الأداء الوظيفي للمديرية العامة للتربية في محافظة نينوى؟
3. تأثير هندسة التفكير بالقبعات الست على الأداء الوظيفي للمديرية العامة للتربية في محافظة نينوى؟

ثانياً: اهمية البحث

تتمثل اهمية البحث بالجوانب الاتية:

1. إن دراسة هندسة التفكير بالقبعات الست تعد من المفاهيم الادارية الحديثة اذ لم يتم استعماله على حد علم الباحث من قبل في مجال عمله.
2. واغناء المكتبة بهذا البحث والاستفادة منها مستقبلاً في تطوير العمل في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى فضلاً عن استعمال هذا المفهوم من قبل العاملين في المديرية سيؤدي الى رفع مستوى الاداء لديهم وتحسن مستوى ادائهم اذا ما تم استعمال هذه الاداة بصورة صحيحة.
3. تسليط الضوء على الوسائل الحديثة في تنمية التفكير وتحسن الاداء وهو جانب مهم في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى لتحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين.

دراسات تربوية

أثر هندسة التفكير بالقبعات الست على الأداء الوظيفي - دراسة استطلاعية في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

4. في هذا البحث اداتان موضوعية فضلاً عن الحل لدى العاملين في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى.

5. من الضروري طرح افكار جديدة للموظفين والعاملين ومعرفة مشاكلهم وايجاد الحلول لها لمساعدتهم على الاداء.

ثالثاً: هدف البحث:

يتجسد الهدف الرئيسي للبحث في التعرف اثر هندسة التفكير (القبعات) على الاداء الوظيفي والذي تنفرع منه الاهداف الآتية :

1. التعرف على متغيرات البحث من خلال وصف وتشخيص متغيرات البحث.
2. التعرف على العلاقة بين هندسة التفكير (القبعات) والاداء الوظيفي مجتمعة .
3. التعرف على العلاقة بين كل اداة على حدا لهندسة التفكير (القبعات) والاداء الوظيفي.
4. التعرف على اثر هندسة التفكير (القبعات) والاداء الوظيفي مجتمعة.
5. التعرف على اثر كل اداة على حدا لهندسة التفكير (القبعات) والاداء الوظيفي.

رابعاً: حدود البحث

يمكن تقسيم حدود هذا البحث إلى:

- 1- الحدود الموضوعية : اقتصرت تلك الحدود على التوجه نحو القبعات الست كمهارات فكرية حاکمة وأثرها في الاداء الوظيفي للمنظمة المبحوثة.
- 2- الحدود الزمنية : تمتد الحدود الزمنية للبحث بموظفين المديرية ممن لا تقل خدمتهم عن خمس سنوات ولا تزيد على ثلاثين سنة للعام (2011 / 2012) م.
- 3- الحدود المكانية : تتمثل الحدود المكانية للبحث بالمديرية العامة للتربية في محافظة نينوى.
- 4- الحدود البشرية: وتتمثل بالأشخاص الذين تم توزيع استمارات الاستبيان عليهم والتي بلغت (44) استمارة وشملت العناصر التخصصية الإدارية والتربوية في المديرية.

خامساً: فرضيات البحث

بهدف تحقيق أهداف البحث والتصدي للتساؤلات المطروحة في مشكلته، فقد تبني هذا البحث الفرضيتين الأساسيتين الآتيتين والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها وكالاتي:

-الفرضية الرئيسية الأولى:

هناك علاقة ارتباط معنوية بين هندسة التفكير بالقبعات الست والأداء الوظيفي.

ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

- هناك علاقة ارتباط معنوية بين القبة البيضاء والأداء الوظيفي.

- هناك علاقة ارتباط معنوية بين القبة الحمراء والأداء الوظيفي.

دراسات تربوية

أثر هندسة التفكير بالقبعات الست على الأداء الوظيفي - دراسة استطلاعية في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

- هناك علاقة ارتباط معنوية بين القبعة السوداء والأداء الوظيفي.
- هناك علاقة ارتباط معنوية بين القبعة الصفراء والأداء الوظيفي.
- هناك علاقة ارتباط معنوية بين القبعة الخضراء والأداء الوظيفي.
- هناك علاقة ارتباط معنوية بين القبعة الزرقاء والأداء الوظيفي.
- الفرضية الرئيسية الثانية:

هناك علاقة اثر معنوية بين هندسة التفكير بالقبعات الست والأداء الوظيفي

- ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:
- هناك علاقة اثر معنوية بين القبعة البيضاء والأداء الوظيفي.
 - هناك علاقة اثر معنوية بين القبعة الحمراء والأداء الوظيفي.
 - هناك علاقة اثر معنوية بين القبعة السوداء والأداء الوظيفي.
 - هناك علاقة اثر معنوية بين القبعة الصفراء والأداء الوظيفي.
 - هناك علاقة اثر معنوية بين القبعة الخضراء والأداء الوظيفي.
 - هناك علاقة اثر معنوية بين القبعة الزرقاء والأداء الوظيفي.

سادساً: تحديد المصطلحات:

1. هندسة التفكير بالقبعات الست: عرفه (إبراهيم، 2005) أداة تفكير فعالة تشجع التفكير المتوازي وتوفر برنامج تدريبي يمنح متلقيه المعرفة والمهارة لاستخدامه والاستفادة منه فالقبعات ليست قبعات حقيقية وإنما عملية وهمية. (إبراهيم، 2005: 67).
2. الاداء: عرفه (البعلبكي، 2006) الى الاداء تأدية او القيام بعمل ما او سلوك . (البعلبكي، 2006، 473)
3. الأداء الوظيفي: عرفه (هلال، 1999) على أنه "المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة إلى تحقيقها داخل المنظمة. (هلال، 1999، 12).

الفصل الثاني

الإطار المفاهيمي للقبعات الست (6Hats)

أولاً : هندسة التفكير بالقبعات الست:

مبتكر هذه الهندسة في التفكير هو طبيب بريطاني من أصل مالطي اسمه (ادوارد دي بونو Edward Bono) ساعدته خلفيته الطبية على التعمق في أبحاث الدماغ والتفكير فابتكر عدة أساليب في التفكير منها أسلوب القبعات الست (6Hats) وطرح كثيراً من الأفكار حول تعليم التفكير، وتستند هذه الفكرة إلى الملاحظة التي يشعر بها كل شخص في أي نقاش حيث يتبنى أحد الأطراف موقفاً ما يدافع عنه دفاعاً مستميتاً ولا يستمع إلى فكرة المعارض الذي

دراسات تربوية

أثر هندسة التفكير بالقبعات الست على الأداء الوظيفي - دراسة استطلاعية في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

يضطر أن يدافع هو الآخر عن فكرته، مما يؤدي إلى جدل عقيم وخصومات ونزاعات عديدة دون الوصول إلى نتيجة تفيد أياً من الطرفين وتقدم نظرية القبعات الست علم توجيه الشخص إلى التفكير بطريقة معينة ثم يطلب منه التحول إلى طريقة أخرى ، أي أن الشخص يمكن أن يلبس أياً من القبعات الست الملونة التي تمثل كل قبعة منها لوناً من ألوان التفكير (Haerian, B.S, 2004: 54) وفكرة القبعات الست هي "عبارة عن تقسيم التفكير إلى ستة أنماط واعتبار كل نمط كقبعة يلبسها الإنسان أو يخلعها حسب طريقة تفكيره (Mary, P. & Joanes, W, 2004 :34) ، وقد اشار (Kenny, L.,2003 : 200) أن اختيار القبعات تم على أساس:

1. إن القبعات هي الأقرب للرأس.
2. عادة لا تبقى القبعة طويلاً على الرأس.
3. القبعة التي تلبس طويلاً تتسخ وتفقد أناقتها.
4. القبعة رمز للدور الذي يمارسه كل شخص.
5. يحتاج الإنسان إلى ألوان مختلفة من التفكير.
6. الانتقال من عرضية التفكير وعشوائيته إلى تعمّد التفكير.
7. تبسيط وتوضيح التفكير لتحقيق فاعلية أكبر.
8. تنظيم المعلومات. (Haerian, B.S, 2004: 54)

ثانياً : ماهية القبعات الست

تتضح ماهية القبعات الست من خلال كونها أداة تفكير فعالة تشجع التفكير المتوازي وتوفر برنامج تدريبي يمنح متلقيه المعرفة والمهارة لاستعماله والاستفادة منه، فالقبعات ليست قبعات حقيقية وإنما عملية وهمية، فهذه الطريقة تعطينا الفرصة لتوجيه الشخص إلى أن يفكر بطريقة معينة ثم يطلب منه التحول لطريقة أخرى كأن يتحول مثلاً إلى تفكير القبعة الخضراء والتي تقود إلى الإبداع، حيث أن التفكير له أنماط ستة نعبّر عنها بقبعات ست وكل قبعة لها لون يميز هذا الأنماط أي تلبس قبعة من لون معين وعندما يغير المتحدث أو المناقش نمطه فهو يبدل قبعته وهذه مهارات يمكن تعلمها والتدرب عليها بالتدريب والممارسة (إبراهيم، 2005 : 67) أن متعة وفاعلية التفكير لا يتفان إلا بخلو التفكير من التداخلات التي تسبب التشويش الفكري الذي يعيق الوصول إلى قرار أفضل، ويعد التفكير البناء وسيلة لتحقيق فكر غير مشوش أو متداخل، حيث نقوم عند لبس القبعة بالتركيز على لون واحد والتأكد من إعطاء الانتباه الكافي لكل الأمور. (حبيب، 2007: 19)

ثالثاً : أنواع القبعات :

نظراً لوجود (علاقة تقليدية) بين التفكير والقبعات فإن كل قبعة تمثل دور معين من الأدوار وهكذا يمكن أن نقسم القبعات حسب التفكير إلى:

دراسة - أثر هندسة التفكير بالقبعات الست على الأداء الوظيفي - دراسة استطلاعية في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

- 1- القبعة البيضاء : وترمز إلى التفكير الحيادي.
- 2- القبعة الحمراء : وترمز إلى التفكير العاطفي.
- 3- القبعة السوداء : وترمز إلى التفكير السلبي.
- 4- القبعة الصفراء : وترمز إلى التفكير الايجابي.
- 5- القبعة الخضراء: وترمز إلى التفكير الإبداعي.
- 6- القبعة الزرقاء : وترمز إلى التفكير الموجه. (هلال، 2008 : 81)

رابعاً : خصائص القبعات الست

هناك مجموعة من الخصائص التي تحدد مواصفات كل قبعة وتشمل الآتي :

1. القبعة البيضاء : (المعلومات، البيانات، المتطلبات)
حيث ترمز هذه القبعة إلى التفكير الحيادي وتتميز بالموضوعية
2. القبعة الحمراء (المشاعر - الحذر - العواطف)
وهي قبعة قائمة على ما يكمن في العمق من عواطف ومشاعر .
3. القبعة السوداء - الحذر - المخاطر - المصاعب (السلبيات)
وهي قبعة الخوف والحذر والتشاؤم والنقد والتفكير في الأخطار أو الخسارة.
4. القبعة الصفراء- الفوائد (الايجابيات):
وهي قبعة التفاؤل والتفكير في عمل وفوائد الموضوع المطروح للنقاش .
5. القبعة الخضراء (أفكار جديدة) : وترمز إلى التفكير الإبداعي الأخضر رمز الإبداع والابتكار .
6. القبعة الزرقاء- (التفكير الشمولي): وترمز هذه القبعة إلى التفكير (الشمولي) أنه تفكير النظرة العامة . (Sherrie, L. Nist, 1994:33)

خامساً : إستراتيجية عمل القبعات الست

غالباً ما تكون العقول بين الناس متفاوتة وأن لكل شخص حجم من التفكير، وللقبعات الست استعمالين أساسيين بشكل عام:

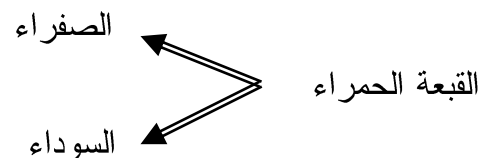
- أ- استعمال فردي للقبعات : تستعمل قبعة واحدة فردية ولفترة محدودة من الوقت لتبني نمط تفكير معين وذلك لأغراض كتابة تقرير أو تيسير أعمال اجتماع أو محادثة أو موقف.
 - ب- استعمال تسلسلي وتتابعي للقبعات : هنا تستعمل القبعات الواحدة تلو الأخرى بهدف بحث أو استكشاف موضوع معين مثلاً القبعة البيضاء ثم الحمراء....
- وتستعمل هذا الأسلوب : عندما يكون الوقت قصير، التفكير عشوائي وغير موجه، هناك معتقدات وأفكار مختلفة ومتباينة ومتقاربة ونذكر أنه لا يوجد تسلسل واحد صحيح بعينه، وليس

دراسات تربوية

أثر هندسة التفكير بالقبعات الست على الأداء الوظيفي - دراسة استطلاعية في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

من الضروري استعمال كل القبعات في كل تسلسل وعليه يمكن تقسيم التسلسل لاستعمال قبعات التفكير إلى التسلسل الثابت :

القبعة الخضراء ← الحمراء ← الزرقاء
1. التسلسل المرن:



2. التسلسل المتغير:

الخضراء ← الحمراء ← (حسب الموقف)

فاستخدام القبعات في بداية التسلسل يكون كالآتي :

القبعة الزرقاء ← لابد من تعريف الموضوع

القبعة الحمراء ← لابد من التعرف على المشاعر بشأن الموضوع المطروح.

القبعة البيضاء ← لابد من توفير معلومات حول فكرة الموضوع.

القبعة الصفراء ← وتكون بعكس القبعة السوداء كون القبعة السوداء تحجب الايجابيات

والقبعة الصفراء تستكشف قيمة الفكرة والمقترح

أما استعمال القبعات في نهاية التسلسل يكون كالآتي:

القبعة الزرقاء ← تلخيص وتنظيم عمليات التفكير

القبعة السوداء ← استفسار عن هل أن كل الأمور تسير على ما يرام؟؟

القبعة الحمراء بعد السوداء ← لاستيضاح ردود الأفعال تجاه الفكرة.

(دي بونو، 2001: 93)

وبذلك يمكن القول أن القبعات الست لها العديد من الفوائد التي تظهر عند استعمالها وتضم:

1. مساهمتها في بناء نظم الجودة.
2. تقليلها من الصراعات والخلافات والنزاعات.
3. مساهمتها في بناء طرق عمل فعالة.
4. تجعل الاجتماعات المناقشات أكثر فعالية.
5. يمكن استعمالها بمختلف الدرجات والوظائف.
6. تشجع على التواصل وبناء علاقات عامة.
7. تشجع الإبداع.
8. ترتقي بنوعية وكفاءة التفكير والأداء. (العشاوي، 2008: 17)

دراسة - أثر هندسة التفكير بالقبعات الست على الأداء الوظيفي - دراسة استطلاعية في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

الإطار المفاهيمي للأداء الوظيفي:

أولاً: مفهوم الاداء الوظيفي

الأداء نشاط يعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها ويرتبط بالمنتجات التي تسعى المنظمات الى تحقيقها، وقد تعددت تعاريف الباحثين للأداء طبقاً لتخصص ومجال كل منهم، فقد عرف فريدريك تايلور "في كتابه المشهور" مبادئ الإدارة العلمية "ماهية الأداء بأنها" تحقيق أقصى إنتاجية من الفرد والآلة"، كما يرى (الباطين، 1994) أن الأداء هو مسؤوليات وواجبات وأنشطة ومهام يتكون منها عمل الفرد الذي يجب القيام بها فهو في حقيقة الأمر ما هو إلا سلوك بأوسع معانيه. (الباطين، 1994: 61) فيعرف الأداء بأنه "نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة الهدف المخصص له بنجاح، ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستعمال المعقول للموارد المتاحة، ويوصف (هلال، 1999) الاداء بأنه النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة. الأداء الوظيفي على أنه "المنتجات أو الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة إلى تحقيقها داخل المنظمة. (هلال، 1999: 12). يرى (هايتز، 1989) الأداء هو "النتائج التي يحققها الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال. (هايتز، 1989: 271) اما الأداء الوظيفي فيعرف (المير، 1995) بأنه نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح، ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة. (المير، 1995: 213) ويشير (العوامل، 2004) إلى الأداء الوظيفي على أنه مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله، وتتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ والخبرة الفنية في الوظيفة، فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمله، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص. (العوامل، 2004: 66) والأداء الوظيفي كما يراه عامر "يتمثل في النتائج النهائية من حيث الكم والنوع والتكلفة التي أسفرت عنها الممارسة الفعلية لأوجه النشاط المختلفة خلال فترة زمنية محددة. ويقصد (الشريف، 2004) بالأداء الوظيفي قيام العاملين من مدراء ورؤساء بتنفيذ المهام والواجبات المنوطة بهم وفق المسؤوليات التي تحدد وتحقيق الوظائف التي يشغلونها، أي أن الأداء الوظيفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بطبيعة العمل الذي يقوم به الفرد وأدراك العمليات المختلفة التي يمر بها حتى يتم تحقيق الإنجاز المطلوب، وبالتالي يكون من الضروري التركيز على النتائج التي يتوصل إليها الفرد من خلال قيامه بالعمل طالما أن الأداء يرتبط بالسلوك الإنساني والإجراءات والتقنيات التي توجه. (الشريف، 2004: 93)

ويرى الباحث بأن الاداء الوظيفي بأنه يتمثل بقيام الموظفين بأداء اعمالهم وواجباتهم على وفق التعليمات التي تعطى لهم على ان تكون هذه التعليمات واضحة ومرتبطة لكي يستطيع

دراسة - أثر هندسة التفكير بالقبعات الست على الأداء الوظيفي - دراسة استطلاعية في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

الموظف من اداء مهامه بصورة جيدة وبدوره ينعكس على اداء المنظمة لتحقيق اهدافها في النمو والاستمرار. ويتأثر الاداء الوظيفي بعدة عوامل قد يستطيع الموظف السيطرة عليها او قد لا يستطيع وهي:

1. المعرفة بمتطلبات الوظيفة.

2. نوعية العمل.

3. كمية العمل.

4. المثابرة والوثوق (آل الشيخ، 2001: 21)

وبصفة عامة يمكن القول أن الأداء يتكون من ثلاثة عناصر هي:

أ - الموظف. ب - الوظيفة.

ج -الموقف العوامل (شوقي، 2005: 91-93)

ثانياً: أهمية الأداء الوظيفي:

يحتل الأداء الوظيفي مكانة خاصة داخل أي منظمة كانت باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة، ذلك أن المنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين أداء متميزاً ومن ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام العاملين بها، وقد يؤدي هذا بالرؤساء والقادة إلى ممارسة العديد من الضغوط على المرؤوسين بهدف رفع مستويات أدائهم وتنفيذهم للمهام والمسؤوليات التي يكلفون بها حتى تحقق نتائج فعلية التي ترغب المنظمات في تحقيقه (سليمان، 1990: 188-189).

ويرى الباحث بأن للأداء الوظيفي أهمية ترتبط بأداء العاملين والقدرة على الإبداع في المديرية من خلال تحفيزهم وتقييم أدائهم بصورة علمية وصحيحة مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية لدى العاملين والقيام بعملهم على أفضل وجه وبدوره ينعكس على اداء المديرية وانجازاتها.

ثالثاً: أساليب قياس الأداء الوظيفي:

تعد عملية قياس الأداء من العمليات المهمة عند القيام بتقييم الأداء في المجالات المختلفة، أي أن القياس يعد عنصراً أساسياً من عناصر ومقومات التقييم لتحديد المستويات التي تتعلق بمعدلات الأداء المختلفة، كما أن القياس يتم بواسطة المعايير التي يتم من خلالها تحديد القيمة الفعلية للعمل الذي قام به الفرد تحديداً كمياً أو كيفياً ويتم قياس الأداء بواسطة أساليب وطرائق متعددة يشير الباحث إلى أبرزها وهي كما يلي:

1. الملاحظة المباشرة.

دراسات تربوية

أثر هندسة التفكير بالقبعات الست على الأداء الوظيفي - دراسة استطلاعية في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

2. التقارير.

3. تسجيل الحوادث المهمة.

4. ترتيب الموظفين (هوانة، 1995: 33-34) .

رابعاً: ابعاد الاداء الوظيفي:

يعني بأداء الفرد للعمل والقيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكننا ان نميز ثلاثة ابعاد للأداء الوظيفي التي اتفق كل من (سلطان، 2003) ، (جلال الدين، 2009) وهذه الابعاد هي:

أ- الجهد المبذول.

ب-كمية الجهد.

ت-نمط الاداء (سلطان، 2003: 220) ، (جلال الدين، 2009: 78)

دراسات سابقة

الجدول (1)

الدراسة المتعلقة بهندسة التفكير والاداء الوظيفي

اسم الدراسة والسنة	الاهداف	العينة	الوسائل الاحصائية	اهم النتائج
جبر 2010 الابداع الاداري واثره على الاداء الوظيفي	التعرف على مستوى الابداع الاداري واثره على مستوى الاداء الوظيفي لدى مدراء المدارس لدى وكالة الغوث الدولية	208 مدير مدرسة	المتوسط الحسابي، وقيمة الاحتمال	توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى الى العمر لصالح الفئة العمرية اقل من (40) سنة.
الصريرة 2011 الاداء الوظيفي لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الاقسام فيها	التعرف على مستوى الاداء الوظيفي لاعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الاقسام فيها	77 رئيس قسم	الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري، واختبار (ت) وتحليل التباين الاحادي وتحليل شيفيه	عدم وجود فروق ذات دلالة تعود للمتغيرات.
عودات 2006 اثر استخدام العصف الذهني والقبعات الست والمحاضرة المفعلة في التحصيل والتفكير التأملي لدى طلبة الصف العاشر في مبحث التربية الوطنية والمدنية في الاردن	هدفت الدراسة الى الكشف عن اثر استخدام طرائق العصف الذهني والقبعات الست، والمحاضرة في التحصيل والتفكير التأملي لدى طلبة الصف العاشر في مبحث التربية الوطنية في الاردن.	167 طالبا وطالبة	اختبار تحصيلي ، واختبار للتفكير التأملي	عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى الى الجنس في الاختبار التحصيلي ، ووجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى الى التفاعل بين الجنس والطريقة لصالح الاناث باستعمال طريقة العصف الذهني.

الجدول: من اعداد الباحث.

دراسة - أثر هندسة التفكير بالقبعات الست على الأداء الوظيفي - دراسة استطلاعية في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

اجراءات البحث

1. منهج البحث:

اعتمد البحث المنهجين الوصفي والتحليلي في اختبار فرضياته باعتماد استمارة الاستبيان والموضحة في الملحق (1) وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية ومنها معامل الارتباط البسيط ومعامل الارتباط المتعدد لاختبار علاقات الارتباط بين هندسة التفكير بالقبعات الست والأداء الوظيفي في المنظمة المبحوثة فضلا عن تحديد قوة العلاقة بين هذين المتغيرين، كما تم اعتماد معامل الانحدار المتعدد لقياس التأثير المعنوي لهذين المتغيرين، باعتبار ان هندسة التفكير بالقبعات الست هو المتغير المستقل والاداء الوظيفي في المنظمة المبحوثة كمتغير معتمد.

2. مجتمع البحث:

اشتمل مجتمع البحث على العناصر التخصصية الإدارية والتربوية العاملين في ديوان المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى وكان عددهم (145) اذ بلغت النسبة (56,27 %) من مجتمع البحث واخذت عينة عشوائية اذ وزعت 44 استمارة واسترجع منها 40 استمارة فقط.

3. عينة البحث:

يوضح الجدول (2) وصف الأفراد المبحوثين من حيث الفئات العمرية ومدة الخدمة في المنظمة، التحصيل الدراسي، الجنس، عدد الدورات التدريبية. إذ وزعت 44 استمارة استبانة على الأفراد المبحوثين استرجعت 40 استمارة منها أي نسبة الاستجابة بلغت (95, 45%) وكالاتي:

الجدول (2) وصف عينة البحث

الفئات العمرية							
65 -56		55 -45		44-30			
%	العدد	%	العدد	%	العدد		
27 ,5	11	37 ,5	15	35	14		
مدة الخدمة في المنظمة							
30فأكثر		29-20		19-10			
%	العدد	%	العدد	%	العدد		
20	8	50	20	30	12		
التحصيل الدراسي							
ماجستير ودكتوراه		دبلوم عالي		بكالوريوس		دبلوم	
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد
17 ,5	7	20	8	37 ,5	15	25	10
الجنس							
أنثى				ذكر			
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد
35		14		65		26	
عدد الدورات التدريبية							
أكثر من دورتين		دورتين		دورة واحدة		لا يوجد دورات تدريبية	
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد
15	6	42 ,5	17	30	12	12 ,5	5

الجدول: من اعداد الباحث

دراسة - أثر هندسة التفكير بالقبعات الست على الأداء الوظيفي - دراسات تربوية

استطلاعية في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

يتضح من الجدول (2) بأن الفقرة الخاصة (بالفئات العمرية) تم تقسيمها إلى ثلاث فئات، أولها الفئة العمرية (30-44 سنة) وثانيها من (45-55 سنة) وثالثها (56-65 سنة)، واحتلت الفئة العمرية (45-55 سنة) النسبة الأكبر والتي بلغت (5, 37 %) من الأفراد المبحوثين. ويشير تحليل متغيرات العمر إلى هيمنة عناصر القيادات ذات الأعمار التي تقع بين (45-55 سنة) على عينة البحث والتي تؤهلها لتبني مفهوم هندسة التفكير بالقبعات الست و الأداء الوظيفي لتحقيق الأهداف المرجوة، كما توضح الفقرة الخاصة (بمدة الخدمة بالمنظمة) إلى أن أعلى نسبة سجلت لمدة الخدمة في المنظمة التي تقع بين (20-29 سنة) والتي بلغت نسبتها (50%)، وهذا ما يفسر اختيار العينة البحثية التي تضم أفراد ذوي مسؤولية واضحة في المنظمة المبحوثة وهم الفئة المطلوبة لتبني مفهوم هندسة التفكير بالقبعات الست واعتمادها، وتبين الفقرة الخاصة (بالتحصيل الدراسي) أن فئة حملة شهادات البكالوريوس وحملة شهادة الدبلوم قد استحوذت على النسبة الأكبر والتي بلغت (5, 37%) و (25%) على التوالي وذلك يعكس أهمية تبني مفهوم هندسة التفكير بالقبعات الست لأفراد الإدارات التخصصية والعليا. كما يتضح من الفقرة الخاصة بالجنس أن نسبة الذكور شكلت النسبة الأكبر والتي بلغت (65%) بينما بلغت نسبة الإناث (35%)، أما الفقرة الخاصة بالدورات التدريبية، فإن النسبة الأكبر من الأفراد المبحوثين قد خضعوا لدورتين والتي بلغت نسبتها (5, 42%) مما ينعكس على تحسين أداء الموظفين في المديرية العامة لتربية نينوى.

4. أداة البحث:

اعتمد الباحث أداة الاستبانة بوصفها أداة أساسية للحصول على المعلومات ، وقد تم عمل استبانة أولية عرضت على مجموعة من الخبراء لاستطلاع آرائهم وملاحظاتهم وعلى أساس ذلك تم اعتمادها أداة للبحث.

5. أسلوب جمع البيانات:

تم الاعتماد في تغطية الجانب النظري على المصادر المتاحة والدراسات العربية والأجنبية التي تتعلق بموضوع البحث، فضلاً عن الاعتماد على الشبكة العالمية للمعلومات في تغطية الموضوع، أما الجانب العملي (التطبيقي) فقد اعتمد على المقابلات الشخصية مع الأفراد ذوي العلاقة في المواقع المسؤولة وذلك لحصر (المتغيرات الحقيقية المتعلقة بالمشكلة) بهدف المعالجة الدقيقة لها، فضلاً عن الحصول على جزء من المتغيرات من خلال الدراسات والبحوث والكتابات والمؤلفات والطروحات المقدمة في مجال هندسة التفكير بالقبعات الست والاداء الوظيفي ومنها: (دي بونو: 2001)، (ابراهيم: 2005)، (Haerian:2004)، (Kenny L.:)

دراسات تربوية

أثر هندسة التفكير بالقبعات الست على الأداء الوظيفي - دراسة استطلاعية في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

(2003)، (عقيل: 2006)، (رضا: 2003)، (المطارنة وخليفات: 2010)، (الشريف: 2004)، (الدوسري: 2003).

6. ضوابط بناء الاداة:

لغرض تحقيق أغراض البحث تطلب الامر بناء الاداة موضوعية تتسم بالصدق والثبات ولأجل تحقيق ذلك اتبع الباحث الخطوات الاتية:

- 1- من خلال ما جاء بالاطار النظري من مؤشرات.
- 2- من خلال عرض الاستبانة على الخبراء والاستماع الى ملاحظاتهم .
- 3- امكانية الاتصال بالعينة واتاحتهم (للباحث) على الرغم من صعوبة ذلك.
- 4- استمارة الاستبيان وتضمنت الاستمارة على فقرات للمعلومات العامة فضلا عن الفقرات لمتغيرات البحث وكانت فقرات هندسة التفكير بالقبعات الست تضم (16فقرة) وفقرات متغير الاداء الوظيفي تضمنت (18فقرة) اذ استعمل الباحث مقياس ليكرت الخماسي واعطاء وزن لكل مقياس ويعبر عن المقياس اتفق بشدة بالوزن (5) واتفق بالوزن (4) ومحاييد (3) ولااتفق (2) ولااتفق بشدة (1) وتم تحليل البيانات باستعمال البرنامج الاحصائي SPSS لايجاد التكرارات والايوساط الحسابية والانحراف المعياري .

وصف وتشخيص متغيرات البحث واختبار علاقات الارتباط والانحدار

اولا: وصف وتشخيص متغيرات البحث

1. وصف متغيرات هندسة التفكير بالقبعات الست وتشخيصها:

يستعرض هذا المبحث وصف وتشخيص متغيرات هندسة التفكير بالقبعات الست التي تمت الإشارة إليها في الجانب النظري المعتمد في مخطط البحث والمتمثلة في (القبة البيضاء، الحمراء، السوداء، الصفراء، الخضراء والزرقاء).

أ- القبة البيضاء: تشير التوزيعات التكرارية وقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعناصر المتغير (x1-x3) اذ كانت اعلى نسبة اتفاق هي (55%) بين هذه المتغيرات وكانت للمتغير (x1) الذي ينص على ان تشجع مديريتنا مدرسيها على طرح أفكار وأسئلة متنوعة ومتعددة في كافة المجالات والأوقات ويدعم هذه القيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.40) (1) على التوالي.

ب- القبة الحمراء: ان التوزيعات التكرارية وقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعناصر المتغير (x4-x6) اذ كانت اعلى نسبة اتفاق (55%) للافراد المبحوثين للمتغير (x5) الذي ينص على ان لدي احساس أن مدرسينا يقومون بنقل المعارف والخبرات التعليمية والمفيدة إلى الطلبة ويدعمه قيمة الوسط الحسابي (3.33) والانحراف المعياري (0.94).

دراسة - أثر هندسة التفكير بالقبعات الست على الأداء الوظيفي - دراسة استطلاعية في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

ج- القبة السوداء: تشير نتائج الملحق (2) الى التوزيعات التكرارية وقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعناصر المتغير (x7-x9) اذ كانت اعلى نسبة اتفاق (55%) من اجابات الافراد المبحوثين للمتغير (x8) وينص على ان قلة الاهتمام لدى مدرسينا على تحفيز تفكير الطلبة وتنمية روح الإبداع لديهم ويدعمه قيمة الوسط الحسابي (3.18) وانحراف معياري (1.1).

د- القبة الصفراء: التوزيعات التكرارية وقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعناصر المتغير (x10-x11) اذ كانت اعلى نسبة اتفاق (65%) من الافراد المبحوثين للمتغير (x11) الذي ينص على مديريتنا تسعى إلى استحداث منهاج (طرق التدريس) لتدريب مدرسيها على الإبداع ويدعمه قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.6) (1.01) على التوالي.

هـ- القبة الخضراء: تشير التوزيعات التكرارية وقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعناصر المتغير (x12-x14) اذ كانت اعلى نسبة اتفاق (55%) من إجابات الأفراد المبحوثين للمتغيرين (x12 و x13) اللذان ينصان تحرص مديريتنا على تطوير المعارف والخبرات لدى مدرسيها و تقوم مديريتنا بتشجيع طلبتها على اكتساب المهارات العلمية والحياتية المطلوبة ويدعمهما الوسط الحسابي (3.48) (3.3) على التوالي وانحراف معياري (0.99) (1) على التوالي.

و- القبة الزرقاء: توضح التوزيعات التكرارية وقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعناصر المتغير (x15-x16) اذ كانت اعلى نسبة اتفاق (60%) من الافراد المبحوثين للمتغير (x15) وينص على ان تخصيص الوقت الكافي لتعليم مدرسيها على أساليب تقديم المنهاج التدريسي بما يشجع على تنمية روح الأبداع لدى طلبتها ويدعمه قيمة الوسط الحسابي (3.46) وانحراف معياري (0.85).

2. وصف متغيرات الاداء الوظيفي وتشخيصها:

تشير التوزيعات التكرارية وقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعناصر المتغير (x17-x34) اذ كانت اعلى نسبة اتفاق (67.5%) من الافراد المبحوثين للمتغير (x32) وينص على الحرص على التدريب وتطوير الأداء وحسن التعامل مع الآخرين ويدعمه قيمة الوسط الحسابي (3.63) وانحراف معياري (0.87).

ثانيا: اختبار علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة على مستوى المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى: يُشير الجدول (3) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين هندسة التفكير بالقبعات الست والأداء الوظيفي مجتمعة، إذ بلغ المؤشر الكلي لمعامل الارتباط (*0.871)، وبهذا فقد تحققت الفرضية الرئيسة الأولى على مستوى المديرية.

دراسة - أثر هندسة التفكير بالقبعات الست على الأداء الوظيفي - دراسات تربوية

استطلاعية في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

الجدول (3)

نتائج علاقة الارتباط الكلي بين متغيرات على مستوى المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

هندسة التفكير بالقبعات الست	المتغير المستقل
0.871*	المتغير المعتمد
	الأداء الوظيفي

الجدول إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية (SPSS). $P < 0.05$ * N= 40

ويمكن تحديد علاقات الارتباط بين هندسة التفكير بالقبعات الست (كل قبة على حدة) والأداء الوظيفي كما في الجدول (4) ومن خلال الآتي :

الجدول (4)

نتائج علاقات الارتباط بين هندسة التفكير بالقبعات الست (كل قبة على حدة) والأداء الوظيفي على مستوى المنظمة المبحوثة

المتغير المستقل	القبعة البيضاء	القبعة الحمراء	القبعة السوداء	القبعة الصفراء	القبعة الخضراء	القبعة الزرقاء
المتغير المعتمد						
الأداء الوظيفي	0.747*	0.651*	0.535*	0.570*	0.653*	0.694*

الجدول إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية (SPSS). $P < 0.05$ * N= 40

1. العلاقة بين القبعة البيضاء والأداء الوظيفي: يُشير الجدول (4) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين القبعة البيضاء بوصفها المتغير المستقل و الأداء الوظيفي بوصفه المتغير المعتمد، إذ بلغت قيمة الارتباط (0.747*) عند مستوى معنوية (0.05).
2. العلاقة بين القبعة الحمراء والأداء الوظيفي: يبين الجدول (4) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين القبعة الحمراء بوصفها المتغير المستقل و الأداء الوظيفي بوصفه المتغير المعتمد، إذ بلغت قيمة الارتباط (0.651*) عند مستوى معنوية (0.05).
3. العلاقة بين القبعة السوداء والأداء الوظيفي: يوضح الجدول (4) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين القبعة السوداء بوصفها المتغير المستقل و الأداء الوظيفي بوصفه المتغير المعتمد، إذ بلغت قيمة الارتباط (0.535*) عند مستوى معنوية (0.05).
4. العلاقة بين القبعة الصفراء والأداء الوظيفي: يشير الجدول (4) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين القبعة الصفراء بوصفها المتغير المستقل و الأداء الوظيفي بوصفه المتغير المعتمد، إذ بلغت قيمة الارتباط (0.570*) عند مستوى معنوية (0.05).
5. العلاقة بين القبعة الخضراء والأداء الوظيفي: يبين الجدول (4) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين القبعة الصفراء بوصفها المتغير المستقل و الأداء الوظيفي بوصفه المتغير المعتمد، إذ بلغت قيمة الارتباط (0.653*) عند مستوى معنوية (0.05).

دراسات تربوية

أثر هندسة التفكير بالقبعات الست على الأداء الوظيفي - دراسة استطلاعية في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

6. العلاقة بين القبعة الزرقاء والاداء الوظيفي: يشير الجدول (4) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين القبعة الزرقاء بوصفها المتغير المستقل و الأداء الوظيفي بوصفه المتغير المعتمد، إذ بلغت قيمة الارتباط (0.694^*) عند مستوى معنوية (0.05).

ثالثاً: تحليل علاقات الأثر على مستوى المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى تُشير نتائج التحليل إلى وجود تأثير إيجابي معنوي (لهندسة التفكير بالقبعات الست) والتي تمثل متغير مستقل في (الأداء الوظيفي) والذي يمثل متغير معتمد، على مستوى المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى يوضحها الجدول (5) على النحو الآتي:

الجدول (5)

F		R ²	هندسة التفكير بالقبعات الست		المتغير المستقل المتغير المعتمد
الجدولية	المحسوبة		B ₁	B ₀	
4.08	119.132	0.758	0.798 (10.915)	0.871	الأداء الوظيفي

الجدول إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية (SPSS).

(10.915) : يشير إلى قيمة t المحسوبة (1,38) df P < 0.05 N = 40

يتبين من الجدول (5) والخاص بنتائج تحليل الانحدار وجود تأثير معنوي للقبعات الست بوصفها المتغير المستقل في الاداء الوظيفي بوصفه المتغير المعتمد بصورة مجتمعة إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (119.132) وهي أعلى من قيمتها الجدولية البالغة (4.08) عند درجة حرية (1,38) وبلغ معامل التحديد (R²) (0.758) وهذا يعني أن (25%) من الاختلافات المفسرة في الاداء الوظيفي تعود إلى تأثير هندسة التفكير بالقبعات الست فيها ويعود الباقي إلى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها أو أنها غير داخلة في أنموذج الانحدار أصلاً. ومن خلال متابعة معاملات بيتا واختبار (T) لها تبين أن قيمة (T) المحسوبة (10.915) وهي قيمة معنوية وأكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (1.671) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (1,38) وبذلك فقد تحققت الفرضية الرئيسية الثانية.

وبهدف توضيح علاقات الأثر بين كل قبعة والأداء الوظيفي على مستوى المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى وفي ضوء الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية، فقد تم تحليل علاقات الأثر وكما يأتي:

1. تأثير القبعة البيضاء في الاداء الوظيفي: تبين نتائج تحليل الانحدار على مستوى المنظمة المبحوثة الى وجود تأثيرات معنوية للقبعة البيضاء في الاداء الوظيفي، إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (48.057) وهي أعلى من قيمتها الجدولية البالغة (4.08) عند درجتي حرية (1,38)

دراسات تربوية

أثر هندسة التفكير بالقبعات الست على الأداء الوظيفي - دراسة استطلاعية في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

وبلغ معامل التحديد (R^2) (0.558) يستدل من هذا أن (56%) من التباين في الاداء الوظيفي تفسره القبة البيضاء، ومن خلال متابعة معاملات بيتا واختبار (t) لها تبين ان قيمة (t) المحسوبة (6.932) وهي قيمة معنوية بمستوى معنوية (0.05) وبذلك فقد تحققت الفرضية الفرعية الأولى الجدول (6).

الجدول (6)

تحليل علاقة أثر القبة البيضاء في الاداء الوظيفي

F		R^2	القبة البيضاء		البعد المستقل البعد المعتمد
الجدولية	المحسوبة		B_1	B_0	
4.08	48.057*	0.558	1.118 (6.932)*	747	الاداء الوظيفي

الجدول إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

* $P \leq 0.05$ N=40 df=(1,38) t: المحسوبة (6.932)

2. تأثير القبة الحمراء في الأداء الوظيفي: تركز هذه الفقرة على التحقق من صحة الفرضية الفرعية الثانية التي نصت بأن هناك علاقة ذات تأثير معنوي بين القبة الحمراء والاداء الوظيفي ويشير الجدول (7) إلى أن القبة الحمراء لا تؤثر معنويا في الاداء الوظيفي ويدعم هذه النتيجة قيمة (F) المحسوبة (27.934) وهي اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (4.08) عند درجتي حرية (1,38) وبلغ معامل التحديد (R^2) (0.424) يستدل من هذا أن (42%) من التباين في الاداء الوظيفي لا تفسره القبة الحمراء، ومن خلال متابعة معاملات بيتا واختبار (t) لها تبين أن قيمة (t) المحسوبة (5.285) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.05)، وبذلك لا تحقق الفرضية الفرعية الثانية.

الجدول (7)

تأثير القبة الحمراء في الاداء الوظيفي

F		R^2	القبة الحمراء		البعد المستقل البعد المعتمد
الجدولية	المحسوبة		B_1	B_0	
4.08	27.934	0.424	0.814 (5.285)*	0.651	الأداء الوظيفي

الجدول: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية.

* $P \leq 0.05$ N=40 df=(1,38) t: المحسوبة (5.285)

3. تأثير القبة السوداء والاداء الوظيفي: يوضح الجدول (8) لا يوجد تأثير معنوي بين القبة السوداء والاداء الوظيفي ويدعمه قيمة (F) المعنوية المحسوبة (15.206) وهي اعلى من قيمتها الجدولية البالغة (4.08) عند درجتي حرية (1,38) وبلغ معامل التحديد (R^2) (0.286)

دراسة - أثر هندسة التفكير بالقبعات الست على الأداء الوظيفي - دراسة استطلاعية في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

يستدل من هذا أن (29%) من التباين في القبة السوداء لا يفسره الاداء الوظيفي، ومن خلال متابعة معاملات بيتا واختبار (t) لها تبين أن قيمة (t) المحسوبة (3.899) وهي قيمة غير معنوية بمستوى معنوية (0.05)، وبذلك لا تحقق الفرضية الفرعية الثالثة.

الجدول (8)

تحليل علاقة اثر القبة السوداء في الاداء الوظيفي

F		R ²	القبة السوداء		البعد المستقل
الجدولية	المحسوبة		B ₁	B ₀	البعد المعتمد
4.08	15.206	0.286	0.959 (3.899)	0.535	الاداء الوظيفي

الجدول: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية.

* P ≤ 0.05 N=40 df=(1,38) t: المحسوبة (3.899)

4- تأثير القبة الصفراء والاداء الوظيفي: يشير الجدول (9) إلى عدم وجود تأثير معنوي بين القبة الصفراء والاداء الوظيفي ويدعمه قيمة (F) المحسوبة (18.307) وهي أعلى من قيمتها الجدولية البالغة (4.08) عند درجتي حرية (1,38) وبلغ معامل التحديد (R²) (0.325) يستدل من هذا إن (33%) من التباين في القبة الصفراء لا يفسره الاداء الوظيفي، ومن خلال متابعة معاملات بيتا واختبار (t) لها تبين أن قيمة (t) المحسوبة (4.279) وهي قيمة غير معنوية بمستوى معنوية (0.05) وبذلك لا تحقق الفرضية الفرعية الرابعة.

الجدول (9)

تحليل علاقة أثر القبة الصفراء والاداء الوظيفي

F		R ²	القبة الصفراء		البعد المستقل
الجدولية	المحسوبة		B ₁	B ₀	البعد المعتمد
4.08	18.307	0.325	0.887 (4.279)	0.570	الاداء الوظيفي

الجدول: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية.

* P ≤ 0.05 N=40 df=(1,38) t: المحسوبة (4.279)

5- تأثير القبة الخضراء والاداء الوظيفي: يلاحظ في الجدول (10) إلى أن القبة الخضراء تؤثر معنويًا في الاداء الوظيفي ويدعم هذه النتيجة قيمة (F) المحسوبة (28.281) وهي اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (4.08) عند درجتي حرية (1,38) وبلغ معامل التحديد (R²) (0.427) يستدل من هذا أن (43%) من التباين في الاداء الوظيفي لا تفسره القبة الحمراء، ومن خلال متابعة معاملات بيتا واختبار (t) لها تبين أن قيمة (t) المحسوبة (5.318) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.05)، وبذلك تحقق الفرضية الرئيسية

دراسات تربوية

أثر هندسة التفكير بالقبعات الست على الأداء الوظيفي - دراسة استطلاعية في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

الثانية وهي قيمة معنوية بمستوى معنوية (0.05) وبذلك فقد لاتحقق الفرضية الفرعية الخامسة.

الجدول (10)

تحليل علاقة أثر القبة الخضراء والأداء الوظيفي

F		R ²	القبة الخضراء		البعد المستقل
الجدولية	المحسوبة		B ₁	B ₀	البعد المعتمد
4.08	28.281	0.427	0.942 (5.318)	0.653	الأداء الوظيفي

الجدول: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية.

* $P \leq 0.05$ N=40 df=(1,38) t: (5.318) المحسوبة

6- تأثير القبة الزرقاء والأداء الوظيفي: يوضح في الجدول (11) إلى أن القبة الزرقاء تؤثر معنوياً في الاداء الوظيفي ويدعم هذه النتيجة قيمة (F) المحسوبة (35.307) وهي اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (4.08) عند درجتي حرية (1,38) وبلغ معامل التحديد (R^2) (0.482) يستدل من هذا أن (48%) من التباين في الاداء الوظيفي تفسره القبة الزرقاء، ومن خلال متابعة معاملات بيتا واختبار (t) لها تبين أن قيمة (t) المحسوبة (5.942) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.05)، وبذلك تحققت الفرضية الفرعية السادسة.

الجدول (11)

تحليل علاقة أثر القبة الزرقاء والأداء الوظيفي

F		R ²	القبة الزرقاء		البعد المستقل
الجدولية	المحسوبة		B ₁	B ₀	البعد المعتمد
4.08	35.307	0.482	0.894 (5.942)	0.694	الاداء الوظيفي

الجدول: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية.

* $P \leq 0.05$ N=40 df=(1,38) t: (5.942) المحسوبة

الفصل الثالث

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

توصل البحث إلى عدد من الاستنتاجات تمثلت بالاتي :

1. إن هندسة التفكير بالقبعات الست تتطلب التدريب على مهارات التفكير المتوازي المنعكس على الممارسة اليومية والسلوك التنظيمي والذي يظهر بالنتيجة الأداء الوظيفي لأفراد المبحوثين في المنظمة.

دراسات تربوية

أثر هندسة التفكير بالقبعات الست على الأداء الوظيفي - دراسة استطلاعية في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

2. إن معظم أفراد عينة البحث ليست لهم دراية بمفهوم هندسة التفكير بالقبعات الست، ولكنهم قادرون على استيعاب أهميتها ودورها في الأداء الوظيفي للمنظمة.
3. وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين هندسة التفكير بالقبعات الست و الأداء الوظيفي للمنظمة.
4. وجود تأثير معنوي لهندسة التفكير بالقبعات الست مع الأداء الوظيفي في المنظمة المبحوثة.
5. عدم وجود تأثير معنوي لكل من القبة الصفراء والقبة السوداء مع الأداء الوظيفي وهذا يدل على رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة.

ثانياً : التوصيات

استكمالاً لمتطلبات المنهجية وتأسيساً على ما تم التوصل إليه من استنتاجات ارتأى الباحث تقديم التوصيات الآتية:

1. ضرورة الاهتمام بهندسة التفكير بالقبعات الست كمنهج عمل يومي وتفعيلها واستثمارها ضمن طريقة ابداعية تجعلنا نكسب المواقف ون دعم قراراتنا بالحصول على افضل النتائج.
2. التركيز على مسألة الاداء الوظيفي من خلال تشجيع التفكير المتوازي المستند على هندسة التفكير بالقبعات الست كاستراتيجية ناجحة.
3. التركيز على إعداد البرامج التدريبية التطويرية لتطوير القدرات الفكرية، فهي ضرورة يفرضها العصر الراهن، حيث أصبح تعليم المهارات هي استجابة لمتطلبات مواجهة تحديات العولمة وتجلياتها في مختلف جوانب الحياة.

المصادر

أ.المصادر العربية:

1. إبراهيم، مجدي عزيز، (2005) ، التدريس الإبداعي وتعلم التفكير .سلسلة التفكير والتعلم والتعليم (3). القاهرة: عالم الكتب .
2. آل الشيخ، خالد عبد الرحمن حسن، (2001)، المتغيرات الشخصية والتنظيمية وعلاقتها بأداء العاملين في الاجهزة الامنية، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
3. البابطين، سلطان عبد الرحمن بن حسن، (1994)، تقييم نظام اداء العاملين بالأجهزة الامنية، دراسة تحليلية على امارة منطقة الرياض، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، الرياض، المركز العربي للدراسات الامنية والتدريب.
4. البعلبكي، منير، (2006)، قاموس المورد، دار العلم للملايين، لبنان.
5. جلال الدين، بوعطيط، (2009) ، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز عنابة، الجزائر.
6. جبر، عبد الرحمن محمد، (2010)، الابداع الاداري واثره على الاداء الوظيفي دراسة تطبيقية على مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الاسلامية- غزة.

دراسات تربوية

أثر هندسة التفكير بالقبعات الست على الأداء الوظيفي - دراسة استطلاعية في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

7. حبيب، مجدي عبد الكريم، (2007) تعليم التفكير في عصر المعلومات. دار الفكر العربي، القاهرة.
8. الدوسري، عبد الرحمن بن عبيد، (2003)، فاعلية أداء القيادات الامنية الصغرى في تطوير العمل الامني: دراسة تطبيقية على بعض اقسام شرطة مدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض.
9. دي بونو، ادوارد، (2001)، برنامج كورت لتعليم التفكير: توسعة مجال الإدراك. ترجمة ناديا سرور وثائر حسين ودينا فيضي، دار الفكر، عمان.
10. رضا، حاتم علي حسن، (2003)، الابداع الاداري وعلاقته بالاداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الاجهزة الامنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة، رسالة ماجستير غير منشورة، اكااديمية نايف العربية للعلوم الامنية.
11. سلطان، محمد سعيد انور، (2003)، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة، الاسكندرية.
12. سليمان، حنفي محمود، (1990)، السلوك التنظيمي والاداء، دار الجامعات المصرية، القاهرة.
13. الشريف، طلال عبد الملك، (2004)، الانماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بأمانة مكة المكرمة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
14. شوقي، محمد شوقي، (2005)، الادارة المعاصرة مدخل حديث، دار النهضة العربية، القاهرة.
15. الصرايرة، خالد احمد، (2011)، الاداء الوظيفي لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الاقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد 1+2.
16. العشاوي، هدى عبد الله الحاج عبد الله، (2008)، تعليم مهارات واستراتيجيات التفكير المعرفية وما وراء المعرفة للعاديين والمتخلفين، دار العشاوي، الرياض.
17. العواملة، نائل، (2004)، الاداء الاداري في المؤسسات العامة بين الاقليمية والعولمة، مجلة دراسات العلوم الانسانية، مجلد 31، العدد 3.
18. عقيل، ناصر محمد، (2006)، العلاقات الانسانية وعلاقتها بالاداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض.
19. عودات، ميسر حمدان، (2006)، اثر استخدام العصف الذهني والقبعات الست والمحاضرة المفعلة في التحصيل والتفكير التأملّي لدى طلبة الصف العاشر في مبحث التربية الوطنية والمدنية في الاردن، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الاردن.
20. المطارنة وخليفات، شرين محمد وعبدالفتاح صالح، (2010)، اثر ضغوط العمل في الاداء الوظيفي لدى مديري المدارس الاساسية الحكومية في اقليم جنوب الاردن، مجلة جامعة دمشق، المجلد (26)، العدد 1+2، الاردن.
21. المير، عبد الرحيم بن علي، (1995) العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية، مجلة الإدارة العامة، مجلد (35) ، عدد 2.
22. هايتز، ماريون أي، (1989)، ادارة الاداء والدليل الشامل للاشراف الفعال (ترجمة محمد مرسي وزهير الصباغ)، معهد الادارة العامة، الرياض.
23. هلال، محمد عبد الغني (2008). مهارات التفكير والتخطيط الاستراتيجي: كيف تربط بين الحاضر والمستقبل، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة.

دراسات تربوية

أثر هندسة التفكير بالقبعات الست على الأداء الوظيفي - دراسة استطلاعية في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

24. هلال، محمد عبد الغني، (1999)، مهارات ادارة الاداء، ط2، مركز تطوير الاداء، القاهرة .
25. وليد عبد اللطيف، (1995)، تقويم الاداء بين الذاتية والموضوعية، الادارة العامة، معهد الادارة العامة، الرياض، العدد 49.

المصادر الاجنبية:

1. Mary, P.& Joanes, W.,(2004), BeDONO six thinking hats as an approach to ethical dilemmas in pharmacy, American jornal of pharmaceutical education 68, N.2, ARTICLS 54.
2. Kenny, L.,(2003), using Edward de bonos six hats game to aid critical thinking & reflection in palliative care, international journal of palliative nursing 9.
3. Haerian, B.S.,(2004), THE EFFECTS OF six thinking method on effective learning in biology the fifth international conference on creative thinking , university of malta.
4. Sherrie, L .Nist,(1994), Developing Textbook Thinking .3rd edit .Toronto :D. C. Health And Company.

Effective The Engineering Thinking With 6Hats on Jobs performance study in the department general establishment for education in Nineveh region

Abstract

The entrance to engineering thinking hats six of the latest concepts of contemporary management that underpin the creative process through which the pattern of thinking at the individual and his handling of Algkulai and intellectual with the course of events in the work environment, which is reflected in the functionality of the staff and the quality of their performance and their creativity and excellence in the organization researched. By the researchers sought through research to provide the conceptual framework to the statement of the concept of Six Hats, relevance and the concept of functionality and its relevance to the organizations and the framework applied to ensure description of the sample researched (General Directorate for Education in the province of Nineveh), and diagnosis of the research variables and the statement of the correlations and influence between each of the engineering thinking six hats and functionality.