



انماط التحفيز الأسري وعلاقتها بتحسين كفاءة الأداء وفاعلية الذات لربة الأسرة

آيات عبدالمنعم الديسطي أحمد
المدرس بقسم إدارة مؤسسات الأسرة - والطفولة بكلية الاقتصاد المنزلي- جامعة الأزهر

ملخص الدراسة:

استهدفت هذه الدراسة بصفة أساسية دراسة طبيعة العلاقة بين انماط التحفيز الأسري ببعديّة (التحفيز المادي - التحفيز المعنوي) وكلا من كفاءة الأداء بمحاورة (الرغبة في أداء العمل - المهارة في أداء العمل - الابتكار في العمل) وفاعلية الذات لربة الأسرة ، كما هدفت إلى دراسة الفروق بين ربات الأسر عينة البحث في انماط التحفيز الأسري وتحسين كفاءة الأداء وفاعلية الذات " تبعا لمكان السكن (ريف-حضر)" و دراسة الفروق بين ربات الأسر عينة البحث في انماط التحفيز الأسري وتحسين كفاءة الأداء وفاعلية الذات " تبعا للحالة الوظيفية (تعمل-لا تعمل)" و دراسة الاختلاف بين ربات الأسر عينة البحث في انماط التحفيز الأسري وتحسين كفاءة الأداء وفاعلية الذات " تبعا لمستوى الدخل و دراسة الاختلاف بين ربات الأسر عينة البحث في انماط التحفيز الأسري وتحسين كفاءة الأداء وفاعلية الذات " تبعا لمستوى تعليم الزوج . وقد تم تطبيق أدوات الدراسة على ٢٤٥ من ربات الأسر في كل من الحضر والريف من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة في مدينة المنصورة وبعض القرى التابعة لها وهي قرية ديسط وكتامة وبساط بمحافظة الدقهلية وتم اختيارهن بطريقة صدفة غرضية، وقد اشتملت أدوات الدراسة على استمارة البيانات الأولية للأسرة و استبيان انماط التحفيز الأسري واستبيان كفاءة الأداء واستبيان فاعلية الذات . وكان من أهم نتائج الدراسة توجد علاقة ارتباطية بين انماط التحفيز الأسري ببعديّة (التحفيز المادي، التحفيز المعنوي) وكلا من تحسين كفاءة الأداء بمحاورة (الرغبة في أداء العمل، المهارة في أداء العمل ، الابتكار في أداء العمل) وفاعلية الذات لربة الأسرة ، كما عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر في الريف والحضر عينة البحث في مجموع ابعاد استبيان انماط التحفيز الأسري ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر في الريف والحضر عينة البحث في مجموع محاور استبيان تحسين كفاءة الأداء ، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر العائلات وغير العائلات عينة البحث في مجموع ابعاد استبيان انماط التحفيز الأسري ، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر العائلات وغير العائلات عينة البحث في مجموع محاور استبيان تحسين كفاءة الأداء ، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر العائلات وغير العائلات عينة البحث فاجمالي فاعلية الذات، لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر عينة الدراسة في مجموع ابعاد استبيان انماط

التحفيز الأسرى تبعاً لمستوى دخل الأسرة ، يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر عينة الدراسة في مجموع محاور استبيان تحسين كفاءة الأداء تبعاً لمستوى دخل الأسرة ، يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر عينة الدراسة في اجمالي فاعلية الذات تبعاً لمستوى دخل الأسرة ، يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر عينة الدراسة في مجموع ابعاد استبيان انماط التحفيز الأسرى تبعاً لمستوى تعليم الزوج ، يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر عينة الدراسة في مجموع محاور استبيان تحسين كفاءة الأداء تبعاً لمستوى دخل ، لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر عينة الدراسة في اجمالي فاعلية الذات تبعاً لمستوى تعليم الزوج .

وقد قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات والتي كان أهمها تفعيل دور المؤسسات الاجتماعية الخاصة بالأسرة مثل مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية عبر وسائل التواصل المختلفة حتى تتمكن ربة الأسرة من الحصول على الاستشارات التي تحتاجها لتزيد من كفاءتها وفاعلية الذات لديها ، ان تهتم وسائل الاعلام المختلفة بتقديم العديد من البرامج التي تشجع الأزواج على تحفيز زوجاتهم وتدفعهم للتقدم ،حث الزوج والأبناء من خلال وسائل الإعلام او من خلال عقد الندوات على ضرورة تحفيز ربة الأسرة لما له من عظيم الأثر في تنمية ثققتها بنفسها وزيادة اقبالها على العمل .

المقدمة والمشكلة البحثية:

للتحفيز دوراً رئيسياً في توفير بيئة العمل المناسبة وتحقيق اهداف الأسرة المنشودة وارتفاع معدل الأداء كما يساهم في تشجيع الإبداع و الابتكار و رفع الروح المعنوية لربة الأسرة(نادر أبو شرح ،٢٠١٠:٢٢) وللتحفيز انماط مختلفة فقد يكون التحفيز مادي او قد يكون التحفيز معنوي (على ربابعة،٢٠٠٣:٥٠) فالتحفيز المادي داخل الأسرة يتمثل في تقديم هدية لربة الأسرة او الخروج لتناول الطعام او ما شابه ذلك (مهدي زويلف ،٢٠٠٠:٢٧٦) اما التحفيز المعنوي على مستوى الأسرة فيتمثل في ثناء افراد الأسرة على ماتقوم به ربة الأسرة من اعمال منزلية والابتناسامة والشكر والمدح الى اخر ذلك (عمر الخرايشه، ٢٠٠٠ : ٥٢)فهذه الحوافز ما هي الا مؤثرات تدفع ربة الأسرة نحو بذل جهد أكبر للإقبال على تنفيذ مهامها بجد و كفاءة لرفع مستوى العمل كما و نوعا (عادل الجودة، ٢٠٠٠ : ١٤)فالتحفيز يؤدي إلى زيادة رغبة ربة الأسرة في بذل الجهد المطلوب وكذلك يساعدها على السرعة في العمل وتحسينه، كما يعمل التحفيز على تخفيف التعب والإرهاق والملل لدى ربة الأسرة (الطاهر الوافي، ٢٠١٣: ٤٦)وينعكس تأثير التحفيز ايضا على الحالة المعنوية لها وبالتالي على تحسين كفاءتها الادائية (يوسفقراقرة ، ٢٠٠٠ : ١٢٧)فتوقع التقدير الاجتماعي والإطراء ، والتكريم ، والرضا الشخصي يؤدي إلى أداء متفوق في حين أن توقع خيبة الأمل ، وفقدان الدعم ، ونقد الذات يقدم مستوى ضعيف من الأداء(بندر العتيبي، ٢٠١٤:٥٣) ويلاحظ ذلك في ظهور مؤشرات الأداء و هو يعني اداء ما يزيد عن المعدل النمطي للأداء المعتاد ، سواء كان ذلك في الكمية، أو الجودة، عند التحفيز فالتحفيز عادة يرفع توقعات فاعلية الذات ، بينما النقد والاهمال المتكرر يخفضها (وسيلة حمداوي، ٢٠٠٤: ١٥٨) و فاعلية الذات لدى ربة الأسرة تعكس ثققتها بنفسها وقدراتها على النجاح في أداء العمل المطلوب(عادل العدل ، ٢٠٠١:١٣١)حيث أن ربات الأسر ذوابالإحساس المنخفض بفاعلية الذات أكثر عرضة للقلق لاعتقادهم بأنة ليس لديهن المقدرة على انجاز اعمالهم في حين يتيح إدراك فاعلية الذات المرتفعة تنظيم الشعور بالقلق

والسلوك الانسحابي مما يزيد من تحسين كفاءة الأداء(البندري الجاسر، ٢٠١٤:٤٠) لذلك يجب على افراد لاسرة ان يحددوا النمط التحفيزى الذي تحتاجه ربة الأسرة وقد توصل تايلور إلى نتائج مفادها أن التحفيز المادى أحسن محفز لتحسين كفاءة الأداء(عبد العزيز شنيق، ٢٠٠٨: ١٣٠) بينما اكدت دراسة **طلعت لطفى** (١٩٩٣: ٧٧) أن التحفيز الماديليسهو الحافز المثالي دائما وقد اكدت دراسة **عبد العزيز شنيق** (٢٠٠٨: ٢١٦) وجود علاقة بين فاعلية الذات و ارتفاع الروح المعنوية عن طريق التحفيز كما يؤكد **علي عبد السلام** (٢٠٠٠: ٩) على ان التحفيز يلعب دوراً بارزاً في تخفيف الإصابة بالاضطرابات النفسية ، ويساعد على تعميق فاعلية الذات للفرد ، وتقي الفرد من الآثار السلبية التي يتعرض لها في مواجهته لأحداث الحياة الضاغطة اكدت دراسة **schult (1990:457)** ودراسة **Banadura (1995:23)** ان من أهم مصادر تدعيم الذات هو التحفيز الأسري (مبارك الخراز، ٢٠٠٣: ٧١) أن الحوافز من العناصر المهمة نحو دفع البشر للإبداع والعطاء والمساهمة في تحفيز الطاقات الإبداعية فبدونها يموت الطموح و يرى **جون فيشر (2003: 179)** انه ليست ثمة حافز دون الاعتراف بالتميز , وليست ثمة تميز دون تقديم حافز , وتشير دراسة **عبد الله القحطاني (٢٠٠٩)** الى ان التحفيز يؤدي إلى إثارة الفرد من أجل بذل جهد أكبر بكفاءة اعلى مما يساعد على التميز في الأداء ويؤكد **عبد العزيز حسن (٢٠٠٨: ٣٥)** على أهمية هذا التحفيز في كونها تساعد على بذل على جهد أكبر حينما تشعر ربة الأسرة بتقدير ما تبذله من جهدي لإثبات كفاءتها وكلما زاد حرص أفراد الأسرة على الاعتراف بأهمية ما تقوم به ربة الأسرة كلما أدى ذلك إلى تحقيق أهداف الأسرة وفي نفس الوقت تحقيق رضا ربة الأسرة وفي ضوء تلك الدراسات والمشاهدات الواقعية التي لمستها الباحثة فقد برزت وتبلورت فكرة البحث الحالي في وجود العلاقة بين انماط التحفيز الأسرى وتحسين كفاءة الأداء وفاعلية الذات لربة الأسرة

ومما سبق تتحدد مشكلة البحث في الإجابة على الأسئلة الآتية :

- ١- ما طبيعة العلاقة بينانماط التحفيز الأسريبيعدية (التحفيز المادى – التحفيز المعنوى) وكلا من كفاءة الأداء بمحاورة (الرغبة في أداء العمل - المهارة في أداء العمل – الابتكار في العمل) وفاعلية الذات لربة الأسرة ؟
- ٢- هل توجد فروق بين ربوات أسر عينة البحث في انماط التحفيز الأسرى وتحسين كفاءة الأداء وفاعلية الذات " تبعاً لمكان السكن (ريف-حضر) " ؟
- ٣- هل توجد فروق بين ربوات أسر عينة البحث في انماط التحفيز الأسرى وتحسين كفاءة الأداء وفاعلية الذات " تبعاً للحالة الوظيفية (تعمل-لا تعمل) " ؟
- ٤- هل يوجد اختلاف بين ربوات أسر عينة البحث في انماط التحفيز الأسرى وتحسين كفاءة الأداء وفاعلية الذات " تبعاً لمستوى الدخل ؟
- ٥- هل يوجد اختلاف بين ربوات أسر عينة البحث في انماط التحفيز الأسرى وتحسين كفاءة الأداء وفاعلية الذات " تبعاً لمستوى تعليم الزوج ؟

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة بصفة رئيسيه الى دراسة العلاقة بينانماط التحفيز الأسرى وكلا من كفاءة الأداء وفاعلية الذات لربة الأسرة وذلك من خلال مجموعة من الأهداف الفرعية فيما يلي:

- ١- تحديد مستوى انماط التحفيز ببعديّة لدى ربّات أسر عينة الدراسة .
- ٢- تحديد مستوى كفاءة الأداء بمحاورة لدى ربّات أسر عينة الدراسة .
- ٣- تحديد مستوى التحفيز فاعليّة الذات لدى ربّات أسر عينة الدراسة .
- ٤- تحديد طبيعة العلاقة بينانماط التحفيز الأسر ببعديّة وكلا من كفاءة الأداء بمحاورة و فاعليّة الذات لربة الأسرة .
- ٥- الكشف عن الفروق بين ربّات الأسر عينة البحث في انماط التحفيز الأسرى وتحسين كفاءة الأداء و فاعليّة الذات " تبعاً لمكان السكن (ريف-حضر) " .
- ٦- الكشف عن الفروق بين ربّات الأسر عينة البحث في انماط التحفيز الأسرى وتحسين كفاءة الأداء و فاعليّة الذات " تبعاً للحالة الوظيفية (تعمل-لا تعمل) " .
- ٧ - الكشف عن طبيعة الاختلاف بين ربّات الأسر عينة البحث في انماط التحفيز الأسرى وتحسين كفاءة الأداء و فاعليّة الذات " تبعاً لمستوى الدخل .
- ٨- الكشف عن طبيعة الاختلاف بين ربّات الأسر عينة البحث في انماط التحفيز الأسرى وتحسين كفاءة الأداء و فاعليّة الذات " تبعاً لمستوى تعليم الزوج .

أهمية الدراسة :

تكمّن أهمية البحث الحالي في اتجاهين رئيسيين هما:

- أولاً:- الاستفادة من نتائج الدراسة في إثراء الرصيد المكتبي بدراسات جديدة مستحدثة حول انماط التحفيز الأسرى وتحسين كفاءة الأداء و فاعليّة الذات .
- ثانياً:- إلقاء الضوء على انماط التحفيز الأسرى والتي يمكن الاستفادة من نتائجها في تحسين أسلوب الأسرة في التحفيز مما يعود بالنفع على الأسرة ومن ثم المجتمع .
- ثالثاً: قد تسهم الدراسة في إضافة أدوات جديدة لمكتبة إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة تتمثل في استبيان عن انماط التحفيز الأسرى وكذلك استبيان عن كفاءة الأداء واستبيان عن فاعليّة الذات .

فروض الدراسة :

- ١- لا توجد علاقة ارتباطية بينانماط التحفيز الأسر ببعديّة وكلا من كفاءة الأداء بمحاورة و فاعليّة الذات لربة الأسرة .
- ٢- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ربّات الأسر عينة البحث في انماط التحفيز الأسرى وتحسين كفاءة الأداء و فاعليّة الذات " تبعاً لمكان السكن (ريف-حضر) " .
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ربّات الأسر عينة البحث في انماط التحفيز الأسرى وتحسين كفاءة الأداء و فاعليّة الذات " تبعاً للحالة الوظيفية (تعمل-لا تعمل) " .
- ٤- لا يوجد تباين دال احصائياً بين ربّات الأسر عينة البحث في انماط التحفيز الأسرى وتحسين كفاءة الأداء و فاعليّة الذات " تبعاً لمستوى الدخل .
- ٥- لا يوجد تباين دال احصائياً بين ربّات الأسر عينة البحث في انماط التحفيز الأسرى وتحسين كفاءة الأداء و فاعليّة الذات " تبعاً لمستوى تعليم الزوج .

الأسلوب البحثي :

أولاً: المصطلحات العلمية والمفاهيم الإجرائية للدراسة:-

- ١- انماط التحفيز الأسرى: هي الأساليب المادية او المعنوية التي تدفع ربة الأسرة نحو بذل جهد أكبر للإقبال على تنفيذ مهامها بجد و كفاءة لرفع مستوى العمل كما و نوعاً (عادل الجودة، ٢٠٠٢: ١٤) .

وتعرف إجرائياً: بأنها مختلف الوسائل التشجيعية سواء المادية أو المعنوية التي يقدمها افراد الأسرة لربة الأسرة بقصد تحفيزها لانجاز مهامها بكفاءة وراحة نفسية .

٢-كفاءة الأداء : المهارة في استغلال الموارد المتاحة وذلك لتحقيق مستوى عال من التوافق وتحقيق الاهداف في التوقيت المناسب والطريقة المناسبة وبأقل التكاليف الممكنة(عبدالله الجساسي ، ٢٠١١ : ١٠٦) .

وتعرف إجرائياً : بأنها قدرة ربة الأسرة على انجاز المهام الأسرية المطلوبة بتكلفة مناسبة في اقل وقت وبأقل جهد .

٣-فاعلية الذات : قناعة الفرد وثقته بمدى وجود القدرة لديه على أداء سلوكيات معينة (نسيمه داود ، ٢٠٠٠ : ٤٥)

وتعرف إجرائياً: بانها تعني ثقة ربة الأسرة في قدرتها على إنجاز المهام المطلوبة .

٤-ثانياً: منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج الذي يقوم على وصف ظاهرة أو موضوع اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً؛ لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث".(بشير الرشيدى، ٢٠٠٠ : ٥٩)

ثالثاً: حدود الدراسة: وتشمل:

- الحدود البشرية:

أ- الشاملة: تضمنت شاملة البحوثيات الأسر من سكان ريف و حضر محافظة الدقهلية.

ب- عينة الدراسة: اشتملت عينة الدراسة على ٢٤٥ مفردة من ربات الأسر في كل من الحضر والريف من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة وتم اختيارهم بطريقة بطريقتين عشوائية عشوائية عشوائية

- الحدود الزمنية: استغرقت الدراسة الميدانية حوالي أربعة شهور ابتداءً من ٢٠١٧ / ٢ / ١ حتى ٢٠١٧ / ٥ / ٢٥ .

- الحدود المكانية: أجريت الدراسة في مدينة المنصورة وبعض القرى التابعة لها وهي قرية ديسط وكتامة وبساط بمحافظة الدقهلية مركز طلخا.

رابعاً: أدوات الدراسة:-

اشتملت الدراسة الحالية على الأدوات التالية (من إعداد الباحثة):

١ . استمارة البيانات الأولية للأسرة .

٢ . استبيان انماط التحفيز الأسرى .

٣ . استبيان كفاءة الأداء .

٤ . استبيان فاعلية الذات .

خامساً: إعداد و بناء أدوات الدراسة:

١ - استمارة البيانات العامة:

تم إعداد استمارة البيانات العامة الخاصة بأفراد العينة و ذلك بهدف الحصول على معلومات تفيد في تحديد خصائص المبحوثين، وقد تمت صياغة عبارات الإستبيان بصيغة المخاطب واشتملت على العبارات التالية:

• مكان السكن: (ريف، حضر)

• المستوى التعليمي لرب وربة الأسرة: (أمي – يقرأ و يكتب –حاصل على الابتدائية أو ما يعادلها – حاصل على الإعدادية أو ما يعادلها – حاصل على الثانوية أو ما يعادلها – مؤهل

جامعي - ماجستير - دكتوراة) ، و قد تم تقسيم المستويات التعليمية إلى ثلاث مستويات (منخفض - متوسط - مرتفع) .

• **فئات الدخل الشهري للأسرة:** (أقل من ٤٠٠٠ جنيه (مستوى منخفض)، من ٤٠٠٠ جنيه حتى أقل من ٦٠٠٠ جنيه (متوسط)، ٦٠٠٠ جنيه فأكثر (مستوى مرتفع) .

• **الحالة الوظيفية:** (تعمل، لا تعمل) .

ثانياً: استبيان انماط التحفيز الأسري: إشتمل علي مجموعة من العبارات قامت الباحثة بإعدادها بعد إستعراض أهم المراجع والدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث ، وتم إعداد الإستبيان في صورته الأولية وكان عدد عباراته (٢٧) عبارة موزعة على بعدين (التحفيز المادي - التحفيز المعنوي).

١- **التحفيز المادي:** فهي التي تتمثل في كل ما يقدم لربة الأسرة في شكل نقدي أو عيني كهدية أو الخروج لتناول الطعام أو ما شابه ذلك وإشتمل هذا البعد على (١٤) عبارة منها (يقدم زوجي الهدايا تقديراً لما أقوم به ، زوجي يشجع ابنائي على تقديم هدية لي ، يخصص لزوجي مصروف شهري لشراء متعلباتي ، يجتهد زوجي عمل المفاجآت للتحفيزي) .

٢- **التحفيز المعنوي:** وهو عبارة عن التقدير المعنوي لربة الأسرة عما بذلته من جهد ولها أثر بالغ ومؤثر في نفسية ربة الأسرة وتتمثل في الثناء والإطراء والمدح وعبارات الشكر وإشتمل هذا البعد على (١٣) عبارة منها (يثني علي زوجي لما أقوم به من أعمال ، يساعدني زوجي ويتلطف بي عندما أشعر بالتعب ، يقلل زوجي من شأن ما أقوم به من أعمال ، يشكرني زوجي ابنائي على ما أقدمه لهم) .

وقد تم تقسيم استجابات ربات الأسر عينة الدراسة على عبارات الاستبيان باتباع الخطوات التالية:

(أ) حساب المدى للاستبيان ومحاوره المختلفة من المعادلة التالية:

المدى = أكبر درجة - أقل درجة.

طول الفئة = المدى / ٣

(ب) تقسيم قيم الاستجابات إلى ثلاث مستويات كالآتي:

مستوى منخفض: من أقل درجة إلى (أقل درجة + طول الفئة - ١) .

مستوى متوسط: من (المستوى المنخفض + ١) إلى (المستوى المنخفض + طول الفئة + ١) .

مستوى مرتفع: من (المستوى المتوسط + ١) إلى أكبر درجة.

وبذلك تصبح الدرجة الكلية (٨١) درجة والدرجة الصغرى (٢٧) درجة.

ثالثاً: استبيان تحسين كفاءة الأداء: إشتمل علي مجموعة من العبارات قامت الباحثة بإعدادها بعد إستعراض أهم المراجع والدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث ، وتم إعداد الإستبيان في صورته الأولية وكان عدد عباراته (٢٨) عبارة موزعة على مقسمة على ثلاثة محاور (الرغبة في أداء العمل - المهارة في أداء العمل - الابتكار في العمل).

١- **الرغبة في أداء العمل:** وتتمثل في الدافع لدى ربة الأسرة على العمل وإشتمل هذا المحور على (١٠) عبارات منها (أشعر بالسعادة عند الإقبال على العمل ، أفضل أداء الأعمال المنزلية البسيطة ، تشعرني الأعمال المنزلية بالملل والإحباط ، يشجعنا التحفيز على الإقدام على العمل) .

٢- **المهارة في أداء العمل:** ويتمثل في قدرة ربة الأسرة على استخدام ما لديها من خبرات ومعلومات لإنجاز عملها بكفاءة وإشتمل هذا المحور على (٩) عبارات منها (أقوم بالأعمال

المنزلية بسرعة ودقة ، استطيع مواصلة العمل في الوقت المحدد بدون إرهاق ، أقوم بتأجيل بعض الأعمال المنزلية لضيق الوقت ، ارتب مكان العمل لتبسيط العمل).
٣- الابتكار في العمل :ويتمثل في قدرة ربة الأسرة على ادارة شؤون اسرتها وحل المشاكل التي تواجهها بسرعة وكفاءة واشتمل هذا المحور على (٩) عبارات منها) **اتعلم الأفكار المنزلية الجديدة ، اسعى دائما لتطوير مستوى العمل المنزلي ، اقيم ما اقوم به من اعمال لتلافي الأخطاء في المرات القادمة ، اتبع الاساليب التقليدية عند أداء الاعمال المنزلية)** وقد تم تقسيم استجابات ربات الأسر عينة الدراسة على عبارات الاستبيان باتباع الخطوات التالية:

(أ) حساب المدى للاستبيان ومحاوره المختلفة من المعادلة التالية:

المدى= أكبر درجة - أقل درجة.

طول الفئة= المدى/ ٣

(ب) تقسيم قيم الاستجابات إلى ثلاث مستويات كالآتي:

مستوى منخفض: من أقل درجة إلى (أقل درجة + طول الفئة - ١)

مستوى متوسط: من(المستوى المنخفض+١) إلى(المستوى المنخفض+ طول الفئة +١)

مستوى مرتفع: من(المستوى المتوسط+١) إلى أكبر درجة.

وبذلك تصبح الدرجة الكلية (٨٤) درجة والدرجة الصغرى (٢٨) درجة.

رابعا: استبيان فاعلية الذات: تعني ثقة ربة الأسرة في قدرتها على إنجاز المهام المطلوبة وإشتمل علي مجموعة من العبارات قامت الباحثة بإعدادها بعد إستعراض أهم المراجع والدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث ، وتم إعداد الإستبيان في صورته الأولية وكان عدد عباراته (٢١) عبارة منها (اعتمد على نفسي في حل المشكلات التي تواجهني ، أتمتع بروح التواصل والتفاهم مع الآخرين ، كلي ثقة وإيمان بأن الله سوف يقف معي ، أسترد توازني مرة أخرى بعد تعرضي للأزمات)

وقد تم تقسيم استجابات ربات الأسر عينة الدراسة على عبارات الاستبيان باتباع الخطوات التالية:

(أ) حساب المدى للاستبيان من المعادلة التالية:

المدى= أكبر درجة - أقل درجة.

طول الفئة= المدى/ ٣

(ب) تقسيم قيم الاستجابات إلى ثلاث مستويات كالآتي:

مستوى منخفض: من أقل درجة إلى (أقل درجة + طول الفئة - ١)

مستوى متوسط: من(المستوى المنخفض+١) إلى(المستوى المنخفض+ طول الفئة +١)

مستوى مرتفع: من(المستوى المتوسط+١) إلى أكبر درجة.

وبذلك تصبح الدرجة الكلية (٦٣) درجة والدرجة الصغرى (٢١) درجة.

تصحيح الإستبيان:

تم تصحيح إستبيان انماط التحفيز الأسرى واستبيان كفاءة الأداء واستبيان فاعلية الذات لربة الأسرة بأن يتم اختيار واحد من متعدد (دائماً، أحياناً، نادراً) في كل عبارة من عبارات الإستبيان وتم التصحيح على ميزان (٣ ، ٢ ، ١) للعبارات الايجابية وميزان (١ ، ٢ ، ٣) للعبارات السلبية، وبذلك تكون اقل درجة انماط التحفيز الأسري (٢٧) وأعلى درجة

هي (٨١)، وتكون أقل درجة لكفاءة الأداء هي (٢٨) وأعلى درجة هي (٨٤) وتكون أقل درجة لفاعلية الذات هي (٢١) وأعلى درجة هي (٦٣).

حساب الاتساق الداخلي لإستبياناتنمات التحفيز الأسرى وإستبيان كفاءة الأداء وإستبيان فاعلية الذات لربة الأسرة وذلك عن طريق إيجاد معامل الارتباط لكندال بين درجة كل محور من الإستبيان وإجمالي الإستبيان، يوضح جدول (١) وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين أبعاد إستبياناتنمات التحفيز الأسرى (التحفيز المادى – التحفيز المعنوى). والمجموع الكلى للإستبيان مما يدل على صدق الإستبيان ، كما اتضح من جدول (١) علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين محاور إستبياناتكفاءة الأداء (الرغبة فى اداء العمل - المهارة فى اداء العمل- الابتكار فى العمل) ومجموعه الكلى مما يدل على صدق الإستبيان.

جدول (١) صدق الاتساق الداخلى لابعدإستبياناتنمات التحفيز الأسرىومحاور إستبياناتكفاءة الأداءمقاساً باستخدام معامل ارتباطكندال ومعنويته

معامل الارتباط	المحور	الإستبيان
**٠,٤٧١	التحفيز المادى	انمات التحفيز الأسرى
**٠,٥٤٢	التحفيز المعنوى	
**٠,٥٤٣	الرغبة فى اداء العمل	كفاءة الأداء
**٠,٥١٢	المهارة فى اداء العمل	
**٠,٦١٣	الابتكار فى العمل	

** معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠١)

ثبات الإستبيان:

قامت الباحثة بحساب ثبات الإستبيان Reliability باستخدام معامل الثبات والاتساق الداخلى وذلك عن طريق معادلة الفاكرونباخ Alpha Cronbach وذلك من خلال رصد درجات العينة الاستطلاعية والتي بلغت ٣٠ ربة أسرة لكل عبارة، ثم حساب قيمة ألفا حيث كانت مقبولة في كل العبارات وكانت قيمة ألفا للإستبيان الكلى (٠,٦٤١) لإستبياناتنمات التحفيز الأسرى، كما بلغت قيمة الفا كرونباخ (٠,٧٥٤) لإستبياناتكفاءة الأداء كما بلغت قيمة الفا كرونباخ (٠,٨٦٧) لإستبيان فاعلية الذات لربة الأسرة (٠,٨٦٤) وهى قيم مرتفعة تؤكد اتساق الإستبيان وثباته كما يتبين من جدول (٢).

جدول (٢) الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لابعدإستبيان انمات التحفيز الأسرى وإستبيان كفاءة الأداء وإستبيان فاعلية الذات لربة الأسرة

معامل الفا	عدد العبارات	المحور	الإستبيان
٠,٥٥٢	١٤	التحفيز المادى	انمات التحفيز الأسرى
٠,٥٣٦	١٣	التحفيز المعنوى	
٠,٧٢٢	٢٧	إجمالي انمات التحفيز الأسرى	كفاءة الأداء
٠,٧١٤	١٠	الرغبة فى اداء العمل	
٠,٦٦٣	٩	المهارة فى اداء العمل	
٠,٦٤٢	٩	الابتكار فى العمل	
٠,٨٧٠	٢٨	إجمالي كفاءة الأداء	
٠,٦٥٢	٢١		إجمالي فاعلية الذات

المعاملات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

قامت الباحثة بتحليل البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج Spss لإستخراج النتائج وقامت الباحثة بمراجعة البيانات لضمان صحة النتائج ودقتها. من خلال إستخدام بعض المعاملات والأساليب الإحصائية التي استخدمت لكشف العلاقة بين متغيرات الدراسة واختبار صحة الفروض منها (حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل متغيرات الدراسة - حساب معامل الفا كرونباخ لحساب ثبات الإستبيان واتساقه - حساب مصفوفة معاملات الارتباط Correlation - حساب قيمة (ت) T test - حساب قيمة (ف) تحليل التباين في إتجاه واحد ONE WAY ANOVA وإستخدام اختبار "Tukey" لحساب دلالة الاختلافات.

النتائج تحليلها وتفسيرها

أولاً: وصف عينة الدراسة:-

اشتمل هذا الجزء على وصف شامل لعينة الدراسة المكونة من ٢٤٥ ربة اسرة وفقاً لبعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية.

جدول (٣) التوزيع النسبي لعينة الدراسة وفقاً لمكان السكن

مكان السكن	العدد	النسبة المئوية
ريف	١١٩	٤٨.٥٧
حضر	١٢٦	٥١.٤٣
المجموع	٢٤٥	١٠٠

يكشف جدول (٣) عن ارتفاع عدد أفراد العينة الذين يسكنون في الحضر حيث بلغت نسبتهم ٥١.٤٣٪ في حين أن نسبة الذين يسكنون الريف بلغت ٤٨.٥٧٪.

جدول(٤) التوزيع النسبي لعينة الدراسة وفقاً للمستوى التعليمي للزوج و الزوجة

المستوى التعليمي		رب الأسرة		ربة الأسرة	
العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
٤٣	١٧.٥٦	٣٦	١٤.٨١	٤٣	١٧.٥٦
٥٧	٢٤.٢٦	٨٣	٣٣.٨٧	٥٧	٢٣.٨٧
١٤٥	٥٩.١٨	١٢٦	٥٢.٤٢	١٤٥	٥٩.١٨
٢٤٥	١٠٠	٢٤٥	١٠٠	٢٤٥	١٠٠

يكشف جدول (٤) ارتفاع نسبة المستوى التعليمي للأزواج و الزوجات حيث أظهرت النتائج أن ما يزيد عن نصف عينة الأزواج و الزوجات كان مستوى تعليمهم مرتفع حيث بلغت ٥٩.١٨٪ ، ٥٢.٤٢٪ علي التوالي. في حين أن نسبة المستوى التعليمي المنخفض ضئيلة حيث بلغت لدى الأزواج والزوجات ١٧.٥٦٪ ، ١٤.٨١٪ علي التوالي مما يدل على ارتفاع المستوى التعليمي لأفراد العينة بشكل عام.

جدول (٥) التوزيع النسبي لعينة الدراسة وفقاً لمستويات الدخل الشهري للأسرة

النسبة المئوية	العدد	مستويات الدخل الشهري
٣٠,٦١	٧٥	مستوى منخفض: أقل من ٤٠٠٠ جنية
٤٥,٧٢	١١٢	مستوى متوسط: من ٤٠٠٠ جنية حتى أقل من ٦٠٠٠
٢٣,٦٧	٥٨	مستوى مرتفع: ٦٠٠٠ فأكثر
١٠٠	٢٤٥	المجموع

يكشف جدول (٥) أن ٤٥,٧٢٪ من الأسر كان دخلها متوسط ، في حين كان ٣٠,٦١٪ من الأسر من ذوى الدخل المنخفض أما نسبة أسر العينة التي تتمتع بدخل عالي فقد كانت ٢٣,٦٧٪.

جدول (٦) التوزيع النسبي لعينة الدراسة وفقاً للحالة الوظيفية

النسبة المئوية	العدد	الحالة الوظيفية
٤٧,٢٣	١١٣	تعمل
٥٣,٨٧	١٣٢	لا تعمل
١٠٠	٢٤٥	المجموع

يكشف جدول (٦) عن ارتفاع عدد ربات الأسر غير العاملات حيث بلغت نسبتهم ٥٣,٨٧٪ في حين أن نسبة العاملات بلغت ٤٧,٢٣٪.

ثانياً: النتائج الوصفية لأدوات الدراسة:-

جدول (٧) التوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة وفقاً لمستويات التحفيز المادى

النسبة المئوية	العدد	البيان
٢٥,٣٢	٦٢	المستوى المنخفض (٢٣ : ١٤)
٥١,٨٣	١٢٧	المستوى المتوسط (٣٢ : ٢٤)
٢٢,٨٥	٥٦	المستوى المرتفع (٤٢ : ٣٣)
١٠٠	٢٤٥	المجموع

يتضح من جدول (٧) أن الغالبية العظمى من ربات الأسر عينة الدراسة يحصلن على تحفيز مادي متوسط حيث بلغت نسبتة ٥١,٨٣٪، في حين بلغت نسبة ربات الأسر عينة الدراسة ذات المستوى المنخفض ٢٥,٣٢٪ وهذا يؤكد أن ربات الأسر عينة الدراسة يحصلن على تحفيز مادي متوسط.

جدول (٨) التوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة وفقاً لمستويات التحفيز المعنوى

النسبة المئوية	العدد	البيان
٣١,٠٣	٧٦	المستوى المنخفض (٢١ : ١٣)
٤٩,٧٩	١٢٢	المستوى المتوسط (٣٠ : ٢٢)
١٩,١٨	٤٧	المستوى المرتفع (٣٩ : ٣١)
١٠٠	٢٤٥	المجموع

يتضح من جدول (٨) أن ربات الأسر عينة الدراسة يحصلن على تحفيز معنوى متوسط حيث بلغت نسبتة ٤٩,٧٩٪، في حين بلغت نسبة ربات الأسر عينة الدراسة ذات المستوى المنخفض ٣١,٠٣٪ وهذا يؤكد أن ربات الأسر عينة الدراسة يحصلن على تحفيز معنوى متوسط.

جدول (٩) التوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة وفقاً لمستويات انماط التحفيز

النسبة المئوية	العدد	البيان
٣٣,٨٧	٨٣	المستوى المنخفض (٢٧ : ٤٥)
٥٥,٦١	١٣٦	المستوى المتوسط (٤٦ : ٦٣)
١٠,٦٢	٢٦	المستوى المرتفع (٦٤ : ١٨)
١٠٠	٢٤٥	المجموع

يتضح من جدول (٩) أن ربات الأسر عينة الدراسة يحصلن على تحفيز متوسط حيث بلغت نسبة ٥٥,٦١٪، في حين بلغت نسبة ربات الأسر عينة الدراسة ذات المستوى المنخفض ٣٣,٨٧٪ وهذا يؤكد أن ربات الأسر عينة الدراسة يحصلن على تحفيز متوسط.

جدول (١٠) التوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة وفقاً لمستويات الرغبة في أداء العمل

النسبة المئوية	العدد	البيان
٢١,٧٤	٥٣	المستوى المنخفض (١٠ : ١٦)
٤٩,١٩	١٢٢	المستوى المتوسط (١٧ : ٢٣)
٢٨,٥٧	٧٠	المستوى المرتفع (٢٤ : ٣٠)
١٠٠	٢٤٥	المجموع

يتضح من جدول (١٠) أن ربات الأسر عينة الدراسة لديهن رغبة متوسطة في أداء العمل حيث بلغت نسبتها ٤٩,١٩٪، وبلغت نسبة ربات الأسر عينة الدراسة ذات المستوى المرتفع ٢٨,٥٧٪ في حين بلغت نسبة ربات الأسر عينة الدراسة ذات المستوى المنخفض ٢١,٧٤٪ وهذا يؤكد أن ربات الأسر عينة الدراسة لديهن رغبة متوسطة في أداء العمل.

جدول (١١) التوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة وفقاً لمستويات المهارة في أداء العمل

النسبة المئوية	العدد	البيان
١٨,٢٤	٤٢	المستوى المنخفض (٩ : ١٥)
٤٢,٨٦	١٠٥	المستوى المتوسط (١٦ : ٢٢)
٤٠	٩٨	المستوى المرتفع (٢٣ : ٢٧)
١٠٠	٢٤٥	المجموع

يتضح من جدول (١١) أن ربات الأسر عينة الدراسة لديهن مهارة متوسطة في أداء العمل حيث بلغت نسبتها ٤٢,٨٦٪، وبلغت نسبة ربات الأسر عينة الدراسة ذات المستوى المرتفع ٤٠٪ في حين بلغت نسبة ربات الأسر عينة الدراسة ذات المستوى المنخفض ١٨,٢٤٪ وهذا يؤكد أن ربات الأسر عينة الدراسة لديهن مهارة متوسطة في أداء العمل.

جدول (١٢) التوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة وفقاً لمستويات الابتكار في أداء العمل

النسبة المئوية	العدد	البيان
٥٧,٥٦	١٤١	المستوى المنخفض (٩ : ١٥)
٣٣,٣٦	٥٧	المستوى المتوسط (١٦ : ٢٢)
٢٠,٢٨	٤٧	المستوى المرتفع (٢٣ : ٢٧)
١٠٠	٢٤٥	المجموع

يتضح من جدول (١٢) أن ربات الأسر عينة الدراسة لديهن مستوى منخفض من الابتكار في أداء العمل حيث بلغت نسبتها ٥٧,٥٦٪، يليها نسبة ربات الأسر ذات المستوى المتوسط حيث بلغت نسبتهن ٣٣,٣٦٪ وبلغت نسبة ربات الأسر عينة الدراسة ذات المستوى المرتفع ٢٠,٢٨٪.

جدول (١٣) التوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة وفقاً لمستويات تحسين كفاءة الأداء

النسبة المئوية	العدد	البيان
٢٦,٥٢	٣٨	المستوى المنخفض (٤٧ : ٢٨)
٥٧,٧٥	١١٧	المستوى المتوسط (٦٦ : ٤٨)
٣٧,٨٣	٩٠	المستوى المرتفع (٨٤ : ٦٧)
١٠٠	٢٤٥	المجموع

يتضح من جدول (١٣) أن ربات الأسر عينة الدراسة لديهن مستوى متوسط لتحسين كفاءة الأداء حيث بلغت نسبتها ٥٧,٧٥٪، وبلغت نسبة ربات الأسر عينة الدراسة ذات المستوى المرتفع ٣٧,٨٣٪ في حين بلغت نسبة ربات الأسر عينة الدراسة ذات المستوى المنخفض ٢٦,٥٢٪ وهذا يؤكد أن ربات الأسر عينة الدراسة لديهن مستوى متوسط لتحسين كفاءة الأداء.

جدول (١٤) التوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة وفقاً لمستويات فاعلية الذات

النسبة المئوية	العدد	البيان
٨,٩٨	٢٢	المستوى المنخفض (٣٥ : ٢١)
٤٩,٣٨	١٢١	المستوى المتوسط (٤٩ : ٣٦)
٤٣,٦٤	١٠٢	المستوى المرتفع (٦٣ : ٥٠)
١٠٠	٢٤٥	المجموع

يتضح من جدول (١٤) أن الغالبية العظمى من ربات الأسر عينة الدراسة لديهن مستوى متوسط من فاعلية الذات حيث بلغت نسبتها ٤٩,٣٨٪، وبلغت نسبة ربات الأسر عينة الدراسة ذات المستوى المرتفع ٤٣,٦٤٪ في حين بلغت نسبة ربات الأسر عينة الدراسة ذات المستوى المنخفض ٨,٩٨٪ وهذا يؤكد أن ربات الأسر عينة الدراسة لديهن مستوى متوسط من فاعلية الذات.

ثالثاً: النتائج في ضوء فروض الدراسة

١- النتائج في ضوء الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه " لا توجد علاقة ارتباطية بينانماط التحفيز الأسريبيعدية(التحفيز المادي، التحفيز المعنوي) وكلا منتحسين كفاءة الأداء بمحاورة (الرغبة في اداء العمل، المهارة في اداء العمل ، الابتكار في اداء العمل) وفاعلية الذات لربة الأسرة . وللتحقق من صحة الفرض الأول إحصائياً تم إيجاد معاملات الارتباط بطريقة بيرسون بين انماط التحفيز الأسري بيعدية وكلا من كفاءة الأداء بمحاورة وفاعلية الذات لربة الأسرة , و جدول (١٥) يوضح ذلك:

جدول (١٥) معاملات ارتباط بيرسون لكل من انماط التحفيز الأسري بيعدية وكلا من تحسين كفاءة الأداء بمحاورة وفاعلية الذات لربة الأسرة = (٢٤٥)

المتغيرات	الرغبة في اداء العمل	المهارة في اداء العمل	الابتكار في اداء العمل	مجموع محاور استبيان تحسين كفاءة الأداء	فاعلية الذات
التحفيز المادي	**٠,٠٨٠	**٠,٠٦٧	**٠,٠٥٨	**٠,٣٦	**٠,٢٧٦
التحفيز المعنوي	**٠,٣٧٢	**٠,٠٩٨	**٠,٢٢٣	**٠,٢٤٥	**٠,٢٢٥
مجموع ابعاد استبيان انماط التحفيز الأسري	**٠,٢٣٢	**٠,٠٨٤	**٠,١٤٥	**٠,١٤٧	**٠,٢٧٨
فاعلية الذات	**٠,٣٦٦	**٠,٢٥٦	**٠,١٩٣	**٠,٣٩٢	-

** دالة عند ٠,٠١

يظهر جدول (١٥) ما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين التحفيز المادى وكلا من الرغبة فى اداء العمل والمهارة فى اداء العمل و الابتكار فى اداء العمل ومجموع محاور استبيان تحسين كفاءة الأداء وفاعلية الذات عند مستوى دلالة (٠,٠١) اانة كلما زاد التحفيز المادى داخل الأسرة كلما زادت رغبة ربة الأسرة فى اداء العمل و زادت مهارتها فى اداء العمل و زاد الابتكار فى اداء العمل وبالتالي تتحسن لديها كفاءة الأداء و فاعلية الذات (الثقة بالنفس) وترجع الباحثة ذلك الى ان التحفيز يعش النفسية ويجدها ويعالج ما بها من إحباط ويجنب ربة الأسرة التوتر والخوف من الفشل مما يزيد من إقبال ربة الأسرة ويفتح لها آفاق الإبداع والتميز وقد أكدت دراسة كلا من أحمد جاويش (١٩٨١) و عبد الله القحطاني (٢٠٠٩) ان التحفيز المادى من اهم العوامل التى تساعد على تحسين الكفاءة مما يزيد الثقة بالنفس .

- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً بين التحفيز المعنوى و كلا من الرغبة فى اداء العمل والمهارة فى اداء العمل والابتكار فى اداء العمل ومجموع محاور استبيان تحسين كفاءة الأداء وفاعلية الذات عند مستوى دلالة (٠,٠١) اانة كلما زاد التحفيز المعنوى داخل الأسرة كلما زاد اقبال ربة الأسرة على اداء العمل و زادت مهارتها فى اداء العمل و زاد الابتكار فى اداء العمل وبالتالي تتحسن لديها كفاءة الأداء و فاعلية الذات (الثقة بالنفس) وقد أكدت دراسة كلا من سعود الدالة (٢٠٠٥) عبد الرحمن الوابل (٢٠٠٥) ان التحفيز المعنوى من اهم العوامل التى تساعد على تحسين كفاءة الأداء وتعزيز الثقة بالنفس .

-توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين مجموع ابعاد استبيان انماط التحفيز الأسرى وكلا من الرغبة فى اداء العمل و المهارة فى اداء العمل و الابتكار فى اداء العمل ومجموع محاور استبيان تحسين كفاءة الأداء و فاعلية الذات عند مستوى دلالة (٠,٠١) اانة كلما كان هناك تحفيز داخل الأسرة سواء مادى او معنوى كلما زادت رغبة ربة الأسرة فى اداء العمل و زادت مهارتها فى اداء العمل و زاد ابتكارها فى اداء العمل وبالتالي ترتفع كفاءتها الانتاجية وقد أكدت دراسة عبد الرحمن الوابل (٢٠٠٥) ان للحوافز دور كبير فى رفع مستوى الأداء .

- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين فاعلية الذات وكلا من الرغبة فى اداء العمل والمهارة فى اداء العمل والابتكار فى اداء العمل ومجموع محاور استبيان تحسين كفاءة الأداء اانة كلما زادت ثقة ربة الأسرة بنفسها كلما زاد اقبالها على العمل مما يؤدي الى تحسين كفاءة الأداء لديها وترجع الباحثة ذلك الى ان فاعلية الذات (الثقة بالنفس) تعطى نظرة ايجابية للحياة مما يساعد ربة الأسرة على مواجهة المواقف الحياتية المختلفة والسعى نحو تحسين كفاءتها دائما ويتفق ذلك مع دراسة Baggerly & Max (2005) والتي أكدت ان فاعلية الذات تساعد على تحسين كفاءة الأداء .

مما سبق يتضح ما يلي:

لا يتحقق الفرض الأول .

الفرض الثانى:

ينص الفرض الثانى على انه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر عينة البحث فى كل من انماط التحفيز الأسرى ببعدي (التحفيز المادى، التحفيز المعنوى) وكلا منتحسين كفاءة الأداء بمحاورة (الرغبة فى اداء العمل، المهارة فى اداء العمل ، الابتكار فى اداء العمل) و فاعلية الذات لربة الأسرة تبعاً لمكان السكن (ريف -حضر)،"

وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام حساب الفروق بين المتوسطات باستخدام اختبار ت (T.test) في انماط التحفيز الأسريوكلا منتحسين كفاءة الأداء وفاعلية الذات لربة الأسرة تبعاً لمكان السكن (ريف - حضر)، وجداول (١٦) ، (١٧) ، (١٨) توضح ذلك.

جدول (١٦) دلالة الفروق بين متوسط درجات ربات الأسر عينة البحث في انماط التحفيز الأسري تبعاً لمكان السكن

البيان المحور	ريفن= (١١٩)		حضرن= (١٢٦)		الفروق بين المتوسطات	قيمة ت	مستوى الدلالة	الدلالة لصالح
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
التحفيز المادي	٣٥,٨٥	٢,٧٩	٢٩,٧٦	٤,٨٢	٦,٠٩	٣,٢٣	٠,١٢٩	-
التحفيز المعنوي	٢٣,٤٢	٣,٠٤	٢٩,١٩	٤,١٠	٥,٧٧-	١,٩٨	٠,٦١٢	-
مجموع ابعاد استبيان انماط التحفيز الأسري	٥٩,٢٧	٤,١٥	٥٨,٩٥	٧,١٣	٠,٣٢	٢,٩٥	٠,٢٨٢	-

يتبين من جدول (١٦):

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر عينة البحثي الريف والحضر في التحفيز المادي حيث بلغت قيمة ت (٣,٢٣) وهي قيمة غير دالة إحصائيا اانة يوجد تحفيز مادي لربات الأسر سواء في الريف والحضر وترى الباحثة أن ربات الأسر سواء بالريف او الحضر يحتاجن للتحفيز المادي لتنمية الرغبة في بذل مستوى أعلى من الجهد.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسرفي الريف والحضر عينة البحث في التحفيز المعنوي حيث بلغت قيمة ت (١,٩٨) وهي قيمة غير دالة إحصائيا اانة يوجد تحفيز معنوي لربات الأسر سواء في الريف والحضر ويرى عبد العزيز حسن (2008) ان التحفيز المعنوي من خلال الكلمة الطيبة مثلا وما تشيعه من روح متفائلة تنعكس إيجابا على عمل ربة الأسرة سواء بالريف او الحضر .

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسرفي الريف والحضر عينة البحث في مجموع ابعاد استبيان انماط التحفيز الأسريحيث بلغت قيمة ت (٢,٩٥) وهي قيمة غير دالة إحصائيا اي ان انماط التحفيز الأسري(مادي او معنوي) تقدم لربات الأسر سواء في الريف والحضر وترجع الباحثة ذلك الى انة حاليا لا يوجد فرق كبير بين الأسرة بالريف او الحضر نظرا لانتشار وسائل التواصل والاعلام حتى اصبح الريف اقرب ما يكون للحضر وهذا يتفق مع دراسة (ايمان قطب، ٢٠١٦) والتي أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسرفي الريف والحضر في انماط التحفيز الأسري.

جدول (١٧) دلالة الفروق بين متوسط درجات ربات الأسر عينة البحث في تحسين كفاءة الأداء تبعاً لمكان السكن

البيان المحور	ريفن= (١١٩)		حضرن= (١٢٦)		الفروق بين المتوسطات	قيمة ت	مستوى الدلالة	الدلالة لصالح
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
الرغبة في اداء العمل	٢٥,٢٨	٣,٤٠	٢٣,٧٣	٢,٣٩	١,٥٥	١,٤٨	٠,٠٩	الريف
المهارة في اداء العمل	٢٢,٧١	٢,٣٦	٢٢,٠٢	٢,٣٣	٠,٦٩	٠,٧٢	٠,٨١	-
الابتكار في اداء العمل	١٩,١٤	٤,٢٢	١٩,٠٥	٢,٤٨	٠,٠٩	٠,٤٢	٠,٠٥	الريف
مجموع محاور استبيان تحسين كفاءة الأداء	٦٧,١٤	٨,٤٣	٦٤,٨٥	٤,٦٣	٢,٢٩	١,٠٦	٠,٠١	الريف

يتبين من جدول (١٧):

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسرفى الريف والحضر عينة البحث في الرغبة في اداء العمل حيث بلغت ت (١,٤٨) وهى قيمة دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥) لصالح ربات الأسر بالريف مما يعنى ان ربات الأسر الريفيات أكثر رغبة في اداء العمل . فالرغبة في اداء العمل عند ربة الأسرة تساعد في أن تتركس وقتها وجهدها من أجل تحقيق أهداف أسرتها وتختلف هذه النتيجة مع دراسة ايمان قطب (٢٠١٦) والتي أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسرفى الريف والحضر في الرغبة في اداء العمل

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسرفى الريف والحضر عينة البحث في المهارة في اداء العمل حيث بلغت قيمة ت (٠,٧٢) وهى قيمة غير دالة إحصائيا اى ان ربات الأسرفى الريف والحضر يتمتعن بالمهارة في اداء العمل على حد سواء وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كلا من نعمة رقبان وربيع نوفل (٢٠٠١) والتي اكدت أن ربات الأسر الريفيات أقل وعى بتبسيط الأعمال مما يجعلهن أقل مهارة في أداء العمل .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسرفى الريف والحضر عينة البحث في الابتكار في اداء العمل حيث بلغت ت (٠,٤٢) وهى قيمة دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥) لصالح ربات الأسر بالريف مما يعنى ان ربات الأسر الريفيات أكثر ابتكارا في اداء العمل.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسرفى الريف والحضر عينة البحث في مجموع محاور استبيان تحسين كفاءة الأداء حيث بلغت ت (١,٠٦) وهى قيمة دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥) لصالح ربات الأسر بالريف مما يعنى ان ربات الأسر الريفيات أكثر قدرة على تحسين كفاءة الأداء. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة ايمان قطب (٢٠١٦) والتي أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسرفى الريف والحضر في تحسين كفاءة الأداء .

جدول (١٨) دلالة الفروق بين متوسط درجات ربات الأسر عينة البحث في فاعلية الذات تبعاً لمكان السكن

البيان المحور	ريفن= (١١٩)		حضرن= (١٢٦)		الفروق بين المتوسطات	قيمة ت	مستوى الدلالة	الدلالة لصالح
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
اجمالي فاعلية الذات	٥٠,٧١	٤,٠٧	٤٦,٣٣	٤,٢٤	٤,٣٨	٢,٥٤	٠,٧٥	-

يتبين من جدول (١٨):

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسرفى الريف والحضر عينة البحث فاجمالي فاعلية الذات حيث بلغت قيمة ت (٢,٥٤) وهى قيمة غير دالة إحصائيا اى ان ربات الأسرفى الريف والحضر يتمتعن بفاعلية الذات على حد سواء فكلتا من ربات الأسرفى الريف والحضر لديهن قناعة بوجود القدرة على أداء أعمالهن . وقد أكدت دراسة بدر الشبان (٢٠١٠) ان فاعلية الذات (الثقة بالنفس) تتأثر بالحوافز المقدمة للفرد فكلما زاد التحفيز زادت فاعلية الذات .

- مما سبق يتضح ما يلي:

- يتحقق الفرض الثاني جزئياً .

الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على انه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر عينة البحث في كل من انماط التحفيز الأسري (التحفيز المادي، التحفيز المعنوي) وكلا منتحسين كفاءة الأداء بمحاورة (الرغبة في أداء العمل، المهارة في أداء العمل ، الابتكار في أداء العمل) وفاعلية الذات لربة الأسرة تبعاً للحالة الوظيفية (تعمل-لا تعمل)"، وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام حساب الفروق بين المتوسطات باستخدام اختبار ت (T.test) في انماط التحفيز الأسري وكلا منتحسين كفاءة الأداء وفاعلية الذات لربة الأسرة تبعاً للحالة الوظيفية (تعمل-لا تعمل)"، وجداول (١٩) ، (٢٠) ، (٢١) توضح ذلك.

جدول (١٩) دلالة الفروق بين متوسط درجات ربات الأسر عينة البحث في انماط التحفيز الأسري تبعاً للحالة الوظيفية

البيان المحور	تعملن= (١١٣)		لا تعملن= (١٣٢)		الفروق بين المتوسطات	قيمة ت	مستوى الدلالة	الدلالة لصالح
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
التحفيز المادي	٣١,٤٨	٥,٣٣	٢٩,٧٥	٤,٦٨	١,٧٣	١,٢٠	٠,٧٦	-
التحفيز المعنوي	٢٩,٧٦	٥,٣٤	٢٩,٥٣	٢,٩٤	٠,٢٣	١,٨٤	٠,٠٨	تعمل
مجموع ابعاد استبيان انماط التحفيز الأسري التحفيز	٦١,٢٤	٩,٧١	٥٩,٢٩	٦,٦٨	١,٩٥	٠,٨٤	٠,٣١	-

يتبين من جدول (١٩):

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر العاملات وغير العاملات عينة البحث في التحفيز المادي حيث بلغت قيمة ت (١,٢٠) وهي قيمة غير دالة إحصائياً امانة يوجد تحفيز مادي لربات الأسر العاملات وغير العاملات. وترى الباحثة ان التحفيز المادي يؤدي الى الاستعداد الوجداني الذي يساعد ربة الأسرة على زيادة العمل وإجادته دون أن يعثرها مزيد من الإجهاد والتعب .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر العاملات وغير العاملات عينة البحث في التحفيز المعنوي حيث بلغت ت (١,٨٤) وهي قيمة دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥) لصالح ربات الأسر العاملات مما يعنى ان ربات الأسر العاملات أكثر حصولاً على التحفيز المعنوي وترجع الباحثة ذلك الى ان ربة الأسرة العاملة لديها دخل ثابت تستطيع من خلاله شراء ما تريد فهي بحاجة الى التحفيز المعنوي أكثر من المادي.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر العاملات وغير العاملات عينة البحث في مجموع ابعاد استبيان انماط التحفيز الأسري حيث بلغت قيمة ت (٠,٨٤) وهي قيمة غير دالة إحصائياً اي ان ربات الأسر العاملات وغير العاملات يحظين بالتحفيز المادي والمعنوي وترى الباحثة أن ربة الأسرة عموماً سواء عاملة او غير عاملة تحتاج لنوع من التحفيز اي ان كان

معنوي او مادي فهي تنتظر ان تسمع كلمة شكر او ثناء على ما تقوم به من أعمال وحتى ان لم يتوفر التحفيز المادي، وتؤكد دراسة (نفيسة باشري، ١٩٨٥) أن اكتشاف الأسرة لنمط التحفيز المناسب لربة الأسرة لة تأثير ايجابي على كفاءتها وقبالها على العمل .

جدول (٢٠) دلالة الفروق بين متوسط درجات ربات الأسر عينة البحث في تحسين كفاءة الأداء تبعا للحالة الوظيفية

البيان المحور	تعمل ن= (١١٣)		لا تعمل ن= (١٣٢)		الفروق بين المتوسطات	قيمة ت	مستوى الدلالة	الدلالة لصالح
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
الرغبة في أداء العمل	٢٣,٣٧	٢,٧١	٢٤,٦٦	٢,٢٧	١,٢٩-	١,٩٣-	٠,٧٠	-
المهارة في أداء العمل	٢١,٥٦	٢,٤١	٢٢,٧٠	٢,١١	١,١٤-	١,٧٦-	٠,٤٠	-
الابتكار في أداء العمل	١٨,٤٤	٣,٠٠	١٩,٧٩	٢,٣٠	١,٣٥-	١,٦٥-	٠,٠٨	لا تعمل
مجموع محاور استبيان تحسين كفاءة الأداء التحفيز	٦٣,٣٧	٥,٣٦	٦٧,١٦	٤,٤٨	٣,٧٩-	٢,٧٤-	٠,٢٩	-

يتبين من جدول (٢٠):

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر العاملات وغير العاملات عينة البحث فالرغبة في أداء العمل حيث بلغت قيمة ت (-١.٩٣) وهي قيمة غير دالة إحصائيا اي ان ربات الأسر العاملات وغير العاملات لديهن الرغبة في أداء العمل على حد سواء ولا تتفق هذه النتيجة مع دراسة نعمة رقبان (٢٠٠٥) والتي أكدت ان ربة الأسرة العاملة أقل رغبة في العمل عن غير العاملة نتيجة لتعدد ادوارها.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر العاملات وغير العاملات عينة البحث في المهارة في أداء العمل حيث بلغت قيمة ت (-١.٧٦) وهي قيمة غير دالة إحصائيا اي ان ربات الأسر العاملات وغير العاملات يتمتعن بالمهارة في أداء العمل على حد سواء.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر العاملات وغير العاملات عينة البحث في الابتكار في أداء العمل حيث بلغت ت (-١.٦٥) وهي قيمة دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥) لصالح ربات الأسر غير العاملات مما يعنى ان ربات الأسر غير العاملات أكثر ابتكارا في أداء العمل من ربات الأسر العاملات وترجع الباحثة ذلك الى ان ربة الأسرة غالتى لا تعمل لديها الوقت الذى يمكنها من الابتكار بخلاف ربة الأسرة العاملة التى تلجأ عادة لتبسيط العمل لتوفير الوقت والجهد ولتعدد ادوارهن وتختلف هذه النتيجة مع دراسة ايمان قطب (٢٠١٦) والتي أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر العاملات وغير العاملات في الابتكار في أداء العمل.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر العاملات وغير العاملات عينة البحث في مجموع محاور استبيان تحسين كفاءة الأداء حيث بلغت ت (-٢.٧٤) وهي قيمة غير دالة إحصائيا اي ان ربات الأسر العاملات وغير العاملات لديهن القدرة على تحسين كفاءة الأداء وتختلف هذه النتيجة مع دراسة عيبر الدويك ومنار خضر (٢٠١١) التي أكدت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر العاملات وغير العاملات في تحسين كفاءة الأداء لصالح العاملات وفسرت ذلك بأن خروج ربات الأسر للعمل جعلهن أكثر خبرة ومرونة واكسبهن القدرة على حل المشاكل وتحسين استغلالهن للوقت وللموارد المتوفرة للأسرة بينما

أكدت دراسة وفاء شلبي وجيلان قباني (١٩٩٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر العاملات وغير العاملات في تحسين كفاءة الأداء لصالح غير العاملات. جدول (٢١) دلالة الفروق بين متوسط درجات ربات الأسر عينة البحث في فاعلية الذات تبعاً للحالة الوظيفية

البيان المحور	تعمل		لا تعمل		الفروق بين المتوسطات	قيمة ت	مستوى الدلالة	الدلالة لصالح
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
اجمالي فاعلية الذات	٤٦,٧٨	٤,٢١	٤٧,٠٤	٤,٧٧	٠,٢٦-	٠,١٢-	٠,٥٣	-

يتبين من جدول (٢١):

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر العاملات وغير العاملات عينة البحث فاجمالي فاعلية الذات حيث بلغت قيمة ت (-٠,١٢) وهي قيمة غير دالة إحصائية اي ان ربات الأسر العاملات وغير العاملات يتمتعن بفاعلية الذات على حد سواء، وتري الباحثة ان ربات الأسر سواء عاملات أو غير عاملات يحتجن للتركيز على الايجابيات والتغاضي عن السلبيات مما يزيد من الفاعلية والكفاءة لديهن ، وتؤكد دراسة البندري بالجابسر (١٤٢٨هـ) أنه كلما تزايدت ثقة الأفراد في فاعلية الذات تزيد مجهوداتهم ويزيد إصرارهم على تخطي ما يقابلهم من عقبات.

- مما سبق يتضح ما يلي:

- يتحقق الفرض الثالث جزئياً .

الفرض الرابع:

لا يوجد تباين دال احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في انماط التحفيز الأسرى وتحسين كفاءة الأداء وفاعلية الذات " تبعاً لمستوى دخل الأسرة وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام حساب أوجه التباين باستخدام اختبار تحليل اتجاه التباين في إتجاه واحد (ANOVA) في انماط التحفيز الأسرى وتحسين كفاءة الأداء وفاعلية الذات تبعاً لمستوى دخل الأسرة وتم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات والجداول (٢٢) ، (٢٣) ، (٢٤) توضح ذلك:

جدول (٢٢) تحليل التباين أحادياً لإتجاه التحفيز الأسرى تبعاً لمستوى دخل الأسرة

ن = (٢٤٥)

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التحفيز المادي	بين المجموعات	٨,٦٥	٢	٤,٣٢	٠,٩٣	٠,٥١
	داخل المجموعات الكلي	١١٢٤,٧٣	٢٤٢	٤,٦٤		
	المجموع الكلي	١١٣٣,٣٨	٢٤٤			
التحفيز المعنوي	بين المجموعات	١٣,٤٠	٢	٦,٧	٢,٠٣	٠,٤٢٣
	داخل المجموعات الكلي	٧٩٧,٦٩	٢٤٢	٣,٢٩		
	المجموع الكلي	٨١١,٠٩	٢٤٤			
مجموع ابعاد استبيان انماط التحفيز الأسرى	بين المجموعات	٧٦,٧٢	٢	٤٣,٣٦	٢,٨٥	٠,١٥١
	داخل المجموعات الكلي	٣٢٥٣,٢٧	٢٤٢	١٣,٤٤		
	المجموع الكلي	٣٣٢٩,٩٩	٢٤٤			

يتبين من جدول (٢٢):

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر عينة الدراسة في بُعد التحفيز المادى تبعاً لمستوى دخل الأسرة حيث بلغت قيمة ف (٠.٩٣) وهي قيمة غير دالة احصائياً، مما يعني أن ربات الأسر يحصلن على تحفيز مادي بغض النظر عن مستوى دخل الأسرة وتقرى الباحثة ان التحفيز المادى لا يعنى ان تكون الهدية غالية السعر ولكن قد تكون هدية بسيط أو بطاقة شكر ولذلك ارى ان التحفيز المادى لا يرتبط بالدخل .

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر عينة الدراسة في بُعد التحفيز المعنوى تبعاً لمستوى دخل الأسرة حيث بلغت قيمة ف (٢,٠٣) وهي قيمة غير دالة احصائياً، مما يعني أن التحفيز المعنويلا يرتبط بمستوى دخل الأسرة وتراجع الباحثة ذلك الى أن التحفيز المعنوي يتمثل في الكلمة الطيبة او الابتسامة او اظهار الاهتمام والتقدير لما تقوم به ربة الأسرة ولا يرتبط بالدخل.

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر عينة الدراسة في مجموع ابعاد استبيان انماط التحفيز الأسرى تبعاً لمستوى دخل الأسرة حيث بلغت قيمة ف (٢,٨٥) وهي قيمة غير دالة احصائياً، مما يعني أن التحفيز الأسريلا يرتبط بمستوى دخل الأسرة وقد أظهرت دراسة سالم الوائلى (٢٠٠٣) ان التحفيز سواء مادي أو معنوي يدفع الفرد للاجتهاد واداء العمل بشكل أفضل.

جدول (٢٣) تحليل التباين أحادياً لإتجاه لتحسين كفاءة الأداء تبعاً لمستوى دخل الأسرة

ن = (٢٤٥)

البيد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
الرغبة في اداء العمل	بين المجموعات	٧,٤٥	٢	٣,٧٢	٢,٨٨	٠,٠٦٢ غير دالة
	داخل المجموعات	٣١٢,٤٦	٢٤٢	١,٢٩		
	الكلي	٣١٩,٩١	٢٤٤			
المهارة في اداء العمل	بين المجموعات	٢٢,٩٠	٢	١١,٤٥	٨,٢٩	٠,٠٠٣ دالة عند (٠,٠١)
	داخل المجموعات	٣٣٦,٣٦	٢٤٢	١,٣٨		
	الكلي	٣٥٩,٢٦	٢٤٤			
الابتكار في اداء العمل	بين المجموعات	١٩,٠٩	٢	٩,٥٤	٦,٧٦	٠,٠٠٢ دالة عند (٠,٠١)
	داخل المجموعات	٣٤١,٣٩	٢٤٢	١,٤١		
	الكلي	٣٦٠,٤٨	٢٤٤			
مجموع محاور استبيان تحسين كفاءة الأداء	بين المجموعات	٢٤,٧١	٢	١٢,٣٥	٨,٦٠	٠,٠٠١ دالة عند (٠,٠١)
	داخل المجموعات	٣٤٧,٦٣	٢٤٢	١,٤٣٦		
	الكلي	٣٧٢,٣٤	٢٤٤			

جدول (٢٤) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر عينة الدراسة لتحسين كفاءة الأداء تبعاً لمستوى دخل الأسرة

البيان	المهارة في اداء العمل	الابتكار في اداء العمل	مجموع محاور استبيان تحسين كفاءة الأداء
مستوي دخل منخفض اقل من ٤٠٠٠ جنية	١٩,٧٣	١٨,٤١	٦٤,٢١
مستوى دخل متوسط من ٤٠٠٠ حتى اقل من ٦٠٠٠	١٩,٨٥	٢١,٤٣	٦٤,٥٣
مستوي دخل مرتفع من ٦٠٠٠ فأكثر	٢٠,٢٤	٢٠,٥٢	٦٥,٤١

يتبين من جدول (٢٣) و جدول (٢٤) :-

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر عينة الدراسة في محور الرغبة في اداء العمل تبعاً لمستوى دخل الأسرة حيث بلغت قيمة ف (٢,٨٨) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يعني أن الرغبة في اداء العمل المنزليلا ترتبط بمستوى دخل الأسرة وتشير دراسة **Hulin Charles (2002)** الى أن الرغبة في اداء العمل ترجع للعلاقات الانسانية الطيبة بين أفراد الاسرة ولا تتأثر بالوضع المالي للأسرة .

- يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر عينة الدراسة في محور المهارة في اداء العمل تبعاً لمستوى دخل الأسرة حيث بلغت قيمة ف (٨,٢٩) وهي قيمة داله عند مستوى دلالة (٠,٠١) وبتطبيق اختبار **Tukey** وجد أن متوسط درجات ربات الأسر عينة الدراسة في محور المهارة في اداء العمل تتدرج من (١٩,٨٥) الى (٢٠,٢٤) لصالح مستوى الدخل المرتفع بمعنى أن المهارة في اداء العمل تزيد لدي ربات الأسر ذوات الدخل المرتفع وترجع الباحثة ذلك الى أنه كلما زاد الدخل كلما تمكنت ربة الأسرة من شراء الأدوات والأجهزة والخامات التي تساعد على تنمية مهارتها .

- يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر عينة الدراسة في الابتكار في اداء العمل تبعاً لمستوى دخل الأسرة حيث بلغت قيمة ف (٦,٧٦) وهي قيمة داله عند مستوى دلالة (٠,٠١) وبتطبيق اختبار **Tukey** وجد أن متوسط درجات ربات الأسر عينة الدراسة في محور الابتكار في اداء العمل تتدرج من (١٨,٤١) الى (٢٠,٥٢) لصالح مستوى الدخل المرتفع بمعنى أن الابتكار في اداء العمل يزيد لدي ربات الأسر ذوات الدخل المرتفع وترجع الباحثة ذلك الى أنه كلما زاد الدخل كلما تمكنت ربة الأسرة من شراء الأدوات والأجهزة والخامات التي تساعد على الابتكار في اداء العمل، وتشير **نفين محمد (٢٠١٦)** الى ان ارتفاع مستوى الدخل يساعد على المرونة في التنفيذ والابتكار

- يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر عينة الدراسة في مجموع محاور استبيان تحسين كفاءة الأداء تبعاً لمستوى دخل الأسرة حيث بلغت قيمة ف (٨,٦٠) وهي قيمة داله عند مستوى دلالة (٠,٠١) وبتطبيق اختبار **Tukey** وجد أن متوسط درجات ربات الأسر عينة الدراسة في مجموع محاور استبيان تحسين كفاءة الأداء تتدرج من (٦٤,٢١) الى (٦٥,٤١) لصالح مستوى الدخل المرتفع بمعنى أن ربات الأسر ذوات الدخل المرتفع لديهن قدرة على تحسين كفاءة الأداء أكثر من ربات الأسر ذوات الدخل المنخفض.

جدول (٢٥) تحليل التباين أحادياً لإتجاه لفاعلية الذات تبعاً لمستوى دخل الأسرة ن = (٢٤٥)

البعء	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
اجمالي فاعلية الذات	بين المجموعات	٩٥,١٣	٢	٤٧,٥٦	١٣,٤٣	٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٨٥٦,٧٨	٢٤٢	٣,٥٤		
	الكلي	٩٥١,٩١	٢٤٤			

جدول (٢٦) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر عينة الدراسة لفاعلية الذات تبعاً لمستوى دخل الأسرة

البيان	مجموع محاور استبيان تحسين كفاءة الأداء
مستوى دخل منخفض أقل من ٤٠٠٠ جنية	٣٣,٢٢
مستوى دخل متوسط من ٤٠٠٠ حتى أقل من ٦٠٠٠	٣٣,٥١
مستوى دخل مرتفع من ٦٠٠٠ فأكثر	٣٥,٣٤

يتبين من جدول (٢٥) ، (٢٦) :

- يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر عينة الدراسة في اجمالي فاعلية الذات تبعاً لمستوى دخل الأسرة حيث بلغت قيمة ف (١٣,٤٣) وهي قيمه داله عند مستوى دلالة (٠,٠١) وبتطبيق اختبار Tukey وجد أن متوسط درجات ربات الأسر عينة الدراسة في اجمالي فاعلية الذات تندرج من (٣٣,٢٢) الى (٣٥,٣٤) لصالح مستوى الدخل المرتفع بمعنى أن فاعلية الذات تزيد لدي ربات الأسر ذوات الدخل المرتفع وترجع الباحثة ذلك الى أن المرأة التي يكون دخلها مرتفعاً لديها قدر من فاعلية الذات (الثقة بالنفس) بتوفير متطلباتها ورغباتها مما يدعم ثققتها وإيمانها بقدراتها واستقرارها وتقلل من الخوف من المستقبل وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة (MARID, 2005) التي تشير إلى أن زيادة الدخل يتبعها في الغالب تراجع في فاعلية الذات حيث أن الأفراد يتكيفون بقوة مع مايطرأ على حياتهم وخاصة عند انخفاض الدخل .

الفرض الخامس:

- لا يوجد تباين دال احصائيا بين ربات الأسر عينة البحث في انماط التحفيز الأسرى وتحسين كفاءة الأداء وفاعلية الذات "تبعاً لمستوى تعليم الزوج ولتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام حساب أوجه التباين باستخدام اختبار تحليل اتجاه التباين في اتجاه واحد (ANOVA) في انماط التحفيز الأسرى وتحسين كفاءة الأداء وفاعلية الذات تبعاً لمستوى تعليم الزوج وتم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات والجدول (٢٧) ، (٢٨) ، (٢٩) ، (٣٠) ، (٣١) توضح ذلك ،

جدول (٢٧) تحليل التباين أحادياً لإتجاه التحفيز الأسري تبعاً لمستوى تعليم الزوج ن = (٢٤٥)

البعء	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التحفيز المادي	بين المجموعات	١٢٩,٤٢	٢	٦٤,٧١	١٤,٣١	٠,٠٠١
	داخل المجموعات الكلي	١٠٩٥,٩٦	٢٤٢	٤,٥٢		دالة عند (٠,٠١)
التحفيز المعنوي	بين المجموعات	٧,٤٨	٢	٣,٧٤	٠,٤٤	غير دالة
	داخل المجموعات الكلي	٢٠٤١,١٥٢	٢٤٢	٨,٤٣		
مجموع ابعاد استبيان انماط التحفيز الأسري	بين المجموعات	٣٨٣,٣٥	٢	١٩١,٦٨	١٥,٦٤	٠,٠٠١
	داخل المجموعات الكلي	٢٩٥٦,٦٤	٢٤٢	١٢,٢١		دالة عند (٠,٠١)

جدول (٢٨) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر عينة الدراسة للتحفيز الماديو مجموع ابعاد استبيان انماط التحفيز الأسري تبعاً لمستوى تعليم الزوج

البيان	التحفيز المادي	مجموع ابعاد استبيان انماط التحفيز الأسري
مستوى منخفض أمي ، يقرأ و يكتب ، حاصل على الابتدائية	١١,٣١	٣٤,٤٢
مستوى متوسط حاصل على الإعدادية ، أو الثانوية أو ما يعادلها	١١,٥١	٣٥,٣٢
مستوى مرتفع مؤهل جامعي ، ماجستير ، دكتوراه	١١,٨٤	٣٧,١٣

يتبين من جدول (٢٧) و جدول (٢٨) :-

- يوجد تباين دال إحصائياً بين بين ربات الأسر عينة الدراسة في بعد التحفيز الماديتبعاً لمستوى تعليم الزوج حيث بلغت قيمة ف (١٤,٣١) وهي قيمه داله عند مستوى دلالة (٠,٠١) وبتطبيق اختبار Tukey وجد أن متوسط درجات ربات الأسر عينة الدراسة في محور التحفيز المادي تتدرج من (١١,٣١) الى (١١,٨٤) لصالح مستوى التعليم المرتفع بمعنى أن كلما ارتفع مستوى تعليم الزوج كلما زاد تحفيزه المادي للزوجة وترى الباحثة أنه كلما ارتفع مستوى تعليم الزوج كلما زاد وعية بتأثير التحفيز على ربة الأسرة ولا تتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد الله الجساسي (٢٠١١) والتي أكدت عدم تأثير الحوافز بمستوى التعليم .

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر عينة الدراسة في بُعد التحفيز المعنوي تبعاً لتعليم الزوج حيث بلغت قيمة ف (٠,٤٤) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يعني أن ربات الأسر يحصلن على تحفيز معنوي بغض النظر عن مستوى تعليم الزوج.

- يوجد تباين دال إحصائياً بين بين ربات الأسر عينة الدراسة في مجموع ابعاد استبيان انماط التحفيز الأسري تبعاً لمستوى تعليم الزوج حيث بلغت قيمة ف (١٥,٦٤) وهي قيمه داله عند مستوى دلالة (٠,٠١) وبتطبيق اختبار Tukey وجد أن متوسط درجات ربات الأسر عينة الدراسة في محور مجموع ابعاد استبيان انماط التحفيز الأسري تتدرج من (٣٤,٤٢) الى (٣٧,١٣) لصالح مستوى التعليم المرتفع بمعنى أن كلما ارتفع مستوى تعليم الزوج كلما زاد

تحفيزةالمادبوالمعنوى للزوجة وتختلف هذه النتيجةمع نجوى ابو رمضان (٢٠٠٤) والتي اثبت ان التحفيز لا يتأثر بمستوى التعليم

جدول (٢٩) تحليل التباين أحاديا لإتجاه لتحسين كفاءة الأداء تبعا لمستوى تعليم الزوج

ن = (٢٤٥)

البيد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
الرغبة في اداء العمل	بين المجموعات	٤,٥٦	٢	٢,٢٨	٢,٤٧	غير دالة
	داخل المجموعات الكلي	٢٢٤,١٤	٢٤٢	٠,٩٢		
المهارة في اداء العمل	بين المجموعات	٣,٩٩	٢	١,٩٨	١,٨٨	غير دالة
	داخل المجموعات الكلي	٢٥٥,٢٦	٢٤٢	١,٠٥		
الابتكار في اداء العمل	بين المجموعات	٣٥,٢٧	٢	١٧,٦٣	١٣,١٥	دالة عند (٠,٠١)
	داخل المجموعات الكلي	٣٢٥,٢١	٢٤٢	١,٣٤		
مجموع محاور استبيان تحسين كفاءة الأداء	بين المجموعات	١٣٤,٢٠	٢	٦٧,١٠	١٣,٥٠	دالة عند (٠,٠١)
	داخل المجموعات الكلي	١٢٠٥,١٤	٢٤٢	٤,٩٧		

جدول (٣٠) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر عينة الدراسة للابتكار في اداء العمل و مجموع محاور استبيان تحسين كفاءة الأداء تبعا لمستوى تعليم الزوج

البيان	الابتكار في اداء العمل	مجموع محاور استبيان تحسين كفاءة الأداء
مستوي منخفض أمي ، يقرأ و يكتب ، حاصل على الابتدائية	٩,٨٢	٢٨,٤٦
مستوي متوسط حاصل على الإعدادية ، أو الثانوية أو ما يعادلها	١٠,٦١	٢٩,١٣
مستوي مرتفع مؤهل جامعي ، ماجستير ، دكتوراه	١١,١٢	٣٠,٣٥

يتبين من جدول (٢٩) و جدول (٣٠) :-

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر عينة الدراسة في محور الرغبة في اداء العمل تبعا لمستوى تعليم الزوج حيث بلغت قيمة ف (٢,٤٧) وهي قيمة غير دالة احصائياً، مما يعني أن ربات الأسر لديهن رغبة في اداء العمل المنزلي بغض النظر عن مستوى تعليم الزوج وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ايمان قطب (٢٠١٦) والتي أكدت عدم وجود فروق في الرغبة في أداء العمل تبعا لمستوى تعليم الزوج.

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر عينة الدراسة في المهارة في اداء العمل تبعا لمستوى تعليم الزوج حيث بلغت قيمة ف (١,٨٨) وهي قيمة غير دالة احصائياً، مما يعني أن ربات الأسر لديهن المهارة في اداء العمل المنزلي بغض النظر عن مستوى تعليم الزوج.

- يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر عينة الدراسة في الابتكار في اداء العمل تبعا لمستوى دخل الأسرة حيث بلغت قيمة ف (١٣,١٥) وهي قيمة داله عند مستوى دلالة (٠,٠١)

وبتطبيق اختبار Tukey وجد أن متوسط درجات ربات الأسر عينة الدراسة في محور الابتكار في أداء العمل تتدرج من (٩.٨٢) الى (١١.١٢) لصالح مستوى التعليم المرتفع بمعنى أن الابتكار في أداء العمل يزيد لدي ربات الأسر كلما ارتفع مستوى تعليم الزوج وترجع الباحثة ذلك البانة كلما ارتفع مستوى تعليم الزوج كلما ازدادوعية بأهمية تشجيع الزوجة على الابتكار في العمل .

- يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر عينة الدراسة في مجموع محاور استبيان تحسين كفاءة الأداء تبعاً لمستوى دخل الأسرة حيث بلغت قيمة ف (١٣.٥٠) وهي قيمة داله عند مستوى دلالة (٠,٠١) وبتطبيق اختبار Tukey وجد أن متوسط درجات ربات الأسر عينة الدراسة في مجموع محاور استبيان تحسين كفاءة الأداء تتدرج من (٢٨.٤٦) الى (٣٠.٣٥) لصالح مستوى التعليم المرتفع بمعنى أن ربات الأسر لديهن قدرة على تحسين كفاءة الأداء كلما ارتفع مستوى تعليم الزوج وترجع الباحثة ذلك الى أنه كلما ارتفع مستوى تعليم الزوج كلما ازداد وعيها وثقافتها وبالتالي يستطيع توجيه زوجته وتشجيعها على تحسين كفاءة الأداء.

جدول (٣١) تحليل التباين أحادياً لإتجاه لفاعلية الذات تبعاً لمستوى تعليم الزوج

ن = (٢٤٥)

البعء	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
اجمالي فاعلية الذات	بين المجموعات	٧,٢٠	٢	٣,٦	٠,٩٣	غير دالة
	داخل المجموعات الكلي	٩٢٨,٧١	٢٤٢	٣,٨٣		
		٩٣٥,٩١	٢٤٤			

يتبين من جدول (٣١) :-

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر عينة الدراسة في اجمالي فاعلية الذات تبعاً لمستوى تعليم الزوج حيث بلغت قيمة ف (٠,٩٣) وهي قيمة غير دالة احصائياً، مما يعني أن ربات الأسر لديهن فاعلية الذات بغض النظر عن مستوى تعليم الزوج وترجع الباحثة ذلك الى أن فاعلية الذات ترجع لثقة ربة الأسرة بقدراتها وإمكاناتها وأهدافها وقراراتها، أي الإيمان بذاتها فهو العمود الفقري لشخصيتها إذ بدونها تفقد ربة الأسرة احترامها لذاتها , وتصبح عرضة للانتقاد ولذلك ففاعلية الذات لا ترتبط بمستوى تعليم الزوج .

توصيات البحث:

من خلال ما تم التوصل إليه من نتائج توصي الدراسة الحالية بما يلي:

- ١-حث الزوج والأبناء من خلال وسائل الإعلام او من خلال عقد الندوات على ضرورة تحفيز ربة الأسرة لما له من عظيم الأثر في تنمية ثقها بنفسها وزيادة اقبالها على العمل
- ٢-حث الأباء من خلال وسائل الإعلام او من خلال عقد الندوات أن يكونوا قدوة للأبناء في تحفيز ربة الأسرة .
- ٣-تفعيل دور المؤسسات الاجتماعية الخاصة بالأسرة مثل مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية عبر وسائل التواصل المختلفة حتى تتمكن ربة الأسرة من الحصول على الاستشارات التي تحتاجها لتزيد من كفاءتها وفاعلية الذات لديها.
- ٤- عقد دورات تدريبيه وتنقيفية عن وسائل التحفيز الأسرى ودورها في رفع كفاءة ربة الأسرة وزيادة فاعلية الذات.

المراجع :

- ١- أحمد عقاد جاويش (١٩٨١) : أثر الحوافز المادية على انتاجية العمال فى الأقسام الإنتاجية ، رسالة ماجستير، كلية التجارة ،جامعة القاهرة .
- ٢- البندري عبد الرحمن محمد الجاسر(١٤٢٨هـ) : الذكاء الانفعالى وعلاقته بكل من فاعلية الذات وادراك القبول – الرفض الوالدي لدى عينة من طلاب وطالبات جامعة أم القرى ،رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة ام القرى ، مكة المكرمة.
- ٣- الطاهر الوافي (٢٠١٣) : التحفيز واداء الممرضين ، كلية العلوم الإنسانيةوالاجتماعية، قسطنطينية .
- ٤- ايمان محمد قطب (٢٠١٦) : التحفيز وعلاقته بالكفاءة الانتاجية لربة الأسرة ، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلى ، جامعة المنوفية، مصر .
- ٥ - بدر الشبان(2010): مدى فاعلية استخدام الجودة الشاملة في رفع مستوى الأداء لمراكز الشرطة في مدينة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الشرطية، الرياض، المملكة العربية السعودية .
- ٦- بشير الرشيدى (٢٠٠٠): مناهج البحث التربوي: رؤية تطبيقية مبسطة، دار الكتاب الحديث، الكويت.
- ٧- بندر بن محمد العتيبي(١٤٢٩هـ) : اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينه من المرشدين الطلابيين بمحافظة الطائف ،رسالة ماجستير ،جامعة ام القرى ، كلية التربية .
- ٨- جون فيشر (٢٠٠٣) :كيف تصنع نظاما للحوافز والمكافآت ، دار الفاروق للنشر ، القاهرة .
- ٩- سالم سليمان الوائلى (٢٠٠٣): دور الحوافز فى تحسين أداء الأطباء بالمستشفيات العسكرية ، رسالة ماجستير، الأكاديمية البريطانية ، عمان .
- ١٠- سعود ضيف الله الدالة (2005) :اثر الحوافز على أداء الأطباء السعوديين في مستشفى قوى الأمن بالرياض، رسالة ماجستير ، جامعة نايفالعربية للعلوم الأمنية (قسم العلوم الإدارية)، الرياض، السعودية .
- ١١- طلعت إبراهيم لطفي (١٩٩٣) :علم اجتماع التنظيم ، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع ، القاهرة
- ١٢- عادل الجودة (٢٠٠٢) : الحوافز، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، دمشق.
- ١٣- عادل العدل (٢٠٠١) : تحليل المسار للعلاقة بين مكونات القدرة على حل المشكلات الاجتماعية وكل من فعالية الذات والاتجاه نحو المخاطرة ، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس .
- ١٤- عبدالله حمد محمد الجساسي (٢٠١١) : اثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين اداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ، رسالة دكتوراة ، الاكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي .
- ١٥- عبد الله القحطاني (٢٠٠٩) : أثر الثقافة التنظيمية على الابداع لدى العاملين دراسة حالة،رسالة ماجستير ،أكاديمية نايف ،جامعة الملك عبد العزيز، الرياض .

- ١٦- عبد الرحمن الوابل (٢٠٠٥): دور الحوافز المادية والمعنوية في رفع مستوى أداء العاملين من وجهة نظر ضباط الأمن العام المشاركين في موسم الحج "رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية (قسم العلوم الإدارية) ، الرياض ، السعودية .
- ١٧- عبد العزيز شنيق (٢٠٠٨) : الحوافز و الفعالية التنظيمية المؤسسة المينائية لسكيدة نموذجاً ، رسالة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم الاجتماعية ، جامعة سكيكدة ، الجزائر .
- ١٨- عبدالعزيز علي حسن (٢٠٠٨) : الادارة المتميزة للموارد البشرية تمييز بلا حدود، المكتبة العصرية، المنصورة مصر .
- ١٩- عبيد محمود الدويك، منار عبد الرحمن حضر (٢٠١١) : اثر استخدام ربات الأسر لبعض الأجهزة المنزلية الحديثة على دافعتهم للإنجاز وكفائتهم الأدائية والإنتاجية، مجلة بحوث التربية النوعية ، جامعة المنصورة، عدد ٢٣، أكتوبر ٢٠١١، الجزء الثاني .
- ٢٠- عمر الخرايشة (٢٠٠٠) : الحوافز وتطبيقاتها: متى يقرر المدراء منح الحوافز للموظفين ولماذا"، مجلة الإنماء والإدارة بعمان، العدد ٦٣ .
- ٢١- علي ربايعه (٢٠٠٣) : إدارة الموارد البشرية: تخصص نظم المعلومات الإدارية، ط ١، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع .
- ٢٢- علي عبد السلام (٢٠٠٠) : المساندة الاجتماعية وأحداث الحياة الضاغطة وعلاقتها بالتوافق مع الحياة الجامعية . مجلة علم النفس ، العدد الثالث والخمسون ، القاهرة .
- ٢٣- مبارك بن علي الخراز (٢٠٠٣) : الحوافز وأثرها على العمال ، مكتبة دار الحق مسقط .
- ٢٤- مهدي زويلف (٢٠٠٠) : إدارة الأفراد في منظور كمي والعلاقات الإنسانية، ط ١، عمان، دار مجدلاوي .
- ٢٥- نادر حامد أبو شرخ (٢٠١٠) : تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين ، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، غزة .
- ٢٦- نجوى نعيم ابو رمضان (٢٠٠٤): قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة ، غزة .
- ٢٧- نسيمه داود (٢٠٠٠) : علاقة الفاعلية الذاتية المدركة بالاكنتاب والتوتر لدى بكل من فاعلية الذات وادراك القبول و الرفض الوالدي لدى عينة من طلاب وطالبات جامعة أم القرى رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة ام القرى ، مكة المكرمة .
- ٢٨- نعمة مصطفى رقيان، ربيع محمود نوفل (٢٠٠١) : العلاقة بين وعى ربات الأسر بتبسيط الأعمال المنزلية وكفائتهن في ادارة شؤون المنزل ، المؤتمر السنوى الرابع ، جمعية الأسكندرية للاقتصاد المنزلى ، ٢٦-٢٧ مارس .
- ٢٩- نعمة مصطفى رقيان (٢٠٠٥) : علاقة إدارة مورد الأدوات والأجهزة المنزلية بالدافعية للإنجاز لدى ربات الأسر العاملات وغير العاملات بمحافظة المنوفية ، مجلة بحوث كلية الزراعة ، جامعة الأسكندرية .
- ٣٠- نفين حسين محمد (٢٠١٦) : دور الابداع والابتكار المستمر في ضمان المركز التنافسي للمؤسسات ، الامارات العربية المتحدة .

٣١- نفيسة محمد باشرى (١٩٨٥) : بحث ميداني عن العوامل المؤثرة على نفسية المديرين وانعكاسها على كفاءة الأداء بالتطبيق على قطاع الخدمات السياحية بالمملكة العربية السعودية .

٣٢- وسيلة حمداوي(٢٠٠٤) :ادارة المواردالبشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر
٣٣- وفاء فؤاد شلبي ، جيلان صلاح الدين القباني (١٩٩٢) : العلاقة بين استخدام الأدوات المنزلية الحديثة وبين كفاءة ربة الأسرة فى ادارة المنزل ، مجلة الإقتصاد المنزلى ،العدد٨،الجمعية المصرية للإقتصاد المنزلى ،جامعة حلوان .

٣٤- يوسفزاقزة (٢٠٠٠): إدارة الخدمات الصحية و التمريضية، دار البازوروالعلمية للنشر و التوزيع، عمان .

ثانياً المراجع الأجنبيه :

- 1-**Banadura. A.** (1995): the self system in Recipbcal Determinism
Journal of Amrican Psychologist.
- 2-**baggerly&max** (2005): Human Resource Management, Ninth Edition,
Florida International University, New Delhi
- 3-**Hulin. Charles L**(2002) : effets of community characteristics on
measures of job satisfiction, in journal of applied psychology, vol
- 4-**MARI D** (2005) : The impact of organizational culture and
demographic variables, self-efficacy on job performance.
- 5-**Schult. N.Z.** (1990): theories of personality wods worth , Inc Belmont,
California.

Types of family motivation and its relation to optimizing the efficiency of female head of household's performance and her self-efficacy

Ayat Abd El.monem Eldyasty Ahmed

Lecturer at Department of management of, Family and childhood institutes at faculty of Home Economics, Al Azhaz University

Abstract of the study

Basically, this study aims at studying the relationship amongst the types of family motivation in its two dimensions (moral and financial motivation), the aspects of efficient performance (desire of performing the work -proficiency in performance- innovation) and the self- efficacy of the female head of household. Also the study aims at studying the differences amongst the female heads of household (research sample) concerning the types of family motivation, improving the efficient performance and self-efficacy according to the situation of employment (work – does not work). In addition to studying the differences amongst the female heads of household (research sample) regarding the types of family motivation, improving the efficient performance and self efficacy according to the income levels. Moreover, it studies the differences amongst the female heads of household (research sample) regarding the types of family motivation, improving the efficient performance and self efficacy according to the educational level of the husband. The study tools had been applied to 300 female heads of household in rural and urban areas from different social and economical environments and they were chosen by chance. The study tools included elementary data form of the family, motivation types questionnaire, efficiency of performance questionnaire and self-efficacy questionnaire.

The most important results: There is a correlation amongst the types of family motivation in its two dimensions (moral and financial motivation), improving the efficient performance in its aspects (desire of performing the work-proficiency in performance- innovation) and the self- efficacy of the female head of household.

There are no statistically significant differences amongst the female heads of household (the sample)in rural and urban areas in the

all the hubs included in optimizing the efficient performance questionnaire . In general there are no statistically significant differences amongst the female heads of household in the rural and urban areas regarding the self-efficacy. There are no statistically significant differences amongst the working and non-working female heads of household in all hubs of the types of family motivation questionnaire. There are no statistically significant differences amongst the working and non-working female heads of household in all hubs of optimizing the efficient performance questionnaire. There are no statistically significant differences amongst the working and non-working female heads of household in the self-efficacy in general. There is no statistically significant variation among the female heads of household (research sample) in all the dimensions of the types of family motivation questionnaire according to the level of family income. There is statistically significant variation among the female heads of household (research sample) in all the hubs of the optimizing the efficient performance questionnaire according to the level of family income. There is statistically significant variation among the female heads of household (research sample) in the self-efficacy according to the level of family income. There is statistically significant variation among the female heads of household (research sample) in all the dimensions of the types of family motivation questionnaire according to the level of husband's education. There is statistically significant variation among the female heads of household (research sample) in all the hubs of the optimizing the efficient performance questionnaire according to the level of husband's education. There is no statistically significant variation among the female heads of household (research sample) in the self-efficacy according to the level of husband's education.

The study suggested some recommendations as follows: To activate the role of the social institutions interested in the family like family guidance and advisory centers, via different social media until the female head of household be able to get the consultations she needs to increase her efficiency and self-efficacy . The social media should interest in presenting various programs encouraging the husbands to motivate their wives and push them forward.