



### التحفيز وعلاقتة بالكفاءة الإنتاجية لدى ربوات الأسر\*

نعمة مصطفى رقبان ، هبة الله علي محمود شعيب ، أميرة حسان دوام  
إيمان محمد قطب

قسم إدارة المنزل والمؤسسات - كلية الاقتصاد المنزلي- جامعه المنوفية

#### المخلص :

هدفت الدراسة بصفة رئيسية إلى دراسة العلاقة بين التحفيز والكفاءة الإنتاجية لدى ربوات الأسر، ولتحقيق هذا الهدف يستلزم تحقيق الأهداف الفرعية التالية: تحديد مستوى التحفيز لربوات الأسر عينة الدراسة بأبعاده (تحفيز معنوى- تحفيز مادي- تحفيز مجتمعي)، تحديد مستوى الكفاءة الإنتاجية لربوات الأسر عينة الدراسة بمحاورها (الرغبة فى العمل- القدرة على العمل- الرضا عن العمل- الابتكار فى العمل)، دراسة العلاقة بين بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية وكل من التحفيز والكفاءة الإنتاجية لربوات الأسر عينة الدراسة، دراسة الفروق فى كل من مستوى التحفيز والكفاءة الإنتاجية لربوات الأسر عينة الدراسة وفقاً لبعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية.

تم استخدام عدة أدوات للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة وقد اشتملت على: استمارة البيانات العامة لربة الأسرة، استبيان التحفيز بأبعاده الثلاثة (تحفيز معنوى، تحفيز مادي، تحفيز مجتمعي)، استبيان الكفاءة الإنتاجية لربة الأسرة بمحاورها الأربعة (الرغبة فى العمل، القدرة على العمل، الرضا عن العمل، الابتكار فى العمل)، طبقت أدوات الدراسة على عينة مكونة من (٤٠٠) ربة أسرة عاملات وغير عاملات من ريف وحضر محافظة كفر الشيخ ومن مستويات تعليمية واقتصادية واجتماعية مختلفة، وتتبع هذه الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي، وقد تم تحليل البيانات احصائياً باستخدام برنامج Ver22 Spss .

ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة: وجود علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز بأبعاده ( التحفيز المعنوى- التحفيز المادي- التحفيز المجتمعي) وبين الكفاءة الإنتاجية بمحاوره (الرغبة فى العمل- القدرة على العمل- الرضا عن العمل- الابتكار فى العمل) عند مستوى دلالة (٠.٠١). وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين عمر ربة الأسرة والتحفيز عند مستوى دلالة (٠.٠١)، بينما لا توجد علاقة ارتباطية بين عمر ربة الأسرة والكفاءة الإنتاجية. توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين مدة الزواج والتحفيز عند مستوى دلالة (٠.٠١)، بينما لا توجد علاقة ارتباطية بين مدة الزواج والكفاءة الإنتاجية. توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين عدد أفراد الأسرة والتحفيز عند مستوى دلالة (٠.٠١)، بينما لا توجد علاقة ارتباطية بين عدد أفراد الأسرة والكفاءة الإنتاجية. توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي لربة الأسرة والتحفيز عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، بينما لا توجد علاقة ارتباطية بين المستوى التعليمي لربة الأسرة والكفاءة الإنتاجية. توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي لرب الأسرة

والتحفيز عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ،بينما لا توجد علاقة ارتباطية بين المستوى التعليمي لرب الأسرة والكفاءة الانتاجية. وجود فروق ذات دلالة احصائية فى التحفيز وفقا لعمل ربة الأسرة ، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى الكفاءة الانتاجية وفقا لعمل ربة الأسرة. وجود فروق ذات دلالة احصائية فى التحفيز وفقاً للمستوى التعليمي لرب وربة الأسرة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لصالح مستوى التعليم العالى ، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى الكفاءة الانتاجية وفقاً للمستوى التعليمي لرب وربة الأسرة. وتوصى الباحثة بضرورة عقد دورات تدريبية من قبل متخصصين عن أهمية التحفيز فى حياة ربة الأسرة وتأثيره على كفاءتها الإنتاجية .

#### مقدمة ومشكلة البحث:

تعد القوى البشرية الثروة الأساسية لأي مجتمع، ولما كانت المرأة تمثل قطاعاً بشرياً هاماً في المجتمع ، لذا فإن الإهتمام بها أصبح ضرورة حتمية وهذا يتطلب العمل دوماً على النهوض بها باعتبارها ثروة بشرية للأسرة والمجتمع، فالمرأة تقوم بدور فعال في إدارة شؤون أسرتها ، فهي تعد المسئول الأول عن إدارة وتنظيم وصيانة البيت (وفاء الزهراني، ٢٠٠٩).

ولقد تعددت مسئوليات ربة الأسرة وخاصة في الأونة الأخيرة بعد خروجها للعمل والجمع بين العمل خارج المنزل وواجباتها الأسرية، حيث أصبحت الزوجة العاملة مطالبة بأداء مسئولياتها الوظيفية خارج المنزل، ومسئولياتها المنزلية والأسرية والزوجية بالشكل المرضي لزوجها وأولادها، لذلك تحولت الأعمال المنزلية إلى قبلة موقوتة في كثير من الأسر(هارون الرشيدى ،٢٠٠٤).

ويأتى دور ربة الأسرة فى أداء العمل المنزلي فى صدارة الأعمال والأدوار التى تقوم بها المرأة من حيث الحجم والأهمية وتشمل هذه الأعمال تحضير الطعام ، تنظيف وترتيب المنزل، غسيل الملابس ، شراء مستلزمات الأسرة ، رعاية الأبناء ، فالمسئوليات المنزلية تحتل نسبة كبيرة من وقت ربة الأسرة ، فدور ربة الأسرة فى أداء الأعمال المنزلية أساسى حتى لو كانت ربة الأسرة عاملة(أمل أبو خليل، ٢٠٠٨) ، وما زالت ربة الأسرة تقوم بالكثير من الأعباء المنزلية وهى المسئولة مسئولية كاملة عن هذا الدور سواء قامت به بمفردها أو شاركها فيه الزوج أو الأبناء أو وجدت من يساعدها ، والمقصود بأداء العمل المنزلى هو الكفاءة فى أدائه بتقليل الوقت والجهد مع إخراج العمل فى أحسن صورة (هدى بهلول ، ٢٠١٠).

فالأداء ينظر اليه على أنه نتاج للعلاقة بين كل من الجهد والقدرات وإدراك المهمة ، ويشير الجهد إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التى يبذلها الفرد لأداء مهمته ، أما القدرات فهى الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة، ويشير إدراك المهمة إلى الاتجاه الذى يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده فى العمل من خلاله (راوية حسن ، ٢٠٠١) ، وتؤكد عبير الدويك ، منار خضر (٢٠١١) على ارتباط الأداء بالإنتاجية من حيث إرتفاع الأداء فى بعض الأحوال يكون مؤشراً لإرتفاع الإنتاجية ، فهو يعبر عن الجهد الحقيقى المبذول فى العمل ولذلك يكون مصطلح الأداء أكثر ارتباطاً بالإنتاجية العمل من الإنتاجية الكلية.

فكفاءة الفرد فى أداء العمل تتوقف على عنصرين أساسيين هما المقدرة على العمل والرغبة فيه، وتتمثل المقدرة على العمل فيما يمتلكه من مهارات ومعارف وقدرات والتي يكتسبها بالتعلم والتدريب والخبرة العملية بالإضافة إلى الاستعداد الشخصي والقدرات الشخصية

التي ينميها التعلم والتدريب، أما الرغبة في العمل فتتمثل عن طريق الحوافز التي تدفعه للقيام بالعمل فالمقدرة وحدها غير كافية لكي يعمل بأقصى كفاءة ممكنة إذا لم يكن هناك حافز يدفعه للعمل (محمد أبو الكشك، ٢٠٠٦).

وقد أكدت دراسة عبد الرحمن الوابل (٢٠٠٥) إلى أن هناك مجموعة من الأهداف التي تستطيع تحقيقها من خلال التحفيز وهي التي تظهر أهمية التحفيز في المساهمة في إشباع حاجات الأفراد ورفع روحهم المعنوية بما يحقق هدف إنساني في حد ذاته وغرض رئيسياً له انعكاساته على زيادة الإنتاجية لهؤلاء الأفراد، فالتحفيز هو مولد النشاط والفاعلية في العمل، وهو من الطرق النشطة للحصول على أفضل ما لدى الغير سواء كان ذلك يتعلق بالأمر المادية أم المعنوية (إبراهيم الفقى، ٢٠١١).

وينقسم التحفيز إلى نوعين، تحفيز ذاتي (داخلي) وتحفيز خارجي؛ ويعتبر التحفيز داخلي عندما يشعر الفرد برغبة أو بدافع يدفعه لعمل شيء ما، ومن ثم يقوم بسلوك إيجابي من أجل إنجاز ذلك؛ بينما يعتبر التحفيز خارجياً إذا كان التحفيز للعمل يتأثر بعوامل خارجية، فالتحفيز الخارجي هو مجموعة العوامل التي تقع خارج ذات الفرد والتي تؤثر على حاجاته الداخلية ورغباته وما يترتب على ذلك من سلوكيات (آن بروس، ٢٠٠٧).

وأشارت نتائج دراسة أمل باصول، أحمد عبد الله (٢٠٠٩) إلى أن الرجل قليلاً ما يشعر زوجته بالقبول والحب والاحترام، فكثير من الأزواج يرى خدمة زوجته له وحسن رعايتها لبيبتها وأولادها واجب عليها وفرض إلزامي لا تستحق عليه الشكر، وتؤكد داليا عمارة (٢٠١٤) على أن (٧٤%) من الزوجات تعانين من عدم التقدير من الزوج وغياب ثقافة الثناء، على الرغم من أن الحاجة إلى التقدير تأتي في مقدمة الإحتياجات الإنسانية التي رتبها العالم الغربي "ماسلو"، مؤكداً أن حرمان الزوجة من هذه الحاجة يسبب لها آثاراً نفسية سيئة، وتقتل قدرتها ورغبتها في الإبداع داخل منزلها.

كما أكدت الدراسات على أهمية العلاقة بين التحفيز المعنوي والصحة النفسية حيث تتوقف الروح المعنوية لربة الأسرة إلى حد كبير على مدى إرضاء حاجتها النفسية المختلفة وما يحيط بها في محيط عملها من جو مادي ومعنوي الأمر الذي يساعد في تكوين اتجاهات إيجابية لربة الأسرة نحو العمل الذي تقوم به (كرم طنبوس، ٢٠٠٠).

وعلى ذلك يلاحظ أهمية العلاقات الإنسانية بين أفراد الأسرة وتأثيرها على المرأة وقيامها بدورها كأم وزوجة وربة أسرة، فقد أثبتت الكثير من الدراسات أهمية تقدير الزوج و الأبناء لربة الأسرة وعلاقة ذلك على الشعور بالرضا عن الأعمال المنزلية (شيماء متولى، ٢٠٠٧)، فإذا شعرت المرأة بالتقدير من المخالطين من أفراد أسرتها والأصدقاء فسيؤثر ذلك على شعورها نحو الأعمال المنزلية ويشكل بطريقة إيجابية اتجاهاتها وميولها نحو تلك الأعمال (نادية أبو سكيئة، منار خضر، ٢٠١١).

فالتحفيز يوقظ الحماس والدافعية والرغبة في العمل مما ينعكس إيجابياً على الأداء العام وزيادة الإنتاجية كما أنه يعمل على منع شعور الفرد بالإحباط وتدفعه إلى المثابرة في عمله وتجعل كفاءته عالية (عادل يونس، ٢٠٠٠)، وهذا ما أكدته دراسة يوسف البادي (٢٠٠٨) أن عملية التحفيز تسهم بشكل كبير في دفع الأفراد للبدل والعطاء وأن الاستخدام الجيد للتحفيز المادي والمعنوي له تأثير قوى في تحسين الأداء.

كما أكدت دراسة عبد الله الجساسي (٢٠١١) أن عدم توافر الحوافز المادية أو المعنوية المناسبة قد يؤثر سلباً على الأداء ويسهم في ضعف الإنتاجية. ولعل هذا يبرز أهمية التحفيز بشكل عام لرفع مستوى الأداء، فقد لاحظ الباحثين أن ربات الأسر يقمن بأداء الأعمال المنزلية ومسئولياتهن قبل الأسرة بنوع من الفتور وعدم إقبالهن على أدائه نظراً لعدم تقدير أفراد الأسرة لعملها أو لنظرتهم على انه شئ واجب عليها، لذا كان الاتجاه في هذه الدراسة للوقوف على حدود العلاقة بين التحفيز وتأثيره على الكفاءة الانتاجية لدى ربات الأسر من أجل إطلاق الطاقات الكامنة لديهن وتطوير مهارتهن وخلق بيئة مساعدة فعالة للتطوير والإبتكار، ومن هنا تتبلور المشكلة البحثية في الإجابة على السؤال الرئيسي الآتي:

**ما العلاقة بين التحفيز والكفاءة الإنتاجية لدى ربات الأسر؟**

**ثانياً: أهداف البحث:**

**يهدف البحث بصفة رئيسية إلى دراسة العلاقة بين التحفيز والكفاءة الإنتاجية لدى ربات الأسر، ولتحقيق هذا الهدف يستلزم تحقيق الأهداف الفرعية التالية :**

١. تحديد مستوى التحفيز لربات الأسر عينة الدراسة بأبعاده (تحفيز معنوى- تحفيز مادي- تحفيز مجتمعي).
٢. تحديد مستوى الكفاءة الإنتاجية لربات الأسر عينة الدراسة بمحاوره (الرغبة في العمل - القدرة على العمل- الرضا عن العمل- الإبتكار في العمل).
٣. دراسة العلاقة بين بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية وكل من التحفيز بأبعاده الثلاثة والكفاءة الإنتاجية بمحاوره الأربعة لربات الأسر عينة الدراسة.
٤. دراسة الفروق في كل من التحفيز بأبعاده الثلاثة والكفاءة الإنتاجية بمحاوره الأربعة لربات الأسر عينة الدراسة وفقاً (عمل ربة الأسرة - محل الإقامة).
٥. دراسة التباين في كل من التحفيز بأبعاده الثلاثة والكفاءة الإنتاجية بمحاوره الأربعة لربات الأسر عينة الدراسة تبعاً للمستوي التعليمي لرب وربة الأسرة.

**ثالثاً: أهمية البحث:**

ترجع أهمية البحث للإعتبرات الآتية :

**أولاً: الأهمية التطبيقية**

١. إلقاء الضوء على أهمية التحفيز في حياة ربة الأسرة وعلاقته بالكفاءة الإنتاجية لديها.
٢. النهوض بالكفاءة الإنتاجية لربة الأسرة وتنمية قدراتها ومهارتها ورغبتها في الإبداع داخل المنزل.
٣. تلافى العديد من المشكلات الناتجة عن انخفاض قيمة التقدير وما يترتب عليه من اهمال ونبذ ومن ثم انخفاض الروح المعنوية لدى ربات الأسر.
٤. رفع الروح المعنوية لربة الأسرة إثناء أدائها للأعمال المنزلية في كافة المواقف الحياتية اليومية.
٥. تساهم الدراسة في وضع مجموعة من النتائج والتوصيات التي تسهم في رفع وتحسين الكفاءة الإنتاجية لربة الأسرة.

**ثانياً: الأهمية النظرية**

١. الاستفادة من نتائج الدراسة بإعداد مادة علمية عن التحفيز وعلاقته بالكفاءة الإنتاجية لربة الأسرة.

٢. تقديم دراسة علمية حديثة تحدد علاقة التحفيز بالكفاءة الإنتاجية لربة الأسرة.
٣. فتح آفاق وموضوعات جديدة تكون نقطة انطلاقاً للبحوث المستقبلية في هذا المجال.
٤. تعد إضافة جديدة للمكتبة العربية في مجال الاقتصاد المنزلي بصفه عامة وتخصص إدارة المنزل والمؤسسات بصفه خاصة مع ندرة البحوث والدراسات التي تناولت التحفيز وعلاقته بالكفاءة الإنتاجية لربة الأسرة.

#### الاسلوب البحثي:

##### أولاً: فروض البحث :

**الفرض الأول:** " توجد علاقة ارتباطية بين التحفيز بأبعاده (تحفيز معنوي- تحفيز مادي- تحفيز مجتمعي) والكفاءة الإنتاجية بمحاوره (الرغبة في العمل- القدرة على العمل- الرضا عن العمل- الابتكار في العمل) "

**الفرض الثاني:** " توجد علاقة ارتباطية بين بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية ( عمر ربة الأسرة ، مدة الزواج ، عدد أفراد الأسرة ، المستوى التعليمي لربة الأسرة ، المستوى التعليمي لرب الأسرة ) والتحفيز بأبعاده (تحفيز معنوي ، تحفيز مادي ، تحفيز مجتمعي ) والكفاءة الإنتاجية بمحاوره (الرغبة في العمل ، القدرة على العمل ، الرضا عن العمل ، الابتكار في العمل) "

**الفرض الثالث:** " توجد فروق بين متوسطات درجات ربات الأسر لكل من التحفيز بأبعاده (تحفيز معنوي ، تحفيز مادي ، تحفيز مجتمعي ) والكفاءة الإنتاجية بمحاوره (الرغبة في العمل ، القدرة على العمل ، الرضا عن العمل ، الابتكار في العمل) وفقاً لعمل ربة الأسرة "

**الفرض الرابع:** " توجد فروق بين متوسطات درجات ربات الأسر لكل من التحفيز بأبعاده (تحفيز معنوي ، تحفيز مادي ، تحفيز مجتمعي ) والكفاءة الإنتاجية بمحاوره (الرغبة في العمل ، القدرة على العمل ، الرضا عن العمل ، الابتكار في العمل) وفقاً لإقامة الأسرة "

**الفرض الخامس:** " توجد فروق بين متوسطات درجات ربات الأسر لكل من التحفيز بأبعاده (تحفيز معنوي ، تحفيز مادي ، تحفيز مجتمعي ) والكفاءة الإنتاجية بمحاوره (الرغبة في العمل ، القدرة على العمل ، الرضا عن العمل ، الابتكار في العمل) وفقاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة "

**الفرض السادس:** " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر لكل من التحفيز بأبعاده (تحفيز معنوي ، تحفيز مادي ، تحفيز مجتمعي ) والكفاءة الإنتاجية بمحاوره (الرغبة في العمل ، القدرة على العمل ، الرضا عن العمل ، الابتكار في العمل) وفقاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة "

#### ثانياً: المصطلحات العلمية و المفاهيم الإجرائية:

##### ١. التحفيز: *The Motivation*

عبارة عن عملية نفسية لها علاقة مباشرة بالروح لا بالجسد فهو كل فعل أو قول أو إشارة تدفع الإنسان إلى سلوك أفضل أو تعمل على استمراره (ابراهيم الفقى، ٢٠١١).

ويعرف التحفيز بأنه "المنبه المعنوي أو المادي أو المجتمعي الذي تمنحه الأسرة أو المؤسسات الخارجية لربة الأسرة لمواصلة القدرة على العطاء وتشجيعها على تحسين الأداء والانجاز بمستوى أعلى من أجل رفع مستوى كفاءتها الإنتاجية" ، وقد تم تقسيمها إلى ثلاثة أبعاد:

**(أ) التحفيز المعنوي : Moral motivation**

هو الحوافز المعنوية أو غير النقدية التي يقدمها الزوج إلى ربة الأسرة مقابل المجهود الذي تبذله في أداء الأعمال المنزلية لإشباع حاجتها النفسية وإكسابها شعور بالرضا عن العمل وعادة ما يكون في صورة ثناء أو شكر أو تقدير أو إحترام متبادل.

**(ب) التحفيز المادي : Financial motivation**

هو الحافز ذو الطابع المالى أو النقدى أو الإقتصادى الذى يقدمه الزوج إلى ربة الأسرة مقابل المجهود الذى تبذله فى أداء الأعمال المنزلية لإشباع حاجاتها المادية ودفعها إلى تنمية وتطوير أدائها من أجل رفع مستوى كفاءتها الإنتاجية ، وعادة ما يكون فى صورة أموال نقدية أو هدايا أو مكافآت.

**(ج) التحفيز المجتمعي : Community motivation**

هو عبارة عن الخدمات الاجتماعية التي يقدمها المجتمع لربة الأسرة لكي يشبع حاجاتها النفسية والاجتماعية ويشعرها بأن المجتمع يرى مصالحها الشخصية ويساعد على حل مشكلاتها الخاصة ، وقد تكون بدون مقابل أو بمقابل مادي بسيط .

**٢. الكفاءة الإنتاجية: Productive efficiency**

تعرف بأنها هي العلاقة بين كمية الموارد المستخدمة في العملية الإنتاجية وبين الناتج من تلك العملية ، وبذلك ترتفع الكفاءة الإنتاجية كلما ارتفعت نسبة الناتج إلى المستخدم من الموارد (على السلمى، ١٩٩٥)، كما عرفتتها هند إبراهيم (٢٠٠٧) بأنها علاقة طردية بين كل من الموارد المتاحة والانتاج المتحقق من تلك الموارد فكلما زاد الاستخدام الكف للموارد كلما ارتفعت نسبة الناتج من الأهداف المطلوبة .

**المفهوم الإجرائى :** نعى به إدارة ربة الأسرة لموارد أسرتها حتى تتمكن من القيام بأداء الأعمال المنزلية فى أقل وقت وجهد وبأعلى كفاءة مما يؤدي إلى شعورها بالرغبة فى العمل والرضا عنه وبالتالي الإبتكار فى العمل ، وقد تم تقسيمها إلى أربعة أبعاد:

**(أ) الرغبة فى العمل: The Desire To Work**

هى القوة التى تدفع ربة الأسرة إلى انجاز جميع مسئولياتها متخطية جميع الصعوبات التى تواجهها عند أدائها للعمل وهى تعكس مقدار الجهد الذى تبذله ربة الأسرة فى العمل .

**(ب) القدرة على العمل: The Ability To Work**

هو قدرة ربة الأسرة على أداء الأعمال المنزلية بكفاءة فى أقل وقت وجهد بدون الشعور بالتعب أو الإرهاق.

**(ج) الرضا عن العمل: The Satisfaction With Work**

هو شعور داخلى تشعر به ربة الأسرة تجاه ما تقوم به من عمل ، فإما أن تشعر برضا يتبعه إتجاهات إيجابية نحو العمل أو تشعر بإستياء أو عدم رضا يتبعه إتجاهات سلبية نحو العمل .

**(د) الإبتكار فى العمل: The Creativity At Work**

لا يعنى خلق شىء من العدم ، ولكن هو قدرة ربة الأسرة على إعادة ترتيب الخبرات السابقة وإكتساب وتعلم المزيد من المهارات لإنتاج نماذج جديدة .

### ٣. ربات الأسر: *House Wives*

ويقصد بها الزوجة سواء كانت من العاملات أو غير العاملات ، والمسئولة عن العناية بمنزلها وشئون أسرتها ، وتدبير أمور حياتهم وفق مآثره مناسباً ، وتقوم بمختلف مهام العناية داخل منزلها من تربية الأبناء وتنشئتهم والإهتمام بأمورهم تبعاً للمرحلة العمرية لهم ، ورعاية الزوج وشئونه، وإداء الأعمال المنزلية من تنظيف وطهي وترتيب .

#### ثالثاً: منهج البحث:

اتبع هذا البحث المنهج الوصفي والتحليلي حيث تقوم الدراسات الوصفية على وصف وتفسير ما هو كائن وتهتم بالظروف والعلاقات القائمة ووجهات النظر ولا تقتصر على وصف الظاهرة فقط بل الوصول لأسبابها وتحليلها واستخلاص النتائج وتعميمها (بشير الرشيدى ٢٠٠٠).

#### رابعا : الأدوات المستخدمة في البحث :

اشتملت أدوات الدراسة علي ما يلي:

١. استمارة البيانات العامة لربة الأسرة . (إعداد الباحثين )

٢. استبيان التحفيز وقد اشتملت على ثلاثة أبعاد: (إعداد الباحثين )

( تحفيز معنوي ، تحفيز مادي ، تحفيز مجتمعي).

٣. استبيان الكفاءة الإنتاجية لربة الأسرة وقد اشتملت على أربعة محاور : (إعداد الباحثين )

( الرغبة في العمل ، قدره على العمل ، الرضا عن العمل ، الابتكار في العمل ) .

١. استمارة البيانات العامة :

واشتملت هذه الاستمارة علي المتغيرات التالية: العمر: تم تقسيمه إلى خمس فئات

(٢٩-١٩) ، (٣٠-٤٠) ، (٤١-٥١) ، (٥٢-٦٢) ، (٦٣ فأكثر) ، عدد سنوات الزواج: تم

تقسيمه إلى خمس فئات ( أقل من ٥ سنوات ) ، ( من ٥ إلى أقل من ١٠ ) ، (من ١٠ إلى أقل من

١٥ ) ، ( من ١٥ إلى أقل من ٢٠ ) ، (٢٠ فأكثر) ، عدد أفراد الأسرة: قسم إلى ثلاث فئات (أسرة

صغيرة ٣ أفراد ) ، (أسرة متوسطة الحجم ٤ -٦ أفراد) ، (أسرة كبيرة الحجم ٧ أفراد فأكثر) ،

نوع الأسرة: وقسمت إلي فئتين (نووية - مركبة) ، محل الإقامة: وتم تقسيمه إلى فئتين (حضر -

ريف) ، عمل ربة الأسرة: وتم تقسيمها إلى فئتين (تعمل - لا تعمل) ، مهنة رب وربة الأسرة

وتم تقسيمها إلى ثمان فئات معاش أو (لا تعمل) ، العمال غير المهرة ، العمال أنصاف المهرة

، العمال اليدويون المهرة، الكتائبيون والمساعدون الفنيين، القائمون بالأعمال الإدارية، رجال

الأعمال والإدارة، الوظائف التنفيذية العليا - المستوى التعليمي لكل من رب وربة الأسرة: تم

تقسيمه إلى سبع فئات ( أمي ، يقرأ ويكتب ، حاصل على الابتدائية ، حاصل على الإعدادية ،

حاصل على الثانوية أو الدبلوم وما يعادلها ، مؤهل جامعي ، حاصل على الماجستير أو

الدكتوراه ) ، الدخل الشهري للأسرة: تم تقسيمه إلى سبع فئات ( أقل من ٨٠٠ جنيه ) ، (من

٨٠٠ حتى أقل من ١٢٠٠ ) ، (من ١٢٠٠ حتى أقل من ١٦٠٠ ) ، (من ١٦٠٠ حتى أقل من

٢٠٠٠ ) ، (من ٢٠٠٠ حتى أقل من ٢٤٠٠ ) ، (من ٢٤٠٠ حتى أقل من ٢٨٠٠ ) ، (من

٢٨٠٠ فأكثر).

#### ٢. استبيان التحفيز:

استهدف الاستبيان، قياس مستوى التحفيز لدى ربات الأسر، ولإعداد هذا الاستبيان تم

الإطلاع على الدراسات والقراءات المرتبطة بالتحفيز، ويتكون الاستبيان من (٧٠) عبارة مقسمة

إلى ثلاثة أبعاد: **البعد الأول: التحفيز المعنوي** ويتضمن (٢٣) عبارة عن سبل تحفيز الزوجة من قبل الزوج مقابل قيامها بأعمال المنزل وإدارة شؤون الأسرة ومدى تأثير ذلك عليها في حالة عدم وجود تحفيز معنوي، **البعد الثاني التحفيز المادي**: ويتضمن (٢١) عبارة وتدور العبارات حول الحافز ذو الطابع المادي مقابل المجهود الذي تبذله الزوجة في أداء الأعمال المنزلية وهل يدفعها للتطوير من أدائها في الأعمال المنزلية، **البعد الثالث: التحفيز المجتمعي** ويتضمن (٢٦) عبارة، وكانت تدور حول الخدمات الاجتماعية التي يقدمها المجتمع لربة الأسرة مما يشجعها على أداء أعمالها المنزلية بصورة أفضل من ذي قبل.

وحددت استجابات ربات الأسر على الاستبيان وفق ثلاث اختيارات (نعم - أحياناً - لا) على مقياس متصل (٣، ٢، ١) وفقاً للعبارات الموجبة الاتجاه حيث كان عدد العبارات الموجبة (٥٥) عبارة، والتصحيح بدرجات (١، ٢، ٣) للعبارات السالبة الاتجاه وكان عددها (١٥) عبارة. وأمكن تقسيم درجات الاستبيان إلى ثلاث مستويات باستخدام طريقة المدي والدرجة الأعلى والدرجة الأقل كما يتضح في جدول (١):

جدول (١) مستويات استبيان التحفيز بأبعاده وفقاً للمدى وأعلى وأقل درجة مشاهدة

الإستبيان بأبعاده	أقل درجة مشاهدة	أعلى درجة مشاهدة	المدى	مستوى منخفض	مستوى متوسط	مستوى مرتفع
التحفيز المعنوي	٢٣	٦٩	٤٦	(٣٨:٢٣) درجة	(٥٤:٣٩) درجة	(٦٩:٥٥) درجة
التحفيز المادي	٢٢	٦٣	٤١	(٣٦:٢٢) درجة	(٥١:٣٧) درجة	(٦٣:٥٢) درجة
التحفيز المجتمعي	٣١	٧٢	٤١	(٤٥:٣١) درجة	(٦٠:٤٦) درجة	(٧٢:٦١) درجة
استبيان التحفيز	٨١	١٩٩	١١٨	(١٢٠:٨١) درجة	(١٦٠:١٢١) درجة	(١٩٩:١٦١) درجة

وتم قياس صدق الاستبيان بطريقتين هما: (١) **صدق المحتوى**: وفيه تم عرض الاستبيان على نخبة من الأساتذة المحكمين المتخصصين في مجال إدارة المنزل والمؤسسات بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية، كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة الأزهر، وبلغ عدد المحكمين (١١) محكم وطلب منهم الحكم على مدى مناسبة كل عبارة من عبارات الاستبيان للهدف الرئيسي والمحور الذي تقيسه وحسن صياغة العبارات واتجاه كل عبارة، وقد تراوحت نسبة اتفاق السادة المحكمين من (٧٢.٧%) إلى (١٠٠%) وقد أبدى المحكمون بعض الملاحظات العلمية التي أخذت بها.

(٢) **صدق الإتساق الداخلي**: وفيه يتم حساب صدق الإتساق الداخلي باستخدام معادلة ارتباط بيرسون بين الاستبيان وأبعاده، كما يتضح في جدول (٢):

جدول (٢) المعاملات الارتباطية بين التحفيز وأبعاده

أبعاد استبيان التحفيز	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التحفيز المعنوي	.٨٨٩	.٠٠١
التحفيز المادي	.٩١٤	.٠٠١
التحفيز المجتمعي	.٦٧٨	.٠٠١

يوضح جدول (٢) وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين التحفيز وأبعاده (التحفيز المعنوي، التحفيز المادي، التحفيز المجتمعي).  
وتم حساب ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ *Alfa-Cronbach* لكل محور علي حده وللإستبيان ككل. ويوضح جدول (٣) ذلك :

جدول (٣) قيم معامل ألفا كرونباخ لاستبيان التحفيز وأبعاده

الإستبيان وأبعاده	معامل ألفا
التحفيز المعنوي	.٧٥٥
التحفيز المادي	.٧٥٢
التحفيز المجتمعي	.٧٣٠
استبيان التحفيز	.٨٤٠

يوضح جدول (٣) قيم معامل ألفا كرونباخ *Alfa-Cronbach* حيث بلغت قيمتها لإستبيان التحفيز (٠.٨٤٠). وهي قيمة عالية تؤكد اتساق الاستبيان وإمكانية استخدام هذا الاستبيان كأداة ذات معامل ثبات جيد.  
٣. استبيان الكفاءة الإنتاجية لربة الأسرة :

وقد تم إعداد إستبيان في إطار التعريف النظري للدراسة ووفقاً لمفهوم الإجرائي ويضم بيانات بهدف التعرف على الكفاءة الإنتاجية وقد اشتمل على أربع محاور ( الرغبة في العمل ، القدرة على العمل ، الرضا عن العمل ، الابتكار في العمل) ، ولإعداد هذا الإستبيان تم الإطلاع على الدراسات والبحوث السابقة ، ويتكون من (٩٢) عبارة مقسمة إلى أربع محاور: المحور الأول: الرغبة في العمل : عددها (٢٣) عبارة وتضمن عبارات حول ما الذي يدفع ربة علي انجاز مسؤوليتها متخطية جميع الصعوبات التي تواجهها اثناء ادائها لتلك الاعمال، المحور الثاني القدرة على العمل: ويتضمن (٢٥) عبارة وتضمنت العبارات حول قدرة ربة الأسرة على أداء الأعمال المنزلية بكفاءة في أقل وقت وجهد بدون الشعور بالتعب أو الإرهاق . المحور الثالث الرضا عن العمل: ويتضمن (٢١) عبارة ،وتناولت عباراته الشعور الداخلي الذي تشعر به ربة الأسرة تجاه ما تقوم به من عمل ، فإما أن تشعر برضا يتبعه إتجاهات إيجابية نحو العمل أو تشعر بإستياء أو عدم رضا يتبعه إتجاهات سلبية نحو العمل. المحور الرابع الابتكار في العمل: ويتضمن (٢٣) عبارة ،وتضمن عبارات عن قدرة ربة الأسرة على إعادة ترتيب الخبرات السابقة وإكتساب وتعلم المزيد من المهارات لأداء الاعمال المنزلية بصورة جديدة وبشكل افضل .

حددت استجابات ربات الأسر علي الاستبيان وفق ثلاث اختيارات (نعم - أحياناً- لا) علي مقياس متصل (١ ، ٢ ، ٣) وفقاً للعبارات الموجبة الإتجاه حيث كان عدد العبارات الموجبة (٥٩) عبارة ، والتصحيح بدرجات ( ١ ، ٢ ، ٣ ) للعبارات السالبة الإتجاه وكان

مجلة الاقتصاد المنزلي - مجلد ٢٦ - العدد الثالث - ٢٠١٦ م

عددها (٣٣) عبارة . وأمكن تقسيم درجات الاستبيان إلى ثلاث مستويات باستخدام طريقة المدى والدرجة الأعلى و الدرجة الأقل كما يتضح في جدول (٤) :

جدول (٤) مستويات استبيان الكفاءة الإنتاجية ومحاوره وفقا للمدى وأعلى وأقل درجة مشاهدة

الإستبيان وأبعاده	أقل درجة مشاهدة	أعلى درجة مشاهدة	المدى	مستوى منخفض	مستوى متوسط	مستوى مرتفع
الرغبة في العمل	٣١	٦٤	٣٣	(٤٢:٣١) درجة	(٥٤:٤٣) درجة	(٦٤:٥٥) درجة
القدرة على العمل	٣٦	٧٤	٣٨	(٤٩:٣٦) درجة	(٦٣:٥٠) درجة	(٧٤:٦٤) درجة
الرضا عن العمل	٣٦	٦٢	٢٦	(٤٥:٣٦) درجة	(٥٥:٤٣) درجة	(٦٢:٥٦) درجة
الابتكار في العمل	٢٥	٦٩	٤٤	(٤٠:٢٥) درجة	(٥٦:٤١) درجة	(٦٩:٥٧) درجة
الكفاءة الإنتاجية	١٤٢	٢٦٤	١٢٢	(١٨٣:٤٢) درجة	(٢٢٥:١٨٤) درجة	(٢٦٤:٢٢٦) درجة

وتم قياس صدق الاستبيان بطريقتين هما : (١) صدق المحتوى : وفيه تم عرض الاستبيان على نخبة من الأساتذة المحكمين المتخصصين في مجال إدارة المنزل والمؤسسات بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية ، كلية الاقتصاد المنزلي – جامعة الأزهر، وبلغ عدد المحكمين (١١) محكم وطلب منهم الحكم علي مدى مناسبة كل عبارة من عبارات الاستبيان للهدف الرئيسي والمحور الذي تقيسه وحسن صياغة العبارات واتجاه كل عبارة ، وقد ترواحت نسبة اتفاق السادة المحكمين من(٩٠.٩%) إلي (١٠٠%) وقد أبدى المحكمون بعض الملاحظات العلمية التي أخذت بها.

(٢) صدق الإتساق الداخلي : وفيه يتم حساب صدق الاتساق الداخلي باستخدام معادلة ارتباط بيرسون بين الاستبيان ومحاوره كما يتضح في جدول (٥) :

جدول (٥) المعاملات الإرتباطية بين الكفاءة الإنتاجية ومحاوره

مستوى الدلالة	معامل الإرتباط	محاور الكفاءة الإنتاجية
٠.٠١	٨٠٢.	الرغبة في العمل
٠.٠١	٨٠٧.	القدرة على العمل
٠.٠١	٧٨١.	الرضا عن العمل
٠.٠١	٧٥٩.	الابتكار في العمل

ويوضح جدول (٥) وجود علاقة إرتباطية موجبة عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين الكفاءة الإنتاجية وأبعاده ( الرغبة في العمل ، القدرة على العمل ، الرضا عن العمل ، الابتكار في العمل).

وتم حساب ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ *Alfa- Cronbach* لكل محور علي حده وللإستبيان ككل. ويوضح جدول (٦) ذلك :

جدول (٦) قيم معامل ألفا كرونباخ لاستبيان الكفاءة الإنتاجية وأبعادها

معامل الفا	الإستبيان وأبعاده
.٧٠٨	الرغبة في العمل
.٧١٦	القدرة على العمل
.٧١٠	الرضا عن العمل
.٧٤٣	الابتكار في العمل
.٨٠٨	الكفاءة الإنتاجية

ومن جدول (٦) الذي يوضح قيم معامل ألفا كرونباخ *Alfa-Cronbach* حيث بلغت قيمتها لإستبيان الكفاءة الإنتاجية (٨٠٨). وهي قيمة عالية تؤكد اتساق الاستبيان وإمكانية استخدام هذا الاستبيان كأداة ذات معامل ثبات جيد .

#### خامسا : حدود البحث:

**الحدود البشرية :** طبقت أدوات الدراسة على عينة عددها (٤٠٠) ربات أسر عاملات وغير عاملات من ريف وحضر محافظة كفر الشيخ ومن مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة.  
**الحدود الزمنية :** تم تطبيق الدراسة الميدانية على عينة الدراسة مدة شهر في الفترة من ١٥ فبراير ٢٠١٦ حتى ١٥ مارس ٢٠١٦ .

**الحدود المكانية :** تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة من ربات الأسر العاملات وغير العاملات من خلال الزيارات الميدانية بمحافظة كفر الشيخ ، وتم التطبيق على ربات الأسر العاملات في المؤسسات التالية : (مدرسة شهيد السلام الثانوية ، مدرسة الثانوية بنات الجديدة ، مدرسة الثانوية التجارية بنين ، مدرسة السعيدية الإعدادية بنات الجديدة ، مدرسة تجريبية المعلمة الابتدائية ، إدارة كفر الشيخ التعليمية ، مستشفى كفر الشيخ العام، مديرية الشؤون الاجتماعية ، المصرية للإتصالات)، وربات الاسر غير العاملات من الأصدقاء والاقارب والجيران.

#### سادسا: المعاملات الإحصائية المستخدمة في البحث :

تم تحليل البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج *Statistical Package (SPSS Ver22 (For Social Science Program* لاستخراج نتائج الدراسة ، واستخدمت بعض الأساليب الإحصائية لكشف العلاقة بين متغيرات الدراسة ، وللتحقق من صحة فروض الدراسة، وتم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، وحساب معامل ألفا كرونباخ، ومعامل ارتباط بيرسون واختبار *(T-test)* واختبار *(F-test)* للكشف عن متغيرات الدراسة واختبار صحة الفروض.

النتائج و مناقشتها:

أولاً: وصف خصائص عينة الدراسة:

جدول (٧) توزيع ربات الأسر عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي

لهن (ن=٤٠٠)

النسبة المئوية	العدد	البيانات العامة	النسبة المئوية	العدد	البيانات العامة
		٢- مدة الزواج			١- العمر
٢٦.٣	١٠٥	أقل من ٥ سنوات	٢٩.٣	١١٧	٢٩-١٩ سنة
١٢.٨	٥١	من ٥ الى أقل من ١٠ سنوات	٢٦.٨	١٠٧	٣٠-٤٠ سنة
١٠.٥	٤٢	من ١٠ الى أقل من ١٥ سنة	٢٢.٥	٩٠	٤١-٥١ سنة
١٢	٤٨	من ١٥ الى أقل من ٢٠ سنة	٢١	٨٤	٥٢-٦٢ سنة
٣٨.٥	١٥٤	٢٠ سنة فأكثر	٠.٥	٢	٦٣ فأكثر
		٤- نوع الأسرة			٣- عدد أفراد الأسرة
٨٥	٣٤٠	نووية	٣١.٣	١٢٥	أسرة صغيرة (٣ أفراد فأقل)
١٥	٦٠	مركبة	٦٦	٢٦٤	أسرة متوسطة (٤-٦ أفراد)
			٢.٨	١١	أسرة كبيرة (٧ أفراد فأكثر)
		٦- عمل ربة الأسرة			٥- محل الإقامة
٧٧.٥	٣١٠	تعمل	٨٤.٥	٣٣٨	حضر
٢٢.٥	٩٠	لا تعمل	١٥.٥	٦٢	ريف
		٨- مهنة رب الأسرة			٧- مهنة ربة الأسرة
٣	١٢	معاش	٢٣.٥	٩٤	ربة أسرة
١	٤	عمال غير مهرة	٠.٧	٣	عمال غير مهرة
١	٤	عمال انصاف مهرة	٠.٢	١	عمال انصاف مهرة
٨.٥	٣٤	عمال يدويون مهرة	٠.٥	٢	عمال يدويون مهرة
٢.٢٥	٩	كتابين ومساعدون فنيين	٤.٢٥	١٧	كتابين ومساعدون فنيين
٧٢.٢٥	٢٨٩	القائمون بالاعمال الادارية	٦٣.٥	٢٥٤	القائمون بالاعمال الادارية
١٢	٤٨	رجال الاعمال والادارة	٧.٢٥	٢٩	سيدات الاعمال والادارة
-	-	الوظائف التنفيذية العليا	-	-	الوظائف التنفيذية العليا
		١٠- المستوى التعليمي لرب الأسرة			٩- المستوى التعليمي لربة الأسرة
٠.٣	١	أمي	٠.٣	١	أمي
١.٣	٥	يقرأ ويكتب	٠.٥	٢	يقرأ ويكتب
-	-	حاصل على الابتدائية	-	-	حاصل على الابتدائية
١.٣	٥	حاصل على الاعدادية	١.٣	٥	حاصل على الاعدادية
١٨.٣	٧٣	حاصل على الثانوية او الدبلوم وما يعادلها	٢٢.٨	٩١	حاصل على الثانوية او الدبلوم وما يعادلها
٧٣.٣	٢٩٣	مؤهل جامعي	٧٢	٢٨٨	مؤهل جامعي
٥.٨	٢٣	حاصل على الماجستير او الدكتوراه	٣.٣	١٣	حاصل على الماجستير او الدكتوراه

تابع جدول (٧) توزيع ربات الأسر عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات المستوي الاجتماعي و الاقتصادي لهن (ن=٤٠٠)

البيانات العامة	العدد	النسبة المئوية
١١- الدخل الشهري للزوجين		
أقل من ٨٠٠ جنيه	١	٠.٣
من ٨٠٠ حتى أقل من ١٢٠٠	١٣	٣.٣
من ١٢٠٠ حتى أقل من ١٦٠٠	١٨	٤.٥
من ١٦٠٠ حتى أقل من ٢٠٠٠	٣٨	٩.٥
من ٢٠٠٠ حتى أقل من ٢٤٠٠	٥٥	١٣.٨
من ٢٤٠٠ حتى أقل من ٢٨٠٠	١٠٣	٢٥.٨
من ٢٨٠٠ فأكثر	١٧٢	٤٣

ولتحديد التوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة تبعاً لعمر ربة الأسرة: يتضح من جدول (٧) أن أعلى نسبة لربات الأسر عينة الدراسة في الفئة العمرية من عمر ١٩ إلى ٢٩ سنة حيث كانت نسبتهم (٢٩.٣%) ، بينما كانت النسبة التي تليها من عمر ٣٠ إلى ٤٠ سنة بنسبة (٢٦.٨%) ، يليها من عمر ٤١ إلى ٥١ سنة بنسبة (٢٢.٥%) ، وكانت قريبة مع عمر ربات الأسر في الفئة العمرية من عمر ٥٢ إلى ٦٢ سنة حيث كانت نسبتهم (٢١%) ، بينما كانت أقل نسبة من عمر ٦٣ فأكثر حيث حظيت على نسبة (٥.٥%) . بينما كان التوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة تبعاً لمدة الزواج : فبين أن أكثر من ثلث عينة الدراسة (٣٨.٥%) كانت عدد سنوات زواجهن (أكثر من ٢٠ سنة) ، يليها (أقل من ٥ سنوات) بنسبة (٢٦.٣%) ، ثم يليها (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات) بنسبة (٢٠.٨%) ، وتتقارب مع نسبة ربات الأسر المتزوجات (من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة) حيث بلغت (١٢%) ، بينما كانت أقل نسبة (١٠.٥%) في فئة مدة الزواج (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) . ومن حيث عدد أفراد الأسرة : أتضح أن ثلثي عينة الدراسة (٦٦%) من أسرة متوسطة الحجم وهي عبارة عن أسرة مكونة من (٤- ٦ أفراد) ، يليها نسبة (٣١.٣%) من عينة الدراسة من أسرة صغيرة الحجم وهي عبارة عن أسرة مكونة من (٣ أفراد فأقل) ، بينما كانت أقل نسبة (٢.٨%) من عينة الدراسة للأسرة كبيرة الحجم وهي عبارة عن أسرة مكونة من (٧ أفراد فأكثر) ، وقد يرجع ذلك إلى أن كثير من الأسر في المجتمع المصري بدأت تميل إلى تنظيم الإنجاب وتنظيم الأسرة نظراً لإرتفاع مستوى تعليم رب الأسرة وللتغيرات الاجتماعية والاقتصادية. وبالنسبة للتوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة تبعاً لنوع الأسرة: كانت أعلى نسبة لصالح ربات الأسر اللاتي يعيشن في أسر نووية حيث بلغت نسبتهم (٨٥%) ، بينما كانت نسبة ربات الأسر اللاتي يعيشن في أسر مركبة (١٥%) ، وقد يرجع هذا بسبب خروج المرأة للعمل وحاجتها لتحقيق الاستقلالية الاقتصادية، ومن ثم امتلاك مسكن منفصل. وكان التوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة تبعاً لمحل الإقامة: أعلى نسبة لصالح ربات الأسر اللاتي يقيمن بالحضر حيث بلغت نسبتهم (٨٤.٥%) ، بينما كانت نسبة ربات الأسر اللاتي يقيمن بالريف (١٥.٥%) . بينما التوزيع

النسبي لربات الأسر عينة الدراسة تبعاً لعمل ربة الأسرة: اتضح أن ثلاث أرباع عينه الدراسة لصالح ربات الأسر العاملات حيث بلغت نسبتهم (٧٧.٥%) ، بينما كانت نسبة ربات الأسر غير العاملات (٢٢.٥%). أما التوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة تبعاً لمهنة ربة الأسرة : تبين أن ما يقرب من ثلثي عينة الدراسة قائمون بأعمال إدارية حيث بلغت نسبتهم (٦٣.٥%) ، يليها ربات الأسر التي لا تعمل وكانت نسبتهم (٢٣.٥%) ، ثم يليها سيدات الأعمال والإدارة فكانت نسبتهم (٧.٢٥%) ، يليها الكتائبون والمساعدون الفنيين فكانت نسبتهم (٤.٢٥%) ، ثم تتضائل النسبة لتصبح (٠.٧%) من عينة الدراسة لصالح العمال الغير مهرة ، و(٠.٥%) من عينة الدراسة لصالح العمال اليدويين المهرة ، وكانت أقل نسبة (٠.٢%) من عينة الدراسة لصالح العمال أنصاف المهرة. أما التوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة تبعاً لمهنة رب الأسرة: تبين أن ما يقرب من ثلاث أرباع أزواج ربات الأسر عينه الدراسة قائمون بأعمال إدارية حيث بلغت نسبتهم (٧٢.٢٥%) ، يليها رجال الأعمال والأدارة وكانت نسبتهم (١٢%) ، ثم يليها العمال اليدويين المهرة فكانت نسبتهم (٨.٥%) ، يليها على المعاش بنسبة (٣%) ، يليها الكتائبون والمساعدون الفنيين فكانت نسبتهم (٢.٢٥%) ، وتتطابق نسبة العمال الغير مهرة والعمال أنصاف المهرة كل منهم بنسبة (١%) . وكان التوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة تبعاً للمستوى التعليمي للزوجين : أعلى نسبة لمستوى التعليم العالي الذي يشمل (المؤهل الجامعي - الماجستير أو الدكتوراه) حيث بلغت نسبته عند ربة الأسرة ٧٥.٣% وعند رب الأسرة ٧٩% ، يليها نسبة مستوى التعليم المتوسط ويشمل (الثانوية أو الدبلوم وما يعادلها) وقد بلغت نسبته عند ربة الأسرة ٢٢.٨% وعند رب الأسرة ١٨.٣% ، وكانت أقل نسبة لمستوى التعليم المنخفض ويشمل (أمي- يقرأ ويكتب -حاصل على الإبتدائية- حاصل على الإعدادية) حيث بلغت نسبته عند ربة الأسرة ٢% وعند رب الأسرة ٢.٨% . وكان التوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة تبعاً للدخل الشهري للزوجين: فكان (٤٣%) من عينة الدراسة كان مستوى دخل الأسرة الشهري (من ٢٨٠٠ جنيه فأكثر) ، يليهن (٢٥.٨%) من عينة الدراسة مستوى دخل الأسرة الشهري (من ٢٤٠٠ حتى أقل من ٢٨٠٠) ، يليهن (١٣.٨%) من عينة الدراسة مستوى دخل الأسرة الشهري (من ٢٠٠٠ حتى أقل من ٢٤٠٠) ، يليهن (٩.٥%) من عينة الدراسة مستوى دخل الأسرة الشهري (من ١٦٠٠ حتى أقل من ٢٠٠٠) ، وتتضائل النسبة حتى تصل ل (٤.٥%) يصل دخلهن (من ١٢٠٠ حتى أقل من ١٦٠٠) ، يليهن (٣.٣%) من عينة الدراسة مستوى دخل الأسرة الشهري (من ٨٠٠ حتى أقل من ١٢٠٠) ، بينما كانت أقل نسبة هي (٠.٣%) من عينة الدراسة مستوى دخل الأسرة الشهري (أقل من ٨٠٠ جنيه) ، ونلاحظ ارتفاع مستوى دخل معظم أفراد عينة الدراسة وقد يرجع ذلك إلى ارتفاع المستوى التعليمي للزوجين فما يزيد عن ثلاث أرباع عينة الدراسة يتمتعون بمستوى تعليم عالي أي حاصلين على مؤهل جامعي أو ماجستير أو دكتوراه .

ثانياً: النتائج الوصفية:

أولاً: توزيع استجابات ربات الأسر عينة الدراسة تبعاً لمستويات التحفيز وأبعاده:  
جدول (٨) التوزيع النسبي لاستجابات ربات الأسر عينة الدراسة تبعاً لمستويات التحفيز لهن وأبعاده (ن=٤٠٠)

الأبعاد	المستويات	العدد	النسبة المئوية
التحفيز المعنوي	تحفيز معنوي منخفض (٢٣-٣٨) درجة	٥٦	١٤
	تحفيز معنوي متوسط (٣٩-٥٤) درجة	١٥٨	٣٩.٥
	تحفيز معنوي مرتفع (٥٥-٦٩) درجة	١٨٦	٤٦.٥
التحفيز المادي	تحفيز مادي منخفض (٢٢-٣٦) درجة	١٢٦	٣١.٥
	تحفيز مادي متوسط (٣٧-٥١) درجة	١٩٦	٤٩
	تحفيز مادي مرتفع (٥٢-٦٣) درجة	٧٨	١٩.٥
التحفيز المجتمعي	تحفيز مجتمعي منخفض (٣١-٤٥) درجة	١٦١	٤٠.٣
	تحفيز مجتمعي متوسط (٤٦-٦٠) درجة	٢٠٧	٥١.٨
	تحفيز مجتمعي مرتفع (٦١-٧٢) درجة	٣٢	٨

يتضح من جدول (٨) أن مستويات ربة الأسرة عينة الدراسة في التحفيز المعنوي: نسبة (١٤%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوي التحفيز المعنوي لهن منخفض و(٣٩.٥%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوي التحفيز المعنوي لهن متوسط ، بينما (٤٦.٥%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوي التحفيز المعنوي لهن مرتفع ، أي أن ما يزيد عن ثلاثة أرباع عينة الدراسة بنسبة (٨٦%) كانت استجاباتهم ل عبارات بعد التحفيز المعنوي تتراوح بين المستوى المتوسط والمرتفع بنسبة (٣٩.٥% - ٤٦.٥%) على الترتيب في مقابل (١٤%) في المستوى المنخفض ، وهذا ما أشارت عليه دراسة كلا من : **عادل يونس (٢٠٠٠)** ، **عبد الله المدلج (٢٠٠٣)** بضرورة الإهتمام بالحوافز المعنوية لما لها من أهمية بالغة فهي تعد محركاً قوياً من أجل الإنجاز ، وأوصت دراسة **عارف الجريد (٢٠٠٧)** بضرورة تطبيق وتفعيل نظام الحوافز المعنوية لما لها من مردود إيجابي وأثر فعال لرفع الروح المعنوية والشعور بالرضا والراحة النفسية.

أما مستويات ربة الأسرة عينة الدراسة في التحفيز المادي : نجد أن نسبة (٣١.٥%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوي التحفيز المادي لهن منخفض و(٤٩%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوي التحفيز المادي لهن متوسط ، بينما (١٩.٥%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوي التحفيز المادي لهن مرتفع ، أي أن (٦٨.٥%) من ربات الأسر عينة الدراسة كانت استجاباتهم تتراوح بين المستوى المتوسط والمرتفع ، في حين أن ما يقرب من ثلث عينة الدراسة (٣١.٥%) كانت استجاباتهم في المستوى المنخفض ، ويتضح وجود إنخفاض في مستوى التحفيز المادي ويرجع سبب ذلك إلى جهل الأزواج لأهمية التحفيز المادي ومدى تأثيره على الروح المعنوية للزوجة مع إرتفاع الأسعار وزيادة أعباء المعيشة مع إنخفاض الدخل فكل ذلك يؤدي إلى إنخفاض مستوى التحفيز المادي ، وهذا ما أكدته دراسة **عارف الجريد (٢٠٠٧)** حيث أكدت النتائج الميول الكبير لدى أفراد العينة للحوافز المادية كما أكد على ضرورة توفر الحوافز المادية المشجعة على العمل وهذا لا يمنع التدعيم المعنوي المكمل للتدعيم المادي ، وأتفقت معها دراسة **عبد الله القحطاني (٢٠٠٩)** أن الحوافز المادية لها أثر

كبير في تحسين الأداء و تؤثر في إنجاز العمل تأثيراً واضحاً يدفع الفرد للاجتهاد في العمل فتزداد إنتاجيته .

**ومستويات ربة الأسرة عينة الدراسة في التحفيز المجتمعي:** نجد أن نسبة (٤٠.٣%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوى التحفيز المجتمعي لهن منخفض و(٥١.٨%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوى التحفيز المجتمعي لهن متوسط ، بينما (٨%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوى التحفيز المجتمعي لهن مرتفع ، أى أن (٥٩.٨%) كانت استجاباتهم تتراوح بين المستوى المتوسط والمرتفع ، فى حين أن ما يزيد عن ثلث العينة (٤٠.٣%) كانت استجاباتهم فى المستوى المنخفض ، ويتضح من ذلك أن انخفاض مستوى التحفيز المجتمعي ويرجع ذلك الى أن بعض الخدمات الإجتماعية لا تفي احتياجات الأسر مثل الخدمات الصحية والعلاجية والثقافية والترفيهية بالإضافة إلى تغافل ربات الأسر عن بعض الخدمات التى يقدمها المجتمع فبالنالى يشعرون بعدم اهتمام المجتمع وعدم وجود خدمات إجتماعية ترفع مصالحهم الشخصية مثل: مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية ،مراكز رعاية الأمومة والطفولة، مراكز تنظيم الأسرة ، قصور الثقافة ، لذا يجب زيادة وعى ربات الأسر عن الخدمات الاجتماعية التى يقدمها المجتمع والعمل على تطويرها وتوافرها لما لها من تأثير إيجابى على نفسية ربة الأسرة ، وهذا ما أكدته نتائج دراسة هدى ظاهر (٢٠٠٢) ان الدعم الإجتماعى والمسانده الإجتماعية لها دور فى مواجهة الضغوط التى تواجه المرأة.

ثانياً: توزيع ربات الأسر عينة الدراسة تبعاً لمستويات الكفاءة الإنتاجية وأبعادها:

جدول (٩) التوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة تبعاً لمستويات لكفاءة الإنتاجية وأبعادها(ن=٤٠٠)

المحاور	المستويات	العدد	النسبة المئوية
الرغبة فى العمل	رغبة فى العمل منخفضة (٤٢:٣١) درجة	٦٠	١٥
	رغبة فى العمل متوسطة (٥٤:٤٣) درجة	٢٦٤	٦٦
	رغبة فى العمل مرتفعة (٦٤:٥٥) درجة	٧٦	١٩
القدرة على العمل	قدرة على العمل منخفضة (٤٩:٣٦) درجة	٦٥	١٦.٣
	قدرة على العمل متوسطة (٦٣:٥٠) درجة	٢٨١	٧٠.٣
	قدرة على العمل مرتفعة (٧٤:٦٤) درجة	٥٤	١٣.٥
الرضا عن العمل	رضا عن العمل منخفض (٤٥:٣٦) درجة	٨٣	٢٠.٨
	رضا عن العمل متوسط (٥٥:٤٣) درجة	٢٦٣	٦٥.٨
	رضا عن العمل مرتفع (٦٢:٥٦) درجة	٥٤	١٣.٥
الابتكار فى العمل	ابتكار فى العمل منخفض (٤٠:٢٥) درجة	١٨	٤.٥
	ابتكار فى العمل متوسط (٥٦:٤١) درجة	١٤٥	٣٦.٢
	ابتكار فى العمل مرتفع (٦٩:٥٧) درجة	٢٣٧	٥٩.٣

من جدول (٩) يتضح أن مستويات ربات الأسر عينة الدراسة فى الرغبة فى العمل: نجد أن نسبة (١٥%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوى الرغبة فى العمل لهن منخفضة و(٦٦%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوى الرغبة فى العمل لهن متوسطة ، بينما (١٩%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوى الرغبة فى العمل لهن مرتفعة ، أى أن (٨٥%) كانت استجاباتهم تتراوح بين المستوى المتوسط والمرتفع ، فى حين أن (١٥%) كانت

استجاباتهم في المستوى المنخفض، ويرجع ذلك بسبب ارتفاع مستوى التحفيز المعنوي لربات الأسر عينة الدراسة على الرغم من انخفاض التحفيز المجتمعي والمادي إلا أن ربة الأسرة غالباً ما تحتاج كلمات تشجيع وثناء أكثر من احتياجها للتحفيز المادي خصوصاً إذا كانت عاملة وهذا لا ينقص من أهميه التحفيز المادي والمجتمعي، وأكدت ذلك نتائج مروان حويحي (٢٠٠٨) أن انعدام الحوافز يؤثر على مستوى الرضا مما يؤثر على مستوى الرغبة وهذا يعود بالآثار السلبية على الوضع النفسي ومستوى أداء العمل. كما أشارت نعمة رقبان (٢٠١٣) أنه للنهوض بمستوى كفاءة ربة الأسرة الإنتاجية لا بد أن تتوفر لديها الرغبة التي تتحكم في مستوى الأداء ودرجة استمراره.

**أما مستويات ربات الأسر عينة الدراسة في القدرة على العمل:** نجد أن نسبة (١٦.٣%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوي القدرة على العمل لهن منخفضة و(٧٠.٣%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوي القدرة على العمل لهن متوسطة، بينما (١٣.٥%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوي القدرة على العمل لهن مرتفعة، أي أن (٨٣.٨%) كانت استجاباتهم تتراوح بين المستوى المتوسط والمرتفع، في حين أن (١٦.٣%) كانت استجاباتهم في المستوى المنخفض. ويرجع ذلك إلى ارتفاع مستوى التحفيز المعنوي لربات الأسر عينة الدراسة بجانب ارتفاع مستوى في الرغبة في العمل، وهذا ما أكدته نتائج دراسة سالم الوائلي (٢٠٠٣) أن الحوافز المادية والمعنوية تؤثر في إنجاز العمل تأثيراً واضحاً يدفع الفرد للإجتهاد في العمل ويساعده على أداء العمل بشكل أفضل فتزداد إنتاجية.

**ومستويات ربات الأسر عينة الدراسة في الرضا عن العمل:** نجد أن نسبة (٢٠.٨%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوي الرضا عن العمل لهن منخفضة و(٦٥.٨%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوي الرضا عن العمل لهن متوسطة، بينما (١٣.٥%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوي الرضا عن العمل لهن مرتفعة، أي أن (٧٩.٣%) كانت استجاباتهم تتراوح بين المستوى المتوسط والمرتفع، في حين أن (٢٠.٨%) كانت استجاباتهم في المستوى المنخفض، ونلاحظ ارتفاع مستوى الرضا عن العمل لدى ربات الأسر عينة الدراسة، وقد يرجع ذلك لسببين: السبب الأول وجود التحفيز وهذا ما أكدته دراسة كل من: مرفت المرنيخ (٢٠٠٤)، يوسف العنقودي (٢٠٠٦)، عارف الجريد (٢٠٠٧)، خليل حجاج (٢٠٠٧)، حمد العميري (٢٠٠٨)، اسماعيل الغريبي (٢٠٠٩) أن انعدام الحوافز يؤثر على مستوى الرضا عن العمل مما يؤثر على الأداء، السبب الثاني نتيجة للأداء الجيد وأكد ذلك كلاً من: عبد المحسن الحيدر، إبراهيم طالب (٢٠٠٥)، عبد الله القحطاني (٢٠٠٩)، احمد مصطفى (٢٠٠٥) يرى أن الرضا عن العمل يتحقق نتيجة الأداء العالي المتبوع بحوافز.

**أما مستويات ربات الأسر عينة الدراسة في الابتكار في العمل:** نجد أن نسبة (٤.٥%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوي الابتكار في العمل لهن منخفض و(٣٦.٢%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوي الابتكار في العمل لهن متوسط، بينما أكثر من نصف العينة (٥٩.٣%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوي الابتكار في العمل لهن مرتفع، أي أن أكثر من ثلاثة أرباع (٩٥.٦%) كانت استجاباتهم تتراوح بين المستوى المتوسط والمرتفع، مقابل (٤.٥%) كانت استجاباتهم في المستوى المنخفض، ويرجع ذلك إلى ارتفاع مستوى الابتكار في العمل إلى ارتفاع مستوى التحفيز المعنوي لربات الأسر عينة الدراسة بجانب ارتفاع مستوى في الرغبة والقدرة على العمل، وهذا ما أكدته نتائج دراسة عبد الله الجساسي

(٢٠١١) أن التحفيز المعنوي يزيد من القدرة على التجديد والإبتكار في العمل والبحث عن كل ما هو جديد ومفيد مما يؤدي بالتالي إلى ظهور أفكار جديدة .

ثالثاً: النتائج في ضوء فروض الدراسة:

الفرض الأول: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التحفيز بأبعاده (تحفيز معنوي - تحفيز مادي - تحفيز مجتمعي) والكفاءة الإنتاجية بمحاوره (الرغبة في العمل- القدرة على العمل- الرضا عن العمل- الإبتكار في العمل):

وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب معاملات الارتباط بطريقة بيرسون بين التحفيز بأبعاده (تحفيز معنوي - تحفيز مادي - تحفيز مجتمعي) والكفاءة الإنتاجية بمحاورها (الرغبة في العمل - القدرة على العمل - الرضا عن العمل- الإبتكار في العمل). ويوضح جدول (١٠) ذلك :

جدول (١٠) معاملات الارتباط بين التحفيز بأبعاده والكفاءة الإنتاجية بمحاورها

المتغيرات	الرغبة في العمل	القدرة على العمل	الرضا عن العمل	الإبتكار في العمل	الكفاءة الإنتاجية
التحفيز المعنوي	**٠٤١١	**٠٥١١	**٠٣٦٧	**٠٣٣١	**٠٥١٣
التحفيز المادي	**٠٢٩٧	**٠٤٥٣	**٠٢٢٧	**٠٢٤٥	**٠٣٩١
التحفيز المجتمعي	**٠٢١٥	**٠٣٦٤	**٠١٦٣	**٠١٤٠	**٠٢٧٩
التحفيز	**٠٣٧٧	**٠٥٣٦	**٠٣١٢	**٠٢٩٥	**٠٤٨٣

\*\* دال عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من جدول (١٠) مايلي:

■ وجود علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المعنوي و الرغبة في العمل عند مستوى دلالة (٠.٠١) . كما توجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المعنوي و القدرة على العمل عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، ويؤكد ذلك نتائج دراسة كلاً من: **مرفت المرئخ (٢٠٠٤)** ، **عارف الجريد (٢٠٠٧)** ، **حمد العميري (٢٠٠٨)** ، **عبد الله الجساسي (٢٠١١)** أن الحوافز المعنوية تعمل على تحسين الأداء ويتمثل ذلك في : رفع مستوى جودة العمل ، سرعة إنجاز العمل ، تطوير القدرات الذاتية ، التجديد والإبتكار . وتوجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المعنوي و الرضا عن العمل عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، وهذا ما أكدتته دراسة **عارف الجريد (٢٠٠٧)** أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين تطبيق الحوافز المعنوية والمادية والرضا عن العمل مما يدل أنه كلما زاد تطبيق الحوافز المعنوية والمادية كلما زاد رضا الأفراد عن العمل والعكس صحيح . كما توجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المعنوي و الإبتكار في العمل عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، وهذا ما أكدتته دراسة **عبد الله الجساسي (٢٠١١)** أن التحفيز المعنوي والمادي يزيد من التجديد والإبتكار في العمل والبحث عن كل ما هو جديد ومفيد مما يؤدي بالتالي إلى ظهور أفكار جديدة. وتوجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المعنوي وبين الكفاءة الإنتاجية عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، و يتفق ذلك مع دراسة **مرفت المرئخ (٢٠٠٤)**: حيث أكدت وجود علاقة بين الحوافز المعنوية ومستوى الأداء في العمل والرضاعن العمل مما يؤثر على مستوى الكفاءة الإنتاجية.

■ وجود علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المادي و الرغبة في العمل عند مستوى دلالة (٠.٠١) . وتوجد علاقة ارتباطية طردية بين بعد التحفيز المادي وبعد القدرة على العمل عند

مستوى دلالة (٠.٠١)، واتفق ذلك مع دراسة **عبد الله القحطاني** (٢٠٠٩) أن الحوافز المادية من أهم المؤثرات الفعالة على رفع كفاءة أداء العمل . كما توجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المادى و الرضا عن العمل عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، وهى تتفق مع دراسة **عارف الجريد** (٢٠٠٧) أن هناك علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠١) بين تطبيق الحوافز المعنوية والمادية والرضا عن العمل مما يدل أنه كلما زاد تطبيق الحوافز المعنوية والمادية كلما زاد رضا الأفراد عن العمل والعكس صحيح . وتوجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المادى و الابتكار فى العمل عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، وهذا ما أكدته دراسة **عبد الله الجساسى** (٢٠١١) أن التحفيز المعنوى والمادى يزيد من التجديد والابتكار فى العمل والبحث عن كل ما هو جديد ومفيد مما يؤدي بالتالى إلى ظهور أفكار جديدة. كما توجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المادى وبين الكفاءة الإنتاجية عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، وتتفق مع دراسة **هدى طاهر** (٢٠٠٢) أن المكافآت المادية تؤثر في إنجاز العمل تأثيراً واضحاً يدفع الفرد للاجتهاد في العمل فتزداد إنتاجيته ، وتختلف مع دراسة **خالد الهيتى** (٢٠٠٥) حيث أكدت عدم وجود علاقة بين الحوافز المادية وبين الإنتاجية فالتحفيز المادى يمكن أن يعكس سلباً على الإنتاجية.

■ وجود علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المجتمعى و الرغبة فى العمل عند مستوى دلالة (٠.٠١) . وتوجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المجتمعى و القدرة على العمل عند مستوى دلالة (٠.٠١) . كما توجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المجتمعى والرضا عن العمل عند مستوى دلالة (٠.٠١) واتفقت معها دراسة **Jessie Grant** (2006) أن المكانة الإجتماعية والتقدير تؤدى إلى تحسين مستوى الرضا عن العمل . وتوجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المجتمعى والابتكار فى العمل عند مستوى دلالة (٠.٠١) . كما توجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المجتمعى وبين الكفاءة الإنتاجية عند مستوى دلالة (٠.٠١) .

■ وجود علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز والرغبة فى العمل عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، وقد أكدت دراسة **عبد الله الجساسى** (٢٠١١) أن عملية التحفيز أحد أهم أنشطة إدارة الموارد البشرية، تلك العملية التي تسهم بشكل كبير في دفع الأفراد للبدل والعطاء. وتوجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز و القدرة على العمل عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، واتفقت معها دراسة **سالم الوائلى** (٢٠٠٣) أن التحفيز يؤدي إلى خلق طاقات وبذل مجهودات إضافية و يساعد على أداء العمل بشكل أفضل ، كما أكدت أن هناك علاقة موجبة بين درجة تطبيق نظام الحوافز ودرجة الأداء العام. كما توجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز والرضا عن العمل عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، وهذا ما أكدته نتائج **عبد المحسن الحيدر، ابراهيم طالب** (٢٠٠٥) أن إنعدام التحفيز يؤثر سلباً على الرضا عن العمل ، فالتحفيز يساعد على إيجاد الشعور النفسى بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مما يؤدي إلى الشعور بالرضا عن العمل. وتوجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز والابتكار فى العمل عند مستوى دلالة (٠.٠١) . وتوجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز وبين الكفاءة الإنتاجية عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، ويؤكد ذلك دراسة كلاً من: **عبد المحسن الحيدر، ابراهيم طالب** (٢٠٠٥) ، **يوسف البادى** (٢٠٠٨) حيث أظهرت النتائج أن انعدام الحوافز يؤثر على مستوى الرضا عن العمل مما يؤثر على مستوى الرغبة وهذا يعود بالآثر السلبي على الأداء مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الإنتاجية ، كما أكدت أنه لا يمكن رفع مستوى الإنتاجية إلا بتحريك الدوافع وذلك لا يكون إلا بالتحفيز والإثارة ، مما سبق يتبين تحقق صحة الفرض الأول كلياً.

الفرض الثاني: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية ( عمر ربة الأسرة ، مدة الزواج ، عدد أفراد الأسرة ، المستوى التعليمي لربة الأسرة ، المستوى التعليمي لرب الأسرة ) والتحفيز بإبعاده (تحفيز معنوي ، تحفيز مادي ، تحفيز مجتمعي ) والكفاءة الانتاجية بمحاورها (الرغبة في العمل ، القدرة على العمل ، الرضا عن العمل ، الابتكار في العمل):

وللتحقق من صحة الفرض احصائياً تم حساب معاملات الارتباط بطريقة بيرسون بين بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية (عمر ربة الأسرة ، مدة الزواج ، عدد أفراد الأسرة ، المستوى التعليمي لربة الأسرة ، المستوى التعليمي لرب الأسرة ) والتحفيز بإبعاده والكفاءة الانتاجية بمحاوره. وتوضح جدولي (١٢، ١١) ذلك:

أولاً: العلاقة بين بعض متغيرات المستوى الاجتماعي والإقتصادي لربات الأسر والتحفيز:  
جدول (١١) معاملات الارتباط بين متغيرات المستوى الاجتماعي والإقتصادي لربات الأسر والتحفيز وأبعاده

المتغيرات	التحفيز المعنوي	التحفيز المادي	التحفيز المجتمعي	التحفيز
عمر ربة الأسرة	-.١٩٩**	-.٢٥٣**	-.١٨٥**	-.٢٥٥**
مدة الزواج	-.٢٢٤**	-.٢٧٠**	-.١٧٠**	-.٢٦٨**
عدد أفراد الأسرة	-.١٧٥**	-.١٨٩**	-.١٥٧**	-.٢٠٨**
المستوى التعليمي لربة الأسرة	.١٢١*	.١٣٢**	.٠٤٧.	.١٢٤*
المستوى التعليمي لرب الأسرة	.١٣٠**	.١٤٠**	.٠٠٥.	.١١٧*

\*\* دال عند مستوى (٠.٠١) \* دال عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من جدول (١١) مايلي:

\* بالنسبة لعمر ربة الأسرة : توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين عمر ربة الأسرة والتحفيز المعنوي عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وانفتحت مع دراسة عبد الله الجاساسي (٢٠١١) من وجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين الحوافز المعنوية وعمر أفراد الدراسة . كما توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين عمر ربة الأسرة والتحفيز المادي عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وانفتحت مع دراسة عبد الله الجاساسي (٢٠١١) من وجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين الحوافز المادية وعمر أفراد الدراسة . وأيضاً توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين عمر ربة الأسرة والتحفيز المجتمعي عند مستوى دلالة (٠.٠١) . وتوجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين عمر ربة الأسرة ومجموع التحفيز عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، ويتفق ذلك مع دراسة كل من: نجوى أبو رمضان (٢٠٠٤)، *Jessie Grant* (2006) ، عبد الله الجاساسي (٢٠١١) أشارت النتائج إلي وجود علاقة ارتباطية سالبة بين العمر والحوافز، وترجع هذه النتيجة إلى أن ربات الأسر عينة الدراسة الأصغر عمراً يكن أكثر حاجة إلى التحفيز لكثرة مواجهتهم لل صعوبات في بداية حياتهم عن ربات الأسر الأكبر عمراً.  
بالنسبة لمدة الزواج : توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين مدة الزواج والتحفيز المعنوي عند مستوى دلالة (٠.٠١). كما توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين مدة الزواج والتحفيز المادي عند مستوى دلالة (٠.٠١). وأيضاً توجد علاقة

ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين مدة الزواج والتحفيز المجتمعي عند مستوى دلالة (٠.٠١). وتوجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين مدة الزواج ومجموع التحفيز عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وترجع هذه النتيجة إلى أن ربوات الأسر عينة الدراسة في بداية الزواج يكن أكثر حاجة إلى التحفيز لكثرة مواجهتهم للصعوبات في بداية حياتهن .  
**بالنسبة لعدد أفراد الأسرة :** توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين عدد أفراد الأسرة والتحفيز المعنوي عند مستوى دلالة (٠.٠١). وتوجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين عدد أفراد الأسرة والتحفيز المادي عند مستوى دلالة (٠.٠١). كما توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين عدد أفراد الأسرة والتحفيز المجتمعي عند مستوى دلالة (٠.٠١). وأيضاً توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين عدد أفراد الأسرة ومجموع التحفيز عند مستوى دلالة (٠.٠١)، ويختلف ذلك مع دراسة **نجوى أبو رمضان (٢٠٠٤)** حيث أشار بعد وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير عدد أفراد الأسرة ونظام الحوافز .

**بالنسبة للمستوى التعليمي لربة الأسرة :** توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي لربة الأسرة والتحفيز المعنوي عند مستوى دلالة (٠.٠٥). ويختلف ذلك مع نتائج دراسة **العنود سيعان (٢٠٠٠)** أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي حول استخدام الحوافز المعنوية وهذا يشير إلى أن هناك اتفاقاً أن المؤهل العلمي ليس له تأثير على آرائهن حول استخدام الحوافز المعنوية. وتوجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي لربة الأسرة والتحفيز المادي عند مستوى دلالة (٠.٠١) . ويختلف ذلك مع نتائج دراسة **العنود سيعان (٢٠٠٠)** أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي حول استخدام الحوافز المادية وهذا يشير إلى أن هناك اتفاقاً أن المؤهل العلمي ليس له تأثير على آرائهم حول استخدام الحوافز المادية. كما لا يوجد علاقة ارتباطية بين المستوى التعليمي لربة الأسرة والتحفيز المجتمعي. وتوجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي لربة الأسرة ومجموع التحفيز عند مستوى دلالة (٠.٠٥). وتتفق مع نتائج دراسة **عبد الله الجاساسي (٢٠١١)** حيث أشار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة لمتغير المؤهل حول الحوافز المعنوية والمادية والمجتمعية اتضح وجود فروق لصالح الحاصلين على دراسات عليا ، ويختلف ذلك مع دراسة **العنود السبعان (٢٠٠٠)** عدم وجود علاقة بين الحوافز المادية والمعنوية والمستوى التعليمي.

**بالنسبة للمستوى التعليمي لرب الأسرة :** توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي لرب الأسرة والتحفيز المعنوي عند مستوى دلالة (٠.٠١). وتوجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي لرب الأسرة والتحفيز المادي عند مستوى دلالة (٠.٠١). كما لا توجد علاقة ارتباطية بين المستوى التعليمي لرب الأسرة والتحفيز المجتمعي. وتوجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي لرب الأسرة ومجموع التحفيز عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

ثانياً: العلاقة بين بعض متغيرات المستوى الاجتماعي والإقتصادي لربات الأسر والكفاءة الإنتاجية:

جدول (١٢) معاملات ارتباط متغيرات المستوى الاجتماعي والإقتصادي لربات الأسر والكفاءة الإنتاجية وأبعادها

المتغيرات	الترغيب في العمل	القدرة على العمل	الرضا عن العمل	الابتكار في العمل	الكفاءة الإنتاجية
عمر ربة الأسرة	٠.٨٧	٠.٨٠	٠.٧٢	٠.٣٩	٠.٠٣
مدة الزواج	٠.٦٥	٠.٩٨*	٠.٣٣	٠.٥٨	٠.٢٧
عدد أفراد الأسرة	٠.١١*	٠.١١	٠.١١*	٠.٢٠	٠.٦٧
المستوى التعليمي لربة الأسرة	٠.١٩	٠.٢١	٠.٢٣	٠.٨٨	٠.٣٩
المستوى التعليمي لرب الأسرة	٠.٦٣	٠.٤٧	٠.٤٢	٠.١٢١*	٠.٦٢

\* دال عند مستوى (٠.٠٥) \*\* دال عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من جدول (١٢) مايلي:

بالنسبة لعمر ربة الأسرة : عدم وجود علاقة ارتباطية بين عمر ربة الأسرة ومجموع الكفاءة الإنتاجية بكل أبعادها (الترغيب في العمل - القدرة على العمل - الرضا عن العمل - الابتكار في العمل) ، ويختلف ذلك مع نتائج دراسة عبيد الدويك و منار خضر (٢٠١١) حيث أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الإنتاجية لربات الأسر وبين عمرهن لصالح فئة العمر من ٤٥ سنة إلى أقل من ٥٥ سنة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) يليها فئة العمر من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

بالنسبة لمدة الزواج: توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين مدة الزواج والقدرة على العمل عند مستوى دلالة (٠.٠٥). كما لا توجد علاقة ارتباطية بين مدة الزواج ومجموع الكفاءة الإنتاجية بباقي محاوره (الترغيب في العمل - الرضا عن العمل - الابتكار في العمل).

بالنسبة لعدد أفراد الأسرة : توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين عدد أفراد الأسرة والترغيب في العمل عند مستوى دلالة (٠.٠٥) . كما توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين عدد أفراد الأسرة الرضا عن العمل عند مستوى دلالة (٠.٠٥) . كما لا توجد علاقة ارتباطية بين عدد أفراد الأسرة ومجموع الكفاءة الإنتاجية ببعديها (القدرة على العمل - الابتكار في العمل)، وقد أكدت نتائج دراسة عبيد الدويك و منار خضر (٢٠١١) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الإنتاجية لربات الأسر وبين حجم الأسرة لصالح حجم الأسرة الصغيرة (من فردين إلى ٤ أفراد) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) . كما أشارت دراسة نعمة رقبان (٢٠٠٥) على أنه كلما زاد عدد الأبناء قلت الدافعية للإنجاز لدى ربة الأسرة .

بالنسبة للمستوى التعليمي لربة الأسرة : لا توجد علاقة ارتباطية بين المستوى التعليمي لربة الأسرة ومجموع الكفاءة الإنتاجية بكل أبعادها (الترغيب في العمل - القدرة على العمل - الرضا عن العمل - الابتكار في العمل) ، ويتفق معها دراسه العنود السبعان (٢٠٠٠) حيث توصلت الى عدم وجود علاقة بين المستوى التعليمي وبين أداء العمل ، واختلفت معها نتائج دراسة عبيد الدويك و منار خضر (٢٠١١) حيث أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة

إحصائية بين الكفاءة الإنتاجية لربات الأسر وبين المستويات التعليمية لهن لصالح المستوى التعليمي العالي يليه المستوى التعليمي المتوسط عند مستوى دلالة (٠.٠١) .  
 بالنسبة للمستوى التعليمي لرب الأسرة : توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي لرب الأسرة و الابتكار في العمل عند مستوى دلالة ٠.٠٥ .  
 كما لا توجد علاقة ارتباطية بين المستوى التعليمي لرب الأسرة ومجموع الكفاءة الإنتاجية بباقي أبعاده ( الرغبة في العمل - القدرة على العمل - الرضا عن العمل) ، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة عبير الدويك و منار خضر (٢٠١١) عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الإنتاجية لربات الأسر تبعاً لبعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية للأسرة عند مستوى دلالة (٠.٠١) . ، مما سبق من تفسير النتائج تبين تحقق الفرض الثاني جزئياً.  
 الفرض الثالث : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر لكل من التحفيز بأبعاده والكفاءة الإنتاجية بمحاورها وفقاً لعمل ربة الأسرة:  
 وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم استخدام اختبار (ت)  $T - Test$  لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر وفقاً لعمل ربة الأسرة على كل من التحفيز والكفاءة الإنتاجية. ويوضح الجدولين (١٣، ١٤) ذلك :  
 أولاً: الفروق بين ربات الأسر في التحفيز بأبعاده (التحفيز المعنوي، التحفيز المادي ، التحفيز المجتمعي) تبعاً لعمل ربة الأسرة(عاملات- غير عاملات):

جدول (١٣) الفروق بين متوسطات درجات التحفيز لربات الأسر تبعاً لعمل ربة الأسرة (ن=٤٠٠)

المتغيرات	عاملات ن = ٣١٠		غير عاملات ن = ٩٠		قيمة ت	الدلالة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
تحفيز معنوي	٥١.٣٥	١١.١٧	٥٣.٢١	١١.٤١	١.٣٨٨-	غير دال
تحفيز مادي	٤١.٠٧	١٠.٣٣	٤٤.٣١	١٠.٢٨	٢.٦٢٣-	٠.٠٠١
تحفيز مجتمعي	٤٧.٩١	٨.٣٦	٤٨.٨٧	٨.٧٦	٠.٩٤٠-	غير دال
التحفيز	١٤٠.٣٣	٢٥.٠٥	١٤٦.٣٩	٢٥.٣٨	٢.٠١٣-	٠.٠٥

يوضح جدول (١٣) مايلي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التحفيز المادي وفقاً لعمل ربة الأسرة عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) ، وبدراسة متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وغير عاملات يتضح أن متوسطات درجات ربات الأسر الغير عاملات في التحفيز المادي أعلى من متوسطات درجات العاملات في التحفيز المادي . ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في التحفيز وفقاً لعمل ربة الأسرة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، وبدراسة متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وغير العاملات يتضح أن متوسطات درجات ربات الأسر الغير عاملات في التحفيز أعلى من متوسطات درجات العاملات في التحفيز. كما يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كلاً من التحفيز المعنوي والتحفيز المجتمعي وفقاً لعمل ربة الأسرة .

ثانياً: الفروق بين ربات الأسر في الكفاءة الإنتاجية ومحاوره (الرغبة في العمل ، القدرة على العمل ، الرضا عن العمل ، الابتكار في العمل) تبعاً لعمل ربة الأسرة (عاملات- غير عاملات):  
جدول (١٤) الفروق بين متوسطات درجات الكفاءة الإنتاجية لربات الأسر  
تبعاً لعمل ربة الأسرة (ن=٤٠٠)

المتغيرات	عاملات ن = ٣١٠		غير عاملات ن = ٩٠		الدلالة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	
الرغبة في العمل	٤٩.١٨	٦.٢٦	٤٩.٣٨	٦.٢١	غير دال
القدرة على العمل	٥٦.٠٢	٦.٧٣	٥٧.٩١	٦.٦٩	٠.٠١
الرضا عن العمل	٤٩.٦٩	٥.٠٦	٥٠.٢٤	٥.٨٨	غير دال
الابتكار في العمل	٥٧.٠٢	٨.٠٧	٥٧.٠٦	٨.٤٤	غير دال
الكفاءة الإنتاجية	٢١١.٩	٢٠.٢٧	٢١٤.٥٩	٢٢.٣٣	غير دال

يوضح جدول (١٤) مايلي:

■ وجود فروق ذات دلالة احصائية في القدرة على العمل وفقاً لعمل ربة الأسرة عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، وبدراسة متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وغير عاملات يتضح أن متوسطات درجات ربات الأسر الغير عاملات في القدرة على العمل أعلى من متوسطات درجات العاملات في القدرة على العمل، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة نعمه رقبان (٢٠٠٥) والتي تشير إلى أن المرأة العاملة أقل دافعية للإنجاز من غير العاملة نتيجة تعدد أدوارهن داخل المنزل وخارجه . كما يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في كلاً من : الرغبة في العمل ، الرضا عن العمل ، الابتكار في العمل ، مجموع الكفاءة الإنتاجية وفقاً لعمل ربة الأسرة ، ويختلف ذلك مع نتائج دراسته عبير الدويك ومنار خضر (٢٠١١) حيث أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الكفاءة الإنتاجية لربات الأسر وبين عملها لصالح العاملات عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، ويرجع ذلك إلى أن خروج المرأة للعمل يوسع أفقها ويجعلها أكثر خبرة ومرونة في تصريف الأمور وحل المشاكل كما أن العمل يكسبها أساليباً واقعية وعملية في مواجهة المواقف ويجعلها تقدر قيمة الوقت وتحسن استغلاله كما تقدر قيمة الموارد المتوفرة للأسرة ، مما سبق من تفسير النتائج يتبين تحقق الفرض الثالث جزئياً.

الفرض الرابع : توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر وفقاً لمحل الإقامة على كل من التحفيز والكفاءة الإنتاجية :

وللتحقق من صحة الفرض احصائياً تم استخدام اختبار (ت)  $T - Test$  لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر وفقاً لمحل الإقامة على كل من التحفيز والكفاءة الإنتاجية. وهو ما يوضحه جدول (١٥، ١٦) :

اولاً: الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر على التحفيز وأبعاده وفقاً لمحل الإقامة:  
جدول (١٥) دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر على التحفيز وفقاً لمحل الإقامة

المتغيرات	حضر ن = ٣٣٨		ريف ن = ٦٢		القيمة ت	الدلالة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
تحفيز معنوي	٥٢.١٣	١١.١٢	٤٩.٧٩	١١.٧٩	١.٥٠٧	غير دال
تحفيز مادي	٤١.٩٨	١٠.٢٤	٤٠.٨٤	١١.٢٤	٠.٧٩٢	غير دال
تحفيز مجتمعي	٤٨.٠٢	٨.٣٠	٤٨.٧٢	٩.٢٧	٠.٦٠٤	غير دال
التحفيز	١٤٢.١٢	٢٤.٨٤	١٣٩.٣٥	٢٧.٣٠	٠.٧٩٤	غير دال

تشير نتائج جدول (١٥) إلى:

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في التحفيز المعنوي وفقاً لمحل الإقامة حيث بلغت قيمة (ت) (١.٥٠٧) وهذه القيمة غير دالة .
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في التحفيز المادي وفقاً لمحل الإقامة حيث بلغت قيمة (ت) (٠.٧٩٢) وهذه القيمة غير دالة .
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في التحفيز المجتمعي وفقاً لمحل الإقامة حيث بلغت قيمة (ت) (٠.٦٠٤) وهذه القيمة غير دالة .
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مجموع التحفيز وفقاً لمحل الإقامة حيث بلغت قيمة (ت) (٠.٧٩٤) وهذه القيمة غير دالة ، وترجع الباحثة ذلك نتيجة لوجود حملات توعية مع انتشار وسائل الإعلام فاصبح الريف متمدين كالحضر.

ثانياً: الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر على الكفاءة الإنتاجية ومحاوره وفقاً لمحل الإقامة :

جدول (١٦) دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر على الكفاءة الإنتاجية وفقاً لمحل الإقامة

المتغيرات	حضر ن = ٣٣٨		ريف ن = ٦٢		القيمة ت	الدلالة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
الرغبة في العمل	٤٩.٣٦	٦.٢٤	٤٨.٥١	٦.٢٤	٠.٩٧٦	غير دال
القدرة على العمل	٥٦.٣٧	٦.٧٩	٥٦.٨٥	٦.٦٣	٠.٥١٩	غير دال
الرضا عن العمل	٤٩.٨٦	٥.٢٠	٤٩.٦٠	٥.٦١	٠.٣٥٩	غير دال
الابتكار في العمل	٥٧.٠٩	٧.٩٩	٥٦.٦٨	٨.٩٩٧	٠.٣٦٥	غير دال
الكفاءة الإنتاجية	٢١٢.٦٧	٢٠.٦١	٢١١.٦١	٢١.٦٧	٠.٣٥٩	غير دال

تشير نتائج جدول (١٦) إلى:

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الرغبة في العمل وفقاً لمحل الإقامة حيث بلغت قيمة (ت) (٠.٩٧٦) وهذه القيمة غير دالة .
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في القدرة على العمل وفقاً لمحل الإقامة حيث بلغت قيمة (ت) (٠.٥١٩) وهذه القيمة غير دالة .

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الرضا عن العمل وفقاً لمحل الإقامة حيث بلغت قيمة (ت) (٣٥٩). وهذه القيمة غير دالة .
  - عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الإبتكار في العمل وفقاً لمحل الإقامة حيث بلغت قيمة (ت) (٣٦٥). وهذه القيمة غير دالة .
  - عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مجموع الكفاءة الانتاجية وفقاً لمحل الإقامة حيث بلغت قيمة (ت) (٣٥٩). وهذه القيمة غير دالة ، وترجع الباحثة ذلك الى تمدن الريف مع انتشار وسائل الاعلام ووسائل الاتصال الإجتماعي فأصبحت المرأة الريفية أكثر وعياً وتستطيع التعرف على طرق جديدة ومبتكرة لأداء العمل عبر الاستعانة بالإنترنت ، وهذا يختلف مع نتائج دراسة نعمة رقبان ، ربيع نوفل (٢٠٠١) حيث أوضحت ان ربات الأسر الريفيات أقل وعياً بتبسيط الأعمال المنزلية مقارنة بالحضرية ، بالتالي يؤثر ذلك على قدرتها ورغبتها في أداء العمل . وبالتالي لم يتحقق صحة الفرض الرابع.
- الفرض الخامس : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر لكل من التحفيز والكفاءة الإنتاجية وفقاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة:

وللتحقق من صحة الفرض احصائياً تم استخدام اختبار *One Way Anova (F - Test)* لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر وفقاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة على كل من التحفيز والكفاءة وهذا ما يوضحه جداول (١٧، ١٨، ١٩) :

أولاً: الفروق بين ربات الأسر في التحفيز بأبعاده تبعاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة :

جدول (١٧) الفروق بين متوسطات درجات التحفيز لربات الأسر

تبعاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المتغيرات
٠.٠٥	٣.٦٤٥	٤٥٤.٥١٠ ١٢٤.٦٨٢	٢ ٣٩٧ ٣٩٩	٩٠٩.٠١٩ ٤٩٤٩٨.٨٩١ ٥٠٤٠٧.٩١٠	بين المجموعات
					داخل المجموعات
					المجموعات الكلي
					تحفيز معنوي
٠.٠٥	٣.٧٣٤	٣٩٧.٨١٤ ١٠٦.٥٥٠	٢ ٣٩٧ ٣٩٩	٧٩٥.٦٢٧ ٤٢٣٠٠.٣٧٣ ٤٣٠.٩٦	بين المجموعات
					داخل المجموعات
					المجموعات الكلي
					تحفيز مادي
غير دال	.٤٣٢	٣٠.٩٣٧ ٧١.٥٧٥	٢ ٣٩٧ ٣٩٩	٦١.٨٧٤ ٢٨٤١٥.٣٦٦ ٢٨٤٧٧.٢٤٠	بين المجموعات
					داخل المجموعات
					المجموعات الكلي
					تحفيز مجتمعي
٠.٠٥	٣.٠٤٦	١٩١٧.٩٠٦ ٦٢٩.٧٢٠	٢ ٣٩٧ ٣٩٩	٣٨٣٥.٨١٢ ٢٤٩٩٩٨.٩٧٨ ٢٥٣٨٣٤.٧٩٠	بين المجموعات
					داخل المجموعات
					المجموعات الكلي
					التحفيز

**يوضح جدول (١٧) مايلي:**

وجود فروق ذات دلالة احصائية في التحفيز المعنوي وفقاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة عند مستوى دلالة (٠.٠٥). ووجود فروق ذات دلالة احصائية في التحفيز المادي وفقاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة عند مستوى دلالة (٠.٠٥). كما لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التحفيز المجتمعي وفقاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة ، وهذا يعني أن المستوى التعليمي لرب الأسرة لا يسهم في تحقيق التباين في التحفيز المجتمعي . كما تبين وجود فروق ذات دلالة احصائية في التحفيز وفقاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة ، عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، ويختلف ذلك مع نتائج دراسة نجوى أبو رمضان (٢٠٠٤)، عبد الله الجساسي (٢٠١١) : حيث أشاروا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير المؤهل العلمي والحوافز وهذا يشير إلى أن هناك اتفاقاً أن المؤهل العلمي ليس له تأثير على استخدام الحوافز ، ويختلف ذلك مع دراسة العنود السبعان (٢٠٠٠) عدم وجود علاقة بين الحوافز والمستوى التعليمي.

ولمعرفة مصدر ودلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر في التحفيز وفقاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة والتي اثبت تحليل التباين وجود فروق دالة بينها ، تم استخدام اختبار *Tukey HSD*

ويوضح جدول (١٨) ذلك :

**جدول (١٨) المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الاسر في التحفيز تبعا للمستوي التعليمي لربة الاسرة**

المتغيرات	المستوى التعليمي لربة الاسرة	المتوسطات
التحفيز المعنوي	مستوى التعليم المنخفض	٤٢.١٢٥٠
	مستوى التعليم المتوسط	٥٠.٨٣٥٢
	مستوى التعليم العالي	٥٢.٣٠٢٣
التحفيز المادي	مستوى التعليم المنخفض	٣٧.٢٥٠٠
	مستوى التعليم المتوسط	٣٩.٥٩٣٤
	مستوى التعليم العالي	٤٢.٥٨٨٠
التحفيز	مستوى التعليم المنخفض	١٢٦.٧٥٠٠
	مستوى التعليم المتوسط	١٣٧.٨٧٩١
	مستوى التعليم العالي	١٤٣.٢٤٥٨

كما تشير نتائج جدول (١٨) الى:

وجود فروق ذات دلالة احصائية لصالح ربات الأسر ذوى مستوى التعليم العالي في بعد التحفيز المعنوي . وجود فروق ذات دلالة احصائية لصالح ربات الأسر ذوى مستوى التعليم العالي في بعد التحفيز المادي . وجود فروق ذات دلالة احصائية لصالح ربات الأسر ذوى مستوى التعليم العالي في التحفيز وهذا ما أكدته نتائج دراسة عبد الله الجساسي (٢٠١١) توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متغير المؤهل والحوافز لصالح الحاصلين على دراسات عليا.

ثانياً: الفروق بين ربات الأسر في الكفاءة الإنتاجية بمحاوره تبعاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة:

جدول (١٩) الفروق بين متوسطات درجات الكفاءة الإنتاجية لربات الأسر تبعاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة

المتغيرات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الدرجة في العمل	بين المجموعات	٢	٨٤.٨٧١	١.٠٩٠	غير دال
	داخل المجموعات	٣٩٧	١٥٤٥٩.٤٢٦		
	الكلية	٣٩٩	١٥٥٤٤.٢٩٧		
القدرة على العمل	بين المجموعات	٢	٨٥.٦٧٨	.٩٣٨	غير دال
	داخل المجموعات	٣٩٧	١٨١٣٩.١١٢		
	الكلية	٣٩٩	١٨٢٢٤.٧٩٠		
الرضا عن العمل	بين المجموعات	٢	٢٩.٨٠٥	.٥٣٨	غير دال
	داخل المجموعات	٣٩٧	١٠٩٩٥.٨٧٢		
	الكلية	٣٩٩	١١.٢٥٦٧٧		
الابتكار في العمل	بين المجموعات	٢	٢٦٢.٥٧٤	١.٩٨٨	غير دال
	داخل المجموعات	٣٩٧	٢٦٢٢٣.١٧٦		
	الكلية	٣٩٩	٢٦٤٨٥.٧٥٠		
الكفاءة الإنتاجية	بين المجموعات	٢	٥٣٧.٤١٤	.٦٢٣	غير دال
	داخل المجموعات	٣٩٧	١٧١٢٥٠.٤٩٦		
	الكلية	٣٩٩	١٧١٧٨٧.٩١٠		

■ يوضح جدول (١٩) مايلي:

عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الكفاءة الإنتاجية وأبعاده ( الرغبة في العمل ، القدرة على العمل ، الرضا عن العمل ، الابتكار في العمل) وفقاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة ، وهذا يعني أن المستوى التعليمي لربة الأسرة لا يسهم في تحقيق التباين في الكفاءة الإنتاجية ، واختلفت معها نتائج دراسة عبيد الدويك ومنار خضر (٢٠١١) حيث أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الإنتاجية لربات الأسر وبين المستويات التعليمية لهن لصالح المستوى التعليمي العالي يليه المستوى التعليمي المتوسط عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما سبق من تفسير النتائج يتضح وجود فروق ذات دلالة احصائية في كلاً من مجموع التحفيز وبعديه التحفيز المعنوي والتحفيز المادي وفقاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الإنتاجية وأبعاده وفقاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة، لذا يتبين تحقق الفرض الرابع جزئياً.

الفرض السادس : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر لكل من التحفيز والكفاءة الإنتاجية وفقاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة :

وللتحقق من صحة الفرض احصائياً تم استخدام اختبار *One Way Anova (F - Test)* لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر وفقاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة على كل من التحفيز والكفاءة وتفسر نتائج جداول (٢٠، ٢١، ٢٢) :

أولاً: الفروق بين ربات الأسر في التحفيز بأبعاده تبعاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة  
جدول (٢٠) الفروق بين متوسطات درجات التحفيز لربات الأسر  
تبعاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة

المتغيرات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
تحفيز معنوي	بين المجموعات	٢	٣٦٩.٤٥٥	٢.٩٥٣	دال عند ٠.٠٥
	داخل المجموعات	٣٩٧	١٢٥.١١١		
	الكلية	٣٩٩			
تحفيز مادي	بين المجموعات	٢	٥٥٨.٣٣٤	٥.٢٨٠	دال عند ٠.٠٠١
	داخل المجموعات	٣٩٧	١٠٥.٧٤١		
	الكلية	٣٩٩			
تحفيز مجتمعي	بين المجموعات	٢	٢٩.٥٠٣	.٤١٢	غير دال
	داخل المجموعات	٣٩٧	٧١.٥٨٢		
	الكلية	٣٩٩			
التحفيز	بين المجموعات	٢	١٩٩١.٥٣٩	٣.١٦٤	دال عند ٠.٠٥
	داخل المجموعات	٣٩٧	٦٢٩.٣٤٩		
	الكلية	٣٩٩			

يوضح جدول (٢٠) مايلي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التحفيز المعنوي وفقاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في التحفيز المادي وفقاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة عند مستوى دلالة (٠.٠٠١). كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التحفيز المجتمعي وفقاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة ، وهذا يعني أن المستوى التعليمي لرب الأسرة لا يسهم في تحقيق التباين في التحفيز المجتمعي . كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التحفيز وفقاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة عند مستوى دلالة (٠.٠٥). ولمعرفة مصدر ودلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر في التحفيز وفقاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة والتي اثبت تحليل التباين وجود فروق داله بينها ، تم استخدام اختبار *Tukey HSD* ، ويوضح جدول (٢١) ذلك :

جدول (٢١) المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الاسر في التحفيز  
تبعاً للمستوي التعليمي لربة الاسرة

المتغيرات	المستوى التعليمي لربة الاسرة	المتوسطات
التحفيز المعنوي	مستوى التعليم المنخفض	٤٥.٥٤٥٥
	مستوى التعليم المتوسط	٥٠.١٠٩٦
	مستوى التعليم العالي	٥٢.٣٦٣٩
التحفيز المادي	مستوى التعليم المنخفض	٣٨.٤٥٤٥
	مستوى التعليم المتوسط	٣٨.٥٧٥٣
	مستوى التعليم العالي	٤٢.٦٦١٤
التحفيز	مستوى التعليم المنخفض	١٣٣.٠٠٠٠
	مستوى التعليم المتوسط	١٣٦.٠٤١١
	مستوى التعليم العالي	١٤٣.٣٠٣٨

كما تشير نتائج جدول (٢١) الى:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح رب الأسرة ذو مستوى التعليم العالي في بعد التحفيز المعنوي . وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح رب الأسرة ذو مستوى التعليم العالي في بعد التحفيز المادي . وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح رب الأسرة ذو مستوى التعليم العالي في مجموع التحفيز

ثانياً: الفروق بين ربات الأسر في الكفاءة الإنتاجية بمحاورها تبعاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة :

جدول (٢٢) الفروق بين متوسطات درجات الكفاءة الإنتاجية لربات الأسر تبعاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة

المتغيرات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الترغبه في العمل	٥١.٣٢٠	٢	٢٥.٦٦٠	.٦٥٨	غير دال
	١٥٤٩٢.٩٧٨	٣٩٧	٣٩.٠٢٥		
	١٥٥٤٤.٢٩٧	٣٩٩			
القدره على العمل	١٢٣.٨٢٢	٢	٦١.٩١١	١.٣٥٨	غير دال
	١٨١٠٠.٩٦٨	٣٩٧	٤٥.٥٩٤		
	١٨٢٢٤.٧٩٠	٣٩٩			
الرضا عن العمل	٢٤.٥٥٣	٢	١٢.٢٧٧	.٤٤٣	غير دال
	١١٠٠١.١٢٤	٣٩٧	٢٧.٧١١		
	١١٠٢٥.٦٧٨	٣٩٩			
الابتكار في العمل	٣٢٩.٢٦١	٢	١٦٤.٦٣٠	٢.٤٩٩	غير دال
	٢٦١٥٦.٤٨٩	٣٩٧	٦٥.٨٨٥		
	٢٦٤٨٥.٧٥٠	٣٩٩			
الكفاءة الانتاجية	٣٣٧.٦٤٩	٢	١٦٨.٨٢٤	.٣٩١	غير دال
	١٧١٤٥٠.٢٦١	٣٩٧	٤٣١.٨٦٥		
	١٧١٧٨٨٧.٩١٠	٣٩٩			

### يوضح جدول (٢٢) مايلي:

عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الكفاءة الانتاجية وأبعاده ( الرغبة في العمل ، قدره على العمل ، الرضا عن العمل ، الابتكار في العمل) وفقاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة ، وهذا يعنى أن المستوى التعليمي لرب الأسرة لا يسهم في تحقيق التباين في الكفاءة الإنتاجية ، مما سبق من تفسير النتائج يتضح وجود فروق ذات دلالة احصائية في كلاً من مجموع التحفيز وبعديه التحفيز المعنوي والتحفيز المادى وفقاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة ، وعدم وجود وفروق ذات دلالة احصائية في الكفاءة الإنتاجية وأبعاده وفقاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة، لذا يتبين تحقق الفرض الخامس جزئياً.

### توصيات البحث:

استناداً إلى عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية يقترح بعض التوصيات التالية:

- ١- عقد دورات تدريبية من قبل متخصصين عن أهمية التحفيز في حياة ربة الأسرة وتأثيره على كفاءتها الإنتاجية .
- ٢- زيادة وعى ربات الأسر عن الخدمات الاجتماعية التي يقدمها المجتمع من أجل المرأة مثل مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية ، مراكز الأمومة والطفولة ، مراكز تنظيم الأسرة ، قصور الثقافة ، والعمل على تطويرها وتوافرها في القرى والمحليات.
- ٣- ان يهتم العاملون في وسائل الاعلام ببيت برامج خاصة تهتم بقضايا المرأة وتسليط الضوء على المشكلات التي تتعرض لها من أعباء العمل داخل وخارج المنزل ومشكلات عدم التقدير والإهمال من قبل أفراد الأسرة ومحاوله حلها.
- ٤- الإستمرار في عمل بحوث مستقبلية لنفس المادة التعليمية والتركيز على برامج التحفيز الذاتية في العصر البشري.

### المراجع :

#### المراجع العربية:

١. إبراهيم الفقى (٢٠١١) : قوة التحفيز (كيف تحفز الآخرين وتحصل على افضل ما لديهم ) ، الطبعة الاولى، ثمرات للنشر والتوزيع ، القاهرة .
٢. أحمد سيد مصطفى(٢٠٠٥) : إدارة السلوك التنظيمي – نظرة معاصرة لسلوك الناس في العمل، مكتبة الانجلو المصريه ، القاهرة .
٣. إسماعيل عبد الله الغريبي (٢٠٠٩): " الرضا الوظيفي للعاملين في المراكز الحدودية بسلطنة عمان"، رسالة ماجستير، كلية العلوم التطبيقية ، عمان .
٤. العنود عبد الرحمن صالح السبعان (٢٠٠٠) : اثر الحوافز على أداء الممرضات في المستشفيات العامة ، مطابع جامعة الملك عبد العزيز ، جده.
٥. أمل اسماعيل عبد الجواد أبو خليل (٢٠٠٨) : " أثر التصميم الداخلى لمسكن محدودى الدخل على انجاز ربة الأسرة لمهام العمل المنزلى ، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد المنزلى ، جامعة المنوفية .
٦. أمل باصول ، أحمد عبد الله (٢٠٠٩) : " التوافق الزوجى وعلاقته بالاشباع المتوقع والفعلى للحاجات العاطفية المتبادلة بين الزوجين "، رساله ماجستير ، كلية العلوم الإجتماعية ، جامعه الامام محمد بن سعود الاسلامية ، الرياض .
٧. آن بروس (٢٠٠٧): كيف تحفز العاملين ، الطبعة الثالثة ، مكتبة جرير، الاردن.

٨. بشير صالح الرشيدى (٢٠٠٠): **مناهج البحث التربوى (رؤية تطبيقية مبسطة)**، الطبعة الأولى ، دار الكتب الحديثة ، القاهرة.
٩. حمد سعيد العميرى (٢٠٠٨): "الروح المعنوية واثرها على موظفى الدفاع المدنى"، رسالة ماجستير ، كلية العلوم التطبيقية ، عمان .
١٠. خالد عبد الرحيم الهيتى (٢٠٠٥): **إدابة الموارد البشرية** ، دار وائل للنشر ، عمان.
١١. خليل حجاج (٢٠٠٧) : "الرضا الوظيفي لدي موظفي وزارة الحكم المحلي الفلسطينية" ، **مجلة الجامعة الإسلامية** ، المجلد الخامس عشر ، العدد الثاني ، ص ٨١٩.
١٢. داليا محمد احمد عمارة (٢٠١٤) : " ضغوط الحياة اليومية للمرأة وأثرها على التكيف البيئى دراسة ميدانية فى بيئة حضرية واخرى ريفية " ، رسالة دكتوراه ، معهدالدراسات والبحوث البيئية ، جامعه عين شمس .
١٣. راوية حسن (٢٠٠١): **إدارة الموارد البشرية – رؤية مستقبلية**، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية.
١٤. سالم سليمان الوائلى (٢٠٠٣) : " دور الحوافز فى تحسين اداء الاطباء بالمستشفيات العسكرية " ، رساله ماجستير غير منشورة ، الاكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالى ، عمان .
١٥. شيماء أمين لطفى متولى (٢٠٠٧) : " العلاقة بين إدارة شؤون الأسرة و تفضيل الأعمال المنزلية لربة الأسرة الريفية والحضرية " ، رسالة ماجستير ، كلية الإقتصاد المنزلى ، جامعة المنوفية.
١٦. عادل يونس(٢٠٠٠) : " تحليل نظم الحوافز وعلاقتها بأداء العاملين في المنظمات الصناعية الليبية في مدينة بنغازي " ، رسالة ماجستير ،جامعة قار يونس.
١٧. عارف ماطل الجريد(٢٠٠٧) : "التحفيز ودوره فى تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف" ، رساله ماجستير ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية،الرياض.
١٨. عبد الرحمن علي الوابل (٢٠٠٥) : " دور الحوافز المادية والمعنوية في رفع أداء العاملين" ، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
١٩. عبد الرحمن عيسوى (٢٠٠٠): **علم النفس و الإنتاج** ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية .
٢٠. عبدالله القحطاني(٢٠٠٩) : " أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع لدى العاملين :حالة دراسية على الموظفين بإدارة التربية والتعليم بمحافظة جدة " ، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، جامعة الملك عبدالعزيز، الرياض.
٢١. عبدالله المدلج (٢٠٠٣) : "قياس مستوي الرضا الوظيفي لدي العاملين الفنيين في الخدمات الطبية للقوات المسلحة" ، رسالة ماجستير ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
٢٢. عبد الله حمد محمد الجساسى (٢٠١١) " اثر الحوافز المادية والمعنوية فى تحسين اداء العاملين فى وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان "، رساله ماجستير ،الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالى ، عمان .

٢٣. عبد المحسن صالح الحيدر وإبراهيم عمر طالب (٢٠٠٥): **الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض** ، معهد الإدارة العامة ، الرياض
٢٤. عبير محمود الدويك ، منار عبد الرحمن خضر (٢٠١١): " اثر استخدام ربات الاسر لبعض الاجهزة المنزلية الحديثة على دافعتهن للانجاز وكفاءتهن الادائية والانتاجية" ، **مجلة بحوث التربيه النوعية** ، جامعة المنصورة ، عدد ٢٣ ، اكتوبر ٢٠١١ ، الجزء الثاني.
٢٥. على السلمي (١٩٩٥) : **ادارة الافراد والكفاءة الانتاجية** ، دار غريب للنشر والتوزيع ، القاهرة .
٢٦. كرم فرج طنبوس (٢٠٠٠) : "التنمية البشرية ودورها فى رفع الكفاءة الانتاجية على عمليات لحام السيارات " ، **رساله ماجستير** ، معهد الدراسات والبحوث البيئية ، جامعه عين شمس .
٢٧. مرفت المرخ (٢٠٠٤) : "تقييم مدي تأثير بيئة العمل علي الرضا الوظيفي للعاملين وأدائهم لأعمالهم في منشآت القطاع الصناعي في قطاع غزة - دراسة تطبيقية" ، **رساله ماجستير غير منشورة**، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية، غزة ، فلسطين.
٢٨. مروان احمد حويجى (٢٠٠٨) " اثر العوامل المسببة للرضا الوظيفى على رغبة العاملين فى الاستمرار بالعمل " ، **رساله ماجستير** ، كلية التجارة، الجامعة الاسلاميه . غزة .
٢٩. محمد نايف أبو الكشك (٢٠٠٦) : **الإدارة المدرسية المعاصرة**، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٣٠. نادية حسن أبو سكينه ، منار عبد الرحمن خضر (٢٠١١) : **العلاقات والمشكلات الأسرية** ، الطبعة الأولى ، الناشر العرب ، المملكة الأردنية الهاشمية .
٣١. نجوي نعيم أبو رمضان (٢٠٠٤) : " قياس مستوي الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة" ، **رساله ماجستير غير منشورة** ، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
٣٢. نعمة مصطفى رقبان (٢٠٠٥) : "علاقة إدارة مورد الأدوات والأجهزة المنزلية بالدافعية للإنجاز لدى ربات الأسر العاملات وغير العاملات بمحافظة المنوفية" ، **مجلة بحوث كلية الزراعة جامعة الإسكندرية** ، المجلد (٣).
٣٣. نعمة مصطفى رقبان (٢٠١٣) : **دليل إلى الإدارة العلمية للشئون المنزلية**، السماحة للطبع والنشر، الاسكندرية.
٣٤. نعمة رقبان ربيع نوفل (٢٠٠١): **العلاقة بين وعى ربات الأسر لتبسيط الأعمال المنزلية وكفاءتهن فى إدارة المنزل**، المؤتمر السنوى الرابع كلية الزراعة جامعة الإسكندرية
٣٥. هارون توفيق الرشيدى (٢٠٠٤): **الضغوط النفسية" طبيعتها - نظريتها-برنامج لمساعدة الذات فى علاجها"** ، مكتبة الأنجلو المصريه ، القاهرة .
٣٦. هدى سعيد بهلول (٢٠١٠) : " القدرات الادارية للأمهات فى مواجهة صراعات الابناء وعلاقتها بمستوى أداء العمل المنزلى " ، **رساله دكتوراه** ، كلية الاقتصاد المنزلى ، جامعة المنوفيه.

مجلة الاقتصاد المنزلي - مجلد ٢٦ - العدد الثالث - ٢٠١٦ م

٣٧. هدى ظاهر (٢٠٠٢) : "فاعلية برنامج إرشادي لتطوير القدرة على مواجهة الضغوط لدى المرأة اليمنية العاملة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الأداب ، جامعة عين شمس.
٣٨. هند محمد ابراهيم (٢٠٠٧) : "تقويم برامج الاسر المنتجة لتنمية القدرات الانتاجية للمراه لمواهة الضغوط الاسرية " ، رساله ماجستير ، كليه الاقتصاد المنزلي ، جامعه حلوان
٣٩. وفاء احمد عبد الله الزهراني (٢٠٠٩) "وعي ربوات الأسر بمقومات الكفاءة الإدارية وعلاقته ببعض سمات الشخصية" ، رسالة ماجستير ، كلية الفنون والتصميم الداخلي للبنات ، جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية.
٤٠. يوسف حمد البادى (٢٠٠٨) : " مهارة المدير فى استخدام الحوافز فى رفع مستوى اداء العاملين فى شركة نفط عمان " ، رساله ماجستير ، الاكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالى ، جامعة عمان .
٤١. يوسف صالح العنقودى (٢٠٠٦) : " نظم الحوافز ودورها فى رفع مستوى العاملين بكليات العلوم التطبيقية بسلطنة عمان " ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم التطبيقية ، عمان .

المراجع الأجنبية:

42. **Jessie Grant (2006):** An examination of the job satisfaction of mid level manager in student affair administration, dissertation abstract, western Michigan university.

## **Motivation and Its Relationship to The Productive Efficiency of The House Wives**

**Neama Mostafa Rakaban, hibatt Allah Ali Mahmoud Shoeib  
Amira Hassan Dawwam, EmanMohammed Kotb**

**Dept.of the Home Management & Institutions Faculty of Home  
Economics, Menofia University**

---

### **Abstract :**

The study aims mainly to study the relationship between motivation and productivity efficiency of the head of the family , and to achieve this aim requires achieving the following objectives: Identify the level of motivation dimensions ( moral motivation – financial motivation – community motivation), Identify the level of productive efficiency of the head of the family dimensions ( the desire to work – the ability to work – satisfaction with the work – creativity at work) ,To study the relationship between some of the social and economic variables and all motivation and productivity efficiency of the head of the family ,Study the differences in each of the motivation level and productivity efficiency to the head of the family , according to some social and economic variables.

The study sample Comprised on (400) householder workers and non-workers families from the countryside and town from Kafer Sheikh and from different educational and economic levels and social , it has been used several tools to get the data and information and the necessary study prepared by the researcher have included : General data form for the head of the family , Questionnaire of motivation with three dimensions ( moral motivation – financial motivation – community motivation) , Questionnaire of the production efficiency of the head of the family with four dimensions ( the desire to work – the ability to work – satisfaction with the work – creativity at work) , The study adopted descriptive and analytical approach , the most important results:

1. There is direct correlation a relationship between motivation dimensions ( moral motivation – financial motivation – community motivation) and the production efficiency dimensions ( the desire to work – the ability to work – satisfaction with the work – creativity at work) at a level significance (0.01).

2. There is an inverse correlation statistically significant between the ages of the head of the household and the total motivation significance (0.01) level , while there is no direct correlation between the age of head of the household and the total production efficiency.
3. There is an inverse correlation statistically significant between the duration of the marriage and the total motivation significance (0.01) level, while there is no direct correlation between the duration of the marriage and the total production efficiency .
4. There is an inverse correlation statistically significant between the number of family members and the total motivation significance (0.01) level, while there is no direct correlation between the number of family members and the total production efficiency .
5. There is an inverse correlation statistically significant between the education level of the head of the household and the total motivation at the (0.05) level , while there is no direct correlation between the educational level of the head of the household and the total production efficiency .
6. There is a direct correlation statistically significant between the educational level of the head of the household and the total stimulus at the (0.05) level , while there is no direct correlation between the educational level of the head of the household and the total production efficiency .
7. There are statistically significant differences in the total motivation according to the work of the head of the family , while there are no statistically significant differences in both total production efficiency, according to the work of the head of the family.
8. There are statistically significant in each of the total motivation differences according to the educational level of the head of household and the head of the family at the (0.05) level for a higher education level , while there are no differences statistically significant total production efficiency, according to the educational level of the head of household and the head of the family.

---

**\*This research is derived from the Master's Thesis by Eman Mohammed Kotb entitled “Motivation and Its Relationship to The Productive Efficiency of The House Wives”.**