

الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة إدارة شؤون الأسرة لدى عينه من ربوات الأسر العاملات بجامعة المنوفية

د/نهاد على بدوى رصاص
مدرس إدارة المنزل والمؤسسات كلية
التربية النوعية جامعه المنوفية

أ.م.د/ زينب صلاح محمود يوسف
أستاذ إدارة المنزل والمؤسسات المساعد
كلية التربية النوعية جامعه المنوفية

ولاء حسين إبراهيم أبو جندي

رئيس قسم البحوث العلمية بكلية التربية
النوعية جامعة المنوفية

ملخص البحث

يهدف البحث بصفه رئيسيه إلى دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي بمحاوره وجوده وإدارة شؤون الأسرة بمحاورها لدى عينه من ربوات الأسر العاملات بجامعة المنوفية وتحديد مستوياتهم في الرضا الوظيفي وجوده إدارة شؤون الأسرة ومقترحاتهم لزيادة مستويات الرضا الوظيفي لديهن ودراسة الفروق بينهم في كل من الرضا الوظيفي وجوده إدارة شؤون الأسرة تبعاً لبعض متغيرات الدراسة (البيئة السكنية-المجموعة الوظيفية-السن -دخل الأسرة -مدة الخدمة-الدرجة الوظيفية-المستوي التعليمي لرب وربه الأسرة-حجم الأسرة) لدي عينه عددها (٢٥٧) مفردة، وقد استخدم لذلك أدوات الدراسة المقننة منها استمارة البيانات الأولية واستبيان الرضا الوظيفي واستبيان جودة إدارة شؤون الأسرة واتبع البحث المنهج الوصفي والتحليلي وتم تفرغ البيانات وتصنيفها وتبويبها واستخدام البرنامج الإحصائي Spss مع اختيار المعاملات الاحصائية المناسبة وصولاً للنتائج التالية من أهمها وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية لجودة إدارة شؤون الأسرة والدرجة الكلية للرضا الوظيفي لربوات الأسر العاملات بجامعة المنوفية عند مستوي معنوية ٠,٠١، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربوات الأسر العاملات في جامعة المنوفية على استبيان الرضا الوظيفي في الرضا عن (طبيعة وبيئة العمل-المرتب والحوافز والخدمات-وكذلك الدرجة الكلية للرضا الوظيفي) تبعاً لمتغيرات (المجموعة الوظيفية-المستوى التعليمي للأب -المستوي التعليمي للأم) لصالح المجموعة الوظيفية والمستوى التعليمي الأقل عند مستوى دلالة ٠,٠١، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربوات الأسر العاملات على استبيان جودة إدارة شؤون الأسرة في جودة (المسكن-والدرجة الكلية لجودة إدارة شؤون الأسرة) تبعاً لمتغير (الدرجة الوظيفية) لصالح الدرجة الوظيفية الأعلى عند مستوي دلالة ٠,٠٥، وكان من أهم التوصيات ضرورة قياس الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعة بصفة دورية للوقوف علي مستويات الرضا الوظيفي وبحث مقترحاتهم لتحسين مستويات الرضا الوظيفي بما ينعكس علي أدائهم الوظيفي وحياتهم الأسرية.

Job Satisfaction and its Relationship on the Quality of Management of Family Affairs Among Sample of Working House Wives In Menoufia University

Dr/ Zeinab Salah yosuif

Assistant Professor of Home Management And Institutions
Faculty of Specific Education
Menoufia University

Dr/Nehad Aly Rossas

Lecturer of Home Management
And Institutions Faculty of
Specific Education Menoufia
University

Walaa Hussain Ibrahim Aby Gendy

Head of Scientific Research Department, Faculty of
Specific Education Menoufia University

Abstract

The main aim of the research is to study the relationship between job satisfaction and its role in managing the family affairs in a sample of female heads of households working at Menoufia University and determining their levels of job satisfaction, quality of family affairs management and their suggestions to increase their job satisfaction levels. (Family size, length of service, functional grade, level of education, level of family, family size, etc.), with a sample of (257) individuals. The study tools were used for this purpose. The data were collected, categorized, tabulated and used by the statistical program Spss with the selection of the appropriate statistical factors to reach the following results, the most important of which is the existence of a positive relationship of statistical significance between the total score of the quality of family affairs management and the total score For job satisfaction of female heads of households at the University of Menoufia at a significant level of 0.01 and the existence of statistically significant differences between the averages of female heads of household working at the University of Menoufia on the questionnaire of job satisfaction in satisfaction with (The nature and the work environment - salary, incentives and services - as well as the overall degree of job satisfaction) according to the variables (functional group - educational level of the father - the educational level of the mother) in favor of the functional group and educational level at the level of significance 0.01, The quality of household management in the quality of housing (and the overall degree of quality of family affairs) according to the variable (functional grade) in favor of the highest functional level at a level of 0.05. One of the most important recommendations was the necessity of measuring the job satisfaction of the employees of the university periodically To stand p To me the levels of job satisfaction and discuss their proposals to improve levels of job satisfaction, which reflected on their performance and family life

مقدمة ومشكلة البحث:-

يمثل العنصر البشري أهم مدخلا للنظام الإنتاجي في أي مؤسسة وأعظم القوى المؤثرة في تحديد هويتها ورسم معالم مستقبلها، كما أنه يعتبر بمثابة الضابط لإيقاع حركة المجتمع، والمحدد لمكانته بين الدول (جمال المرسي، ٢٠٠٣).

ويعتبر الجهاز الإداري للمؤسسة هو السند الرئيسي للقيام بالأدوار وتحقيق الأهداف حيث أن حسن قيام الإداريين بأدوارهم يسهم بشكل مؤكد في تحقيق معايير جودة المؤسسة ويعد الرضا الوظيفي مؤشر هام من مؤشرات جودة التعليم سواء لأعضاء هيئة التدريس أو الجهاز الإداري على حدٍ سواء (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ٢٠٠٨).

فالرضا الوظيفي من أهم مقومات الإنتاجية في العمل ويتحكم في الاستعداد النفسي والمهاري لأداء العمل بصوره صحيحة ويساعد على بناء علاقات اجتماعية مع الرؤساء والزملاء في العمل ويعتبر الرضا المهني جزء لا يتجزأ عن الرضا عن الحياة بوجه عام إذ أن كلا منهما مندمج في الآخر ويعتمد عليه فيؤدي الرضا المهني إلي الاستقرار الوظيفي وما يصاحبه من الحد من مشكلات التنقل الوظيفي والتسرب والغياب وترك العمل (إيهاب المصري، طارق عامر، ٢٠١٤).

لذلك استحوذ موضوع الرضا الوظيفي على اهتمام كبير ومتزايد من قبل الباحثين في مجال الإدارة وعلم النفس وبعض العلوم الأخرى ونتج عن ذلك ظهور الكثير من الأبحاث والدراسات المتعلقة بمفهوم الرضا الوظيفي للفرد ومعرفة الأسباب التي تؤدي إلى رضاه عن عمله ومن ثم تحقيق أهدافه الخاصة به وكذا أهداف عمله بطريقة تكاملية متفاعلة (عادل هاشم، ٢٠١٠)

فالرضا الوظيفي مسألة مهمة بالنسبة للأفراد، فرضا الفرد عن وظيفته يعتبر الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي، ذلك لان الرضا يرتبط بالنجاح في العمل والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده كما انه يمكن أن يكون مؤشر لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته الأخرى (صلاح عبد الباقي، ٢٠٠١).

ف نجد أن الفرد الذي يرتفع رضاه عن عمله يزداد بالتالي حماسة للعمل، ويزداد إقباله عليه ويزداد أيضًا انتماءه لوظيفته وللمنظمة، فترتفع بذلك إنتاجيته وأداؤه وبالعكس، (Saari, L. & Judge, T., 2004) وهذا ما أكدته دراسة صباح شرشير (٢٠٠٠) علي أن شعور الأفراد بالرضا الوظيفي يشجع علي زيادة حماسهم وإقبالهم نحو العمل مما يزيد من عطائهم وإنتاجهم، كما يزيد من تمسكهم بعملهم الأمر الذي يعطيهم إحساسا إيجابيا نحو العمل ونحو الحياة بصورة

عامة علي اعتبار أن الأفراد يمضون معظم أوقاتهم في العمل فالوضع النفسي للموظفين يؤثر في اتجاهاتهم ومشاعرهم نحو المؤسسة التي يعملون فيها فالبعض يشعرون بالراحة بسبب انتمائهم لمؤسسة ما ويحجمون عن الانتقال من هذه المؤسسة لخشيتهم من فقدان المناخ المريح الذي يجدونه في عملهم الحالي مما يدل علي أن الرضا غالبا ما يكون حصيلة نجاح الفرد في عمله وهذا يساعد علي الشعور بالثقة بالنفس وبالتالي يكون دافعا قويا لزيادة الإنتاج والاستمرار في العمل.

كما يؤثر الرضا الوظيفي علي العديد من مناحي الحياة الأسرية فقد أشارت العديد من الدراسات إلي وجود ارتباط سلبي بين ضغوط العمل والاستقرار الأسري وأن التوتر والانفعالات السالبة التي تنتج عن ضغوط العمل قد تؤثر علي العلاقات الأسرية والتماسك الأسري والتوازن المطلوب . (Edwards .N and Fuller.C (1992) ،Guzman,L (2000) ،Robinson.et,al (,2001) Noor.N, (2002). وتحقيق هذا التوازن يقع علي عاتق ربة الأسرة فهذا الدور يعد من أهم الأدوار التي تقوم بها المرأة علي الإطلاق خاصة بعد خروجها للعمل وتعدد مسؤولياتها وأدوارها والتي لن تتمكن من القيام بها دون إدارة جيدة لشئون أسرتها (ناديه عامر، ٢٠٠٤) نتيج لها القيام بعملية إدارية ناجحة تستطيع من خلالها تحقيق أهدافها بالإستخدام الأمثل والفعال والمنتج للموارد المتاحة مع توفير أفضل مناخ ممكن لعمل العنصر البشري.

وقد بينت إحصائيات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٨) أن المرأة العاملة تمثل نسبة ٢٩,٩% من إجمالي عدد العاملين بجمهورية مصر العربية كما أشارت النشرة الإحصائية لجامعة المنوفية ٢٠١٨م إلي أن إجمالي عدد الإناث العاملات بالجامعة ٦٨١٣ وذلك بنسبة ٥٦% من إجمالي عدد العاملين بالجامعة.وقد توصلت دراسة نعمه رقبان وريع نوفل(٢٠٠١)إلي وجود علاقة بين عمل المرأة ومستوي التعليم والكفاءة الإدارية لربة الأسرة لذلك فقد أشارت نعمه رقبان(٢٠٠٨)إلي أهمية أن تعي ربة الأسرة مدى النجاح الذي تحصل عليه من حسن استغلالها لمواردها من خلال التخطيط الجيد في كل مرحلة من مراحل الخطة بدءا بتحديد الأهداف وحتى الوصول إليها وتحقيقها بنجاح.

فالإدارة هي أساس نجاح الأسرة في تحقيق أهدافها الفردية أو الجماعية وخاصة الأهداف التي يؤدي تحقيقها الي رفع المستوي الإقتصادي للأسرة والمجتمع (فاتن لطفي ، سهير نور، ٢٠٠٣) وهي القوي المحركة التي يتم بها إنجاز كافة المسؤوليات سواء كانت الاقتصادية أو الاجتماعية ،وفي سبيل ذلك تستخدم الأسرة ما لديها من معرفة وخبرة ومهارة لحل المشكلات

اليومية التي تواجهها والتغلب علي الصعوبات التي تعترض طريقها وخاصة مع الدخول إلي القرن الحادي والعشرين المليء بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية المعاصرة والمتلاحقة (ايمان الجندي ، ٢٠٠٣)، لذلك علي الأسرة استخدام مواردها المتاحة استخداما أمثل في ضوء الممارسات الإدارية للمراحل المختلفة شامله تحديد الأهداف والتخطيط والتنظيم والتنسيق والتنفيذ والمراقبة والتقييم إلى جانب التوعية السليمة نحو اتخاذ القرارات الرشيدة لتحقيق الأهداف الأسرية أو الفردية من خلال التنفيذ الجيد للخطة الموضوعة (سلوى سعيد، حصه المالك، ٢٠٠٥).

وتؤكد نعمة رقبان (٢٠٠٧) علي ضرورة الموازنة بين موارد الأسرة المتاحة مع حاجاتها وغاياتها وأهدافها، فهي عملية عقلية وأدائية فالأسرة التي ترغب في تحقيق أقصى أهداف أو إشباع ممكن بأقل نفقات وبأقل جهد ووقت لا يمكنها تحقيق ذلك إلا من خلال تنسيق الجهود والتعاون والاتصال الفعال بين أفرادها وحفزهم نحو تحقيق الأهداف المرجوة، فهي وسيلة فعالة لمساعدة الفرد في التغلب على العديد من المشكلات وصولا لتحقيق التوازن النفسي والأسري، ومن ثم التوافق مع متطلبات البيئة المحيطة .

فمن الأسس التي تجعل الأسرة في المجتمع العربي وحدة متماسكة من ناحية البناء الاجتماعي المتكامل والمنتسق مع العادات والتقاليد والمعايير المستمدة من الشريعة الإسلامية هي العمل على الحفاظ على العلاقات الأسرية، وذلك عن طريق تقارب الاتجاهات بين أفراد الأسرة الواحدة بما يتمشى مع العقيدة السمة والتقاليد السائدة في المجتمع (محمد التويجى، ٢٠٠١)، وهذا ما أكدته دراسة عبيد هلال (٢٠٠٤) علي أهمية وجود العلاقات الدافئة الصحيحة وضرورتها لنمو شخصية أفراد الأسرة وأثر تلك العلاقات على كل مظهر من مظاهر النمو النفسي للفرد . فالعلاقات الأسرية من أهم المؤثرات التي تحيط بالإنسان لما لها من تأثير واضح ملموس على تماسك الأسرة واتزانها أو اضطراب الأسرة وتفككها. وهذا ما أكدته أيضا دراسة أميره القفاش (٢٠١٦) من أن للعلاقات الأسرية السليمة والسوية دورها في تماسك الأسرة ونجاحها فالزوجة هي مفتاح العلاقات الأسرية الناجحة وتحقيق الاستقرار الأسري وبالتالي سعادة أفرادها .

فعلم إدارة شؤون الأسرة من العلوم التطبيقية الحديثة التي تهتم بعملية التخطيط والتنظيم والقيادة (توجيه وإشراف) ورقابة مجهود أفراد الأسرة والتنسيق بين جميع الموارد البشرية وغير البشرية المتاحة للأسرة حتى يمكن التوصل إلى الهدف المطلوب بأقصى كفاءة ممكنة (نعمة رقبان، ٢٠٠٧) فبالإدارة الجيدة لمجالات السلوك الإداري من غذاء وملبس ومسكن وعلاقات أسرية تستطيع ربه الأسرة العاملة أن تقضى على الارتجالية والإسراف إلى جانب إشباع جميع

الاحتياجات الغذائية لأفراد أسرتها لتنشئه جيل سليم قوى جسمانيا وعقليا ونفسيا قادرا على مواجهه التحديات والصعوبات بالإضافة إلى مسؤولياتها في اختيار الملابس المناسب للغرض من استخدامه بالجودة المناسبة وبالسعر المناسب لجميع أفراد الأسرة وكذلك تطبيق الممارسات الإدارية من تخطيط وتنظيم وتنفيذ وتقييم لاختيار قطع الأثاث والأجهزة والمفروشات والعناية بها (نجوى عبد الجواد، ٢٠٠٧) وإقامة علاقات أسرية جيدة لتحقيق الاستقرار والتماسك الأسرى وسلامة العلاقات بين أفراد الأسرة بعضهم البعض من جهة وبينهم وبين المحيطين من جهة أخرى.

ومما سبق يتضح الحاجة الملحة للجودة في إدارة شئون الأسرة فجودة الإدارة تؤثر في حياة وممارسات كل إنسان فهي تجعل كل فرد في أي مجتمع على علم تام بقدراته وإمكاناته وخبراته الفنية والعقلية وتدله على الطريق الأفضل لتحقيق غاياته كما أنها تقلل من المخاطر التي تواجهها إلى ادني درجة ممكنه من خلال التحديد العلمي والواقعي للأهداف والاختيار السليم للموارد مع الكفاءة في استخدامها من خلال التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة .

وانطلاقاً من سعي المرأة العاملة إلى تحقيق درجة من الرضا الوظيفي يمكن من خلاله الوصول إلى درجة عالية من الطموح وتحقيق الذات وتقدير الآخرين و إشباع حاجات أسرتها بإدارة جيدة لشئون أسرتها تساعد في تحقيق أهدافها ورفع مستوى معيشتها الأمر الذي دفع الباحثة لبحث تلك المشكلة التي تتبلور في التساؤل الآتي.

ما هي العلاقة بين الرضا الوظيفي بمحاوره (نمط القيادة - العلاقة بزلاء العمل - طبيعة وبيئة العمل - المرتب والحوافز والخدمات - الثقة بالنفس وتقدير الذات) وجودة إدارة شئون الأسرة بمحاورها (إدارة الغذاء-إدارة الملابس-إدارة المسكن- إدارة العلاقات الأسرية) لدى عينه من ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية وذلك من خلال التساؤلات التالية:-

١-ما مستويات كل من الرضا الوظيفي بمحاوره وجودة إدارة شئون الأسرة بمحاورها لدى ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية عينة البحث؟

٢-ما مقترحات ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية لزيادة مستويات الرضا الوظيفي لديهن؟

٣-ما العلاقة بين الرضاء الوظيفي بمحاوره وجودة إدارة شئون الأسرة بمحاورها لدى ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية عينة البحث؟

٤- ما الفروق بين الرضاء الوظيفي بمحاوره وجودة إدارة شئون الأسرة بمحاورها تبعا لبعض المتغيرات (البيئة السكنية-المجموعة الوظيفية السن-الدخل -مدة الخدمة- الدرجة الوظيفية- المستوى التعليمي لرب وربة الأسرة-حجم الأسرة)؟

أهداف البحث :-

يهدف البحث بصفة رئيسية إلى دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي بمحاوره (نمط القيادة- العلاقة بزلاء العمل- طبيعة وبيئة العمل - المرتب والحوافز والخدمات-الثقة بالنفس وتقدير

الذات) وجوده إدارة شئون الأسرة بمحاورها (إدارة الغذاء-إدارة الملابس-إدارة المسكن- إدارة العلاقات الأسرية) لدى عينه من ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية .
وتتفرع منها الأهداف الفرعية الآتية:-

١-تحديد مستويات كل من الرضا الوظيفي بمحاوره وجوده إدارة شئون الأسرة بمحاورها لدى ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية عينة البحث .

٢-استعراض مقترحات ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية لزيادة مستويات الرضا الوظيفي لديهن .

٣-دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي بمحاوره وجوده إدارة شئون الأسرة بمحاورها لدى ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية عينة البحث .

٤- دراسة الفروق بين الرضا الوظيفي بمحاوره وجوده إدارة شئون الأسرة بمحاورها تبعا لبعض المتغيرات (البيئة السكنية-المجموعة الوظيفية-السن -دخل الأسرة -مدة الخدمة-الدرجة الوظيفية- المستوى التعليمي لرب وربة الأسرة-حجم الأسرة) .

أهميه البحث :-

-تكمّن أهمية هذا البحث في :-

١-إلقاء الضوء على أهم مشكلات الرضا الوظيفي التي تواجه ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية ومقترحاتهم لرفع مستويات الرضا من خلال ما سيتوصل إليه البحث من نتائج وما سوف يطرحه من مقترحات وتوصيات قد تستفيد منها جميع الأطراف الفاعلة في الجامعة في التعرف علي مستويات الرضا الوظيفي وانعكاساته علي الأداء مما يستدعي فهم النقائص والإختلالات ولفت الانتباه إلي أهمية الرضا الوظيفي في الرفع من أداء الموظفين وتنمية الموارد البشرية في الجامعة لضمان رفعة الجامعة وبقائها ونموها .

٢-تسهم نتائج هذا البحث في تحديد مستويات الرضا الوظيفي وكذلك جودة إدارة شئون الأسرة لربات الأسر العاملات في جامعة المنوفية مما يفيد الجهات المختصة في بناء برامج وسياسات تنظيميه تسهم في رفع الأداء وزيادة نسبة الرضا الوظيفي وجودة إدارة شئون الأسرة .

٣-يعتبر هذا البحث مساهمة من الباحثة في التطوير الإداري للمؤسسات من خلال تقديم مقترحات عمليه قابله للتطبيق في الجامعة والمؤسسات الحكومية بصفة عامة والتي تساهم في زيادة الإنتاج الأمر الذي ينعكس بالإيجاب على المجتمع .

٤-يمكن الاستفادة من نتائج هذا البحث في عمل برامج إرشادية لربة الأسرة العاملة تستطيع من خلالها إدارة شئون أسرتها وتحقيق درجة من الرضا .

فروض البحث

١- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي بمحاورة (نمط القيادة-العلاقة بزملاء العمل- طبيعة وبيئة العمل- المرتب والحوافز والخدمات-الثقة بالنفس وتقدير الذات) وجوده إدارة شؤون الأسرة بمحاورها (إدارة الغذاء-إدارة الملابس-إدارة المسكن- إدارة العلاقات الأسرية) لدى ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية عينة البحث .

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية عينة البحث في الرضا الوظيفي بمحاورة وجوده إدارة شؤون الأسرة بمحاورها تبعا لمتغيرات البحث(البيئة السكنية - المجموعة الوظيفية) .

٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية عينة البحث في الرضا الوظيفي وجوده إدارة شؤون الأسرة بمحاورها تبعا لمتغيرات البحث(السن -دخل الأسرة -مدة الخدمة-الدرجة الوظيفية- المستوي التعليمي لرب وربه الأسرة-حجم الأسرة) .

الأسلوب البحثي**أولاً: المفاهيم الإجرائية للبحث**

الرضا الوظيفي: هو شعور الفرد بالارتياح والأمان أثناء أدائه لعمله بشكل يسمح له بتحقيق ذاته وإشباع حاجاته الشخصية ويتحقق ذلك من خلال رضا الفرد عن نمط القيادة المتبع داخل المؤسسة وعلاقته بزملائه داخل العمل وطبيعة العمل الذي يمارسه وبيئة العمل المحيطة به كما يتضمن رضا الفرد عن المرتب الذي يتقاضاه والحوافز والمكافآت التي يستحقها والخدمات التي تقدمها المؤسسة وشعوره بتقدير الذات .

الرضا عن نمط القيادة: هو الرضا عن أسلوب التعامل المتبع مع العاملين من قبل الرؤساء في العمل من أجل توجيههم لتحقيق الأهداف المنشودة للمؤسسة .

الرضا عن العلاقة بزملاء العمل: هو الرضا عن طبيعة العلاقات والتعامل ما بين الزملاء في محيط العمل بما يؤثر على العمل وكفاءة الإنتاج .

الرضا عن طبيعة وبيئة العمل: هو الرضا عن نوعيه العمل ومدى تناسبه مع التخصص والقدرات ومكان العمل وما بداخله من إمكانيات مادية تيسر العمل .

الرضا عن المرتب والحوافز والخدمات: هو الرضا عن الأجر الشهري والحوافز الإضافية ونظام الترقيات المتوقعة والخدمات التي يقدمها العمل .

الثقة بالنفس وتقدير الذات: هو مقدار الرضا والثقة بالنفس ومدى الشعور بالمكانة الاجتماعية الذي يحققه العمل،

الجودة: هي القدرة على الوصول إلى الإتقان في الشيء المراد فعله محققا الأهداف المنشودة. **إدارة شؤون الأسرة:** هي تحقيق أهداف الأسرة من خلال تنفيذ جميع مراحل العملية الإدارية من تخطيط وتنفيذ وتقييم من أجل تحقيق الأهداف المرجوة في حدود الموارد والإمكانات المتاحة وذلك لكل من المأكل والملبس والمسكن والعلاقات الأسرية.

جودة إدارة شؤون الأسرة: هي إجادة ربة الأسرة إنجاز المسؤوليات المنزلية المختلفة من إدارة الغذاء والملبس والمسكن وإدارة العلاقات الأسرية وتربية الأبناء تحقيقا للأهداف الأسرية المرجوة باستخدام الموارد المادية والبشرية المتاحة للأسرة بفاعلية من خلال عدة مراحل فكرية وتنفيذية هي مراحل العملية الإدارية.

جودة إدارة الغذاء: هي إجادة ربة الأسرة استخدام الموارد المتاحة بإتباع جميع مراحل العملية الإدارية من تخطيط وتنفيذ وتقييم ما تحتاج إليه الأسرة من غذاء صحي في ضوء ما يتوافر لديها من معلومات ومعارف غذائية وصحية في مواقف الاختيار والشراء والأعداد والتقديم بما يحقق الرضا لجميع أفراد الأسرة.

جودة إدارة الملابس: هي إجادة ربة الأسرة استخدام الموارد المتاحة بإتباع جميع مراحل العملية الإدارية من تخطيط وتنفيذ وتقييم ما تحتاج إليه الأسرة من ملابس في ضوء ما يتوافر لديها من معلومات ومعارف خاصة بالملابس في مواقف الاختيار والشراء والاستخدام والعناية والتخزين بما يحقق الرضا لجميع أفراد الأسرة.

جودة إدارة المسكن: هي إجادة ربة الأسرة استخدام الموارد المتاحة بإتباع جميع مراحل العملية الإدارية من تخطيط وتنفيذ وتقييم ما تحتاج إليه الأسرة من تأثيث مسكن في ضوء ما يتوافر لديها من معلومات ومعارف خاصة بتأثيث المسكن وملحقاته من أثاث ومفروشات وأجهزة وأدوات في مواقف الاختيار والشراء والاستخدام والصيانة والعناية بما يحقق الرضا لجميع أفراد الأسرة.

جودة إدارة العلاقات الأسرية: هي إجادة ربة الأسرة استخدام الموارد المتاحة بإتباع جميع مراحل العملية الإدارية من تخطيط وتنفيذ وتقييم ما تحتاج إليه الأسرة من علاقات أسرية ناجحة في ضوء ما يتوافر لديها من معلومات ومعارف خاصة بإقامة علاقات أسرية طيبة مع أفراد أسرتها والمحيطين والطرق الصحيحة لتربية أبنائها بما يحقق الرضا لجميع أفراد الأسرة.

تعريف ربة الأسرة العاملة: تعرف ربة الأسرة العاملة بأنها: "الزوجة التي تقوم بالعمل خارج المنزل وتتقاضى أجر مقابل العمل الذي تقوم به، وترتبط بمواعيد عمل محددة".

ثانياً: "منهج البحث"

يتبع البحث الحالي المنهج الوصفي والتحليلي

ثالثاً: حدود البحث**١- الحدود البشرية:**

أ-شاملة البحث: تضمنت الشاملة ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية .

ب-عينة البحث: تم تطبيق أدوات البحث (الاستبيانات) علي عينة من ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية بلغ عددهم (٢٥٧) ربة أسرة ، وتم اختيارهم بطريقة صدفية غرضيه .

٢- الحدود الزمنية للبحث : استغرق البحث الميداني حوالي ٣ شهور من ١/٣/٢٠١٨ م الي ١/٥/٢٠١٨ م

٣-حدود مكانية : تم التطبيق الميداني لهذه البحث في جامعة المنوفية على عدد من الكليات (الزراعة-الحقوق-الاقتصاد المنزلي-التربية النوعية -الحاسبات والمعلومات-الصيدلة-التربية-التجارة-العلوم الطبية-الآداب-هندسه منوف) وإدارة الجامعة .

رابعاً:تصميم وبناء وتفتين أدوات البحث

استخدمت الباحثة عدة أدوات للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة للبحث من إعداد الباحثة وتشتمل على :

أولاً:-استمارة البيانات الأولية:

تم إعداد استمارة البيانات الأولية بهدف الحصول علي بعض المعلومات عن ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية عينة البحث واشتملت هذه الاستمارة علي اسم ربه الأسرة (اختياري)،جهة العمل،المجموعة الوظيفية وقسمت إلى تخصصية وكتابية وفنية ، المسمى الوظيفي،مدة الخدمة وقد تم تقسيمها إلى ثلاث فئات (أقل من ١٠ سنوات ، ١٠ سنوات إلى أقل من ٢٠ سنة ، ٢٠ سنة فأكثر)،البيئة السكنية وتم تقسيمها إلي (ريف - حضر)،السن وقد تم تقسيمه إلى أربع فئات(أقل من ٣٠ سنة ،من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة ،من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة ،من ٥٠ سنة فأكثر)،حجم الأسرة وقد تم تقسيمها إلى ثلاث فئات(أسرة صغيرة الحجم(٣أفراد)،أسرة متوسطة الحجم(من٣:٦ أفراد)،أسرة كبيرة الحجم(من٦أفراد فأكثر)،الدرجة الوظيفية وقد تم تقسيمها إلى ثلاث فئات(الدرجة الثالثة ،الدرجة الثانية ،الدرجة الأولى فأكثر)،الدخل الشهري للأسرة ككل(مرتب الزوج+مرتب الزوجة+أي دخول أخرى) وتم تقسيمها إلى ثلاث فئات أقل من ١٢٠٠ جنيهاً،من ١٢٠٠ إلى أقل من ٣٢٠٠ جنيهاً ،من ٣٢٠٠ جنيهاً فأكثر ،المستوى التعليمي لرب وربة الأسرة وتم تقسيمها إلى ثلاث فئات (أقل من جامعي ،مؤهل

جامعي ، مؤهل أعلى من الجامعي ، بالإضافة إلى سؤال عن أهم مقترحات ربات الأسر العاملات بجامعه المنوفية لزيادة الرضا الوظيفي .

ثانياً: - استبيان الرضا الوظيفي لربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية

تم بناء الاستبيان بعد تحديد الهدف منه بوضع العبارات المناسبة التي تقيس هذا الهدف وتم وضعها في صورتها المبدئية طبقاً للتصور النظري ووفقاً للتعريف الإجرائي وبعد الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة والاطلاع على مقاييسها ومنها دراسة لسيويلر (١٩٨٥) ، دراسة علي هجان (٢٠٠١) ، دراسة عبد الحكيم رضوان وأحمد برقعان (٢٠٠٢) ، دراسة فؤاد العمري (٢٠٠٢) ، دراسة محمد صوالحه (٢٠٠٦) ، دراسة حبيبه أحمد (٢٠٠٧) ، دراسة مروان حويحي (٢٠٠٨) ، دراسة مبارك العازمي (٢٠١٠) ، دراسة زينب يوسف و هيام سالم (٢٠١٤) ، دراسة ياسمين عيسي (٢٠١٤) ، دراسة محمد علي (٢٠١٥) ، ويتضمن هذا الاستبيان في صورته الأولى (٤٩) عبارة مقسمة إلى خمسة محاور هم:-

المحور الأول:- الرضا عن نمط القيادة ويتضمن هذا المحور ١٢ عبارة تم وضعها في ضوء المفهوم الإجرائي لأعداد أدوات الدراسة تقيس الرضا عن نمط القيادة في ضوء معاملة الرؤساء للمبحوثين بتقدير واحترام ومساندتهم وتشجيع الأفكار الإبداعية والخلاقة لديهم وإعطاء الصلاحيات الكافية لاتخاذ القرار في المواقف الطارئة ومراعاة الظروف الخاصة للعاملين وتزويدهم بالقرارات الحديثة التي تخص مجال عملهم وإثابة المتميزين في العمل .

المحور الثاني:- الرضا عن العلاقة بزملاء العمل ويتضمن هذا المحور ٨ عبارات تم وضعها في ضوء المفهوم الإجرائي لأعداد أدوات الدراسة تقيس الرضا عن العلاقة بزملاء العمل في ضوء التمتع بعلاقات طيبة مع الزملاء في العمل والعمل معا ضمن فريق لإنجاز العمل بكفاءة والقيام بعمل الزملاء في حالة ظروفهم الطارئة ومساعدة الزملاء بما لديهم من معرفة .

المحور الثالث - الرضا عن طبيعة وبيئة العمل ويتضمن هذا المحور ١١ عبارة تم وضعها في ضوء المفهوم الإجرائي لأعداد أدوات الدراسة تقيس الرضا عن طبيعة وبيئة العمل في ضوء الشعور بأن مكان العمل مريح وآمن وأن كميته العمل المطلوبة تتناسب مع القدرات وتوفر بعض الطاقة للقيام بأعمال المنزل وتحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية لتحسين الأداء وتحديد الاختصاصات في العمل مع وجود آليات واضحة لتقييم أداء العاملين .

المحور الرابع - الرضا عن المرتب والحوافز والخدمات ويتضمن هذا المحور ١٠ عبارات تم وضعها في ضوء المفهوم الإجرائي لأعداد أدوات الدراسة تقيس الرضا عن المرتب والحوافز والخدمات في ضوء الشعور بالرضا تجاه ما يتم تقاضيه عن العمل والاستفادة من الخدمات التي تقدمها المؤسسة وسماع الراتب بتوفير احتياجات أفراد الأسرة واعتماد الترقيات في العمل على نتائج الأداء .

المحور الخامس - الثقة بالنفس وتقدير الذات ويتضمن هذا المحور ٨ عبارات تم وضعها في ضوء المفهوم الإجرائي لأعداد أدوات الدراسة تقيس مدى الشعور بالثقة بالنفس وتقدير الذات

في ضوء ثقة الرؤساء في العمل في قدرات المبحوثين والشعور بأن لديهم وظيفة مرموقة والشعور بأن العمل الذي يؤديه له قيمة والإحساس بالإنجاز الشخصي وإمكانية إبداء الآراء بحرية .

وللتعرف على صدق محتوى الاستبيان تم عرضه في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين من الأساتذة المتخصصين عددهم (١٣) محكم (وقد أتفق جميع المحكمين على عبارات الاستبيان بنسب تراوحت بين ٩٢.٣%، ١٠٠%، كما جاءت نسبة الاتفاق على الاستبيان ككل ٩٩.٢% وقد تم إجراء التعديلات في ضوء ملاحظات وأراء السادة المحكمين وبذلك يكون الاستبيان قد خضع لصدق المحتوى، كما تم حساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان والجدول التالي يوضح ذلك .

-صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الرضا الوظيفي:

جدول (١) معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمحور مع الدرجة الكلية للاستبيان ،

م	المحور	عدد العبارات	معامل الارتباط مع الاستبيان
١	الرضا عن نمط القيادة	١٠	٠,٨٦٣*
٢	الرضا عن العلاقة بزملاء العمل	٨	٠,٧٥٨*
٣	الرضا عن طبيعة وبيئة العمل	١٠	٠,٨١٩*
٤	الرضا عن المرتب والحوافز والخدمات	١٠	٠,٧٦٦*
٥	الثقة بالنفس وتقدير الذات	٨	٠,٧٨٣*

**دالة عند مستوى الدلالة ٠,٠١

يتضح من الجدول (١) أن معاملات الارتباط تراوحت ما بين ٠,٧٥٨، ٠,٨٦٣ وهي قيم دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١ مما يدل على تجانس المحاور مع الدرجة الكلية وصدق الاستبيان وقدرته على قياس ما وضع لقياسه كما تم حساب ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لجثمان وسبيرمان وبراون والتي بلغت ٠,٨٨٣، ٠,٨٤٧، ٠,٨٣٧، على الترتيب وهي قيم ثبات عالية تشير إلى ثبات المقياس وصلاحيته للاستخدام، وبذلك يكون الاستبيان في صورته النهائية يتكون من (٤٦) عبارة، تتحدد الاستجابة على هذه العبارات وفقاً لثلاثة اختيارات (دائماً-أحياناً-نادراً) وكانت العبارات بعضها يأخذ الاتجاه الايجابي وعددها (٤١) عبارة وبعضها يأخذ الاتجاه السلبي وعددها (٥) عبارات على مقياس متصل (٣-٢-١) للعبارات الموجبة، (١-٢-٣) للعبارات السالبة، وبذلك تكون أكبر درجة يحصل عليها هي (١٣٨) درجة وأقل درجة يمكن الحصول عليها هي (٤٦) درجة وبذلك أمكن تحديد مستويات الرضا الوظيفي لذي ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية طبقاً لطريقة المدى الفعلي إلى ثلاث مستويات حيث كانت أعلى درجة مشاهدة على الاستبيان ككل (١٢٧) وأقل درجة مشاهدة (٥٧) وبذلك تم حساب المستويات كالتالي :

المدى الفعلي = (أعلى درجة استجابة - أقل درجة استجابة)

المدى الفعلي = ٧٠ = ١٢٧ - ٥٧

طول الفئة=(المدى الفعلي / عدد المستويات)

طول الفئة= $\frac{3}{70} = 23,3 = 23$

المستوى المنخفض=(٥٧: ٧٩) درجة، المستوى المتوسط=(٨٠: ١٠٢) درجة،

المستوى المرتفع=(١٠٣: أعلى درجة مشاهده)

كما تم حساب مستويات جميع محاور الاستبيان بنفس طريقة المدى الفعلي والجدول التالي يوضح مستويات الرضا الوظيفي للعاملات بجامعة المنوفية للمحاور والإجمالي طبقا لطريقة المدى الفعلي،

جدول (٢) مستويات عينة البحث علي استبيان الرضا الوظيفي للعاملات بجامعة المنوفية طبقا لطريقة المدى الفعلي

المحاور / المستويات	الرضا عن نمط القيادة	الرضا عن العلاقة بزملاء العمل	الرضا عن طبيعة بيئة العمل	الرضا عن المرتب والحوافز والخدمات	الثقة بالنفس وتقدير الذات	إجمالي الرضا الوظيفي
منخفض	(١٢: ١٦) درجة	(١٤: ١١) درجة	(١٦: ١١) درجة	(١٥: ١٠) درجة	(١٢: ٨) درجة	(٧٩: ٥٧) درجة
متوسط	(٢١: ١٧) درجة	(١٨: ١٥) درجة	(٢٢: ١٧) درجة	(٢١: ١٦) درجة	(١٧: ١٣) درجة	(١٠٢: ٨٠) درجة
مرتفع	(٢٢: أعلى درجة مشاهده)	(١٩: أعلى درجة مشاهده)	(٢٣: أعلى درجة مشاهده)	(٢٢: أعلى درجة مشاهده)	(١٨: أعلى درجة مشاهده)	(١٠٣: أعلى درجة مشاهده)

ثالثا: استبيان جوده إدارة شؤون الأسرة لربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية

تم بناء الاستبيان بعد تحديد الهدف منه بوضع العبارات المناسبة التي تقيس هذا الهدف وتم وضعها في صورتها المبدئية طبقا للتصور النظري للبحث ووفقا للتعريف الإجرائي وبعد الاطلاع علي البحوث والدراسات السابقة والاطلاع علي مقاييسها ومنها دراسة راجيه بدر(٢٠٠١)، دراسة نعمه رقبان، ربيع نوفل(٢٠٠١)، دراسة (Clark Hammond) (2003)، دراسة ألاء أبو ريه(٢٠٠٩)، دراسة زينب يوسف(٢٠٠٩)، دراسة آيات احمد(٢٠١٣)، دراسة إيمان الوشيجي(٢٠١٣)، دراسة مصطفى تركي(٢٠١٥)، وقد تم إعداد الاستبيان في صورته الأولية يتكون من (٦١) عبارة مقسمة إلي أربع محاور هم :

المحور الأول:- جودة إدارة الغذاء ويتضمن هذا المحور ١٣ عبارة تم وضعها في ضوء المفهوم الإجرائي لأعداد أدوات الدراسة تقيس مدي جودة إدارة الغذاء لدي المبحوثة في ضوء وضع ميزانية محددة لشراء المواد الغذائية بما يتلاءم مع الدخل الشهري، قراءة مكونات وتاريخ صلاحية المواد الغذائية قبل شرائها، مناسبة الراتب لشراء المواد مرتفعة القيمة الغذائية ومشاركة الأبناء في إعداد الوجبات الغذائية استمتع أفراد الأسرة بما يقدم لهم من وجبات غذائية تقديم أطعمة تناسب الاحتياجات الغذائية للأسرة .

المحور الثاني:- جودة إدارة الملابس ويتضمن هذا المحور ١٦ عبارة تم وضعها في ضوء المفهوم الإجرائي لأعداد أدوات الدراسة تقيس مدي جودة إدارة الملابس لدي المبحوثة في ضوء عمل جرد شامل لملايس أفراد الأسرة قبل كل موسم، كتابة قائمة بالملايس المطلوبة لأفراد الأسرة غرس المحافظة والعناية بالملايس في الأبناء أجراء بعض التعديلات على الملايس القديمة لتغيير شكلها واستخدامها الاهتمام بقراءة البطاقة الإرشادية الموجودة بالملايس عند غسلها شراء الملايس وقت التخفيضات شعور أفراد الأسرة بالرضا عن ما لديهم من ملايس .

المحور الثالث:- جودة إدارة المسكن ويتضمن هذا المحور ١٥ عبارة تم وضعها في ضوء المفهوم الإجرائي لأعداد أدوات الدراسة تقيس مدي جودة إدارة المسكن لدي المبحوثة في ضوء تحديد الأثاث المناسب للمسكن وحجمه ، استخدم الأدوات والأجهزة المنزلية بالطرق الصحيحة لإطالة عمرها الافتراضي التخطيط لتأثيث المسكن بأثاث متعدد الأغراض الاهتمام برأي أفراد الأسرة في تجهيزات المنزل والشعور بالارتياح النفسي بداخلة .

المحور الرابع:- جودة إدارة العلاقات الأسرية ويتضمن هذا المحور ١٧ عبارة تم وضعها في ضوء المفهوم الإجرائي لأعداد أدوات الدراسة تقيس مدي جودة إدارة العلاقات الأسرية لدي المبحوثة في ضوء الاهتمام بالاحتياجات الشخصية لأفراد الأسرة والحرص على تلبيتها، تطبيق الأساليب الحديثة في تربية الأبناء وتحديد نقاط القوة في شخصية الأبناء والعمل على تقويتها والاستفادة منها وتحديد أوقات معينة لزيارة الأهل والأصدقاء برغم ضغوط العمل ولاهتمام بتحديد وقت كافي لمتابعة مذاكرة الأبناء والقدرة علي حل المشكلات الأسرية بمجرد حدوثها دون أن يعلم بها أحد والشعور بالرضا عن العلاقات الأسرية وللتعرف علي صدق محتوى الاستبيان تم عرضه في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين من الأساتذة المتخصصين (١٣ محكم) وقد أتفق المحكمين على عبارات الاستبيان بنسبة ٩٢,٣%، ١٠٠%، كما جاءت نسبة الأنفاق علي الاستبيان ككل ٩٩,٩% وقد تم إجراء التعديلات في ضوء ملاحظات

وأراء السادة المحكمين وبذلك يكون الاستبيان قد خضع لصدق المحتوى، كما تم حساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (٣) معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمحور مع الدرجة الكلية للاستبيان

م	المحور	عدد العبارات	معامل الارتباط مع الاستبيان
١	جودة إدارة الغذاء	١٤	٠,٦٩٨**
٢	جودة إدارة الملابس	١٦	٠,٧٧٩**
٣	جودة إدارة المسكن	١٥	٠,٨٢١**
٤	جودة إدارة العلاقات الأسرية	١٧	٠,٨٥٦**

** دالة عند مستوى الدلالة ٠,٠١

يتضح من الجدول (٣) أن معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠,٦٩٨ ، ٠,٨٥٦) وهي قيم دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١ مما يدل على تجانس محاور الاستبيان وصدق الاستبيان وقدرته علي قياس ما وضع لقياسه كما تم حساب ثبات الاستبيان، بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لجتمان وسبيرمان وبراون والتي بلغت ٠,٨٣٣، ٠,٨٣٧، ٠,٨٦٤، علي الترتيب وهي قيم ثبات عالية تشير إلي ثبات المقياس وصلاحيته للاستخدام، وبذلك يكون الاستبيان قد أصبح في صورته النهائية يشتمل على (٦٢) عبارة وتتحدد لاستجابة على هذه العبارات وفقاً لثلاثة اختيارات (دائماً-أحياناً-نادراً) وكانت العبارات بعضها يأخذ الاتجاه الايجابي وعددها (٤٧) عبارة وبعضها يأخذ الاتجاه السلبي وعددها (١٥) عبارة على مقياس متصل (٣-٢-١) للعبارات الموجبة، (١-٢-٣) للعبارات السالبة، وبالتالي تكون أعلى درجة مشاهده يحصل عليها المبحوث هي (١٨٦) درجة وأقل درجة مشاهده هي (٦٢) درجة، وبذلك أمكن تحديد مستويات جودة إدارة شؤون الأسرة لدي ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية طبقاً لطريقة المدى الفعلي إلي ثلاث مستويات حيث كانت أعلى درجة مشاهده علي الاستبيان ككل (١٦٦) وأقل درجة مشاهده (٩٧) وبذلك تم حساب المستويات كالتالي

المدى الفعلي = (أعلي درجة استجابة - أقل درجة استجابة)

المدى الفعلي = ٩٧ - ٦٦ = ٦٩

طول الفئة = (المدى الفعلي / عدد المستويات)

طول الفئة = ٦٩ / ٣ = ٢٣

المستوى المنخفض = (٩٧ : ١١٩) درجة، المستوى المتوسط = (١٢٠ : ١٤٢) درجة

المستوى المرتفع = (١٤٣ : أعلى درجة مشاهده)

كما تم حساب مستويات جميع محاور الاستبيان بنفس طريقة المدى الفعلي والجدول التالي يوضح مستويات جودة إدارة شؤون الأسرة للعاملات بجامعة المنوفية للمحاور والإجمالي طبقاً لطريقة المدى الفعلي .

جدول (٤) مستويات عينة البحث علي جودة إدارة شئون الأسرة بمحاورها طبقاً لطريقة المدى الفعلي

المحاور المستويات	جودة إدارة الغذاء	جودة إدارة الملابس	جودة إدارة المسكن	جودة إدارة العلاقات الأسرية	إجمالي جودة إدارة شئون الأسرة
منخفض	(٢٠: ٢٦) درجة	(٢١: ٢٨) درجة	(٢١: ٢٨) درجة	(٢٥: ٣٣) درجة	(٩٧: ١١٩) درجة
متوسط	(٢٧: ٣٣) درجة	(٢٩: ٣٦) درجة	(٢٩: ٣٦) درجة	(٣٤: ٤٢) درجة	(١٢٠: ١٤٢) درجة
مرتفع	(٣٤: أعلى) درجة مشاهدته	(٣٧: أعلى درجة) مشاهدته	(٣٧: أعلى درجة) مشاهدته	(٤٣: أعلى) درجة مشاهدته	(١٤٣: أعلى) درجة مشاهدته

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث :

قامت الباحثة بإجراء التحليل الإحصائي لبيانات هذه البحث من خلال الكمبيوتر ، وذلك باستخدام برنامج SPSS for windows الإصدار ٢١ ، والمعروف اختصاراً بحزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS): Statistical Package for social science :
وقد تم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية :

- ١- التكرارات البسيطة والنسب المئوية .
- ٢- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية .
- ٣- معامل ارتباط التجزئة النصفية لجتمان وسبيرمان براون لحساب الصدق والثبات للأدوات .
- ٤- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient لبحث شدة واتجاه العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي بمحاوره وجودة إدارة شئون الأسرة بمحاورها .
- ٥- اختبار "T, Test" في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شئون الأسرة تبعاً لمتغيرات (البيئة السكنية- المجموعة الوظيفية) .
- ٦- تحليل التباين ذي البعد الواحد One Way Analysis of Variance ANOVA لبحث الفروق الإحصائية بين أفراد العينة للرضا الوظيفي وجودة إدارة شئون الأسرة تبعاً ل (السن- دخل الأسرة- مدة الخدمة- الدرجة الوظيفية- المستوى التعليمي لرب وربه الأسرة- حجم الأسرة) .
- ٧- الاختبارات البعدية Post Hoc Tests بطريقة معامل L,S,D لتحديد أقل فروق معنوية بين متوسطات المبحوثات في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شئون الأسرة الذي يؤكد تحليل التباين علي وجود فروق بينهما .

أولاً: التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لوصف خصائص العينة

جدول (٥) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لوصف خصائص العينة ن=٢٥٧

مكان السكن	العدد	%	المجموعة الوظيفية	العدد	%	السن	العدد	%
ريف	١٢٨	٤٩,٨	تخصصية	١٨٦	٧٢,٤	أقل من ٣٠ سنة	٢٧	١٠,٥
حضر	١٢٩	٥٠,٢	كتابية	٧١	٢٧,٦	من ٣٠: أقل من ٤٠ سنة	١١٦	٤٥,١
						من ٤٠: أقل من ٥٠ سنة	٧٢	٢٨,٠
						من ٥٠ سنة فأكثر	٤٢	١٦,٣
الدخل	العدد	%	مدة الخدمة	العدد	%	الدرجة الوظيفية	العدد	%
أقل من ١٢٠٠ جنيه	٣٨	١٤,٨	أقل من ١٠ سنوات	٦٤	٢٤,٩	الثالثة	١٠٠	٣٨,٩
من ١٢٠٠: أقل من ٣٢٠٠ جنيه	١٦٩	٦٥,٧	من ١٠: أقل من ٢٠ سنة	١٣١	٥١,٠	الثانية	٩٩	٣٨,٥
من ٣٢٠٠: أكثر	٥٠	١٩,٥	٢٠ سنة فأكثر	٦٢	٢٤,١	الأولى فأكثر	٥٨	٢٢,٦
المستوى التعليمي للزوج	العدد	%	المستوى التعليمي للزوجة	العدد	%	حجم الأسرة	العدد	%
أقل من جامعي	٧٨	٣٠,٤	أقل من جامعي	٨٠	٣١,١	صغيرة ٣ أفراد	٧٤	٢٨,٨
جامعي	١٥٨	٦١,٥	جامعي	١٣٢	٥١,٤	متوسطة (٤-٦) أفراد	١٧٨	٦٩,٣
أعلى من جامعي	٢١	٨,٢	أعلى من جامعي	٤٥	١٧,٥	كبيرة (أكثر من ٦ أفراد)	٥	١,٩

يتضح من نتائج الجدول (٥) البيئة السكنية أن هناك ٥٠,٢% من ربات الأسر العاملات عينة البحث ينتمون إلى البيئة الحضرية مقابل ٤٩,٨% من سكان البيئة الريفية، المجموعة الوظيفية: كما يتبين من الجدول أن نسبة ٧٢,٤% من عينة البحث علي الدرجة التخصصية في حين أن نسبة ٢٧,٦% علي الدرجة الكتابية والفنية السن: كما يتبين من نتائج الجدول أن هناك ٤٥,١% من أفراد البحث من الفئة العمرية من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة في حين أن هناك (٢٨% ، ١٦,٣% ، ١٠,٥%) للفئة العمرية (من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة) ، (٥٠ سنة فأكثر) ،

(أقل من ٣٠ سنة) علي التوالي ، **الدخل**: ويتبين من الجدول أن ٦٥,٧% من عينة البحث يتراوح دخلهم ما بين ١٢٠٠: أقل من ٣٢٠٠ جنية ونسبة (١٩,٥%, ١٤,٨%) للدخل (من ٣٢٠٠ جنية فأكثر، أقل من ١٢٠٠ جنية) علي التوالي، **مدة الخدمة**: ويظهر من الجدول أن نسبة ٥١% من العينة مدة خدمتهم من (١٠: أقل من ٢٠ سنة) والباقي مدة خدمتهم تمثل (٢٤,٩%, ٢٤,١%) لمدد الخدمة من (٢٠ سنة فأكثر ، أقل من ١٠ سنوات) علي التوالي، **الدرجة الوظيفية**: يتبين من الجدول أن نسبة ٣٨,٩% من عينة البحث في الدرجة الوظيفية الثالثة في حين أن (٣٨,٥%) من العينة في الدرجة الثانية وتمثل الدرجة الأولى نسبة ٢٢,٦%، **المستوى التعليمي للزوج**: ويتبين من الجدول أن نسبة ٦١,٥% من أزواج عينة البحث مستوى تعليمهم جامعي والباقي بنسبة (٣٠,٤%, ٨,٢%) للمستوي التعليمي (أقل من جامعي، أعلى من جامعي) علي التوالي، **المستوى التعليمي للزوجة**: ويتبين من الجدول أن نسبة ٥١,٤% من عينة البحث مستوى تعليمهم جامعي والباقي بنسبة (٣١,١%, ١٧,٥%) للمستوي التعليمي (أقل من جامعي، أعلى من جامعي) علي التوالي، **حجم الأسرة**: كما يتبين من الجدول أن نسبة ٦٩,٣% من العينة حجم أسرته متوسط ونسبة ٢٨,٨% من العينة حجم أسرتهم صغير في حين أن نسبة ١,٩% من العينة حجم أسرتهم كبير .

مقترحات ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية عينة البحث لزيادة الرضا الوظيفي

جدول (٦) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقا لمقترحات زيادة الرضا الوظيفي

المقترح	تكرار	%
زيادة الأجر	٢٤٦	٩٥,٧%
زيادة الخدمات	٩٢	٣٥,٨%
تقليل عدد ساعات العمل	٦٣	٢٤,٥%
تغيير نمط القيادة	٨٦	٣٣,٥%
الحصول على دورات تدريبية	١٢١	٤٧,١%
تحسين بيئة العمل	١٢٩	٥٠,٢%
أخري تذكر	٣٩	١٥,٢%

ويتضح من الجدول (٦) أن التوزيع النسبي لعينة البحث وفقا لمقترحات زيادة الرضا الوظيفي كانت ٩٥,٧% لزيادة الأجر، ٥٠,٢% لتحسين بيئة العمل، ٤٧,١% للحصول علي دورات تدريبية ويتضح من هذه النسب ضعف الراتب والحاجة لتحسين بيئة العمل والحصول علي دورات تدريبية وذلك من أجل زيادة الرضا الوظيفي كما أظهرت النتائج وجود مقترحات أخرى من ربات الأسر عينة البحث لزيادة الرضا الوظيفي بنسبة ١٥,٢% وكان من أهم هذه المقترحات

الحاجة إلي العمل في نفس ذات التخصص وأن يتم إعطاء الحوافز والمكافآت حسب كميته وطبيعة العمل وزيادة عدد الموظفين ومراعاة احتياجات الموظفين وظروفهم وانصراف السيدات ساعة مبكرا لرعاية الأسرة.

ثانياً: توزيع مستويات عينة البحث علي استبيان الرضا الوظيفي بمحاورة

جدول (٧) التوزيع النسبي لمستويات عينة البحث وفقاً للرضا الوظيفي بمحاورة ن=٢٥٧

المرتفع		المتوسط		المنخفض		المستويات المحاور
%	ك	%	ك	%	ك	
٤١,٦	١٠٧	٤٤,٤	١١٤	١٤,٠	٣٦	الرضا عن نمط القيادة
٦٩,٦	١٧٩	٢٦,٥	٦٨	٣,٩	١٠	الرضا عن العلاقة بزلاء العمل
٣٣,٤	٨٦	٥٥,٣	١٤٢	١١,٣	٢٩	الرضا عن طبيعة وبيئة العمل
١٠,٥	٢٧	٥١,٠	١٣١	٣٨,٥	٩٩	الرضا عن المرتب والحوافز والخدمات
٥٢,٥	١٣٥	٤٠,١	١٠٣	٧,٤	١٩	الثقة بالنفس وتقدير الذات
٣١,٥	٨١	٦٠,٣	١٥٥	٨,٢	٢١	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي

يتضح من جدول (٧) أن مستويات عينة البحث علي استبيان الرضا الوظيفي كانت متوسطة لمحاور (الرضا عن نمط القيادة، الرضا عن طبيعة وبيئة العمل، الرضا عن المرتب والحوافز والخدمات، الدرجة الكلية للرضا الوظيفي) وقد يرجع ذلك إلي أن عينة البحث تعمل بمؤسسة حكومية تخضع لقوانين وضوابط للعمل مما يؤكد علي الحاجة لزيادة الرضا الوظيفي لريات الأسر العاملات بجامعة المنوفية، وكانت مرتفعة لمحاور (الرضا عن العلاقة بزلاء العمل، الثقة بالنفس وتقدير الذات) وهذا يدل علي ارتفاع سمات شخصية المبحوثات .

-توزيع مستويات عينة البحث علي استبيان جودة إدارة شئون الأسرة بمحاورة

جدول (٨) التوزيع النسبي لمستويات عينة البحث وفقاً لجودة إدارة شئون الأسرة بمحاورة

المرتفع		المتوسط		المنخفض		المستويات المحاور
%	ك	%	ك	%	ك	
١٣,٢	٣٤	٦٨,١	١٧٥	١٨,٧	٤٨	جودة إدارة الغذاء
٢٧,٦	٧١	٦٧,٧	١٧٤	٤,٧	١٢	جودة إدارة الملابس
٢٥,٧	٦٦	٥٨,٧	١٥١	١٥,٦	٤٠	جودة إدارة المسكن
٤٠,٨	١٠٥	٥١,٤	١٣٢	٧,٨	٢٠	جودة إدارة العلاقات الأسرية
٣٣,٥	٨٦	٥٩,٥	١٥٣	٧	١٨	الدرجة الكلية لجودة إدارة شئون الأسرة

يتضح من جدول (٨) أن مستويات عينة البحث علي استبيان جودة إدارة شئون الأسرة كانت متوسطة لجميع محاور جودة إدارة شئون الأسرة وقد يرجع ذلك إلي أن أفراد عينة البحث لريات أسر عاملات مما قد يجعل مهام العمل وتعدد مسئوليات ربة الأسرة تؤثر علي مستوي جودة إدارة شئون أسرتها وهذا مما يؤكد علي أهمية السعي للوصول إلي المستوي المرتفع وذلك لأن الأسرة هي أساس بناء المجتمع .

ثالثا: النتائج في ضوء فروض البحث

الفرض الأول ينص على أنه" توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي بمحاورة (نمط القيادة-العلاقة بزملاء العمل- طبيعة وبيئة العمل- -المرتب والحوافز والخدمات-الثقة بالنفس وتقدير الذات) وجوده إدارة شئون الأسرة بمحاورها (إدارة الغذاء-إدارة الملابس-إدارة المسكن- إدارة العلاقات الأسرية) لدى ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية عينة البحث .

ولتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لدلاله علي وجود علاقة ارتباطيه بين الرضا الوظيفي وجوده إدارة شئون الأسرة

جدول (٩)معامل ارتباط بيرسون بين الرضا الوظيفي وجوده إدارة شئون الأسرة لدى ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية

الدرجة الكلية لجودة إدارة شئون الأسرة	جودة إدارة العلاقات الأسرية	جودة إدارة المسكن	جودة إدارة الملابس	جودة إدارة الغذاء	جودة إدارة شئون الأسرة الرضا الوظيفي
٠,١٩٥	٠,٠٧٠	*٠,٢٠٦	*٠,١٤٤	**٠,١٨٨	الرضا عن نمط القيادة
***٠,٢٦٣	***٠,١٩٨	***٠,١٩٨	**٠,١٧٠	***٠,٢٣٧	الرضا عن العلاقة بزملاء العمل
***٠,٢٨١	**٠,١٨٨	***٠,٢٣٧	**٠,١٧٠	***٠,٢٦٦	الرضا عن طبيعة وبيئة العمل
٠,١٨٥	٠,٠٣٤	**٠,١٦٣	**٠,١٧٧	*٠,٢٢١	الرضا عن المرتب والحوافز والخدمات
***٠,٤١٤	***٠,٢٦٧	***٠,٣٦١	***٠,٢٩٠	***٠,٣٥٢	الثقة بالنفس وتقدير الذات
***٠,٣٨٠	***٠,٢١١	***٠,٣٣٤	***٠,٢٧١	***٠,٣٥٩	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي

* الارتباط دال عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ** الارتباط دال عند مستوى معنوية ٠,٠١ ***الارتباط دال عند مستوى معنوية ٠,٠٠١

يتضح من البيانات الواردة بالجدول (٩)انه توجد علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للرضا الوظيفي وجميع محاور جودة إدارة شئون الأسرة (جودة إدارة الغذاء - جودة إدارة الملابس - جودة إدارة المسكن - جودة إدارة العلاقات الأسرية - الدرجة الكلية لجودة إدارة شئون الأسرة) حيث كانت قيم معامل ارتباط بيرسون (٠,٣٨٠,٢١١,٠٠,٣٣٤,٠٠,٢٧١,٠٠,٣٥٩) علي التوالي وجميعها قيم دالة عند مستوى معنوية ٠,٠٠١ وقد يرجع ذلك إلي أن الرضا الوظيفي يجعل ربات الأسر أكثر ثقة في أنفسهن حيث أن نمط القيادة الديمقراطي والعلاقات الطيبة مع الزملاء وطبيعة وبيئة العمل والمرتب والحوافز والخدمات التي تقدم لها تجعلها تحسن التصرف في إدارة شئون أسرتها وتقوم بها بدرجة عالية من الجودة .

وهذا ما أكدته دراسة كلا من (C·Fuller N and· Edwards 1992) وعلي (٢٠٠٢) ، (N·Noor ، (٢٠٠١) et,al·Robinson ، (L(2000، Guzman) وجود ارتباط سلبي بين ضغوط العمل والاستقرار الأسري وأن التوتر والانفعالات السالبة التي تنتج عن ضغوط العمل قد تؤثر على العلاقات الأسرية والتماسك الأسري .
وبذلك يكون الفرض الأول قد تحقق كلياً .

الفرض الثاني: ينص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية عينة البحث في الرضا الوظيفي بمحاورة وجودة إدارة شئون الأسرة بمحاورها تبعا لمتغيرات البحث(البيئة السكنية – المجموعة الوظيفية) .
 وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) (Independent–T–Test) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسط درجات ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية عينة البحث في الرضا الوظيفي بمحاورة وجودة إدارة شئون الأسرة بمحاورها .
 ١/٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية عينة البحث في الرضا الوظيفي بمحاورة وجودة إدارة شئون الأسرة بمحاورها تبعا لمتغير البيئة السكنية .

جدول (١٠) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شؤون الأسرة في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعاً لمتغير البيئة السكنية

ن=٢٥٧

المتغيرات	المجموعات	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الفروق بين المتوسطات	قيمة ت	الدلالة
الرضا عن نمط القيادة	ريف	١٢٨	٢٠,٧٥	٤,٠١	٠,٣٣	٠,٧٠١	غير دالة
	حضر	١٢٩	٢٠,٤٢	٣,٥٥			
الرضا عن العلاقة بزملاء العمل	ريف	١٢٨	١٩,٦٦	٢,٧٠	٠,٥١	٠,٠٥٨-	غير دالة
	حضر	١٢٩	١٩,٦٨	٢,٢٨			
الرضا عن طبيعة وبيئة العمل	ريف	١٢٨	٢١,١٧	٣,٥٢	٠,٦	١,٣٤	غير دالة
	حضر	١٢٩	٢٠,٥٧	٣,٧٠			
الرضا عن المرتب والحوافز والخدمات	ريف	١٢٨	١٧,٤٤	٣,٣٧	٠,٩٧	٢,٢٢	دالة*
	حضر	١٢٩	١٦,٤٧	٣,٦٠			
الثقة بالنفس وتقدير الذات	ريف	١٢٨	١٨,٠١	٣,٤٩	٠,٠٣-	٠,٠٨٣-	غير دالة
	حضر	١٢٩	١٨,٠٤	٣,٩٩			
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	ريف	١٢٨	٩٧,٠٣	١١,٧٤	١,٨٤	١,٢٢	غير دالة
	حضر	١٢٩	٩٥,١٩	١٢,٥١			
جودة إدارة الغذاء	ريف	١٢٨	٢٩,٤٥	٣,٤٢	٠,٤٩-	١,١٠-	غير دالة
	حضر	١٢٩	٢٩,٩٤	٣,٦٤			
جودة إدارة الملابس	ريف	١٢٨	٣٣,٨٠	٣,٥٣	٠,٧٨-	١,٦٩-	غير دالة
	حضر	١٢٩	٣٤,٥٨	٣,٩٢			
جودة إدارة المسكن	ريف	١٢٨	٣٢,٧٠	٤,٣٨	٠,٦٤-	١,١٤-	غير دالة
	حضر	١٢٩	٣٣,٣٤	٤,٥٧			
جودة إدارة العلاقات الأسرية	ريف	١٢٨	٤٠,٥٩	٤,٤٦	٠,٣٦-	٠,٦١-	غير دالة
	حضر	١٢٩	٤٠,٩٥	٥,٢٣			
الدرجة الكلية لجودة إدارة شؤون الأسرة	ريف	١٢٨	١٣٦,٥٤	١١,٩٥	٢,٢٧-	١,٤٥-	غير دالة
	حضر	١٢٩	١٣٨,٨١	١٣,٢٣			

*دالة عند مستوي ٠,٠٥

-تبين نتائج جدول (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وفقاً للرضا الوظيفي في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعاً لمتغير البيئة

السكنية(ريف -حضر) لمحاور الرضا عن(نمط القيادة- العلاقة بزملاء العمل-طبيعة وبيئة العمل- الثقة بالنفس وتقدير الذات وكذلك الدرجة الكلية للرضا الوظيفي) حيث بلغت قيمة (ت) (٠,٧٠-٠,٣٤,١,٠٥٨,٠٠-٠,٢٢,١,٠٨٣,٠٠)علي التوالي وهي قيم غير دالة إحصائياً فيما عدا بعد الرضا عن المرتب والحوافز والخدمات فقد وجد أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية وفقاً للرضا عن المرتب والحوافز والخدمات حيث بلغت قيمة (ت)٢,٢٢ وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٥ لصالح الحضر، وتتفق هذه النتيجة مع بحث زينب يوسف، هيام سالم(٢٠١٤)الذي توصل إلى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري بكلية التربية النوعية تبعاً لمتغير البيئة السكنية .

-كما تبين من نتائج الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وفقاً لجودة إدارة شئون الأسرة في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية لجوده إدارة (الغذاء-الملبس-المسكن-العلاقات الأسرية وكذلك الدرجة الكلية لجودة إدارة شئون الأسرة) تبعاً لمتغير البيئة السكنية(ريف -حضر) حيث بلغت قيمة (ت) (٠,١٠-٠,٦٩,٠٠-١,١٤,٠٠,٤٥)علي التوالي وهي قيم غير دالة إحصائياً وقد يرجع السبب إلى أن عينة البحث سوء كانت من ريف أو حضر تكاد تكون متقاربة حيث أن العينة كلها من داخل محافظة المنوفية وتتردد المبحوثات علي المدن يومياً نظراً لظروف العمل وبالتالي إن كانت من الريف تستطيع الحصول علي مميزات المقيمين بالحضر واختلفت هذه النتيجة مع بحث: ألاء أبو ريه(٢٠٠٩)حيث كان من أهم نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الريفيات والحضريرات في المهارات الإدارية .

٢/٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية عينة البحث في الرضا الوظيفي بمحاورة وجودة إدارة شئون الأسرة بمحاورها تبعاً لمتغير المجموعة الوظيفية (تخصصية-كتابية وفنية) .

جدول (١١) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شؤون الأسرة في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعا لمتغير

ن=٢٥٧

المجموعة الوظيفية

المتغيرات	المجموعات	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الفروق بين المتوسطات	قيمة ت	الدلالة
الرضا عن نمط القيادة	تخصصية	١٨٦	٢٠,٤٢	٣,٧٨	٠,٥٩-	١,١٣-	غير دالة
	كتابية وفنية	٧١	٢١,٠١	٣,٧٨			
الرضا عن العلاقة بزملاء العمل	تخصصية	١٨٦	١٩,٤٢	٢,٤٦	٠,٩-	٢,٦٢-	دالة **
	كتابية وفنية	٧١	٢٠,٣٢	٢,٤٩			
الرضا عن طبيعة وبيئة العمل	تخصصية	١٨٦	٢٠,٢٧	٣,٤١	٢,١٥-	٤,٤١-	دالة ***
	كتابية وفنية	٧١	٢٢,٤٢	٣,٧٢			
الرضا عن المرتب والحوافز والخدمات	تخصصية	١٨٦	١٦,٤٩	٣,٥٠	١,٦٦-	٣,٤٦-	دالة ***
	كتابية وفنية	٧١	١٨,١٥	٣,٢٨			
الثقة بالنفس وتقدير الذات	تخصصية	١٨٦	١٧,٨٤	٣,٨١	٠,٦٧-	١,٢٧-	غير دالة
	كتابية وفنية	٧١	١٨,٥١	٣,٥٧			
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	تخصصية	١٨٦	٩٤,٤٦	١١,٦٥	٥,٩٦-	٣,٦٠-	دالة ***
	كتابية وفنية	٧١	١٠٠,٤٢	١٢,٤٣			
جودة إدارة الغذاء	تخصصية	١٨٦	٢٩,٨٤	٣,٥٢	٠,٥٣	١,٠٩	غير دالة
	كتابية وفنية	٧١	٢٩,٣١	٣,٥٤			
جودة إدارة الملابس	تخصصية	١٨٦	٣٤,٢٠	٣,٥٨	٠,٠٥	٠,٠٩	غير دالة
	كتابية وفنية	٧١	٣٤,١٥	٤,١٨			
جودة إدارة المسكن	تخصصية	١٨٦	٣٣,٠٤	٤,٣٤	٠,٠٥	٠,٠٨	غير دالة
	كتابية وفنية	٧١	٣٢,٩٩	٤,٨٤			
جودة إدارة العلاقات الأسرية	تخصصية	١٨٦	٤٠,٦٤	٤,٨٧	٠,٤٧-	٠,٧٠-	غير دالة
	كتابية وفنية	٧١	٤١,١١	٤,٨٥			
الدرجة الكلية لجودة إدارة شؤون الأسرة	تخصصية	١٨٦	١٣٧,٧٣	١٢,١١	٠,١٧	٠,٠٩	غير دالة
	كتابية وفنية	٧١	١٣٧,٥٦	١٤,٢			

دالة عند ٠,٠١،*دالة عند ٠,٠٠١

تبين نتائج جدول (١١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وفقاً للرضا الوظيفي تبعا لمتغير المجموعة الوظيفية (تخصصية - كتابية وفنية) في كل من الرضا عن (العلاقة بزملاء العمل - طبيعة وبيئة العمل - المرتب والحوافز والخدمات - الدرجة الكلية للرضا الوظيفي) حيث بلغت قيمة (ت) (-٢,٦٢، -٤,٤١)، (٣,٤٦، ٣,٦٠) علي الترتيب وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١، ٠,٠٠١)، (٠,٠٠١، ٠,٠٠١) علي التوالي لصالح المجموعة الوظيفية الكتابية والفنية، وقد يرجع ذلك للشعور بالتساوي مع المجموعة الأخرى فالجميع يعمل بوظيفة إدارية بالجامعة كما أن الخدمات واحدة بالنسبة للمجموعتين، واتفقت هذه النتائج مع دراسة محمد صوالحه (٢٠٠٦)

وكان من أهم نتائجه إن الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال يتأثر بالمؤهل العلمي الذي يميز بين الدرجة الوظيفية التخصصية والكتابية، واختلفت هذه النتائج مع دراسة مروان حويحي (٢٠٠٨) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغيرات شخصيه تمثلت في المؤهل العلمي الذي يعتبر هو مؤشر علي الدرجة الوظيفية.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وفقاً للرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المجموعة الوظيفية (تخصصية - كتابية وفنية) في الرضا عن نمط القيادة - الثقة بالنفس وتقدير الذات) حيث بلغت قيمة (ت) (-١,١٣، -١,٢٧) علي التوالي وهي قيم غير دالة إحصائياً وقد يرجع ذلك إلى إن سمات القائد واحده في التعامل مع جميع مرؤوسيه وأن الثقة بالنفس وتقدير الذات قد تكون متقاربة بينهم حيث أن الجميع يعمل بوظيفة إدارية بجامعة المنوفية.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وفقاً لجوده إدارة شؤون الأسرة في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعاً لمتغير المجموعة الوظيفية (تخصصية - كتابية وفنية) حيث بلغت قيمة (ت) لجوده إدارة (الغذاء - الملابس - المسكن - العلاقات الأسرية وكذلك الدرجة الكلية لجوده إدارة شؤون الأسرة) (٠,٧٠,٠٠,٠٩ - ٠,٠٩,٠٠,٠٩) علي التوالي وهي قيم غير دالة إحصائياً وقد يرجع ذلك إلى طبيعة العينة حيث يساعد التفاعل مابين الموظفين داخل نفس المكان على نقل المعلومات والتعرف علي الخبرات المختلفة واكتسابها بسهولة.

وبذلك يكون قد ثبت صحة الفرض الثاني جزئياً.

الفرض الثالث: ينص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية عينة البحث في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شؤون الأسرة بمحاورهما تبعاً لمتغيرات البحث (السن - دخل الأسرة - مدة الخدمة - الدرجة الوظيفية - المستوي التعليمي لرب وربه الأسرة - حجم الأسرة)،

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه F-Test

ولمعرفة مصدر ودلالة الفروق تم استخدام اختبار LSD كالتالي.

١/٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية عينة البحث في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شؤون الأسرة بمحاورهما تبعاً لمتغير السن

جدول (١٢) تحليل التباين أحادي الاتجاه بين ربات الأسر العاملات في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شؤون الأسرة في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعا للسن

المتغيرات	مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
الرضا عن نمط القيادة	بين المجموعات	٨٥,٣٤	٣	٢٨,٤٤٥	٢,٠١	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٥٨١,١٢	٢٥٣	١٤,١٦		
	المجموع	٣٦٦٦,٤٥	٢٥٦			
	بين المجموعات	٧٤,٨٦	٣	٢٤,٩٦	٤,١٧	دالة **
داخل المجموعات	١٥١٥,٦٨	٢٥٣	٥,٩٩			
المجموع	١٥٩٠,٥٥	٢٥٦				
الرضا عن طبيعة وبيئة العمل	بين المجموعات	٢٧٨,٠٩	٣	٩٢,٧٠	٧,٦٣	دالة ***
	داخل المجموعات	٣٠٧٥,٤٢	٢٥٣	١٢,١٦		
	المجموع	٣٣٥٣,٥٠	٢٥٦			
الرضا عن المرتب والحوافز والخدمات	بين المجموعات	٨٥,٨٩	٣	٢٨,٦٣	٢,٣٦	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٠٧٣,٥٥	٢٥٣	١٢,١٥		
	المجموع	٣١٥٩,٤٤	٢٥٦			
	بين المجموعات	٢٠٢,٤٥	٣	٦٧,٤٨	٥,٠٤	دالة **
	داخل المجموعات	٣٣٨٨,٣٦	٢٥٣	١٣,٣٩		
	المجموع	٣٥٩٠,٨١	٢٥٦			
بين المجموعات	٢٤٨٢,٧٦	٣	٨٢٧,٥٩	٥,٩٤	دالة ***	
داخل المجموعات	٣٥٢٧٥,٤١	٢٥٣	١٣٩,٤٣			
المجموع	٣٧٧٥٨,١٦	٢٥٦				
الثقة بالنفس وتقدير الذات	بين المجموعات	٢٦,٩٩	٣	٩,٠٠	٠,٧٢	غير دالة
	داخل المجموعات	٣١٦٣,٣٤	٢٥٣	١٢,٥٠		
	المجموع	٣١٩٠,٣٣	٢٥٦			
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	بين المجموعات	٧١,١٠	٣	٢٣,٧٠	١,٧٠	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٥١٨,٥٦	٢٥٣	١٣,٩١		
	المجموع	٣٥٨٩,٦٦	٢٥٦			
	بين المجموعات	١٢٤,٩٢	٣	٤١,٦٤	٢,١٠	غير دالة
داخل المجموعات	٥٠٠٨,٩٤	٢٥٣	١٩,٨٠			
المجموع	٥١٣٣,٨٦	٢٥٦				
جودة إدارة الغذاء	بين المجموعات	٢٦,٩٩	٣	٩,٠٠	٠,٧٢	غير دالة
	داخل المجموعات	٣١٦٣,٣٤	٢٥٣	١٢,٥٠		
	المجموع	٣١٩٠,٣٣	٢٥٦			
جودة إدارة الملابس	بين المجموعات	٧١,١٠	٣	٢٣,٧٠	١,٧٠	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٥١٨,٥٦	٢٥٣	١٣,٩١		
	المجموع	٣٥٨٩,٦٦	٢٥٦			
	بين المجموعات	١٢٤,٩٢	٣	٤١,٦٤	٢,١٠	غير دالة
داخل المجموعات	٥٠٠٨,٩٤	٢٥٣	١٩,٨٠			
المجموع	٥١٣٣,٨٦	٢٥٦				
جودة إدارة المسكن	بين المجموعات	٢٦,٩٩	٣	٩,٠٠	٠,٧٢	غير دالة
	داخل المجموعات	٣١٦٣,٣٤	٢٥٣	١٢,٥٠		
	المجموع	٣١٩٠,٣٣	٢٥٦			

المتغيرات	مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
جودة إدارة العلاقات الأسرية	بين المجموعات	٣٩٩,٢٥	٣	١٣٣,٠٨	٥,٩٧	دالة***
	داخل المجموعات	٥٦٣٨,٢١	٢٥٣	٢٢,٢٩		
الدرجة الكلية لجودة إدارة شؤون الأسرة	المجموع	٦٠٣٧,٤٦	٢٥٦	٥٩٨,١١	٣,٨٧	دالة**
	بين المجموعات	١٧٩٤,٣٤	٣	١٥٤,٥١		
	داخل المجموعات	٣٩٠٩١,٥٠	٢٥٣	١٥٤,٥١		
	المجموع	٤٠٨٨٥,٨٤	٢٥٦	١٥٤,٥١		

دالة عند مستوي ٠,٠١،*دالة عند مستوي ٠,٠٠١

تشير نتائج جدول (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وفقاً للرضا الوظيفي تبعاً للسن في (الرضا عن العلاقة بزلاء العمل - الرضا عن طبيعة وبيئة العمل - الثقة بالنفس وتقدير الذات والدرجة الكلية للرضا الوظيفي) حيث بلغت قيمة (ف) (٤,١٧ ، ٥,٠٤ ، ٧,٦٣ ، ٥,٩٤) علي التوالي وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستويات دلالة (٠,٠١ ، ٠,٠١ ، ٠,٠٠١ ، ٠,٠٠١) علي التوالي

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وفقاً للرضا الوظيفي تبعاً للسن في (الرضا عن نمط القيادة - الرضا عن المرتب والحوافز والخدمات) حيث بلغت قيمة (ف) (٢,٠١ ، ٢,٣٦) وهي قيم غير دالة إحصائياً وقد يرجع ذلك إلي أن سمات القائد في التعامل واحدة وعدم كفاية الدخل لمختلف فئات السن .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وفقاً لجودة إدارة شؤون الأسرة تبعاً للسن لمحاور (جودة العلاقات الأسرية - الدرجة الكلية لجودة إدارة شؤون الأسرة) حيث بلغت قيمة (ف) (٣,٨٧ - ٥,٩٧) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستويات دلالة (٠,٠٠١ ، ٠,٠٠١) علي الترتيب

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وفقاً لجودة إدارة شؤون الأسرة تبعاً للسن لمحاور جودة إدارة (الغذاء والملبس والمسكن) حيث بلغت قيمة (ف) (٠,٧٢ - ١,٧٠ - ٢,١٠) علي التوالي وهي قيم غير دالة إحصائياً .

ولمعرفة مصدر ودلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجموعات ربات الأسر العاملات في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شؤون الأسرة في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعاً للسن ، تم استخدام اختبار LSD والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (١٣) معامل LSD لأقل فرق معنوي بين المتوسطات الحسابية لمجموعات ربات الأسر العاملات في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شئون الأسرة في الدرجة الكلية والمحاو الفرعية تبعا للسن

المتغيرات	المجموعات	المتوسط الحسابي	أقل من ٣٠	من ٣٠: أقل من ٤٠	من ٤٠: أقل من ٥٠	من ٥٠: فأكثر
الرضا عن العلاقة بزملاء العمل	أقل من ٣٠	١٩,١٩	-	-	-	-
	من ٣٠: أقل من ٤٠	١٩,٢٧	٠,٠٨	-	-	-
	من ٤٠: أقل من ٥٠	١٩,٩٠	٠,٧٢	٠,٦٤	-	-
	من ٥٠: فأكثر	٢٠,٧١	*١,٥٣	*١,٤٥	٠,٨١	-
الرضا عن طبيعة وبيئة العمل	أقل من ٣٠	٢٠,٠٧	-	-	-	-
	من ٣٠: أقل من ٤٠	١٩,٩٩	٠,٠٨	-	-	-
	من ٤٠: أقل من ٥٠	٢١,٥٠	١,٤٣	*١,٥١	-	-
	من ٥٠: فأكثر	٢٢,٧١	*٢,٦٤	*٢,٧٢	١,٢١	-
الثقة بالنفس وتقدير الذات	أقل من ٣٠	١٦,٨٩	-	-	-	-
	من ٣٠: أقل من ٤٠	١٧,٤٠	٠,٥١	-	-	-
	من ٤٠: أقل من ٥٠	١٨,٥٧	*١,٦٨	*١,١٧	-	-
	من ٥٠: فأكثر	١٩,٥٧	*٢,٦٨	*٢,١٧	١,٠٠	-
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	أقل من ٣٠	٩٤,٨٩	-	-	-	-
	من ٣٠: أقل من ٤٠	٩٣,٤٧	١,٤١	-	-	-
	من ٤٠: أقل من ٥٠	٩٧,٢٦	٢,٣٨	*٣,٧٩	-	-
	من ٥٠: فأكثر	١٠٢,١٧	*٧,٢٨	*٨,٦٩	*٤,٩٠	-
جودة إدارة العلاقات الأسرية	أقل من ٣٠ سنة	٤٠,٣٧	-	-	-	-
	من ٣٠: أقل من ٤٠ سنة	٤٠,٤٦	٠,٠٩	-	-	-
	من ٤٠: أقل من ٥٠ سنة	٣٩,٨٢	٠,٥٥	٠,٦٤	-	-
	من ٥٠: سنة فأكثر	٤٣,٥٢	*٣,١٥	*٣,٠٧	*٣,٧٠	-
الدرجة الكلية لجودة إدارة شئون الأسرة	أقل من ٣٠ سنة	١٣٦,١٥	-	-	-	-
	من ٣٠: أقل من ٤٠ سنة	١٣٦,٣٢	٠,١٧	-	-	-
	من ٤٠: أقل من ٥٠ سنة	١٣٦,٩٩	٠,٨٤	٠,٦٧	-	-
	من ٥٠: سنة فأكثر	١٤٣,٦٢	*٧,٤٧	*٧,٣٠	*٦,٦٣	-

*دالة عند مستوي دلالة ٠,٠٥

تشير نتائج جدول (١٣) لنتائج الاختبارات البعدية بطريقه أقل فرق معنوي LSD أن الفروق في المتوسطات الحسابية لربات الأسر العاملات عينة البحث كانت لصالح الفئة (من ٥٠ سنة فأكثر) فقد حصلن علي متوسط حسابي أكبر بالمقارنة بالفئات الأخرى في محاور الرضا عن (العلاقة بزلاء العمل - طبيعة وبيئة العمل - الثقة بالنفس وتقدير الذات - الدرجة الكلية للرضا الوظيفي) وقد يرجع ذلك إلى انه كلما زاد السن زادت الخبرة وزادت الدرجة الوظيفية وزاد الدخل وبالتالي سوف يقل مجهود العمل عن طريق تولى القيادة والإشراف وسوف تزيد الثقة بالنفس وبالتالي سوف تزداد الدرجة الكلية للرضا الوظيفي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة لى وويلبر (١٩٨٥) التي توصلت لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمر والرضا الوظيفي وان الرضا يزداد بتقدم العمر، واختلفت مع بحث زينب يوسف وهيام سالم (٢٠١٤) التي أشارت لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للعاملين بالهيكل الإداري بكلية التربية النوعية تبعاً لمتغير السن، كما تشير نتائج الاختبارات البعدية بطريقه أقل فرق معنوي LSD أن ربات الأسر العاملات في فئة السن (من ٥٠ سنة فأكثر) قد حصلن علي متوسط حسابي أكبر بالمقارنة بالفئات الأخرى في محاور (جودة العلاقات الأسرية - الدرجة الكلية لجودة إدارة شئون الأسرة) وقد يرجع ذلك إلي انه كلما زاد السن كلما زادت الخبرة كلما زادت العلاقات مع الآخرين كلما زادت القدرة على إجادة العلاقات الأسرية والدرجة الكلية لجودة إدارة شئون الأسرة.

٢/٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية عينة البحث في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شئون الأسرة بمحاورهما تبعا لمتغير دخل الأسرة •

جدول (١٤) تحليل التباين أحادي الاتجاه بين ربات الأسر العاملات في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شئون الأسرة في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعا لدخل الأسرة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدالة	
الرضا عن نمط القيادة	بين المجموعات	١٣,٧٧	٢	٦,٨٩	٠,٤٨	غير دالة	
	داخل المجموعات	٣٦٥٢,٦٨	٢٥٤	١٤,٣٨			
	المجموع	٣٦٦٦,٤٥	٢٥٦				
الرضا عن العلاقة بزملاء العمل	بين المجموعات	١٣,٨٢	٢	٦,٩١	١,١١	غير دالة	
	داخل المجموعات	١٥٧٦,٧٢	٢٥٤	٦,٢٠			
	المجموع	١٥٩٠,٥٤	٢٥٦				
الرضا عن طبيعة وبيئة العمل	بين المجموعات	٦٨,٣٨	٢	٣٤,١٩	٢,٦٤	غير دالة	
	داخل المجموعات	٣٢٨٥,١٢	٢٥٤	١٢,٩٣			
	المجموع	٣٣٥٣,٥٠	٢٥٦				
الرضا عن المرتب والحوافز والخدمات	بين المجموعات	١٢١,٦٧	٢	٦٠,٨٣	٥,٠٩	دالة **	
	داخل المجموعات	٣٠٣٧,٧٧	٢٥٤	١١,٩٦			
	المجموع	٣١٥٩,٤٤	٢٥٦				
	الثقة بالنفس وتقدير الذات	بين المجموعات	٤٦,٣٤	٢	٢٣,١٧	١,٦٦	غير دالة
		داخل المجموعات	٣٥٤٤,٤٧	٢٥٤	١٣,٩٦		
		المجموع	٣٥٩٠,٨١	٢٥٦	-		
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	بين المجموعات	٩٢٩,٨٢	٢	٤٦٤,٩١	٣,٢١	دالة *	
	داخل المجموعات	٣٦٨٢٨,٣٤	٢٥٤	١٤٤,٩٩			
	المجموع	٣٧٧٥٨,١٦	٢٥٦	-			
جودة إدارة الغذاء	بين المجموعات	١٦,٢٥	٢	٨,١٢٤	٠,٥٦	غير دالة	
	داخل المجموعات	٣١٧٤,٠٨	٢٥٤	١٢,٥٠			
	المجموع	٣١٩٠,٣٣	٢٥٦	-			
جودة إدارة الملابس	بين المجموعات	٤,٥١	٢	٢,٢٥	٠,١٦	غير دالة	
	داخل المجموعات	٣٥٨٥,١٥	٢٥٤	١٤,١٢			
	المجموع	٣٥٨٩,٦٦	٢٥٦	-			
جودة إدارة المسكن	بين المجموعات	٥,٢٢	٢	٢,٦١	٠,١٢٩	غير دالة	
	داخل المجموعات	٥١٢٨,٦٤	٢٥٤	٢٠,١٩			
	المجموع	٥١٣٣,٨٦	٢٥٦				
جودة إدارة العلاقات الأسرية	بين المجموعات	٤,٦٨	٢	٢,٣٤	٠,٠٩	غير دالة	
	داخل المجموعات	٦٠٣٢,٧٨	٢٥٤	٢٣,٧٥			
	المجموع	٦٠٣٧,٤٦	٢٥٦	-			
الدرجة الكلية لجودة إدارة شئون الأسرة	بين المجموعات	٤٨,٠٩	٢	٢٤,٠٥	٠,١٥	غير دالة	
	داخل المجموعات	٤٠٨٣٧,٧٥	٢٥٤	١٦٠,٧٨			
	المجموع	٤٠٨٨٥,٨٤	٢٥٦	-			

*دالة عند مستوي ٠,٠٥ ، **دالة عند مستوي ٠,٠١

-تشير نتائج جدول (١٤) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وفقاً للرضا الوظيفي تبعاً لدخل الأسرة في الرضا عن (المرتب والحوافز والخدمات- الدرجة الكلية للرضا الوظيفي) حيث بلغت قيمة (ف) (٥,٠٩,٣,٢١) وهي قيم دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥, ٠,٠١) علي التوالي، كما تشير نتائج الجدول إلي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وفقاً للرضا الوظيفي تبعاً لدخل الأسرة لمحاو الرضا عن (نمط القيادة- العلاقة بزلاء العمل- طبيعة وبيئة العمل- الثقة بالنفس وتقدير الذات حيث بلغت قيمة (ف) (١,١١, ٢,٦٤, ١,٦٦) وهي قيم غير دالة إحصائية وقد يرجع السبب هنا إلي أن نمط القيادة وزلاء العمل ليس لهم علاقة بتحديد مرتب المبحوثة حيث أنه محكم بمجموعة من اللوائح والقوانين، وتشير نتائج الجدول إلي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وفقاً لجودة إدارة شؤون الأسرة تبعاً لدخل الأسرة حيث بلغت قيمة (ف) لكل من محاور جوده إدارة (الغذاء - الملابس - المسكن -العلاقات الأسرية وكذلك الدرجة الكلية لجودة إدارة شؤون الأسرة) (٠,٥٦, ٠,١٦, ٠,١٥, ٠,٠٩, ٠,١٣, ٠,٠٥) علي التوالي وهي قيم غير دالة إحصائية وقد يرجع ذلك إلي أن ٦٥,٨% من عينة البحث يتراوح دخلهم الكلي من ١٢٠٠ جنيهاً: أقل من ٣٢٠٠ جنيهاً واختلفت هذه النتيجة مع دراسة أمال سندي (٢٠١١) وكان من أهم نتائج البحث توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي ٠,٠٥ في مظاهر الاستهلاك الترفي الخاصة بالملابس وعمليات التجميل لدى عينة البحث تبعاً لمستوي الدخل الشخصي في اتجاه ذوات الدخل الأعلى.

ولمعرفة مصدر ودلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجموعات ربات الأسر العاملات في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شؤون الأسرة في الدرجة الكلية والمحاو الفرعية تبعاً لدخل الأسرة، تم استخدام اختبار LSD والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١٥) معاملات LSD لأقل فرق معنوي بين المتوسطات الحسابية لمجموعات ربات الأسر العاملات في

الرضا الوظيفي وجودة إدارة شؤون الأسرة في الدرجة الكلية والمحاو الفرعية تبعاً لدخل الأسرة

المحاو	المجموعات	المتوسط الحسابي	أقل من ١٢٠٠ جنيهاً	من ١٢٠٠ إلى أقل من ٣٢٠٠	من ٣٢٠٠ فما فوق
الرضا عن المرتب والحوافز والخدمات	أقل من ١٢٠٠ جنيهاً	١٦,٧١	-	-	-
	من ١٢٠٠ إلى : ٣٢٠٠	١٧,٤٠	٠,٦٩	-	-
	من ٣٢٠٠ فما فوق	١٥,٦٤	١,٠٧	١,٧٦*	-
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	أقل من ١٢٠٠ جنيهاً	٩٣,١٨	-	-	-
	من ١٢٠٠ إلى أقل من ٣٢٠٠ جنيهاً	٩٧,٤٧	*٤,٢٩	-	-
	من ٣٢٠٠ فما فوق	٩٣,٧٠	٠,٥٢	٣,٧٧	-

*دالة عند مستوي ٠,٠٥

-تشير نتائج جدول (١٥) لنتائج الاختبارات البعدية بطريقه اقل فرق معنوي LSD أن ربات الأسر العاملات أصحاب إجمالي دخل الأسرة في الفئة (من ١٢٠٠ إلى أقل من ٣٢٠٠ جنيهاً) قد حصلن علي متوسط حسابي أكبر بالمقارنة بالفئات الأخرى في محور الرضا عن (المرتب والحوافز والخدمات- الدرجة الكلية للرضا الوظيفي) لصالح الفئة (من ١٢٠٠ إلى أقل من ٣٢٠٠ جنيهاً) وهو فرق دال إحصائيا عند مستوي دلالة ٠,٠٥، وقد يرجع ذلك إلي طبيعة العينة حيث أن نسبة ٦٥,٨% من العينة يقع دخلهم الكلي في هذا المستوي، وتري الباحثة أن هذا شيء بديهي لان مرتب المبحوثة وحوافزها تضاف علي دخل الأسرة ككل كما أن الخدمات التي تقدم لها من رعاية صحية تقلل من مقدار الإنفاق لديها وبالتالي ينعكس ذلك علي دخل الأسرة ككل، وتتفق هذه النتيجة مع بحث محمد صوالحه (٢٠٠٦) التي أشارت إلي أن الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال يتأثر بمتغيرات الدخل الشهري واختلفت هذه النتيجة مع دراسة زينب يوسف وهيام سالم (٢٠١٤) حيث توصلت إلي عدم وجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للعاملين بالهيكل الإداري بكلية التربية النوعية تبعاً لمتغير مستوى الدخل) ٣/٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية عينة البحث في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شئون الأسرة بمحاورهما تبعاً لمتغير مدة الخدمة .

جدول (١٦) تحليل التباين أحادي الاتجاه بين ربات الأسر العاملات في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شئون الأسرة في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعاً لمدة الخدمة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
الرضا عن نمط القيادة	بين المجموعات	١٢٩,١٢	٢	٦٤,٥٦	٤,٦٤	دالة *
	داخل المجموعات	٣٥٣٧,٣٣	٢٥٤	١٣,٩٣		
	المجموع	٣٦٦٦,٤٥	٢٥٦			
الرضا عن العلاقة بزملاء العمل	بين المجموعات	٩٨,٠٤	٢	٤٩,٠٢	٨,٣٤	دالة ***
	داخل المجموعات	١٤٩٢,٥١	٢٥٤	٥,٨٨		
	المجموع	١٥٩٠,٥٥	٢٥٦			
الرضا عن طبيعة وبيئة العمل	بين المجموعات	١٥٥,٢١	٢	٧٧,٦٠	٦,١٦	دالة **
	داخل المجموعات	٣١٩٨,٣٠	٢٥٤	١٢,٥٩		
	المجموع	٣٣٥٣,٥٠	٢٥٦			

المتغيرات	مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
الرضا عن المرتب والحوافز والخدمات	بين المجموعات	٥٠,٠١	٢	٢٥,٠٠	٢,٠٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٣١٠٩,٤٤	٢٥٤	١٢,٢٤		
الثقة بالنفس وتقدير الذات	المجموع	٣١٥٩,٤٤	٢٥٦	٩٠,٦٠	٦,٧٥	دالة ***
	بين المجموعات	١٨١,١٩	٢	٩٠,٦٠		
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	داخل المجموعات	٣٤٠٩,٦٢	٢٥٤	١٣,٤٢	٩,٧٣	دالة ***
	المجموع	٣٥٩٠,٨١	٢٥٦	١٣,٤٢		
جودة إدارة الغذاء	بين المجموعات	٣٣,٧١	٢	١٦,٨٥	١,٣٦	غير دالة
	داخل المجموعات	٣١٥٦,٦٢	٢٥٤	١٢,٤٣		
جودة إدارة الملابس	المجموع	٣١٩٠,٣٣	٢٥٦	٢٦,٤٦	١,٩٠	غير دالة
	بين المجموعات	٥٢,٩١	٢	٢٦,٤٦		
جودة إدارة المسكن	داخل المجموعات	٣٥٣٦,٧٥	٢٥٤	١٣,٩٢	٢,٦٦	غير دالة
	المجموع	٣٥٨٩,٦٦	٢٥٦	١٣,٩٢		
جودة إدارة العلاقات الأسرية	بين المجموعات	١٠٥,٤٨	٢	٥٢,٧٤	٥,٦٦	دالة **
	داخل المجموعات	٥٠٢٨,٣٨	٢٥٤	١٩,٨٠		
الدرجة الكلية لجودة إدارة شؤون الأسرة	المجموع	٥١٣٣,٨٦	٢٥٦	١٢٨,٧١	٤,٩٧	دالة **
	بين المجموعات	٢٥٧,٤١	٢	١٢٨,٧١		
	داخل المجموعات	٥٧٨٠,٠٤	٢٥٤	٢٢,٧٦	٤,٩٧	دالة **
	المجموع	٦٠٣٧,٤٦	٢٥٦	٢٢,٧٦		
	بين المجموعات	١٥٣٩,٦١	٢	٧٦٩,٨٠	٤,٩٧	دالة **
	داخل المجموعات	٣٩٣٤٦,٢٣	٢٥٤	١٥٤,٩١		
	المجموع	٤٠٨٨٥,٨٤	٢٥٦	١٥٤,٩١	٤,٩٧	دالة **
	بين المجموعات	١٥٣٩,٦١	٢	٧٦٩,٨٠		

*دالة عند مستوى ٠,٠٥، **دالة عند مستوى ٠,٠١، ***دالة عند مستوى ٠,٠٠١.

- تشير نتائج جدول (١٦) إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وفقاً للرضا الوظيفي تبعاً لمدة الخدمة في الرضا عن (نمط القيادة - العلاقة

بزملاء العمل - طبيعة وبيئة العمل - الثقة بالنفس وتقدير الذات - الدرجة الكلية للرضا الوظيفي (حيث بلغت قيمة (ف) (٤,٦٤، ٨,٣٤، ٩,٧٣، ٦,١٦، ٦,٧٥، ٩,٧٣) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠,٠٥، ٠,٠٠١، ٠,٠١، ٠,٠٠١، ٠,٠٠١، ٠,٠٠١) علي التوالي .

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات تبعاً لمدة الخدمة في الرضا عن المرتب والحوافز والخدمات حيث بلغت قيمة (ف) ٢,٠٤ وهي قيمة غير دالة إحصائياً وقد يرجع السبب هنا إلي أن المرتب والخدمات المقدمة لجميع مد الخدمة غير مناسبة وهذا ما يتسق مع النتائج الوصفية لمقترحات عينة البحث لزيادة الرضا الوظيفي .

وتشير نتائج الجدول إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وفقاً لجودة إدارة شئون الأسرة تبعاً لمدة الخدمة في كل من جودة إدارة (العلاقات الأسرية - والدرجة الكلية لجودة إدارة شئون الأسرة) حيث بلغت قيمة (ف) (٤,٩٧، ٥,٦٦) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠١ ،

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وفقاً لجودة إدارة شئون الأسرة تبعاً لمدة الخدمة في جوده إدارة (الغذاء -الملبس - المسكن) حيث بلغت قيمة (ف) (١,٩٠، ١,٣٦، ٢,٦٦) علي التوالي وهي قيم غير دالة إحصائياً عند وقد يرجع ذلك إلى تناقل الخبرات فيما بين أفراد العينة .

ولمعرفة مصدر ودلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجموعات ربات الأسر العاملات في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شئون الأسرة في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعاً لمدة الخدمة، تم استخدام اختبار LSD والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (١٧) معامل LSD لأقل فرق معنوي بين المتوسطات الحسابية لمجموعات ربات الأسر العاملات في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شؤون الأسرة في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعا لمدة الخدمة

المتغيرات	المجموعات	المتوسط الحسابي	أقل من ١٠	من ١٠ من أقل من ٢٠	من ٢٠ فأكثر
الرضا عن نمط القيادة	أقل من ١٠	٢٠,٢٥	-	-	-
	من ١٠: أقل من ٢٠	٢٠,١٥	٠,١٠	-	-
	من ٢٠ فأكثر	٢١,٨٤	*١,٥٩	*١,٦٩	-
الرضا عن العلاقة بزملاء العمل	أقل من ١٠	١٩,٠٢	-	-	-
	من ١٠: أقل من ٢٠	١٩,٥٠	٠,٤٩	-	-
	من ٢٠ فأكثر	٢٠,٧١	*١,٦٩	*١,٢١	-
الرضا عن طبيعة وبيئة العمل	أقل من ١٠	٢٠,٢٢	-	-	-
	من ١٠: أقل من ٢٠	٢٠,٥٤	٠,٣٢	-	-
	من ٢٠ فأكثر	٢٢,٢٣	*٢,٠١	*١,٦٨	-
الثقة بالنفس وتقدير الذات	أقل من ١٠	١٧,٥٣	-	-	-
	من ١٠: أقل من ٢٠	١٧,٥٦	٠,٠٣	-	-
	من ٢٠ فأكثر	١٩,٥٢	*١,٩٨	*١,٩٥	-
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	أقل من ١٠	٩٤,٢٥	-	-	-
	من ١٠: أقل من ٢٠	٩٤,٣٠	٠,٠٥	-	-
	من ٢٠ فأكثر	١٠١,٨٤	*٧,٥٩	*٧,٥٤	-
جودة إدارة العلاقات الأسرية	أقل من ١٠	٣٩,٨٠	-	-	-
	من ١٠: أقل من ٢٠	٤٠,٤٤	٠,٦٤	-	-
	من ٢٠ فأكثر	٤٢,٤٨	*٢,٦٩	*٢,٠٥	-
الدرجة الكلية لجودة شؤون الأسرة	أقل من ١٠	١٣٥,٥٣	-	-	-
	من ١٠: أقل من ٢٠	١٣٦,٧٢	١,١٩	-	-
	من ٢٠ فأكثر	١٤١,٩٤	*٦,٤٠	*٥,٢٢	-

*دالة عند مستوي ٠,٠٥

-تشير نتائج جدول(١٧) لنتائج الاختبارات البعدية بطريقه اقل فرق معنوي LSD أن ربات الأسر العاملات في الفئة(من ٢٠سنة فأكثر)قد حصلن علي متوسط حسابي أكبر بالمقارنة بالفئات الأخرى في محاور الرضا عن (نمط القيادة- العلاقة بزملاء العمل- طبيعة وبيئة العمل - الثقة بالنفس وتقدير الذات- الدرجة الكلية للرضا الوظيفي) عند مستوي دلالة ٠٥، وتري الباحثة أن السبب وراء ذلك أن طول مده الخدمة يزيد من الخبرة ويجعل المبحوثة في أماكن قيادية مما يزيد من الرضا الوظيفي، وتتفق هذه النتيجة مع بحث محمد صوالحه(٢٠٠٦) التي أشارت إلي أن مستوى الرضا الوظيفي هو الأعلى للمعلمات ذوات الخبرة التدريسية الأكبر واختلفت هذه النتيجة مع بحث زينب يوسف وهيام سالم(٢٠١٤) التي كان من أهم نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للعاملين بالهيكل الإداري بكلية التربية النوعية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة .

-وتشير نتائج الجدول لنتائج الاختبارات البعدية بطريقه اقل فرق معنوي LSD أن ربات الأسر العاملات في فئة مدة الخدمة(من ٢٠سنة فأكثر) قد حصلن علي متوسط حسابي أكبر بالمقارنة بالفئات الأخرى في محور جودة إدارة (العلاقات الأسرية - الدرجة الكلية لجودة إدارة شئون الأسرة) وقد يرجع ذلك إلي أن مده الخدمة الأعلى تعنى التوسع في العلاقات مع الزملاء وتعني زيادة السن وبالتالي زيادة الخبرة في إدارة شئون الأسرة وزيادة مستوي الجودة على جودة إدارة العلاقات الأسرية والدرجة الكلية لجودة إدارة شئون الأسرة .

٤/٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية عينة البحث في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شئون الأسرة بمحاورهما تبعا لمتغير الدرجة الوظيفية .

جدول (١٨) تحليل التباين أحادي الاتجاه بين ربات الأسر العاملات في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شئون الأسرة في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعا للدرجة الوظيفية

المتغيرات	مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدالة
الرضا عن نمط القيادة	بين المجموعات	٤٤,٠٨	٢	٢٢,٠٤	١,٥٥	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٦٢٢,٣٧	٢٥٤	١٤,٢٦		
	المجموع	٣٦٦٦,٤٥	٢٥٦			
الرضا عن العلاقة بزملاء العمل	بين المجموعات	٧٠,٨٠	٢	٣٥,٤٠	٥,٩٢	دالة**
	داخل المجموعات	١٥١٩,٧٥	٢٥٤	٥,٩٨		
	المجموع	١٥٩٠,٥٥	٢٥٦			
الرضا عن طبيعة وبيئة العمل	بين المجموعات	٥٣,٢٢	٢	٢٦,٦١	٢,٠٥	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٣٠٠,٢٨	٢٥٤	١٢,٩٩		
	المجموع	٣٣٥٣,٥٠	٢٥٦			
الرضا عن المرتب والحوافز والخدمات	بين المجموعات	١,٩٤	٢	٠,٩٧	٠,٠٨	غير دالة
	داخل المجموعات	٣١٥٧,٥٠	٢٥٤	١٢,٤٣		
	المجموع	٣١٥٩,٤٤	٢٥٦			
الثقة بالنفس وتقدير الذات	بين المجموعات	١١٠,٦٩	٢	٥٥,٣٥	٤,٠٤	دالة*
	داخل المجموعات	٣٤٨٠,١٢	٢٥٤	١٣,٧٠		
	المجموع	٣٥٩٠,٨١	٢٥٦			
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	بين المجموعات	٩٩٩,٧٩	٢	٤٩٩,٩٠	٣,٤٦	دالة*
	داخل المجموعات	٣٦٧٥٨,٣٧	٢٥٤	١٤٤,٧٢		
	المجموع	٣٧٧٥٨,١٦	٢٥٦			
جودة إدارة الغذاء	بين المجموعات	٥٥,٠٩	٢	٢٧,٥٥	٢,٢٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٣١٣٥,٢٤	٢٥٤	١٢,٣٤		
	المجموع	٣١٩٠,٣٣	٢٥٦			
جودة إدارة الملابس	بين المجموعات	٩٤,٤٠	٢	٤٧,٢٠	٣,٤٣	دالة*
	داخل المجموعات	٣٤٩٥,٢٦	٢٥٤	١٣,٧٦		
	المجموع	٣٥٨٩,٦٦	٢٥٦			
جودة إدارة المسكن	بين المجموعات	١٦٣,٧٥	٢	٨١,٨٨	٤,١٨	دالة*
	داخل المجموعات	٤٩٧٠,١١	٢٥٤	١٩,٥٧		
	المجموع	٥١٣٣,٨٦	٢٥٦			
جودة إدارة العلاقات الأسرية	بين المجموعات	١١٣,٥٠	٢	٥٦,٧٥	٢,٤٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٥٩٢٣,٩٦	٢٥٤	٢٣,٣٢		
	المجموع	٦٠٣٧,٤٦	٢٥٦			
الدرجة الكلية لجودة إدارة شئون الأسرة	بين المجموعات	١٥٧٣,٠٣	٢	٧٨٦,٥١	٥,٠٨	دالة**
	داخل المجموعات	٣٩٣١٢,٨١	٢٥٤	١٥٤,٧٨		
	المجموع	٤٠٨٨٥,٨٤	٢٥٦			

*دالة عند مستوي ٠,٠٥، **دالة عند مستوي ٠,٠١

- تشير نتائج جدول (١٨) إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وفقاً للرضا الوظيفي تبعاً للدرجة الوظيفية في الرضا عن (العلاقة بزملاء العمل - الثقة بالنفس وتقدير الذات - للدرجة الكلية للرضا الوظيفي) حيث بلغت قيمة (ف) (٣,٤٦, ٥,٩٢, ٤,٠٤) وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥, ٠,٠١) (٠,٠٥, ٠,٠٥) علي التوالي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وفقاً للرضا الوظيفي تبعاً للدرجة الوظيفية لمحور الرضا عن (نمط القيادة - طبيعة بيئة العمل - المرتب والحوافز والخدمات) حيث بلغت قيمة (ف) (١,٥٥, ٢,٠٥, ٠,٠٨) وهي قيم غير دالة إحصائية ، وتري الباحثة أن السبب وراء ذلك هو أن العمل هنا في منظمه حكومية والكل يخضع لنفس القوانين .

- وتشير نتائج الجدول إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وفقاً لجودة إدارة شؤون الأسرة تبعاً للدرجة الوظيفية مع محور جودة إدارة (الملبس - المسكن - الدرجة الكلية لجودة إدارة شؤون الأسرة) حيث بلغت قيمة (ف) (٣,٤٣) (٤,١٨, ٥,٠٨) وهي قيمه دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥, ٠,٠٥, ٠,٠١) علي التوالي .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وفقاً لجودة إدارة شؤون الأسرة تبعاً للدرجة الوظيفية لمحاور جوده إدارة (الغذاء - العلاقات الأسرية) حيث بلغت قيمة (ف) (٢,٤٣, ٢,٢٣) علي التوالي وهي قيم غير دالة إحصائية . ولمعرفة مصدر ودلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجموعات ربات الأسر العاملات في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شؤون الأسرة في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعاً للدرجة الوظيفية، تم استخدام اختبار LSD والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (١٩) معامل LSD لأقل فرق معنوي بين المتوسطات الحسابية لمجموعات ربات الأسر العاملات في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شؤون الأسرة في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعاً

للدرجة الوظيفية

المتغيرات	المجموعات	المتوسط الحسابي	الثالثة	الثانية	الأولى فأكثر
الرضا عن العلاقة بزملاء العمل	الثالثة	١٩,١٢	-	-	-
	الثانية	١٩,٧٥	٠,٦٣	-	-
	الأولى فأكثر	٢٠,٥٠	*١,٣٨	٠,٧٥	-
الثقة بالنفس وتقدير الذات	الثالثة	١٧,٢٩	-	-	-
	الثانية	١٨,٢١	٠,٩٢	-	-
	الأولى فأكثر	١٨,٩٨	*١,٦٩	٠,٧٧	-
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	الثالثة	٩٤,١٣	-	-	-
	الثانية	٩٦,٢٠	٢,٠٧	-	-
	الأولى فأكثر	٩٩,٣٤	*٥,٢١	٣,١٤	-
	الثالثة	٣٣,٥٠	-	-	-
جودة إدارة الملابس	الثانية	٣٤,٣٨	٠,٨٨	-	-
	الأولى فأكثر	٣٥,٠٥	*١,٥٥	٠,٦٧	-
	الثالثة	٣٢,٢٥	-	-	-
	الثانية	٣٣,٠٢	٠,٧٧	-	-
جودة إدارة المسكن	الأولى فأكثر	٣٤,٣٦	*٢,١١	١,٣٤	-
	الثالثة	١٣٤,٨٣	-	-	-
الدرجة الكلية لجودة إدارة شؤون الأسرة	الثانية	١٣٨,٥٥	*٣,٧٢	-	-
	الأولى فأكثر	١٤١,١٢	*٦,٢٩	٢,٥٨	-
	الثالثة	١٣٤,٨٣	-	-	-

*دالة عند مستوي ٠,٠٥

-تشير نتائج جدول(١٩) لنتائج الاختبارات البعدية بطريقه اقل فرق معنوي LSD وجد أن ربات الأسر العاملات في الفئة(من الدرجة الأولى فأكثر) قد حصلن علي متوسط حسابي أكبر بالمقارنة بالفئات الأخرى في محاور الرضا عن (العلاقة بزملاء العمل - الثقة بالنفس وتقدير الذات - الدرجة الكلية للرضا الوظيفي) فمع ارتفاع الدرجة الوظيفية تزداد العلاقة بين الزملاء وتزداد القدرة علي حسن التصرف،وتزداد الثقة بالنفس وتقدير الذات وتولى المناصب القيادية،اتفقت هذه النتيجة مع دراسة مبارك العازمي(٢٠١٠) من أهم نتائجها وجود فروق داله إحصائيا في مستوى الرضا الوظيفي عن العائد المادي وفرص الترقية والعلاقة مع الزملاء والإدارة والإشراف والدرجة الكلية لمعلمي المدارس الثانوية بدوله الكويت تبعا للدرجة الوظيفية واختلفت هذه النتيجة مع دراسة فؤاد العمري(٢٠٠٢) وكان من أهم نتائجها أن العوامل الوظيفية(عدد سنوات الخبرة والمستوى الوظيفي)ليس لها تأثير واضح أو تأثير طفيف على استجابات الرضا بين أفراد العينة،و دراسة مروان حويحي (٢٠٠٨) من أهم نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغيرات شخصيه في الدرجة الوظيفية وغيرها، دراسة زينب يوسف و هيام سالم(٢٠١٤) من أهم نتائجها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للعاملين بالهيكل الإداري بكلية التربية النوعية تبعا لمتغير البحث الدرجة الوظيفية .

-كما تشير نتائج الاختبارات البعدية بطريقه اقل فرق معنوي LSD أن ربات الأسر العاملات في فئة الدرجة (الأولى فأكثر) قد حصلن علي متوسط حسابي أكبر بالمقارنة بالفئات الأخرى في محور جودة إدارة (الملبس - المسكن - الدرجة الكلية لجودة إدارة شؤون الأسرة) وقد يرجع ذلك إلي انه مع زيادة الدرجة الوظيفية تزداد المكانة الاجتماعية وبالتالي زيادة الاهتمام بالملبس والمسكن .

٥/٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية عينة البحث في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شؤون الأسرة بمحاورهما تبعا لمتغير المستوى التعليمي لرب الأسرة .

جدول (٢٠) تحليل التباين أحادي الاتجاه بين ربات الأسر العاملات في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شؤون الأسرة في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعا للمستوى التعليمي لرب الأسرة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
الرضا عن نمط القيادة	بين المجموعات	١٤,٩٤	٢	٧,٤٧	٠,٥٢	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٦٥١,٥١	٢٥٤	١٤,٣٨		
	المجموع	٣٦٦٦,٤٥	٢٥٦			
الرضا عن العلاقة بزملاء العمل	بين المجموعات	٣٠,٩٢	٢	١٥,٤٦	٢,٥٢	غير دالة
	داخل المجموعات	١٥٥٩,٦٢	٢٥٤	٦,١٤		
	المجموع	١٥٩٠,٥٤	٢٥٦		٥,٣٨	دالة **
	بين المجموعات	١٣٦,٣٥	٢	٦٨,١٨		
	داخل المجموعات	٣٢١٧,١٥	٢٥٤	١٢,٦٧		
	المجموع	٣٣٥٣,٥٠	٢٥٦			
الرضا عن المرتب والحوافز والخدمات	بين المجموعات	١٨١,٥٤	٢	٩٠,٧٧	٧,٧٤	دالة ***
	داخل المجموعات	٢٩٧٧,٩٠	٢٥٤	١١,٧٢		
	المجموع	٣١٥٩,٤٤	٢٥٦			
الثقة بالنفس وتقدير الذات	بين المجموعات	٨٢,٠٩	٢	٤١,٠٥	٢,٩٧	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٥٠٨,٧٢	٢٥٤	١٣,٨١		
	المجموع	٣٥٩٠,٨١	٢٥٦			
	بين المجموعات	١٨٥١,٠٢	٢	٩٢٥,٥١	٦,٥٥	دالة **
	داخل المجموعات	٣٥٩٠,٧١٤	٢٥٤	١٤١,٣٧		
	المجموع	٣٧٧٥٨,١٦	٢٥٦			
جودة إدارة الغذاء	بين المجموعات	٢٦,٧٨	٢	١٣,٣٩	١,٠٨	غير دالة
	داخل المجموعات	٣١٦٣,٥٥	٢٥٤	١٢,٤٦		
	المجموع	٣١٩٠,٣٣	٢٥٦			
جودة إدارة الملابس	بين المجموعات	١٤,٢٧	٢	٧,١٣	٠,٥١	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٥٧٥,٣٩	٢٥٤	١٤,٠٨		
	المجموع	٣٥٨٩,٦٦	٢٥٦			
	بين المجموعات	٢٧,٥٣	٢	١٣,٧٧	٠,٦٩	غير دالة
	داخل المجموعات	٥١٠٦,٣٣	٢٥٤	٢٠,١٠		
	المجموع	٥١٣٣,٨٦	٢٥٦			

المتغيرات	مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
جودة إدارة العلاقات الأسرية	بين المجموعات	٥٦,١٣	٢	٢٨,٠٧	١,١٩	غير دالة
	داخل المجموعات	٥٩٨١,٣٣	٢٥٤	٢٣,٥٥		
الدرجة الكلية لجودة إدارة شؤون الأسرة	المجموع	٦٠٣٧,٤٦	٢٥٦	٢٠٩,٢٩	١,٣١	غير دالة
	بين المجموعات	٤١٨,٥٨	٢	١٥٩,٣٢		
	داخل المجموعات	٤٠٤٦٧,٢٥	٢٥٤			
	المجموع	٤٠٨٨٥,٨٣	٢٥٦			

دالة عند مستوى ٠,٠١،*دالة عند مستوى ٠,٠٠١

تشير نتائج جدول (٢٠) إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وفقاً للرضا الوظيفي تبعاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة في الرضا عن (طبيعة وبيئة العمل - المرتب والحوافز والخدمات - للدرجة الكلية للرضا الوظيفي) حيث بلغت قيمة (ف) (٥,٣٨، ٧,٧٤، ٦,٥٥) وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١، ٠,٠٠١، ٠,٠١، علي التوالي).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وفقاً للرضا الوظيفي تبعاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة لمحاور الرضا عن (نمط القيادة - العلاقة بزملاء العمل - الثقة بالنفس وتقدير الذات) حيث بلغت قيمة (ف) (٢,٩٧، ٢,٥٢، ٢,٥٢، ٠,٥٢) وهي قيم غير دالة إحصائية.

- كما تشير نتائج الجدول إلي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وفقاً لجودة إدارة شؤون الأسرة تبعاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة لمحاور جوده إدارة (الغذاء - الملابس - المسكن - العلاقات الأسرية وكذلك الدرجة الكلية لجودة إدارة شؤون الأسرة) حيث بلغت قيمة (ف) (١,٠٨، ٠,٥١، ٠,٦٩، ١,٣١، ١,١٩) علي التوالي وهي قيم غير دالة إحصائية، وقد يرجع ذلك إلى أن العبء الأكبر في جودة إدارة شؤون الأسرة يلقي على عاتق المرأة.

ولمعرفة مصدر ودلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجموعات ربات الأسر العاملات في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شؤون الأسرة في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة، تم استخدام اختبار LSD والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢١) معامل LSD لأقل فرق معنوي بين المتوسطات الحسابية لمجموعات ربات الأسر العاملات في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شؤون الأسرة في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة

المتغيرات	المجموعات	المتوسط الحسابي	أقل من الجامعي	جامعي	أعلى من الجامعي
الرضا عن طبيعة وبيئة العمل	أقل من الجامعي	٢١,٧٣	-	-	-
	جامعي	٢٠,٦٩	*١,٠٤	-	-
	أعلى من الجامعي	١٩,٠٠	*٢,٧٣	*١,٦٩	-
الرضا عن المرتب والحوافز والخدمات	أقل من الجامعي	١٧,٩١	-	-	-
	جامعي	١٦,٧٨	*١,١٣	-	-
	أعلى من الجامعي	١٤,٧١	*٣,٢٠	*٢,٠٦	-
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	أقل من الجامعي	٩٩,٢١	-	-	-
	جامعي	٩٥,٥١	*٣,٦٩	-	-
	أعلى من الجامعي	٨٩,٠٥	*١٠,١٦	*٦,٤٧	-

*دالة عند مستوي ٠,٠٥

تشير نتائج جدول (٢١) لنتائج الاختبارات البعدية بطريقه اقل فرق معنوي LSD أن ربات الأسر العاملات زوي رب الأسرة في فئة التعليم (أقل من الجامعي) قد حصلن علي متوسط حسابي أكبر بالمقارنة بالفئات الأخرى في محور الرضا عن (طبيعة وبيئة العمل - المرتب والحوافز والخدمات - الدرجة الكلية للرضا الوظيفي)

وقد يرجع ذلك لطبيعة العينة لأنه كلما قل المستوى التعليمي لرب الأسرة كلما قل دخلة كلما زاد رضاه عن دخل زوجته ومكان عملها المميز بالجامعة وينعكس ذلك بالطبع على مدي رضا المبحوثة والدرجة الكلية للرضا الوظيفي، اختلفت هذه النتيجة مع دراسة زينب يوسف و هيام سالم (٢٠١٤) من أهم نتائجها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للعاملين بالهيكل الإداري بكلية التربية النوعية تبعاً لمتغيرات البحث المستوى التعليمي وغيرها و دراسة ياسمين عيسي (٢٠١٤) من أهم نتائجها عدم وجود تباين دال إحصائياً بين الموظفين عينه البحث

في كل من الرضا عن طبيعة العمل وظروفه ،الرضا عن العلاقات داخل العمل،الرضا عن العائد المادي والمعنوي وفقا لمستوى التعليم .

٦/٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ريات الأسر العاملات بجامعة المنوفية عينة البحث في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شئون الأسرة بمحاورهما تبعا لمتغير المستوى التعليمي لرية الأسرة .

جدول (٢٢)تحليل التباين أحادي الاتجاه بين ريات الأسر العاملات في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شئون الأسرة في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعا للمستوى التعليمي لرية الأسرة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
الرضا عن نمط القيادة	بين المجموعات	٣٣,٣٣	٢	١٦,٦٧	١,١٧	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٦٣٣,١٢	٢٥٤	١٤,٣٠		
	المجموع	٣٦٦٦,٤٥	٢٥٦			
الرضا عن العلاقة بزملاء العمل	بين المجموعات	١٩,٠١	٢	٩,٥١	١,٥٤	غير دالة
	داخل المجموعات	١٥٧١,٥٤	٢٥٤	٦,١٩		
	المجموع	١٥٩٠,٥٥	٢٥٦			
الرضا عن طبيعة وبيئة العمل	بين المجموعات	٣٠٥,٨٥	٢	١٥٢,٩٣	١٢,٧٥	دالة ***
	داخل المجموعات	٣٠٤٧,٦٥	٢٥٤	١٢,٠٠		
	المجموع	٣٣٥٣,٥٠	٢٥٦			
الرضا عن المرتب والحوافز والخدمات	بين المجموعات	٣٣٠,٠٨	٢	١٦٥,٠٤	١٤,٨٢	دالة ***
	داخل المجموعات	٢٨٢٩,٣٦	٢٥٤	١١,١٤		
	المجموع	٣١٥٩,٤٤	٢٥٦			
الثقة بالنفس وتقدير الذات	بين المجموعات	٦٦,٨٠	٢	٣٣,٤٠	٢,٤١	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٥٢٤,٠١	٢٥٤	١٣,٨٧		
	المجموع	٣٥٩٠,٨١	٢٥٦			
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	بين المجموعات	٢٤٧٠,٢١	٢	١٢٣٥,١١	٨,٨٩	دالة ***
	داخل المجموعات	٣٥٢٨٧,٩٥	٢٥٤	١٣٨,٩٣		
	المجموع	٣٧٧٥٨,١٦	٢٥٦			
جودة إدارة الغذاء	بين المجموعات	٤١,٥١	٢	٢٠,٧٦	١,٦٧	غير دالة
	داخل المجموعات	٣١٤٨,٨١	٢٥٤	١٢,٤٠		
	المجموع	٣١٩٠,٣٢	٢٥٦			

المتغيرات	مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدالة
جودة إدارة الملابس	بين المجموعات	٤٨,٨٤	٢	٢٤,٤٢	١,٧٥	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٥٤٠,٨٢	٢٥٤	١٣,٩٤		
	المجموع	٣٥٨٩,٦٦	٢٥٦			
جودة إدارة المسكن	بين المجموعات	٢٢,٧٩	٢	١١,٣٩	٠,٥٧	غير دالة
	داخل المجموعات	٥١١١,٠٧	٢٥٤	٢٠,١٢		
	المجموع	٥١٣٣,٨٦	٢٥٦			
جودة إدارة العلاقات الأسرية	بين المجموعات	٢٤,٩٥	٢	١٢,٤٧	٠,٥٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٦٠١٢,٥١	٢٥٤	٢٣,٦٧		
	المجموع	٦٠٣٧,٤٦	٢٥٦			
الدرجة الكلية لجودة إدارة شؤون الأسرة	بين المجموعات	١٧٩,٦٣	٢	٨٩,٨٢	٠,٥٦	غير دالة
	داخل المجموعات	٤٠٧٠٦,٢١	٢٥٤	١٦٠,٢٦		
	بين المجموعات	٤١,٥١	٢	٢٠,٧٦		

***دالة عند مستوي ٠,٠٠١

تشير نتائج جدول (٢٢) إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر العاملات وفقاً للرضا الوظيفي تبعاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة في الرضا عن (طبيعة وبيئة العمل - المرتب والحوافز والخدمات- للدرجة الكلية للرضا الوظيفي) حيث بلغت قيمة (ف) (٨,٨٩,٨٢,١٤,٧٥,١٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٠١

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر العاملات وفقاً للرضا الوظيفي تبعاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة لمحور الرضا عن (نمط القيادة - العلاقة بزملاء العمل - الثقة بالنفس وتقدير الذات) حيث بلغت قيمة (ف) (١,١٧,١,٥٤,٢,٤١) وهي قيم غير دالة إحصائياً وقد يكون السبب وراء ذلك في أن الكل يعمل معا في نفس الهيئة الحكومية من أجل انجاز العمل وتسود روح الاحترام والمحبة والتعاون بين أفراد العينة.

وتشير نتائج الجدول إلي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر العاملات وفقاً لجودة إدارة شؤون الأسرة تبعاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة لمحاور جوده إدارة (الغذاء - الملابس-المسكن - العلاقات الأسرية وكذلك الدرجة الكلية لجودة إدارة شؤون الأسرة) حيث

بلغت قيمة (ف) (١,٦٧ ، ١,٧٥ ، ٠,٥٧ ، ٠,٥٦ ، ٠,٥٣) علي التوالي وهي قيم غير دالة إحصائياً وقد يرجع السبب هنا إلى طبيعة العينة حيث أنها متعلمة وتتنقل الخبرات فيما بينهم . ولمعرفة مصدر ودلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجموعات ربات الأسر العاملات في استبيان الرضا الوظيفي واستبيان جودة إدارة شؤون الأسرة في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة ، تم استخدام اختبار LSD والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (٢٣) معامل LSD لأقل فرق معنوي بين المتوسطات الحسابية لمجموعات ربات الأسر العاملات في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شؤون الأسرة في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة

المتغيرات	المجموعات	المتوسط الحسابي	أقل من جامعي	جامعي	أعلى من الجامعي
الرضا عن طبيعة وبيئة العمل	أقل من الجامعي	٢٢,٢١	-	-	-
	جامعي	٢٠,٦٩	*١,٥٢	-	-
الرضا عن المرتب والحوافز والخدمات	أعلى من الجامعي	١٩,٠٠	*٣,٢١	*١,٦٩	-
	أقل من الجامعي	١٨,٣١	-	-	-
الرضا عن الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	جامعي	١٦,٨١	*١,٥٠	-	-
	أعلى من الجامعي	١٤,٩٦	*٣,٣٦	*١,٨٦	-
الرضا الوظيفي	أقل من الجامعي	٩٩,١٦	-	-	-
	جامعي	٩٦,٣٦	٢,٨١	-	-
	أعلى من الجامعي	٨٩,٩٣	*٩,٢٣	*٦,٤٢	-

*دالة عند مستوي ٠,٠٥

-تشير نتائج جدول (٢٣) لنتائج الاختبارات البعدية بطريقه اقل فرق معنوي LSD أن ربات الأسر العاملات في فئة التعليم (أقل من الجامعي) قد حصلن علي متوسط حسابي أكبر بالمقارنة بالفئات الأخرى في محور الرضا عن (طبيعة وبيئة العمل- المرتب والحوافز والخدمات- الدرجة الكلية للرضا الوظيفي) وقد يرجع ذلك لطبيعة العينة حيث أن العمل بالجامعة لربة الأسرة ذات التعليم الأقل من الجامعي يعتبر مميز لها في مكان العمل والمرتب والحوافز عن أي مكان آخر وبالتالي ينعكس ذلك علي درجة الرضا الوظيفي الكلي لها، اختلفت

هذه النتيجة مع دراسة زينب يوسف و هيام سالم (٢٠١٤) من أهم نتائجها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للعاملين بالهيكل الإداري بكلية التربية النوعية تبعاً لمتغير البحث (المستوى التعليمي) و دراسة ياسمين عيسى (٢٠١٤) من أهم نتائجها عدم وجود تباين دال إحصائياً بين الموظفين عينة البحث في كل من الرضا عن طبيعة العمل وظروفه، الرضا عن العلاقات داخل العمل، الرضا عن العائد المادي والمعنوي وفقاً لمستوى التعليم ٧/٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية عينة البحث في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شئون الأسرة بمحاورهما تبعاً لمتغير حجم الأسرة •

جدول (٢٤) تحليل التباين أحادي الاتجاه بين ربات الأسر العاملات في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شئون الأسرة في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعاً لحجم الأسرة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
الرضا عن نمط القيادة	بين المجموعات	٢٠,١٣	٢	١٠,٠٧	٠,٧٠	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٦٤٦,٣٢	٢٥٤	١٤,٣٦		
	المجموع	٣٦٦٦,٤٥	٢٥٦			
الرضا عن العلاقة بزملاء العمل	بين المجموعات	٥٧,٢٩	٢	٢٨,٦٤	٤,٧٥	دالة **
	داخل المجموعات	١٥٣٣,٢٦	٢٥٤	٦,٠٤		
	المجموع	١٥٩٠,٥٥	٢٥٦			
الرضا عن طبيعة وبيئة العمل	بين المجموعات	١,٤١	٢	٠,٧١	٠,٠٥	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٣٥٢,٠٩	٢٥٤	١٣,٢٠		
	المجموع	٣٣٥٣,٥٠	٢٥٦			
الرضا عن المرتب والحوافز والخدمات	بين المجموعات	٦٣,٦١	٢	٣١,٨١	٢,٦١	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٠٩٥,٨٣	٢٥٤	١٢,١٩		
	المجموع	٣١٥٩,٤٤	٢٥٦			
الثقة بالنفس وتقدير الذات	بين المجموعات	٥٦,٧٨	٢	٢٨,٣٩	٢,٠٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٥٣٤,٠٤	٢٥٤	١٣,٩١		
	المجموع	٣٥٩٠,٨١	٢٥٦			
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	بين المجموعات	١٥٤,٧١	٢	٧٧,٣٥	٠,٥٢	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٧٦٠٣,٤٦	٢٥٤	١٤٨,٠٥		
	المجموع	٣٧٧٥٨,١٦	٢٥٦			
جودة إدارة الغذاء	بين المجموعات	١٢٣,٠٧	٢	٦١,٥٣	٥,١٠	دالة **
	داخل المجموعات	٣٠٦٧,٢٦	٢٥٤	١٢,٠٨		

المتغيرات	مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
جودة إدارة الملابس	المجموع	٣١٩٠,٣٣	٢٥٦		٥,٢٥	دالة**
	بين المجموعات	١٤٢,٦٠	٢	٧١,٣٠		
	داخل المجموعات	٣٤٤٧,٠٦	٢٥٤	١٣,٥٧		
جودة إدارة المسكن	المجموع	٣٥٨٩,٦٦	٢٥٦		٣,٧٩	دالة*
	بين المجموعات	١٤٨,٥٧	٢	٧٤,٢٩		
	داخل المجموعات	٤٩٨٥,٢٩	٢٥٤	١٩,٦٣		
جودة إدارة العلاقات الأسرية	بين المجموعات	٢٩٤,٧٠	٢	١٤٧,٣٥	٦,٥٢	دالة**
	داخل المجموعات	٥٧٤٢,٧٥	٢٥٤	٢٢,٦١		
	المجموع	٦٠٣٧,٤٥	٢٥٦			
	بين المجموعات	٢٦٤٠,٧٦	٢	١٣٢٠,٣٨		
الدرجة الكلية لجودة إدارة شؤون الأسرة	داخل المجموعات	٣٨٢٤٥,٠٨	٢٥٤	١٥٠,٥٧	٨,٧٧	دالة***
	المجموع	٤٠٨٨٥,٨٤	٢٥٦			
	بين المجموعات					

*دالة عند مستوى ٠,٠٥، **دالة عند مستوى ٠,٠١، ***دالة عند مستوى ٠,٠٠١.

-تشير نتائج جدول (٢٤) إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر العاملات وفقاً للرضا الوظيفي تبعاً لحجم الأسرة في الرضا عن العلاقة بزملاء العمل حيث بلغت قيمة (ف)

(٤,٧٥) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر العاملات وفقاً للرضا الوظيفي تبعاً لحجم الأسرة لمحور الرضا عن (نمط القيادة - طبيعة وبيئة العمل - المرتب والحوافز والخدمات - الثقة بالنفس وتقدير الذات - الدرجة الكلية للرضا الوظيفي) حيث بلغت قيمة (ف)

(٠,٧٠، ٠,٠٤، ٢,٠٤، ٢,٦١، ٠,٠٥، ٠,٠٢، ٠,٥٢) وهي قيم غير دالة إحصائية.

-وتشير نتائج الجدول إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر العاملات وفقاً لجودة إدارة شؤون الأسرة تبعاً لحجم الأسرة لمحاور جودة إدارة (الغذاء-الملبس-المسكن-العلاقات الأسرية- الدرجة الكلية لجودة إدارة شؤون الأسرة) حيث بلغت قيمة (ف) (٠,١٠،

٠,٥٢، ٦,٧٩، ٣,٧٩، ٥,٢٥، ٨,٧٧) وهي قيم دالة إحصائية.

ولمعرفة مصدر ودلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجموعات ربات الأسر العاملات في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شئون الأسرة في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعا لحجم الأسرة، تم استخدام اختبار LSD والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (٢٥) معامل LSD لأقل فرق معنوي بين المتوسطات الحسابية لمجموعات ربات الأسر العاملات في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شئون الأسرة في الدرجة الكلية تبعا لحجم الأسرة

المتغيرات	المجموعات	المتوسط الحسابي	صغيرة	متوسطة	كبيرة
الرضا عن العلاقة بزملاء العمل	صغيرة	١٨,٩٣	-	-	-
	متوسطة	١٩,٩٧	*١,٠٣	-	-
	كبيرة	٢٠,٢٠	١,٢٧	٠,٢٣	-
جودة إدارة الغذاء	صغيرة	٢٨,٦٥	-	-	-
	متوسطة	٣٠,١٦	*١,٥١	-	-
	كبيرة	٢٨,٨٠	٠,١٥	١,٣٦	-
جودة إدارة الملابس	صغيرة	٣٣,٤١	-	-	-
	متوسطة	٣٤,٦٢	*١,٢١	-	-
	كبيرة	٣٠,٦٠	٢,٨١	*٤,٠٢	-
	صغيرة	٣١,٩٦	-	-	-
جودة إدارة المسكن	متوسطة	٣٣,٥٢	*١,٥٦	-	-
	كبيرة	٣١,٠٠	٠,٦٩	٢,٥٢	-
	صغيرة	٣٩,٤٢	-	-	-
	متوسطة	٤١,٤٤	*٢,٠٢	-	-
الدرجة الكلية لجودة إدارة شئون الأسرة	كبيرة	٣٦,٨٠	٢,٦٢	*٤,٦٤	-
	صغيرة	١٣٣,٤٣	-	-	-
	متوسطة	١٣٩,٧٤	*٦,٣١	-	-
	كبيرة	١٢٧,٢٠	٦,٢٣	*١٢,٥٤	-

*دالة عند مستوي ٠,٠٥

-تشير نتائج جدول (٢٥) لنتائج الاختبارات البعدية بطريقه اقل فرق معنوي LSD أن ربات الأسر العاملات في فئة حجم الأسرة (الكبيرة) قد حصلن علي متوسط حسابي أكبر بالمقارنة بالفئات الأخرى في محور الرضا عن العلاقة بزملاء العمل وقد يرجع ذلك إلي أن الأسرة المتوسطة الحجم يقل بها الضغوط علي ربة الأسرة مما قد يتيح لها تبادل الزيارات مع زملاء العمل وبالتالي يؤدي ذلك إلي زيادة الرضا عن العلاقة بزملاء العمل وزيادة القدرة على

المجاملات في المناسبات المختلفة فيما بينهم. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة ياسمين عيسي (٢٠١٤) من أهم نتائجها عدم وجود تباين دال إحصائياً بين الموظفين عينه البحث في كل من الرضا عن طبيعة العمل وظروفه، الرضا عن العلاقات داخل العمل والرضا عن العائد المادي والمعنوي تبعاً لحجم الأسرة.

وتشير نتائج الاختبارات البعدية بطريقه اقل فرق معنوي LSD أن ربات الأسر العاملات في فئة حجم الأسرة (المتوسطة) قد حصلن علي متوسط حسابي أكبر بالمقارنة بالفئات الأخرى في محاور جودة إدارة (الغذاء - الملابس - المسكن - العلاقات الأسرية - الدرجة الكلية لجودة إدارة شئون الأسرة) وقد يرجع ذلك إلي خصائص العينة حيث أن الدخل محدود وبالتالي حجم الأسرة المتوسطة سوف يساعد على جودة إدارة كل شئون الأسرة، اتفقت هذه النتيجة مع دراسة: ألاء أبو ربه (٢٠٠٩) من أهم نتائجها توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في إدارة الغذاء وإدارة الملابس وإدارة المسكن وإدارة الدخل المالي والمهارات الإدارية ككل وبين عدد الأبناء.

وبذلك قد ثبتت صحة الفرض الثاني جزئياً.

توصيات البحث

- قياس الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعة بصفة دورية للوقوف علي مستويات الرضا الوظيفي ودراسة مقترحاتهم لتحسين مستويات الرضا الوظيفي بما ينعكس علي أدائهم وحياتهم الأسرية.
- تحسين مستويات الرضا الوظيفي لدي العاملين بصفة عامة من خلال أسلوب الحوافز والمكافآت العادلة والتقدير المعنوي وتحسين بيئة العمل والاهتمام بالتأمين الصحي للعاملين وأسرهم وحسن اختيار القادة وتحسين نسبة الزيادة السنوية علي الراتب بما يتناسب مع زيادة الأسعار.
- مشاركة جميع أفراد الأسرة للمرأة بصفة عامة والعاملة بصفة خاصة في إدارة شئون الأسرة كلاً حسب قدراته لتخفيف أعباء الشئون الأسرية عن كاهل المرأة وتوفير وقت الفراغ اللازم لممارسة الأنشطة والاجتماعيات التي توفر لها حياة أسرية أفضل.
- توجيه البرامج التنقيفية بالأسلوب الأمثل لإدارة شئون الأسرة ورفع مستوي الجودة لها بما ينعكس علي حياة الأسرة ومن ثم المجتمع.
- عقد دورات تدريبية لرفع مستويات الجودة في إدارة شئون الأسرة لدي المرأة بصفة عامة والعاملة بصفة خاصة.

قائمة المراجع
أولاً المراجع العربية

- ١-أميره احمد محمد الفقاش(٢٠١٦): الذكاء الوجداني وعلاقته بإدارة العلاقات الأسرية للمتزوجات رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعه المنوفية .
- ٢-ألاء سعد عبد الحميد أبو ريه(٢٠٠٩): تنمية المهارات الإدارية من خلال الوعي الديني لدى ربات الأسر، رسالة ماجستير غير منشوره ، كلية التربية النوعية، جامعه المنصورة،
- ٣- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٨)
- ٤-النشرة الإحصائية لجامعة المنوفية(٢٠١٨): تصدرها الإدارة العامة لمركز المعلومات ،إدارة الإحصاء والمعلومات .
- ٥- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (٢٠٠٨): مفهوم ومبادئ ضمان الجودة والاعتماد، متاح على <http://naqaae.org/sub/quality>, DEC9/2008 Retrieved, htm
- ٦-أمال بنت عمر خليل سندي(٢٠١١): ثقافة الاستهلاك الترفي لدي المرأة السعودية وسبل مواجهتها من وجهة نظر التربية الإسلامية،كلية التربية،جامعة أم الفري،السعودية .
- ٧-آيات عبد المنعم الديسطي أحمد(٢٠١٣): طبيعة عمل ربة الأسرة وعلاقته بكل من الاتجاه نحو العمل المنزلي والاستقرار الأسري، رسالة دكتوراه غير منشورة،كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية .
- ٨-إيمان عبد الحميد عبد الله الوشاحي(٢٠١٣): وعى وممارسه المرأة للعمل التطوعي وعلاقته بقدرتها على إدارة شئون الأسرة، ، رسالة دكتوراه غير منشورة،كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية .
- ٩-إيمان عبد السلام عبد المجيد الجندي (٢٠٠٣) : دور برامج المرأة والأسرة بتليفزيون وسط الدلتا في رفع مستوي الوعي بإدارة موارد الأسرة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الإقتصاد المنزلي ، قسم إدارة المنزل والمؤسسات - جامعة المنوفية .
- ١٠-إيهاب عيسى المصري،طارق عبد الرؤوف عامر(٢٠١٤): الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني ، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة .
- ١١-جمال الدين محمد المرسي (٢٠٠٣): الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية .
- ١٢-حبيبه محمد دفع الله أحمد(٢٠٠٧): الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين بوزارة الاستثمار بحث حاله، رسالة ماجستير، معهد دراسات الإدارة العامة والحكم الاتحادي،جامعه الخرطوم .

- ١٣- راجية حلمي السيد بدر (٢٠٠١): مشكلات إدارة المنزل التي تواجه ربة الأسرة في ريف محافظة المنوفية، رسالة ماجستير غير منشوره، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية .
- ١٤- زينب صلاح محمود يوسف (٢٠٠٩): اتجاهات المرأة نحو اكتساب أفكار مستحدثة في إدارة الشؤون الأسرية من خلال وسائل الاتصال المرئية رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية ألتربية النوعية، جامعه عين شمس .
- ١٥- زينب صلاح محمود يوسف وهيام مصطفى عبد الله سالم (٢٠١٤): بحث تقييمه للرضا الوظيفي للعاملين بكلية التربية النوعية جامعة المنوفية ضمن فعاليات ضمان جودة التعليم العالي في مصر المؤتمر العلمي الدولي الثاني لكلية التربية النوعية جامعة المنوفية-٢٦ مارس .
- ١٦- سلوى أحمد سعيد، حصه سالم المالك (٢٠٠٥): إدارة موارد الأسرة واقتصادياتها وترشيد استهلاكها، دار الزهراء، الرياض.
- ١٧- صباح سليم مصطفى شرشير (٢٠٠٠): الرضا الوظيفي لدي مديري ومديرات الدوائر في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية العاملين في محافظات شمال فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ،شمال فلسطين .
- ١٨- صلاح الدين محمد عبد الباقي (٢٠٠١): إدارة الموارد البشرية، مطبعة الدار الجامعية ،الإسكندرية .
- ١٩- عادل عبد الرزاق هاشم (٢٠١٠): القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، ط١، دار اليازوري، الأردن .
- ٢٠- عبد الحكيم رضوان واحمد محمد برفعان (٢٠٠٢): الرضا عن جوده الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم الثانوي الصناعي بجمهورية مصر العربية ،المؤتمر العلمي السابع لجوده التعليم في المدرسة المصريه٩:٢٨ابريل .
- ٢١- عيبر أنور هلال (٢٠٠٤): فاعليه برنامج إرشادي في آداب التصرف والإتيكيت للزوجة وأثرة على العلاقات الأسرية ،رسالة دكتوراه غير منشوره ،كلية الاقتصاد المنزلي،جامعة المنوفية .
- ٢٢- علي حمزة هجان (٢٠٠١): الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم العام من وجه نظر المعلمين،مجله كلية التربية، العدد٩٩،جامعه الأزهر .
- ٢٣- فانتن مصطفى كمال لطفي وسهير فؤاد نور (٢٠٠٣):"الإدارة العلمية لشئون الأسرة "دار القلم للنشر والتوزيع ،الإمارات العربية المتحدة دبي.
- ٢٤- فؤاد عبد الله العمري (٢٠٠٠): نوع الجهاز الحكومي وأثره على مستوى الرضا الوظيفي بحث تطبيقيه،مجله الإدارة العامة،الرياض ،المجلد التاسع والثلاثون،العدد الأول .
- ٢٥- مبارك حميد راجعان العازمي (٢٠١٠): العلاقة بين مشاركة المعلمين في اتخاذ القرار ورضاهم الوظيفي وإنتاجيتهم بحث ميدانيه على بعض المدارس الثانوية، دوله الكويت .

- ٢٦- محمد أحمد صوالحه (٢٠٠٦): الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء بعض المتغيرات، مجله العلوم التربوية والنفسية كلية التربية، العدد الثاني جامعه البحرين .
- ٢٧- محمد عبد المحسن التويجري (٢٠٠١): الأسرة والتنشئة الاجتماعية في المجتمع السعودي، ط١، مكتبة العبيكان للطباعة والنشر الرياض .
- ٢٨- محمد على خليفى على (٢٠١٥): الرضا الوظيفي وعلاقته بالتمكين المهني للعاملين بالشباب والرياضة بمحافظة القليوبية، رسالة دكتوراه غير منشوره، كلية التربية الرياضية، جامعه بنها .
- ٢٩- مروان أحمد حويحي (٢٠٠٨): أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي علي رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل، رسالة ماجستير غير منشوره، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة .
- ٣٠- مصطفى أحمد تركي (٢٠١٥): رضا الزوجة عن دورها كأنتى وعلاقته بالعصابية، مجله كلية التربية، بنها .
- ٣١- نادية عبد المنعم عامر (٢٠٠٤): فاعليه برنامج أرشادي لتنمية وعى رب الأسرة بتنمية الموارد وعلاقته بالأجهزة المنزلية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعه المنوفية .
- ٣٢- نجوى سيد عبد الجواد (٢٠٠٧): إدارة الموارد واقتصاديات الأسرة، دار الكتاب الجامعي .
- ٣٣- نعمة مصطفى رقبان ، ربيع نوفل (٢٠٠١): العلاقة بين وعى ربات الأسر بتبسيط الأعمال المنزلية وكفأتهن في إدارة شئون المنزل . المؤتمر السنوي الرابع لجمعية الإسكندرية للاقتصاد المنزلي . كلية الزراعة جامعة الإسكندرية ٢٧ مارس .
- ٣٤- نعمة مصطفى رقبان (٢٠٠٧): موسوعة مبادئ علم الاقتصاد المنزلي ، دار الحسين للنشر والتوزيع .
- ٣٥- ————— (٢٠٠٨): دليلك إلى الإدارة العلمية للشئون المنزلية، مطابع دارالحسين، الطبعة الثانية .
- ٣٦- ياسمين عبد العزيز محمد عيسى (٢٠١٤): آداب التعامل بين الزملاء في العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعه المنوفية .

ثانياً المراجع الأجنبية

- 37-Clark ، H، H,(2003)"(Response of Family Businesses to Natural Disaste "Acase Study Approach ,Oregon-State-University,vol46-07,p-14g ،
- 38-Edwards, J,N, and Fuller, T,D,(1992) "Female Employment And Marital Instability: Evidence From Thailand", Journal of Marriage And The Family, Vol, 54, No, 1, Virginia U,S,A

- 39-**Guzman ،L,(2000** " (Effects Of Wives' Employment on Marital Quality " Nsfh Working Paper, No ،٨٥ ،Center For Demography And Ecology, University of Wisconsin-Madison ،U,S,A,
- 40-**Noor ,M,N,(2002)** "The Moderating Effect Of Spouse Support On The Relationship Between Work Variables And Women's Work- Family Conflict ",Psychologia ,An International Journal of Psychological Sciences ,Psycho logia Society, Vol, 45, No, 1, Japan,
- 41-**Ramond, L And Eizabeth, W,(1985),** "Age Aducation Job Tenure Salary Job Characterstics and Job satisfaction, Amultivariate "Human Relations,PP,78-791
- 42-**Robinson, B , Flowers, C and Carroll, J,(2001)"**Work Stress Andmarriage :A Theoretical Model Examining The Relationship between Work Holism and Marital Cohesion", International of Stress Management,Vol,8 ,
- 43-**Saari, L, Judge, T, (2004),** Employee Attitudes and Job Satisfaction,Human Resource Management, Vol, 43, No, 4, Pp, 395–407