



نعمة مصطفى رقبان^١، هبة الله علي محمود شعيب^٢، أميرة حسان دوام^٣، إيمان محمد قطب^٤
أستاذ ورئيس قسم إدارة المنزل والمؤسسات ووكيل كلية الاقتصاد المنزلي الأسبق- جامعه المنوفية^١، أستاذ مساعد
بقسم إدارة المنزل و المؤسسات - كلية الاقتصاد المنزلي- جامعه المنوفية^٢، مدرس بقسم إدارة المنزل والمؤسسات
- كلية الاقتصاد المنزلي- جامعه المنوفية^٣، المعيد بقسم إدارة المنزل والمؤسسات - كلية الاقتصاد
المنزلي - جامعه المنوفية^٤

المخلص

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

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

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

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

مقدمة ومشكلة البحث:

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

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

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

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

فكفاءة الفرد في أداء العمل تتوقف على عنصرين أساسيين هما المقدرة على العمل والرغبة فيه، وتمثل المقدرة على العمل فيما يمتلكه من مهارات ومعارف وقدرات والتي يكتسبها بالتعلم والتدريب والخبرة العملية بالإضافة إلى الاستعداد الشخصي والقدرات الشخصية التي ينميها التعلم والتدريب، أما الرغبة في العمل فتتمثل عن طريق الحوافز التي تدفعه للقيام بالعمل فالمقدرة وحدها غير كافية لكي يعمل بأقصى كفاءة ممكنة إذا لم يكن هناك حافز يدفعه للعمل (مجدأبو الكشك، ٢٠٠٦).

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

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

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

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

ويقصد بالروح المعنوية تلك الروح السائدة أو المزاج السائد بين جماعة من الأفراد والتي تتميز بالشعور بالثقة في الجماعة وبتقنة الفرد في دوره في الجماعة وكذلك الشعور بالولاء تجاه الجماعة فالروح المعنوية تشير إلى العلاقات الإنسانية بين أفراد الجماعة والاستعداد للكفاح من أجل تحقيق أهداف الجماعة (عبد الرحمن عيسوى، ٢٠٠٠)، وعلى ذلك يلاحظ أهمية العلاقات الإنسانية بين أفراد الأسرة وتأثيرها على المرأة وقيامها بدورها كأم وزوجة وربة أسرة، فقد أثبتت الكثير من الدراسات أهمية تقدير الزوج و الأبناء لربة الأسرة وعلاقة ذلك على الشعور بالرضا عن الأعمال المنزلية (شيماء متولى، ٢٠٠٧)، فإذا شعرت المرأة بالتقدير من المخالطين من أفراد أسرتها والأصدقاء فسيؤثر ذلك على شعورها نحو الأعمال المنزلية ويشكل بطريقة إيجابية اتجاهاتها وميولها نحو تلك الأعمال (نادية أبو سكيينة، منار خضر، ٢٠١١).

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

كما أكدت دراسة عبد الله الجساسى (٢٠١١) أن عدم توافر الحوافز المادية أو المعنوية المناسبة قد يؤثر سلباً على الأداء ويسهم في ضعف الإنتاجية. ولعل هذا يبرز أهمية التحفيز بشكل عام لرفع مستوى الأداء، لذا كان الاتجاه لهذه الدراسة للوقوف على حدود العلاقة بين التحفيز وتأثيره على الكفاءة الإنتاجية لدى ربوات الأسر من أجل إطلاق الطاقات الكامنة لديهن وتطوير مهاراتهم وخلق بيئة مساعدة فعالة للتطوير والإبتكار ، ومن هنا تتبلور المشكلة البحثية فى الإجابة على السؤال الرئيسى الآتى: **ما العلاقة بين التحفيز والكفاءة الإنتاجية لدى ربوات الأسر؟**

ثانياً: أهداف البحث:

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

١. تحديد مستوى التحفيز لربوات الأسر عينة الدراسة بأبعاده(تحفيز معنوى- تحفيز مادى- تحفيز مجتمعى).
٢. تحديد مستوى الكفاءة الإنتاجية لربوات الأسر عينة الدراسة بأبعاده(الرغبة فى العمل - القدرة على العمل- الرضا عن العمل- الإبتكار فى العمل).
٣. دراسة العلاقة بين بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية وكل من التحفيز والكفاءة الإنتاجية لربوات الأسر عينة الدراسة .
٤. دراسة الفروق فى كل من مستوى التحفيز والكفاءة الإنتاجية لربوات الأسر عينة الدراسة وفقاً لبعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية.

ثالثاً: أهمية البحث:

ترجع أهمية البحث للإعتبرات الآتية :

أولاً: الأهمية التطبيقية

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

ثانياً: الأهمية النظرية

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

فروض البحث :

- الفرض الأول** " توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التحفيز بأبعاده (تحفيز معنوى- تحفيز مادي- تحفيز مجتمعي) والكفاءة الإنتاجية بأبعاده (الرغبة في العمل- القدرة على العمل- الرضا عن العمل- الابتكار في العمل) "
- الفرض الثاني** " توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية (عمر ربة الأسرة ، مدة الزواج ، عدد أفراد الأسرة ، المستوى التعليمي لربة الأسرة ، المستوى التعليمي لرب الأسرة) والتحفيز بأبعاده (تحفيز معنوى ، تحفيز مادي ، تحفيز مجتمعي) والكفاءة الإنتاجية بأبعاده (الرغبة في العمل ، القدرة على العمل ، الرضا عن العمل ، الابتكار في العمل) "
- الفرض الثالث** " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر لكل من التحفيز والكفاءة الإنتاجية وفقاً لعمل ربة الأسرة "
- الفرض الرابع** " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر لكل من التحفيز والكفاءة الإنتاجية وفقاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة "
- الفرض الخامس** " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر لكل من التحفيز والكفاءة الإنتاجية وفقاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة "

الاسلوب البحثي:

اولاً: منهج البحث:

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

ثانياً: المصطلحات العلمية و المفاهيم الإجرائية:

١. التحفيز: The Motivation

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

المفهوم الإجرائي: هو المنبه المعنوى أو المادي أو المجتمعي الذي تمنحه الأسرة أو المؤسسات الخارجية لربة الأسرة لمواصلة القدرة على العطاء وتشجيعها على تحسين الأداء والانجاز بمستوى أعلى من أجل رفع مستوى كفاءتها الإنتاجية ، وقد تم تقسيمها إلى ثلاثة أبعاد:

(أ) التحفيز المعنوي: Moral motivation

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

(ب) التحفيز المادي: Financial motivation

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

(ج) التحفيز المجتمعي: Community motivation

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

٢. الكفاءة الإنتاجية: Productive efficiency

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

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

(أ) الرغبة فى العمل The desire to work

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

(ب) القدرة على العمل The ability to work

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

(ج) الرضا عن العمل The satisfaction with the work

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

(د) الابتكار فى العمل The creativity at work

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

ثالثاً : الأدوات المستخدمة في البحث : (إعداد الباحثين)

اشتملت أدوات الدراسة على ما يلي:

١. استمارة البيانات العامة لربة الأسرة .
 ٢. استبيان التحفيز وقد اشتملت على ثلاثة محاور: (تحفيز معنوي ، تحفيز مادي ، تحفيز مجتمعي).
 ٣. استبيان الكفاءة الإنتاجية لربة الأسرة وقد اشتملت على أربعة محاور : (الرغبة في العمل ، قدره على العمل ، الرضا عن العمل ، الابتكار في العمل) .
١. استمارة البيانات العامة :

واشتملت هذه الاستمارة على المتغيرات التالية: العمر تم تقسيمه إلى خمس فئات (١٩-٢٩)، (٣٠-٤٠)، (٤١-٥١)، (٥٢-٦٢) ، (٦٣ فأكثر) - عدد سنوات الزواج تم تقسيمه إلى خمس فئات (أقل من ٥ سنوات) ، (من ٥ إلى أقل من ١٠) ، (من ١٠ إلى أقل من ١٥) ، (من ١٥ إلى أقل من ٢٠)، (٢٠ فأكثر) - عدد أفراد الأسرة تم تقسيمه إلى ثلاث فئات (أسرة صغيرة ٣ أفراد فأقل) ، (أسرة متوسطة الحجم ٤ -٦ أفراد) ، (أسرة كبيرة الحجم ٧ أفراد فأكثر)- نوع الأسرة وتم تقسيمها إلى فئتين (نووية - مركبة)- محل الإقامة وتم تقسيمه إلى فئتين (حضر- ريف) - عمل ربة الأسرة وتم تقسيمها إلى فئتين (تعمل - لا تعمل) - مهنة رب وربة الأسرة وتم تقسيمها إلى ثمان فئات (١) معاش أو (لا تعمل) ، (٢) العمال غير المهرة (٣) العمال أنصاف المهرة ، (٤) العمال اليدويون المهرة، (٥) الكتائبيون والمساعدون الفنيين، (٦) القائمون بالأعمال الإدارية ، (٧) رجال الأعمال والإدارة، (٨) الوظائف التنفيذية العليا - المستوى التعليمي لكل من رب وربة الأسرة: تم تقسيمه إلى سبع فئات (أمي ، يقرأ ويكتب ، حاصل على الابتدائية ، حاصل على الإعدادية ، حاصل على الثانوية أو الدبلوم وما يعادلها ، مؤهل جامعي ، حاصل على الماجستير أو الدكتوراه)، وقد تم تقسيمه إلى ثلاثة مستويات (١) مستوى منخفض ويشمل (أمي ، يقرأ ويكتب، حاصل على الابتدائية، حاصل على الإعدادية)، (٢) مستوى متوسط ويشمل (حاصل على الثانوية أو الدبلوم أو ما يعادلها) ، (٣) مستوى مرتفع ويشمل (مؤهل جامعي ، حاصل على الماجستير أو الدكتوراه) - الدخل الشهري للأسرة تم تقسيمه إلى سبع فئات (أقل من ٨٠٠ جنيهه) ، (من ٨٠٠ حتى أقل من ١٢٠٠) ، (من ١٢٠٠ حتى أقل من ١٦٠٠) ، (من ١٦٠٠ حتى أقل من ٢٠٠٠) ، (من ٢٠٠٠ حتى أقل من ٢٤٠٠) ، (من ٢٤٠٠ حتى أقل من ٢٨٠٠) ، (من ٢٨٠٠ فأكثر) .

٢ . استبيان التحفيز:

استهدف الاستبيان، قياس مستوى التحفيز لدى ربات الأسر، ولإعداد هذا الاستبيان تم الإطلاع على الدراسات والقراءات المرتبطة بالتحفيز، ويتكون الاستبيان من (٧٠) عبارة مقسمة إلى ثلاثة أبعاد: البعد الأول التحفيز المعنوي ويتضمن (٢٣) عبارة ، البعد الثاني التحفيز المادي ويتضمن (٢١) عبارة ، البعد الثالث التحفيز المجتمعي ويتضمن (٢٦) عبارة، وحددت استجابات ربات الأسر علي الاستبيان وفق ثلاث اختيارات (نعم - أحياناً- لا) علي مقياس متصل (٣ ، ٢ ، ١) وفقاً للعبارات الموجبة الاتجاه حيث كان عدد العبارات الموجبة (٥٥) عبارة ، والتصحيح بدرجات (١ ، ٢ ، ٣) للعبارات السالبة الاتجاه وكان عددها (١٥) عبارة . وأمكن تقسيم درجات الاستبيان إلى ثلاث مستويات بإستخدام طريقة المدي والدرجة الأعلى والدرجة الأقل كما يتضح في جدول (١) :

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

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

وتم قياس صدق الاستبيان بطريقتين هما :

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

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

جدول (٢) المعاملات الارتباطية بين التحفيز وأبعاده

أبعاد استبيان التحفيز	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التحفيز المعنوي	٨٨٩.	٠.٠١
التحفيز المادي	٩١٤.	٠.٠١
التحفيز المجتمعي	٦٧٨.	٠.٠١

يوضح جدول (٢) وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين التحفيز وأبعاده (التحفيز المعنوي، التحفيز المادي، التحفيز المجتمعي) .

وتم حساب ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ Alfa- Cronbach لكل محور علي حده وللإستبيان ككل. ويوضح جدول (٣) ذلك :

جدول (٣) قيم معامل ألفا كرونباخ لاستبيان التحفيز وأبعاده

الإستبيان وأبعاده	معامل ألفا
التحفيز المعنوي	٠.٧٥٥
التحفيز المادي	٠.٧٥٢
التحفيز المجتمعي	٠.٧٣٠
استبيان التحفيز	٠.٨٤٠

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

٣. استبيان الكفاءة الإنتاجية لربة الأسرة :

وقد تم إعداد استبيان في إطار التعريف النظري للدراسة ووفقاً لمفهوم الإجرائي ويضم بيانات بهدف التعرف على الكفاءة الإنتاجية وقد اشتمل على أربع أبعاد (الرغبة في العمل ، القدرة على العمل ، الرضا عن العمل ، الابتكار في العمل) ، ولإعداد هذا الاستبيان تم الإطلاع على الدراسات والبحوث السابقة . ، ويتكون من (٩٢) عبارة مقسمة إلى أربع أبعاد: **البعد الأول عبارات الرغبة في العمل** عددها (٢٣) عبارة ، **البعد الثاني القدرة على العمل** ويتضمن (٢٥) عبارة ، **البعد الثالث الرضا عن العمل** ويتضمن (٢١) عبارة ، **البعد الرابع الابتكار في العمل** ويتضمن (٢٣) عبارة ، وحددت استجابات ربوات الأسر علي الاستبيان وفق ثلاث اختيارات (نعم – أحياناً- لا) علي مقياس متصل (٣ ، ٢ ، ١) وفقاً للعبارات الموجبة الإتجاه حيث كان عدد العبارات الموجبة (٥٩) عبارة ، والتصحيح بدرجات (١ ، ٢ ، ٣) للعبارات السالبة الإتجاه وكان عددها (٣٣) عبارة . وأمكن تقسيم درجات الاستبيان إلى ثلاث مستويات باستخدام طريقة المدى والدرجة الأعلى و الدرجة الأقل كما يتضح في جدول (٤) :

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

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

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

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

جدول (٥) المعاملات الارتباطية بين الكفاءة الانتاجية وأبعادها

أبعاد الكفاءة الانتاجية	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الرغبة في العمل	.٨٠٢	٠.٠١
القدرة على العمل	.٨٠٧	٠.٠١
الرضا عن العمل	.٧٨١	٠.٠١
الابتكار في العمل	.٧٥٩	٠.٠١

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

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

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

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

ومن جدول (٦) الذي يوضح قيم معامل ألفا كرونباخ **Alfa-Cronbach** حيث بلغت قيمتها لإستبيان الكفاءة الانتاجية (٠.٨٠٨) . وهي قيمة عالية تؤكد اتساق الاستبيان وإمكانية استخدام هذا الاستبيان كأداة ذات معامل ثبات جيد .

رابعا : حدود البحث:

الحدود البشرية : طبقت أدوات الدراسة على عينة عددها (٤٠٠) ربات أسر عاملات وغير عاملات من ريف وحضر محافظة كفر الشيخ ومن مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة.

الحدود الزمنية : تم تطبيق الدراسة الميدانية على عينة الدراسة مدة شهر في الفترة من ١٥ فبراير ٢٠١٦ حتى ١٥ مارس ٢٠١٦ .

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

خامسا : المعاملات الإحصائية المستخدمة في البحث :

تم تحليل البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج **(Statistical Package SPSS Ver 22 (For Social Science Program** لاستخراج نتائج الدراسة ، واستخدمت بعض الأساليب الإحصائية لكشف العلاقة بين متغيرات الدراسة ، وللتحقق من صحة فروض الدراسة، وتم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، وحساب معامل ألفا كرونباخ، ومعامل ارتباط بيرسون واختبار **(T-test)** واختبار **(F-test)** للكشف عن متغيرات الدراسة وإختبار صحة الفروض.

النتائج و مناقشتها:

أولاً: وصف خصائص عينة الدراسة:

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

النسبة المئوية	العدد	البيانات العامة	النسبة المئوية	العدد	البيانات العامة
٢- مدة الزواج			١- العمر		
٢٦.٣	١٠٥	اقل من ٥ سنوات	٢٩.٣	١١٧	٢٩-١٩ سنة
١٢.٨	٥١	من ٥ الي اقل من ١٠ سنوات	٢٦.٨	١٠٧	٣٠-٤٠ سنة
١٠.٥	٤٢	من ١٠ الي اقل من ١٥ سنة	٢٢.٥	٩٠	٤١-٥١ سنة
١٢	٤٨	من ١٥ الي اقل من ٢٠ سنة	٢١	٨٤	٥٢-٦٢ سنة
٣٨.٥	١٥٤	٢٠ سنة فأكثر	٠.٥	٢	٦٣ فأكثر
٤- نوع الاسرة			٣- عدد افراد الاسرة		
٨٥	٣٤٠	نوييه	٣١.٣	١٢٥	أسرة صغيرة (٣ أفراد فأقل)
١٥	٦٠	مركبه	٦٦	٢٦٤	أسرة متوسطة (٤-٦ أفراد)
			٢.٨	١١	أسرة كبيرة (٧ أفراد فأكثر)
٦- عمل ربه الاسرة			٥- محل الإقامة		
٧٧.٥	٣١٠	تعمل	٨٤.٥	٣٣٨	حضر
٢٢.٥	٩٠	لا تعمل	١٥.٥	٦٢	ريف
٨- مهنة رب الاسرة			٧- مهنة ربه الاسرة		
٣	١٢	معاش	٢٣.٥	٩٤	ربه أسرة
١	٤	عمال غير مهرة	٠.٧	٣	عمال غير مهرة
١	٤	عمال انصاف مهرة	٠.٢	١	عمال انصاف مهرة
٨.٥	٣٤	عمال يدويون مهرة	٠.٥	٢	عمال يدويون مهرة
٢.٢٥	٩	كثابيون ومساعدون فنيين	٤.٢٥	١٧	كثابيون ومساعدون فنيين
٧٢.٢٥	٢٨٩	القائمون بالاعمال الادارية	٢٣.٥	٢٥٤	القائمون بالاعمال الادارية
١٢	٤٨	رجال الاعمال والادارة	٧.٢٥	٢٩	سيدات الاعمال والادارة
-	-	الوظائف التنفيذية العليا	-	-	الوظائف التنفيذية العليا
١٠- المستوى التعليمي لرب الاسرة			٩- المستوى التعليمي لربه الاسرة		
٠.٣	١	امى	٠.٣	١	امى
١.٣	٥	يفرا ويكتب	٠.٥	٢	يفرا ويكتب
-	-	حاصل على الابتدائية	-	-	حاصل على الابتدائية
١.٣	٥	حاصل على الاعدادية	١.٣	٥	حاصل على الاعدادية
١٨.٣	٧٣	حاصل على الثانوية او الدبلوم وما يعادلها	٢٢.٨	٩١	حاصل على الثانوية او الدبلوم وما يعادلها
٧٣.٣	٢٩٣	مؤهل جامعي	٧٢	٢٨٨	مؤهل جامعي
٥.٨	٢٣	حاصل على الماجستير او الدكتوراه	٣.٣	١٣	حاصل على الماجستير او الدكتوراه
			١١- الدخل الشهري للزوجين		
			٣	١	اقل من ٨٠٠ جنيه
			٣.٣	١٣	من ٨٠٠ حتى اقل من ١٢٠٠
			٤.٥	١٨	من ١٢٠٠ حتى اقل من ١٦٠٠
			٩.٥	٣٨	من ١٦٠٠ حتى اقل من ٢٠٠٠
			١٣.٨	٥٥	من ٢٠٠٠ حتى اقل من ٢٤٠٠
			٢٥.٨	١٠٣	من ٢٤٠٠ حتى اقل من ٢٨٠٠
			٤٣	١٧٢	من ٢٨٠٠ فأكثر

ولتحديد التوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة تبعاً لعمر ربة الأسرة: يتضح

من جدول (٧) أن أعلى نسبة لربات الأسر عينة الدراسة في الفئة العمرية من عمر ١٩ إلى ٢٩ سنة حيث كانت نسبتهم (٢٩.٣%) ، بينما كانت النسبة التي تليها من عمر ٣٠ إلى ٤٠ سنة بنسبة (٢٦.٨%) ، يليها من عمر ٤١ إلى ٥١ سنة بنسبة (٢٢.٥%) ، وكانت قريبة مع عمر ربات الأسر في الفئة العمرية من عمر ٥٢ إلى ٦٢ سنة حيث كانت نسبتهم (٢١%) ، بينما كانت أقل نسبة من عمر ٦٣ فأكثر حيث حظيت على نسبة (٥.٥%) . بينما كان التوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة تبعاً لمدة الزواج : فتبين أن أكثر من ثلث عينة الدراسة (٣٨.٥%) كانت عدد سنوات زواجهن (أكثر من ٢٠ سنة) ، يليها (أقل من ٥ سنوات) بنسبة (٢٦.٣%) ، ثم يليها (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات) بنسبة (١٢.٨%) ، وتتقارب مع نسبة ربات الأسر المتزوجات (من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة) حيث بلغت (١٢%) ، بينما كانت أقل نسبة (١٠.٥%) في فئة مدة الزواج (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) . ومن حيث عدد أفراد الأسرة : أتضح أن ثلثي عينة الدراسة (٦٦%) من أسرة متوسطة الحجم وهي عبارة عن أسرة مكونة من (٤- ٦ أفراد) ، يليها نسبة (٣١.٣%) من عينة الدراسة من أسرة صغيرة الحجم وهي عبارة عن أسرة مكونة من (٣ أفراد فأقل) ، بينما كانت أقل نسبة (٢.٨%) من عينة الدراسة للأسرة كبيرة الحجم وهي عبارة عن أسرة مكونة من (٧ أفراد فأكثر) ، وقد يرجع ذلك إلى أن كثير من الأسر في المجتمع المصري بدأت تميل إلى تنظيم الإنجاب وتنظيم الأسرة نظراً لارتفاع مستوى تعليم رب وربة الأسرة وللتغيرات الاجتماعية والإقتصادية. وبالنسبة للتوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة تبعاً لنوع الأسرة: كانت أعلى نسبة لصالح ربات الأسر اللاتي يعيشن في أسر نووية حيث بلغت نسبتهم (٨٥%) ، بينما كانت نسبة ربات الأسر اللاتي يعيشن في أسر مركبة (١٥%) ، وقد يرجع هذا بسبب خروج المرأة للعمل وحاجتها لتحقيق الاستقلالية الإقتصادية، ومن ثم امتلاك مسكن منفصل. وكان التوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة تبعاً لمحل الإقامة: أعلى نسبة لصالح ربات الأسر اللاتي يقمن بالحضر حيث بلغت نسبتهم (٨٤.٥%) ، بينما كانت نسبة ربات الأسر اللاتي يقمن بالريف (١٥.٥%) . بينما التوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة تبعاً لعمل ربة الأسرة: أتضح أن ثلاث أرباع عينة الدراسة لصالح ربات الأسر العاملات حيث بلغت نسبتهم (٧٧.٥%) ، بينما كانت نسبة ربات الأسر غير العاملات (٢٢.٥%) . أما التوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة تبعاً لمهنة ربة الأسرة : تبين أن ما يقرب من ثلثي عينة الدراسة قائمون بأعمال إدارية حيث بلغت نسبتهم (٦٣.٥%) ، يليها ربات الأسر التي لا تعمل وكانت نسبتهم (٢٣.٥%) ، ثم يليها سيدات الأعمال والإدارة فكانت نسبتهم (٧.٢٥%) ، يليها الكتايبون والمساعدون الفنيين فكانت نسبتهم (٤.٢٥%) ، ثم تتضائل النسبة لتصبح (٧.٧%) من عينة الدراسة لصالح العمال الغير مهرة ، و(٥.٥%) من عينة الدراسة لصالح العمال اليدويين المهرة ، وكانت أقل نسبة (٢.٢%) من عينة الدراسة لصالح العمال أنصاف المهرة. أما التوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة تبعاً لمهنة رب الأسرة: تبين أن ما يقرب من ثلاث أرباع أزواج ربات الأسر عينة الدراسة قائمون بأعمال إدارية حيث بلغت نسبتهم (٧٢.٢٥%) ، يليها رجال الأعمال والأدارة وكانت نسبتهم (١٢%) ، ثم يليها العمال اليدويين المهرة فكانت نسبتهم (٨.٥%) ، يليها على المعاش بنسبة (٣%) ، يليها الكتايبون والمساعدون الفنيين فكانت نسبتهم (٢.٢٥%) ، وتتطابق نسبة العمال الغير مهرة والعمال أنصاف المهرة كل منهم بنسبة (١%) . وكان التوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة تبعاً للمستوى التعليمي للزوجين : أعلى نسبة لمستوى التعليم العالي الذي يشمل

(المؤهل الجامعي - الماجستير أو الدكتوراه) حيث بلغت نسبته عند ربة الأسرة ٧٥.٣% وعند رب الأسرة ٧٩% ، يليها نسبة مستوى التعليم المتوسط ويشمل (الثانوية أو الدبلوم وما يعادلها) وقد بلغت نسبته عند ربة الأسرة ٢٢.٨% وعند رب الأسرة ١٨.٣% ، وكانت أقل نسبة لمستوى التعليم المنخفض و يشمل (أمى- يقرأ ويكتب -حاصل على الابتدائية- حاصل على الإعدادية) حيث بلغت نسبته عند ربة الأسرة ٢% وعند رب الأسرة ٢.٨% . وكان التوزيع النسبي لريبات الأسر عينة الدراسة تبعاً للدخل الشهري للزوجين: فكان (٤٣%) من عينة الدراسة كان مستوى دخل الأسرة الشهري (من ٢٨٠٠ جنيه فأكثر) ، يليهن (٢٥.٨%) من عينة الدراسة مستوى دخل الأسرة الشهري (من ٢٤٠٠ حتى أقل من ٢٨٠٠) ، يليهن (١٣.٨%) من عينة الدراسة مستوى دخل الأسرة الشهري (من ٢٠٠٠ حتى أقل من ٢٤٠٠) ، يليهن (٩.٥%) من عينة الدراسة مستوى دخل الأسرة الشهري (من ١٦٠٠ حتى أقل من ٢٠٠٠) ، وتتضائل النسبة حتى تصل ل (٤.٥%) يصل دخلهن (من ١٢٠٠ حتى أقل من ١٦٠٠) ، يليهن (٣.٣%) من عينة الدراسة مستوى دخل الأسرة الشهري (من ٨٠٠ حتى أقل من ١٢٠٠) ، بينما كانت أقل نسبة هي (٠.٣%) من عينة الدراسة مستوى دخل الأسرة الشهري (أقل من ٨٠٠ جنيه) ، ونلاحظ ارتفاع مستوى دخل معظم أفراد عينة الدراسة وقد يرجع ذلك إلى ارتفاع المستوى التعليمي للزوجين فما يزيد عن ثلاث أرباع عينة الدراسة يتمتعون بمستوى تعليم عالي أى حاصلين على مؤهل جامعي أو ماجستير أو دكتوراه .

ثانيا: النتائج الوصفية لأدوات الدراسة :

أولاً: توزيع استجابات ربات الأسر عينة الدراسة تبعاً لمستويات التحفيز وأبعاده:

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

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

يتضح من جدول (٨) أن مستويات ربة الأسرة عينة الدراسة في التحفيز المعنوي: نسبة (١٤%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوي التحفيز المعنوي لهن منخفض و(٣٩.٥%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوي التحفيز المعنوي لهن متوسط ، بينما (٤٦.٥%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوي التحفيز المعنوي لهن مرتفع ، أى أن ما يزيد عن ثلاثة أرباع عينة الدراسة بنسبة (٨٦%) كانت استجاباتهم لعبارات بعد التحفيز المعنوي تتراوح بين المستوى المتوسط والمرتفع بنسبة (٣٩.٥%-٤٦.٥%) على الترتيب في مقابل (١٤%) في المستوى المنخفض ، وهذا ما أشارت عليه دراسة كلا من: عادل يونس (٢٠٠٠) ، عبد الله المدالج (٢٠٠٣) بضرورة الإهتمام بالحوافز المعنوية لما لها من أهمية بالغة فهي تعد

محركاً قوياً من أجل الإنجاز ، وأوصت دراسة **عارف الجريد (٢٠٠٧)** بضرورة تطبيق وتفعيل نظام الحوافز المعنوية لما لها من مردود إيجابي وأثر فعال لرفع الروح المعنوية والشعور بالرضا والراحة النفسية.

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

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

ثانيا: توزيع ربات الأسر عينة الدراسة تبعا لمستويات الكفاءة الإنتاجية وأبعادها:
جدول (٩) التوزيع النسبي لربات الأسر عينة الدراسة تبعا لمستويات لكفاءة الإنتاجية وأبعادها(ن=٤٠٠)

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

من جدول (٩) يتضح أن مستويات ربات الأسر عينة الدراسة في الرغبة في العمل: نجد أن نسبة (١٥%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوى الرغبة في العمل لهن منخفضة و(٦٦%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوى الرغبة في العمل لهن متوسطة ، بينما (١٩%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوى الرغبة في العمل لهن مرتفعة ، أي أن (٨٥%) كانت استجاباتهم تتراوح بين المستوى المتوسط والمرتفع ، في حين أن (١٥%) كانت استجاباتهم في المستوى المنخفض ، ويرجع ذلك بسبب إرتفاع مستوى التحفيز المعنوي لربات الأسر عينة الدراسة على الرغم من إنخفاض التحفيز المجتمعي والمادي إلا أن ربة الأسرة غالباً ما تحتاج كلمات تشجيع وثناء أكثر من احتياجها للتحفيز المادي خصوصاً إذا كانت عاملة وهذا لا ينقص من أهميه التحفيز المادي والمجتمعي، و أكدت ذلك نتائج مروان حويحي (٢٠٠٨) أن انعدام الحوافز يؤثر على مستوى الرضا مما يؤثر على مستوى الرغبة وهذا يعود بالاثار السلبية على الوضع النفسي ومستوى أداء العمل . كما أشارت نعمة رقبان (٢٠١٣) أنه للنهوض بمستوى كفاءة ربة الأسرة الإنتاجية لابد أن تتوفر لديها الرغبة التي تتحكم في مستوى الأداء ودرجة استمراره.

أما مستويات ربات الأسر عينة الدراسة في القدرة على العمل: نجد أن نسبة (١٦.٣%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوى القدرة على العمل لهن منخفضة و(٧٠.٣%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوى القدرة على العمل لهن متوسطة ، بينما (١٣.٥%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوى القدرة على العمل لهن مرتفعة ، أي أن (٨٣.٨%) كانت استجاباتهم تتراوح بين المستوى المتوسط والمرتفع ، في حين أن (١٦.٣%) كانت استجاباتهم في المستوى المنخفض . ويرجع ذلك الى ارتفاع مستوى التحفيز المعنوي لربات الأسر عينة الدراسة بجانب ارتفاع مستوى في الرغبة في العمل، وهذا ما أكدته نتائج دراسة سالم الوائلي (٢٠٠٣) أن

الحوافز المادية والمعنوية تؤثر في إنجاز العمل تأثيراً واضحاً يدفع الفرد للإجتهاد في العمل و يساعده على أداء العمل بشكل أفضل فتزداد إنتاجيته.

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

أما مستويات ربات الأسر عينة الدراسة في الابتكار في العمل: نجد أن نسبة (٤.٥%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوى الابتكار فى العمل لهن منخفض و(٣٦.٢%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوى الابتكار فى العمل لهن متوسط ، بينما أكثر من نصف العينة (٥٩.٣%) من ربات الأسر عينة الدراسة مستوى الابتكار فى العمل لهن مرتفع ، أى أن أكثر من ثلاثة أرباع (٩٥.٦%) كانت استجاباتهم تتراوح بين المستوى المتوسط والمرتفع ، مقابل (٤.٥%) كانت استجاباتهم فى المستوى المنخفض ، ويرجع ذلك إلى ارتفاع مستوى الابتكار فى العمل إلى ارتفاع مستوى التحفيز المعنوى لربات الأسر عينة الدراسة بجانب ارتفاع مستوى فى الرغبة والقدرة على العمل ، وهذا ما أكدته نتائج دراسة **عبد الله الجساسي (٢٠١١)** أن التحفيز المعنوى يزيد من القدرة على التجديد والابتكار فى العمل والبحث عن كل ما هو جديد ومفيد مما يؤدي بالتالي إلى ظهور أفكار جديدة .

ثالثاً: النتائج في ضوء فروض الدراسة:

الفرض الأول: "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التحفيز بأبعاده (تحفيز معنوى - تحفيز مادي - تحفيز مجتمعي) والكفاءة الإنتاجية بأبعاده (الرغبة فى العمل - القدرة على العمل - الرضا عن العمل - الابتكار فى العمل)" ، وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب معاملات الارتباط بطريقة بيرسون بين التحفيز بأبعاده (تحفيز معنوى - تحفيز مادي - تحفيز مجتمعي) والكفاءة الإنتاجية بأبعاده (الرغبة فى العمل - القدرة على العمل - الرضا عن العمل - الابتكار فى العمل).

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

المتغيرات	الرغبة فى العمل	القدرة على العمل	الرضا عن العمل	الابتكار فى العمل	الكفاءة الإنتاجية
التحفيز المعنوى	**٠.٤١١	**٠.٥١١	**٠.٣٦٧	**٠.٣٣١	**٠.٥١٣
التحفيز المادى	**٠.٢٩٧	**٠.٤٥٣	**٠.٢٢٧	**٠.٢٤٥	**٠.٣٩١
التحفيز المجتمعي	**٠.٢١٥	**٠.٣٦٤	**٠.١٦٣	**٠.١٤٠	**٠.٢٧٩
التحفيز	**٠.٣٧٧	**٠.٥٣٦	**٠.٣١٢	**٠.٢٩٥	**٠.٤٨٣

** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من جدول (١٠) مايلي:

- وجود علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المعنوي و الرغبة في العمل عند مستوى دلالة ٠.٠١ . كما توجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المعنوي و القدرة على العمل عند مستوى دلالة ٠.٠١ ، ويؤكد ذلك نتائج دراسة كلاً من: **مرفت المرنخ (٢٠٠٤)** ، **عارف الجريد (٢٠٠٧)** ، **حمد العميري (٢٠٠٨)** ، **عبد الله الجساسي (٢٠١١)** أن الحوافز المعنوية تعمل على تحسين الأداء ويتمثل ذلك في : رفع مستوى جودة العمل ، سرعة إنجاز العمل ، تطوير القدرات الذاتية ، التجديد والابتكار . وتوجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المعنوي و الرضا عن العمل عند مستوى دلالة ٠.٠١ ، وهذا ما أكدته دراسة **عارف الجريد (٢٠٠٧)** أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين تطبيق الحوافز المعنوية والمادية والرضا عن العمل مما يدل أنه كلما زاد تطبيق الحوافز المعنوية والمادية كلما زاد رضا الأفراد عن العمل والعكس صحيح . كما توجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المعنوي و الابتكار في العمل عند مستوى دلالة ٠.٠١ ، وهذا ما أكدته دراسة **عبد الله الجساسي (٢٠١١)** أن التحفيز المعنوي والمادي يزيد من التجديد والابتكار في العمل والبحث عن كل ما هو جديد ومفيد مما يؤدي بالتالي إلى ظهور أفكار جديدة. وتوجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المعنوي وبين الكفاءة الإنتاجية عند مستوى دلالة ٠.٠١ ، و يتفق ذلك مع دراسة **مرفت المرنخ (٢٠٠٤)**: حيث أكدت وجود علاقة بين الحوافز المعنوية ومستوى الأداء في العمل والرضاعن العمل مما يؤثر على مستوى الكفاءة الإنتاجية.
- وجود علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المادي و الرغبة في العمل عند مستوى دلالة ٠.٠١ . وتوجد علاقة ارتباطية طردية بين بعد التحفيز المادي وبعد القدرة على العمل عند مستوى دلالة ٠.٠١ ، واتفق ذلك مع دراسة **عبد الله القحطاني (٢٠٠٩)** أن الحوافز المادية من أهم المؤثرات الفعالة على رفع كفاءة أداء العمل . كما توجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المادي و الرضا عن العمل عند مستوى دلالة ٠.٠١ ، وهي تتفق مع دراسة **عارف الجريد (٢٠٠٧)** أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين تطبيق الحوافز المعنوية والمادية والرضا عن العمل مما يدل أنه كلما زاد تطبيق الحوافز المعنوية والمادية كلما زاد رضا الأفراد عن العمل والعكس صحيح . وتوجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المادي و الابتكار في العمل عند مستوى دلالة ٠.٠١ ، وهذا ما أكدته دراسة **عبد الله الجساسي (٢٠١١)** أن التحفيز المعنوي والمادي يزيد من التجديد والابتكار في العمل والبحث عن كل ما هو جديد ومفيد مما يؤدي بالتالي إلى ظهور أفكار جديدة. كما توجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المادي وبين الكفاءة الإنتاجية عند مستوى دلالة ٠.٠١ ، و تتفق مع دراسة **هدى طاهر (٢٠٠٢)** أن المكافآت المادية تؤثر في إنجاز العمل تأثيراً واضحاً يدفع الفرد للاجتهاد في العمل فتزداد إنتاجيته ، وتختلف مع دراسة **خالد الهيتي (٢٠٠٥)** حيث أكدت عدم وجود علاقة بين الحوافز المادية وبين الإنتاجية فالتحفيز المادي يمكن أن ينعكس سلباً على الإنتاجية.
- وجود علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المجتمعي و الرغبة في العمل عند مستوى دلالة ٠.٠١ . وتوجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المجتمعي و القدرة على العمل عند مستوى دلالة ٠.٠١ . كما توجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المجتمعي والرضا عن العمل عند مستوى دلالة ٠.٠١ ، واتفقت معها دراسة **Jessie Grant (٢٠٠٦)** أن المكانة الاجتماعية والتقدير تؤديان إلي تحسين مستوى الرضا عن العمل . وتوجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المجتمعي والابتكار في العمل عند مستوى دلالة ٠.٠١ . كما توجد

علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المجتمعي وبين الكفاءة الإنتاجية عند مستوى دلالة ٠.٠١ .

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

الفرض الثاني: " توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية (عمر ربة الأسرة ، مدة الزواج ، عدد أفراد الأسرة ، المستوى التعليمي لربة الأسرة ، المستوى التعليمي لرب الأسرة) والتحفيز بابعاده (تحفيز معنوي ، تحفيز مادي ، تحفيز مجتمعي) والكفاءة الإنتاجية بابعادها (الرغبة في العمل ، القدرة على العمل ، الرضا عن العمل ، الإبتكار في العمل) " ، وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب معاملات الارتباط بطريقة بيرسون بين بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتحفيز بابعاده والكفاءة الإنتاجية بابعاده.

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

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

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (١١) مايلي:

* بالنسبة لعمر ربة الأسرة : توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين عمر ربة الأسرة والتحفيز المعنوي عند مستوى دلالة ٠.١ ، واتفقت مع دراسة عبد الله الجساسي (٢٠١١) من وجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين الحوافز المعنوية وعمر أفراد الدراسة . كما توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين عمر ربة الأسرة والتحفيز المادي عند مستوى دلالة ٠.١ ، واتفقت مع دراسة عبد الله الجساسي (٢٠١١) من وجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين الحوافز المادية وعمر أفراد الدراسة . وأيضا توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين عمر ربة الأسرة والتحفيز المجتمعي عند مستوى دلالة ٠.١ . وتوجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين عمر ربة الأسرة ومجموع التحفيز عند مستوى دلالة ٠.١ ، ويتفق ذلك مع دراسة كل من: نجوى أبو رمضان (٢٠٠٤)، Jessie Grant (2006) ، عبدالله الجساسي (٢٠١١) أشارت النتائج إلي وجود علاقة ارتباطية سالبة بين العمر والحوافز، وترجع هذه النتيجة إلى أن ربات الأسر عينة الدراسة الأصغر عمرا يكن أكثر حاجة إلى التحفيز لكثرة مواجهتهم للصعوبات في بداية حياتهم عن ربات الأسر الأكبر عمراً.

بالنسبة لمدة الزواج : توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين مدة الزواج والتحفيز المعنوي عند مستوى دلالة ٠.١ . كما توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين مدة الزواج والتحفيز المادي عند مستوى دلالة ٠.١ . وأيضا توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين مدة الزواج والتحفيز المجتمعي عند مستوى دلالة ٠.١ . وتوجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين مدة الزواج ومجموع التحفيز عند مستوى دلالة ٠.١ ، وترجع هذه النتيجة إلى أن ربات الأسر عينة الدراسة في بداية الزواج يكن أكثر حاجة إلى التحفيز لكثرة مواجهتهم للصعوبات في بداية حياتهن .

بالنسبة لعدد أفراد الأسرة : توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين عدد أفراد الأسرة والتحفيز المعنوي عند مستوى دلالة ٠.١ . وتوجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين عدد أفراد الأسرة والتحفيز المادي عند مستوى دلالة ٠.١ . كما توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين عدد أفراد الأسرة والتحفيز المجتمعي عند مستوى دلالة ٠.١ . وأيضا توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين عدد أفراد الأسرة ومجموع التحفيز عند مستوى دلالة ٠.١ ، ويختلف ذلك مع دراسة نجوى أبو رمضان (٢٠٠٤) حيث أشار بعد وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير عدد أفراد الأسرة ونظام الحوافز .

بالنسبة للمستوى التعليمي لربة الأسرة :توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي لربة الأسرة والتحفيز المعنوي عند مستوى دلالة ٠.٥ . ويختلف ذلك مع نتائج دراسة العنود سيعان (٢٠٠٠) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير المؤهل العلمي حول استخدام الحوافز المعنوية وهذا يشير إلى أن هناك اتفاقاً أن المؤهل العلمي ليس له تأثير على آرائهم حول استخدام الحوافز المعنوية. وتوجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي لربة الأسرة والتحفيز المادي عند مستوى دلالة ٠.١ . ويختلف ذلك مع نتائج دراسة العنود سيعان (٢٠٠٠) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير المؤهل العلمي حول استخدام الحوافز المادية وهذا يشير إلى أن هناك اتفاقاً أن المؤهل العلمي ليس له تأثير على آرائهم حول

استخدام الحوافز المادية. كما لا يوجد علاقة ارتباطية بين المستوى التعليمي لربة الأسرة والتحفيز المجتمعي. وتوجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي لربة الأسرة ومجموع التحفيز عند مستوى دلالة ٠.٥. وتتفق مع نتائج دراسة عبد الله الجساسي (٢٠١١) حيث أشار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة لمتغير المؤهل حول الحوافز المعنوية والمادية والمجتمعية اتضح وجود فروق لصالح الحاصلين على دراسات عليا، ويختلف ذلك مع دراسة العنود السبعان (٢٠٠٠) عدم وجود علاقة بين الحوافز المادية والمعنوية والمستوى التعليمي.

بالنسبة للمستوى التعليمي لرب الأسرة: توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي لرب الأسرة والتحفيز المعنوي عند مستوى دلالة ٠.١. وتوجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي لرب الأسرة والتحفيز المادي عند مستوى دلالة ٠.١. كما لا توجد علاقة ارتباطية بين المستوى التعليمي لرب الأسرة والتحفيز المجتمعي. وتوجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي لرب الأسرة ومجموع التحفيز عند مستوى دلالة ٠.٥.

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

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

المتغيرات	الرغبة في العمل	القدرة على العمل	الرضا عن العمل	الابتكار في العمل	الكفاءة الإنتاجية
عمر ربة الأسرة	٠.٨٧	٠.٨٠	٠.٧٢	-٠.٣٩	٠.٠٣
مدة الزواج	٠.٦٥	-٠.٩٨*	٠.٣٣	-٠.٥٨	-٠.٢٧
عدد أفراد الأسرة	*٠.١١	٠.١١	*٠.١١٣	٠.٢٠	٠.٦٧
المستوى التعليمي لربة الأسرة	٠.١٩	-٠.٢١	٠.٢٣	٠.٨٨	٠.٣٩
المستوى التعليمي لرب الأسرة	٠.٦٣	-٠.٤٧	٠.٤٢	*٠.١٢١	٠.٦٢

* دال عند مستوى ٠.٠٥ ** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من جدول (١٢) مايلي:

بالنسبة لعمر ربة الأسرة: عدم وجود علاقة ارتباطية بين عمر ربة الأسرة ومجموع الكفاءة الإنتاجية بكل أبعاده (الرغبة في العمل - القدرة على العمل - الرضا عن العمل - الابتكار في العمل) ، ويختلف ذلك مع نتائج دراسة عيبر الدويك و منار خضر (٢٠١١) حيث أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الإنتاجية لربات الأسر وبين عمرهن لصالح فئة العمر من ٤٥ سنة إلى أقل من ٥٥ سنة عند مستوى دلالة ٠.٥. يليها فئة العمر من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة عند مستوى دلالة ٠.٥.

بالنسبة لمدة الزواج: توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين مدة الزواج والقدرة على العمل عند مستوى دلالة ٠.٥. كما لا توجد علاقة ارتباطية بين مدة الزواج ومجموع الكفاءة الإنتاجية بباقي أبعاده (الرغبة في العمل - الرضا عن العمل - الابتكار في العمل).

بالنسبة لعدد أفراد الأسرة: توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين عدد أفراد الأسرة والرغبة في العمل عند مستوى دلالة ٠.٥. كما توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين عدد أفراد الأسرة الرضا عن العمل عند مستوى دلالة ٠.٥. كما لا توجد علاقة

ارتباطية بين عدد أفراد الأسره ومجموع الكفاءة الانتاجية ببعديها (القدرة على العمل - الابتكار فى العمل)، وقد أكدت نتائج دراسة **عبيير الدويك و منار خضر (٢٠١١)** إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الإنتاجية لربات الأسر وبين حجم الأسرة لصالح حجم الأسرة الصغيرة (من فردين إلى ٤ أفراد) عند مستوى دلالة ٠.٠٥، كما أشارت دراسة **نعمة رقبان (٢٠٠٥)** على أنه كلما زاد عدد الأبناء قلت الدافعية للإنجاز لدى ربة الاسرة .

بالنسبة للمستوى التعليمى لربة الأسرة : لا توجد علاقة ارتباطية بين المستوى التعليمى لربة الأسرة ومجموع الكفاءة الإنتاجية بكل أبعاده (الرغبة فى العمل - القدرة على العمل - الرضا عن العمل - الابتكار فى العمل)، ويتفق معها دراسته **العنود السبعان(٢٠٠٠)** حيث توصلت الى عدم وجود علاقة بين المستوى التعليمى وبين أداء العمل ، واختلفت معها نتائج دراسة **عبيير الدويك و منار خضر (٢٠١١)** حيث أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الانتاجية لربات الأسر وبين المستويات التعليمية لهن لصالح المستوى التعليمى العالى يليه المستوى التعليمى المتوسط عند مستوى دلالة ٠.٠١ .

بالنسبة للمستوى التعليمى لرب الأسرة : توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمى لرب الأسرة و الابتكار فى العمل عند مستوى دلالة ٠.٠٥ . كما لا توجد علاقة ارتباطية بين المستوى التعليمى لرب الأسرة ومجموع الكفاءة الإنتاجية بباقي أبعاده (الرغبة فى العمل - القدرة على العمل - الرضا عن العمل)، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة **عبيير الدويك و منار خضر (٢٠١١)** عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى الكفاءة الإنتاجية لربات الأسر تبعاً لبعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية للأسرة عند مستوى دلالة ٠.٠١ ، مما سبق من تفسير النتائج تبين تحقق الفرض الثانى جزئياً.

الفرض الثالث " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر لكل من التحفيز والكفاءة الإنتاجية وفقاً لعمل ربة الأسرة " ، وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم استخدام اختبار (ت) T - Test لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر وفقاً لعمل ربة الأسرة على كل من التحفيز والكفاءة الإنتاجية.

أولاً: الفروق بين ربات الأسر فى التحفيز بأبعاده (التحفيز المعنوى، التحفيز المادى ، التحفيز المجتمعى) تبعاً لعمل ربة الأسرة(عاملات- غير عاملات):

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

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

يوضح جدول (١٣) مايلي:

وجود فروق ذات دلالة احصائية في التحفيز المادي وفقا لعمل ربة الأسرة عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، وبدراسة متوسطات درجات ربات الأسر العاملات والغير عاملات يتضح أن متوسطات درجات ربات الأسر الغير عاملات في التحفيز المادي أعلى من متوسطات درجات العاملات في التحفيز المادي . ووجود فروق ذات دلالة احصائية في التحفيز وفقا لعمل ربة الأسرة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، وبدراسة متوسطات درجات ربات الأسر العاملات وغير العاملات يتضح أن متوسطات درجات ربات الأسر الغير عاملات في التحفيز أعلى من متوسطات درجات العاملات في التحفيز. كما يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في كلاً من التحفيز المعنوي والتحفيز المجتمعي وفقا لعمل ربة الأسرة .

ثانياً: الفروق بين ربات الأسر في الكفاءة الإنتاجية وأبعاده (الرغبة في العمل ، القدرة على العمل ، الرضا عن العمل ، الابتكار في العمل) تبعاً لعمل ربة الأسرة (عاملات- غير عاملات):

جدول (١٤) الفروق بين متوسطات درجات الكفاءة الإنتاجية لربات الأسر تبعاً لعمل ربة الأسرة (ن=٤٠٠)

المتغيرات	عاملات ن = ٣١٠		غير عاملات ن = ٩٠		القيمة ت	الدلالة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
الرغبة في العمل	٤٩.١٨	٦.٢٦	٤٩.٣٨	٦.٢١	-٢.٥٩	غير دال
القدرة على العمل	٥٦.٠٢	٦.٧٣	٥٧.٩١	٦.٦٩	-٢.٣٥١	دال عند ٠.٠١
الرضا عن العمل	٤٩.٦٩	٥.٠٦	٥٠.٢٤	٥.٨٨	-٠.٨٧٥	غير دال
الابتكار في العمل	٥٧.٠٢	٨.٠٧	٥٧.٠٦	٨.٤٤	-٠.٤٠	غير دال
الكفاءة الإنتاجية	٢١١.٩	٢٠.٢٧	٢١٤.٥٩	٢٢.٣٣	-١.٠٧٧	غير دال

يوضح جدول (١٤) مايلي:

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

الفرض الرابع " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر لكل من التحفيز والكفاءة الإنتاجية وفقاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة " ، وللتحقق من صحة الفرض احصائياً تم استخدام اختبار One Way ANOVA (ف) (F – Test) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر وفقاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة على كل من التحفيز والكفاءة.

أولاً: الفروق بين ربات الأسر في التحفيز بأبعاده تبعاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة
جدول (١٥) الفروق بين متوسطات درجات التحفيز لربات الأسر تبعاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المتغيرات
دال عند ٠.٠٥	٣.٦٤٥	٤٥٤.٥١٠ ١٢٤.٦٨٢	٢ ٣٩٧ ٣٩٩	٩٠٩.٠١٩ ٤٩٤٩٨.٨٩١ ٥٠٤٠٧.٩١٠	بين المجموعات
					داخل المجموعات
					الكلية
دال عند ٠.٠٥	٣.٧٣٤	٣٩٧.٨١٤ ١٠٦.٥٥٠	٢ ٣٩٧ ٣٩٩	٧٩٥.٦٢٧ ٤٢٣٠٠.٣٧٣ ٤٣٠٩٦	بين المجموعات
					داخل المجموعات
					الكلية
غير دال	.٤٣٢	٣٠.٩٣٧ ٧١.٥٧٥	٢ ٣٩٧ ٣٩٩	٦١.٨٧٤ ٢٨٤١٥.٣٦٦ ٢٨٤٧٧.٢٤٠	بين المجموعات
					داخل المجموعات
					الكلية
دال عند ٠.٠٥	٣.٠٤٦	١٩١٧.٩٠ ٦ ٦٢٩.٧٢٠	٢ ٣٩٧ ٣٩٩	٣٨٣٥.٨١٢ ٢٤٩٩٩٨.٩٧٨ ٢٥٣٨٣٤.٧٩٠	بين المجموعات
					داخل المجموعات
					الكلية

يوضح جدول (١٥) مايلي:

■ وجود فروق ذات دلالة احصائية في التحفيز المعنوي وفقاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة عند مستوى دلالة

(.٠٥). ووجود فروق ذات دلالة احصائية في التحفيز المادي وفقاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة عند مستوى دلالة(.٠٥). كما لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التحفيز المجتمعي وفقاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة ، وهذا يعني أن المستوى التعليمي لرب الأسرة لا يسهم في تحقيق التباين في التحفيز المجتمعي . كما تبين وجود فروق ذات دلالة احصائية في التحفيز وفقاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة ، عند مستوى دلالة (.٠٥) ، ويختلف ذلك مع نتائج دراسة نجوى أبو رمضان (٢٠٠٤) ، عبد الله الجساسي (٢٠١١) : حيث أشاروا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير المؤهل العلمي والحوافز وهذا يشير إلى أن هناك اتفاقاً أن المؤهل العلمي ليس له تأثير على استخدام الحوافز ، ويختلف ذلك مع دراسة العنود السبعان (٢٠٠٠) عدم وجود علاقة بين الحوافز والمستوى التعليمي.

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

استخدام اختبار Tukey HSD

ويوضح جدول (١٦) ذلك :
جدول (١٦) المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الاسر في التحفيز تبعاً للمستوى التعليمي لربة الاسرة

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

كما تشير نتائج جدول (١٦) الى:

وجود فروق ذات دلالة احصائية لصالح ربات الأسر ذوى مستوى التعليم العالي في بعد التحفيز المعنوي . وجود فروق ذات دلالة احصائية لصالح ربات الأسر ذوى مستوى التعليم العالي في بعد التحفيز المادي . وجود فروق ذات دلالة احصائية لصالح ربات الأسر ذوى مستوى التعليم العالي في التحفيز وهذا ما أكدته نتائج دراسة عبد الله الجساسي (٢٠١١) توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متغير المؤهل والحوافز لصالح الحاصلين على دراسات عليا. ثانياً: الفروق بين ربات الأسر في الكفاءة الإنتاجية بأبعاده تبعاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة

جدول (١٧) الفروق بين متوسطات درجات الكفاءة الإنتاجية لربات الأسر تبعاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة

المتغيرات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الترغيب في العمل	٨٤.٨٧١	٢	٤٢.٤٣٦	١.٠٩٠	غير دال
	١٥٤٥٩.٤٢٦	٣٩٧	٣٨.٩٤١		
	١٥٥٤٤.٢٩٧	٣٩٩			
القدرة على العمل	٨٥.٦٧٨	٢	٤٢.٨٣٩	.٩٣٨	غير دال
	١٨١٣٩.١١٢	٣٩٧	٤٥.٦٩٠		
	١٨٢٢٤.٧٩٠	٣٩٩			
الرضا عن العمل	٢٩.٨٠٥	٢	١٤.٩٠٣	.٥٣٨	غير دال
	١٠٩٩٥.٨٧٢	٣٩٧	٢٧.٦٩٧		
	١١.٢٥٦٧٧	٣٩٩			
الابتكار في العمل	٢٦٢.٥٧٤	٢	١٣١.٢٨٧	١.٩٨٨	غير دال
	٢٦٢٢٣.١٧٦	٣٩٧	٦٦.٠٥٣		
	٢٦٤٨٥.٧٥٠	٣٩٩			
الكفاءة الإنتاجية	٥٣٧.٤١٤	٢	٢٦٨.٧٠٧	.٦٢٣	غير دال
	١٧١٢٥٠.٤٩٦	٣٩٧	٤٣١.٣٦١		
	١٧١٧٨٧.٩١٠	٣٩٩			

■ يوضح جدول (١٧) مايلي:

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

الفرض الخامس " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر لكل من التحفيز والكفاءة الانتاجية وفقاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة ، وللتحقق من صحة الفرض احصائياً تم استخدام اختبار One Way ANOVA (ف) ($F - Test$) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر وفقاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة على كل من التحفيز والكفاءة

أولاً: الفروق بين ربات الأسر في التحفيز بأبعاده تبعاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة
جدول (١٨) الفروق بين متوسطات درجات التحفيز لربات الأسر تبعاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المتغيرات
دال عند ٠.٠٥	٢.٩٥٣	٣٦٩.٤٥٥ ١٢٥.١١١	٢ ٣٩٧ ٣٩٩	٧٣٨.٩١١ ٤٩٦٦٨.٩٩٩ ٥٠.٤٠٧.٩١٠	بين المجموعات
					تحفيز معنوي
					داخل المجموعات الكلي
دال عند ٠.٠٠١	٥.٢٨٠	٥٥٨.٣٣٤ ١٠٥.٧٤١	٢ ٣٩٧ ٣٩٩	١١١٦.٦٦٨ ٤١٩٧٩.٣٣٢ ٤٣.٩٦	بين المجموعات
					تحفيز مادي
					داخل المجموعات الكلي
غير دال	.٤١٢	٢٩.٥٠٣ ٧١.٥٨٢	٢ ٣٩٧ ٣٩٩	٥٦.٠٠٧ ٢٨٤١٨.٢٣٣ ٢٨٤٧٧.٢٤٠	بين المجموعات
					تحفيز مجتمعي
					داخل المجموعات الكلي
دال عند ٠.٠٥	٣.١٦٤	١٩٩١.٥٣٩ ٦٢٩.٣٤٩	٢ ٣٩٧ ٣٩٩	٣٩٨٣.٠٧٨ ٢٤٩٨٥١.٧١٢ ٢٥٣٨٣٤.٧٩٠	بين المجموعات
					التحفيز
					داخل المجموعات الكلي

يوضح جدول (١٨) مايلي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التحفيز المعنوي وفقاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ووجود فروق ذات دلالة احصائية في التحفيز المادي وفقاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) . كما لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التحفيز المجتمعي وفقاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة ، وهذا يعني أن المستوى التعليمي لرب الأسرة لا يسهم في تحقيق التباين في التحفيز المجتمعي . كما تبين وجود فروق ذات دلالة احصائية في التحفيز وفقاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

ولمعرفة مصدر ودلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الاسر في التحفيز وفقاً للمستوى التعليمي لرب الأسرة والتي اثبت تحليل التباين وجود فروق داله بينها ، تم استخدام اختبار **Tukey HSD** ، ويوضح جدول (١٩) ذلك :
جدول (١٩) المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الاسر في التحفيز تبعا للمستوي التعليمي لربة الاسرة

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

كما تشير نتائج جدول (١٩) الى:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح رب الأسرة ذو مستوى التعليم العالي في بعد التحفيز المعنوي . وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح رب الأسرة ذو مستوى التعليم العالي في بعد التحفيز المادي . وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح رب الأسرة ذو مستوى التعليم العالي في مجموع التحفيز
ثانيا: الفروق بين ربات الأسر في الكفاءة الإنتاجية بأبعادها تبعا للمستوى التعليمي لرب الأسرة
جدول (٢٠) الفروق بين متوسطات درجات الكفاءة الإنتاجية لربات الأسر تبعا للمستوى التعليمي لرب الأسرة

المتغيرات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الدرجة في العمل	٥١.٣٢٠	٢	٢٥.٦٦٠	.٦٥٨	غير دال
	١٥٤٩٢.٩٧٨	٣٩٧	٣٩.٠٢٥		
	١٥٥٤٤.٢٩٧	٣٩٩			
القدرة على العمل	١٢٣.٨٢٢	٢	٦١.٩١١	١.٣٥٨	غير دال
	١٨١٠٠.٩٦٨	٣٩٧	٤٥.٥٩٤		
	١٨٢٢٤.٧٩٠	٣٩٩			
الرضا عن العمل	٢٤.٥٥٣	٢	١٢.٢٧٧	.٤٤٣	غير دال
	١١٠٠١.١٢٤	٣٩٧	٢٧.٧١١		
	١١٠٢٥.٦٧٨	٣٩٩			
الابتكار في العمل	٣٢٩.٢٦١	٢	١٦٤.٦٣٠	٢.٤٩٩	غير دال
	٢٦١٥٦.٤٨٩	٣٩٧	٦٥.٨٨٥		
	٢٦٤٨٥.٧٥٠	٣٩٩			
الكفاءة الإنتاجية	٣٣٧.٦٤٩	٢	١٦٨.٨٢٤	.٣٩١	غير دال
	١٧١٥٠.٢٦١	٣٩٧	٤٣١.٨٦٥		
	١٧١٧٨٨٧.٩١٠	٣٩٩			

■ **يوضح جدول (٢٠) مايلي:**
■ عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية فى الكفاءة الانتاجية وأبعاده (الرغبة فى العمل ، قدره على العمل ، الرضا عن العمل ، الابتكار فى العمل) وفقاً للمستوى التعليمى لرب الأسرة ، وهذا يعنى أن المستوى التعليمى لرب الأسرة لا يسهم فى تحقيق التباين فى الكفاءة الإنتاجية ، مما سبق من تفسير النتائج يتضح وجود فروق ذات دلالة احصائية فى كلاً من مجموع التحفيز وبعديه التحفيز المعنوى والتحفيز المادى وفقاً للمستوى التعليمى لرب الأسرة ، وعدم وجود وفروق ذات دلالة احصائية فى الكفاءة الإنتاجية وأبعاده وفقاً للمستوى التعليمى لربة الأسرة، لذا يتبين تحقق الفرض الخامس جزئياً.

توصيات البحث:

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

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

المراجع

المراجع العربية:

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

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

٢٤. عبير محمود الدويك ، منار عبد الرحمن خضر (٢٠١١): " اثر استخدام ربات الاسر لبعض الاجهزة المنزلية الحديثة على دافعيتهن للانجاز وكفاءتهن الادائية والانتاجية" ، **مجلة بحوث التربية النوعية** ، جامعة المنصورة ، عدد ٢٣ ، اكتوبر ٢٠١١ ، الجزء الثاني.
٢٥. على السلمى (١٩٩٥) : **ادارة الافراد والكفاءة الانتاجية** ، دار غريب للنشر والتوزيع ، القاهرة .
٢٦. كرم فرج طنيس (٢٠٠٠) : " التنمية البشرية ودورها فى رفع الكفاءة الانتاجية على عمليات لحام السيارات " ، **رساله ماجستير** ، معهد الدراسات والبحوث البيئية ، جامعه عين شمس .
٢٧. مرفت المرنخ (٢٠٠٤) : "تقييم مدي تأثير بيئة العمل علي الرضا الوظيفي للعاملين وأدائهم لأعمالهم في منشآت القطاع الصناعي في قطاع غزة - دراسة تطبيقية" ، **رساله ماجستير غير منشورة**، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية، غزة ، فلسطين.
٢٨. مروان احمد حويحي (٢٠٠٨)" اثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين فى الاستمرار بالعمل " ، **رساله ماجستير** ، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية - غزة .
٢٩. محمد نايف أبو الكشك (٢٠٠٦) : **الإدارة المدرسية المعاصرة**، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٣٠. نادية حسن أبو سكيانة ، منار عبد الرحمن خضر (٢٠١١) : **العلاقات والمشكلات الأسرية** ، الطبعة الأولى ، الناشر العرب ، المملكة الأردنية الهاشمية .
٣١. نجوي نعيم أبو رمضان(٢٠٠٤) : " قياس مستوي الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة" ، **رساله ماجستير غير منشورة** ، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
٣٢. نعمة مصطفى رقبان (٢٠٠٥) : "علاقة إدارة مورد الأدوات والأجهزة المنزلية بالدافعية للإنجاز لدى ربات الأسر العاملات وغير العاملات بمحافظة المنوفية" ، **مجلة بحوث كلية الزراعة جامعة الإسكندرية** ، المجلد(٣).
٣٣. نعمة مصطفى رقبان(٢٠١٣) : **دليل إلى الإدارة العلمية للشئون المنزلية**، السماحة للطبع والنشر، الاسكندرية.
٣٤. هارون توفيق الرشيدى (٢٠٠٤): **الضغوط النفسية" طبيعتها - نظريتها-برنامج لمساعدة الذات فى علاجها"** ، مكتبة الأنجلو المصريه ، القاهرة .
٣٥. هدى سعيد بهلول (٢٠١٠) : " القدرات الادارية للأمهات فى مواجهة صراعات الابناء وعلاقتها بستوى أداء العمل المنزلى " ، **رساله دكتوراه** ، كلية الاقتصاد المنزلى ، جامعة المنوفية.
٣٦. هدى طاهر (٢٠٠٢) : "فاعلية برنامج إرشادى لتطوير القدرة على مواجهة الضغوط لدى المرأة اليمنية العاملة " ، **رساله ماجستير غير منشورة** ، كلية الأداب ، جامعة عين شمس .
٣٧. هند محمد ابراهيم (٢٠٠٧) : "تقويم برامج الاسر المنتجة لتنمية القدرات الانتاجية للمراه لمواهة الضغوط الاسرية " ، **رساله ماجستير** ، كليه الاقتصاد المنزلى ، جامعه حلوان

٣٨. وفاء احمد عبد الله الزهراني (٢٠٠٩) "وعي ربات الأسر بمقومات الكفاءة الإدارية وعلاقته ببعض سمات الشخصية"، رسالة ماجستير، كلية الفنون والتصميم الداخلي للبنات، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

٣٩. يوسف حمد البادي (٢٠٠٨): "مهاراة المدير فى استخدام الحوافز فى رفع مستوى اداء العاملين فى شركة نطف عمان"، رسالة ماجستير، الاكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالى، جامعة عمان .

٤٠. يوسف صالح العنقودى (٢٠٠٦): "نظم الحوافز ودورها فى رفع مستوى العاملين بكليات العلوم التطبيقية بسلطنة عمان"، رسالة ماجستير، كلية العلوم التطبيقية، عمان .

المراجع الأجنبية:

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

Motivation and Its Relationship to The Productive Efficiency of The House Holds

Neama Mostafa Rakaban¹, hibat Allah Ali Mahmoud Shoeib²
Amira Hassan Dawwam³, Eman Mohammed Kotb⁴

Prof. and head Department of the Home Management & Institutions The previous agent of Faculty of Home Economics, Menofia University¹, Ass. Prof. in Dept. of the Home Management & Institutions Faculty of Home Economics, Menofia University², Lecturer in Dept. of the Home Management & Institutions Faculty of Home Economics, Menofia University³, Demonstrator at Department of Home Management and Institutions, Faculty of Home Economics, Menofia University⁴

Abstract

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

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

1. There is direct correlation a relationship between motivation dimensions (moral motivation – financial motivation – community motivation) and the production efficiency dimensions (the desire

to work – the ability to work – satisfaction with the work – creativity at work) at a level significance (0.01).

2. There is an inverse correlation statistically significant between the ages of the head of the household and the total motivation significance (0.01) level , while there is no direct correlation between the age of head of the household and the total production efficiency.
 3. There is an inverse correlation statistically significant between the duration of the marriage and the total motivation significance (0.01) level, while there is no direct correlation between the duration of the marriage and the total production efficiency .
 4. There is an inverse correlation statistically significant between the number of family members and the total motivation significance (0.01) level, while there is no direct correlation between the number of family members and the total production efficiency .
 5. There is an inverse correlation statistically significant between the education level of the head of the household and the total motivation at the (0.05) level , while there is no direct correlation between the educational level of the head of the household and the total production efficiency .
 6. There is a direct correlation statistically significant between the educational level of the head of the household and the total stimulus at the (0.05) level , while there is no direct correlation between the educational level of the head of the household and the total production efficiency .
 7. There are statistically significant differences in the total motivation according to the work of the head of the family , while there are no statistically significant differences in both total production efficiency, according to the work of the head of the family.
 8. There are statistically significant in each of the total motivation differences according to the educational level of the head of household and the head of the family at the (0.05) level for a higher education level , while there are no differences statistically significant total production efficiency, according to the educational level of the head of household and the head of the family.
- * This research is derived from the Master's Thesis by Eman Mohammed Kotb entitled “Motivation and Its Relationship to The Productive Efficiency of The House Holds”.