

"التحفيز وعلاقته بالإبداع الإداري لدى عينة من ربات الأسر"

م.م/ أسماء أحمد التلاوي

مدرس مساعد بقسم إدارة مؤسسات الأسرة

والطفولة

كلية الاقتصاد المنزلي – جامعة الأزهر

ا.د/ شرين جلال محفوظ

أستاذ ورئيس قسم إدارة مؤسسات الأسرة

والطفولة

كلية الاقتصاد المنزلي – جامعة الأزهر

ا.م.د/ شيماء أحمد نبوي

أستاذ مساعد بقسم إدارة مؤسسات الأسرة

والطفولة

كلية الاقتصاد المنزلي – جامعة الأزهر

المستخلص :

استهدف البحث دراسة العلاقة بين التحفيز بمحاوره الثلاثة (التحفيز الذاتي- التحفيز الأسري- التحفيز المجتمعي) والإبداع الإداري بأبعاده الثلاثة (الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية- الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية- الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية) لدى عينة من ربات الأسر، وبعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية لعينة البحث (عدد الأبناء، عمر ربة الأسرة، مهنة رب الأسرة، مهنة ربة الأسرة، عدد سنوات الزواج، الدخل الشهري)، وتحديد طبيعة الفروق بين ربات الأسر عينة البحث في كل من التحفيز بمحاوره الثلاثة والإبداع الإداري بأبعاده الثلاثة تبعاً لمكان السكن (ريف/ حضر)، دراسة أوجه التباين بين ربات الأسر عينة البحث في كل من التحفيز بمحاوره الثلاثة والإبداع الإداري بأبعاده الثلاثة تبعاً لـ (عدد سنوات الزواج - الدخل الشهري للأسرة)، بالإضافة إلى تحديد نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (التحفيز بمحاوره) ومتغيرات المستوى الاجتماعي الاقتصادي للأسرة في تفسير نسب التباين الخاص بالمتغير التابع (الإبداع الإداري ككل) طبقاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط لدى ربات الأسر عينة البحث، واتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم اعداد وتقنين استبيان التحفيز والإبداع الإداري لربة الأسرة ومن ثم تطبيقها على عينة مكونة من (٣٠٠) ربة أسرة.

ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث: توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين محاور استبيان التحفيز (التحفيز الذاتي- التحفيز الأسري- إجمالي التحفيز) ومحاور استبيان الإبداع الإداري (الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية- الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية- إجمالي الإبداع الإداري)، بينما لا توجد علاقة ارتباطية بين محور التحفيز المجتمعي ومحور الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية، توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند (٠,٠٥) بين إجمالي الإبداع الإداري وبين فئات الدخل الشهري للأسرة، بينما لا توجد علاقة ارتباطية بين إجمالي الإبداع الإداري وكل من (عدد الأبناء- عمر ربة الأسرة- مهنة رب الأسرة- مهنة ربة الأسرة - عدد سنوات الزواج)، توجد فروق دالة احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث من الريفيات والحضرية في إجمالي التحفيز عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) لصالح الريفيات، عدم وجود تباين دال احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في كل إجمالي التحفيز ككل، والإبداع الإداري ككل تبعاً لعدد سنوات الزواج، وجود تباين دال احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في إجمالي التحفيز ككل، والإبداع الإداري ككل تبعاً لفئات الدخل الشهري عند مستوى دلالة (٠,٠١)، (٠,٠٥) على التوالي لصالح الأسر ذات الدخل المنخفض، يعتبر التحفيز الذاتي و التحفيز الأسري والتحفيز المجتمعي والدخل من أكثر العوامل المستقلة مشاركة في حدوث التباين في الإبداع الإداري لربات الأسر كمتغير تابع.

وأوصى البحث بـ عقد دورات تدريبية من قبل المتخصصين في مجال التنمية البشرية وتوضيح مدى أهمية التحفيز بالنسبة لربة الأسرة، ومدى تأثيره على روحها المعنوية وحالتها النفسية، أعداد برامج

تدريبية يشرف عليها أخصائى الاقتصاد المنزلى بشأن تطوير المهارات الادارية بصفة عامة ومهارات الإبداع الإدارى بصفة خاصة، وكذلك استثمار الطاقات الإبداعية فى تطوير إدارة شئون الأسرة، عمل دورات تدريبية من خلال وسائل الاعلام المختلفة لتوعية الأزواج بأهمية التحفيز ومدى تأثيره على مستوى أداء ربة الأسرة ورفع كفاءتها وحثها على الإبداع والابتكار.

الكلمات المفتاحية: التحفيز - الإبداع الإدارى - ربة الأسرة

*البحث مشتق من رسالة دكتوراه بعنوان "التحفيز وعلاقته بالإبداع الإدارى لدى عينة من ربات الأسر"، للباحثة رقم (١) تحت إشراف الباحثات (٢)، (٣).

Motivation and its relation to administrative creativity on a sample of households

Abstract :

The research aimed to study the relationship between motivation in its three axes (self-motivation - family motivation - community motivation) and administrative creativity in its three dimensions (creativity in managing areas of living life - creativity in managing some family resources - creativity in managing social relations) in a sample of female heads of households, and some The socio-economic variables of the research sample (the number of children, the age of the female head of the family, the profession of the head of the family, the profession of the head of the family, the number of years of marriage, the monthly income), Exposing the nature of the differences between female heads of households, the research sample in each of motivation with its three axes and administrative creativity in its three dimensions according to the place of residence (rural / urban), studying aspects of discrepancies between female heads of households, the research sample in each of motivation with its three axes and administrative creativity in its three dimensions according to (number Marriage years), Study the differences between female heads of households, the research sample in each of the three-axis motivation and administrative creativity in its three dimensions according to (monthly family income), measuring the participation rate of independent variables (motivation with its interlocutors) and the variables of the socio-economic level of the family in the interpretation of the variance ratios of the dependent variable (administrative creativity) As a whole), and this research followed the descriptive and analytical approach, whereby a questionnaire for motivation and administrative creativity for the head of the household was prepared and codified, and then applied to a sample of (300) female heads of household.

One of the most important findings of the research:- There is a statistically significant correlation relationship at the level of significance (0.01) between the axes of the motivation questionnaire (self-motivation - family motivation - total motivation) and the axes of the administrative creativity questionnaire (creativity in managing areas of life - creativity in managing some family resources - total administrative creativity) While there is no correlation between the axis of societal motivation and the axis of creativity in the management of social relations, there is a negative correlation that is statistically significant at (0.05) between the total administrative creativity and the groups of monthly income of the family, While there is no correlation between total managerial creativity and each of (the number of children - the age of the head of the family

- the profession of the head of the family - the profession of the head of the family - the number of years of marriage), there are statistically significant differences between female heads of households and the study sample of rural and urban women in the total motivation at a significant level (0.001) for the benefit of rural women, the lack of a statistically significant difference between female heads of households, the study sample, in all total motivation as a whole, and administrative creativity as a whole according to the number of years of marriage, There is a statistically significant discrepancy between female heads of households, the study sample in total motivation as a whole, and administrative creativity as a whole according to the monthly income categories at a level of significance (0.01) and (0.05) respectively in favor of low-income families. Self-motivation, family motivation and motivation are considered Societal and income are among the most independent factors involved in the incidence of variation in managerial creativity of female heads of households as a dependent variable.

The recommendations of the study:- Holding training courses by specialists in the field of human development and clarifying the importance of motivation for the head of the family, and the extent of its impact on her morale and psychological state, preparing training programs supervised by a home economist on developing managerial skills in general and administrative creativity skills in particular, as well as investing creative energies In developing family affairs management, training courses were conducted through various media outlets to educate husbands about the importance of motivation and the extent of its impact on the performance level of the family head, raising her efficiency, and urging her to creativity and innovation.

Key words: Motivation - Management creativity - Head of the family.

مقدمة ومشكلة البحث

تعد القوى البشرية الثروة الأساسية لأي مجتمع، فلا سبيل إلى تنمية اقتصادية واجتماعية إلا إذا كان يسبقها أو يصاحبها تنمية بشرية قوامها الإنسان، ولما كانت المرأة تمثل قطاعا بشريا هاما في المجتمع، لذا فإن الاهتمام بها أصبح ضرورة حتمية تفرضها ظروف التنمية والتقدم. وهذا يتطلب العمل دوما على النهوض بها باعتبارها ثروة بشرية للأسرة والمجتمع، فالمرأة تقوم بدور فعال في إدارة شؤون أسرتها، فهي المسؤولة الأولى عن الاهتمام بالحفاظ على الصحة الجسمية والنفسية والتنشئة الاجتماعية لأفراد أسرتها، والذي يعد من أهم الأهداف التي تسعى الأسرة لتحقيقها من خلال سلوكها الإداري (وفاء الزهراني، ٢٠٠٩: ١٨).

وقد اهتمت دراسات عديدة في الآونة الأخيرة بتناول قضايا المرأة وأوضاعها وحقوقها على اعتبار أنها جزء لا يتجزأ من محاور التنمية، وأنه لا يمكن أن تقوم أي جهود تنموية في مجتمع ما، مع إغفال نصف طاقته البشرية، وبالتالي أصبحت النظرة للمرأة، وأيضاً مناقشة قضاياها تتم في نطاق أكثر شمولاً ومن منظور أشد عمقاً (كامل عبد الملك، ٢٠٠٤: ٢٧٩).

وفي ظل المتغيرات المتلاحقة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتقنية المعاصرة التي نعيشها ونحن في القرن الحادي والعشرين بكل تحدياته، والتي أدت إلى تغيير الكثير من المفاهيم الخاصة بالأسرة والعلاقات الأسرية، ونوعيتها من حيث علاقة الزوج بزوجته والأدوار المسندة لكل منهما، تواجه المرأة العديد من المشكلات والصعوبات التي تؤثر على درجة توافقها مع متطلبات الحياة المختلفة (ابنيس السليمي، ٢٠٠٨: ١).

فالأُسرة التي تتفاعل مع تلك المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية بوعي وكفاءة وإيجابية هي التي تأخذ بمفاهيم الإدارة المنزلية كمنهج لحياتها من خلال سلوكها الإداري عند استخدام مواردها البشرية والمادية وذلك حتى تتمكن من إنجاز مسؤولياتها وتحقيق أهدافها بأقصى درجة من الكفاءة، ومن إشباع جميع احتياجاتها المتعددة والمتنوعة والمتطورة، والتغلب على المشكلات التي تعترضها، وبذلك يتحقق لها الارتقاء بمستوى معيشتها (حنان أبو صيري، ٢٠٠٢: ٣٨).

وقد أسفرت نتائج الدراسات عن أنه لا يمكن حث الفرد على العمل بكفاءة وفاعلية ما لم يكن هناك حافز على ذلك، فالخطط الجيدة والتنظيم السليم للأعمال ليس معناه أن نفترض أن الأفراد سيقومون تلقائياً بالأعمال على خير وجه وبكفاءة، فجعل الأفراد يعملون عن رغبة وحماس هي مشكلة كبيرة تعالج فقط من خلال مدخل التحفيز (عارف الجريد، ٢٠٠٧: ١٠).

حيث يعد موضوع التحفيز من الموضوعات التي حظيت وما تزال تحظى باهتمام علماء الإدارة ولعل السبب في ذلك هو أن الحوافز إحدى أهم المتغيرات المستقلة للدافعية، بانعكاساتها وبعلاقاتها الايجابية على الكفاءة الانتاجية، ثم على نتائج النشاط الإداري (أياد مصبح، ٢٠١٦: ١٤)، فالتحفيز هو الذى يوقظ الحماس والدافعية والرغبة فى العمل لدى الفرد مما ينعكس ايجاباً على الأداء العام وزيادة الانتاجية والإبداع، كما أن التحفيز يعمل على منع شعور الفرد بالإحباط إذ أن تهيئة الأجواء المناسبة سواء كانت مادية أو معنوية فإنها كفيلة بدفع الفرد إلى المثابرة في عمله وبكفاءة عالية، وعموماً يعد التحفيز من العوامل المهمة الواجب توافرها لأي جهد منظم يهدف إلى تحقيق مستوى عالي من الأداء (عادل يونس، ٢٠٠٠: ١٦)، وهذا ما أكدته دراسة يوسف البادى (٢٠٠٦) أن عملية التحفيز تسهم بشكل كبير في دفع الأفراد للبذل والعطاء وأن الاستخدام الجيد للتحفيز المادى والمعنوى له تأثير فوري فى تحسين الأداء.

ويؤكد سلام حسن (٢٠١٧: ٢٨) أن التحفيز هو إحدى الوسائل التى تهدف إلى حث الأفراد على العمل بكفاءة وفاعلية، وعلى ظهور واستمرار الإبداع الإداري فى المؤسسات، فالتحفيز له أثره على تشجيع الأفراد على الإبداع والمبادأة والتجديد وبذل المزيد من الجهد فى الانجاز وزيادة الطلاقة الفكرية والانتاجية، حيث يعتبر التحفيز مقوماً رئيسياً فى المنظمات المبدعة بل وركيزة أساسية لوجود الإبداع وتنميته فى هذا المجال.

حيث أن الإبداع هو القدرة على انتاج العمل الذى يتصف بأنه جديد (Olila, 2012:5)، لذلك يعتبر الإبداع ظاهرة انسانية عامة وليست ظاهرة خاصة بأحد، فالإبداع ليس حكراً على الخبراء والعلماء والاختصاصيين ولكنه قد يتجاوز ذلك ليصل إلى ربة الأسرة وأسلوبها فى إدارة شئون أسرتها (عبد المعطى عساف، ١٩٩٥: ٣٣-٣٧)، فبذرة الإبداع موجودة فى كل انسان، ومتى ما تهيأت بيئة صالحة ترعاها نمت وأثمرت (سلام حسن، ٢٠١٧: ٤١).

ويرى (عبد الحليم الشيباب ورائد عباينة، ٢٠٠٦: ٢٥) أن الظروف المتغيرة التى تعيشها الأسرة اليوم، سواء كانت سياسية أم ثقافية أم اجتماعية أم اقتصادية تحتم عليها الاستجابة للمتغيرات بأسلوب إبداعى يضمن بقاءها واستمرارها فيما يتعلق بالثورة التكنولوجية وما تستلزمه ذلك من تغييرات فى هياكلها وأسلوب ادارتها بطرق إبداعية، فالإبداع ليس الا رؤية الفرد لظاهرة ما بطريقة جديدة، لذلك يمكن القول ان الإبداع يتطلب القدرة على الاحساس بوجود مشكلة تتطلب المعالجة، ومن ثم القدرة على التفكير بشكل مختلف ومبدع ومن ثم ايجاد الحل المناسب.

فالإبداع الإداري يشير إلى أسلوب إداري يعتمد على العنصر البشري بشكل أساسي من خلال طرح حلول مميزة للمشكلات، وأداء العمل بأساليب وطرق جديدة في ظل استخدام للعناصر التالية: الاصاله، الطلاقة، المرونة، المخاطرة، القدرة على التحليل، الحساسية للمشكلات، الخروج عن المألوف سواء للفرد نفسه أو للمنظمة الي يعمل بها (بسام العنزي، ٢٠٠٣: ٣٥).

ويعد الإبداع الإداري مطلباً أساسياً لأي منظمة بما فيها الأسرة، كونه يدعم قوة أى منظمة فى تميزها، عن المنظمات الأخرى، وهذا لا يأتى إلا إذا توافرت بيئة عمل مناسبة وسليمة تدفع الأفراد إلى إبراز قدراتهم الإبداعية وتوظيفها بالشكل المناسب للوصول إلى أفكار وحلول فريدة وملائمة، وفى الوقت نفسه يمكن أن تعود بفائدة كبيرة على الأفراد أيضاً، فالإبداع ما هو الا رؤية الفرد لظاهرة ما بطريقة جديدة (سليمان المعايطه، ٢٠٠٦: ٢)، لذلك يمكن القول أن الإبداع يتطلب القدرة على الاحساس بوجود مشكلة تتطلب المعالجة، ومن ثم القدرة على التفكير بشكل مختلف، ومبدع ومن ثم ايجاد الحل المناسب (برافين جوبتا، ٢٠٠٨: ٢٠٠).

ويرى عون السقا (٢٠١٣: ٤٨) أن عدم توافر التحفيز المناسب ينعكس سلباً على مستوى الأداء والإبداع الإدارى، وهذا بدوره قد يفقد الفرد الحماسة والاحساس بأهمية العمل ، فتتخفص روحه المعنوية ورغبته فى الأداء بفاعلية، وهذا بالطبع ينعكس على كفاءته فى العمل نتيجة لعدم الرضا، وبالتالي ينخفض مستوى أدائه ، وهذا يبرز أهمية الحوافز فى تحسين الأداء، ويدفع التحفيز الفرد نحو تطوير قدراته الذاتية وتزويد من رغبته فى الإبداع والابتكار وتحمل المسؤولية، وهذا ما أكدته دراسة عبد الله الجساسى (٢٠١١) أن عدم توافر الحوافز المادية والمعنوية المناسبة قد يؤثر سلباً على الأداء ويسهم فى ضعف الانتاجية والإبداع، ولعل هذا يبرز أهمية التحفيز بشكل عام لرفع مستوى الأداء .

وحيث أن ربة الأسرة هى فئة من فئات المجتمع التى تعاني العديد من المشكلات والضغوط والأعباء، حيث هى المسئول الأساسى عن شئون اسرتها وهى المنوط بها تدبير امور الأسرة و فى ظل ما يمر به العالم من تغييرات وحراك تكنولوجي وما يستلزمه ذلك من مواكبة هذه التغيرات باتباع واستحداث أساليب إبداعية فى إدارة شئون الأسرة وفى ظل ما تعانيه المرأة المصرية من تعدد أدوارها داخل وخارج الأسرة وحيث أن ربة الأسرة المصرية أحياناً ما تشعر بعدم التقدير والاهتمام من قبل المحيطين بها وخاصة الزوج، وأن ما تقوم به من رعاية بيتها وابنائها واجباً عليها وفرصاً إلزامياً لا تستحق عليه الشكر مما يسبب لها اثاراً نفسية، ويقتل قدرتها ورغبتها فى الإبداع داخل منزلها، وقد أوضحت الدراسات أن ٧٤٪ من الزوجات تعانين من عدم التقدير من الزوج وغياب ثقافة الثناء، لذا كان الاتجاه لهذه البحث للوقوف على حدود العلاقة بين التحفيز والإبداع الإدارى لربة الأسرة من أجل اطلاق الطاقات الكامنة لدى ربات الاسر وتطوير مهاراتهم وخلق بيئة مساعدة وفعالة للتطوير والابتكار والإبداع للحصول على نتائج أفضل، ومن هنا تتضح مشكلة البحث فى التساؤل الرئيسى الاتى : ما هى طبيعة العلاقة بين التحفيز بمحاوره (التحفيز الذاتى- التحفيز الأسرى- التحفيز المجتمعى)، والإبداع الإدارى بأبعاده (الإبداع فى إدارة مجالات الحياة المعيشية- الإبداع فى إدارة بعض الموارد الأسرية- الإبداع فى العلاقات الاجتماعية) لدى عينة من ربات الأسر عينة البحث؟

هدف البحث

تهدف البحث بصفة رئيسية إلى دراسة طبيعة العلاقة بين التحفيز بمحاوره (التحفيز الذاتى- التحفيز الأسرى- التحفيز المجتمعى) والإبداع الإدارى بأبعاده (الإبداع فى إدارة مجالات الحياة المعيشية- الإبداع فى إدارة الموارد الأسرية- الإبداع فى إدارة العلاقات الاجتماعية) لدى عينة من ربات الأسر عينة البحث، وذلك من خلال الاهداف الفرعية الآتية:-

- ١- تحديد مستوى التحفيز لربات الأسر عينة البحث بمحاوره (التحفيز الذاتى – التحفيز الأسرى- التحفيز المجتمعى) والإبداع الإدارى بأبعاده (الإبداع فى إدارة بعض مجالات الحياة المعيشية- الإبداع فى إدارة بعض الموارد الأسرية- الإبداع فى إدارة العلاقات الاجتماعية).
- ٢- دراسة العلاقة بين التحفيز بمحاوره الثلاثة والإبداع الإدارى بأبعاده الثلاثة لدى ربات الأسر عينة البحث.

- ٣- دراسة العلاقة بين بعض متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي (عدد الأبناء- عمر ربة الأسرة- مهنة رب الأسرة- مهنة ربة الأسرة- عدد سنوات الزواج- الدخل). وكل من التحفيز بمحاوره الثلاثة والإبداع الإداري بأبعاده الثلاثة لدى ربات الأسر عينة البحث.
- ٤- الكشف عن طبيعة الفروق بين ربات الأسر عينة البحث في كل من التحفيز بمحاوره الثلاثة والإبداع الإداري بأبعاده الثلاثة تبعاً لمكان السكن (ريف/ حضر).
- ٥- دراسة أوجه التباين بين ربات الأسر عينة البحث في كل من التحفيز بمحاوره الثلاثة والإبداع الإداري بأبعاده الثلاثة وفقاً لـ (عدد سنوات الزواج).
- ٦- دراسة أوجه التباين بين ربات الأسر عينة البحث في كل من التحفيز بمحاوره الثلاثة والإبداع الإداري بأبعاده الثلاثة وفقاً لـ (الدخل الشهري للأسرة).
- ٧- قياس نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (التحفيز بمحاوره) ومتغيرات المستوى الاجتماعي الاقتصادي للأسرة في تفسير نسب التباين الخاص بالمتغير التابع (الإبداع الإداري ككل).

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في:-

أولاً: الأهمية النظرية (في خدمة مجال التخصص):-

- ١-لقاء الضوء على أهمية التحفيز في حياة ربة الأسرة وعلاقته بإبداعها في إدارة شؤون أسرتها.
- ٢- يمكن في ضوء ما تسفر عنه نتائج البحث الحالية وضع بعض التوصيات التي تؤكد على أهمية ودور التحفيز في رفع مستوى الأداء والتطوير والابتكار والإبداع لدى ربة الأسرة.
- ٣- قد تسهم نتائج البحث في تصميم برامج إرشادية من خلال وسائل الإعلام المختلفة (المقروءة والمسموعة والمرئية) لتبصير ربات الأسر بأهمية الإلمام بمقومات الإبداع الإداري ورفع مستوى الوعي به بما يعود على الأسرة بالفائدة والنفع.

ثانياً:- الأهمية التطبيقية (في خدمة المجتمع المحلي):-

- ١- تستمد هذه البحث أهميتها من أهمية الفئة التي تتناولها ألا وهي ربة الأسرة والتي تعد المسؤول الأول والرئيسي عن شؤون الأسرة والدينمو المحرك لكل أعضائها والتي في بعض الأحيان قد تكون الجندی المجهول في كثير من المواقف مما يسلط الضوء على أهمية دعمها وتحفيزها لتعطى أفضل ما عندها والارتقاء بنفسها ومن ثم أسرتها.
- ٢- قد تسهم نتائج هذه البحث في تلافي العديد من المشكلات الناتجة عن انخفاض التقدير والتحفيز وما يترتب عليه من انخفاض الروح المعنوية لربات الأسر وبالتالي تؤثر على دورها في الأسرة والمجتمع.
- ٣- توضح أهمية الإبداع الإداري كمهارة حياتية يمارسها الفرد يومياً، ويمكن تطويرها من خلال عملية التعلم والتدريب.

الأسلوب البحثي

أولاً:- المصطلحات العلمية والمفاهيم الإجرائية:

يعرف التحفيز بأنه الشعور الداخلي لدى الفرد الذي يولد فيه الرغبة لاتخاذ نشاط أو سلوك معين يهدف منه الوصول الى تحقيق أهداف معينة (**مدنى علاقى، ٢٠٠٧: ٤٧٦**)، **كما يعرف التحفيز** بأنه " تشجيع الأفراد واستنهاض همهم حتى ينشطوا في أعمالهم من أجل تحقيق أهدافهم وتبدأ العملية بالتأثير الخارجى على الأفراد لكن نجاحها يتوقف على العوامل الداخلية التي تتصف بوضعية الفرد النفسية (**الشيخ الداوى، ٢٠٠٨: ١٣**).

ويعرف إجرائياً: شعور داخلى لدى ربة الأسرة يولد لديها الرغبة فى أداء أعمالها المنزلية وتحقيق أهدافها، ويأتى هذا الشعور من خلال التشجيع النابع من داخلها، أو الذى تتلقاه من زوجها وأفراد أسرتها والمحيطين بها، أو الذى تتلقاه من المجتمع التى تعيش فيه.

الإبداع الإداري يعرف بأنه " عبارة عن تقديم إجابات فريدة لمشكلات مطروحة واستغلال الفرص المتاحة (**توفيق العجلة، ٢٠٠٩: ١٤**)

ويعرف اجرائياً: استحداث ربة الأسرة لأساليب جديدة ومبتكرة تمكنها من الوصول إلى حلول مميزة للمشكلات، وأداء العمل بأساليب وطرق جديدة وذلك من خلال استخدامها لبعض سمات الشخصية المبدعة، مع توافر المناخ المناسب لذلك.

ربات الأسر تعرف اجرائياً: هن السيدات المتزوجات ريفيات وحضرية، عاملات وغير عاملات ومن مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة، ولديهن أبناء ويشترط وجود الزوج على قيد الحياة، ومقيم مع الأسرة سواء إقامة كاملة أو غير كاملة.

ثانياً: فروض البحث :

- ١- لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين التحفيز بمحاوره الثلاثة والإبداع الإداري بأبعاده الثلاثة.
- ٢- لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين بعض متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي (عدد الأبناء- عمر ربة الأسرة- مهنة رب الأسرة- مهنة ربة الأسرة- عدد سنوات الزواج- الدخل) وكل من التحفيز بمحاوره الثلاثة والإبداع الإداري بابعاده الثلاثة لدى ربات الأسر عينة البحث.
- ٣- لا توجد فروق دالة احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في كل من التحفيز بمحاوره الثلاثة والإبداع الإداري بأبعاده الثلاثة تبعاً لمكان السكن (ريف/حضر).
- ٤- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في كل من التحفيز بمحاوره الثلاثة والإبداع الإداري بأبعاده الثلاثة وفقاً لعدد سنوات الزواج.
- ٥- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في كل من التحفيز بمحاوره الثلاثة والإبداع الإداري بأبعاده الثلاثة وفقاً لفئات الدخل الشهري.
- ٦- " لا تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (التحفيز بمحاوره) ومتغيرات المستوى الاجتماعي الاقتصادي للأسرة في تفسير نسب التباين الخاص بالمتغير التابع (الإبداع الإداري ككل) طبقاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط لدى ربات الأسر عينة البحث.

ثالثاً: منهج البحث

اتبع البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج الذي يقوم على الوصف الدقيق والتفصيلي للظاهرة أو موضوع البحث أو المشكلة قيد البحث وصفاً كمياً Quantitative أو وصفاً نوعياً Qualitative وبالتالي فهو يهدف أولاً إلى جمع بيانات ومعلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة ومن ثم دراسة وتحليل ما تم جمعه بطريقة موضوعية وصولاً إلى العوامل المؤثرة على تلك الظاهرة (دلال القاضي و محمود البياتي ، ٢٠٠٨ : ٦٦).

رابعاً: حدود البحث :وتشمل

الحدود البشرية :

- أ- **مجتمع البحث:-** تكونت من ربات أسر عاملات وغير عاملات من بعض مدن وقرى محافظة الغربية.
- ب- **عينة البحث:-** تضمنت (٣٠٠) ربة أسرة عاملة وغير عاملة، من الريف والحضر، بشرط وجود الزوج على قيد الحياة ومقيم مع الأسرة سواء إقامة كاملة أو غير كاملة، وان يكون لديها أبناء، وقد تم اختيارهن بطريقة غرضية صدفية من بعض مدن وقرى محافظة الغربية.

- **الحدود الزمنية :-** تم التطبيق على العينة في الفترة من ٢٠٢٠/٢/١ وحتى ٢٠٢٠/٦/١.

- **الحدود المكانية :-** أجريت البحث في بعض على بعض ربات الأسر في منازلهن، وفي المؤسسات الحكومية والتعليمية محل عمل بعض من عينة البحث الموجودة في القرى والمدن التابعة لمركز طنطا محافظة الغربية (مدينة طنطا- نواج- محلة روح- محلة مرحوم)، بواقع (١٢٠) استمارة تم تجميعهم من المنازل عن طريق المقابلة الشخصية، (١٨٠) استمارة تم تجميعهم من المؤسسات الحكومية والتعليمية.

خامساً: بناء وإعداد وتقنين أدوات البحث: (اعداد الباحثات)

تكونت أدوات البحث من :

- استمارة البيانات العامة للأسرة.
- استبيان التحفيز بمحاوره الثلاثة
- استبيان الإبداع الإداري بأبعاده الثلاثة

(١) استثمار البيانات العامة لربات الأسر وأسرهن

أعدت استثمار البيانات العامة لربة الأسرة بهدف الحصول على بعض المعلومات والتي تفيد في توصيف الزوجات عينة البحث وقد اشتملت على مجموعة من الأسئلة التي تفيد إجابتها في معرفة بيانات عن الجوانب الاجتماعية وتضم :

العمل: وتم تقسيمه إلى فئتين (تعمل، لا تعمل)، بتقييم (١، ٢) على التوالي، مكان السكن: وتم تقسيمه إلى فئتين (ريف، حضر) بتقييم (١، ٢) على التوالي، نوع الأسرة: وتم تقسيمها إلى فئتين (أسرة نووية، أسرة ممتدة) بتقييم (١، ٢) على التوالي، إقامة الزوج مع الأسرة: وتم تقسيمها إلى ثلاث فئات (إقامة دائمة، إقامة بعض أيام من الشهر، مسافر بالخارج) بتقييم (١، ٢، ٣) على التوالي، عدد الأبناء: وتم تقسيمها إلى خمس فئات (ابن واحد، ابنان، ثلاثة أبناء، أربعة أبناء، خمسة أبناء فأكثر) بتقييم (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على التوالي، عمر ربة الأسرة: وتم تقسيمه إلى أربع فئات (أقل من ٢٥ عام، من ٢٥ إلى ٣٥ عام، من ٣٥ إلى ٤٥ عام، من ٤٥ عام فأكثر) بتقييم (١، ٢، ٣، ٤) على التوالي.

بيانات عن المستوى التعليمي لكل من الزوج والزوجة: قسم المستوى التعليمي إلى ثمانية مستويات وقد تم تقييم المستوى التعليمي بترتيب المستويات التعليمية من الأقل إلى الأعلى على النحو التالي: (أمي، يقرأ ويكتب، حاصل على الابتدائية، حاصل على الإعدادية، حاصل على الثانوية أو ما يعادلها، حاصل على مؤهل فوق متوسط (معهد)، حاصل على مؤهل جامعي، فوق جامعي (ماجستير - دكتوراة) وقد تم تقسيمه إلى ثلاثة مستويات وهي منخفض (أمي، يقرأ ويكتب، حاصل على الابتدائية)، ومتوسط (حاصل على الإعدادية، حاصل على الثانوية)، ومرتفع (مؤهل فوق متوسط (معهد)، جامعي، فوق جامعي حاصل على ماجستير أو دكتوراه)، بتقييم (١، ٢، ٣) على التوالي.

المهنة للزوج والزوجة: وتم تقسيمه إلى خمس فئات (أعمال حرفية - أعمال حرة - موظف - وظائف عليا (مهندس - طبيب - معلم - دكتور....))، على المعاش)، بتقييم (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على التوالي. عدد سنوات الزواج: وتم تقسيمها إلى أربع فئات (أقل من عشر سنوات، من ١٠ إلى ٢٠ سنة، من ٢٠ إلى ٣٠ سنة، ٣٠ فأكثر)، بتقييم (١، ٢، ٣، ٤) على التوالي.

بيانات عن الجانب الاقتصادي: تم تقييم الدخل الشهري بترتيب مستوياته من الأقل إلى الأعلى كما يلي (أقل من ٢٠٠٠، من ٢٠٠٠ إلى ٤٠٠٠، ٤٠٠٠ فأكثر) وقد تم تقسيمه إلى ثلاث مستويات وهي منخفض (أقل من ٢٠٠٠) ومتوسط (من ٢٠٠٠ إلى ٤٠٠٠) ومرتفع (٤٠٠٠ فأكثر) بتقييم (١، ٢، ٣) على التوالي.

(٢) استبيان التحفيز بمحاورة الثلاثة:

اشتمل على مجموعة من العبارات قامت الباحثات بإعدادها بعد استعراض أهم المراجع والدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث، وتم إعداد الاستبيان في صورته الأولية وكان عدد عباراته (٦٨) عبارة موزعة على ثلاثة محاور وهي :

أ- **التحفيز الذاتي:** شعور داخلي لدى ربة الأسرة يولد لديها الرغبة للقيام بنشاط أو سلوك معين ويحثها على أداء أعمالها بكفاءة بهدف الوصول إلى تحقيق أهدافها وأهداف أسرتها، ويأتي هذا الشعور من خلال تشجيعها لنفسها، وإحساسها العالي بالمسؤولية وثقتها في نفسها وتقديرها لذاتها، ونظرتها إلى الأمور بإيجابية، ويشتمل على (٢٦) عبارة.

ب- **التحفيز الأسري:** هو شعور ربة الأسرة بالتشجيع والدعم والمساندة والتقدير للجهود التي تبذلها من قبل المحيطين بها وتتعدد مصادر التحفيز الأسري فقد يأتي من الزوج أو الأبناء أو الأهل أو الأصدقاء، مما يساعدها على إشباع رغباتها واحتياجاتها ودفعها نحو بذل المزيد من الجهد لتحقيق أهدافها وأهداف أسرتها، ويشتمل على (٢١) عبارة.

ج- **التحفيز المجتمعي:** هو شعور ربة الأسرة بالتشجيع والدعم والمساندة والتقدير لدورها من قبل المجتمع التي تعيش فيه وتتعدد مصادر التحفيز المجتمعي فقد تأتي من المؤسسات المختلفة، مراكز رعاية الأمومة والطفولة، مكاتب الاستشارات الأسرية، الخدمات الترفيهية، التعليمية، الصحية، السكنية، ويشتمل على (٢١) عبارة.

أولاً: صدق الاستبيان: قامت الباحثات بحساب صدق الاستبيان باستخدام طريقتين:

١- أسلوب صدق المحتوى Content Validity : للتحقق من صدق الاستبيان تم عرضه فى صورته الأولية على مجموعة من المحكمين من أساتذة قسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة و قسم الاقتصاد المنزلى وتنمية الأسرة الريفية بكلية الاقتصاد المنزلى جامعة الأزهر، وأساتذة إدارة المنزل والمؤسسات بكلية الاقتصاد المنزلى جامعة المنوفية، وأساتذة إدارة المنزل والمؤسسات كلية التربية النوعية جامعة كفر الشيخ وبلغ عددهم (١٩) محكماً، وطلب من سيادتهم الحكم على مدى مناسبة كل عبارة للمحور الخاص بها وكذلك صياغة العبارات وإضافة أى مقترحات، تم حساب نسبة الاتفاق لدى المحكمين على كل عبارة من عبارات الاستبيان، وتراوحت نسبة تكرار اتفاق المحكمين على العبارات ما بين (٨٠٪، ١٠٠٪)، بعد ما تم تعديل صياغة العبارة رقم (١٩) من محور التحفيز الذاتى، والعبارة رقم (١، ٢، ١٥) من محور التحفيز الاسرى، والعبارة (١١، ٢١) من محور التحفيز المجتمعى، وبذلك يكون الاستبيان قد خضع لصدق المحتوى.

٢- صدق الاتساق الداخلى باستخدام معامل ارتباط بيرسون: الاختبار الصادق هو الذى يقيس ما أود من أجل قياسه فعلاً فهو يقيس الوظيفة التى أعد لقياسها ولا يقيس شيئاً آخر مختلف عنها (سناء سليمان، ٢٠١٠: ٤٣).
جدول (١) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور التحفيز الذاتى لربة الأسرة والمجموع الكلى للمحور للمحور لدى ربات الأسر عينة البحث.

رقم العبارة	معامل بيرسون	رقم العبارة	معامل بيرسون	رقم العبارة	معامل بيرسون	رقم العبارة	معامل بيرسون
١	٠,٣٧٢**	٨	٠,٣٨٣**	١٥	٠,٢٨٤**	٢٢	٠,٤٣٤**
٢	٠,٥٥٠**	٩	٠,٣١٤**	١٦	٠,٣٩٠**	٢٣	٠,٤٦٠**
٣	٠,٢٦٩**	١٠	٠,٤٤٨**	١٧	٠,٢٤٨**	٢٤	٠,٤٦٠**
٤	٠,٢٦٨**	١١	٠,٤٠٧**	١٨	٠,٣٨١**	٢٥	٠,٣٩٤**
٥	٠,٢٣٢**	١٢	٠,٢٩٢**	١٩	٠,٢٤٠**	٢٦	٠,١٣٤*
٦	٠,٣١٩**	١٣	٠,٣٥٧**	٢٠	٠,٢٨٨**		
٧	٠,٤٥٧**	١٤	٠,٥٣٣**	٢١	٠,٢٦٩**		

**دال عند (٠,٠١) *دال عند (٠,٠٥)

يوضح جدول (١): وجود علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة معنوية ٠,٠٥ و ٠,٠١ بين عبارات محور التحفيز الذاتى لربة الأسرة والمجموع الكلى للمحور .

جدول (٢) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور التحفيز الاسرى لربة الأسرة والمجموع الكلى للمحور لدى ربات الأسر عينة البحث.

رقم العبارة	معامل بيرسون	رقم العبارة	معامل بيرسون	رقم العبارة	معامل بيرسون	رقم العبارة	معامل بيرسون
١	٠,٥٤٠**	٧	٠,٤٩٢**	١٣	٠,٣٧١**	١٩	٠,٢٦٦**
٢	٠,٥٤٥**	٨	٠,٥١٦**	١٤	٠,٥٠٢**	٢٠	٠,٢٠٩**
٣	٠,٤٨٠**	٩	٠,٤٢٦**	١٥	٠,٢٦١**	٢١	٠,٣٨٩**
٤	٠,٤١٣**	١٠	٠,٥٧٩**	١٦	٠,٢٤٩**	٢٢	٠,٢٠*
٥	٠,٢٧٧**	١١	٠,٥٩٦**	١٧	٠,٥٧٤**		
٦	٠,٦٠٩**	١٢	٠,٤٨٢**	١٨	٠,٥٥٢**		

**دال عند (٠,٠١) *دال عند (٠,٠٥)

يوضح جدول (٢): وجود علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة معنوية ٠,٠٥ و ٠,٠١ بين عبارات محور التحفيز الذاتى لربة الأسرة والمجموع الكلى للمحور، ما عدا العبارة رقم (٢٢) لذا تم حذفها لعدم ارتباطها بالمحور، ليصبح محور التحفيز الاسرى مكون من (٢١) عبارة.

جدول (٣) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور التحفيز المجتمعي لربة الأسرة والمجموع الكلي للمحور لدى ربات الأسر عينة البحث.

رقم العبارة	معامل بيرسون	رقم العبارة	معامل بيرسون	رقم العبارة	معامل بيرسون
١	**٠,٥٦٧	٨	**٠,٥٦٨	١٥	**٠,٥٠٥
٢	**٠,٥٢٠	٩	**٠,٥٣٩	١٦	**٠,٥٧٣
٣	**٠,٦٦٤	١٠	**٠,٦٦٦	١٧	**٠,٣٠٩
٤	**٠,٤٠٠	١١	**٠,٥٦١	١٨	**٠,٤٣٣
٥	**٠,٦٧٨	١٢	**٠,٣١٨	١٩	**٠,٣٤٣
٦	**٠,٣٨٤	١٣	**٠,٣٤٦	٢٠	**٠,٤١٦
٧	**٠,٥٢٥	١٤	**٠,٤٨٦	٢١	**٠,٤٥١

**دال عند (٠,٠١) *دال عند (٠,٠٥)

يوضح جدول (٣): وجود علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة معنوية ٠,٠٥ و ٠,٠١ بين عبارات محور التحفيز المجتمعي لربة الأسرة والمجموع الكلي للمحور .

وقد تم حساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان التحفيز عن طريق ايجاد معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل محور من محاور الاستبيان والمجموع الكلي للاستبيان، ويوضح جدول (٤) ذلك.

جدول (٤) معاملات ارتباط بيرسون بين محاور استبيان التحفيز والمجموع الكلي للاستبيان لدى ربات الأسر عينة البحث

المحور	معامل بيرسون
التحفيز الذاتي	**٠,٧١٣
التحفيز الأسري	**٠,٨١٨
التحفيز المجتمعي	**٠,٧١٦

دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١)

يوضح جدول (٤): أن معامل بيرسون لكل من محور (التحفيز الذاتي- التحفيز الأسري- التحفيز المجتمعي) هو (٠,٧١٣، ٠,٨١٨، ٠,٧١٦) على التوالي عند مستوى دلالة (٠,٠١) وتعتبر هذه القيم عالية بالنسبة لهذا النوع من حساب الاتساق الداخلي لتلك المحاور.

ثانياً:- اختبار ثبات الاستبيان : المقصود بثبات الاستبيان أن يعطى نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية (زياد الجرجاوى، ٢٠١٠: ٩٧). ولحساب ثبات الاستبيان تم التطبيق على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) ربة أسرة تتوافر فيهم شروط عينة البحث وبعد التطبيق تم حساب الثبات بطريقتين هما :

١- حساب معامل ألفا لحساب الاتساق الداخلي للاستبيان :تم حساب ثبات الاستبيان Reliability باستخدام معامل الثبات والاتساق الداخلي وذلك عن طريق معادلة ألفا كرونباخ Alpha Cranach

جدول (٥) قيم معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان التحفيز

أبعاد الاستبيان	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
التحفيز الذاتي	٢٦	٠,٦٩١
التحفيز الأسري	٢١	٠,٧٨٨
التحفيز المجتمعي	٢١	٠,٨٢١
إجمالي التحفيز	٨٦	٠,٨٥٧

يتضح من جدول (٥) ان درجات معامل ألفا لمجموع عبارات استبيان التحفيز ككل هي (٠,٨٥٧) وهي قيمة مرتفعة بالنسبة لهذا النوع من حساب الثبات مما يؤكد ثبات الاستبيان.

٢- طريقة التجزئة النصفية Split-Half: تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية وذلك عن طريق تقسيم كل بعد من ابعاد الاستبيان إلى نصفين ،عبارات فردية وعبارات زوجية وقد تم هذا التقسيم بالنسبة لكل بعد من أبعاد الاستبيان وكذلك للاستبيان ككل .لحساب الارتباط بين نصفى الاستبيان استخدمت الباحثات معادلة Spearman Brown وكذلك معادلة

Guttman لحساب الارتباط بين نصفى كل بعد من أبعاد الاستبيان ،كما يتبين من جدول (٦)

جدول (٦) اختبار معامل ارتباط التجزئة النصفية لاستبيان التحفيز لربة الأسرة

المحور	معامل ارتباط سبيرمان براون	معامل ارتباط جيتمان
التحفيز الذاتي	٠,٦١٠	٠,٦١٠
التحفيز الاسرى	٠,٧٤٥	٠,٧٣٨
التحفيز المجتمعي	٠,٦٥٢	٠,٦٤٥
إجمالي التحفيز	٠,٦٨٧	٠,٦٧٤

يوضح جدول (٦): أن معامل ارتباط التجزئة النصفية لاستبيان التحفيز لربة الأسرة ككل هو (٠,٦٨٧) لسبيرمان براون، (٠,٦٧٤) لجيتمان وهي قيمة مرتفعة تؤكد ثبات الأداء.

تصحيح الاستبيان: وتحدد استجابات ربات الأسر على كل عبارة وفق ثلاث استجابات (نعم- أحياناً -لا) وعلى مقياس متصل (١، ٢، ٣) وذلك حسب اتجاه كل عبارة (إيجابي) والعكس في العبارات السالبة (١، ٢، ٣) وقد كان عدد العبارات الموجبة (٥٩) وعدد العبارات السالبة (٩)، وبذلك تكون أقل درجة مشاهدة للاستبيان هي (٦٨) درجة وأعلى درجة مشاهدة هي (٢٠٤) درجة.

جدول (٧) القراءات الصغرى والكبرى والمدى وطول الفئة والمستويات لاستبيان التحفيز لربة الأسرة

المحور	أقل قيمة	أكبر قيمة	المدى	طول الفئة	مستوى التحفيز		
					منخفض	متوسط	مرتفع
التحفيز الذاتي	٤٧	٧٧	٣٠	١٠	(من ٤٧ إلى ٥٧)	(من ٥٨ إلى ٦٨)	(من ٦٩ إلى ٧٧)
التحفيز الأسرى	٢٧	٦٢	٣٥	١١	(من ٢٧ إلى ٣٨)	(من ٣٩ إلى ٥٠)	(من ٥١ إلى ٦٢)
التحفيز المجتمعي	٢٦	٦٣	٣٧	١٢	(من ٢٦ إلى ٣٨)	(من ٣٩ إلى ٥١)	(من ٥٢ إلى ٦٣)
إجمالي التحفيز	١١٦	١٩٤	٧٨	٢٦	(من ١١٦ إلى ١٤٢)	(من ١٤٣ إلى ١٦٩)	(من ١٧٠ إلى ١٩٤)

يوضح جدول (٧) أن: أعلى درجة حصلت عليها المبحوثات في استبيان التحفيز ككل كانت (١٩٤) درجة، وأقل درجة كانت (١١٦) درجة، والمدى (٧٨)، وطول الفئة (٢٦).

(٣) استبيان الإبداع الإداري

اشتمل الاستبيان على مجموعة من العبارات التي قامت الباحثات باعدادها بعد استعراض أهم المراجع والدراسات العربية والاجنبية التي تناولت موضوع البحث، وتم أعداد الاستبيان في صورته الأولية وكان عدد عباراته (٨٦) موزعة على ثلاث أبعاد وهي:

أ- **الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية:** يعرف إجرائياً بأنه: استحداث ربة الأسرة لأساليب جديدة ومبتكرة تمكنها من الوصول إلى حلول مميزة للمشكلات التي تتعلق بكلاً من مجال الغذاء والسكن والملبس، وذلك من خلال استخدامها لبعض سمات الشخصية المبدعة، ويشتمل على (٢٧) عبارة

ب- **الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية:** يعرف إجرائياً بأنه : استحداث ربة الأسرة لأساليب جديدة ومبتكرة تمكنها من الوصول إلى حلول مميزة للمشكلات التي تواجهها عند إدارة بعض مواردها البشرية والمادية (الوقت والجهد والمال) حيث تساعدها على حسن استخدام هذه الموارد في تحقيق أهدافها وأهداف أسرتها، من خلال استخدامها لبعض سمات الشخصية المبدعة، ويشتمل على (٢٩) عبارة.

ج- **الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية يعرف إجرائياً بأنه:** استحداث ربة الأسرة لأساليب جديدة ومبتكرة تمكنها من الوصول إلى حلول مميزة للمشكلات التي تواجهها عند التعامل مع أفراد أسرتها والمحيطين بها، مثل الزوج والأبناء وأهل الزوج والجيران وقدرتها على التكيف معهم وتقبلهم، وذلك من خلال استخدامها لبعض سمات الشخصية المبدعة، ويشتمل على (٣٠) عبارة.

أولاً:- صدق الاستبيان: قامت الباحثات بحساب صدق الاستبيان باستخدام طريقتين:

١- **أسلوب صدق المحتوى Content Validity :** للتحقق من صدق الاستبيان تم عرضه في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين من أساتذة قسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة وقسم الاقتصاد المنزلي وتنمية الأسرة الريفية بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر، وأساتذة إدارة المنزل والمؤسسات بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية، وأساتذة إدارة المنزل والمؤسسات بكلية التربية النوعية جامعة كفر الشيخ، وبلغ عددهم (١٩) محكماً، وطلب من سيادتهم الحكم على مدى مناسبة كل عبارة للمحور الخاص بها وكذلك صياغة العبارات وإضافة أى مقترحات، تم حساب نسبة الاتفاق لدى المحكمين على كل عبارة من عبارات الاستبيان، وتراوحت نسبة تكرار اتفاق المحكمين على العبارات ما بين (٨٠٪، ١٠٠٪)، بعد ما تم تعديل صياغة العبارتين (٨، ١٠) من محور الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية، العبارة رقم (٢٤) من محور الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية، وبذلك يكون الاستبيان قد خضع لصدق المحتوى.

٢- **صدق الاتساق الداخلي** باستخدام معامل بيرسون:

جدول (٨) معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات محور الابداع فى إدارة مجالات الحياة المعيشية والمجموع الكلى للمحور لدى ربات الأسر عينة البحث.

رقم العبارة	معامل بيرسون	رقم العبارة	معامل بيرسون	رقم العبارة	معامل بيرسون
١	**,٣٤٥	١٠	**,٥٠٧	١٩	**,٢٨٣
٢	**,٤٠٧	١١	**,٤٤٤	٢٠	**,٣٣٣
٣	**,٣٨٣	١٢	**,٤١٠	٢١	**,١٦٢
٤	**,٥٤١	١٣	**,٤١٩	٢٢	**,٣٠٠
٥	**,٣٣٠	١٤	**,١٧٤	٢٣	**,١٨٨
٦	**,٣٢٠	١٥	**,٣٦٥	٢٤	**,٢٠٠
٧	**,٤١٦	١٦	**,٥١٧	٢٥	**,٢٦٣
٨	**,٤٣٦	١٧	**,٣٨٨	٢٦	**,٢٥٦
٩	**,٤٥١	١٨	**,٥٠٤	٢٧	**,٣٨٣

**دال عند (٠,٠١)

يوضح جدول (٨): وجود علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة معنوية ٠,٠١ بين عبارات محور الابداع فى إدارة مجالات الحياة المعيشية لربة الأسرة والمجموع الكلى للمحور .

جدول (٩) معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات محور الابداع فى إدارة بعض الموارد الأسرية والمجموع الكلى للمحور لدى ربات الأسر عينة البحث .

رقم العبارة	معامل بيرسون	رقم العبارة	معامل بيرسون	رقم العبارة	معامل بيرسون
١	**,٢٢٣	١١	**,٣٢١	٢١	**,٢٠٥
٢	**,٢٧٧	١٢	**,١٨٠	٢٢	**,٣٢٠
٣	**,٢٧٤	١٣	**,٢٨٨	٢٣	**,١٦٩
٤	**,٣٧٤	١٤	**,٣٢٨	٢٤	**,٢٢٥
٥	**,٤٢٦	١٥	**,٤٠٢	٢٥	**,٥٤٦
٦	*,١٥٥	١٦	**,٤٠٣	٢٦	**,٤٨٢
٧	**,٤٨٦	١٧	**,٥٤٤	٢٧	**,٣٦٦
٨	**,٤٣٥	١٨	**,٤٣١	٢٨	**,٤١٣
٩	**,٢٣٩	١٩	**,٢٨٢	٢٩	**,٤٣٢
١٠	**,٤٣٨	٢٠	**,١٩٢		

دال عند (٠,٠٥)

دال عند (٠,٠١)

يوضح جدول (٩): وجود علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة معنوية ٠,٠١ بين عبارات محور الابداع فى إدارة بعض الموارد الأسرية لربة الأسرة والمجموع الكلى للمحور .

جدول (١٠) معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات محور الابداع فى إدارة العلاقات الاجتماعية والمجموع الكلى للمحور لدى ربات الأسر عينة البحث.

رقم العبارة	معامل بيرسون	رقم العبارة	معامل بيرسون	رقم العبارة	معامل بيرسون
١	**,٢٢٠	١١	**,٥١٥	٢١	**,٥٢٨
٢	**,٤٦٦	١٢	**,٣٦٩	٢٢	**,٢٤٩
٣	**,٣٩٩	١٣	**,٣٢١	٢٣	**,٣٨١
٤	**,٤٤٣	١٤	**,٣١٤	٢٤	**,٣٧٧
٥	**,٤٧٩	١٥	*,١٣٩	٢٥	**,٣٤٣
٦	**,٣٩٢	١٦	**,٢٤٤	٢٦	**,٣٣٥
٧	**,٤٦٦	١٧	**,٤٦٩	٢٧	**,٣١٥

٨	**٠,٣٤٧	١٨	**٠,٤٠٩	٢٨	**٠,٣٨٦
٩	**٠,٢٦٦	١٩	**٠,٥٣٢	٢٩	**٠,٢١٩
١٠	**٠,٣٧٢	٢٠	**٠,٥٥٩	٣٠	**٠,٣٨٥

دال عند (٠,٠١)

دال عند (٠,٠٥)

يوضح جدول (١٠): وجود علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة معنوية ٠,٠١ بين عبارات محور الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية لربة الأسرة والمجموع الكلي للمحور .

وقد تم صدق الاتساق الداخلي للاستبيان الإبداع الإداري عن طريق إيجاد معامل بيرسون بين درجة كل محور من محاور الاستبيان والمجموع الكلي للاستبيان ويوضح جدول (١١) ذلك.

جدول (١١) معاملات ارتباط بيرسون بين محاور استبيان الإبداع الإداري والمجموع الكلي للاستبيان لدى ربات الأسر عينة البحث .

المحور	معامل بيرسون
الإبداع إدارة مجالات الحياة المعيشية	**٠,٧٩٧
الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية	**٠,٨٦١
الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية	**٠,٨٩٨

دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١)

يوضح جدول (١١): أن معامل بيرسون لكل من محاور (الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية- الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية- الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية) هو (٠,٧٩٧ ، ٠,٨٦١ ، ٠,٨٩٨) على التوالي عند مستوى دلالة (٠,٠١) وتعتبر هذه القيم عالية بالنسبة لهذا النوع من حساب الاتساق الداخلي لتلك المحاور.

ثانياً:- اختبار ثبات الاستبيان: لحساب ثبات الاستبيان تم التطبيق على عينة قوامها (٣٠) من ربات الأسر تتوافر فيهم شروط عينة البحث وبعد التطبيق تم حساب الثبات بطريقتين :

١- **حساب معامل ألفا لتحديد الاتساق الداخلي للاستبيان:** تم حساب ثبات Reliability باستخدام معامل الثبات والاتساق الداخلي وذلك عن طريق معادلة ألفا كرونباخ Alpha Cranach.

جدول (١٢) قيم معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان التحفيز

المحاور	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
الإبداع إدارة مجالات الحياة المعيشية	٢٧	٠,٧٤٧
الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية	٢٩	٠,٧٢٧
الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية	٣٠	٠,٧٣٢
إجمالي الإبداع الإداري	٨٦	٠,٨٧٨

يتضح من جدول (١٢): أن درجات معامل ألفا لمجموع عبارات الإبداع الإداري ككل هو (٠,٨٧٨) وهي قيمة مرتفعة بالنسبة لهذا النوع من حساب الثبات مما يؤكد ثبات الاستبيان .

٢- **طريقة التجزئة النصفية Split-Half:** تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية وذلك عن طريق تقسيم كل بعد من أبعاد الاستبيان إلى نصفين ، عبارات فردية ، وعبارات زوجية وقد تم هذا التقسيم بالنسبة لكل بعد من أبعاد الاستبيان وكذلك بالنسبة للاستبيان ككل ، لحساب الارتباط بين نصفى الاستبيان استخدمت الباحثات معادلة Spearman-Brown وكذلك معادلة Guttman لحساب الارتباط بين نصفى كل بعد من أبعاد الاستبيان

جدول (١٣) اختبار معامل ارتباط التجزئة النصفية لاستبيان الإبداع الإداري لربة الأسرة

المحور	معامل ارتباط سبيرمان براون	معامل ارتباط جيتمان
الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية	٠,٧٢٢	٠,٧١٥
الإبداع في إدارة بعض موارد الأسرة	٠,٦٨٨	٠,٦٨٧
الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية	٠,٧٠٧	٠,٧٠٥
إجمالي استبيان الإبداع الإداري	٠,٨٠٨	٠,٨٠١

يوضح جدول (١٣): أن معامل ارتباط التجزئة النصفية لاستبيان الإبداع الإداري لربة الأسرة ككل هو (٠,٨٠٨) لسبيرمان براون ، (٠,٨٠١) لجيتمان وهي قيمة مرتفعة تؤكد ثبات الأداء.

تصحيح الاستبيان: وتحدد استجابات ربات الأسر على كل عبارة وفق ثلاث استجابات (نعم- احياناً -لا) وعلى مقياس متصل (٣، ٢، ١) وذلك حسب اتجاه كل عبارة (إيجابي) والعكس في العبارات السالبة (١، ٢، ٣) وقد كان عدد العبارات الموجبة (٦٥) وعدد العبارات السالبة (٢١)، وبذلك تكون أقل درجة للاستبيان هي (٨٦) وأعلى درجة هي (٢٥٨)، ملحق (١٠) اتجاه عبارات استبيان الإبداع الإداري.

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

(أ) حساب المدى للاستبيان ومحاوره المختلفة من المعادلة التالية: المدى = أكبر درجة - أقل درجة

(ب) تقسيم قيم الاستجابات إلى ثلاث مستويات كالآتي:

● مستوى منخفض: من أقل درجة إلى (أقل درجة + المدى/٣)

- مستوى متوسط: من (المستوى المنخفض +١) إلى (المستوى المنخفض +المدى/٣+١).
 - مستوى مرتفع: من (المستوى المتوسط +١) إلى أكبر درجة.
- وقد تم وضع درجات رقمية لتقييم استجابات ربات الأسر عينة البحث في كل محور من محاور الاستبيان، وكانت أعلى درجة مشاهدة للاستبيان هي (٢٥٠) درجة وأقل درجة مشاهدة هي (١٣٢) درجة.

جدول (١٤) القراءات الصغرى والكبرى والمدى وطول الفئة والمستويات لاستبيان الإبداع الإدارى لربة الأسرة

المحور	أقل قيمة	أكبر قيمة	المدى	طول الفئة	مستوى الإبداع الإدارى		
					منخفض	متوسط	مرتفع
مجالات الحياة المعيشية	٤٠	٨١	٤١	١٤	(من ٤٠ إلى ٥٣)	(من ٥٤ إلى ٦٧)	(من ٦٨ إلى ٨١)
إدارة موارد الأسرة	٤٨	٨٧	٣٩	١٣	(من ٤٨ إلى ٦١)	(من ٦٢ إلى ٧٥)	(من ٧٦ إلى ٨٧)
إدارة العلاقات الاجتماعية	٥٠	١٠٥	٥٥	١٨	(من ٥٠ إلى ٦٦)	(من ٦٧ إلى ٨٣)	(من ٨٤ إلى ٩٩)
إجمالي الإبداع الإدارى	١٣٢	٢٥٠	١١٨	٣٩	(من ١٣٢ إلى ١٧١)	(من ١٧٢ إلى ٢١١)	(من ٢١٢ إلى ٢٥٠)

يوضح جدول (١٤) أن: أعلى درجة حصلت عليها المبحوثات في استبيان الإبداع الإدارى ككل كانت (٢٥٠) درجة، وأقل درجة كانت (١٣٢)، والمدى (١١٨)، وطول الفئة (٣٩).

سادساً: إجراءات تطبيق أدوات البحث على العينة: تم دمج كل من استمارة البيانات الأولية للأسرة، استبيان التحفيز لربة الأسرة، استبيان الإبداع الإدارى لربة الأسرة، في استمارة واحدة حتى يسهل توزيعها وتطبيقها ومن ثم تم تطبيق أدوات البحث على العينة وذلك بملء البيانات من ربات الأسر عن طريق التواصل المباشر، استغرق تطبيق البحث الميدانية مدة أربعة أشهر تبدأ من ٢٠٢٠/٢/١ وحتى ٢٠٢٠/٦/١.

سابعا: المعاملات الإحصائية المستخدمة في البحث: قامت الباحثات بتحليل البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS لاستخراج النتائج وقامت الباحثات بمراجعة البيانات لضمان صحة النتائج ودقتها، من خلال استخدام بعض المعاملات والأساليب الإحصائية التي استخدمت لكشف العلاقة بين متغيرات البحث واختبار صحة الفروض منها (حساب التكرارات والنسب المئوية لمتغيرات البحث، معامل بيرسون لحساب درجة صدق استبيان التحفيز واستبيان الإبداع الإدارى، معامل ألفا لحساب درجة ثبات استبيان التحفيز واستبيان الإبداع الإدارى، اختبار التجزئة النصفية - Split Half لأداة البحث باستخراج معادلة Spearman-Brown، معادلة Guttman، حساب مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون، اختبار (T- Test)، حساب تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA، واستخدام اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق.

نتائج البحث الميدانية ومناقشتها: أولاً: وصف خصائص عينة البحث: يوضح جدول (١٥) وصف لعينة البحث الميدانية

جدول (١٥) التوزيع النسبي لخصائص عينة البحث وفقاً لخصائص الديموجرافية

البيان	المتغير	العدد	النسبة المئوية
مكان السكن	ريف	١٨٢	٦٠,٧
	حضر	١١٨	٣٩,٣
	الأجمالى	٣٠٠	١٠٠
العمل	تعمل	١٦٣	٥٤,٣
	لا تعمل	١٣٧	٤٥,٧
	الأجمالى	٣٠٠	١٠٠
نوع الأسرة	أسرة نووية (معيشة مستقلة)	٢٣٣	٧٧,٧
	أسرة ممتدة (معيشة كاملة مع أهل الزوج)	٦٧	٢٢,٣
	الأجمالى	٣٠٠	١٠٠
اقامة الزوج	إقامة دائمة	١٩٦	٦٥,٣
	إقامة بعض أيام من الشهر	٧٢	٢٤
	مسافر بالخارج	٣٢	١٠,٧
عدد الأبناء	الأجمالى	٣٠٠	١٠٠
	ابن واحد	٣٣	١١
	أبناء	٩٠	٣٠
عمر ربة الأسرة	ثلاثة أبناء	١١٦	٣٨,٧
	أربعة أبناء فأكثر	٦١	٢٠,٣
	الأجمالى	٣٠٠	١٠٠
عمر ربة الأسرة	أقل من ٢٥	٢٨	٩,٣
	من ٢٥ إلى أقل من ٣٥	١٢٠	٤٠
	من ٣٥ إلى أقل من ٤٥	١١٥	٣٨,٣
المستوى التعليمى لرب الأسرة	٤٥ فأكثر	٣٧	١٢,٣
	الأجمالى	٣٠٠	١٠٠
	امى	١	٠,٣
المستوى التعليمى لرب الأسرة	يقرا ويكتب	٦	٢
	ابتدائى	٦	٢
	إعدادى	٤	١,٣
المستوى التعليمى لرب الأسرة	ثانوى أو ما يعادلها (دبلوم)	٧٦	٢٥,٤
	مؤهل فوق متوسط (معهد)	٤٩	١٦,٣
	جامعى	١٣٤	٤٤,٧
المستوى التعليمى لرب الأسرة	فوق جامعى (ماجستير - دكتوراة)	٢٤	٨

١٠٠	٣٠٠	الاجمالي	المستوى التعليمي لرربة الأسرة
١,٧	٥	امى	
١	٣	يقرا ويكتب	
٠,٣	١	ابتدائى	
٣,٧	١١	اعدادى	
٢١,٣	٦٤	ثانوى او ما يعادلها (دبلوم)	
٢٢,٣	٦٧	مؤهل فوق متوسط (معهد)	
٣٩,٧	١١٩	جامعى	
١٠	٣٠	فوق جامعى (ماجستير -دكتوراة)	
١٠٠	٣٠٠	الاجمالي	مهنة رب الأسرة
٧,٧	٢٣	اعمال حرفية	
٢٩	٨٧	اعمال حرة	
٣١	٩٣	اعمال مكتبية وإدارية	
٢٣,٧	٧١	وظائف عليا (طبيب-مهندس-معلم ,,,,)	
٨,٧	٢٦	بالمعاش	
١٠٠	٣٠٠	الاجمالي	
٢,٣	٧	اعمال حرفية	
٩,٣	٢٨	اعمال حرة	
٢٣,٣	٧٠	اعمال مكتبية وإدارية	
١٦	٤٨	وظائف عليا (طبيب-مهندس-معلم ,,,,)	مهنة ربة الأسرة
٣,٣	١٠	بالمعاش	
١٠٠	٣٠٠	الاجمالي	
٢٥,٧	٧٧	أقل من ١٠ سنوات	
٤٨	١٤٤	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	
٢١	٦٣	٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	
٥,٣	١٦	٣٠ فأكثر	
١٠٠	٣٠٠	الاجمالي	
١٩	٥٧	أقل من ٢٠٠٠ (منخفض)	الدخل الشهري للأسرة
٥١	١٥٣	من ٢٠٠٠ إلى أقل من ٤٠٠٠ (متوسط)	
٣٠	٩٠	٤٠٠٠ فأكثر (مرتفع)	
١٠٠	٣٠٠	الاجمالي	

يتضح من جدول (١٥): أن ٦٠,٧٪ من ربات الأسر عينة البحث من الريفيات، في حين كانت ٣٩,٣٪ من ربات الأسر عينة البحث من الحضريات، ويرجع ارتفاع نسبة الريفيات عن الحضريات إلى أن محل إقامة الباحثة بالريف مما ساعد في توفر عينة كبيرة من الريف، واتضح أن ٥٤,٣٪ كانت من ربات الأسر العاملات، في حين كانت ٤٥,٧٪ من ربات الأسر غير العاملات، كما تبين أن ٧٧,٧٪ من ربات الأسر يعشن في معيشة مستقلة (أسرة نووية)، في حين أن ٢٢,٣٪ من ربات الأسر يعشن في معيشة كاملة مع أهل الزوج (أسرة ممتدة)، **ويرجع ذلك إلى أن** معظم ربات الأسر يفضلن الاستقلال بحياتهن والاعتماد على أنفسهن وتحمل مسؤولية وأعباء الحياة لذلك نجد أن الأسر الممتدة لم تعد موجودة كما كانت في الماضي، كما وجد أن ٦٥,٣٪ من الأسر يقيم الزوج إقامة دائمة، في حين كانت ٢٤٪ من الأسر يقيم فيها الزوج بعض أيام من الشهر، بينما كانت ١٠,٧٪ من الأسر الزوج مسافر بالخارج، تبين أن ٣٨,٧٪ من ربات الأسر لديهن ثلاثة أبناء، يليها ربات الأسر التي لديهن ابنان، أربعة أبناء فأكثر، ابن واحد، بنسبة ٣٠٪، ٢٠,٣٪، ١١٪ على الترتيب، كما اتضح تقارب نسبة ربات الأسر التي يتراوح أعمارهن من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ وربات الأسر التي يتراوح أعمارهن من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ حيث بلغت (٤٠٪، ٣٨,٣٪) على الترتيب، في حين كانت ربات الأسر التي يبلغ أعمارهن ٤٥ فأكثر بنسبة ١٢,٣٪، وكانت ربات الأسر الأقل من ٢٥ عام هن الأقل حيث بلغت النسبة ٩,٣٪، كما تبين ارتفاع نسبة الأزواج ذوى المستوى التعليمي المرتفع حيث بلغت نسبتهم ٦٩٪، يليها الأزواج ذوى المستوى التعليمي المتوسط بنسبة ٢٦,٦٪، في حين كانت أقل نسبة للأزواج ذوى المستوى التعليمي المنخفض حيث بلغت ٤,٣٪، ارتفاع نسبة ربات الأسر عينة البحث ذات المستوى التعليمي المرتفع بنسبة ٧٢٪، يليها ربات الأسر ذات المستوى التعليمي المتوسط بنسبة ٢٥٪، وكانت النسبة الأقل لربات الأسر ذات المستوى التعليمي المنخفض حيث بلغت نسبتهم ٣٪، ارتفاع نسبة الأزواج الذين يعملون في أعمال إدارية ومكتبية (موظف) بنسبة ٣١٪، يليها أعمال حرة، وظائف عليا (طبيب- مدرس-مهندس..)، على المعاش، أعمال حرة بنسبة ٨٧٪، ٧١٪، ٢٦٪، ٢٣٪ على الترتيب، واتضح أيضاً ارتفاع نسبة ربات الأسر التي يعملن في وظائف مكتبية وإدارية (موظفة) بنسبة ٢٣,٣٪، يليها ربات الأسر اللاتي يعملن في وظائف عليا، أعمال حرة، على المعاش، أعمال حرفية بنسبة ١٦٪، ٩,٣٪، ٣,٣٪، ٢,٣٪ على الترتيب، بالنظر إلى نسب رب وربة الأسرة السابقة يلاحظ: ارتفاع نسبة رب وربة الأسرة الذين يعملون في وظائف إدارية ومكتبية (موظف)، **ويرجع ذلك إلى أن** معظم تطبيق العينة كان على مؤسسات حكومية مثل المدارس والمستشفيات والوحدات المحلية والمعاهد الأزهرية، كما تبين أن ٤٨٪ من ربات الأسر عينة البحث بلغ عدد سنوات زواجهن من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة، يليها ربات الأسر التي يبلغ عدد سنوات زواجهن أقل من ١٠ سنوات، يليها ربات الأسر اللاتي يبلغ عدد سنوات زواجهن من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة، في حين كانت أقل نسبة لربات الأسر التي يبلغ عدد سنوات زواجهن ٣٠ سنة فأكثر بنسبة ٥,٣٪، كما اتضح ارتفاع نسبة الأسر عينة البحث ذات الدخل المتوسط حيث بلغت نسبتهم ٥١٪، يليها الأسر ذات الدخل المرتفع حيث بلغت نسبتهم ٣٠٪، يليها الأسر ذات الدخل

المنخفض حيث بلغت نسبتهم ١٩٪ ، ويرجع ذلك إلى أن الأزواج والزوجات عينة البحث يعملون فى وظائف ادارية ومكتبية (موظف).

ثانياً:- النتائج الوصفية

(١) توزيع ربات الأسر عينة البحث وفقاً لاستجابتهن على عبارات استبيان التحفيز
جدول (١٦) التوزيع النسبى لدرجات كل محور من محاور الاستبيان وفقاً لمستوى التحفيز لربات الأسر (ن=٣٠٠)

البيان	المستوى	العدد	النسبة المئوية
التحفيز الذاتى	المستوى المنخفض (٤٧ - ٥٧)	٥٥	١٨,٣
	المستوى المتوسط (٥٨ - ٦٨)	١٩٥	٦٥
	المستوى المرتفع (٦٩ - ٧٧)	٥٠	١٦,٧
التحفيز الأسرى	المستوى المنخفض (٢٧ - ٣٨)	٣٦	١٢
	المستوى المتوسط (٣٩ - ٥٠)	١٧٠	٥٦,٧
	المستوى المرتفع (٥١ - ٦٢)	٩٤	٣١,٣
التحفيز المجتمعى	المستوى المنخفض (٢٦ - ٣٨)	٣٥	١١,٧
	المستوى المتوسط (٣٩ - ٥١)	١٨٦	٦٢
	المستوى المرتفع (٥٢ - ٦٣)	٧٩	٢٦,٣
إجمالى التحفيز	المستوى المنخفض (١١٦ - ١٤٢)	٥٤	١٨
	المستوى المتوسط (١٤٣ - ١٦٩)	١٩٩	٦٦,٣
	المستوى المرتفع (١٧٠ - ١٩٤)	٤٧	١٥,٧

يتضح من جدول (١٦) أن : (٦٥٪) من ربات الأسر عينة البحث لديهن مستوى متوسط نحو التحفيز الذاتى، (٥٦,٧٪) من ربات الأسر عينة البحث لديهن مستوى متوسط من التحفيز الأسرى، النسبة الأكبر من ربات الأسر عينة البحث لديهن مستوى متوسط من التحفيز المجتمعى حيث بلغت نسبتهم (٦٢٪) ، كما تبين أن (٦٦,٣٪) من ربات الأسر عينة البحث لديهن مستوى متوسط من التحفيز وقد ترجع الباحثة ذلك إلى ارتفاع المستوى التعليمى لرب وربة الأسرة بالإضافة إلى أن معظم ربات من العاملات، كما أن النسبة الأكبر من الأزواج يقيم إقامة كاملة مع الأسرة وهذا فى حد ذاته حافز لربة الأسرة، فى هذا الاطار أوصت دراسة ماجد هنيه (٢٠٠٥) بضرورة توفير الجو المناسب للأفراد وذلك لاستخراج كافة الطاقات الكامنة لديهم عن طريق التحفيز.

وقد أمكن تقسيم استجابات ربات الأسر على إجمالى استبيان التحفيز إلى ثلاث مستويات كما يلى:

- ١- مستوى منخفض للتحفيز : ربات الأسر الحاصلات على (١١٦) درجة حتى (١٤٢) درجة، بلغ عددهن (٥٤) ربة أسرة من إجمالى أفراد العينة، بنسبة (١٨٪) من النسبة الكلية.
- ٢- مستوى متوسط : ربات الأسر الحاصلات على (١٤٣) درجة حتى (١٦٩) درجة، بلغ عددهن (١٩٩) ربة أسرة من إجمالى أفراد العينة، بنسبة (٦٦,٣٪) من النسبة الكلية.
- ٣- مستوى مرتفع: ربات الأسر الحاصلات على (١٧٠) درجة حتى (١٩٤) درجة، بلغ عددهن (٤٧) ربة أسرة من إجمالى أفراد العينة، بنسبة (١٥,٧٪) من النسبة الكلية.

(٢) التوزيع النسبى لربات الأسر عينة البحث وفقاً لاستجابتهن على عبارات استبيان الإبداع الإدارى
جدول (١٧) التوزيع النسبى لدرجات كل محور من محاور الاستبيان وفقاً لمستوى الإبداع الإدارى لربات الأسر (ن=٣٠٠)

البيان	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الإبداع فى إدارة مجالات الحياة المعيشية	المستوى المنخفض (٤٠ - ٥٣)	٢٥	٨,٣
	المستوى المتوسط (٥٤ - ٦٧)	١٧٨	٥٩,٣
	المستوى المرتفع (٦٨ - ٨١)	٩٧	٣٢,٣
الإبداع فى إدارة بعض الموارد الأسرية	المستوى المنخفض (٤٨ - ٦١)	٧٩	٢٦,٣
	المستوى المتوسط (٦٢ - ٧٥)	١٩٩	٦٦,٣
	المستوى المرتفع (٧٦ - ٨٧)	٢٢	٧,٣
الإبداع فى إدارة العلاقات	المستوى المنخفض (٥٠ - ٦٦)	٧٧	٢٥,٧

الاجتماعية	المستوى المتوسط (٦٧-٨٣)	
	٢١٠	٧٠
إجمالي الإبداع الإداري	المستوى المرتفع (٨٤-٩٩)	
	١٣	٤,٣
	المستوى المنخفض (١٣٢-١٧١)	
	١٥	٥
	المستوى المتوسط (١٧٢-٢١١)	
	١٩٣	٦٤,٣
	المستوى المرتفع (٢١٢-٢٥٠)	
	٩٢	٣٠,٧

يتضح من جدول (١٧) أن (٥٩,٣٪) من ربات الأسر عينة البحث لديهن مستوى متوسط نحو الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية، وأن (٦٦,٣٪) من ربات الأسر عينة البحث لديهن مستوى متوسط نحو الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية، وأن (٧٠٪) من ربات الأسر عينة البحث لديهن مستوى متوسط نحو الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية، كما تبين أن (٦٤,٣٪) من ربات الأسر عينة البحث لديهن مستوى متوسط نحو الإبداع الإداري، وقد ترجع الباحثة ذلك إلى ارتفاع المستوى التعليمي لربات الأسر عينة البحث يعمل على رفع معدل القدرات والسمات الإبداعية لديهن، يتفق ذلك مع دراسة (Block, Charles, 2002) والتي توصلت إلى ارتفاع معدل القدرات الإبداعية للفرد بارتفاع المستوى التعليمي والاقتصادي والاجتماعي.

أمكن تقسيم استجابات ربات الأسر على إجمالي استبيان الإبداع الإداري إلى ثلاث مستويات كما يلي:

- ١- مستوى منخفض: ربات الأسر الحاصلات على (١٣٢) درجة حتى (١٧١) درجة، بلغ عددهن (١٥) ربة أسرة من إجمالي أفراد العينة، بنسبة (٥٪) من النسبة الكلية.
- ٢- مستوى متوسط: ربات الأسر الحاصلات على (١٧٢) درجة حتى (٢١١) درجة، بلغ عددهن (١٩٣) ربة أسرة من إجمالي أفراد العينة، بنسبة (٦٤,٣٪) من النسبة الكلية.
- ٣- مستوى مرتفع: ربات الأسر الحاصلات على (٢١٢) درجة حتى (٢٥٠) درجة، بلغ عددهن (٩٢) ربة أسرة من إجمالي أفراد العينة، بنسبة (٣٠,٧٪) من النسبة الكلية.

ثالثاً: النتائج في ضوء فروض البحث

ينص الفرض الأول على أنه " لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين التحفيز بمحاوره الثلاثة والإبداع الإداري بأبعاده الثلاثة لدى عينة من ربات الأسر." وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين التحفيز بمحاوره الثلاثة (التحفيز الذاتي، التحفيز الأسري، التحفيز المجتمعي)، والإبداع الإداري بأبعاده الثلاثة (الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية، الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية، الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية)

جدول (١٨) معاملات ارتباط بيرسون للتحفيز بمحاوره الثلاثة والإبداع الإداري بأبعاده الثلاثة لدى ربات الأسر (ن=٣٠٠)

المتغيرات	الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية	الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية	الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية	إجمالي الإبداع الإداري
التحفيز الذاتي	٠,٤٦٩	٠,٣٩٥	٠,٣٣٦	٠,٤٤٣
التحفيز الأسري	٠,٥٦٥	٠,٢٠٤	٠,٢١٣	٠,٣٧٣
التحفيز المجتمعي	٠,٥٠٨	٠,١٦٢	٠,٠٨٠	٠,٢٨٥
إجمالي التحفيز	٠,٦٦١	٠,٣١١	٠,٢٥٤	٠,٤٦١

**دال عند (٠,٠١)

يتضح من جدول (١٨): أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين محاور استبيان التحفيز (التحفيز الذاتي- التحفيز الأسري- إجمالي التحفيز) ومحاور استبيان الإبداع الإداري (الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية- الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية- إجمالي الإبداع الإداري)، بينما لا توجد علاقة ارتباطية بين محور التحفيز المجتمعي ومحور الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية، وهذا ما أكدت داسة عبد الله الجاسسي (٢٠١١) أن عدم توافر التحفيز المناسب قد يؤثر سلباً على الأداء ويسهم في ضعف الانتاجية والإبداع، ولعل هذا يبرز أهمية التحفيز بشكل عام لرفع مستوى الأداء، كما أكدت البحث أيضاً أن التحفيز يزيد من القدرة على التجديد والابتكار في العمل والبحث عن كل ما هو جديد ومفيد مما يؤدي لإي ظهور أفكار جديدة.

مما سبق يتضح أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين محاور استبيان التحفيز (التحفيز الذاتي- التحفيز الأسري- إجمالي التحفيز) ومحاور استبيان الإبداع الإداري (الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية- الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية- إجمالي الإبداع الإداري)، بينما لا توجد علاقة ارتباطية بين محور التحفيز المجتمعي ومحور الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية، وبالتالي تتحقق صحة الفرض الأول جزئياً.

النتائج في ضوء الفرض الثاني

ينص الفرض الثاني على أنه "لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي (إقامة الزوج- عدد الأبناء- عمر ربة الأسرة- المستوى التعليمي للزوج والزوجة- عدد سنوات الزواج- الدخل الشهري) لربات الأسر عينة البحث وكل من التحفيز بمحاوره الثلاثة والإبداع الإداري بأبعاده الثلاثة وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين بعض متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي لأسر الزوجات عينة البحث (عدد الأبناء- عمر ربة الأسرة- مهنة رب وربة الأسرة- عدد سنوات الزواج- الدخل الشهري) وكل من التحفيز بمحاوره الثلاثة (التحفيز الذاتي- التحفيز الأسري- التحفيز المجتمعي- إجمالي التحفيز)، والإبداع الإداري بأبعاده الثلاثة (الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية- الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية- الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية).

جدول (١٩) العلاقات الارتباطية بين بعض متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي لربات الأسر عينة البحث التحفيز بمحاوره الثلاثة والإبداع الإداري بأبعاده الثلاثة (ن=٣٠٠)

المتغيرات	عدد الأبناء	عمر ربة الأسرة	مهنة رب الأسرة	مهنة ربة الأسرة	عدد سنوات الزوج	الدخل الشهري
التحفيز الذاتي	٠,٠٠١-	*٠,١٤٦-	٠,٠٥٥-	٠,٠٨٠-	٠,٠٩٩-	٠,٠٦٧-
التحفيز الأسري	٠,٠١١-	٠,٠٢٥-	٠,٠٥٤-	٠,٠٧٤-	٠,٠٩٢	**٠,١٧٢-
التحفيز المجتمعي	٠,١٦١-	٠,٠٠٤-	٠,٠٥٢-	*٠,١٢٩-	**٠,١٥٢	**٠,٢٥٦-
إجمالي التحفيز	٠,٠٢٨-	٠,٠٦١-	٠,٠٦٨-	*٠,١٢٧-	٠,٠٨١	**٠,٢٢٠-
الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية	٠,٠٨٠-	٠,٠٣٣-	٠,٠٣٤-	٠,٠٩٥-	٠,٠٠٦	**٠,٢٦٩-
الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية	٠,٠٢٧	٠,٠٥٧	٠,٠٢٧-	٠,٠٧٥	٠,٠٧٥-	٠,٠٩١-
الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية	٠,٠٣٦	٠,٠٨٠	٠,٠٥٩	٠,٠٨٨	٠,٠١٤-	٠,٠٢٧-
إجمالي الإبداع الإداري	٠,٠١٩	٠,٠٣٣	٠,٠٠٥	٠,٠٢٣	٠,٠٢٧-	*٠,١٤٠-

* دال عند (٠,٠٥)

** دال عند (٠,٠١)

- تضح من جدول (١٩) أنه : لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين عدد الأبناء وكل من (التحفيز الذاتي- التحفيز الأسري- التحفيز المجتمعي- إجمالي التحفيز- الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية- الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية- الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية- إجمالي الإبداع الإداري).
- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بين عمر ربة الأسرة والتحفيز الذاتي أي أنه كلما زاد عمر ربة الأسرة كلما قل التحفيز الذاتي وترجع الباحثة ذلك إلى أنه مع زيادة عمر ربة الأسرة يكون لديها إحساس أكبر بتحمل المسؤولية وتزداد خبرتها في الحياة وتضح أهدافها وتكسب الثقة بنفسها مما يجعلها تؤدي الأعمال المطلوبة منه برضا وحماس، وهذا ما أكدته دراسة نجوى أبو رمضان (٢٠٠٤) وجود علاقة ارتباطية سالبة بين العمر والحوافز، بينما لا توجد علاقة ارتباطية بين عمر ربة الأسرة وكلا من (التحفيز الأسري- التحفيز المجتمعي- إجمالي التحفيز- الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية- الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية- الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية)، تختلف هذه النتيجة مع دراسة (سماح/ أحمد، ٢٠٠٨) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين عمر ربة الأسرة ووعيها الإداري بتأثير وتجميل المسكن لصالح السن الأعلى.
- لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مهنة رب الأسرة وكل من (التحفيز الذاتي- التحفيز الأسري- التحفيز المجتمعي- إجمالي التحفيز- الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية- الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية- إجمالي الإبداع الإداري).
- لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مهنة ربة الأسرة وكل من (التحفيز الذاتي - التحفيز الأسري - الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية - الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية - الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية، بينما توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند (٠,٠٥) بين مهنة ربة الأسرة و(التحفيز المجتمعي، إجمالي التحفيز) أي أنه كلما زاد المستوى المهني لربة الأسرة كلما قل التحفيز المجتمعي وإجمالي التحفيز التي تحصل عليه وترجع الباحثة ذلك إلى أن ربات الأسر ذات المستوى المهني المرتفع يكون لديهم دخل مناسب يمكنهن من الحصول على جميع الخدمات سواء الصحية أو التعليمية أو الترفيهية وعدم النظر إلى الخدمات المجانية التي يقدمها المجتمع، ويكون لديها القدرة على اقتناء الأجهزة والأدوات التي تساعد في أداء أعمالها بالإضافة إلى ثقافتها في نفسها وتقديرها لذاتها نتيجة مستواها المهني الذي يحقق لها ذلك.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بين عدد سنوات الزواج والتحفيز المجتمعي أي أنه كلما زادت عدد سنوات الزواج كلما زاد التحفيز المجتمعي التي تحصل عليه ربة الأسرة، بينما لا توجد علاقة ارتباطية بين عدد

سنوات الزواج وكل من (التحفيز الذاتي-التحفيز الأسرى-إجمالي التحفيز-الإبداع فى إدارة مجالات الحياة المعيشية-الإبداع فى إدارة بعض الموارد الأسرية-الإبداع فى إدارة العلاقات الاجتماعية).

- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند (٠,٠١) بين الدخل الشهري للأسرة و(التحفيز الأسرى-التحفيز المجتمعى- إجمالى التحفيز)، كما توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند (٠,٠٥) بين الدخل الشهري للأسرة و(الإبداع فى إدارة مجالات الحياة المعيشية-إجمالى الإبداع الإدارى) **تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Rontos,2002)** حيث أكد على وجود ارتباط موجب دال عند مستوى ٠.٠٥ بين الدخل الشهري للأسرة والإبتكار والإبداع، بينما لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الدخل الشهري وكل من (التحفيز الذاتي- الإبداع فى إدارة بعض الموارد الأسرية- الإبداع فى إدارة العلاقات الاجتماعية).

مما سبق يتضح أنه: توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند (٠,٠٥) بين إجمالى التحفيز وبين مهنة ربة الأسرة، توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند (٠,٠١) بين إجمالى التحفيز وبين فئات الدخل الشهري للأسرة، بينما لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين إجمالى التحفيز وكل من (عدد الأبناء- عمر ربة الأسرة- مهنة رب الأسرة- عدد سنوات الزواج)، توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند (٠,٠٥) بين إجمالى الإبداع الإدارى وبين فئات الدخل الشهري للأسرة، بينما لا توجد علاقة ارتباطية بين إجمالى الإبداع الإدارى وكل من (عدد الأبناء- عمر ربة الأسرة- مهنة رب الأسرة- مهنة ربة الأسرة – عدد سنوات الزواج)، **وبالتالى تتحقق صحة الفرض الثانى جزئياً.**

النتائج فى ضوء الفرض الثالث : ينص الفرض الثالث على أنه " لا توجد فروق دالة احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث فى كل من التحفيز بمحاوره الثلاثة والإبداع الإدارى بأبعاده الثلاثة تبعاً لمكان السكن (ريف/حضر)." .

وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم ايجاد قيمة (ت) بين متوسطات درجات ربات الأسر عينة البحث من الريفيات والحضرىات فى كل من التحفيز بمحاوره الثلاثة (التحفيز الذاتى- التحفيز الأسرى- التحفيز المجتمعى- إجمالى التحفيز)، والإبداع الإدارى بأبعاده الثلاثة (الإبداع فى إدارة مجالات الحياة المعيشية- الإبداع فى إدارة بعض الموارد الأسرية- الإبداع فى إدارة العلاقات الاجتماعية- اجمالى الإبداع الادارى).

جدول (٢٠) دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر عينة البحث فى استبيان التحفيز بمحاوره الثلاثة وفقاً

لمحل الإقامة(ريف- حضر) ن=٣٠٠

البيان الأبعاد	ريف ن=١٨٢		حضر ن=١١٨		الفرق بين المتوسطات	قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى			
التحفيز الذاتى	٦٢,٨٥	٥,٦١	٦١,٩٣	٥,٦٠	٠,٩١	١,٣٨	٠,١٦٧ غير دال
التحفيز الأسرى	٤٧,٨٥	٥,٨٦	٤٥,١٧	٨,٣٠	٢,٦٩	٣,٢٧	٠,٠٠١ دال عند (٠,٠١) لصالح الريفيات
التحفيز المجتمعى	٤٨,٨٤	٦,٣٠	٤٤,٣٣	٨,٠٠	٤,٥١	٥,٤٤	٠,٠٠٠ دال عند (٠,٠٠١) لصالح الريفيات
إجمالى التحفيز	١٥٩,٦٠	١٣,٦٣	١٥١,٧١	١٦,٨٨	٧,٨٩	٤,٤٥	٠,٠٠٠ دال عند (٠,٠٠١) لصالح الريفيات

يتضح من جدول (٢٠) ما يلى :

- لا توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات ربات الأسر عينة البحث من الريفيات والحضرىات فى مجموع عبارات التحفيز الذاتى حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (١,٣٨)، **وترجع الباحثة ذلك إلى** أن تحفيز ربة الأسرة لنفسها ورفع همتها وأقبالها على أداء العمل بحماس ونشاط ومحاولتها الاستمتاع بما تقوم به من أعمال يتساوى فيه كل من الريفيات والحضرىات. أن كل من الريفيات والحضرىات تحتاج أن تحفز نفسها من وقت لآخر لرفع همتها واكسابها الثقة بالنفس وزيادة رغبتها فى أداء الأعمال بشكل أفضل.

- توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات ربات الأسر الريفيات والحضرىات لصالح الريفيات فى مجموع عبارات التحفيز الأسرى حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (٣,٢٧)، وهى قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث ان متوسط درجات ربات الأسر الريفيات (٤٧,٨٥) بينما متوسط درجات ربات الأسر الحضرىات (٤٥,١٧)، أى يزيد متوسط متوسط درجات ربات الأسر الريفيات عن الحضرىات بمقدار (٢,٦٩)، ويبين ذلك ارتفاع متوسط درجات ربات الأسر الريفيات لمجموع التحفيز الأسرى، **وقد ترجع الباحثة ذلك إلى** أن الأسر فى الريف تتميز بالتماسك والترابط والدفء بين أفرادها وبدعم كل منهم للآخر وخاصة ربة الأسرة لأنها تقوم بالعديد من الأدوار والمهام، **يختلف ذلك مع دراسة آيات الديسطنى (٢٠١٦)** والتي توصلت إلى أنه لا توجد فروق دالة احصائياً بين ربات الأسر فى الريف والحضر فى أنماط التحفيز الأسرى.

- توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات ربات الأسر الريفيات والحضریات لصالح الريفيات في مجموع عبارات التحفيز المجتمعي حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (٥,٤٤)، وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، حيث ان متوسط درجات ربات الأسر الريفيات (٤٨,٨٤) بينما متوسط درجات ربات الأسر الحضریات (٤٤,٣٣)، أى يزيد متوسط متوسط درجات ربات الأسر الريفيات عن الحضریات بمقدار (٤,٥١)، ويبين ذلك ارتفاع متوسط درجات ربات الأسر الريفيات لمجموع التحفيز المجتمعي، **تختلف هذه النتيجة مع دراسة (ايمان قطب، ٢٠١٦)** حيث أثبتت أنه لا توجد فروق بين الريفيات والحضریات في التحفيز المجتمعي.

- توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات ربات الأسر الريفيات والحضریات لصالح الريفيات في إجمالي التحفيز حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (٤,٤٥)، وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، حيث ان متوسط درجات ربات الأسر الريفيات (١٥٩,٦٠) بينما متوسط درجات ربات الأسر الحضریات (١٥١,٧١)، أى يزيد متوسط متوسط درجات ربات الأسر الريفيات عن الحضریات بمقدار (٧,٨٩)، ويبين ذلك ارتفاع متوسط درجات ربات الأسر الريفيات لإجمالي التحفيز، **وقد ترجع الباحثة ذلك إلى أن ربات الأسر في الريف أكثر احتياجاً للتحفيز بسبب كثرة الأعباء والمهام التي تقوم بها فهي دائماً ما تحتاج إلى التشجيع والثناء والمدح والكلمة الطيبة.**

جدول (٢١) دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر عينة البحث في استبيان الإبداع الإداري بأبعاده الثلاثة وفقاً لمحل الإقامة (ريف- حضر) ن=٣٠٠

البيان	ريف ن=١٨٢		حضر ن=١١٨		الفرق بين المتوسطات	قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية	٦٥,١٨	٦,٣٩	٦٢,٠٩	٧,٣٩	٣,٠٩	٣,٦٩	٠,٠٠٠ دال عند (٠,٠٠١) لصالح الريفيات
الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية	٦٦,٠١	٦,٩١	٦٥,٧٧	٦,٥٩	٠,٢٣	٠,٢٩	٠,٧٦٨ غير دال
الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية	٧١,٩٨	٨,١١	٧٢,٠٠	٧,٧٨	٠,٠٢٤-	٠,٠٢٦-	٠,٩٧٩ غير دال
إجمالي الإبداع الإداري	٢٠٢,٥١	١٩,٣٥	١٩٩,٥١	١٨,٣١	٢,٩٩	١,٣٣	٠,١٨٢ غير دال

يتضح من جدول (٢١) أن:

- توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات ربات الأسر الريفيات والحضریات لصالح الريفيات في الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (٣,٦٩)، وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، حيث ان متوسط درجات ربات الأسر الريفيات (٦٥,١٨) بينما متوسط درجات ربات الأسر الحضریات (٦٢,٠٩)، أى يزيد متوسط متوسط درجات ربات الأسر الريفيات عن الحضریات بمقدار (٣,٠٩)، ويبين ذلك ارتفاع متوسط درجات ربات الأسر الريفيات في الإبداع في مجالات الحياة المعيشية، **وترجع الباحثة ذلك إلى أن ربة الأسرة في الريف بحاجة أكبر إلى أن تبذل في إدارة مجالات حياتها من مسكن وملبس ومأكل وذلك نظراً لقلة الدخل والموارد مما يجعلها أكثر حفاظاً عليها ودائمة التجديد والابتكار فيها بقدر المستطاع، حتى تستطيع سد احتياجات جميع أفراد الأسرة باستخدام المتاح لديها، تتفق هذه النتيجة مع دراسة هدى بهلول (٢٠٠١) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين محل الإقامة ومستوى وعيها بإدارة الغذاء.**

- لا توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات ربات الأسر الريفيات والحضریات في الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (٠,٢٩٥)، وهي قيمة غير دالة احصائياً، **وترجع الباحثة ذلك إلى أن من خصائص الموارد ندرتها ولذلك فهي بحاجة دائمة إلى ادارتها والتجديد والابتكار فيها لكي تستطيع ربة الأسرة من خلالها سد احتياجات أفراد الأسرة وتحقيق أهدافها يتساوى في ذلك كل من الريفيات والحضریات، تختلف هذه النتيجة مع دراسة كلاً من مهجة مسلم (٢٠٠١) وراجية حلمي (٢٠٠١) في أن المرأة الريفية تواجه مشكلات متعلقة بإدارة مواردي الوقت والجهد.**

- لا توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات ربات الأسر الريفيات والحضریات في الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (٠,٠٢٦)، وهي قيمة غير دالة احصائياً، **ترجع الباحثة ذلك إلى أن ربة الأسرة تحتاج إلى أن تكون لديها قدرة على التعامل مع الآخرين والتكيف معهم وتقبلهم كما هم وان تستطيع حل مشكلاتها بنفسها وتقاوم تدخل الآخرين في شئونها يتساوى في ذلك الريفيات والحضریات.**

- لا توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات ربات الأسر الريفيات والحضریات في إجمالي الإبداع الإداري حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (١,٣٣)، وهي قيمة غير دالة احصائياً، **يتفق ذلك مع دراسة ايمان قطب (٢٠١٦) والتي أثبتت عدم وجود فروق دالة احصائياً في الابتكار في العمل وفقاً لمحل الإقامة، بينما تختلف مع دراسة آيات**

الدياسطى (٢٠١٦) والتي أثبتت وجود فروق دالة احصائياً بين الريفيات والحضرية في الابتكار في العمل لصالح الريفيات.

في ضوء ما تم عرضه من نتائج الفرض الثالث يتضح أن:

- توجد فروق دالة احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث من الريفيات والحضرية في إجمالي التحفيز لصالح الريفيات، بينما لا توجد فروق دالة احصائياً بين الريفيات والحضرية في إجمالي الإبداع الإداري، وبالتالي تتحقق صحة الفرض الثالث جزئياً.

النتائج في ضوء الفرض الرابع

ينص الفرض الرابع على أنه "لا يوجد تباين دال احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في كل من التحفيز بمحاوره الثلاثة والإبداع الإداري بأبعاده الثلاثة وفقاً لعدد سنوات الزواج".

وللتحقق من صحة الفرض احصائياً تم استخدام أسلوب تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لمعرفة التحفيز بمحاوره الثلاثة (التحفيز الذاتي- التحفيز الأسرى- التحفيز المجتمعي- إجمالي التحفيز)، والإبداع الإداري بمحاوره الثلاثة (الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية، الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية، الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية، إجمالي الإبداع الإداري)، وتم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات.

جدول (٢٢) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان التحفيز بمحاوره الثلاثة لربات الأسر عينة البحث تبعاً لعدد سنوات

الزواج ن=٣٠٠

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التحفيز الذاتي	بين المجموعات	١٤٢,٨٢٥	٣	٤٧,٦٠٨		
	داخل المجموعات	٩٣٠,١٤٥	٢٩٦	٣,١٤١٩	١,٥١٥	٠,٢١١ غير دالة
	الكلي	٩٤٤٢,٩٧٠	٢٩٩			
التحفيز الأسرى	بين المجموعات	٢٧٠,٩٥٥	٣	٩٠,٣١٨		
	داخل المجموعات	١٤٥٣٦,٤٤١	٢٩٦	٤٩,١١٠	١,٨٣٩	٠,١٤٠ غير دالة
	الكلي	١٤٨٠٧,٣٩٧	٢٩٩			
التحفيز المجتمعي	بين المجموعات	٤٤٠,٦٧١	٣	١٤٦,٨٩٠		
	داخل المجموعات	١٥٧١٦,٨٥٩	٢٩٦	٥٣,٠٩٧	٢,٧٦٦	٠,٠٤٢ دالة عند (٠,٠٥)
	الكلي	١٦١٥٧,٥٣٠	٢٩٩			
إجمالي التحفيز	بين المجموعات	١١١٨,٨٩٩	٣	٣٧٢,٩٦٦		
	داخل المجموعات	٧٠٣١٦,٠٩٧	٢٩٦	٢٣٧,٥٥٤	١,٥٧٠	٠,١٩٧ غير دالة
	الكلي	٧١٤٣٤,٩٩٧	٢٩٩			

ولبيان اتجاه الدلالة قامت الباحثة باستخدام اختبار "Tukey" للمقارنات المتعددة على النحو التالي :

جدول (٢٣) اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات كل من (التحفيز المجتمعي) لربات الأسر عينة البحث وفقاً لعدد سنوات الزواج ن= ٣٠٠

المحاور	فئات عدد سنوات الزواج	العدد (ن)	المتوسط الحسابي
التحفيز المجتمعي	أقل من ١٠ سنوات	٧٧	٤٦,١٤٢٩
	من ١٠ سنوات حتى أقل من ٢٠ سنة	١٤٤	٤٦,٥٠٦٩
	من ٢٠ سنة حتى أقل من ٣٠ سنة	٦٣	٤٨,٦٦٦٧
	٣٠ سنة فأكثر	١٦	٥٠,٣١٢٥

يتضح من جدول (٢٢) و (٢٣) ما يلي:

- عدم وجود تباين دال احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في كل من (التحفيز الذاتي- التحفيز الأسرى- إجمالي التحفيز) تبعاً لعدد سنوات الزواج، حيث بلغت قيمة ف (١,٥١٥، ١,٨٣٩، ١,٥٧٠) على التوالي وهي قيمة غير دالة احصائياً، تختلف هذه النتيجة مع دراسة إيمان قطب (٢٠١٦) حيث أوضحت وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً بين مدة الزواج والتحفيز عند مستوى دلالة (٠,٠١)، يختلف ذلك مع دراسة سلوى عيد وشيماء نبوى (٢٠١٨) والتي أكدت وجود تباين دال احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في الدعم الأسرى تبعاً لمدة الزواج لصالح ربات الأسر التي تتراوح مدة زواجهن من (١٥ سنة : إلى أقل من ٢٠ سنة).
- وجود تباين دال احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في محور التحفيز المجتمعي تبعاً لعدد سنوات الزواج حيث بلغت قيمة ف (٢,٧٦٦) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وب تطبيق اختبار "Tukey" وجد أن متوسط درجات ربات الأسر عينة البحث في محور التحفيز المجتمعي تتدرج من ٤٦,١٤٢٩ إلى ٥٠,٣١٢٥ لصالح ربات الأسر اللاتي بلغت عدد سنوات زواجهن أكثر من ٣٠ سنة، يتفق ذلك مع دراسة سلوى عيد وشيماء نبوى (٢٠١٨) التي أكدت وجود تباين دال احصائياً بين ربات الأسر في دعم المؤسسات الاجتماعية تبعاً لمدة الزواج عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لصالح ربات الأسر التي تتراوح مدة زواجهن من (١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة).

جدول (٢٤) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان الإبداع الإداري بمحاوَره الثلاثة لربات الأسر عينة البحث تبعاً لعدد سنوات الزواج ن=٣٠٠

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية	بين المجموعات	٤٥١,٤٧٣	٣	١٥٠,٤٩١		٠,٠٣٤ دالة عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	١٥١٨٣,٢٥٧	٢٩٦	٥١,٢٩٥	٢,٩٣٤	
	الكل	١٥٦٣٤,٧٣٠	٢٩٩			
الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية	بين المجموعات	٣٢٠,٦٢٧	٣	١٠٦,٨٧٦		٠,٠٧٢ غير دالة
	داخل المجموعات	١٣٤٣٤,٦١٠	٢٩٦	٤٥,٣٨٧	٢,٣٥٥	
	الكل	١٣٧٥٥,٢٣٧	٢٩٩			
الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية	بين المجموعات	١٧٣,٥٨٧	٣	٥٧,٨٦٢		٠,٤١٠ غير دالة
	داخل المجموعات	١٧٧٥١,٠٠٠	٢٩٦	٥٩,٩٧٠	٠,٩٦٥	
	الكل	١٧٩٢٤,٥٨٧	٢٩٩			
إجمالي الإبداع الإداري	بين المجموعات	٢٥٣١,٢٠١	٣	٨٤٣,٧٣٤		٠,٠٦٦ غير دالة
	داخل المجموعات	١٠٣٠٨٨,٤٦٥	٢٩٦	٣٤٨,٢٧٢	٢,٤٢٣	
	الكل	١٠٥٦١٩,٦٦٧	٢٩٩			

ولبيان اتجاه الدلالة قامت الباحثة باستخدام اختبار "Tukey" للمقارنات المتعددة على النحو التالي :

جدول (٢٥) اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات كل من (الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية) لربات الأسر عينة البحث وفقاً لعدد سنوات الزواج ن=٣٠٠

المحاور	فئات عدد سنوات الزواج	العدد (ن)	المتوسط الحسابي
الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية	أقل من ١٠ سنوات	٧٧	٦٥,١٠٣٩
	من ١٠ سنوات حتى أقل من ٢٠ سنة	١٤٤	٦٣,١١١١
	من ٢٠ سنة حتى أقل من ٣٠ سنة	٦٣	٦٣,٥٧١٤
	٣٠ سنة فأكثر	١٦	٦٧,٨١٢٥

يتضح من جدول رقم (٢٤) و (٢٥) ما يلي:

- وجود تباين دال احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في كل من الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية تبعاً لعدد سنوات الزواج حيث بلغت قيمة ف (٢,٩٣٤) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وب تطبيق اختبار "Tukey" وجد أن متوسط درجات ربات الأسر عينة البحث في محور الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية تتدرج من ٦٣,١١١١ إلى ٦٧,٨١٢٥ لصالح ربات الأسر اللاتي بلغن عدد سنوات زواجهن أكثر من ٣٠ سنة، **يتفق ذلك مع دراسة وفاء شلبي وآخرون (٢٠١٢)** حيث أوضحت وجود تباين دال احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في مجالات الحياة المعيشية تبعاً لمدة الزواج لصالح المدة الأكبر، **كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة ايمان احمد (٢٠٠٢)** التي أوضحت أنه كلما زادت مدة الزواج ارتفعت قدرة الزوجة على أداء مسؤولياتها المنزلية.
- عدم وجود تباين دال احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في كل من (الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية- الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية- إجمالي الإبداع الإداري) تبعاً لعدد سنوات الزواج، حيث بلغت قيمة ف (٢,٣٥٥، ٠,٩٦٥، ٢,٤٢٣) على التوالي وهي قيم غير دالة احصائياً، **تختلف هذه النتيجة مع دراسة وفاء شلبي وآخرون (٢٠١٢)** حيث أوضحت وجود فروق في بعد العلاقات الاجتماعية تبعاً لمدة الزواج لصالح المدة الكبيرة، **كما تختلف هذه النتيجة مع دراسة رشا راغب (٢٠٠٦) ورشا علوان (٢٠٠٧)** حيث اتضح من دراستهما أنه بطول فترة الزواج تزداد كفاءة الزوجة في إدارة مواردها.

في ضوء ما تم عرضه ومناقشته من نتائج الفرض الرابع ما يلي:

عدم وجود تباين دال احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في كل إجمالي التحفيز ككل تبعاً لعدد سنوات الزواج، عدم وجود تباين دال احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في كل إجمالي الإبداع الإداري ككل تبعاً لعدد سنوات الزواج، **وبالتالي يتم قبول الفرض الرابع.**

النتائج في ضوء الفرض الخامس

ينص الفرض الخامس على أنه "لا يوجد تباين دال احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في كل من التحفيز بمحاوَره الثلاثة والإبداع الإداري بأبعاده الثلاثة وفقاً لفئات الدخل الشهري".

وللتحقق من صحة الفرض احصائياً تم استخدام أسلوب تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لمعرفة التحفيز بمحاوَره الثلاثة (التحفيز الذاتي- التحفيز الأسري- التحفيز المجتمعي- إجمالي التحفيز)، والإبداع الإداري بمحاوَره الثلاثة (الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية، الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية، الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية، إجمالي الإبداع الإداري)، وتم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات.

جدول (٢٦) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان التحفيز بمحاورة الثلاثة لربات الأسر عينة البحث تبعاً لفئات الدخل الشهري ن=٣٠٠

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التحفيز الذاتي	بين المجموعات	٦٥,٨١٥	٢	٣٢,٩٠٧		٠,٣٥٤ غير دالة
	داخل المجموعات	٩٣٧٧,١٥٥	٢٩٧	٣١,٥٧٣	١,٠٤٢	
	الكل	٩٤٤٢,٩٧٠	٢٩٩			
التحفيز الأسرى	بين المجموعات	٤٣٨,٤٤٩	٢	٢١٩,٢٢٤		٠,٠١٢ دالة عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	١٤٣٦٨,٩٤٨	٢٩٧	٤٨,٣٨٠	٤,٥٣١	
	الكل	١٤٨٠٧,٣٩٧	٢٩٩			
التحفيز المجتمعي	بين المجموعات	١٠٥٨,١١٠	٢	٥٢٩,٠٥٥		٠,٠٠٠ دالة عند (٠,٠٠١)
	داخل المجموعات	١٥٠٩٩,٤٢٠	٢٩٧	٥٠,٨٤٠	١٠,٤٠٦	
	الكل	١٦١٥٧,٥٣٠	٢٩٩			
إجمالي التحفيز	بين المجموعات	٣٥١٥,٢٥٠	٢	١٧٥٧,٦٢٥		٠,٠٠١ دالة عند (٠,٠١)
	داخل المجموعات	٦٧٩١٩,٧٤٦	٢٩٧	٢٢٨,٦٨٦	٧,٦٨٦	
	الكل	٧١٤٣٤,٩٩٧	٢٩٩			

ولبيان اتجاه الدلالة قامت الباحثة باستخدام اختبار "Tukey" للمقارنات المتعددة على النحو التالي :

جدول (٢٧) اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات كل من (التحفيز الأسرى - التحفيز المجتمعي - إجمالي التحفيز) لربات الأسر عينة البحث وفقاً لفئات الدخل الشهري ن= ٣٠٠

المحاور	فئات الدخل الشهري	العدد (ن)	المتوسط الحسابي
التحفيز الأسرى	أقل من ٢٠٠٠	٥٧	٤٨,٨٠٧٠
	من ٢٠٠٠ إلى أقل من ٤٠٠٠	١٥٣	٤٦,٩٤٧٧
	٤٠٠٠ فأكثر	٩٠	٤٥,٢٨٨٩
التحفيز المجتمعي	أقل من ٢٠٠٠	٥٧	٥٠,١٥٧٩
	من ٢٠٠٠ إلى أقل من ٤٠٠٠	١٥٣	٤٧,٣١٣٧
	٤٠٠٠ فأكثر	٩٠	٤٤,٧٠٠٠
إجمالي التحفيز	أقل من ٢٠٠٠	٥٧	١٦٢,٥٧٨٩
	من ٢٠٠٠ إلى أقل من ٤٠٠٠	١٥٣	١٥٦,٥٦٨٦
	٤٠٠٠ فأكثر	٩٠	١٥٢,٥٤٤٤

يتضح من جدول (٢٦) و (٢٧) ما يلي:

- عدم وجود تباين دال احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في محور التحفيز الذاتي تبعاً لفئات الدخل الشهري، حيث بلغت قيمة ف (١,٠٤٢) وهي قيمة غير دالة احصائياً، وهذا يعني أن التحفيز الذاتي لا يرتبط بمستوى دخل الأسرة.
- وجود تباين دال احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في كل من التحفيز الأسرى تبعاً لفئات الدخل الشهري حيث بلغت قيمة ف (٤,٥٣١) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وب تطبيق اختبار "Tukey" وجد أن متوسط درجات ربات الأسر عينة البحث في محور التحفيز الأسرى تتدرج من ٤٥,٢٨٨٩ إلى ٤٨,٨٠٧٠ لصالح الأسر ذات الدخل المنخفض (أقل من ٢٠٠٠)، وقد ترجع الباحثة ذلك إلى أنه كلما انخفض الدخل كلما زادت الضغوط والأعباء والمسؤوليات على ربة الأسرة وبالتالي فهي تحتاج إلى مزيد من الدعم والتشجيع والمساندة من قبل أفراد أسرتها وخاصة الزوج لكي تستطيع مواجهة هذه الضغوط والأعباء، تختلف هذه النتيجة مع دراسة آيات الديسطنى (٢٠١٦) والتي توصلت إلى أنه لا يوجد تباين بين ربات الأسر في أنماط التحفيز الأسرى تبعاً لدخل الأسرة.
- وجود تباين دال احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في محور التحفيز المجتمعي تبعاً لفئات الدخل الشهري حيث بلغت قيمة ف (١٠,٤٠٦) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، وب تطبيق اختبار "Tukey" وجد أن متوسط درجات ربات الأسر عينة البحث في محور التحفيز المجتمعي تتدرج من ٤٤,٧٠٠٠ إلى ٥٠,١٥٧٩ لصالح الأسر ذات الدخل المنخفض (أقل من ٢٠٠٠)، وقد ترجع الباحثة ذلك إلى أنه كلما انخفض الدخل كلما زاد التحفيز المجتمعي، لأن ربة الأسرة تكون حريصة على معرفة خدمات المجتمع والاستفادة منها كالخدمات الصحية والتمويلية والترفيهية والتعليمية وذلك لأن هذه الخدمات تقدم بمقابل بسيط أو بالمجان.
- وجود تباين دال احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في إجمالي التحفيز تبعاً لفئات الدخل الشهري حيث بلغت قيمة ف (٧,٦٨٦) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وب تطبيق اختبار "Tukey" وجد أن متوسط درجات ربات الأسر عينة البحث في إجمالي التحفيز تتدرج من ١٥٢,٥٤٤٤ إلى ١٦٢,٥٧٨٩ لصالح الأسر ذات الدخل المنخفض (أقل من ٢٠٠٠)، وقد ترجع الباحثة ذلك إلى أنه كلما انخفض الدخل كلما زادت الحاجة إلى التحفيز وخاصة التحفيز المعنوي مثل كلمات الشكر والثناء وذلك لاعطاء ربة الأسرة الثقة في نفسها وتشجيعها على القيام بأعمالها على أكمل وجه والابتكار والإبداع في أساليب الأداء.

جدول (٢٨) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان الإبداع الإداري بمحاويرة الثلاثة لربات الأسر عينة البحث تبعاً لفئات الدخل الشهري ن=٣٠٠

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية	بين المجموعات	١١٣٨,١٧٩	٢	٢٦٩,٠٩٠		٠,٠٠٠ دال عند (٠,٠٠١)
	داخل المجموعات	١٤٤٩٦,٥٥١	٢٩٧	٤٨,٨١٠	١١,٦٥٩	
	الكل	١٥٦٣٤,٧٣٠	٢٩٩			
الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية	بين المجموعات	٣٨٨,٦٦٦	٢	١٩٤,٣٣٣		٠,٠١٤ دال عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	١٣٣٦٦,٥٧١	٢٩٧	٤٥,٠٠٥	٤,٣١٨	
	الكل	١٣٧٥٥,٢٣٧	٢٩٩			
الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية	بين المجموعات	٣٤٧,٥٠٦	٢	١٧٣,٧٥٣		٠,٠٥٥ غير دال
	داخل المجموعات	١٧٥٧٧,٠٨١	٢٩٧	٥٩,١٨٢	٢,٩٣٦	
	الكل	١٧٩٢٤,٥٨٧	٢٩٩			
إجمالي الإبداع الإداري	بين المجموعات	٢٥٧٢,٨٧٧	٢	١٢٨٦,٤٣٩		٠,٠٢٦ دال عند (٠,٠٥)
	داخل المجموعات	١٠٣٠٤٦,٧٨٩	٢٩٧	٣٤٦,٩٥٩	٣,٧٠٨	
	الكل	١٠٥٦١٩,٦٦٧	٢٩٩			

ولبيان اتجاه الدلالة قامت الباحثة باستخدام اختبار "Tukey" للمقارنات المتعددة على النحو التالي :

جدول (٢٩) اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات كل من (الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية، الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية، إجمالي الإبداع الإداري) لربات الأسر عينة البحث وفقاً لفئات الدخل الشهري ن=٣٠٠

المحاور	فئات الدخل الشهري	العدد (ن)	المتوسط الحسابي
الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية	أقل من ٢٠٠٠	٥٧	٦٧,٢٦٣٢
	من ٢٠٠٠ إلى أقل من ٤٠٠٠	١٥٣	٦٤,١٥٠٣
	٤٠٠٠ فأكثر	٩٠	٦١,٥٧٧٨
الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية	أقل من ٢٠٠٠	٥٧	٦٥,٦٦٦٧
	من ٢٠٠٠ إلى أقل من ٤٠٠٠	١٥٣	٦٦,٩٤٧٧
	٤٠٠٠ فأكثر	٩٠	٦٤,٣٤٤٤
إجمالي الإبداع الإداري	أقل من ٢٠٠٠	٥٧	٢٠٣,٧٨٩٥
	من ٢٠٠٠ إلى أقل من ٤٠٠٠	١٥٣	٢٠٢,٨٩٥٦
	٤٠٠٠ فأكثر	٩٠	١٩٦,٧٨٨٩

يتضح من جدول رقم (٢٨) و (٢٩) ما يلي:

- وجود تباين دال احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في كل من الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية تبعاً لفئات الدخل الشهري حيث بلغت قيمة ف (١١,٦٥٩) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، وب تطبيق اختبار "Tukey" وجد أن متوسط درجات ربات الأسر عينة البحث في محور الإبداع في إدارة مجالات الحياة المعيشية تندرج من ٦١,٥٧٧٨ إلى ٦٧,٢٦٣٢ لصالح الأسر ذات الدخل المنخفض (أقل من ٢٠٠٠)، وقد ترجع الباحثة ذلك إلى أنه كلما انخفض الدخل كلما زاد إبداع ربة الأسرة في إدارة مجالات حياتها المعيشية فتكون أكثر حرصاً على المحافظة على أثاث منزلها وشراء الأثاث والأجهزة متعددة الاستخدام والاحتفاظ بملابس ابنائها لاختلافهم الأصغر سناً، وإضافة بعض اللمسات عليها لتجديدها، واستخدام بقايا الطعام في عمل أصناف جديدة، تتفق هذه النتائج مع دراسة كلاً من رحاب غنيم (٢٠٠٠) و دراسة عفاف عزت (٢٠٠٦) التي أوضحتنا وجود علاقة ارتباطية موجبة بين

دخل الأسرة والمشاكل المتعلقة بترتيب وتأثير المسكن، كما تتفق هذه البحث مع دراسة وفاء شلبي واخرون (٢٠١٢) والتي أثبتت وجود فروق دالة احصائياً في مجالات الحياة المعيشية بين مستويات الدخل الشهري لصالح المستوى المرتفع.

- وجود تباين دال احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في كل من الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية تبعاً لفئات الدخل الشهري حيث بلغت قيمة ف (٤,٣١٨) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبطبيق اختبار "Tukey" وجد أن متوسط درجات ربات الأسر عينة البحث في محور الإبداع في إدارة بعض الموارد الأسرية تتدرج من ٦٤,٣٤٤ إلى ٦٦,٩٤٧٧ لصالح الأسر ذات الدخل المتوسط (من ٢٠٠٠: ٤٠٠٠).
- عدم وجود تباين دال احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في محور الإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية تبعاً لفئات الدخل الشهري حيث بلغت قيمة ف (٢,٩٣٦) وهي قيمة غير دالة احصائياً، وقد ترجع الباحثة ذلك إلى أن هذا المحور يتميز بخصائص سلوكية ليس لها علاقة بالجانب المادي، فالإبداع في إدارة العلاقات الاجتماعية يعكس انصاف سلوك ربة الأسرة بالقدرة على التكيف مع الآخرين وتقبلهم، وعلى امتصاص غضب زوجها وقت الخلاف، ومدى كفاءتها في إدارة المشكلات الأسرية، تختلف هذه النتيجة مع دراسة وفاء شلبي واخرون (٢٠١٢) والتي أوضحت وجود فروق دالة احصائياً في بعد إدارة العلاقات الاجتماعية بين مستويات الدخل الشهري لصالح المستوى المرتفع، تختلف هذه النتيجة مع دراسة ايناس محمد و يسرية رجب (٢٠٠٢) والتي أوضحت وجود علاقة ارتباطية دالة معنوياً بين دخل الأسرة والعلاقات الزوجية.

- وجود تباين دال احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في إجمالي الإبداع الإداري تبعاً لفئات الدخل الشهري حيث بلغت قيمة ف (٣,٧٠٨) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبطبيق اختبار "Tukey" وجد أن متوسط درجات ربات الأسر عينة البحث في إجمالي الإبداع الإداري تتدرج من ١٩٦,٧٨٨٩ إلى ٢٠٣,٧٨٩٥ لصالح الأسر ذات الدخل المنخفض (أقل من ٢٠٠٠)، وقد ترجع الباحثة ذلك إلى أنه كلما انخفض الدخل كلما زاد مستوى الإبداع الإداري لربة الأسرة وهي نتيجة منطقية، حيث أن انخفاض الدخل يحث ربة الأسرة على البحث عن كل ما هو جديد ومفيد وزيادة رغبتها في استحداث وتطوير أساليب لأداء أعمالها وتحقيق أهداف أسرتها، وتحقيق التوازن بين الدخل والاحتياجات.

في ضوء ما تم عرضه ومناقشته من نتائج الفرض الخامس ما يلي:

- وجود تباين دال احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في إجمالي التحفيز ككل تبعاً لفئات الدخل الشهري، كما اتضح وجود تباين دال احصائياً بين ربات الأسر عينة البحث في إجمالي الإبداع الإداري ككل تبعاً لفئات الدخل الشهري، وبالتالي لم تتحقق صحة الفرض الخامس.

النتائج في ضوء الفرض السادس

ينص الفرض السادس على " لا تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (التحفيز بأبعاده) ومتغيرات المستوى الاجتماعي الاقتصادي للأسرة في تفسير نسب التباين الخاص بالمتغير التابع (الإبداع الإداري ككل) طبقاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط لذي ربات الأسر عينة البحث".

وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب درجة التحفيز بمحاوره ومتغيرات المستوى الاجتماعي الاقتصادي للأسرة على مستوى الإبداع الإداري باستخدام معامل الانحدار .

جدول (٣٠) الانحدار الخطي للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط "R"	نسبة المشاركة "R2"	قيمة (ف)	الدالة	معامل الانحدار	قيمة ت	الدالة
الإبداع الإداري	التحفيز الذاتي	٠,٤٤٣	٠,١٩٦	٧٢,٧٧٨	٠,٠٠١	الثابت A ١٠٨,٦٤٢ الميل B ١,٤٨٢	٩,٩٧٠ ٨,٥٣١	٠,٠٠١
	التحفيز الأسري	٠,٣٧٣	٠,١٣٩	٤٨,٠٥٣	٠,٠٠١	الثابت A ١٥٤,٦٥٣ الميل B ٠,٩٩٥	٢٢,٧٦١ ٦,٩٣٢	٠,٠٠١
	التحفيز المجتمعي	٠,٢٨٥	٠,٠٨١	٢٦,٤٤١	٠,٠٠١	الثابت A ١٦٦,٨٧٨ الميل B ٠,٧٣٠	٢٤,٦٧٩ ٥,١٤٢	٠,٠٠١
	عدد الأبناء	٠,٠١٩	٠,٠٠٠	٠,١٠٨	غير دال	الثابت A ٢٠٠,١٩٧ الميل B ٠,٣٨٦	٥٩,٩٥٦ ٠,٣٢٨	غير دال
	عمر ربة الأسرة	٠,٠٣٣	٠,٠٠١	٠,٣٢٥	غير دال	الثابت A ١٩٩,٣٣١ الميل B ٠,٧٥٠	٥٦,٨٠١ ٠,٥٧٠	غير دال
	تعليم الزوج	٠,٠٦٥	٠,٠٠٤	١,٢٧٧	غير دال	الثابت A ١٩٥,٣٠٦ الميل B ٠,٩٦١	٣٦,٤٦٤ ١,١٣٠	غير دال

غير دال	٣٨,٠٩٩	الثابت A ١٩٨,٦٢٣	غير دال	٠,٢٦٢	٠,٠٠١	٠,٠٣٠	تعليم الزوجة
غير دال	٠,٥١٢	الميل B ٠,٤٢٣	غير دال	٠,٢١٥	٠,٠٠١	٠,٠٢٧	عدد سنوات الزواج
غير دال	٦٩,١٠١	الثابت A ٢٠٢,٤٩٤	غير دال	٠,٠٥	٥,٩٧٨	٠,٠٢٠	الدخل
٠,٠٥	٠,٤٦٣	الميل B ٠,٦١٢					
	٦٠,٥٤١	الثابت A ٢٠٩,٢٦٤					
	٢,٤٤٥	الميل B ٣,٨٠٦					

يتضح من جدول (٣٠) أن التحفيز الذاتي هو العامل الأكثر تأثيراً في تفسير نسبة التباين في الإبداع الإداري حيث بلغت قيمة ف(٧٢,٧٧٨) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٠١ كما بلغت قيمة نسبة المشاركة (٠,١٩٦) مما يعني أن التحفيز الذاتي يفسر ١٩,٦٪ من التباين الكلي، وهذا يدل على أن التحفيز الذاتي من أولى المتغيرات التي أثرت في الإبداع الإداري لدى ربات الأسر عينة البحث، وهذه نتيجة منطقية، وقد ترجع الباحثة ذلك إلى ارتفاع المستوى التعليمي لربات الأسر عينة البحث مما يزيد من ثقتهن بأنفسهن وتقديرهن لذاتهن وهذه من العوامل التحفيزية الرائعة التي تساعد على تحفيز الذات، وارتفاع احساسهن بالمسؤولية تجاه أنفسهن وتجاه أفراد أسرهن مما يجعلهن دائماً ينشغلن بايجاد كل ما هو جديد ومبتكر واستحداث طرق وأساليب تساعدن على تخطي الصعاب والمشكلات التي تواجهن في الحياة اليومية، يليها متغير التحفيز الأسري حيث بلغت نسبة المشاركة ١٣,٩٪ عند مستوى دلالة ٠,٠٠١، يليها متغير التحفيز المجتمعي حيث بلغت نسبة المشاركة ٨,١٪ عند مستوى دلالة ٠,٠٠١، يليها متغير تعليم الدخل حيث بلغت نسبة المشاركة ٢٪ وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ولم يظهر كل من عدد الأبناء وعمر ربة الأسرة وتعليم الزوج وتعليم الزوجة وعدد سنوات الزواج تأثيراً على الإبداع الإداري.

في ضوء ما تم عرضه ومناقشته من نتائج الفرض السادس مايلي:

يعتبر التحفيز الذاتي يليه التحفيز الأسري يليه التحفيز المجتمعي يليه الدخل من أكثر العوامل المستقلة مشاركة في حدوث التباين في الإبداع الإداري لربات الأسر كمتغير تابع.

توصيات البحث في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث توصي الباحثات بما يلي :

١. ضرورة لقاء الضوء على أهمية دور المرأة في أسرتها والعمل على تغيير المفاهيم السلبية السائدة عنه بين الشباب في سن مبكرة من خلال ادراج بعض المواد الدراسية خلال مراحل التعليم المختلفة التي تهتم بدور المرأة في الأسرة وتدرسيها للطلاب من الجنسين وذلك لرفع ثقة الفتيات وتغيير ثقافة الذكور السلبية نحو دور المرأة في الأسرة.
٢. الاستفادة من خبرات الآخرين والتعلم من الأخطاء السابقة التي تعرضت لها وعدم تكرارها مرة أخرى.
٣. استحداث أساليب جديدة عند أداء الأعمال والتخلص من الروتين التي تبعث على الملل وعدم الاقبال على العمل بحماس.
٤. تنمية التفكير الإيجابي والنظر إلى الأمور بإيجابية وتفاؤل لأن ذلك يعد احد أساليب التحفيز الذاتي التي تساعد ربة الأسرة على تخطي الصعاب والأزمات.
٥. تنمية ثقافة التحفيز الذاتي وتقدير الذات لدى ربة الأسرة فإنها اذا لم تجد من يحفزها فعليها بتحفيز نفسها من خلال الكلمات التشجيعية ومكافأة نفسها على الأعمال الجيدة، حيث أثبتت نتائج البحث الحالية أن التحفيز الذاتي من أكثر العوامل المستقلة تأثيراً في تفسير نسبة التباين في الإبداع الإداري لربة الأسرة حيث بلغت النسبة ١٩,٦٪.
٦. تسليط الضوء على بعض النماذج والشخصيات النسائية حصلن على جوائز ونالوا احترام المجتمع الدولي والمحلي من خلال وسائل الاعلام المختلفة وذلك كنوع من أنواع التحفيز للمرأة.
٧. ضرورة توعية ربة الأسرة من خلال وسائل الاعلام المختلفة بالخدمات المجتمعية التي يقدمها المجتمع لها وكيفية الاستفادة من هذه الخدمات، حيث أثبتت نتائج البحث أن هناك جهل بهذه الخدمات.
٨. عمل دورات تدريبية من خلال وسائل الاعلام المختلفة لتوعية الأزواج بأهمية التحفيز ومدى تأثيره على مستوى أداء ربة الأسرة ورفع كفاءتها وحثها على الإبداع والابتكار.

٩. الاهتمام بتنمية روح التقدير والاهتمام بين أفراد الأسرة وخاصة الزوجة لتحفيزها على أداء الأعمال المنزلية بحماس ودافعية.
١٠. ضرورة اشعار ربة الأسرة بأهميتها ومساهمتها في تحقيق الأهداف.
١١. توجيه الأزواج ليكونوا قدوة لأبنائهم في تقديم التقدير والدعم للأمهات لما تبذله من جهد في إسعاد أفراد أسرتها، وأن الأعمال المنزلية ليست من صميم عمل النساء وإنما هي مسئولية يشترك فيها الزوجين على قدم وساق.
١٢. عقد دورات تدريبية من قبل المتخصصين في مجال التنمية البشرية وتوضيح مدى أهمية التحفيز بالنسبة لربة الأسرة، ومدى تأثيره على روحها المعنوية وحالتها النفسية.
١٣. توجيه خطط الدولة من أجل تركيز الجهود المبذولة التي تعمل على مساعدة المرأة لنيل حقوقها وتحقيق العدالة بين الجنسين، تعديل النظرة التقليدية للمرأة، وأنها قادرة على تولى أدوار اجتماعية مهمة في المجتمع.
١٤. تطوير مناهج الاقتصاد المنزلي بجميع مراحله التعليمية لتضم وحدات عن التحفيز والدعم الأسري لربة الأسرة.
١٥. إعداد برامج تدريبية يشرف عليها أخصائى الاقتصاد المنزلي بشأن تطوير المهارات الإدارية بصفة عامة ومهارات الإبداع الإداري بصفة خاصة، وكذلك استثمار الطاقات الإبداعية في تطوير إدارة شؤون الأسرة.

قائمة المراجع

- ١- آيات عبد النعم الديسوطي (٢٠١٨): "أنماط التحفيز الأسري وعلاقته بتحسين الأداء وفاعلية الذات لدى عينة من ربات الأسر"، المؤتمر الدولي السادس العربي العشرون للاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، في الفترة من ٢٣-٢٤ ديسمبر ٢٠١٨.
- ٢- اياد محمد أحمد مصبح (٢٠١٦): " نظام الحوافز وعلاقته بفاعلية الأداء الامنى بجهاز الشرطة الفلسطينية، رسالة ماجستير، جامعة الاقصى، غزة، فلسطين.
- ٣- إيمان شعبان أحمد (٢٠٠٢) : دافعية الزوجة نحو إنجاز مسئوليتها وأثر ذلك علي كفاءتها الادارية " رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الاقتصاد المنزلي ، جامعة حلوان.
- ٤- إيمان محمد قطب (٢٠١٦): " التحفيز وعلاقته بالكفاءة الانتاجية لربة الأسرة"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، مصر.
- ٥- إيناس بنت أحمد على السليمي (٢٠٠٨): "الدور الاقتصادي لربة الأسرة العاملة السعودية وعلاقته بالتوافق الزواجي"، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى.
- ٦- إيناس محمد خميس، يسرية رجب أنور (٢٠٠٢) : علاقة عمل الأم بالسلوك الإنفعالي والمهارات الإجتماعي للأبناء في مرحلة الطفولة المتأخرة بمدينة الإسكندرية (دراسة مقارنة) ، مجلة الإسكندرية للتبادل العلمي- العدد ٤ ، (مجلد ٢٣).
- ٧- براقن جوبتا (٢٠٠٨) : الإبداع الإداري في القرن الحادي والعشرين، ترجمة المغربي أحمد، مصر ، دار الفجر للنشر والتوزيع.
- ٨- بسام بن مناور العنزي (٢٠٠٤). بعنوان: " أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري: دراسة استطلاعية على العاملين في المؤسسات العامة في مدينة الرياض"، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، جامعة الملك سعود، كلية العلوم الإدارية، المملكة العربية السعودية.
- ٩- توفيق عطية توفيق العجلة (٢٠٠٩): "الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام- دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- ١٠- حنان السيد أبو صيري (٢٠٠٢): " السلوك الإداري للأسرة في المجتمعات العمرانية الجديدة وأثره على اقتصادياتها" رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة، جامعة حلوان.

- ١١- دلال القاضي، محمود البياتي (٢٠٠٨): **منهجية وأساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS**، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ١٢- راجية حلمي السيد بدر (٢٠٠١): **مشكلات إدارة المنزل التي تواجه ربة الأسرة في ريف محافظة المنوفية، رسالة ماجستير**، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.
- ١٣- رحاب غنيم عبد الكريم (٢٠٠٠): **العوامل المؤثرة علي تأنيث مسكن المقبلين علي الزواج، رسالة ماجستير**، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية.
- ١٤- رشا عبد العاطي راغب (٢٠٠٦): **"فاعلية استخدام تكنولوجيا العولمة على ادراك الزوجة لمواردها في إدارة الأزومات"**، **رسالة دكتوراة غير منشورة**، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.
- ١٥- رشا عبد الله علوان (٢٠٠٧): **"أثر استخدام الأسرة للتقنيات الحديثة على أساليب التواصل الزوجية وعلاقتها بالكفاءة الادارية للزوجة"**، **رسالة دكتوراة غير منشورة**، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.
- ١٦- زياد بن علي بن محمود الجرجاوي (٢٠١٠): **القواعد المنهجية التربوية لبناء الاستبيان، الطبعة الثانية، مطبعة أبناء الجراح بفلسطين، غزة، فلسطين.**
- ١٧- سلام رعد حسن (٢٠١٧): **الإبداع الإداري في الوظيفة العامة، وزارة الزراعة مكتب المفتش العام، العراق.**
- ١٨- سلوى محمد علي عيد و شيماء أحمد نبوى توفيق (٢٠١٨): **الدعم الأسري وتمكين المرأة وعلاقته بأسلوب اتخاذ القرارات الأسرية لدى العاملات، المؤتمر الدولي الأول، التعليم النوعي، الابتكارية وسوق العمل، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا.**
- ١٩- سليمان المعاينة (٢٠٠٦): **"أثر بيئة العمل في الإبداع التنظيمي، دراسة تطبيقية من وجهة نظر العاملين الإداريين في الجامعات الاردنية الخاصة"** **رسالة ماجستير غير منشورة**، جامعة مؤتة، الكرك، الاردن.
- ٢٠- سماح عبد الفتاح عبد الجواد أحمد (٢٠٠٨): **"فاعلية برنامج تدريبي لتنمية وعي ربة الأسرة نحو تأنيث وتجميل المسكن وعلاقته بالتوافق الأسري، رسالة دكتوراة**، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية.
- ٢١- سناء محمد سليمان (٢٠١٠): **أدوات جمع البيانات في البحوث النفسية والتربوية**، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- ٢٢- الشيخ الدواي (٢٠٠٨): **"تحليل أثار التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الاسلامية"**، **مجلة الباحث**، العدد ٦ الجزائر.
- ٢٣- عادل يونس (٢٠٠٠): **"تحليل نظم الحوافز وعلاقتها بأداء العاملين في المنظمات الصناعية الليبية في مدينة بنغازي"**، **رسالة ماجستير غير منشورة**، جامعة قار يونس.
- ٢٤- عارف بن مائل الجريد (٢٠٠٧): **التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف، رسالة ماجستير**، قسم العلوم الادارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف، السعودية.
- ٢٥- عبد الحليم أحمد الشيبان و رائد عبابنة (٢٠٠٦): **"دور التفويض والشفافية في ممارسة الإبداع الإداري في القطاع العام الاردني من وجهة نظر الإدارة"**، **مجلة جامعة الشارقة للعلوم الانسانية والاجتماعية**، المجلد ٦، العدد ١.
- ٢٦- عبد الله حمد محمد الجساسي (٢٠١١): **"أثر الحوافز المادية والمعنوية على تحسين اداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان"**، **رسالة ماجستير**، الاكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي عمان.
- ٢٧- عبد الله محمد الجساسي (٢٠١١): **"أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين اداء العاملين في وزارة تربية وتعليم بسلطنة عمان"**، **رسالة ماجستير**، الاكاديمية البريطانية للتعليم العالي، رسالة ماجستير، عمان.
- ٢٨- عبد المعطي عساف (١٩٩٥): **مقومات الإبداع الإداري في المنظمات المعاصرة**، الإدارة العامة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

- ٢٩- عفاف عزت رفلة (٢٠٠٦) : أولويات إهتمامات ربة الأسرة بشؤونها المنزلية وأثرها علي تنمية بعض مهارت الأبناء بمحافظة الفيوم ، *رسالة دكتوراة* ، كلية التربية النوعية ، جامعة عين شمس.
- ٣٠- -عون السقا(٢٠١٣): " الدواعي النفسية والحوافز وعلاقتها بأداء العاملين في حقل القطاع المصرفي في قطاع غزة": دراسة تطبيقية على بنك فلسطين، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ٣١- كامل عبد الملك(٢٠٠٤): القيم الثقافية السائدة في ريف مصر وعلاقتها بعمل المرأة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، *المؤتمر السنوي السادس*، الأبعاد الاجتماعية والجنائية للتنمية في صعيد جمهورية مصر العربية.
- ٣٢- ماجد حسن هنية(٢٠٠٥): العوامل المؤثرة على انتاجية العاملين في القطاع الصناعي"، *رسالة ماجستير*، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ٣٣- مدني عبد القادر علاقي(٢٠٠٧): إدارة الموارد البشرية، دار خوارزم للنشر، جدة.
- ٣٤- مهجة محمد اسماعيل مسلم(٢٠٠١): أثر بعض العوامل الاجتماعية والاقتصادية للمرأة على ادارتها لأعمالها المنزلية، *المؤتمر العلمي السادس للاقتصاد المنزلي*، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.
- ٣٥- نجوى أبو رمضان (٢٠٠٤): " قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة"، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية ، غزة.
- ٣٦- هدى سعد بهلول(٢٠٠١): دراسة الأثر التعليمي لبرنامج إرشادي لتنمية وعي المرأة في بعض مجالات الاقتصاد المنزلي، *رسالة دكتوراة*، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية.
- ٣٧- وفاء بنت أحمد بن عبد الله الزهراني (٢٠٠٢) : وعي ربات الأسر بمقومات الكفاءة الإدارية وعلاقتها ببعض سمات الشخصية ، *رسالة ماجستير* ، كلية الفنون والتصميم الداخلي للبنات ، جامعة أم القرى.
- ٣٨- وفاء فؤاد شلبي، السيد عبد القادر زيدان، كامل عمر عارف، الهام أسعد عبد السميع على(٢٠١٢): برنامج إرشادي لتنمية الكفاءة الادارية لربة الأسرة، *مجلة بحوث التربية النوعية*، جامعة المنصورة، العدد(٢٥)، إبريل ٢٠١٢.
- ٣٩- يوسف حمد البادي (٢٠٠٨): " مهارة المدير في استخدام الحوافز في رفع مستوى العاملين بكليات العلوم التطبيقية بسلطة عمان، *رسالة ماجستير*، الاكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، جامعة عمان.

40- Block,C.C.(٢٠٠٢): **Expanding thinking**, Allyn & Bucon,Desmoines.

41- Ollila, S. (2012). Open Innovation and Organizational Creativity- do they go Together ?:
A Case Study of the Creative Climate in an Open Innovation Arena. **Master of Science Thesis**, chalmers university of technology, Göteborg, Sweden, p.5.