

استمارة الاستبيان

أخي الموظف / أختي الموظفة السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:
في إطار قيامنا بإعداد دراسة استطلاعية حول : ضغوط العمل يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان، المصمم للحصول على بعض البيانات المرتبطة بأهداف البحث وتحقيقاً لأغراض البحث العلمي. نأمل منكم الاجابة على الاسئلة الواردة في الاستمارة بكل أمانة وبعد قراءتها بشكل جيد ضع علامة (x) في احد الخانات التي تراها مناسبة لإجابتك. وسيكون لتعاونكم المثمر آثاره الايجابية الاكيدة في النتائج التي يسعى الباحث للتوصل اليها في بحثنا .
وشكراً

تعليمات عامة لملئ الاستمارة

- 1- ضع علامة (x) في الخانة المناسبة لإجابتك.
- 2- اقرا كل سؤال بعناية قبل الاجابة عنه.
- 3- تأكد من الاجابة على كافة الاسئلة.

الجزء الاول : البيانات الديمغرافية: ضع علامة (x) في الخانة المناسبة لاجابتك.

الجنس :	ذكر <input type="checkbox"/>	انثى <input type="checkbox"/>		
العمر:	19 - 29 سنة <input type="checkbox"/>	30-39 سنة <input type="checkbox"/>	40-49 سنة <input type="checkbox"/>	50 سنة فأكثر <input type="checkbox"/>
المستوى الدراسي:	ليسانس <input type="checkbox"/>	مستوى بكالوريا او اقل <input type="checkbox"/>	شهادة تقني <input type="checkbox"/>	شهادة تقني سامي <input type="checkbox"/>
	مهندس دولة <input type="checkbox"/>			
الخبرة المهنية :	01 - 10 سنوات <input type="checkbox"/>	11-20 سنة <input type="checkbox"/>	20 سنة فأكثر <input type="checkbox"/>	
المنصب :	مدير + رئيس قسم <input type="checkbox"/>	رئيس مكتب <input type="checkbox"/>	موظف <input type="checkbox"/>	

الجزء الثاني: استبيان حول ضغوط العمل: ضع علامة (x) في الخانة المناسبة لإجابتك:

الأبعاد	الرقم	العبرة	مطلقا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما
ظروف العمل	1	اشعر بالرتابة والملل في العمل					
	2	اعاني من الضوضاء الموجودة في مكان العمل					
	3	اعتقد انه لا يتم تجاهلي في عملية اتخاذ القرار					
	4	اعاني من ضيق مكان العمل					
	5	الراتب الذي اتقاضاه منخفض					
عبء العمل	6	تقع علي أعباء عمل ثقيلة					
	7	احتاج الي وقت اكبر مما هو متاح لإكمال العمل					
	8	حجم العمل لا يعطيني الفرصة للراحة الكاملة					
	9	أعباء العمل موزعة بشكل عادل بين الجميع					
	10	انا مكلف بعدة مهام قد تكون غير مرتبطة ببعضها					
ضغوط الدور	11	لا تتوفر لدي المعلومات الكافية حول مهامي					
	12	لا توجد فرص للنمو والتطور في عملي					
	13	التوقعات الوظيفية غير مؤكدة					
	14	يتم تكليفي بمهام لا علاقة لها بمهام عملي					
	15	لا احصل على التدريب الكافي لأداء مهامي بدقة					
صراع الدور	16	اشعر ان الدور الذي أقوم به ليس له قيمة					
	17	اتعامل مع اكثر من مصلحة واحدة في العمل					
	18	لدي اختلاف مع زملائي حول طريقة أداء العمل.					
	19	لدي حرية كافية في أداء العمل بالطريقة التي اراها مناسبة					
	20	استقبل اوامر من أكثر من جهة مسؤولة					

أولاً: التساؤلات البحثية:

1- التساؤل الرئيسي:

ما مستوى ضغط العمل الذي يعايشه الموظفون بالمؤسسة؟

2- التساؤلات الفرعية:

- ما مستوى ضغط العمل الذي يعايشه الموظفون بالمؤسسة؟
- ما مستوى ضغط العمل الذي يعايشه الموظفون بالمؤسسة؟
- ما مستوى ضغط العمل الذي يعايشه الموظفون بالمؤسسة؟
- ما مستوى ضغط العمل الذي يعايشه الموظفون بالمؤسسة؟

ثانياً: الفرضيات البحثية

1. الفرضية البحثية الرئيسية:

يوجد مستوى عال لضغط العمل الذي يعايشه الموظفون بالمؤسسة

2. الفرضيات البحثية الفرعية:

- يوجد مستوى عال لظروف العمل الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة
- يوجد مستوى عال دال إحصائياً لعبء العمل الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة
- يوجد مستوى عال دال إحصائياً لغموض الدور الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة
- يوجد مستوى عال دال إحصائياً لصراع الدور الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة

ثالثاً: الفرضيات الإحصائية المتعلقة باتجاهات آراء المستجوبين:

1. الفرضية الإحصائية الرئيسية:

- H0: لا يوجد مستوى عال دال إحصائياً لضغط العمل الذي يعايشه الموظفون بالمؤسسة عند مستوى معنوية 5%
- H1: يوجد مستوى عال دال إحصائياً لضغط العمل الذي يعايشه الموظفون بالمؤسسة عند مستوى معنوية 5%

2. الفرضيات الإحصائية الفرعية:

- H0: لا يوجد مستوى عال دال إحصائياً لظروف العمل الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة عند مستوى معنوية 5%
- H1: يوجد مستوى عال دال إحصائياً لظروف العمل الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة عند مستوى معنوية 5%

- H0: لا يوجد مستوى عال دال إحصائيا لعبء العمل الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة عند مستوى معنوية 5%
- H1: يوجد مستوى عال دال إحصائيا لعبء العمل الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة عند مستوى معنوية 5%
- H0: لا يوجد مستوى عال دال إحصائيا لغموض الدور الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة عند مستوى معنوية 5%
- H1: يوجد مستوى عال دال إحصائيا لغموض الدور الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة عند مستوى معنوية 5%
- H0: لا يوجد مستوى عال دال إحصائيا لصراع الدور الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة عند مستوى معنوية 5%
- H1: يوجد مستوى عال دال إحصائيا لصراع الدور الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة عند مستوى معنوية 5%

رابعاً: الفرضيات الإحصائية المتعلقة باختلافات وجهات النظر والذي قد تعزى للخصائص الديمغرافية للعينة

1- عامل الجنس

- H0: لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى ظروف العمل الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة يعود لعامل الجنس عند مستوى معنوية 5%
- H1: يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى ظروف العمل الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة يعود لعامل الجنس عند مستوى معنوية 5%
- H0: لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى عبء العمل الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة يعود لعامل الجنس عند مستوى معنوية 5%
- H1: يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى عبء العمل الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة يعود لعامل الجنس عند مستوى معنوية 5%
- H0: لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى غموض الدور الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة يعود لعامل الجنس عند مستوى معنوية 5%
- H1: يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى غموض الدور الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة يعود لعامل الجنس عند مستوى معنوية 5%

- H0: لا يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى صراع الدور الذي يعايشها الموظفين بالمؤسسة يعود لعامل الجنس عند مستوى معنوية 5%
- H1: يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى صراع الدور الذي يعايشها الموظفين بالمؤسسة يعود لعامل الجنس عند مستوى معنوية 5%

2- عامل العمر

- H0: لا يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى ظروف العمل الذي يعايشها الموظفين بالمؤسسة يعود لعامل العمر عند مستوى معنوية 5%
- H1: يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى ظروف العمل الذي يعايشها الموظفين بالمؤسسة يعود لعامل العمر عند مستوى معنوية 5%
- H0: لا يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى عبء العمل الذي يعايشها الموظفين بالمؤسسة يعود لعامل العمر عند مستوى معنوية 5%
- H1: يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى عبء العمل الذي يعايشها الموظفين بالمؤسسة يعود لعامل العمر عند مستوى معنوية 5%
- H0: لا يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى غموض الدور الذي يعايشها الموظفين بالمؤسسة يعود لعامل العمر عند مستوى معنوية 5%
- H1: يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى غموض الدور الذي يعايشها الموظفين بالمؤسسة يعود لعامل العمر عند مستوى معنوية 5%
- H0: لا يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى صراع الدور الذي يعايشها الموظفين بالمؤسسة يعود لعامل العمر عند مستوى معنوية 5%
- H1: يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى صراع الدور الذي يعايشها الموظفين بالمؤسسة يعود لعامل العمر عند مستوى معنوية 5%

3- عامل المستوى الدراسي

- H0: لا يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى ظروف العمل الذي يعايشها الموظفين بالمؤسسة يعود لعامل المستوى الدراسي عند مستوى معنوية 5%
- H1: يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى ظروف العمل الذي يعايشها الموظفين بالمؤسسة يعود لعامل المستوى الدراسي عند مستوى معنوية 5%

- H0: لا يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى عبء العمل الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة يعود لعامل المستوى الدراسي عند مستوى معنوية 5%
- H1: يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى عبء العمل الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة يعود لعامل المستوى الدراسي عند مستوى معنوية 5%
- H0: لا يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى غموض الدور الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة يعود لعامل المستوى الدراسي عند مستوى معنوية 5%
- H1: يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى غموض الدور الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة يعود لعامل المستوى الدراسي عند مستوى معنوية 5%
- H0: لا يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى صراع الدور الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة يعود لعامل المستوى الدراسي عند مستوى معنوية 5%
- H1: يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى صراع الدور الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة يعود لعامل المستوى الدراسي عند مستوى معنوية 5%

4- عامل الخبرة المهنية

- H0: لا يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى ظروف العمل الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة يعود لعامل الخبرة المهنية عند مستوى معنوية 5%
- H1: يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى ظروف العمل الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة يعود لعامل الخبرة المهنية عند مستوى معنوية 5%
- H0: لا يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى عبء العمل الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة يعود لعامل الخبرة المهنية عند مستوى معنوية 5%
- H1: يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى عبء العمل الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة يعود لعامل الخبرة المهنية عند مستوى معنوية 5%
- H0: لا يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى غموض الدور الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة يعود لعامل الخبرة المهنية عند مستوى معنوية 5%
- H1: يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى غموض الدور الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة يعود لعامل الخبرة المهنية عند مستوى معنوية 5%
- H0: لا يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى صراع الدور الذي يعايشها الموظفون بالمؤسسة يعود لعامل الخبرة المهنية عند مستوى معنوية 5%

- H1: يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى صراع الدور الذي يعايشها الموظفين بالمؤسسة يعود لعامل الخبرة المهنية عند مستوى معنوية 5%

5- عامل المنصب

- H0: لا يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى ظروف العمل الذي يعايشها الموظفين بالمؤسسة يعود لعامل المنصب عند مستوى معنوية 5%
- H1: يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى ظروف العمل الذي يعايشها الموظفين بالمؤسسة يعود لعامل المنصب عند مستوى معنوية 5%
- H0: لا يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى عبء العمل الذي يعايشها الموظفين بالمؤسسة يعود لعامل المنصب عند مستوى معنوية 5%
- H1: يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى عبء العمل الذي يعايشها الموظفين بالمؤسسة يعود لعامل المنصب عند مستوى معنوية 5%
- H0: لا يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى غموض الدور الذي يعايشها الموظفين بالمؤسسة يعود لعامل المنصب عند مستوى معنوية 5%
- H1: يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى غموض الدور الذي يعايشها الموظفين بالمؤسسة يعود لعامل المنصب عند مستوى معنوية 5%
- H0: لا يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى صراع الدور الذي يعايشها الموظفين بالمؤسسة يعود لعامل المنصب عند مستوى معنوية 5%
- H1: يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في تقييم مستوى صراع الدور الذي يعايشها الموظفين بالمؤسسة يعود لعامل المنصب عند مستوى معنوية 5%

المطلوب : ماهي الاختبارات الملائمة وبدائلها لدراسة:

- 1- ثالثا: الفرضيات الإحصائية المتعلقة باتجاهات آراء الاستجوبين:
- 2- رابعا: الفرضيات الإحصائية المتعلقة باختلافات وجهات النظر والذي قد تعزى للخصائص الديمغرافية للعينة