

الإستهلال

أعوذ بالله من الشيطان الرجيم
بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى:

(أَمَّنَ الرَّسُولُ بِمَا أُنزِلَ إِلَيْهِ مِنْ رَبِّهِ وَالْمُؤْمِنُونَ كُلٌّ آمَنَ بِاللَّهِ وَمَلَائِكَتِهِ وَكُتُبِهِ وَرُسُلِهِ لَمْ يَلْفُظُوا مِنْ بَيْنِ أَحَدٍ مِنْ رُسُلِهِ وَقَالُوا سَمِعْنَا وَأَطَعْنَا غُفْرَانَكَ رَبَّنَا وَإِلَيْكَ الْمَصِيرُ لَا يُكْفِرُ اللَّهُ فَمَا إِلَّا وَسِعَ إِلَهُ مَا كَسَبَتْ وَطَيْبٌ أَمَّا مَا كَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تَأْخُذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رِبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَعَنْ عَنَّا وَعَنْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ)

سورة البقرة (الآيات 285-286)

وقال تعالى:

(21) أَمَّنَ هَذَا الَّذِينَ بَرَأْتُمْ إِنْ أَسْكَبَ رِزْقَهُ لِي لَجُّوا فِي عُدْوٍ وَفُورٍ (22) أَذَمَّنَ يَشِي مَكْبًا عَلَى وَجْهِهِ أَهَى أَمَّنَ يَشِي سَوِيًّا عَلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ (23) قُلْ هُوَ الَّذِي أَنْشَأَكُمْ وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ)

سورة الملك : [الآيات 21 - 23]

قال تعالى :

(وَقُلِ اعْبُدُوا فَسَبَّحُوا لِلَّهِ عَمَّا كَفَرْتُمْ وَسُبِّحَ لِلَّهِ الْمُسْتَمْسِكُونَ)

التوبة : [الآية 105]

الإهداء

إلى من تحت قدميها تكمن الجنة، إلى أمي الحنون.
إلى من علمني الكفاح وأطعمني بالحلال ،، أبي،، يرحمه الله.

إلى من جعلوا مشواري العلمي ممكناً ، أخواني وخیلاني الأعضاء في جنات الخلد.
إلى من ساندني وأزرنني في دربي، إلى أم المدثر.

إلى من لأجلهم سهرت الليالي وسرت في الدرب.
إلى أبنی (المدثر) وبناتي (سلوى، مها، ومآب) الأعضاء.
إليهم جميعاً أهدي جهدي المتواضع هذا راجياً من الله الإطالة بأعمارهم ليروا ثمرة صبرهم.

المحب

الشيخ محمد الخضر

الشكر والتقدير

إطلاقاً من العرفان بالجميل، فإنه ليسرني وليلتج صدري أن أتقدم بالشكر والإمتنان إلى أستاذي، ومشرفي العلامة البروفسير أحمد ابراهيم أبوسن الذي مدني من منابع العلم بالكثير، والذي ما توانى يوماً عن مديد المساعدة لي وفي جميع المجالات، وحمداً لله بأن يسره في دربي ويسر به أمري ليظل نبراساً متألئناً في نور العلم والعلماء.

وأنتقدم كذلك بجزيل الشكر إلى كل من مديري وأعضاء هيئة التدريس في كل من جامعة الخرطوم، السودان للعلوم والتكنولوجيا، امدرمان الاسلامية، مدير جامعة العلوم الطبية والتكنولوجيا الحاليين، والسادة مديري شئون العاملين والعاملين بها، وجامعة ام درمان الأهلية والعاملين بقسم شئون العاملين، والسيد رئيس قسم الموازنة بجامعة الخرطوم، وكذا الشكر للدكتور مدثر سعد احمد بكل ما قدموا لي من مساعدة ومساندة مكنتني من إعداد هذا البحث والتوجيه بتوفير بعض المعلومات البحثية التي عانيت معانا شديدة في الحصول عليها.

كما أنتقدم بجزيل الشكر إلى البروفسير علي عبدالله الحالكم والبروفسير حسن عباس، والبروفسير مشعل عبد القادر صالح، والبروفسير عبده عبد الكامل، الشكر موصول الى أساتذتي أعضاء لجنة النقاش الموقرين على ما تكبدوه من عناء في قراءة رسالتي المتواضعة واغنائها بمقترحاتهم القيمة.

ولن أنسى أن أنتقدم بفائق الشكر والإحترام والتقدير إلى أحبائي الأم الحنون أم الشيخ، وأخواني، وخيلاني الذين ساندوني معنوياً ومادياً ووقفوا بجاني منذ بداية مسيرتي العلمية وحتى الآن وجزاهم الله عني كل الخير.

وفي الختام يسرني أن أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من مد لي يد العون في مسيرتي العلمية.

الدارس

مستخلص الدراسة:

فقدت بيئة العمل الداخلية بالجامعات السودانية الكثير من الكفاءات المؤهلة من أعضاء الهيئة التدريسية الظاهر في دوران العمل الاختياري المتمثل في الإعاقة الخارجية، الإستقلالات المقدمة من أساتذة الجامعات، الإنتداب، الإجازة بدون مرتب، المعاش الإختياري. لذلك كان من الضروري إعداد دراسات وبحوث للتعرف على أسباب دوران العمل. تناولت الدراسة أثر بيئة العمل الداخلية على دوران العمل الإختياري في الجامعات السودانية في الفترة (2009-2012م)، هدفت الدراسة إلى قياس دوران العمل الإختياري، والتعرف على أسباب دوران العمل الإختياري، كما هدفت الدراسة إلى قياس الرضا الوظيفي وأثره في دوران العمل الإختياري، والتعرف على أفضل الوسائل لتحسين مستوى الرضا. تمثل مجتمع الدراسة في أعضاء الهيئة التدريسية في بعض الجامعات السودانية، تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، ولجمع بيانات الدراسة تم تصميم وتطوير إستبانة بناءً على مقاييس دراسات سابقة لجمع بيانات الدراسة. وقد تم توزيع (797) إستبانة وتم إسترجاع عدد (471) أي بنسبة (59%) معبأة بالبيانات وصالحة للتحليل. ولتحليل بيانات الدراسة تم إستخدام العديد من الأساليب الإحصائية منها الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط، التحليل العاملي، والانحدار (البسيط، المتعدد، التدريجي).

توصلت الدراسة لعدد من النتائج منها وجد علاقة إيجابية ومعنوية بين التكنولوجيا المستخدمة ودوران العمل الإختياري، وجود علاقة سلبية ومعنوية بين طبيعة ظروف العمل ودوران العمل الإختياري، وجود علاقة ايجابية وغير معنوية بين الهيكل التنظيمي المطبق ودوران العمل الإختياري. توجد علاقة ايجابية غير معنوية بين عوامل القيادة الادارية والرضا الوظيفي عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء. توجد علاقة ايجابية ومعنوية بين التكنولوجيا المستخدمة والرضا الوظيفي عن المرتبات والحوافز. توجد علاقة ايجابية وغير معنوية بين طبيعة ظروف العمل والرضا الوظيفي عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء، ايجابية وغير معنوية بين الهيكل التنظيمي المطبق والرضا الوظيفي عن المرتبات والحوافز. وجود علاقة أيجابية معنوية بين الرضا الوظيفي عن (العلاقة مع الزملاء والرؤساء) ودوران العمل الإختياري للعاملين، وجود علاقة سلبية ومعنوية بين الرضا الوظيفي عن (المرتبات والحوافز) ودوران العمل الإختياري. وقد أوصى الباحث بإمكانية تطبيق الدراسة في قطاعات أخرى، قياس أثر بيئة العمل الخارجية على دوران العمل الإختياري، قياس أثر بيئة العمل الخارجية على الرضا الوظيفي، قياس أثر الرضا الوظيفي على دوران العمل الإختياري، ضرورة الأهتمام بقياس إتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية نحو بيئة العمل والرضا الوظيفي.

Abstract:

Internal environment of work of Sudanese Universities had been missed a lot of qualified professionals of staff teaching members, which was representing in voluntary of employees turnover such as foreign secondment, the resignations submitted by university staff teaching members, Legation, leave unpaid, the voluntary pension. Which requires a studies and researching to know the reasons of employees turnover. The study showed the impact of internal environment of work on voluntary of work turnover in Sudanese universities during the period (2009-2012), The study aimed to measure the impact of internal work environment on voluntary of work turnover, to identify the best means to improve the internal work environment. to measure the impact of job satisfaction and on voluntary of work turnover, To identify the best means to improve the level of satisfaction. The research society representing of staff teaching members in some of Sudanese universities. The study used descriptive and analytical methods, Questionnaire was designed and developed based on a measurements which had been developed in previous studies to collect data from the study society. There were (797) questionnaires distributed, and (471) were received about (59%) of the sample size with valid data for analysis, Several statistical methods have been used such as the arithmetic mean, standard deviation, frequency, coefficient alpha Krmobach, factor analysis, Pearson correlation coefficient and regression (simple, multiple and progressive). The study found some of results, there is existence of positive and significantly relationship between technology used and voluntary of labour turnover, there was negative and significantly relationship between nature of working conditions and voluntary of labor turnover, there is existence of positive and non- significantly relationship between applicable of organizational structure and voluntary of labour turnover. There was existence of positive and non-significantly relationship between leadership with job satisfaction about relationship of co-worker and supervisor. there was existence of positive and significantly relationship between technology used with with job satisfaction about relationship of Salaries and incentives. there was existence positive and non-significantly relationship between nature of working conditions with job satisfaction about relationship of co-worker and supervisor. there was existence of positive and significantly relationship between applicable of organizational structure with job satisfaction about relationship of Salaries and incentives. For future study Researcher recommends to apply this study in other sectors, as possibility in order to measure the impact of external environment of work on voluntary of labor turnover, to measure the impact of external environment of work on the job satisfaction, to measure the impact of voluntary of labor turnover on the job satisfaction, It is necessary to measuring attitudes of staff teaching member to job satisfaction in Sudanese universities.

| رقم الصفحة | الموضوع |
|---------------------------|--|
| أ | الإستهلال |
| ب | الإهداء..... |
| ج | الشكر والتقدير..... |
| د | مستخلص البحث..... |
| هـ | Abstract..... |
| و - ي | قائمة المحتويات..... |
| ك - س | قائمة الجداول..... |
| س | قائمة الاشكال..... |
| الفصل الأول | |
| الإطار العام للبحث | |
| 1 | المبحث الأول : المقدمة وأساسيات الدراسة |
| 1 | المقدمة..... |
| 1 | مشكلة الدراسة..... |
| 2 | أهداف الدراسة..... |
| 3 | مجال الدراسة..... |
| 3 | أهمية الدراسة..... |
| 4 | نموذج الدراسة المقترح |
| 8-5 | فرضيات الدراسة..... |
| 9-8 | مصطلحات الدراسة..... |
| 9 | حدود الدراسة..... |
| 10-9 | تنظيم البحث |
| 11 | المبحث الثاني: الدراسات السابقة: |
| 17-11 | الدراسات المتعلقة بمتغير دوران العمل..... |
| 22-17 | الدراسات المتعلقة بمتغير بيئة العمل..... |
| 29-23 | الدراسات المتعلقة بمتغير النية نحو ترك العمل والرضا الوظيفي..... |

قائمة المحتويات

| رقم الصفحة | الموضوع |
|------------|---|
| | الفصل الثاني أدبيات الدراسة |
| | المبحث الأول: بيئة العمل الداخلية |
| 30 | المطلب الأول: بيئة العمل |
| 31-30 | مفهوم البيئة |
| 32-31 | أهمية دراسة البيئة |
| 33-32 | مفهوم بيئة العمل |
| 35-34 | عناصر بيئة العمل |
| 38-35 | أنواع بيئة العمل |
| 39 | المطلب الثاني: عوامل بيئة العمل المستخدمة في الدراسة |
| 39 | أولاً: القيادة الإدارية |
| 39 | مفهوم القيادة |
| 40-39 | مفهوم القيادة الإدارية |
| 41-40 | أهمية القيادة الإدارية |
| 41 | عناصر القيادة الإدارية |
| 42-41 | أنواع القيادة الإدارية |
| 42 | العوامل التي تؤثر في القيادة الإدارية |
| 42 | ثانياً: طبيعة ظروف العمل |
| 43-42 | مفهوم ظروف العمل المادية |
| 44 | محتوى العمل وطبيعته |
| 47-44 | المكونات المادية لبيئة العمل الداخلية |
| 42 | ثالثاً: الهيكل التنظيمي |
| 47 | مفهوم الهيكل التنظيمي |
| 47 | أهمية الهيكل التنظيمي |
| 49-48 | أبعاد الهيكل التنظيمي |
| 51-49 | أنواع الهياكل التنظيمية |

قائمة المحتويات

| رقم الصفحة | الموضوع |
|----------------------|--|
| 52-51 | خصائص الهيكل التنظيمي الجيد |
| 52 | أثر التكنولوجيا على الهيكل التنظيمي |
| 53-52 | أثر بيئة العمل على الهيكل التنظيمي |
| 53 | رابعاً: التكنولوجيا |
| 54-53 | مفهوم التكنولوجيا |
| 55 | أنواع التكنولوجيا |
| 56-55 | أهمية التكنولوجيا |
| المبحث الثاني | |
| الرضا الوظيفي | |
| 57 | تمهيد |
| 60-57 | مفهوم الرضا الوظيفي |
| 61-60 | عوامل الرضا الوظيفي |
| 62-61 | أهمية الرضا الوظيفي |
| 63-62 | العوامل التي تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي |
| 64-63 | مؤشرات الرضا وعدم الوظيفي |
| 64 | قياس الرضا الوظيفي |
| 65-64 | طرق قياس الرضا الوظيفي |
| 65 | أهداف قياس الرضا الوظيفي |
| 67-66 | نظريات الرضا الوظيفي |
| المبحث الثالث | |
| دوران العمل | |
| 68 | تمهيد |
| 68 | المطلب الأول: دوران العمل |
| 70-68 | مفهوم دوران العمل |
| 72-70 | دوران العمل الاختياري |
| 74-72 | معدل دوران العمل |

قائمة المحتويات

| رقم الصفحة | الموضوع |
|---|--|
| 74 | استخدامات دوران العمل |
| 76-74 | أنواع دوران العمل |
| 84-76 | آثار دوران العمل |
| 104-85 | المطلب الثاني: أسباب دوران العمل..... |
| الفصل الثالث | |
| دراسة الحالة: بعض الجامعات السودانية | |
| 105 | المبحث الأول: الجامعات السودانية |
| 107 - 105 | المطلب الأول: بعض الجامعات الحكومية..... |
| 110-107 | جامعة الخرطوم |
| 114-111 | جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا |
| 114 | المطلب الثاني: بعض الجامعات غير الحكومية |
| 117-114 | جامعة امدرمان الأهلية |
| 119-118 | جامعة العلوم الطبية والتكنولوجيا |
| 120 | المبحث الثاني: قياس دوران العمل بعض الجامعات السودانية |
| 121-120 | المطلب الأول: قياس دوران العمل في بعض الجامعات الحكومية |
| 126-121 | جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا |
| 131-126 | جامعة الخرطوم |
| 131 | المطلب الثاني: قياس دوران العمل في بعض الجامعات غير الحكومية |
| 135-131 | جامعة امدرمان الأهلية |
| 140-136 | جامعة العلوم الطبية والتكنولوجيا |
| 143-140 | مقارنة دوران العمالة بالجامعات السودانية |

قائمة المحتويات

| رقم الصفحة | الموضوع |
|--|--|
| الفصل الرابع منهج وإجراءات الدراسة | |
| 144 | تمهيد |
| 146-144 | منهج الدراسة |
| 152-146 | قياس متغيرات الدراسة..... |
| 153 | الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة |
| 154 | الاختبار المبدئي لإعتمادية أداة الدراسة (صدق وثبات اداة الدراسة) |
| 155-154 | تحديد حجم عينة الدراسة..... |
| الفصل الخامس التحليل واختبار الفروض | |
| 185-156 | المبحث الأول: تحليل بيانات الدراسة..... |
| 198-186 | المبحث الثاني: اختبار الفروض |
| 203-199 | المبحث الثالث: مناقشة النتائج والتوصيات |
| 216-204 | قائمة المصادر |
| 231-217 | الملاحق |

قائمة الجداول

| رقم الصفحة | موضوع الجدول | جدول رقم |
|------------|---|----------|
| 27 | الدراسات السابقة التي إستعرضت متغير دوران العمل | 1/2/1 |
| 27 | الدراسات السابقة التي إستعرضت متغير بيئة العمل الداخلية | 2/2/1 |
| 28 | الدراسات السابقة التي إستعرضت متغيري الرضا الوظيفي والنية نحو ترك العمل | 3/2/1 |
| 76 | صور خروج العمالة من قوة العمل | 1/3/2 |
| 82 | النتائج السلبية لتسرب الموظفين | 2/3/2 |
| 84 | النتائج الإيجابية لدوران العمل | 3/3/2 |
| 121 | حركة أعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان بالدرجات في العام 2010م | 1/1/2/3 |
| 122 | الخروج الاجباري من أعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعام 2010م | 2/1/2/3 |
| 122 | الخروج الاختياري من أعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعام 2010م. | 3/1/2/3 |
| 123 | حركة أعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان خلال العام 2011م | 4/1/2/3 |
| 123 | الخروج الاجباري لأعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعام 2011م | 5/1/2/3 |
| 123 | الخروج الاختياري من أعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعام 2011م | 6/1/2/3 |
| 124 | حركة أعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان خلال العام 2012م | 7/1/2/3 |
| 125 | يوضح الخروج الاجباري لأعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعام 2012م | 8/1/2/3 |
| 125 | الخروج الاختياري من أعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان للعام 2012م | 9/1/2/3 |
| 126 | حركة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخرطوم خلال العام 2010م | 10/1/2/3 |
| 126 | الخروج الاجباري لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الخرطوم للعام 2010م | 11/1/2/3 |
| 127 | الخروج الإختياري من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخرطوم للعام 2010م | 12/1/2/3 |
| 128 | حركة أعضاء هيئة التدريس بالدرجات الوظيفية بجامعة الخرطوم للعام 2011م | 13/1/2/3 |
| 128 | الخروج الاجباري لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الخرطوم للعام 2011م | 14/1/2/3 |
| 128 | الخروج الإختياري من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخرطوم للعام 2011م | 15/1/2/3 |
| 129 | حركة أعضاء هيئة التدريس بالدرجات الوظيفية بجامعة الخرطوم للعام 2012م | 16/1/2/3 |
| 130 | الخروج الإجباري لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الخرطوم للعام 2012م | 17/1/2/3 |
| 130 | الخروج الإختياري لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الخرطوم للعام 2012م | 18/1/2/3 |

قائمة الجداول

| رقم الصفحة | موضوع الجدول | جدول رقم |
|------------|--|----------|
| 131 | حركة أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام درمان الأهلية بالدرجات في العام 2010م | 1/2/2/3 |
| 131 | الخروج الاجباري من أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام درمان الأهلية للعام 2010م | 2/2/2/3 |
| 132 | الخروج الاختياري من أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام درمان الأهلية 2010م. | 3/2/2/3 |
| 133 | حركة أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام درمان الأهلية خلال العام 2011م | 4/2/2/3 |
| 133 | الخروج الاجباري لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ام درمان الأهلية للعام 2011م | 5/2/2/3 |
| 133 | الخروج الاختياري من أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام درمان الأهلية للعام 2011م | 6/2/2/3 |
| 134 | حركة أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام درمان الأهلية خلال العام 2012م | 7/2/2/3 |
| 134 | الخروج الاجباري لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ام درمان الأهلية للعام 2012م | 8/2/2/3 |
| 135 | الخروج الاختياري من أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام درمان الأهلية للعام 2012م | 9/2/2/3 |
| 136 | حركة أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام درمان الأهلية خلال العام 2010م | 10/2/2/3 |
| 136 | الخروج الاجباري لأعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم الطبية للعام 2010م | 11/2/2/3 |
| 136 | الخروج الإختياري من أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم الطبية للعام 2010م | 12/2/2/3 |
| 137 | حركة أعضاء هيئة التدريس بالدرجات الوظيفية بجامعة العلوم الطبية للعام 2011م | 13/2/2/3 |
| 137 | الخروج الاجباري لأعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم الطبية للعام 2011م | 14/2/2/3 |
| 138 | الخروج الإختياري من أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم الطبية للعام 2011م | 15/2/2/3 |
| 139 | حركة أعضاء هيئة التدريس بالدرجات الوظيفية بجامعة العلوم الطبية للعام 2012م | 16/2/2/3 |
| 139 | الخروج الإجباري لأعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم الطبية للعام 2012م | 17/2/2/3 |
| 139 | الخروج الإختياري لأعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم الطبية للعام 2012م | 18/2/2/3 |
| 140 | قياس معدل دوران العمل الكلي لبعض الجامعات السودانية للثلاثة أعوام الأخيرة | 19/2/2/3 |
| 141 | إجابات المقابلة مع تاركي العمل بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا | 20/2/2/3 |
| 141 | إجابات المقابلة مع تاركي العمل جامعة الخرطوم | 21/2/2/3 |
| 142 | إجابات المقابلة مع تاركي العمل جامعة ام درمان الأهلية | 22/2/2/3 |
| 142 | إجابات المقابلة مع تاركي العمل جامعة العلوم الطبية والتكنولوجيا | 23/2/2/3 |

قائمة الجداول

| رقم الصفحة | موضوع الجدول | جدول رقم |
|------------|--|----------|
| 146 | مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في الدراسة | 1/4 |
| 154 | نتائج إختبار قياس درجة الإعتمادية لإستبانة الدراسة بإستخدام معامل ألفا كرونباخ. | 2/4 |
| 155 | توزيع واسترداد أستبانة الدراسة على أفراد العينة حسب الجامعة | 3/4 |
| 156 | توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب النوع | 1/1/5 |
| 157 | التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة على حسب متغير العمر | 2/1/5 |
| 157 | توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب الحالة الإجتماعية | 3/1/5 |
| 158 | توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب المؤهل العلمي الحالي | 4/1/5 |
| 158 | توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب الدرجة الوظيفية | 5/1/5 |
| 159 | توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب سنوات الخبرة الوظيفية | 6/1/5 |
| 159 | توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب مكان العمل الحالي | 7/1/5 |
| 163 | مصفوفة الدوران الناتجة عن عملية التحليل العاملي للمتغيرات المستقلة | 8/1/5 |
| 164 | بنود الإستبانة وأسماء المتغيرات المقابلة لها في التحليل العاملي للمتغير عوامل القيادة الادارية | 9/1/5 |
| 165 | بنود الإستبانة وأسماء المتغيرات المقابلة لها في التحليل العاملي للمتغير التكنولوجيا المستخدمة | 10/1/5 |
| 166 | بنود الإستبانة وأسماء المتغيرات المقابلة لها في التحليل العاملي للمتغير طبيعة ظروف العمل | 11/1/5 |
| 167 | بنود الإستبانة وأسماء المتغيرات المقابلة لها في التحليل العاملي للمتغير الهيكل التنظيمي | 12/1/5 |
| 168 | مصفوفة الدوران الناتجة من عملية التحليل العاملي للمتغيرات الوسيطة | 13/1/5 |
| 169 | بنود الإستبانة وأسماء المتغيرات المقابلة لها في التحليل العاملي للمتغير الرضا الوظيفي | 14/1/5 |
| 170 | مصفوفة الدوران الناتجة من عملية التحليل العاملي للمتغير المعدل النية نحو ترك العمل | 15/1/5 |
| 171 | بنود الإستبانة وأسماء المتغيرات المقابلة لها في التحليل العاملي للمتغير النية نحو ترك العمل | 16/1/5 |
| 172 | مصفوفة الدوران الناتجة من عملية التحليل العاملي للمتغيرات التابع دوران العمل الإختياري | 17/1/5 |
| 173 | بنود الإستبانة وأسماء المتغيرات المقابلة لها في التحليل العاملي للمتغير الرضا الوظيفي | 18/1/5 |
| 174 | نتائج إختبار قياس درجة الإعتمادية لإستبانة الدراسة بإستخدام معامل ألفا كرونباخ بعد التحليل العاملي | 19/1/5 |

قائمة الجداول

| رقم الصفحة | موضوع الجدول | جدول رقم |
|------------|--|----------|
| 177 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا | 20/1/5 |
| 177 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة بجامعة الخرطوم | 21/1/5 |
| 178 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة بجامعة ام درمان الأهلية | 22/1/5 |
| 178 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة بجامعة العلوم الطبية والتكنولوجيا | 23/1/5 |
| 180 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة | 24/1/5 |
| 181 | معامل ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة | 25/1/5 |
| 182 | علاقة المتغير المستقل القيادة الإدارية في بيئة العمل الداخلية مع متغيرات الدراسة | 26/1/5 |
| 182 | علاقة المتغير المستقل التكنولوجيا المستخدمة في بيئة العمل الداخلية مع متغيرات الدراسة | 27/1/5 |
| 183 | علاقة المتغير المستقل طبيعة ظروف العمل في بيئة العمل الداخلية مع متغيرات الدراسة | 28/1/5 |
| 184 | علاقة المتغير المستقل الهيكل التنظيمي المطبق في بيئة العمل الداخلية مع متغيرات الدراسة | 29/1/5 |
| 184 | علاقة المتغير المتوسط الرضا عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء مع متغيرات الدراسة | 30/1/5 |
| 185 | علاقة المتغير المتوسط الرضا عن المرتبات والحوافز مع متغيرات الدراسة | 31/1/5 |
| 185 | علاقة المتغير المعدل النية نحو ترك العمل مع متغيرات الدراسة | 32/1/5 |
| 187 | نتائج إختبار تحليل الإنحدار المتعدد للعلاقة بين المتغيرات المستقلة ودوران العمل الإختياري | 1/2/5 |
| 187 | ملخص إثبات الفرضية الرئيسية الأولى | 2/2/5 |
| 188 | نتائج إختبار تحليل الإنحدار المتعدد للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والرضا الوظيفي عن الزملاء والرؤساء. | 3/2/5 |
| 189 | نتائج إختبار تحليل الإنحدار المتعدد للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والرضا الوظيفي عن المرتبات والحوافز | 4/2/5 |
| 190 | ملخص إثبات الفرضية الرئيسية الثانية | 5/2/5 |
| 190 | نتائج إختبار تحليل الإنحدار البسيط بين (العلاقة مع الزملاء والرؤساء) ودوران العمل الإختياري | 6/2/5 |
| 191 | نتائج إختبار تحليل الإنحدار البسيط بين الرضا الوظيفي عن (المرتبات والحوافز) ودوران العمل الإختياري | 7/2/5 |
| 191 | ملخص نتائج إثبات الفرضية الرئيسية الثالثة | 8/2/5 |

قائمة الجداول

| رقم الصفحة | موضوع الجدول | جدول رقم |
|------------|---|----------|
| 194 | العلاقة بين المتغير المستقل (بيئة العمل الداخلية) والمتغير التابع (دوران العمل الإختياري) | 9/2/5 |
| 194 | العلاقة بين المتغير المستقل (بيئة العمل الداخلية) والمتغير الوسيط الرضا عن (الزملاء والرؤساء) | 10/2/5 |
| 195 | العلاقة بين المتغير المستقل (بيئة العمل الداخلية) والمتغير الوسيط الرضا عن (المرتبات والحوافز) | 11/2/5 |
| 195 | العلاقة بين المتغير الوسيط الرضا عن (الزملاء والرؤساء) مع المتغير التابع (دوران العمل الإختياري) | 12/2/5 |
| 195 | العلاقة بين المتغير الوسيط الرضا عن (المرتبات والحوافز) مع المتغير التابع (دوران العمل الإختياري) | 13/2/5 |
| 197 | أثر النية نحو ترك العمل على العلاقة بين الرضا عن الزملاء والرؤساء ودوران العمل الإختياري | 14/2/5 |
| 198 | أثر النية نحو ترك العمل على العلاقة بين الرضا عن (المرتبات والحوافز) ودوران العمل الإختياري | 15/2/5 |
| 198 | ملخص نتائج إثبات الفرضية الرئيسية الخامسة | 16/2/5 |

قائمة الأشكال

| رقم الصفحة | موضوع الجدول | رقم الشكل |
|------------|--|-----------|
| 4 | نموذج الدراسة المقترح قبل إجراء التحليل العاملي لمتغيرات الدراسة | 1/4 |
| 75 | أنواع التسرب الوظيفي | 1/3/2 |
| 80 | نموذج لقياس تكاليف الموارد البشرية الأصلية | 2/3/2 |
| 81 | نموذج لقياس تكاليف إحلال الموارد البشرية | 3/3/2 |
| 94 | نموذج موبلي المبسط لأسباب وارتباط التسرب الوظيفي | 4/3/2 |
| 110 | الهيكل التنظيمي جامعة الخرطوم | 1/1/1/3 |
| 117 | الهيكل التنظيمي لجامعة ام درمان الأهلية | 1/2/1/3 |
| 174 | نموذج الدراسة المعدل بعد إجراء التحليل العاملي لمتغيرات الدراسة | 1/1/5 |
| 196 | العلاقة بين النية نحو ترك العمل والرضا عن (العلاقة مع الزملاء والرؤساء & المرتبات والحوافز) ودوران العمل الإختياري | 2/1/5 |