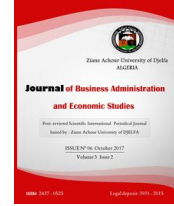




## مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية



[www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/313/](http://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/313/)

موقع المجلة:

العوامل المؤثرة في نية ترك العمل لدى العاملين في قطاع الصناعات البلاستيكية الأردنية

Factors that Affecting Turnover Intention of Employees in the Jordanian Plastic Industries Sector

مصعب حمد هويمل المسيعدين،<sup>1</sup> Musab Hamad Al-Mseidein، mosaabhamad92@gmail.com،

أحمد نهار الرفوع،<sup>2</sup> Ahmad Nahar Al-rfou، ahmadnahr\_357@yahoo.com،

<sup>1</sup> دراسات عليا، كلية الأعمال، جامعة الطفيلة التقنية (الأردن)

<sup>2</sup> أستاذ مشارك، كلية الأعمال، جامعة الطفيلة التقنية (الأردن)

تاريخ النشر: 2022/05/01

تاريخ القبول: 2021/12/30

تاريخ الإرسال: 2021/02/10

الكلمات المفتاحية	ملخص
تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير العوامل: (عدالة التعويضات، ظروف وبيئة العمل، توفر وسائل السلامة العامة، وعدالة تقييم الأداء) في نية ترك العمل من وجهة نظر العاملين في قطاع الصناعات البلاستيكية في الأردن. وتم أخذ عينة عشوائية من مجتمع الدراسة تكونت من (240) موظفاً من أصل (800) موظفاً. وكانت الاستبانة أداة للدراسة بعد التأكد من صدقها وثباتها وتكونت من (38) فقرة تقيس متغيرات الدراسة. وتم تحليلها باستخدام برنامج ( SPSS v.25) وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي، بالإضافة إلى تحليل التباين وتحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة. وقد أشارت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل: (عدالة التعويضات، ظروف وبيئة العمل، توفر وسائل السلامة العامة، عدالة تقييم الأداء) في التقليل من نية ترك العمل حيث كان بُعد توفر وسائل السلامة العامة الأكثر تأثيراً في نية ترك العمل، يليه بُعد عدالة تقييم الأداء. وأوصت الدراسة بتوفير وسائل السلامة العامة لضمان بيئة مريحة وآمنة، كما أوصت بتهيئة ظروف وبيئة العمل المناسبة، وكذلك ضمان العدالة في تقييم الأداء.	

تصنيف JEL: M01 ; M12 ; M10

### Abstract

This study aimed to identify the most important factors that effect on turnover intention in the Jordanian plastic Industries Sector. The sample size of study consisting of (240) employees out of (800) employees and random sample was selected. The questionnaire was used which consisted of (38) items that measure the study variables. They were analyzed using the (SPSS v.25) program and the descriptive analytical approach was used, in addition to the analysis of variance and regression analysis to answer the study questions. The results indicated that there is a statistically significant effect of the independent variable dimensions in reducing the turnover intention. Where the availability of public safety facilities was the most significant factor in the intention to leave work, followed by the performance appraisal fairness dimension. The study recommended providing public safety means to ensure a comfortable and safe environment. It also recommended creating appropriate conditions and work environments to help increasing productivity, as well as ensuring fairness by assessing performance and clarifying its elements so that they can develop their performance.

### Keywords

Turnover Intention; compensation fairness; performance appraisal; work environment

JEL Classification Codes : M01 ; M12 ; M10

\* البريد الإلكتروني للباحث المرسل: [ahmadnahr\\_357@yahoo.com](mailto:ahmadnahr_357@yahoo.com)

## 1. مقدمة:

تسعى منظمات الاعمال الحديثة إلى جذب أفضل كفاءات الموارد البشرية والمحافظة عليها؛ لتكون بمثابة رأس مال بشري هامٍ مكن هذه المنظمات من تحقيق اهدافها وكسب ميزة تنافسية. وقد أولت هذه المنظمات أهمية خاصة لموضوع التغيب عن العمل ودوران العمالة، حيث تسعى للمحافظة على العمالة الكفؤة بالإضافة إلى ضمان مستوى أداء عالٍ، لأن الفشل في استثمار العنصر البشري يؤدي إلى تحمل المنظمات كلف عالية. (العبيد، م، 2020).

وقد استهدفت هذه الدراسة قطاع الصناعات البلاستيكية في الأردن الذي يعتبر من القطاعات الصناعية الوطنية التي تلعب دوراً هاماً في عجلة الاقتصاد الوطني، والذي يعاني من ارتفاع نسبة دوران العمالة مما يستوجب دراسة هذه الظاهرة.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لمعرفة الأسباب التي تولد الرغبة لترك العمل في القطاع، وذلك من خلال دراسة تأثير العوامل المقترحة: (عدالة التعويضات، ظروف وبيئة العمل، توفر وسائل السلامة العامة، عدالة تقييم الأداء) في نية ترك العمل من وجهة نظر العاملين في قطاع الصناعات البلاستيكية. وتحديد مستوى نية ترك العمل لدى العاملين في هذا القطاع.

### - مشكلة الدراسة:

تشير الدراسة التي اجرتها المؤسسة الألمانية للتعاون الدولي وغرفة صناعة عمان إلى ان قطاع الصناعات البلاستيكية في الأردن شهد ارتفاعاً في نسبة دوران العمالة حيث بلغ معدل دوران العمالة فيها ما نسبته (26.4%) في عام 2018. (المؤسسة الألمانية للتعاون الدولي/ غرفة صناعة عمان، 2018).

وهذا يعني أن المشكلة ما زالت قائمة حيث يوجد نية لدى بعض الموظفين بترك العمل في هذا القطاع، ولذا تقترح الدراسة مجموعة من العوامل لدراسة أثرها في نية ترك العمل في هذا القطاع. ولذلك يمكن بلورة مشكلة الدراسة بالأسئلة التالية:

- 1- هل يوجد أثر للعوامل المقترحة: (عدالة التعويضات، ظروف وبيئة العمل، توفر وسائل السلامة العامة، عدالة تقييم الأداء) في نية ترك العمل لدى العاملين في قطاع الصناعات البلاستيكية الأردنية؟
- 2- ما هو مستوى نية ترك العمل لدى العاملين في قطاع الصناعات البلاستيكية الأردنية؟
- 3- هل يوجد علاقة للعوامل المقترحة: (عدالة التعويضات، ظروف وبيئة العمل، توفر وسائل السلامة العامة، عدالة تقييم الأداء) في نية ترك العمل لدى العاملين في قطاع الصناعات البلاستيكية الأردنية؟
- 4- ما هو مستوى العوامل المقترحة: (عدالة التعويضات، ظروف وبيئة العمل، توفر وسائل السلامة العامة، عدالة تقييم الأداء) في نية ترك العمل لدى العاملين في قطاع الصناعات البلاستيكية في الأردن؟

### - أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في تحديد مدى تأثير العوامل: (عدالة التعويضات، ظروف وبيئة العمل، توفر وسائل السلامة العامة، عدالة تقييم الأداء) في نية ترك العمل من وجهة نظر العاملين في قطاع الصناعات البلاستيكية في الأردن. ومحاولتها تقديم مقترحات وتوصيات من شأنها تقليل أثر هذه العوامل، وبالتالي الاستقرار النسبي للعمالة في هذا القطاع، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على هذا القطاع والعاملين فيه. كما ستقدم الدراسة إضافة في مجال الأدبيات المتعلقة بنية ترك العمل في المؤسسات والعوامل المؤثرة بها.

### - أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مدى تأثير العوامل: (عدالة التعويضات، ظروف وبيئة العمل، توفر وسائل السلامة العامة، عدالة تقييم الأداء) في نية ترك العمل من وجهة نظر العاملين في قطاع الصناعات البلاستيكية في الأردن. وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل المؤثرة: (عدالة التعويضات، ظروف وبيئة العمل، توفر وسائل السلامة العامة و عدالة تقييم الأداء) في نية ترك العمل للعاملين في قطاع الصناعات البلاستيكية في الأردن.

2. الوقوف على مستوى نية ترك العمل لدى العاملين في قطاع الصناعات البلاستيكية في الأردن

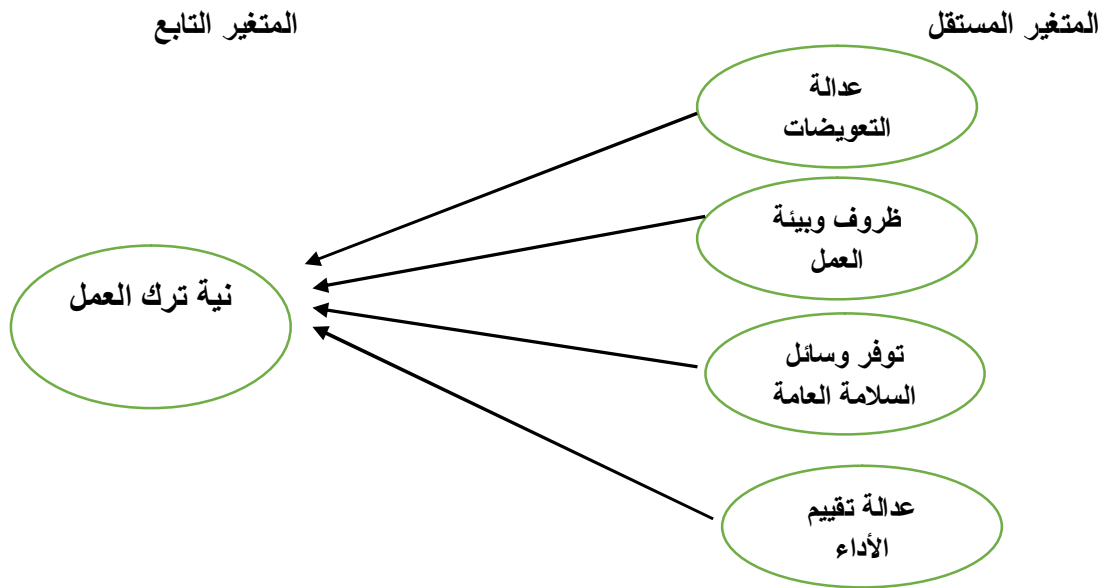
3. بيان فيما إذا كان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية للعوامل المؤثرة: (عدالة التعويضات، ظروف وبيئة العمل، توفر وسائل السلامة العامة و عدالة تقييم الأداء) في نية ترك العمل لدى العاملين في قطاع الصناعات البلاستيكية في الأردن.

4. معرفة مستوى تأثير العوامل: (عدالة التعويضات، ظروف وبيئة العمل، توفر وسائل السلامة العامة، عدالة تقييم الأداء) في نية ترك العمل في قطاع الصناعات البلاستيكية الأردنية.

### - نموذج الدراسة

الشكل رقم (1-1)

نموذج الدراسة



تم تطوير نموذج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة (الضلاعين، ع الغزاوي، ، ن، 2010) و (Aburumman. O, et al,2020) (Aburumman, Salleh, Omar, & Abadi, 2020).

#### - التعريفات الإجرائية:

**العوامل المؤثرة في نية ترك العمل:** وهي العوامل المقترحة في هذه الدراسة وتؤثر على نية ترك العمل وهي: (عدالة التعويضات، ظروف وبيئة العمل، توفر وسائل السلامة العامة، عدالة تقييم الأداء).

**عدالة التعويضات:** هو شعور العامل بأن الاجور والامتيازات والحوافز التي يتلقاها تتناسب مع الجهد المبذول والموقع الوظيفي.

**ظروف وبيئة العمل:** هي ما يحيط بالعامل من عوامل تتعلق بالمكان المحيط به وتؤثر على أدائه مثل (عدد ساعات العمل، طبيعة مكان العمل، طبيعة العلاقة مع الموظفين ومع الادارة).

**توفر وسائل السلامة العامة:** توفير المصنع لأدوات السلامة العامة: (الملابس، خراطيم اطفاء، اجهزة انذار، مخرج طوارئ....) ونشر الدورات التوعوية والتثقيفية بأهميتها وطريقة استخدامها وعمل صيانة دورية لها وتحديثها كل فترة.

**عدالة تقييم الاداء:** هو شعور العامل بأنه تم تقييم أدائه بطريقة عادلة ولا يشوبها أي تحيز او تمييز.

**نية ترك العمل:** توافر الرغبة والعزم لدى العامل في ترك العمل في الشركة عندما تتاح له الفرصة.

#### || الإطار النظري والدراسات السابقة :

تعد الموارد البشرية من اهم عناصر الإنتاج في منظمات الأعمال، حيث إنَّ جذب أفضل الكفاءات والمحافظة عليها وتوفير بيئة العمل المناسبة تضمن استمرار واستقرار القوى العاملة من أهم أهداف نشاط الموارد البشرية في هذه المنظمات. (القاضي، 2012). فبدون العنصر البشري تصبح الشركات غير قادرة على تحقيق الأرباح كأحد نتائج الأداء الجيد. (Meilita and Wulansari, 2018).

ولكن تتولد لدى العامل رغبة وعزم على ترك العمل نتيجة لظروف مختلفة. وهو ما يمكن أن يسمى **بنية ترك العمل** وهو عدم رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل، والتفكير ملياً في ترك الوظيفة ومحاولة البحث عن فرص عمل جديدة (عمورة، 2014)، وقد عرفها Nazim (2019) بأنها نية الموظفين في الإقلاع والتخلي عن تنظيمهم. وتعاني العديد من المنظمات من ظاهرة دوران العمل والتي تعرف بأنها حركة العاملين من وإلى المنظمة خلال فترة زمنية محددة وتشمل هذه الحركة الخروج الطوعي وغير الطوعي للعاملين، وغالبا ما يتم حساب معدل دوران العمل سنوياً في المنظمات لدراسة آثاره ومحاولة التقليل من نتائجه السلبية على المنظمات (العبيد، م، 2020). تولي المنظمات نية ترك العمل أهمية كبيرة لما له من الآثار السلبية، حيث يعكس مدى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى الموظفين وأن خروج الموظفين يفرض على المنظمة استقطاب موظفين جدد بحاجة إلى تدريب وتفقد المنظمات بسبب دوران العمالة خبرات ومهارات يصعب الحصول عليها في وقت قصير.

ولقد كشفت العديد من الدراسات والابحاث عن أسباب وعوامل تولد الرغبة لدى العاملين في ترك عملهم ولعل أهمها الرضا الوظيفي (سعودي وصلوحي، 2018. ص31-34) حيث يلعب الرضا الوظيفي دوراً رئيسياً في تحقيق التنشئة الاجتماعية التنظيمية "قصيرة المدى" (مرحلة الإعداد) والاحتفاظ بالموظفين "على المدى الطويل" وحددت دراسة Sharma and stol (2020) اهم الأسباب التي تولد الرغبة في ترك العمل ومنها: التعويضات غير الكافية، عدم ملائمة الثقافة التنظيمية، عدم الشعور بالأمن الوظيفي، انخفاض مستوى التقدير الايجابي للعاملين، بالإضافة إلى عدم المرونة في العمل.

لذا يجب على المنظمات التي ترغب في الاحتفاظ بموظفيها اتخاذ تدابير لاستقرار الموظفين الجدد وكذلك السعي إلى كسب رضا الموظفين القدامى على المدى الطويل واخذ التدابير اللازمة لذلك. قد تساعد الأنشطة الاجتماعية في تقليل الاحتكاك في النزاعات اليومية، وهذا لن يساعد في الاحتفاظ بالموظفين ولا يقلل من نية ترك العمل (Sharma and Stol, 2020).

وقد بحثت العديد من الدراسات الحديثة العوامل المؤثرة على نية ترك العمل، حيث توصل (العبيد، م، 2020) إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية للمتكمين الاداري على نية ترك العمل. أما الحميدي، اليوسفي، العيسى (2018) فأشاروا الى وجود أثر للدعم التنظيمي المدرك على الرضا الوظيفي ونية ترك العمل، وبين عبد الهادي، (2005) الى أن هناك اثرا قويا لنظام الحوافز المادية والمعنوية على التقليل من معدل نية ترك العمل لدى العاملين، في حين بين الباحث (Sharma, Stol, 2020) إلى ان توفير الدعم للموظفين الجدد يلعب دورا رئيساً في الاستمرار بالعمل، بينما كان التدريب اقل اهمية بالنسبة لنية ترك العمل. وبين (Kim, et al., 2020) أن منع التمر في مكان العمل امرامهما للتقليل من نية دوران العمالة في حين اشاروا (Suifan.T, et al (2020) الى أن القيادة الأخلاقية تؤثر سلبا على نية دوران العمالة. أما بخصوص ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على نية ترك العمل فقد توصل (Aburumman. O. et al., (2020) إلى أن ممارسات ادارة الموارد البشرية تؤثر سلبا على نية دوران العمالة. وربط (Suzabar. et al., (2020) بين ضغط العمل وبين توليد نية دوران العمالة لدى الموظفين في القطاع المصرفي ، أما دراسة (Jackson. (2020) فأشارت إلى وجود دلالة غير احصائية بين جودة خدمات ادارة الموارد البشرية المقدمة في القطاع الصحي وتأثيرها على نية دوران العمالة، وتوصل (Park, Pierceb. (2020) إلى وجود أثر سلبي للقيادة التحويلية على نية دوران العمالة. وبين (Nazim, (2019) ان هناك علاقة ايجابية بين الرواتب والترقية وهامش الفوائد ونظام المكافآت ونية ترك العمل. وأشارت دراسات أخرى إلى ان الموظفين في القطاع العام لديهم الكثير من الرضا والكثير من الثقة ونسبة نية ترك العمل لديهم قليلة حيث انهم راضين عن مؤسساتهم، على النقيض من القطاع الخاص حيث انهم يعانون من قلة الثقة والشفافية بشكل كبير وبالتالي ارتفاع نية ترك العمل بينهم. (Zeffane and Bani Melhem, 2017)

في ضوء ما سبق يلاحظ ان الدراسات السابقة بحثت عوامل مختلفة تؤثر على نية ترك العمل وفي بيئات وصناعات وقطاعات مختلفة، أما الدراسة الحالية فإنها تناولت قطاعاً أشارت البحوث والدراسات الى وجود مشكلة حقيقية فيه متعلقة بارتفاع دوران العمالة ونية ترك العمل، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري وفي تطوير اداة الدراسة وفي تطوير نموذج الدراسة كما تمت الإشارة الى ذلك عند الحديث عنها.

#### - قطاع الصناعات البلاستيكية في الأردن:

يعد قطاع الصناعات البلاستيكية أحد اهم القطاعات الصناعية في الأردن، ويشكل القطاع ما نسبته 5% من اجمالي الإنتاج الصناعي في الأردن، ويزيد حجم الإنتاج القائم عن 1.1 مليار دولار، ويتكون القطاع من 587 منشأة عاملة منتشرة في جميع انحاء المملكة، وبلغت صادرات القطاع في عام 2018 حوالي 271 مليون دولار إلى ما يقارب 75 دولة حول العالم (غرفة صناعة عمان، 2019). ويقوم قطاع الصناعات البلاستيكية بإنتاج العديد من المنتجات مثل صحن البلاستيك وخرطوم المياه والاكياس البلاستيكية والعبوات والكاسات والقفازات ومواسير البلاستيك وغيرها الكثير من المنتجات التي يطول الحديث عنها.

### III. الدراسة الميدانية

#### - منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة أسلوب الدراسة الميدانية وتبنت المنهج الوصفي التحليلي حيث تم الحصول على البيانات من المصادر الثانوية مثل المراجع والكتب والدوريات المختلفة والمواقع الإلكترونية. والمصادر الأولية من خلال استبانة تم تطويرها والتأكد من صدقها الظاهري بتحكيماها وصدق المحتوى باستخراج معامل الارتباط بيرسون لاختبار مقدار ارتباط الفقرات للبعد الذي تنتمي إليه، وتم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام تحليل كرونباخ الفا والذي اشار إلى أن معاملات الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا قد تراوحت لجميع المتغيرات ما بين (0.890 - 0.948) وهذه قيمة جيدة لثبات الاتساق الداخلي. وتكونت الاستبانة من قسمين الأول: يتضمن البيانات الشخصية والوظيفية للمبحوثين والثاني: ويتكون من الفقرات التي تقيس متغيرات الدراسة:

الفقرات من (1-29) تقيس المتغير المستقل العوامل المؤثرة (عدالة التعويضات ظروف وبيئة العمل توفر وسائل السلامة العامة وعدالة تقييم الأداء)، وهذه الفقرات تمت صياغتها بالاسترشاد بدراسة (عبد الهادي، 2005)، موزعة على أبعاد الدراسة كما يلي:

والفقرات من (30-38) تقيس المتغير التابع (نية ترك العمل)، وهذه الفقرات تم الاسترشاد لصياغتها بدراسة (albalawi,2011) ودراسة (Yücel. I,2012).

وتم استخدام مقياس (ليكرت الخماسي) وحددت بخمس درجات هي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة). وقد تم التعامل مع قيم المتوسطات الحسابية لتفسير البيانات التي توصلت إليها الدراسة على النحو الآتي:

مرتفع	متوسط	منخفض
5-3.68	3.67-2.34	2.33-1

واستخدمت برمجية الرزمة الإحصائية (SPSS V:25) لاختبار أداة الدراسة للإجابة على أسئلة الدراسة. وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في مصانع البلاستيك في الأردن، وتم اخذ عين قصدية قوامها (240) موظفاً، وتم استرجاع منها (200) استبانة صالحة للتحليل. ويبين الجدول رقم (1) الخصائص الشخصية والديموغرافية لمجتمع الدراسة:

الجدول (1): توزيع أفراد العينة تبعاً للخصائص الشخصية والديموغرافية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
النوع الاجتماعي	الذكور	132	66%
	الإناث	68	34%
	المجموع	200	100%
الحالة الاجتماعية	أعزب	146	73%
	متزوج	54	27%
	المجموع	200	100%
العمر	من 20-30	129	64.5%
	من 31-40	45	22.5%
	من 41-50	23	11.5%
	أكبر من 50	3	1.5%
	المجموع	200	100%
المؤهل العلمي	ثانوية عامة فما دون	37	18.5%

دبلوم متوسط	35	17.5%
بكالوريوس	107	53.5%
دراسات عليا	21	10.5%
المجموع	200	100%
عدد سنوات العمل في قطاع البلاستيك		
1-2 سنة	87	43.5%
3-5 سنوات	80	40%
6 سنوات وأكثر	33	16.5%
المجموع	200	100%

#### - نتائج التحليل:

سيتم البحث في متغيرات الدراسة وأبعاد كل متغير

#### أولاً: المتغير المستقل:

يبحث هذا المتغير في مدى تأثير العوامل محل الدراسة على نوايا العاملين في قطاع الصناعات البلاستيكية لترك عملهم. وللوقوف على أبعاد هذا المتغير الذي يتضمن أربعة عوامل: (عدالة التعويضات، ظروف وبيئة العمل، توفر وسائل السلامة العامة، عدالة تقييم الأداء). فقد تم إخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار قيمة (T) للتحقق من درجة معنوية كل عامل، كما هو مبين في الجدول (2).

#### جدول رقم (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب العوامل حسب الأهمية النسبية واختبار (T)

ومستوى الدلالة والتقدير اللفظي للعامل.

العوامل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة	الرتبة حسب الأهمية النسبية	التقدير اللفظي
المتوسط العام لعدالة التعويضات	3.778	0.722	72.992	0.000	1	مرتفعة
المتوسط العام لظروف وبيئة العمل	3.637	0.724	70.065	0.000	2	متوسطة
المتوسط العام لتوفر وسائل السلامة العامة	3.525	0.797	61.661	0.000	4	متوسطة
المتوسط العام لعدالة تقييم الأداء	3.615	0.812	62.017	0.000	3	متوسطة

ويبين الجدول (2) أن المتوسط العام لإجابات أفراد العينة على فقرات عدالة التعويضات بلغ (3.778) وأن متوسط الانحرافات المعيارية بلغ (0.722). وأهمية مرتفعة مما يدل على ضعف شعور العاملين بمستوى عدالة التعويضات. واختبار قيمة (T) المحسوبة وهي أكبر من القيمة الجدولية وهي ذات دلالة إحصائية يتبين أن تصورات أفراد العينة المبحوثين غير راضية عن مستوى عدالة التعويضات في مكان عملهم. كما يشير الجدول (2) إلى أن المتوسط العام لإجابات أفراد عينة لدراسة على فقرات عامل ظروف وبيئة العمل الدراسة بلغ (3.637) وأن متوسط الانحرافات المعيارية بلغ (0.724) وأهمية متوسطة. باختبار قيمة (T) المحسوبة وهي أكبر من القيمة الجدولية وهي ذات دلالة إحصائية يتبين أن تصور أفراد المجتمع المبحوثين غير راضين نوعاً ما عن ظروف وبيئة العمل في مكان عملهم.

ويبين الجدول أيضاً أن المتوسط العام لإجابات أفراد مجتمع الدراسة على فقرات عامل توفر وسائل السلامة العامة بلغ (3.525) وأن متوسط الانحرافات المعيارية بلغ (0.797) وأهمية متوسطة. باختبار قيمة (T) المحسوبة وهي

جميعها أكبر من القيمة الجدولية وهي ذات دلالة إحصائية يتبين أن تصور أفراد المجتمع عن توفر وسائل الحماية والسلامة العامة في مكان عمله هي متوسطة نوعا ما.

ويبين الجدول (2) أن المتوسط العام لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول عامل عدالة تقييم الأداء بلغ (3.615) وأن متوسط الانحرافات المعيارية بلغ (0.812) وأهمية متوسطة. وباختبار قيمة (T) المحسوبة وهي جميعها أكبر من القيمة الجدولية وهي ذات دلالة إحصائية، حيث يتضح ليس هناك ثقة لدى العاملين في صحة تقييم الأداء.

#### ثانيا: المتغير التابع:

يتضمن المتغير التابع بُعد واحد فقط هو نية ترك العمل لدى العاملين حيث يوضح الجدول رقم (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية وقيمة (T) المحسوبة.

**جدول رقم (3):** المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات حسب الأهمية النسبية واختبار (T) ومستوى الدلالة والتقدير اللفظي نحو متغير نية ترك العمل.

المتغير التابع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة	الرتبة حسب الأهمية النسبية	التقدير اللفظي
الكلّي للمتغير التابع نية ترك العمل	3.49	0.806	60.356	0.000	-	متوسطة

ويبين الجدول (3) أن المتوسط العام لإجابات أفراد مجتمع الدراسة بلغ (3.49) وأن متوسط الانحرافات المعيارية بلغ (0.806) وأهمية متوسطة. وباختبار قيمة (T) المحسوبة وهي جميعها أكبر من القيمة الجدولية وهي ذات دلالة إحصائية.

#### - الإجابة عن أسئلة الدراسة:

**الإجابة عن السؤال الأول:** هل يوجد أثر للعوامل المقترحة: (عدالة التعويضات، ظروف وبيئة العمل، توفر وسائل السلامة العامة، عدالة تقييم الأداء) في نية ترك العمل لدى العاملين في قطاع الصناعات البلاستيكية في الأردن؟ وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام تحليل الانحدار لقياس أثر العوامل المقترحة في نية ترك العمل، ما هو في الجدول (4)

**جدول رقم (4):** نتائج اختبار تحليل الانحدار لتأثير الدرجة الكلية للعوامل المؤثرة المقترحة في نية ترك العمل

المتغير	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	معامل التحديد المعدل	قيمة B	درجات الحرية DF	قيمة F المحسوبة	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
العوامل المؤثرة	0.763	0.582	0.580	0.624	199	276.127	16.617	0.000

\*: دال إحصائيا عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )



الجدول رقم (4) يوضح أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتغير المستقل (العوامل المؤثرة) والمتغير التابع (نية ترك العمل) حيث كان معامل الارتباط ( $R=0.763$ ) وهو دال إحصائياً على وجود علاقة ارتباط سلبية التي تفسر أنه كلما زادت العوامل المؤثرة تقل نية ترك العمل، وكلما انخفض مستوى العوامل زادت نية ترك العمل. ودليل ذلك أيضاً قيمة اختبار (F) المحسوبة ( $F=276.127$ ) دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) والتي تدل على وجود نموذج العلاقة بين العوامل المؤثرة ونية ترك العمل وصحة الاعتماد على نتائج النموذج بدون أخطاء. وبالنظر لقيمة (T) المحسوبة وهي أكبر من قيمة (T) الجدولية وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية تدل على وجود أثر للعوامل المؤثرة على نية ترك العمل ولا يمكن أن يصل إلى صفر أي أن التأثير موجود. كما تشير قيمة ( $R^2=0.582$ ) إلى أن العوامل المؤثرة تفسر التغيير في درجة نية ترك العمل بنسبة (58.2 بالمائة) تقريباً لا سيما أن نسبة (41.8 بالمائة) تفسرها عوامل أخرى بالإضافة للأخطاء العشوائية الناتجة عن دقة اختيار العينة ودقة وحدات القياس وغيرها من العوامل. وتشير قيمة ( $B=0.624$ ) إلى أن زيادة العوامل المؤثرة درجة واحدة تؤثر ما نسبته (62.4 بالمائة) في نية ترك العمل لدى العاملين في قطاع الصناعات البلاستيكية.

**الإجابة عن السؤال الثاني:** ما هو مستوى تأثير العوامل: (عدالة التعويضات، ظروف وبيئة العمل، توفر وسائل السلامة العامة، عدالة تقييم الأداء) في نية ترك العمل لدى العاملين في قطاع الصناعات البلاستيكية في الأردن؟ وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمجالات المتغير المستقل كما هو في الجدول (5)

**الجدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمجالات المتغير المستقل**

تسلسل الفقرات	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة حسب الأهمية النسبية	التقدير اللفظي
6-1	عدالة التعويضات	3.778	0.722	0.755	(1)	مرتفع
14-7	ظروف وبيئة العمل	3.637	0.724	0.727	(2)	متوسط
22-15	توفر وسائل السلامة العامة	3.525	0.797	0.705	(4)	متوسط
29-23	عدالة تقييم الأداء	3.615	0.812	0.723	(3)	متوسط
	المتوسط الحسابي الكلي للمتغير المستقل	3.630	0.659	0.726	-	متوسط

يبين الجدول أعلاه أن التقدير اللفظي لكافة أبعاد المتغير المستقل (العوامل المؤثرة) في الدراسة هو متوسط، وذلك حسب المتوسط الحسابي الكلي والبالغ قيمته (3.630) وانحراف معياري بلغ (0.659)، وأهمية نسبية مقدارها (72.6 بالمائة) حيث حققت عدالة التعويضات على أعلى درجة بمتوسط حسابي (3.778) وأهمية نسبية (75.5 بالمائة)، واحتل الأبعد الثالث (توفر وسائل السلامة العامة) على أقل متوسط حسابي قيمته (3.525) وأهمية نسبية بلغت (70.5 بالمائة).

الإجابة عن السؤال الثالث: ما هو مستوى نية ترك العمل لدى العاملين في قطاع الصناعات البلاستيكية في الأردن؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمجالات المتغير التابع كما هو في الجدول (6)

جدول رقم (6): مستوى نية ترك العمل من وجهة نظر المبحوثين

الْبُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة حسب الأهمية النسبية	التقدير اللفظي
نية ترك العمل	3.490	0.806	0.698	(1)	متوسط
المتوسط الحسابي الكلي للمتغير التابع	3.490	0.806	0.698	-	متوسط

نظراً إلى أن هذا المتغير التابع (نية ترك العمل) لا يحتوي إلا على بُعد واحد فإن القيم الإحصائية للمتغير التابع تكون ذاتها للبعد نفسه، حيث يوضح الجدول (3.490) أن المتوسط العام لمستوى تصور المبحوثين لنية ترك العمل محل الدراسة كان متوسطاً، حيث بلغ (3.490) وذو أهمية نسبية بقيمة (69.8 بالمائة).

الإجابة عن السؤال الرابع: هل يوجد علاقة للعوامل (عدالة التعويضات، ظروف وبيئة العمل، توفر وسائل السلامة العامة، عدالة تقييم الأداء) في نية دوران العمالة لدى العاملين في قطاع الصناعات البلاستيكية في الأردن؟ وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام مصفوفة الارتباط (بيرسون) للبحث حول وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المتغير المستقل العوامل المؤثرة والمتغير التابع نية ترك كما هو في الجدول (7)

جدول رقم (7): مصفوفة الارتباط (بيرسون) بين متغيرات الدراسة

العوامل المؤثر على نية ترك العمل				نية ترك العمل	
عدالة التعويضات	ظروف وبيئة العمل	توفر وسائل السلامة العامة	عدالة تقييم الأداء		
1	0.729*	0.558*	0.618*	0.602*	عدالة التعويضات
0.729*	1	0.704*	0.623*	0.646*	ظروف وبيئة العمل
0.558*	0.704*	1	0.680*	0.713*	توفر وسائل السلامة العامة
0.618*	0.623*	0.680*	1	0.647*	عدالة تقييم الأداء

\*: دال إحصائية عند مستوى دلالة 0.05.

الجدول أعلاه يوضح إن جميع قيم الارتباط في أبعاد المتغير المستقل هي أقل من (90%) وهذا يدل على عدم وجود ارتباط داخلي بين أبعاد المتغير المستقل (Hair, et al, 2006). يتضح من الجدول (7) أن معامل الارتباط بين المتغير المستقل بأبعاده (عدالة التعويضات، ظروف وبيئة العمل، توفر وسائل السلامة العامة و عدالة تقييم الأداء)

والمتمغير التابع (نية ترك العمل) كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) لدى كافة أبعاد المتمغير المستقل، حيث جاءت النتيجة (0.602) وتدل على وجود علاقة ارتباط طردية بين المتمغير التابع (نية ترك العمل) والمتمغير المستقل من حيث بُعد (عدالة التعويضات). وحققت نتيجة (0.713) أعلى قوة علاقة ارتباط طردية بين المتمغير المستقل من حيث بُعد (توفر وسائل السلامة العامة) والمتمغير التابع (نية ترك العمل).

#### IV. مناقشة النتائج:

1. أشارت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين (العوامل المؤثرة المقترحة) وبين (نية ترك العمل) لدى المستجيبين. ووجود علاقة ارتباط عكسية والتي تفسر أنه كلما زادت العوامل المؤثرة تقل نية ترك العمل، وكلما انخفض مستوى العوامل زادت نية ترك العمل. وهذا يعني أن الشركات العاملة في قطاع الصناعات البلاستيكية في الأردن إذا اردت تقليص نية ترك العمل لدى العمالة فيها، فعليها تحقيق عدالة التعويضات، وتوفير ظروف وبيئة العمل الجيدة، وتوفير وسائل السلامة العامة، وتحقيق عدالة تقييم الأداء الوظيفي بين موظفيها. وهذه تتفق مع نتائج دراسة (Park, Pierceb. (2020) إلى وجود أثر سلبي للقيادة التحويلية على نية دوران العمالة بمعنى آخر أنه كلما كانت القيادة متمتاز بخصائص القيادة التحويلية كلما قل نية ترك العمل لدى الشركات المبحوثة. وتتفق ايضا مع (Nazim, (2019) والتي تشير الى علاقة ايجابية بين الرواتب والترقية وهامش الفوائد ونظام المكافآت ونية ترك العمل.
2. أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسط العام لمستوى تصور المبحوثين للعوامل المؤثرة في نية ترك العمل لدى العاملين في قطاع الصناعات البلاستيكية كان بتقدير لفظي (متوسط)، حيث بلغ (3.630) وبقيمة انحراف معياري بلغت (0.659) حيث حقق المتمغير المستقل في بُعد عدالة التعويضات المرتبة الأولى بقيمة متوسط حسابي (3.778) وأهمية نسبية (0.755)، وهذا يشير إلى ضعف رضا المبحوثين عن عدالة التعويضات مقارنة بحجم العمل، ويليه بُعد ظروف وبيئة العمل وذلك بسبب خلو بيئة العمل من التحفيز وعدد ساعات العمل الطويلة حسب تصور المبحوثين، ويليه بُعد عدالة تقييم الأداء، وفي المرتبة الأخير بُعد توفر وسائل السلامة العامة ، الأمر الذي يفسر بأن العوامل المؤثرة المذكورة أنفا تعد من الأمور المهمة والواجبة على مستوى القطاع موضوع الدراسة، حيث يقتضي الأمر دراسة هذه العوامل وابعادها وكيفية التعامل معها بما يساعد القطاع محل الدراسة من تحقيق أهدافه بالاحتفاظ بالعاملين وتقليل نوايا ترك العمل، وهذا يتفق مع دراسة عبد الهادي، (2005) التي أظهرت نتائجها أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام الحوافز المادية والمعنوية على تقليل من معدل نية ترك العمل ، ودراسة (Aburumman. O, et al,2020) والتي أظهرت نتائجها أيضاً تصورات المبحوثين لبُعد التعويض و بُعد تقييم الأداء جاءت بدرجة مرتفعة، كما تدعم نتائج دراسة (Suzabar. et al.,2020) نتائج الدراسة الحالية فيما يتعلق بدور ضغط العمل و ظروفه في نية ترك العمل في القطاع المصرفي.
3. أشارت النتائج إلى أن المتوسط العام لمستوى تصور المبحوثين للمتمغير التابع نية ترك العمل كان متوسطاً ، حيث بلغ (3.49) وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.806) وذلك بسبب التفكير في ترك العمل للبحث عن فرص أفضل كما هو موضح في نتائج التحليل الإحصائي لفقرات هذا البُعد من المتمغير التابع حيث حققت أعلى متوسط حسابي الفقرات (32 ثم 31) بمتوسط حسابي (3.79، 3.73) على التوالي والتي تعنى في

البحث عن فرصة عمل و ترك العمل في حال وجود فرصة أفضل، وتتفق هذه النتائج مع (الضلاعين، ع الغزاوي، ، ن، 2010 والتي أظهرت نتائجها وجود إثر لعوامل تدني الأجور، وعدم تناسب ساعات العمل وعدم توفر التأمين الصحي على نية ترك العمل.

#### - التوصيات:

تأسيا على نتائج الدراسة التي أجريت على هذا القطاع والذي يدُعي في صناعة البلاستيك في الأردن، ونظرا للواقع في هذا القطاع من حيث الخصائص لأفراد مجتمع الدراسة. يوصي الباحث:

- 1- على إدارة المصانع موضوع الدراسة العمل على تحقيق عدالة التعويضات بحيث يتحقق الانسجام بين حجم العمل وظروف العمل والتعويضات من جهة وبين مستوى الأجور في الصناعات المماثلة من جهة أخرى. وهذا يتطلب وضع أسس تعويضات تنافسية يهدف إلى استمرار واستقرار العمالة.
- 2- لتقليل نية ترك العمل في هذا القطاع لابد من تحفيز العامل والتفكير نحو تهيئة ظروف وبيئة عمل مريحة محافظة على مقدار الإنتاج، ويكون ذلك بتعزيز العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل واستخدام الحفز المادي والمعنوي مع العاملين وتوفير ظروف عمل أفضل.
- 3- إن ثقافة الصحة والسلامة أصبحت جزءاً لا يتجزأ من حياتنا اليومية، لاسيما أن العالم يشهد حالة إرباك صحية والتي تحتم على جميع المنشآت العمل على توفير سائل الصحة والسلامة العامة.
- 4- توصي الدراسة بالعمل على وضع أسس ومعايير واضحة لتقييم الأداء بحيث تمتاز بالشفافية بما يحقق الشعور بعدالة تقييم الأداء. بما ينعكس إيجابا على إنتاجية القطاع، وتقليل النوايا لترك العمل.
- 5- عقد اجتماعات دورية بين العاملين والإدارة للبحث في أهم التحديات التي تواجه القطاع بشكل عام والعاملين بشكل خاص والاستماع إليهم وحل مشاكلهم، الأمر الذي يولد بيئة خصبة للعمل بروح الفريق والتلاحم الوظيفي.
- 6- عمل دراسات مستقبلية تضيف عوامل أخرى تؤثر في نية ترك العمل سواء في هذا القطاع أم في قطاعات أخرى كعامل الذكاء العاطفي والتنظيم الإداري في نية ترك العمل.

#### V.المصادر والمراجع:

##### - المراجع العربية:

1. الحميدي، نجم واليوسفي، احمد والعيسى، عقبة (2018) أثر الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي في نية ترك العمل عند مقدمي خدمة الاتصالات في مدينة حلب، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات - ع 43 (1) - شباط 2018.
2. سعودي، آمنة وصلوحي، حورية (2018). طرق تقييم أداء العاملين وأثرها على الرضا الوظيفي دراسة حالة في مؤسسة سونلغاز بإدرار، رسالة ماجستير، جامعة احمد دراية ادرار، الجزائر.
3. الضلاعين، علي والغزاوي، نجم (2010). العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية في الاردن: دراسة ميدانية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، الأردن. م2010، ع24، ص20.

4. عبد الهادي، مصطفى (2005) أثر الرضا عن العمل على نية ترك العمل الصناعية في ليبيا. "دراسة تطبيقية على مجمع الكريمة للصناعات البلاستيكية - طرابلس"، رسالة ماجستير، جامعة أم درمان الإسلامية، طرابلس، السودان.
5. العبيد، محمد (2020). التمكين الإداري وأثره على نية ترك العمل في ظل ضغوط العمل كمتغير معدل، رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
6. غرفة صناعة عمان. (2018). Reducing Turnover HR Guide to. [تم الوصول إليه: 2020/5/25]. <[http://www.aci.org.jo/page/research\\_and\\_studies2.aspx](http://www.aci.org.jo/page/research_and_studies2.aspx)> [15:22].
7. القاضي، زياد، (2012) علاقة الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وأداء العاملين وأثرهما على الأداء التنظيمي "دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة في الأردن". رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
8. عمورة، ريم (2014). أثر العوامل المعنوية الخاصة بالعاملين على نوايا ترك العمل، رسالة ماجستير، جامعة دمشق، سوريا.

#### المراجع الأجنبية:

1. Aburumman, O., Salleh, A., Omar, K., and Abadi, M. (2020) The impact of human resource management practices and career satisfaction on employee's turnover intention. *Management Science Letters* 10 (2020) 641–652.
2. albalawi, A. (2011) Investigation of Factors Affecting Employees' Turnover in Small / Medium Enterprises (SMEs) Jordanian Context. PhD. Thesis, Mu'tah University.
3. Jackson, A. (2020) The Impact of Human Resources on Nurses' Turnover Intention. PhD. Thesis Walden University.
4. Kim, Y., Lee, E. and Lee, H. (2020) Association between workplace bullying and burnout, professional quality of life, and turnover intention among clinical nurses. *PLOS ONE* 14(12): [online: 28/6/2020 -18:22pm] <<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0226506>>
5. Nazim, A. (2019). Factors Affecting Overall Job Satisfaction and Turnover Intention. *Journal of Managerial Sciences* 240 Vol 2, Num 2
6. Park, T. and Pierce, B. (2020) Impacts of transformational leadership on turnover intention of child welfare workers. *Children and Youth Services Review* VOL 108 (2020) 104624.
7. sharma, G. and stol, K. (2020). Exploring onboarding success, organizational fit, and turnover intention of software professionals. *The Journal of Systems and Software* 159 (2020) 110442.
8. Suifan, T., Diab, H., Alhyari, S., and Sweis, R. (2020) Does ethical leadership reduce turnover intention? The mediating effects of psychological empowerment and organizational identification. *Journal of Human Behavior in the Social Environment* · January 2020 DOI: 10.1080/10911359.2019.1690611

9. Suzabar, D. et al., (2020) Recognizing How the Time Demands of Work Influences the Turnover Intention in Banking Industry. *Advances in Economics, Business and Management Research*, VOL 120.
10. Wulansari, B., Meilita, Y., and Ganesan, P. (2018). The Effect of Employee Retention Company to Turnover Intention Employee—Case Study on Head Office Lampung Bank. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 117.
11. Yücel, I. (2012) Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*; Vol. 7, No. 20; 2012, pp. 45
12. Zeffane, R. and Bani Melhem, SH. (2017) Trust, job satisfaction, perceived organizational performance and turnover intention A public-private sector comparison in the United Arab Emirates. *Employee Relations* Vol. 39 No. 7, 2017 pp. 1148-1167.