مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية

اسم المقال: التأُثير المعدل للثقافة التنظيمية في العلاقة بين التغيير التنظيمي ونية ترك الوظيفة لدى الأخصائيين الاجتماعيين بسلطنة عمان
اسم الكاتب: فهيمة بنت حمد السعيدية
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/9378
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 16:32 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة

مجلة علمية محكمة

للعلوم الإنسانية والاجتماعية



المجلد 21، العدد 3
ربيع الأول 1446هـ / سبتمبر 2024م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 1996-2339

سبتمبر 2024م **مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية** المجلد 21 العدد 3
https//:doi.org/10.36394/jhss/21/3/11

التأثير المعدل للثقافة التنظيمية في العلاقة بين التغيير التنظيمي ونية ترك الوظيفة لدى الأخصائيين الاجتماعيين بسلطنة عمان

فهيمة بنت حمد السعيدية[1]

تاريخ الاستلام: 11-02-2023 **تاريخ القبول: 06-06-2023**

ملخص البحث:

هدفت الدراسة للكشف عن دور الثقافة التنظيمية كمتغير معدل في العلاقة بين التغيير التنظيمي ونية ترك الوظيفة لدى عينة من الأخصائيين الاجتماعيين، ودراسة تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، وسنوات الخبرة) في التغيير التنظيمي والثقافة التنظيمية ونية ترك الوظيفة. تكونت عينة الدراسة من 380 أخصائي اجتماعي من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المدارس الحكومية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستجاب أفراد العينة على ثلاثة مقاييس هي مقياس التغيير التنظيمي ومقياس الثقافة التنظيمية ومقياس نية ترك الوظيفة. كشفت نتائج الدراسة عن تأثير الثقافة التنظيمية في العلاقة بين التغيير التنظيمي (بُعد مقاومة التغيير) ونية ترك الوظيفة بوصفها متغير معدلا لدى الأخصائيين الاجتماعيين بسلطنة عمان. كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائيا في التغيير التنظيمي والثقافة التنظيمية ونية ترك الوظيفة تبعا لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة. وفي ضوء النتائج الحالية اقترحت الدراسة بالتوسع في دراسة العوامل المؤثرة في نية ترك الوظيفة لدى الأخصائيين الاجتماعيين بإضافة متغيرات نفسية وتنظيمية أخرى كعوامل وسيطة ومعدلة للعلاقة بين الثقافة التنظيمية والتغيير التنظيمي ونية ترك الوظيفة. وأوصت الدراسة علاوة على ذلك، أوصت الدراسة بتنظيم ورش عمل وبرامج تدريبية لمديري المدارس والأخصائيين الاجتماعيين ومشرفي الأخصائيين الاجتماعيين لزيادة الوعي بأهمية الثقافة التنظيمية في بيئات العمل؛ خاصة مع التغييرات في النظام التعليمي في سلطنة عمان.

الكلمات الدالة: التغيير التنظيمي، الثقافة التنظيمية، نية ترك الوظيفة، الأخصائيون الاجتماعيون، سلطنة عمان

---

(1) كلية التربية - جامعة السلطان قابوس(مسقط - سلطنة عمان)
وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان

fahima.alsaidi@gmail.com

المقدمة:

شهدت السنوات الأخيرة تغيرات مفاجئة، فرضتها العديد من الظروف كانتشار جائحة كوفيد- 19، وظهور بعض المستجدات في منظومة العمل، التي ترتب عليها العديد من التغييرات في المنظومة التربوية ومنظومة العمل، والتي فرضت على العاملين في البيئات التربوية بمن فيهم العاملين في مجال التوجيه والإرشاد، مواكبة المستجدات الحاصلة للتعامل مع مختلف القضايا خلال تقديم خدمات التوجيه والارشاد، لمختلف الفئات من طلبة وأولياء أمور وغيرهم؛ حيث أوضحت دراسة كونلي وزملاءه (Connley et al., 2020) أن جائحة كوفيد- 19 لم تغير روتين الحياة اليومية للأفراد فقط، ولكنها أوجدت تغييرات في أساليب العمل والإدارة، وساهمت في تسريع عملية التحول الرقمي. كما حدث في المؤسسات التعليمية، وغيرها من المؤسسات في سلطنة عمان، الأمر الذي أوجد العديد من التحديات والتغيرات خاصة لدى فئة الأخصائيين الاجتماعيين، الذين تفرض وظائفهم العديد من الأعباء والضغوط التربوية والأخلاقية. ومن جهة أخرى رافق الأعوام الثلاث الأخيرة تحولات في العديد من الجوانب الوظيفية التنظيمية التي أثرت على اتجاهات الأفراد نحو العمل كالترقيات والحوافز وبدء العمل على منظومة الأداء الوظيفي الجديدة، والذي دفع بالعديد من الموظفين -بمن فيهم الأخصائيين الاجتماعيين- بالتفكير لترك وظائفهم، بالبحث عن خيارات بديلة أو التقاعد

تمثل قضية ترك العمل من قبل الأخصائيين العاملين في مجال رعاية الأفراد، أحد القضايا التي لاقت اهتمام العديد من الباحثين (Kim & Stoner, 2008; Jung et al., 2017; Mor Barak et al., 2001)، ولا سيما أن الأخصائيين يعملون مع فئات متعددة من طلبة وأسر ومعلمين وطاقم إداري وفني وإشرافي وغيرهم، حيث يبذل هؤلاء الاختصاصين جهد كبير في التعامل مع الحالات التي تتطلب تدخل علاجي، نتيجة لمرورها بظروف اجتماعية أو تربوية أو سلوكية أو نفسية تؤثر على الجوانب المختلفة لحياة هؤلاء الأفراد من جهة، وتؤثر على الأفراد المحيطين بهم من جهة أخرى، حيث كشفت الدراسات (Cho & Song, 2017; Su & Ng, 2019) أن ضغوط العمل وتعدد الحالات التي يهتم الأخصائيون بالتعامل معها، تؤثر على جودة الحياة لديهم، خاصة اذا ما كان هؤلاء الأخصائيون يعملون في بيئات عمل ذات مستوى عالٍ من المتطلبات، ومستوى منخفض من الموارد الوظيفية – مثل الدعم المالي والاجتماعي- التي يحتاجوها للوصول بالخدمات الإرشادية لمستوى عال من الجودة. الأمر الذين يدفع بالكثير منهم لترك وظائفهم بشكل مبكر

وتستخدم مصطلحات متعددة للتعبير عن نية الأفراد لترك العمل مثل نية ترك الوظيفة (Intent to Leave))، والدوران الوظيفي (Intent to turnover)، والانسحاب أو التقاعد (Intent to withdrawal) وغيرها، وإن كان العديد من الباحثين يستخدمون هذه

المصطلحات للتعبير عن ذات المصطلح؛ إلا أن الدراسات (Griffeth et al., 2000; Tett & Meyer, 1993) تنظر لنية ترك العمل أو الوظيفة (Intent to Leave)) على أنها مؤشر قوي على فعل الدوران الوظيفي والتقاعد، وأنها غالبًا ما تكون المرحلة الأخيرة التي تسبق الدوران الوظيفي الفعلي والتقاعد، وتعرف نية ترك الوظيفة (Intent to Leave)) على أنها إرادة واعية ومتعمدة لمغادرة الوظيفة التي يعمل بها الفرد (Tett & Meyer, 1993)، كما تعرف على أنها نية الموظف لمغادرة المؤسسة التي يعمل بها (Cho et al., 2009).

وركز الباحثون عند تعريف النية لترك الوظيفة على الجوانب المعرفية والوجدانية والسلوكية (يوسف، 2011؛ Auerbach et al., 2014; Bothma & Roodt, 2013; Muliawan et al., 2009)، حيث أشارت تلك الدراسات لأهمية تقييم رغبة الأفراد ومدى تفكيرهم في ترك الوظيفة الحالية بشكل دائم، ومدى السعي والبحث عن بدائل وظيفية في مؤسسات أخرى – الجانب السلوكي-؛ حيث يمثل الجانب السلوكي الخطوة الأخيرة من عملية صنع القرار قبل أن يقدم الفرد بشكل فعلي على ترك مكان عمله. وأشار كرماتشاريا (Karmacharya, 2022) بأنه يتم قياس نية الموظفين لترك الوظيفة من خلال مؤشرين، هما: نية العمل في مؤسسة أخرى، ونية المغادرة من المؤسسة الحالية

وتترك نية الموظفين لترك الوظيفة تأثيرات متباينة على المؤسسات، فمن جهة يقضي الموظفون الذين يعتزمون مغادرة وظائفهم وقتًا وجهدًا كبيرين في البحث عن وظائف جديدة، بدلاً من الإسهام بشكل فعال في بيئة عملهم الأصلية (Jung et al., 2017)، وتظهر عليهم العديد من السلوكيات الانسحابية مثل التغيب عن العمل؛ حيث يمكن اعتبار الانسحاب من العمل آلية تكيف يستخدمها الأفراد للتخلص من الضغوط والصراعات لفترة مؤقتة (Mishra, 2022)، وتترك نية الموظفين لترك وظائفهم تأثيرات على المؤسسات من ناحية فقدان الموظفين المؤهلين والموهوبين (Elçi et al., 2021)، وارتفاع تكاليف التوظيف والتدريب للموظفين الجدد، وانخفاض مستويات معنويات الموظفين المستمرين بالعمل، وتصورات العملاء لجودة الخدمات في تلك المؤسسات (Gray et al., in Cho et al., 2009)

وأوضحت دراسة تشو وآخرين (Cho et al., 2009) أن المتغيرات التي تقلل من نية الموظف في ترك العمل، ستزيد في المقابل من نية الموظف للبقاء في وظيفته، حيث تؤثر العديد من المتغيرات في نية ترك الوظيفة لدى العاملين في قطاع التوجيه والإرشاد، وأشارت دراسة كيم وستونر (Kim & Stoner, 2008) إلى أن الدعم الاجتماعي الأيجابي والاستقلالية الوظيفية لهما تأثير سلبي ومباشر في نية ترك العمل لدى الأخصائيين الاجتماعيين، كما أظهرت النتائج وجود تفاعل بين الدعم الاجتماعي وضغوط الدور في توقع نية ترك الوظيفة. كما تتأثر كذلك بمستوى العدالة التنظيمية السائد (Kim

& Stoner, 2008)، والضغوط المرتبطة بصراع الدور، والاستقلالية الوظيفية والدعم الاجتماعي (Kim et al., 2012)، والإجهاد العاطفي والثقة التنظيمية (Cho & Song, 2017) والشعور بالضغط (Su, 2021)، والملكية النفسية الجماعية (Su et al., 2021; Su, 2021)، والمشاركة في العمل (Su, 2021) وفي الدراسة الحالية قامت الباحثة بالتركيز على متغيرين من هذه المتغيرات، من خلال محاولة الكشف عن تأثير كل من التغيير التنظيمي والثقافة التنظيمية في نية ترك الوظيفة لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بوزارة التربية والتعليم

تؤدي التغييرات الوظيفية في بيئة العمل أدوار مهمة في التأثير على نية ترك الوظيفة لدى بعض الموظفين؛ حيث يعبر التغيير التنظيمي عن محاولة إحداث تجديد وتطوير متعمد في بيئة العمل وهيكلها وأهدافها، والمهام الوظيفية والأنظمة والعمليات والتقنيات المستخدمة بهدف تحقيق التحسين في جانب أو أكثر في المؤسسة (Lines, 2005)، وبشكل عام يحدث التغيير التنظيمي أما بشكل مخطط له، أو بشكل غير مخطط (Malopinsky & Osman, 2006)، فقد يكون التغيير التنظيمي جزءًا من تطوير استباقي مخطط له، أو تعديلات تفاعلية لظروف خارجية أو مفروضة بواسطة أحداث غير متوقعة (Westerberg et al., 2021).

ويعتبر التغيير المؤسسي عملية معقدة ومحفوفة بالعديد من التحديات (Errida & Lotfi, 2021)؛ حيث يمكن أن يتسبب التغيير التنظيمي غير المخطط له في العديد من المشكلات ويؤدي إلى حالة من عدم الوضوح لدى الموظفين، مما يؤثر على علاقاتهم في بيئات العمل، خاصة خلال الفترات غير المخطط لها، مثل التغييرات التي تتميز بدرجة عالية من القلق وعدم اليقين كما حدث خلال جائحة كوفيد-19 COVID-19 (Li et al., 2021)، أو التغيرات غير الواضحة في أنظمة العمل والترقيات والحوافز وحدوث تغييرات محتمله في أنظمة التقاعد وغيرها؛ مما يدفع بالبعض للتفكير بترك وظائفهم إلى وظائف أخرى أو الخروج للتقاعد المبكر.

وكشفت دراسة ويستربرغ وآخرون (Westerberg et al., 2021) أن التغييرات الأكثر شمولاً في المؤسسات -خاصة تلك المرتبطة بالهيكلة مثل عمليات الدمج بين الأقسام أو الوحدات، وإعادة التنظيم الداخلية، وخفض الوظائف، وإلغاء تمركز الوظائف- قد يكون لها آثار سلبية بسبب عدم قدرة الموظف على تحمل الوضع الجديد الناتج عن التغيير، حتى في حالة عدم فقدان أي وظائف فعليًا، مما يدفعه للتفكير بترك وظيفته لوظيفة أخرى أو الانسحاب. حيث كشفت دراسة فاريالي (Varişli, 2019) أنه عندما لا يشعر الموظفون بأنهم ينتمون إلى مكان العمل، تتشكل لديهم النية في المغادرة وترك الوظيفة، التي تؤثر على العديد من الجوانب التنظيمية مثل التأثير في مستوى التزام الموظفين، وخسارة مكان

العمل للموظفين ذوي الكفاءة، كما تترك مغادرة الموظف للمؤسسة إشكالية في الوقت المستغرق لإيجاد موظفين جدد وغيرها من التحديات

وأشارت دراسة وينر (Weiner, 2009) أن الموظفين يقدرون التغيير التنظيمي المخطط له لعدة أسباب منها: الاعتقاد أن هناك حاجة ماسة إلى هذا النوع من التغيير التنظيمي، أو لأن الموظفين يعتقدون أن التغيير فعال وسيساهم في حل مشكلة تنظيمية هامة، أو لأنهم يقدرون الفوائد التي يتوقعون أن ينتجها للمؤسسة أو الموظفين أو لهم شخصيًا، أو لأنه يتوافق مع قيمهم الأساسية، كما أن الموظفين يميلون لتقدير التغيير في حالة اعتقادهم أنه مدعوم من المديرين، أو قادة الرأي، أو الأقران.

وأوضحت دراسة إليزور وجوتمان (Elizur & Guttman, 1976) أن اتجاهات الأفراد نحو التغيير التنظيمي تتكون من ثلاثة أبعاد مترابطة هي الاتجاه المعرفي والاتجاه الانفعالي والاتجاه السلوكي، يشير الاتجاه المعرفي إلى المعلومات والمعارف التي يكونها الفرد حول التغيير التنظيمي، وما يحمله من فوائد ومزايا للفرد وبيئة العمل. والاتجاه الانفعالي الذي يعبر عن مشاعر الفرد بالرضا أو الخوف والقلق، ومدى قبول أو رفض التغيير في بيئة العمل. والاتجاه السلوكي الذي يتمثل في قرار الفرد أو ردة فعله وسلوكه المستقبلي لدعم أو رفض التغيير التنظيمي. وتبعا لذلك تختلف استجابة الأفراد للتغيير الوظيفي. وتختلف معها الأسباب التي تدفع الموظفين لقبول أو رفض التغيير التنظيمي؛ حيث أوضح أوريغ (Oreg, 2003) أن الميل إلى مقاومة أو تبني التغيير في بيئات العمل، يمكن أن تتنبأ به الاختلافات بمواقف الأفراد تجاه التغيير؛ فالأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من المقاومة السلوكية للتغيير، هم أقل استجابة لدمج التغييرات طواعية في حياتهم، وعندما يتم فرض التغيير عليهم، يكونون أكثر عرضة لإظهار ردود فعل عاطفية سلبية، مثل القلق والغضب والخوف، والانسحاب، أو ترك العمل.

وإلى جانب تأثير التغيير التنظيمي في نية الأفراد في ترك العمل، تؤثر كذلك الثقافة التنظيمية التي تعرف على أنها الممارسات الرسمية وغير الرسمية التي يتم العمل بها داخل التنظيم الوظيفي من أنظمة وضوابط العمل، الصادرة من جهة جماعات العمل – مثل مسؤولية الموظف في العمل والأداء الوظيفي والدعم والانخراط التنظيمي والقيادة والتحفيز وغيرها- (يوسف، 2001)، على نية البعض في ترك وظائفهم، من خلال تأثير الثقافة التنظيمية على المواقف والسلوك الفردي والأداء العام للمؤسسات (MacIntosh & Doherty, 2010)، حيث تعمل الثقافة التنظيمية كنظام للرقابة الاجتماعية؛ من خلال تأثيرها على اتجاهات ومواقف وسلوك الموظفين (Gregory et al., 2009; Kusluvan & Karamustafa, 2003)، ومن خلال تأثيرها الايجابي على جوانب الأداء الوظيفي للأفراد من حيث زيادة الرضا الوظيفي، وزيادة الحافز، والأداء الوظيفي، والالتزام والمشاركة الوظيفية للموظفين (Iskanderov, 2010; Tepeci, 2005)

وتـؤدي الثقافـة التنظيميـة دورا مهمـا فـي السـلوك التنظيمـي للمؤسسـات، تتشـكل تبعـا لهـا هويـة خاصـة لـكل مؤسسـة، كمـا تـؤدي كمـا ذكـر سـابقا دور رقابـي فـي المؤسسـات مـن حيـث تنظيـم وتعزيـز وتوجيـه السـلوكيات التنظيميـة المرغوبـة، والشـعور بالـولاء والانتمـاء، وتحقيـق الاسـتقرار التنظيمـي، وتعزيـز الإجـراءات والأنظمـة فـي المؤسسـات، وتعزيـز التبـادل والتعـاون والعلاقـات بيـن الموظفيـن فـي المؤسسـات، كمـا تعمـل علـى توحيـد سـلوك الموظفيـن العامليـن في المؤسسـات والإدارة نحـو مختلـف القضايـا الأخلاقيـة والسـلوكية مـن خلال تأثيرهـا علـى العديـد مـن الجوانـب لـدى الموظفيـن خاصـة الأخصائييـن الاجتماعييـن مثـل مهـارة حـل المشـكلات، وكفـاءة الأداء الوظيفـي وغيرهـا (جـاد الله، 2011؛ عبـد اللطيـف، 2008؛ عليـق، 2017)

وتعتبـر الثقافـة التنظيميـة مـن أهـم مكونـات البيئـة الداخليـة فـي أي مؤسسـة، فهـي إمـا أن تعمـل كبيئـة داعمـة للصراعـات، ممـا يؤثـر عكسـيا علـى أداء الموظفيـن والتزامهـم وسـلوكهم التنظيمـي (بلحطـام، 2014، بـن عيـاد، 2018، بورقبـة وحصبايـة، 2020)، أو أنهـا تعمـل علـى زيـادة تماسـك البيئـة الداخليـة لبيئـة العمـل بمـا توجـده مـن تقديـر واحتـرام ناتـج عـن قيـم وتوقعـاذت تنظيميـة تحملهـا هـذه الثقافـة التـي تؤثـر ايجابـا علـى سـلوك الموظفيـن الوظيفـي (عابـد، 2017) وبقاءهـم فـي المؤسسـة، حيـث أوضحـت الدراسـات التأثيـر العكسـي للثقافـة التنظيميـة فـي الانسـحاب النفسـي مـن العمـل (طيـار، 2018)، وفـي نيـة تـرك الوظيفـة لـدى الأفـراد (Carmeli, 2005; Serpian et al., 2016)

وإلـى جانـب تأثيـر الثقافـة التنظيميـة فـي نيـة تـرك العمـل، ينظـر لثقافـة التنظيميـة كأحـد أهـم المتغيـرات المؤثـرة فـي التغييـر التنظيمـي، والتـي قـد تؤثـر مـن خلالـه فـي نيـة تـرك الوظيفـة لـدى الأفـراد، حيـث أوضحـت دراسـة تاوريريـت وبومعـراف (2014) أن الثقافـة التنظيميـة تـؤدي دور فعـال فـي إنجـاح مبـادرات التغييـر الوظيفـي، وتحديـد الاتجـاه نحـو التغييـر إيجابـا أو سـلبا مـن خلال قبـول التغييـر أو رفضـه ومقاومتـه تبعـا لاسـتعداد الموظفيـن للتغييـر التغييـر التنظيمـي، واتجاهاتهـم واعتقاداتهـم وتطلعاتهـم نحـو التغييـر، ومـدى توافـر منـاخ تنظيمـي مـرون وداعـم للتغييـر؛ حيـث تعمـل الثقافـة التنظيميـة كعامـل مسـاعد لإنجـاح عمليـة التغييـر الوظيفـي، أو عامـل معيـق للتغييـر فـي بيئـة العمـل

وكشـفت دراسـة جونـز وآخـرون (Jones et al., 2005) أن الثقافـة التنظيميـة تؤثـر إيجابـا علـى نجـاح تنفيـذ التغييـر فـي بيئـة العمـل، وأشـارت دراسـة الشـريف (2014) إلـى أن الثقافـة التنظيميـة الداعمـة للتغييـر الإيجابـي فـي بيئـات العمـل تعتمـد علـى دعـم أو مقاومـة التغييـر مـن الموظفيـن، كمـا تعتمـد علـى قيـم المؤسسـات؛ حيـث تعمـل قيـم المؤسسـات التـي تتسـم بالمرونـة، وإتاحـة الفرصـة للجميـع للمشـاركة فـي عمليـات اتخـاذ القـرار، ووضـع الأهـداف المسـتقبلية التـي تتطلـع للأفضـل علـى زيـادة اسـتعداد المؤسسـات للتغييـر والاسـتفادة منـه، علـى العكـس المؤسسـات التـي تتسـم سياسـتها بالجمـود والتحفـظ وتقيـد الصلاحيـات وعـدم التجديـد

الدراسات السابقة

وبتتبع بالدراسات السابقة التي اهتمت بمتغيرات الدراسة الحالية، يلاحظ أن موضوع الدراسة الحالية لم يتم تناوله بالجمع بين المتغيرات الثلاثة معا -في حدود اطلاع الباحثة-، وما تم التوصل له جمع بين كل متغيرين على حدة، ومن تلك الدراسات دراسة الشيخي والشيخي (2022) التي هدفت للتعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية وإدارة التغيير التنظيمي لدى 168 موظف من ليبيا، كشفت النتائج أن مستوى الثقافة التنظيمية وإدارة التغيير التنظيمي مرتفع، كما دلت النتائج على تأثير كل من الدرجة الكلية للثقافة التنظيمية، وأبعاد الثقافة التنظيمية (القيم، والمعتقدات، والأعراف، والتوقعات)، في إدارة التغيير التنظيمي.

وتوصلت دراسة السعيدية (2022) التي هدفت للتعرف على تأثير أبعاد التغيير التنظيمي في نية ترك الوظيفة لدى 375 أخصائي اجتماعي ونفسي من الجنسين بسلطنة عمان، لوجود تأثير عكسي من أبعاد التغيير التنظيمي في نية ترك الوظيفة، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائيا بين الذكور والإناث في نية ترك الوظيفة (لصالح الذكور)، وفي الاتجاه السلوكي للتغيير التغيير التنظيمي (لصالح الإناث)، ودلت النتائج كذلك على وجود فروق دالة إحصائيا في نية ترك الوظيفة تبعا لسنوات الخبرة لصالح كل من الأخصائيين ذوي سنوات الخبرة (أعلى من 15 سنة)، و(من 10- إلى 15 سنة) مقارنة بالأخصائيين ذوي سنوات الخبرة (أقل من 10 سنوات). وهدفت دراسة راتنا وآخرون (Ratna et al., 2022) للتعرف على أثر الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي في نية ترك الوظيفة، لدى عينة تكونت من 60 موظف من الموظفين في أندونيسيا، أظهرت النتائج وجود تأثير عكسي مباشر ودال إحصائيا من الثقافة التنظيمية في نية ترك الوظيفة

واهتمت دراسة ما وآخرون (Ma et al., 2021) للتعرف على العلاقة بين الشعور بعدم اليقين من جدوى التغيير التنظيمي ونية ترك الوظيفة في ضوء نظرية السلوك المخطط لدى عينة تكونت من 354 موظف من الصين، دلت النتائج على وجود تأثير موجب ودال إحصائيا من الشعور بعدم اليقين من جدوى التغيير التنظيمي ونية ترك الوظيفة. وأجرى ويستربرغ وآخرون (Westerberg et al., 2021) دراسة للتعرف على العلاقة بين التغيير التنظيمي والالتزام التنظيمي ورفاهية الحياة، ونية ترك الوظيفة، وجودة رعاية الموظفين لدى عينة تكونت من 530 موظف من الموظفين العاملين في رعاية المسنين في اسبانيا والسويد، أظهرت النتائج وجود تأثير موجب ودال إحصائيا من التغيير التنظيمي في نية ترك الوظيفة، كما دلت النتائج على أن الالتزام التنظيمي الفعال يؤدي دور معدل للعلاقة بين إعادة هيكلة بيئة العمل مقابل إحداث بعض التغيير التنظيمي ونية ترك الوظيفة

وأشارت دراسة أكغون ويلديرم (Akgün & Yıldırım, 2020) التي هدفت للكشف عن العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتمكين الموظف في نية ترك الوظيفة، لدى عينة تكونت من 416 موظف من الموظفين في تركيا، أظهرت النتائج وجود تأثير موجب ودال إحصائيا من الثقافة التنظيمية (ثقافة التسلسل الهرمي) في نية ترك الوظيفة. وكشف دراسة سريفاستافا وأغراوال (Srivastava & Agrawal, 2020) التي هدفت لدراسة العلاقة بين مقاومة التغيير ونية ترك الوظيفة، والتحقق من الدور الوسيط للاحتراق الوظيفي، والدور المعدل للدعم التنظيمي بين مقاومة التغيير ونية ترك الوظيفة لدى 410 من الموظفين الذكور والإناث في الهند عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيا بين مقاومة التغيير ونية ترك الوظيفة، وأن الاحتراق الوظيفي يتوسط العلاقة بين المتغيرين، في حين يعمل الدعم التنظيمي كمتغير معدل للعلاقة بين مقاومة التغيير ونية ترك الوظيفة

وأجرى الفرجاني والترهوني (2019) دراسة هدفت للكشف عن العلاقة بين الثقافة التنظيمية والتغيير التنظيمي لدى 276 موظف من ليبيا، كشفت النتائج أن مستوى إدراك عينة الدراسة للثقافة التنظيمية والتغيير التنظيمي كان مرتفع، ولم تظهر النتائج وجود فروق دالة إحصائيا في الثقافة التنظيمية والتغيير التنظيمي تبعا لسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي والوظيفة، كما أظهرت النتائج أن الثقافة التنظيمية (الإبداعية) الأكثر تأثيرا في التغيير التنظيمي. وتوصلت دراسة رضا وآخرين (Raza et al., 2018) التي اهتمت بدراسة تأثير التغيير التنظيمي في نية ترك الوظيفة، والكشف عن الدور الوسيط للضغوط في العلاقة بين المتغيرين لدى 162 موظف من الموظفين العاملين في عدد من الوظائف الإدارية في باكستان، إلى وجود تأثير مباشر موجب ودال إحصائيا من أبعاد التغيير التنظيمي (التدخلات في سياسة إدارة الموارد البشرية، والتدخلات الاستراتيجية) في نية ترك الوظيفة، في حين لم تظهر النتائج وجود أثر للمتغير الوسيط (الضغوط) في العلاقة بين التغيير التنظيمي في نية ترك الوظيفة

وهدفت دراسة الحميدي (2012) للتعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والتغيير التنظيمي لدى 351 معلمة من الكويت، كشفت النتائج أن مستوى إدراك عينة الدراسة للثقافة التنظيمية والتغيير التنظيمي كان متوسط، ولم تظهر النتائج وجود فروق في الثقافة التنظيمية والتغيير التنظيمي تبعا للمؤهل العلمي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الثقافة التنظيمية والدرجة الكلية للتغيير التغيير التنظيمي، وبين التفافة التنظيمية وبين أبعاد التغيير التنظيمي (التحفيز لتحقيق أهداف التغيير، إدارة وقت التغيير بفاعلية، الشراكة في إحداث التغيير، الاتصال الفعال، العلاقات الانسانية)

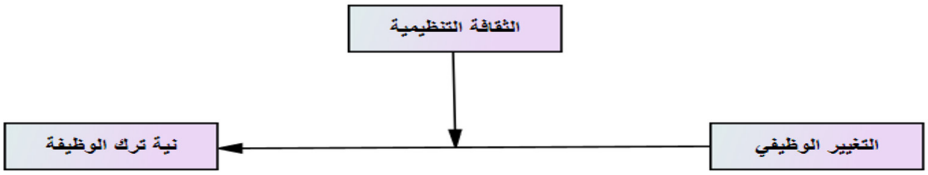
ويلاحظ من خلال الدراسات التي تم استعراضها تنوع العينات والبيئات التي تم التطبيق عليها، والأهداف التي سعت تلك الدراسات لتحقيقها، والنتائج التي توصلت لها، حيث يلاحظ

وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الثقافة التنظيمية والتغيير التنظيمي (الحميدي، 2012؛ الشيخي والشيخي، 2022)، وتأثير موجب من الثقافة التنظيمية (Akgün & Yıldırım, 2020)، والتغيير التنظيمي (Ma et al., 2021; Raza et al., 2018; Srivastava & Agrawal, 2020; Westerberg et al., 2021) في نية ترك الوظيفة. وتأثير عكسي من الثقافة التنظيمية (Ratna et al., 2022)، والتغيير التنظيمي (السعيدية، 2022) في نية ترك الوظيفة.

ترجع الباحثة الاختلافات في النتائج بين الدراسات التي تم استعراضها إلى طبيعة العينات التي تم التطبيق عليها، واختلاف المقاييس المستخدمة، وبشكل عام يلاحظ قلة الدراسات التي جمعت المتغيرات الثلاثة معا في دراسة واحدة -إن وجدت- وفي البيئة العمانية خاصة. لهذا تسعى الدراسة الحالية كإضافة للدراسات النفسية والتربوية بالجمع بين التغيير التنظيمي والثقافة التنظيمية ونية ترك الوظيفة في دراسة ونموذج واحد، من خلال دراسة الدور المعدل الثقافة التنظيمية في العلاقة بين التغيير التنظيمي ونية ترك الوظيفة كما هو موضح في شكل 1؛ حيث تسعى الدراسة من خلال اختبار الدور المعدل Moderator للثقافة التنظيمية إلى محاولة التوصل لفهم أوضح لطبيعة العلاقة بين التغيير التنظيمي ونية ترك الوظيفة لدى الأخصائيين الاجتماعيين، خاصة أن التأثيرات المتباينة للتغيير التغيير التنظيمي في نية ترك الوظيفة ما بين الإيجابي والسلبي بحسب ما أشارت لها الدراسات السابقة (السعيدية، 2022؛ Ma et al., 2021; Raza et al., 2018; Srivastava & Agrawal, 2020; Westerberg et al., 2021)، تعطي مؤشر عن احتمالية وجود متغيرات أخرى -لم يتم التحقق من تأثيرها مسبقا- تعمل على تعديل وتحسين التأثيرات من التغيير التنظيمي في نية ترك الوظيفة، أو التقليل من آثارها خاصة تلك التأثيرات المرتبطة بمقاومة التغيير ومع صعوبة دراسة تلك المتغيرات في نموذج واحد، تركز الدراسة الحالية على الثقافة التنظيمية كمتغير معدل لأهميتها في البيئات التعليمية

شكل 1

النموذج المفاهيمي المقترح للعلاقة بين التغيير التنظيمي والثقافة التنظيمية ونية ترك الوظيفة في ضوء الإطار النظري للدراسة



مشكلة الدراسة:

من خلال عمل الباحثة في مجال التوجيه والإرشاد بوزارة التربية والتعليم لامست العديد من التحديات التنظيمية، والتغييرات الوظيفية منذ نهاية 2019 للآن، فمن جهة تركت جائحة كوفيد- 19 آثارها على الجميع بما فيهم الأخصائيين الاجتماعيين، حيث فرضت العديد من التحديات الاجتماعية والصحية والتعليمية كتحول الدراسة عن بعد وغيرها. كما أنه منذ 2020 حدثت العديد من التغيرات في البيئات الوظيفية بما فيهم وزارة التربية والتعليم، نتجت تلك التغيرات عن بدء العمل بنظام منظومة الأداء الفردي التي مازالت في مرحلة التجريب، والتي تركت العديد من التساؤلات غير الواضحة لدى الموظفين، وما يرتبط بها من أعمال وآليات للتقييم، والحوافز، والمكافآت، والترقيات المستقبلية، وغيرها، وما يرتبط بها من تغيرات قد لا تكون واضحة بشكل كلي للجميع، هذا بالإضافة إلى نظام التقاعد الجديد، الذي سيتم العمل به فور صدوره.

ومن جهة أخرى تفرض طبيعة عمل الأخصائيين الاجتماعيين في مجال التوجيه والإرشاد، العديد من التحديات والصعوبات تتمثل في زيادة مطالب العمل وزيادة الأعمال الورقية، وزيادة المشكلات والقضايا التي لا يمكن السيطرة عليها، والمشكلات مع تعدد الأفراد المستفيدين من خدمات التوجيه والإرشاد، بالإضافة إلى نقص الموظفين، وانخفاض توافر الإشراف المناسب. كل هذا وغيره من العوامل يترك آثاره على الأخصائيين الاجتماعيين ويدفع بالبعض منهم للتفكير بترك وظائفهم إما لوظائف أخرى أو الاستقالة. لهذا تركز الدراسة الحالية على التحقق من التأثيرات الرئيسية والتفاعلية للتغيير التنظيمي والثقافة التنظيمية في نية ترك العمل لدى الأخصائيين الاجتماعيين من خلال الاعتماد على نموذج كما هو موضح في شكل 1 يجمع بين متطلبات الوظيفة (التغيير التنظيمي)، والمواد المتوفرة (الثقافة التنظيمية)، في نية ترك الوظيفة لدى الأخصائيين الاجتماعيين.

أسئلة الدراسة:

تم صياغة مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

1. ما مستوى التغيير التنظيمي والثقافة التنظيمية ونية ترك الوظيفة لدى الأخصائيين الاجتماعيين بسلطنة عمان؟
2. هل توجد فروق دالة إحصائيا في التغيير التنظيمي والثقافة التنظيمية ونية ترك الوظيفة تبعا للجنس وسنوات الخبرة لدى الأخصائيين الاجتماعيين بسلطنة عمان؟
3. هل يوجد تأثير دال إحصائيا للثقافة التنظيمية كمتغير معدل في العلاقة بين التغيير التنظيمي ونية ترك الوظيفة لدى الأخصائيين الاجتماعيين بسلطنة عمان؟

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى التغيير التنظيمي والثقافة التنظيمية ونية ترك الوظيفة لدى الأخصائيين الاجتماعيين بسلطنة عمان.
2. الكشف عن إمكانية وجود فروق دالة إحصائيا في التغيير التنظيمي والثقافة التنظيمية ونية ترك الوظيفة تبعا للجنس وسنوات الخبرة لدى الأخصائيين الاجتماعيين بسلطنة عمان.
3. الكشف عن إمكانية وجود تأثير دال إحصائيا للثقافة التنظيمية كمتغير معدل في العلاقة بين التغيير التنظيمي ونية ترك الوظيفة لدى الأخصائيين الاجتماعيين بسلطنة عمان.

أهمية الدراسة:

للدراسة الحالية أهمية نظرية وتطبيقية؛ فمن الناحية النظرية تُسهم في سد الفجوة في الأدب التربوي والدراسات العربية، التي تتناول موضوع العلاقة بين التغيير التنظيمي والثقافة التنظيمية ونية ترك الوظيفة لدى الأخصائيين الاجتماعيين خاصة مع ندرة الدراسات – في حدود الاطلاع- على الفئة الحالية؛ كما تمثل إضافة علمية معرفية في المجال التنظيمي والوظيفي خاصة انها تهتم بشريحة مهمة في المجتمع المدرسي هي فئة الأخصائيين الاجتماعيين؛ حيث يؤمل أن تسهم الدراسة -من الناحية التطبيقية- في تحفيز الباحثين التربويين للتوسع في دراسة الموضوع بإضافة متغيرات اجتماعية وتنظيمية ونفسية أخرى، كما يتوقع أن توفر الدراسة الميدانية نتائج يؤمّل أن تساعد المسؤولين في القطاع التعليمي للمبادرة في تطوير سياسات وبرامج تربوية وتحفيزية، تدعم وتعزّز الممارسات الموجهة لتحسين التغيير والثقافة التنظيمية، والتقليل من نية الأخصائيين الاجتماعيين لترك وظيفة الإرشاد والتوجيه

مصطلحات الدراسة:

التغيير التنظيمي: تعرف الباحثة التغيير التنظيمي على أنه عملية إحداث تغييرات في بيئة العمل؛ باستحداث تغييرات هيكلية أو تنظيمية أو خدمية بهدف التطوير والتحسين، ويعرف إجرائيا بدلالة الدرجة التي حصل عليها الأخصائيين الاجتماعيين على عبارات مقياس التغيير التنظيمي (يوسف، 2001) المستخدم في الدراسة الحالية

الثقافة التنظيمية: تعرف الباحثة الثقافة التنظيمية على أنها مجموعة من القيم، والاتجاهات والمعتقدات، والسلوكيات، وطرق التفكير وحل المشكلات، التي يتشارك الموظفين في تكوينها، ونقلها للموظفين الجدد في المؤسسة، وتعرف إجرائيا بدلالة الدرجة التي حصل عليها الأخصائيين الاجتماعيين على عبارات مقياس الثقافة التنظيمية (يوسف، 2001) المستخدم في الدراسة الحالية

نية ترك الوظيفة: تعرف الباحثة نية ترك الوظيفة على أنها رغبة الأخصائي الاجتماعي في ترك وظيفته الحالية في مجال التوجيه والإرشاد بالانتقال لوظيفة أخرى أو التقاعد، وتعرف إجرائيا بدلالة الدرجة التي حصل عليها الأخصائيين الاجتماعيين على عبارات مقياس نية ترك الوظيفة (Carmeli & Gefen, 2005) المستخدم في الدراسة الحالية

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية تحددت نتائج الدراسة في ضوء المفاهيم والمصطلحات التي استخدمتها (التغيير التنظيمي، والثقافة التنظيمية، ونية ترك الوظيفة)، وبالأدوات التي تم استخدامها، ومؤشرات صدقها وثباتها

الحدود الزمانية تم تطبيق الدراسة الحالية خلال الفترة من مايو 2022 إلى يونيو 2022.

الحدود البشرية والمكانية اقتصرت الدراسة الحالية على عينة من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التربية والتعليم ومن جميع المحافظات بسلطنة عمان

منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي نظرا لمناسبته لطبيعة الدراسة الحالية؛ حيث يهدف هذا المنهج إلى وصف الظاهرة التي يريدها الباحث، وتقدير حالتها كما هي في الواقع، من خلال جمع بيانات ميدانية باستخدام أدوات تتمتع بالصدق والثبات ومن ثم تحليلها كميا (الزدجالية وكاظم، 2022؛ صالح، 2023)

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مدارس وزارة التربية والتعليم الحكومية والخاصة في سلطنة عمان البالغ عددهم 1308، منهم 449 أخصائي اجتماعي، و859 أخصائية اجتماعية (تواصل مباشر مع وزارة التربية والتعليم)

للعام الدراسي 2021\2022. في حين تكونت عينة الدراسة التي تم اختيارها بالطريقة غير الاحتمالية العشوائية التطوعية بالاختيار الذاتي (self-selection) من 380 أخصائي اجتماعي وأخصائية اجتماعية، من الجنسين ومن جميع محافظات السلطنة، الذين استجابوا بصورة تطوعية على الاستبانة الإلكترونية التي تم إرسالها لجميع المدارس بسلطنة عمان، ويظهر في جدول 1 توزيع عينة الدراسة تبعا للجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة

جدول 1

خصائص العينة تبعا للجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

المؤهل الدراسي			الجنس		Total
			أخصائية اجتماعية	أخصائي اجتماعي	
بكالوريوس	سنوات الخبرة	أقل من 10 سنوات	83	53	136
		10 - 15 سنة	82	34	116
		أعلى من15 سنة	75	23	98
	المجموع		240	110	350
ماجستير فأعلى	سنوات الخبرة	أقل من 10 سنوات	9	1	10
		10 - 15 سنة	4	2	6
		أعلى من15 سنة	8	6	14
	المجموع		21	9	30
المجموع	سنوات الخبرة	أقل من 10 سنوات	92	54	146
		10 - 15 سنة	86	36	122
		أعلى من15 سنة	83	29	112
	المجموع		261	119	380

أدوات الدراسة:

مقياس التغيير التنظيمي إعداد لوسير "Lussier" المستخدم في دراسة يوسف

(2001)، يتكون المقياس من (18) عبارة موزعة على بعدين، بحسب ما أشارت له نتائج التحليل العاملي في الدراسة الحالية بعد مقاومة التغيير (6 عبارات)، بعد دعم التغيير (12 عبارة)، يجاب عليها باستخدام تدرج ليكرت السباعي (1= أعارض بشدة، 7 = أوافق بشدة)، تم التحقق من صدق المقياس في البيئة العمانية باستخدام الصدق الظاهري من خلال عرض المقياس على محكمين متخصصين في علم النفس، وعلم الاجتماع، والإدارة التربوية، والقياس والتقويم، كما تم التحقق من معاملات ارتباط العبارات مع الدرجة الكلية لبعد دعم التغيير التي تراوحت بين 0. 51- 0.86، أما معاملات ارتباط العبارات مع الدرجة الكلية لبعد مقاومة التغيير فتراوحت بين 0. 45- 0.64 ، وتم التحقق من ثبات الأداة بحساب معامل ألفا لكرونباخ (Cronbach's Alpha) حيث بلغت قيم معامل الثبات 0.92 لبعد دعم التغيير، و0.73 لبعد مقاومة التغيير وهي قيم مقبولة إحصائيا

مقياس الثقافة التنظيمية إعداد وليش وليفان "Welsh & Levan" المستخدم في دراسة يوسف (2001)، يتكون المقياس من 7 عبارات، يجاب عليها باستخدام تدرج ليكرت السباعي (1= أعارض بشدة، 7 = أوافق بشدة)، تم التحقق من صدق المقياس في البيئة العمانية باستخدام الصدق الظاهري من خلال عرض المقياس على محكمين متخصصين في علم النفس، وعلم الاجتماع، والإدارة التربوية، والقياس والتقويم، كما تم التحقق من معاملات ارتباط العبارات مع الدرجة الكلية للمقياس التي تراوحت بين 0. 59- 0.83، وتم التحقق من ثبات الأداة بحساب معامل ألفا لكرونباخ (Cronbach's Alpha) التي بلغت 0.87 وهي قيمة مقبولة إحصائيا

مقياس نية ترك الوظيفة إعداد موبلي وآخرين "Mobley et al" المستخدم في دراسة كارميلي وجيفين (Carmeli & Gefen, 2005)، يتكون المقياس من 3 عبارات، يجاب عليها باستخدام تدرج ليكرت الخماسي (1= أعارض بشدة، 5 = أوافق بشدة)، تم التحقق من صدق المقياس في البيئة العمانية باستخدام الصدق الظاهري من خلال عرض المقياس على محكمين متخصصين في علم النفس، وعلم الاجتماع، والإدارة التربوية، والقياس والتقويم، كما تم التحقق من معاملات ارتباط العبارات مع الدرجة الكلية للمقياس التي تراوحت 0. 88- 0.90، وتم التحقق من ثبات الأداة بحساب معامل ألفا لكرونباخ (Cronbach's Alpha) التي بلغت 0.88 وهي قيمة مقبولة إحصائيا

المعالجة الإحصائية:

تم الاعتماد في تحليل البيانات على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإنسانية والاجتماعية SPSS، حيث تم استخدم الطرق الإحصائية التالية:

1. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار ت لعينة واحدة (One-Sample T Test) للإجابة عن السؤال الأول.
2. للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام اختبار تحليل التباين المتعدد الثنائي (Two-Way MANOVA) للكشف عن الفروق في الثقافة التنظيمية والتغيير التنظيمي، وتحليل التباين الثنائي (Two-Way ANOVA) للكشف عن الفروق في نية ترك الوظيفة.
3. تحليل الانحدار المتعدد الهرمي (Hierarchical Multiple Regression) للإجابة عن السؤال الثالث.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول ـ ما مستوى التغيير التنظيمي والثقافة التنظيمية ونية ترك الوظيفة لدى الأخصائيين الاجتماعيين؟

للتعرف على مستوى التغيير التنظيمي والثقافة التنظيمية ونية ترك الوظيفة لدى الأخصائيين الاجتماعيين تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 2.37 إلى 5.41، وباستخدام اختبار ت لعينة واحدة (One-Sample T Test) تم مقارنة المتوسط الحسابي لكل متغير على حدة مع القيمة الافتراضية للمتوسط الحسابي، ويظهر في جدول 2 خلاصة نتائج السؤال الأول

جدول 2

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتغيير التنظيمي والثقافة التنظيمية ونية ترك الوظيفة (ن=380)

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية
دعم التغيير	5.19	1.02	22.78	379	0.000
مقاومة التغيير	2.98	1.12	-17.66	379	0.000
الثقافة التنظيمية	5.41	1.15	23.86	379	0.000
نية ترك الوظيفة	2.37	1.34	-9.13	379	0.000

أظهرت النتائج أن اتجاهات الأخصائيين الاجتماعيين نحو دعم التغيير التنظيمي (م= 5.193، المتوسط النظري=4)، ومستوى الثقافة التنظيمية (المتوسط الحسابي= 5.419، القيمة الافتراضية للمتوسط الحسابي =4) لدى الأخصائيين الاجتماعيين جاءت في المستوى المرتفع، في حين كشفت النتائج أن اتجاهات الأخصائيين الاجتماعيين نحو مقاومة التغيير التنظيمي (المتوسط الحسابي= 2.984، القيمة الافتراضية للمتوسط الحسابي =4) جاءت في المستوى المنخفض، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة (الشيخي والشيخي، 2022، الفرجاني والترهوني، 2019، لواتي وآخرون، 2021) التي أشارت إلى أن مستوى الثقافة التنظيمية جاء في المستوى المرتفع، وكشفت نتائج الدراسة الحالية كذلك أن نية الأخصائيين الاجتماعيين لترك الوظيفة (المتوسط الحسابي= 2.371، القيمة الافتراضية للمتوسط الحسابي=3) جاءت في المستوى المنخفض، واتفقت النتيجة الحالية مع دراسة السعيدية (2022)

وتفسر الباحثة ارتفاع مستوى الثقافة التنظيمية لدى الأخصائيين الاجتماعيين في ضوء طبيعة الوظيفة التي يمارسها هؤلاء الأخصائيون الاجتماعيون، والتي تقتضي أن يتمتع الممارسين لها بمجموعة من المهارات والكفايات كالالتزام بالأنظمة والقوانين كونهم قدوة لطلابهم، والانخراط في الأنشطة والبرامج المؤسسية التي تسهم في تعرفهم على المجتمع الوظيفي من حولهم بما يساعد في إيصال رسالتهم، والتمتع بمستوى من الإيجابية، والالتزام بالقيم والقوانيين التنظيمية للمؤسسة، والانتماء والولاء المؤسسي. كما ترى الباحثة أن ارتفاع مستوى الثقافة التنظيمية بما تحتويه من قيم ومعتقدات وأعراف وتوقعات لدى عينة الدراسة ساهم في ارتفاع مستوى اتجاهات الأخصائيين الاجتماعيين نحو دعم التغيير الوظيفي، وخفض مقاومة التغيير، ونية ترك الوظيفة لديهم. كما أن الاعتراف المجتمعي والمؤسسي بأهمية الأدوار المهنية للأخصائي الاجتماعي في البيئة المدرسية بسلطنة عمان، ساهم في زيادة تقدير الأخصائيين الاجتماعيين وعملهم، وانعكس هذا التقدير بدوره على الأخصائيين الاجتماعيين، وعلى مستوى دعمهم للتغييرات الحديثة في بيئة العمل، وأسهم في خفض نية ترك الوظيفة ومقاومة التغيير لديهم

السؤال الثاني - هل توجد فروق دالة إحصائيا في التغيير التنظيمي والثقافة التنظيمية ونية ترك الوظيفة تبعا للجنس وسنوات الخبرة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين المتعدد الثنائي (Two-Way MANOVA) للتعرف على الفروق الإحصائية في التغيير التنظيمي والثقافة التنظيمية، وتحليل التباين الثنائي (Two-Way ANOVA) للتعرف على الفروق الإحصائية في نية ترك الوظيفة تبعا للجنس وسنوات الخبرة. وذلك بعد التحقق من الشروط الواجب استيفاؤها لإجراء تحليل التباين المتعدد الثنائي، حيث تم التحقق من الاعتدالية من خلال معاملات

الالتواء والتفلطح التي تراوحت بين (1 ، -1)، والخطية من خلال شكل الانتشار؛ إذ أظهرت النتائج أن نقاط التوزيع متجمعة وقريبة من مركز التوزيع، وتم التحقق من قيم الارتباط المتعدد (Multicollinearity) بين أبعاد التغيير التنظيمي والثقافة التنظيمية ونية ترك الوظيفة، التي أظهرت النتائج أن قيم معاملات الارتباط جميعها دالة إحصائيا وتراوحت بين 0.36 و 0.52، ويوضح جدول 3 المتوسطات الحسابية للتغيير التنظيمي والثقافة التنظيمية ونية ترك الوظيفة تبعا للجنس وسنوات الخبرة، والتي تظهر وجود اختلافات ظاهرية في المتوسطات الحسابية تبعا لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة في متغيرات الدراسة

جدول 3

المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	الجنس				سنوات الخبرة					
	أخصائية اجتماعية		أخصائي اجتماعي		أقل من 10 سنوت		10- 15 سنة		أعلى من 15 سنة	
	العدد	المتوسط الحسابي	العدد	المتوسط الحسابي	العدد	المتوسط الحسابي	العدد	المتوسط الحسابي	العدد	المتوسط الحسابي
دعم التغيير	261	5.26	119	5.03	146	5.28	122	5.17	112	5.09
مقاومة التغيير	261	2.87	119	3.18	146	2.99	122	3.12	112	2.76
الثقافة التنظيمية	261	5.52	119	5.21	146	5.43	122	5.43	112	5.42
نية ترك الوظيفة	261	2.24	119	2.64	146	2.08	122	2.51	112	2.58

كشفت نتائج تحليل التباين المتعدد الثنائي (Two-Way MANOVA) كما يظهر في جدول 4 وجود فروق دالة إحصائيا بين الذكور والاناث في الثقافة التنظيمية (م= 5.528، مستوى الدلالة=0.05)، وفي الاتجاه نحو دعم التغيير لصالح الاناث (م= 5.266، مستوى الدلالة=0.05)، وفي الاتجاه نحو مقاومة التغيير لصالح الذكور (م= 3.184، مستوى الدلالة =0.05)، كما أشارت نتائج تحليل التباين الثنائي (Two-Way ANOVA) كما هو موضح

في جدول 5، وجود فروق دالة إحصائيا لصالح الذكور في نية ترك الوظيفة (م= 2.647، مستوى الدلالة =0.05)

جدول 4

نتائج تحليل التباين المتعدد الثنائي (Two-Way MANOVA) للكشف عن الفروق في التغيير التنظيمي والثقافة التنظيمية

مصدر التباين	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	مربع إيتا
الجنس Wilks' Lambda= (0.960), (p=*0.002)	دعم التغيير	13.29	1	13.29	10.97	.001	0.029
	مقاومة التغيير	4.57	1	4.57	4.41	.036	0.012
	الثقافة التنظيمية	10.73	1	10.73	8.06	.005	0.021
سنوات الخبرة Roy's Largest Root = (p=*0.022)	دعم التغيير	7.85	2	3.92	3.24	.040	0.017
	مقاومة التغيير	2.26	2	1.13	1.09	.336	0.006
	الثقافة التنظيمية	0.64	2	0.32	0.24	0.785	0.001

Error	دعم التغيير	453.05	374	1.21			
	مقاومة التغيير	387.47	374	1.03			
	الثقافة التنظيمية	498.31	374	1.33			
Total	دعم التغيير	3861.13	380				
	مقاومة التغيير	10646.05	380				
	الثقافة التنظيمية	11669.08	380				

وتتفق نتائج الدراسة الحالية جزئيا مع نتائج دراسة السعيدية (2022)، التي أشارت لوجود فروق دالة إحصائيا لصالح الأخصائيين الذكور في نية ترك الوظيفة، وتعزو الباحثة النتيجة الحالية إلى أن ارتفاع مستوى مقاومة التغيير لدى الأخصائيين الاجتماعيين الذكور يزيد لديهم الرغبة في ترك الوظيفة، حيث أشارت نتائج دراسة سريفاستافا وأغراوال (Srivastava & Agrawal, 2020) لوجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيا بين مقاومة التغيير ونية ترك الوظيفة. وفي المقابل ترى الباحثة أن ارتفاع الثقافة التنظيمية لدى الأخصائيات الاجتماعيات الإناث يصاحبه اتجاهات إيجابية نحو دعم التغيير، حيث أشارت دراسة الشيخي والشيخي (2022) إلى أن الثقافة التنظيمي بأبعادها من قيم، ومعتقدات، وأعراف، وتوقعات تساهم في إدارة عمليات التغيير التنظيمي، خاصة الإيجابية منها وهذا ما يفسر وجود فروق لصالح الأخصائيات الاجتماعيات الإناث في الثقافة التنظيمية ودعم التغيير

جدول 5

نتائج تحليل التباين الثنائي (Two-Way ANOVA) للكشف عن الفروق في نية ترك الوظيفة

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	مربع إيتا
الجنس	15.48	1	15.48	9.04	0.003	0.024
سنوات الخبرة	20.86	2	10.43	6.09	0.002	0.032
الخطأ	640.47	374	1.71			
المجموع	2818.88	380				

ودلت النتائج كذلك على وجود فروق دالة إحصائيا في دعم التغيير تبعا لسنوات الخبرة لصالح الأخصائيين ذوي سنوات الخبرة (من 10- إلى 15 سنة) مقارنة بالأخصائيين ذوي سنوات الخبرة (أعلى من 15 سنة)، واختلفت بذلك جزئيا مع دراسة الفرجاني والترهوني (2019) التي أشارت لعدم وجود فروق دالة إحصائيا في التغيير التنظيمي تبعا لمتغير سنوات الخبرة؛ وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى أن الأخصائيين الاجتماعيين ذوي سنوات الخبرة من 10- إلى 15 سنة ينتمون لمرحلة توصف بأنها منتصف الحياة الوظيفية، مكنتهم السنوات السابقة من اكتساب معارف وخبرات، وأوجدت لديهم وعي بأهمية التغيير وأثره عليهم، وعلى طبيعة عملهم في الميدان، والرغبة من تعزيز مكانتهم في جهات عملهم من خلال إيجاد طرق جديدة للعمل؛ لذا فهم عادة ما يكونوا أكثر انفتاحا وتقبلا للتغيرات الجديدة، ودعما لها؛ مقارنة بالأخصائيين الاجتماعيين ذوي سنوات الخبرة أعلى من 15 سنة الذين شارفوا على الوصول لمرحلة التقاعد، التي أوجدت لديهم رغبة للاستقرار في وظائفهم، والميل لعدم التعامل مع أي تغيرات ومستجدات جديدة

كما دلت النتائج على وجود فروق دالة إحصائيا في نية ترك الوظيفة تبعا لسنوات الخبرة لصالح كل من الأخصائيين ذوي سنوات الخبرة (أعلى من 15 سنة)، وذوي سنوات الخبرة (من 10- إلى 15 سنة) مقارنة بالأخصائيين ذوي سنوات الخبرة (أقل من 10 سنوات)، واتفقت بذلك مع دراسة السعيدية (2022)، التي أشارت لوجود فروق دالة إحصائيا في نية ترك الوظيفة لدى الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين تبعا لمتغير سنوات الخبرة، وتعزي الباحثة هذه النتيجة إلى طبيعة الخبرات والتغيرات التي مر بها الأخصائيون الاجتماعيون خلال مدة عملهم، والتي تركت لديهم الرغبة في التغيير، إما بالانتقال لوظيفة أخرى أو التقاعد، على عكس الأخصائيين الاجتماعيين ذوي سنوات الخبرة أقل من 10 سنوات الذين

مازالوا في بداية المشوار الوظيفي، ويمتلكون الحماس والرغبة في البقاء في وظائفهم، كما أن تقدم الأخصائيين الاجتماعيين في سنوات الخدمة يترك لدى البعض منهم رغبة في التقاعد خاصة مع التغيرات والمستجدات المتلاحقة.

جدول 6

نتائج اختبار الفروق البعدية تبعا لسنوات الخبرة

المتغير	(I) سنوات الخبرة	سنوات (J) الخبرة	الفرق بين المتوسطات	الانحراف المعياري	القيمة الاحتمالية
دعم التغيير	10- 15 سنة	أعلى من 15 سنة	0.39*	0.14	0.006
نية ترك الوظيفة	أعلى من 15 سنة	أقل من 10 سنوات	0.49*	0.16	0.003
	10- 15 سنة	أقل من 10 سنوات	0.42*	0.16	0.008

السؤال الثالث ـ هل يوجد تأثير دال إحصائيا للثقافة التنظيمية كمتغير معدل في العلاقة بين التغيير التنظيمي ونية ترك الوظيفة لدى الأخصائيين الاجتماعيين؟

لاختبار الدور المعدل للثقافة التنظيمية في العلاقة بين التغيير التنظيمي ونية ترك الوظيفة لدى الأخصائيين الاجتماعيين تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد الهرمي (Hierarchical Multiple Regression)، وذلك بعد التحقق من معاملات الارتباط بين أبعاد التغيير التنظيمي والثقافة التنظيمية ونية ترك الوظيفة باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والتي أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01؛ وتم التحقق من الدور المعدل للثقافة التنظيمية في ثلاث خطوات متتالية (Sharma et al., 1981)، تم في الخطوة الأولى التحقق من تأثير التغيير التنظيمي (كل بعد في نموذج انحدار منفصل) في نية ترك الوظيفة، والتي يشترط فيها أن يكون التأثير دال إحصائيا، وفي الخطوة الثانية تم إضافة الثقافة التنظيمية لمعادلة الانحدار للتحقق من تأثير (الثقافة التنظيمية والتغيير التنظيمي) في نية ترك الوظيفة، وفي الخطوة الأخيرة تم إضافة التفاعل بين الثقافة التنظيمية والتغيير التنظيمي لمعادلة الانحدار، والتي يشترط بها أن يكون التفاعل دالا إحصائيا، مع زيادة نسبة التباين المفسرة في الخطوة الثالثة مقارنة بالخطوة الثانية، وجدول 7 يشير إلى نتائج نموذج الانحدار المتعدد الهرمي

جدول 7

نتائج تحليل الانحدار المتعدد الهرمي (Hierarchical Multiple Regression) لاختبار الدور المعدل للثقافة التنظيمية

النموذج			معامل الانحدار غير المعياري		معامل الانحدار المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	القيمة الاحتمالية	نسبة المساهمة R^2
			B	Std. Error	Beta			
تأثير دعم التغيير في نية ترك الوظيفة [الدور المعدل للثقافة التنظيمية]	1	(Constant)	3.95	0.34		11.37	.000	0.054
		دعم التغيير	-0.30	0.06	-0.23	-4.63	.000	
	2	(Constant)	4.95	0.36		13.72	.000	0.155
		دعم التغيير	-0.04	0.07	-0.03	-0.61	.542	
		الثقافة التنظيمية	-0.43	0.06	-0.37	-6.72	.000	
	3	(Constant)	4.68	0.90		5.174	.000	0.155
		دعم التغيير	0.01	0.20	.012	.079	.937	
		الثقافة التنظيمية	-0.38	0.16	-.332	-2.298	.022	
		دعم التغيير * الثقافة التنظيمية	-0.01	0.03	-.079	-.318	.750	

تأثير مقاومة التغيير في نية ترك الوظيفة [الدور المعدل للثقافة التنظيمية]	1	(Constant)	1.45	0.18		7.667	.000	0.066
		مقاومة التغيير	0.30	0.05	.258	5.181	.000	
	2	(Constant)	3.95	0.38		10.216	.000	0.181
		مقاومة التغيير	0.20	0.05	.170	3.534	.000	
		الثقافة التنظيمية	-0.40	0.05	-.350	-7.278	.000	
	3	(Constant)	2.32	0.84		2.746	.006	0.191
		مقاومة التغيير	0.71	0.24	.598	2.933	.004	
		الثقافة التنظيمية	-0.10	0.14	-.093	-.723	.470	
		مقاومة التغيير * الثقافة التنظيمية	-0.09	0.04	-.452	-2.160	.031	

أشارت نتائج تحليل الانحدار الهرمي في جدول 7 لوجود تأثير سالب ودال إحصائيا من دعم التغيير في نية ترك الوظيفة (β= -0.232) وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة السعيدية (2022)، كما كشفت النتائج أن الثقافة التنظيمية لم تؤدي دور معدل في العلاقة بين دعم التغيير ونية ترك الوظيفة؛ إذ أشارت النتائج في معادلة الانحدار الثالثة لعدم وجود تأثير دال إحصائيا للتفاعل بين دعم التغيير والثقافة التنظيمية (β= -0.079) في نية ترك الوظيفة، وفسر النموذج ككل في الخطوة الثالثة 15.5 % من التباين في نية ترك الوظيفة لدى الأخصائيين الاجتماعيين بسلطنة عمان، وهو مساوي لنسبة التباين المفسرة في معادلة الانحدار الثانية. وتعزو الباحثة عدم وجود تأثير للثقافة التنظيمية كمتغير معدل للعلاقة بين دعم التغيير ونية ترك الوظيفة إلى أن توافر الاتجاهات الإيجابية لدعم التغيير لدى الأخصائيين الاجتماعيين، والايجابية للتعامل مع التغييرات في بيئات العمل، يوفر المناخ الملائم لبقاء الأخصائيين الاجتماعيين في وظائفهم بغض النظر عن توافر العوامل التنظيمية الأخرى كالثقافة التنظيمية

وكشفت النتائج كذلك وجود تأثير موجب ودال إحصائيا لمقاومة التغيير (β= 0. 598) في نية ترك الوظيفة، وتتفق النتيجة الحالية جزئيا مع نتائج بعض الدراسات السابقة (Ma et al., 2021; Raza et al., 2018; Srivastava & Agrawal, 2020; Westerberg et al., 2021)، كما أظهرت النتائج في معادلة الانحدار الثالثة أن للثقافة التنظيمية دور معدل في العلاقة بين مقاومة التغيير ونية ترك الوظيفة؛ حيث دلت النتائج في معادلة الانحدار الثالثة وجود تأثير دال إحصائيا للتفاعل بين مقاومة التغيير والثقافة التنظيمية (β= -0. 452) في نية ترك الوظيفة، وفسر النموذج ككل -في معادلة الانحدار الثالثة- 19.1 % من التباين في نية ترك الوظيفة لدى الأخصائيين الاجتماعيين بسلطنة عمان، وهو أكبر من نسبة التباين المفسرة في معادلة الانحدار الثانية والتي بلغت 18.1 %

ويلاحظ من خلال نموذج الانحدار -الأول والثاني والثالث- في جدول 7 أن الثقافة التنظيمية قامت بدور معدل للعلاقة بين مقاومة التغيير ونية ترك الوظيفة؛ حيث عملت على تخفيف تأثير مقاومة التغيير في نية ترك الوظيفة، كما ساهمت في عكس اتجاه التأثير، وتتفق النتيجة الحالية جزئيا مع دراسة سريفاستافا وأغراوال (Srivastava & Agrawal, 2020) التي أشارت إلى أن الدعم التنظيمي يعمل كمتغير معدل للعلاقة بين مقاومة التغيير ونية ترك الوظيفة، حيث يعتبر الدعم التنظيمي أحد أشكال الثقافة التنظيمية وأبعادها الهامة، وتفسر الباحثة وجود تأثير للثقافة التنظيمية كمتغير معدل في العلاقة بين مقاومة التغيير ونية ترك الوظيفة لدى الأخصائيين الاجتماعيين، في ضوء ما أشارت له دراسة قاسم (2014) من أن توافر عناصر وأبعاد الثقافة التنظيمية في المؤسسات من مناخ تنظيمي فعال بما يحتويه من ممارسات إدارية فعالة، ومكافآت، واتصالات وإشراف فعال، وتوافر البعد الإنساني في التعامل مع الموظفين من احترام وتقدير، وتشجيع على الإنجاز، وعدالة ورعاية اجتماعية، وتوافر بعد الاحتواء والترابط بما يحتويه من تمكين وتطوير للموظفين، وتشجيع على العمل الجماعي والمشاركة، والاهتمام ببعد الاتساق والتجانس المتمثل في قيم الأفراد والتنسيق والتكامل، تؤثر عكسيا في مقاومة التغيير لدى الموظفين فتخفضها، الذي بدوره يقلل من تأثير مقاومة التغيير في نية ترك الوظيفة لدى الأخصائيين الاجتماعيين فيخفضها

قيود الدراسة وجوانب القصور

تخضع الدراسة الحالية للعديد من القيود وجوانب القصور؛ إذ تعد الدراسة الحالية من الدراسات المستعرضة التي تعتمد على المنهج الوصفي باستخدام أداة الاستبانة في جمع المعلومات، لذا ترى الباحثة أن الاهتمام بالدراسات الطولية التي تركز على جمع البيانات بطرق مختلفة مثل الملاحظة والمقابلات والوثائق وغيرها من الأدوات، أو باستخدام المنهج

المختلط (Mixed Methods)، سيساهم في فهم أعمق لطبيعة العلاقات بين متغيرات الدراسة الحالية لدى فئة الأخصائيين الاجتماعيين، مع التوسع في عينة البحث الحالية لتشمل الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المدارس الخاصة والحكومية بسلطنة عمان؛ حيث تم جمع بيانات الدراسة الحالية من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس الحكومية فقط

استنتاجات الدراسة والتوصيات:

1. أوضحت النتائج ارتفاع مستوى دعم التغيير والثقافة التنظيمية لدى عينة الدراسة، في مقابل انخفاض مستوى مقاومة التغيير ونية ترك الوظيفة لديهم، وفي ضوء هذا توصي الدراسة بزيادة الاهتمام بالجوانب التي تدعم ارتفاع مستويات دعم التغيير والثقافة التنظيمية لدى الأخصائيين الاجتماعيين كالاهتمام ببرامج التنمية المهنية، وتوفير فرص التدريب والتأهيل والتطوير المهني، وتحسين بيئة العمل ومتطلباتها، مع الاهتمام ببرامج دعم مبادرات ومشاريع الأخصائيين الاجتماعيين، وتوفير التحفيز والتكريم للمتميزين من الأخصائيين الاجتماعيين، مما يسهم في خفض مقاومة التغيير ونية ترك الوظيفة لديهم.

2. وأظهرت النتائج كذلك أن الأخصائيين الاجتماعيين الذكور، والأخصائيين الاجتماعيين ذوي سنوات الخبرة أعلى من 15 سنة، والأخصائيين الاجتماعيين ذوي سنوات الخبرة 10- 15 سنوات لديهم نوايا أعلى لترك وظيفة الارشاد والتوجيه؛ لذا توصي الدراسة بتطوير سياسة عمل وطنية للارتقاء بالعمل الاجتماعي في سلطنة عمان من خلال الاهتمام بالجوانب التنظيمية للعمل الارشادي، بهدف جعل بيئة العمل في مجال الارشاد والتوجيه بيئة جاذبة، مما يسهم في تقليل نسبة ترك الأخصائيين الاجتماعيين لوظائفهم.

3. كما كشفت النتائج أهمية الثقافة التنظيمية بوصفها متغيرا معدلا للعلاقة بين مقاومة التغيير ونية ترك الوظيفة؛ مما يوجد ضرورة الاهتمام بتنظيم الدورات التدريبية، وورش العمل لمشرفي الارشاد الاجتماعي، وإدارات المدارس، ورؤساء الأقسام، والأخصائيين الاجتماعيين تحت إشراف مدربين مؤهلين؛ للتوعية بأهمية الثقافة التنظيمية في بيئات العمل بالمؤسسات التربوية بسلطنة عمان، لأهميتها خاصة مع التغييرات الوظيفية التي مر بها القطاع التربوي، والمستجدات التي رافقت جائحة كوفيد-19، وما تبعها من تغييرات بعد انتهاء الجائحة، خاصة مع صدور قانون التعليم في مايو 2023.

المقترحات البحثية:

1. تقترح الباحثة التوسع في دراسة موضوع الدراسة الحالي بإضافة متغيرات تنظيمية أخرى -كمتغيرات وسيطة- مثل العدالة التنظيمية، والرضا الوظيفي، والتمكين الوظيفي، والتفاؤل الوظيفي، والسلوك التنظيمي بما يسهم في فهم أعمق لطبيعة العلاقة بين التغيير الوظيفي والثقافة التنظيمية ونية ترك الوظيفة لدى الأخصائيين الاجتماعيين.
2. دراسة تأثير بعض المتغيرات النفسية مثل الذكاء الانفعالي والذكاء الاجتماعي ومعتقدات الكفاءة الجماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين كمتغيرات معدلة في العلاقة بين التغيير التنظيمي والثقافة التنظيمية ونية ترك الوظيفة.
3. إجراء دراسة نوعية لفهم دوافع ترك الوظيفة لدى الأخصائيين الاجتماعيين، وتأثير التغيير التنظيمي والثقافة التنظيمية في زيادة أو خفض نية ترك الوظيفة لديهم.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية:

بلحطام، نجاة (2014). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي [رسالة دكتوراة غير منشورة]. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة.

بن عياد، صباح (2018) الثقافة التنظيمية والتغيير التنظيمي [رسالة دكتوراة غير منشورة]. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي جليجل.

بورقبة، قويدر وحصباية، رحمة (2020). أثر الثقافة التنظيمية على سلوك وأداء الأفراد. مجلة الدراسات التجارية والاقتصادية المعاصرة، *3*(4)، 10 - 32.

تاوريريت، نور الدين وبومعراف، نسيمة (2014). دور الثقافة التنظيمية في الاتجاه نحو التغيير التنظيمي. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، 9، 103 - 123. https://doi.org/10.12816/0003359

جاد الله، محمد عرفات عبد الواحد (2011). دور الثقافة التنظيمية في تطوير أداء الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمنظمات غير الحكومية: دراسة من منظور طريقة تنظيم المجتمع. [المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرون للخدمة الاجتماعية - الخدمة الاجتماعية والعدالة الاجتماعية].

الحميدي، تهاني محسن (2012). الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الابتدائية في الكويت وعلاقتها بالتغيير التنظيمي [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الشرق الأوسط.

الزدجالية، ميمونة وكاظم، علي (2022). مستوى توجهات أهداف الإنجاز واستراتيجيات التعلم وعلاقتها بالأداء الأكاديمي لدى طلبة برامج إعداد المعلم بسلطنة عمان. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 19(4)، 234 - 262.

السعيدية، فهيمة (2022). القدرة التنبؤية لأبعاد التغيير الوظيفي في نية ترك الوظيفة لدى عينة من الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين بسلطنة عمان. [المؤتمر الدولي الثالث للإرشاد النفسي (الارشاد النفسي والعالم المعاصر)].

الشريف، طلال بن مسلط (2014). بناء الثقافة التنظيمية الداعمة لإحداث التغيير التنظيمي في المنظمات الإدارية من وجهة نظر الموظفين: دراسة ميدانية للمنظمات الإدارية الخدمية بجدة. مجلة مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي، *18*(54)، 127 - 173. https://doi.org/10.21608/skjaz.2014.356419

الشيخي، أحمد سعد والشيخي، نورية سعد (2022). أثر الثقافة التنظيمية على إدارة التغيير التنظيمي: دراسة تطبيقية على شركة الإسمنت الليبية المساهمة بمدينة بنغازي. مجلة الدراسات الاقتصادية، *5*(3)، 135 - 161.

صالح، محمد (2023). قلق المستقبل لدى طلبة علم النفس بكلية الآداب جامعة الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، *20*(1)، 120 - 146. https://doi.org/10.36394/jhss/20/1/5

طيار، ليندة (2018). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانسحاب النفسي من العمل: دراسة ميدانية على عينة من موظفين مؤسسة إسمنت الجزائر العاصمة. مجلة العلوم الإنسانية، 4، 257 - 280.

عابد، فايزة (2017). الثقافة التنظيمية ودورها في إدارة الصراع التنظيمي [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة العربي بن مهدي أم البواقي.

عبد اللطيف، هبه أحمد (2008). الثقافة التنظيمية وتنمية مهارة حل المشكلة لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمنظمات غير الحكومية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، *25* (11، 77 - 143

عليق، مبروكة محمود محمد (2017). العلاقة بين الثقافة التنظيمية وكفاءة أداء الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمنظمات غير الحكومية. مجلة الخدمة الاجتماعية، *58* (6)، 344 - 405

الفرجاني، فاطمة علي والترهوني، ريما محمد (2019). أثر الثقافة التنظيمية على التغيير التنظيمي: دراسة حالة على صندوق الضمان الاجتماعي بمدينة بنغازي. مجلة جامعة البحر المتوسط الدولية، 10، 48 - 71. https://doi.org/10.51994/2220-000-010-004

قاسم، سامر أحمد (2014). دور الثقافة التنظيمية في الحد من مقاومة العاملين للتغيير: دراسة ميدانية على العاملين في مجلس مدينة اللاذقية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، *36*(5)، 11 - 30.

لواتي، خاتمة وشعباني، مجيد ورجم، خالد (2021). أثر الثقافة التنظيمية على إحداث التغيير التنظيمي: دراسة ميدانية في شركة كهرباء تارقة (SKT) بعين تموشنت. دراسات اقتصادية، *21*(2)، 72 - 91.

يوسف، درويش عبد الرحمن (2001). العوامل المؤثرة في اتجاهات العاملين نحو التغيير التنظيمي: دراسة ميدانية مطبقة على المؤسسات العاملة بدولة الإمارات العربية المتحدة. مجلة جامعة الملك سعود - العلوم الإدارية، *13*(1)، 235 - 274.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Abdul Latif, H. (2008). Organizational culture and the development of problem-solving skills among social workers working in non-governmental organizations. *Journal of Studies in Social Work and Human Sciences, 25,* (77-143). (In Arabic)

Abed, F. (2017). *Organizational culture and its role in managing organizational conflict. University of Larbi Ben Mahdi Oum El Bouaghi*. Algeria. (In Arabic)

Akgün, B. E., & Yıldırım, M. (2020). The impact of organizational culture on employee empowerment and intention to leave. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 12*(4), 4151-4165. (Abstract) https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1096

Al Sharif, T. (2014). Building an organizational culture that supports organizational change in administrative organizations from the perspective of employees: a field study of service administrative organizations in Jeddah. *Journal of the Saleh Abdullah Kamel Center for Islamic Economics, 18* (54), 127 - 173. (In Arabic) https://doi.org/10.21608/skjaz.2014.356419

Aleeq, M. (2017). The relationship between organizational culture and the efficiency of the performance of social workers working in non-governmental organizations. *Journal of Social Work, 58*(6), 344-405. (In Arabic)

Al-Ferjani, F., & Waltarhouni, R. (2019). The impact of organizational culture on organizational change: a case study on the Social Security Fund in Benghazi. *Journal of the International Mediterranean University,* 10, 48-71. (In Arabic)

Al-Hamidi, T. (2012). *The prevailing organizational culture in primary schools in Kuwait and its relationship to organizational change* (unpublished master's thesis). Middle East University, Amman. (In Arabic)

Alsaidi, F. (September 26-28, 2022). *The predictive ability of job changes dimensions in the intention to leave the job among a sample of social workers and psychologists in the Sultanate of Oman*. The Third International Conference on Psychological Counselling (Psychological Counselling and the Contemporary World). Sultan Qaboos university. (In Arabic)

Al-Sheikhi, A., & Al-Sheikhi, N. (2022). The Impact of Organizational Culture on Managing Organizational Change: An Empirical Study on the Libyan Cement Company in Benghazi. *Journal of Economic Studies, 5*(3), 135-161. (In Arabic)

Alzadjali, M., & Kazem, A. (2022). The Level of Orientations of Achievement Goals, Learning Strategies and their Relationship to Academic Performance among Students at a Teacher Preparation Program in the Sultanate of Oman. *University of Sharjah Journal of Humanities and Social Sciences, 19* (4), 234 - 262. (In Arabic)

Auerbach, C., Schudrich, W. Z., Lawrence, C. K., Claiborne, N., & McGowan, B. G. (2014). Predicting

turnover: Validating the intent to leave child welfare scale. *Research on Social Work Practice, 24*(3), 349-355. https://doi.org/10.1177/1049731513494021

Belhatam, N. (2014). *Organizational culture and its relationship to organizational commitment* (PhD thesis). Faculty of Humanities and Social Sciences - Mohamed Boudiaf University. Algeria. (In Arabic)

Bin Ayad, S. (2018) *Organizational Culture and Organizational Change* (PhD Thesis). Muhammad Al-Siddiq Bin Yahya Jalijel University. Algeria. (In Arabic)

Bothma, C. F., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA journal of human resource management, 11*(1), 1-12. https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507

Burguiba, K., & Hasbaya, R. (2020). The impact of organizational culture on the behavior and performance of individuals. Journal of Contemporary Business and Economic Studies, 3(4), 10 - 32. (In Arabic)

Carmeli, A. (2005). The relationship between organizational culture and withdrawal intentions and behavior. *International Journal of manpower*, 26 (2), 177-195. https://doi.org/10.1108/01437720510597667

Carmeli, A., & Gefen, D. (2005) The relationship between work commitment models and employee withdrawal intentions. *Journal of Managerial Psychology, 20*(2), 1-49. https://doi.org/10.1108/02683940510579731

Cho, S., Johanson, M. M., & Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International journal of hospitality management, 28*(3), 374-381.https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.10.007

Cho, Y. J., & Song, H. J. (2017). Determinants of turnover intention of social workers: Effects of emotional labor and organizational trust. *Public Personnel Management*, *46*(1), 41-65. https://doi.org/10.1177/0091026017696395

Connley, C., Hess, A., & Liu, J. (April 29, 2020). *13 ways the coronavirus pandemic could forever change the way we work*. CNBC. https://www.cnbc.com/2020/04/29/how-the-coronavirus-pandemic-will-impact-the-future-of-work.html Google Scholar.

Elçi, M., Sert-Özen, A., & Murat-Eminoğlu, G. (2021). *Perceived gender discrimination and turnover intention: the mediating role of career satisfaction.* In & M. Ozsahin (Ed.), New Strategic, Social and Economic Challenges in the Age of Society 5.0 Implications for Sustainability, vol 121. European Proceedings of Social and Behavioural Sciences (pp. 64-76). European Publisher. https://doi.org/10.15405/epsbs.2021.12.04.8.

Elizur, D., & Guttman, L. (1976). The structure of attitudes toward work and technological change within an organization.*Administrative science quarterly*, 611-622. https://doi.org/10.2307/2391719

Errida, A., & Lotfi, B. (2021). The determinants of organizational change management success: Literature review and case study. *International Journal of Engineering Business Management*, *13*. https://doi.org/10.1177/18479790211016273

Gregory, B. T., Harris, S. G., Armenakis, A. A., & Shook, C. L. (2009). Organizational culture and effectiveness: A study of values, attitudes, and organizational outcomes. *Journal of business research, 62*(7), 673-679. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.05.021

Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management, 26*(3), 463-488. https://doi.org/10.1177/014920630002600305

Iskanderov, A. (2010). *Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction* (Doctoral dissertation, INTI International University).

Jadallah, M. (2011). *The role of organizational culture in developing the performance of social workers working in non-governmental organizations: a study from the perspective of how society is organized.* The Twenty-fourth International Scientific Conference on Social Work - Social Work and Social Justice, volume 12, Helwan: Faculty of Social Work, Helwan University, 5652 - 5794. (In Arabic)

Jones, R. A., Jimmieson, N. L., & Griffiths, A. (2005). The impact of organizational culture and reshaping capabilities on change implementation success: The mediating role of readiness for change. *Journal of management studies, 42*(2), 361-386. https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2005.00500.x

Jung, C. S., Chan, H. S., & Hsieh, C. W. (2017). Public employees' psychological climates and turnover intention: evidence from Korean central government agencies. *Public Management Review*, *19*(6), 880-904. https://doi.org/10.1080/14719037.2016.1257060

Karmacharya, S. (2022). *Factors influencing the intention to leave among employees in its organizations in nepal* (Doctoral dissertation). Tribhuvan University.

Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social work, 32*(3), 5-25. https://doi.org/10.1080/03643100801922357

Kim, T. K., Solomon, P., & Jang, C. (2012). Organizational justice and social workers' intentions to leave agency positions. *Social work research, 36*(1), 31-39. https://doi.org/10.1093/swr/svs001

Kusluvan, Z. & Karamustafa, K. (2003) *Organizational Culture and Its Impacts on Employee Attitudes and Behaviors in Tourism and Hospitality Organizations*. In: Kusluvan, S., Ed., Managing Employee Attitudes and Behaviors in the Tourism and Hospitality Industry, Nova Science Publishers, New York, 453-485.

Li, J. Y., Sun, R., Tao, W., & Lee, Y. (2021). Employee coping with organizational change in the face of a pandemic: The role of transparent internal communication. *Public Relations Review*, *47*(1),

101984. https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2020.101984

Lines, R. (2005). The structure and function of attitudes toward organizational change. *Human Resource Development Review, 4*(1), 8-32. https://doi.org/10.1177/1534484304273818

Loati, E., Shaabani, M., & Stoned, Kh. (2021). The impact of organizational culture on bringing about organizational change: a field study in Targa Electricity Company (SKT) in Ain Temouchent. *Economic Studies, 21*(2), 72-91. (In Arabic)

Ma, C., Liu, M., & Zuo, Y. (2021). *Organizational Change, Uncertainty and Employee Intentions: Based on the Perspective of Theory of Planned Behavior*. In 2021 the 5th International Conference on Management Engineering, Software Engineering and Service Sciences (ICMSS 2021). Association for Computing Machinery, New York, NY, USA, 138–142. https://doi.org/10.1145/3459012.3459034

MacIntosh, E. W., & Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Management Review*, *13*(2), 106-117.

Malopinsky, L. V., & Osman, G. (2006). Dimensions of organizational change. *Handbook of human performance technology*, *3*, 262-286.

Mishra, A. (2022). Withdrawal Behaviours and Absenteeism at Work Post Covid-19. *Organization and Human Capital Development, 1*(2), 62-75. https://doi.org/10.31098/orcadev.v1i2.1096

Mor Barak, M. E., Nissly, J. A., & Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and metanalysis. *Social service review, 75*(4), 625-661. https://doi.org/10.1086/323166

Muliawan, A. D., Green, P. F., & Robb, D. A. (2009). The turnover intentions of information systems auditors. *International Journal of Accounting Information Systems, 10*(3), 117-136. https://doi.org/10.1016/j.accinf.2009.03.001

Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of applied psychology*, *88*(4), 680. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.680

Qasim, S. (2014). The role of organizational culture in reducing workers' resistance to change: a field study on workers in Lattakia City Council. *Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies - Economic and Legal Sciences Series, 36* (5), 11 - 30. (In Arabic)

Ratna, S., Bagyo, Y., Widiyanti, N. S., Sunarto, S., & Sonhaji, S. (2022). Credo organizational culture and organizational commitment as predictors of job satisfaction and intention to leave. *Journal of Accounting, Business and Management (JABM), 29*(2), 101-112. https://doi.org/10.31966/jabminternational.v29i2.868

Raza, M. A., Khan, M. M., & Mujtaba, B. G. (2018). The impact of organizational change on employee turnover intention: does stress play a mediating role?. *Public Organization Review, 18*(3), 313-327.

https://doi.org/10.1007/s11115-017-0380-8

Saleh, M. (2023). Future anxiety among psychology students at the Faculty of Arts, University of Khartoum, and its relationship to some variables. *University of Sharjah Journal of Humanities and Social Sciences, 20*(1), 120-146. (In Arabic)

Serpian, S. B. U. H. N., Bambang, S., & Nayati, U. H. (2016). The effect of organizational culture and job satisfaction on organizational commitment, organizational citizenship behavior, and intention to leave. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 60*(12), 157-169. https://doi.org/10.18551/rjoas.2016-12.21

Sharma, S., Durand, R. M., & Gur-Arie, O. (1981). Identification and analysis of moderator variables. *Journal of marketing research, 18*(3), 291-300. https://doi.org/10.1177/002224378101800303

Srivastava, S., & Agrawal, S. (2020). Resistance to change and turnover intention: a moderated mediation model of burnout and perceived organizational support. *Journal of Organizational Change Management, 33*(7), 1431–1447. https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0063

Su, X. (2021). Validation of the Chinese version of the turnover intention scale in social workers. *Journal of Social Service Research*, *47*(2),207-218.https://doi.org/10.1080/01488376.2020.1738312

Su, X., & Ng, S. M. (2019). Development and validation of the collective psychological ownership scale in organizational contexts. *International Social Work*, *62*(5), 1431-1443. https://doi.org/10.1177/0020872818767483

Su, X., Liang, K., & Wong, V. (2021). The impact of collective psychological ownership on turnover intention among social service workers. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, *45*(4), 352-364. https://doi.org/10.1080/23303131.2021.1898072

Tauririt, N., & Boumaraf, N. (2014). The role of organizational culture in the direction of organizational change. *Journal of Human Sciences and Society,* 9, 103-123. (In Arabic)

Tayar, L. (2018). Organizational culture and its relationship to psychological withdrawal from work: a field study on a sample of Algiers Cement Corporation employees. *Journal of Human Sciences,* 4, 257-280. (In Arabic)

Tepeci, M. (2005). The dimensions and impacts of organizational culture on employee job satisfaction and intent to remain in the hospitality and tourism industry in Turkey. *Journal of Travel and Tourism Research, 5*(1/2), 21-39.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, *46*(2), 259-293. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x

Varişli, N. (2019). Change management in organizations on intention to left effect. *Euroasia Journal*

of Social Sciences & Humanities, 6(10), 5–10.

Weiner, B. J. (2009). A theory of organizational readiness for change. *Implementation science, 4*(1), 1-9. https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-67

Westerberg, K., Pienaar, J., Nordin, M., Romeo, M., & Yepes-Baldó, M. (2021). Organizational change and commitment: Effects on well-being, turnover intent and quality of care in Spanish and Swedish eldercare. *Economic and Industrial Democracy, 42*(4), 899-916. https://doi.org/10.1177/0143831X18815970

Youssef, D. (2001). Factors affecting employees' attitudes towards organizational change: A field study applied to organizations operating in the United Arab Emirates. *King Saud University Journal - Administrative Sciences, 13* (1), 235 - 274. (In Arabic**)**

Romanized Arabic References: الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية:

blḥṭām najāt (2014). al-thaqāfatu altunẓiyyamuya wa'ilāqatahā bi-l-iāltizāmi al-tanẓīmiyyi]risālatu dakatwarātin ghayru manshūratin kulliyyatu al'ulūmi aliānsianyi#ta wa-l-iājtimā'iyyati jāmi'atu muḥammad būḍyāf almusayyalati

bn 'yād ṣabāḥ (2018) al-thaqāfatu altunẓiyyamuya wa-l-taghyīru al-tanẓīmiyyu] risālatu dakatwarātin ghayru manshūratin kulliyyatu al'ulūmi alinsāniyyati wa-l-iājtimā'iyyati jāmi'atu muḥammad al-ṣiddīqi bn yaḥī jalījl

būrqabata qū'aydarin waḥaṣbāyata raḥmata (2020). 'atharu al-thaqāfati al-tanẓīmiyyati 'alā sulūki wa'adā'i al'afrādi mijallatu al-dirāsāti al-tijāriyyati wa-l-iāqtiṣādiyyati almu'āṣirati 3(4)، .32 - 10

tāwryryt nwr al-dyn wbwm'rāf nsyma (2014). dawru al-thqāfa al-tanẓīmiyyati fī al-attijāhi naḥwa al-taghyīri al-tanẓīmiyyi mjla 'ulūmi al'insāni wa-l-mujtama'i 9123 - 103 ،. https://doi.org/10.12816/0003359

jāddu Allāhi muḥammadu 'arafātin 'abdu alwāḥidi (2011). dawru al-thaqāfati al-tanẓīmiyyati fī taṭwīri 'adā'i al'akhṣā'iyyayni alāajtimmiā'ayyn al'āmilīna bi-l-munaẓmāat ghayri alḥukūmiyyati dirāsatun min manẓūri ṭarīqati tanẓīmi almujtama'i] almu'utamaru al'ilmiyyu al-dawliyyu al-rābi'u wa-l-'ishrūna lil-khidmati aliājtimā'iyyati - alkhidmati aliājtimā'iyyati wa-l-'adālati aliājtimā'iyyati

alḥumaydiyyu tahānī maḥisnin (2012). al-thaqāfatu altunẓiyyamuya al-sā'idatu fī almadārisi aliābtidā'iyyati fī alkū'ayti wa'alāqatuhā bi-l-taghyīri al-tanẓīmiyyi] risālatu miājastyr ghayru manshūratin jāmi'atu al-sharqi al'awsaṭi

al-zdjāliyya maymūnatu wakāẓmun 'aliyyun (2022). mustawā tawajjuhāti 'ahdāfi al'injāzi wisatrātījyāt al-ta'allumi wa'ilāqatahā bi-l-'ādā'i al'akādīmiyyi ladā ṭalabati barāmiji 'i'dādi

almu'allimi bisalṭanati 'umān mijallatu jāmi'ati al-shāriqati lil-'ulūmi al'insāniyyati wa-l-iājtimā'iyyati 19(4).262 - 234 ،

al-sa'īdiyya fuhayma (2022). alqudratu al-tanbi'uyyatu li'ab'ādi al-taghyīri alwaẓīfiyyi fī niyyati tarki alwaẓīfati ladā 'īnatin mina al'akhṣā'iyyayni alāajtimmiā'ayyn wa-l-nafsiyyīna bisalṭanati 'umān] almu'utamaru al-dawliyyu al-thālithu lil-'irshādi al-nafsiyyi) al-arshiāad al-nafsiyyu wa-l-'ālamu almu'āṣiri

al-shryf ṭlāl bn musalliṭin (2014). binā'u al-thaqāfati al-tanẓīmiyyati alduāa"imati li'iḥdāthi al-taghyīri al-tanẓīmiyyi fī almunaẓẓamāti al'idāriyyati min wijhati naẓari almū'aẓẓafīna dirāsatun maydinnaya lil-munẓamāat al-'idāriyyati alkhudmiyyati bijadta mijallatu markazi ṣāliḥ 'abd Allāh kāmilin lil-iāqtiṣādi al'islāmiyyi 18(54)173 - 127 ،. https://doi.org/10.21608/skjaz.2014.356419

al-shaykhiyyu 'aḥmadu sa'din wa-l-shaykhiyyu nawwirayu sa'din (2022). 'atharu al-thaqāfati al-tanẓīmiyyati 'alā 'idārati al-taghyīri al-tanẓīmiyyi dirāsatun taṭbīqiyyatun 'alā sharikati al'ismanti al-lībiyyati almusāhimati bimadīnati banghāzī mijallatu al-dirāsāti al-aqtiṣādiyyati 5(3).161 - 135 ،

ṣālḥ muḥamd (2023). qalaqu almustaqbali ldā ṭlba 'ilmi al-nfs bikulliyyati al-'ādāb jām'a al-khrṭwm wa'alāqatihi bb'ḍ almutghayarāti mjla jām'a al-shārqa lil-'ulūmi al-'insānya wa-l-iājtimā'iyyati 20(1)146 - 120 ،. https://doi.org/10.36394/jhss/20/1/5

ṭayyārin liyanda (2018). al-thaqāfatu altunẓiyyamuya wa'ilāqatahā bi-l-iānsiḥābi al-nafsiyyi mina al'amali dirāsatun muydiāanaya 'alā 'īnatin min mawẓufyin mu'uassasati 'ismanati aljazā'iri al'āṣimati mijallatu al'ulūmi al'insāniyyati 4.280 - 257 ،

'ābidun fuāayza (2017). al-thaqāfatu altunẓiyyamuya wadawruhā fī 'idārati al-ṣirā'i al-tanẓīmiyyi]risālatu miājastyr ghayru manshūratin jāmi'atu al'arabiyyi bni mahdiyyin ummi albawāqī

'abdu al-laṭīfi hbh 'aḥmadu (2008). al-thaqāfatu altunẓiyyamuya watanmiyatu mahārati ḥalli almushkilati ladā al'akhṣā'iyyayni alāajtimmiā'ayyn al'āmilīna bi-l-munaẓẓamāti ghayri alḥukūmiyyati mijallatu dirāsātin fī alkhidmati aliājtimā'iyyati wa-l-'ulūmi al'insāniyyati 25 (11.143 - 77 ،

'alīq mabirwaka maḥmūdi muḥammadin (2017). al'alāqatu bayna al-thaqāfati al-tanẓīmiyyati wakafā'ati 'adā'i al'akhṣā'iyyayni al-āajtimmiā'ayyn al'āmilīna bi-l-munaẓmāat ghayri alḥukūmiyyati mijallatu alkhidmati aliājtimā'iyyati 58 (6).405 - 344 ،

alfarjāny fāṭimatu 'ly wa-l-tarhūnīy raymā muḥammad (2019). 'athr al-thaqāfati al-tanẓīmiyyati 'alā al-taghyīri al-tanẓīmiyyi dirāsatun ḥāllatun 'alā ṣundūqi al-ḍamāni aliājtimā'iyyi bimadīnati banghāzī mijallatu jāmi'ati albaḥri almutawassiṭi al-dawliyyatu 1071 - 48 ،. https://doi.org/10.51994/2220-000-010-004

qāsimun sāmiru ʾaḥmadu (2014). dawru al-thaqāfati al-tanẓīmiyyati fī alḥaddi min muqāwamati al‘āmilīna lil-taghyīri dirāsatun muydiāanaya ‘alā al‘āmilīna fī majlisi madīnati ulluāadhaqya mijallatu jāmi‘ati tashrīna lil-buḥūthi wa-l-dirāsāti al‘ilmiyyati - silsilatu al‘ulūmi al-aqtiṣādiyyati wa-l-qqianwinnayi 36(5).30 - 11 ،

lūātī khātimatun washa‘bānī majīdin warajm khālidin (2021). ʾatharu al-thaqāfati al-tanẓīmiyyati ‘alā ʾiḥdāthi al-taghyīri al-tanẓīmiyyi dirāsatun muydiāanaya fī sharikati kaharbiāʾ tāriqata (SKT) bi‘ayni tamūshnt dirāsātun aqtiṣādiyyatun 21(2).91 - 72 ،

yūsufu darwīsh ‘abdi al-Raḥmāni (2001). al‘awāmilu almuʾuatthiratu fī attijāhāti al‘āmilīna naḥwa al-taghyīri al-tanẓīmiyyi dirāsatun muydiāanya muṭabbaqatun ‘alā almuʾuassasāti al‘āmilati bidawlati alʾimārāti al‘arabiyyati almuttaḥidati mijallatu jāmi‘ati almaliki sa‘ūd - al‘ulūmu alʾidāriyyati 13(1).274 - 235 ،

The Moderator Effect of Organizational Culture on the Relationship Between Organizational Change and Intention to Leave the Job Among Social Workers in the Sultanate of Oman

Fahima Hamad Alsaidi[1]

Abstract:

The study aimed to reveal the role of organizational culture as a moderator in the relationship between organizational change and the intention to leave the job among a sample of social workers. It also examined the effect of certain demographic variables (gender and the years of experience) on organizational change, organizational culture, and the intention to leave the job. The sample consisted of 380 social workers employed in public schools in the Sultanate of Oman. The participants responded to three scales: the job change scale, the organizational culture scale, and the intention to leave the job scale. The results of the study revealed the effect of organizational culture on the relationship between organizational change and the intention to leave the job as a moderator variable among social workers in the Sultanate of Oman. Moreover, there were statistically significant differences in organizational change, organizational culture, and intention to leave the job according to gender and experience years. In light of these findings, the study suggested expanding research to include the variables influencing social workers' intentions to leave their jobs by incorporating additional social and organizational factors as mediators and moderators

(1) Ministry of Education (Muscat - Sultanate of Oman)
fahima.alsaidi@gmail.com

in the relationship between organizational culture, organizational change and leaving intentions. Furthermore, the study recommended organizing workshops and training programs for school administrators, social workers, and social workers' supervisors to increase awareness of the significance of organizational culture in work environments, especially in the context of changes to the Sultanate of Oman's educational system.

Keywords: Organizational change, Organizational culture, Intention to leave the job, Social worker, Sultanate of Oman.