



## الأطر المعرفية للتحديث وأنعكاسها على قيم العمل في المؤسسات الليبية

### بحث سوسيولوجي مقارن لقطاعي الإنتاج والخدمات

خالد عبداللطيف رحال

قسم: علم اجتماع – كلية: الآداب صبراتة – جامعة: صبراتة

[rihal@sabu.edu.ly](mailto:rihal@sabu.edu.ly)

Cognitive Frameworks of Modernization and Their

Reflection on Work Values in Libyan Institutions

*A Comparative Sociological Study of the Production and Service Sectors*

Department: Sociology Faculty: Faculty of Arts, Sabratha / University: University of Sabratha. Khaled Abdullatif RihaI

تاريخ الاستلام: 2026/01/14 - تاريخ المراجعة: 2026/02/10 - تاريخ القبول: 2026/02/22 - تاريخ للنشر: 2026 /03/23

#### ملخص البحث:

أن المجتمعات الإنسانية قد عرفت عبر العصور أنماطاً من السلوك والاتجاهات والقيم فبدأت بحياة تقليدية تعتمد فيها على العلاقات الأولية والمهن اليدوية، ثم تدرجة بعض هذه المجتمعات في تقدمها وتطورها عبر مراحل التغيير والتحديث التي شكّلت أنماط جديدة لسلوك الأفراد وقيمهم، والدخول في تجارب جديدة فرضها عليهم الواقع الاجتماعي الحديث لمواكبة مسيرة التحول والتحديث، حيث لعبت الثورة التكنولوجية والثقافية دوراً هاماً في تقدم هذه المجتمعات وتطورها.

وشهد المجتمع الليبي في السنوات الأخيرة تحولات متسارعة في بنية المجتمع، وتنامي أدوات التحديث في مؤسسات العمل نتيجة للأعتماد المتزايد على المحركات الأساسية لعملية التحديث. يسعى هذا البحث للتعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين الأطر المعرفية لتحديث الاجتماعي في هذا البحث وقيم العمل في المؤسسات الليبية.

ولتحقيق هذا الهدف والإجابة عن تساؤلات البحث أتخذ الباحث عدة إجراءات منهجية توصل من خلالها إلى أهم

#### النتائج التالية:

- وجود تباين بين المؤسسات الإنتاجية والخدمية على مقياس قيم العمل.
- وجود فروق دالة إحصائية بين التكنولوجية وقيم العمل.
- وجود فروق دالة إحصائية بين وسائل الاتصال وقيم العمل.
- وجود فروق إحصائية بين التعليم وقيم العمل.

#### الكلمات المفتاحية:

التحديث، الأطر المعرفية، التكنولوجيا، وسائل الإعلام والاتصال، قيم العمل، المؤسسات الليبية، التعليم، قطاع الإنتاج، قطاع الخدمات، ثقافة الشركات، التحول الاجتماعي.

**Abstract:**

Human societies have, throughout history, developed various patterns of behavior, attitudes, and values. They initially lived traditional lives based on primary relationships and manual occupations. Over time, some of these societies progressed and evolved through stages of change and modernization, which shaped new patterns of individual behavior and values, and led them to engage in new experiences imposed by modern social realities in order to keep pace with transformation and development. Technological and cultural revolutions have played a significant role in the advancement and development of these societies.

In recent years, Libyan society has witnessed rapid transformations in its social structure, along with the growing adoption of modernization tools within institutions, as a result of increasing reliance on the key drivers of modernization.

This study aims to identify the nature of the correlational relationship between the cognitive frameworks of social modernization and work values within Libyan institutions.

To achieve this objective and answer the research questions, the researcher adopted several methodological procedures, which led to the following key findings:

- There are differences between production and service institutions in terms of work values.
- There are statistically significant differences between technology and work values.
- There are statistically significant differences between communication means and work values.
- There are statistically significant differences between education and work values.

**Keywords:** Modernization, Cognitive Frameworks, Technology, Media and Communication, Work Values, Libyan Institutions, Education, Production Sector, Service Sector, Corporate Culture, Social Transformation.

**أولاً: موضوع البحث:****1. تحديد وصياغة مشكلة البحث:**

يُعد التحديث الاجتماعي ظاهرة اجتماعية تحدث داخل المجتمع وتعمل على نقل ثقافة المجتمع من الحالة التقليدية إلى مجتمع عصري حديث. أن انتشار مظاهر التحديث بمؤامراته المتنوعة تركت الأثر داخل بنية المجتمع، حيث عملت هذه المظاهر على تشكل أنماط جديدة لسلوك الأفراد وأتجاهاتهم، وقيمهم والدخول في تجارب جديدة فرضها عليهم الواقع الاجتماعي لمواكبة مسيرة التحول والتحديث في المجتمع. فالتحديث يحدث تحولاً جذرياً في شكل وبناء المجتمع وعلى مستوى مؤسسات العمل وقيمة، موضوع أهتمامنا في هذا البحث.

لدى شهد المجتمع الليبي هو الآخر في السنوات الأخيرة تحولات متسارعة في بنية المجتمع، وتنامي أدوات التحديث في مؤسسات العمل نتيجة للأعتماد المتزايد على المحركات الأساسية لعملية التحديث، كالتعليم، التكنولوجيا، وسائل الإعلام والاتصال في مؤسسات العمل لأداء المهام الإدارية، والإنتاجية والخدمية (نصر، 2023: 100 - 105). لقد فرز هذا التحول واقعاً جديداً يفرض نفسه على طبيعة العلاقات داخل بيئة العمل وعلى منظومة القيم والمعايير التي تنظم سلوك الأفراد والجماعات مثل الانتماء، والمسؤولية، ومعنى العمل.

ويرتكز هذا البحث على فرضية أساسية مفادها أن الأطر المعرفية الناتجة عن التعليم، ووسائل الإعلام والاتصال، والتقدم التكنولوجي واستخدامها المتزايد في مؤسسات العمل الليبية يرتبط بالضرورة بتحويلات قيمة عميقة في منظومة العمل.

تتجلى في أنماط من القيم مثل التخصص وتقسيم العمل، الرضاء عن العمل والولاء له، الالتزام والانضباط في العمل، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، جودة الأداء وسرعة الإنجاز، ومن هذه المعطيات السوسيولوجية يسعى البحث وفق منظور التحديث الاجتماعي الإجابة على مجموعة من التساؤلات، أبرزها:

إلى أي مدى تستخدم التكنولوجيا في مؤسسات العمل الليبية؟ ما هي الأنماط السائدة لهذا الاستخدام؟ ما طبيعة العلاقة بين التعليم، ووسائل الإعلام والاتصال، التكنولوجيا وقيم العمل؟ هل هناك تباين في العلاقة بين قطاعي الإنتاج والخدمات على قيم العمل؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات اعتمد البحث على مقارنة سوسيولوجية تحليلية مقارنة قائمة على معطيات ميدانية ونظرية وذلك من خلال تحليل عينة من مؤسسات العمل الليبية التي تمثل كلا القطاعين بهدف الكشف عن التباين في التعليم، التعرض لوسائل الإعلام والاتصال، واستخدام التكنولوجيا وأثرهما على الممارسات اليومية للعاملين بالمؤسسات الإنتاجية والخدمية.

## 2. أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى مايلي:

- التعرف على مدى استخدام التكنولوجيا في العمل، وما هي الأنماط السائدة لهذا الاستخدام.
- الكشف عن العلاقة الارتباطية بين التعليم ووسائل الإعلام والاتصال والتكنولوجيا وأبعاد قيم العمل في هذا البحث.
- الكشف عن التباين بين المؤسستين في التعليم، ووسائل الإعلام والاتصال، وأبعاد قيم العمل في هذا البحث.

## 3. أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في محاولة إعادة قراءة العلاقة بين التكنولوجيا، التعليم، ووسائل الإتصال والعمل من منظور سوسيولوجي يتجاوز النهج التقني للبحث، يكشف عن الأبعاد الرمزية والاجتماعية المرتبطة بتبني التكنولوجيا داخل المؤسسات التي تواجه تحديات هيكلية كوسيلة لتعزيز الإنتاجية وتعزيز قيم العمل الإيجابية، بدلاً من تكريس الاغتراب والأنفصال بين الفرد والمؤسسة.

إن النتائج المتوقعة من هذا البحث قد تقدم رؤى مهمة لصانعي القرار والمدراء والباحثين الاجتماعيين حول كيفية تحقيق المواءمة بين التقدم التكنولوجي والتعليم ووسائل الاتصال وتماسك القيم في بيئة العمل الليبية.

وهذا سيدعم بناء مؤسسات أكثر كفاءة واستقراراً تكون قادرة على مواكبة التحول الرقمي دون المساس بالتماسك الاجتماعي والقيمي لموظفيها.

## ثانياً: الأطار النظري للبحث:

### 1. الإتجاه النظري المفسر لموضوع البحث "نظرية التحديث الاجتماعي":

تعد نظرية التحديث الاجتماعي أحد أهم النظريات السوسيولوجية التي فسرت التحولات التي تطرأ على المجتمعات الإنسانية وانتقالها الحتمي والخطي من الحالة التقليدية إلى الحديثة سواء على المستوى الاجتماعي، والاقتصادي، والثقافي، وتستند هذه النظرية على فرضية مفادها "أن التغيير في الأطر المعرفية الناتج عن التقدم التكنولوجي، والتعليم، ووسائل الإعلام والاتصال، والتصنيع، والثقافة، تؤدي بالضرورة إلى تغيير في منظومة القيم، والتي من بينها قيم العمل".

ففي ظل هذه المرحلة الجديدة من التغيير يكتسب الإنسان قيم تميزه عن المرحلة السابقة التقليدية، فعلى المستوى العقلي ينتقل تفكير الإنسان من حالة التخلف الاجتماعي إلى مرحلة حديثة تتسم بعقلية إيجابية واعية تكون لديها القدرة على التفكير بعقلانية في البيئة الطبيعية، والاجتماعية، والاقتصادية، وإمكانية التحكم في الوضع القائم. مما تنشأ عند الأفراد قيم تقاوم وتتغلب على العقبات التي يجدونها في طريق تحولهم وخاصة في قيم العمل مؤمنين بأهمية التخطيط لحياتهم، مما يعكس عندهم روحاً قوية للتنظيم ومدخلاً عقلياً وعملياً في الاتجاه نحو التحديث (نورليستر، 1992: 116-117).

#### أ. التحديث الاجتماعي وتحول قيم العمل:

يعد تغير وتحول قيم العمل وفق المنظور السوسولوجي للتحديث نتيجة طبيعية لحالة تحول المجتمع من الحالة التقليدية القائمة على العادات والروابط القرابية إلى مرحلة العمل الحديث القائم على اكتساب قيم العقلانية، والكفاءة، والتخصص، وأخلاقيات المهنة، وغيرها من القيم الحديثة. ففي الحالة الأولى من المجتمعات التقليدية ترتبط قيم العمل على الامتثال والطاعة والاعتماد على العلاقات الاجتماعية، سواء كانت داخل المؤسسة أو خارجها.

في حين تركز قيم العمل في المجتمعات التي عصرت التحديث على قيم عقلانية واقعية كالإنجاز، والفردية، والجدارة المهنية، وتحقيق الذات، والولاء للعمل، والشعور بالمسؤولية، واحترام القوانين ونظم المؤسسة، وتخصص وتقسيم العمل، وغيرها من القيم التي تعكس تقدم المجتمع الحديث، والذي تتغير فيه قيم العمل بتطور التكنولوجيا وتنوعها، والتعرض لوسائل الإعلام والاتصال والتعليم، والتحضر، ونمط الإنتاج والتنظيم الاجتماعي (محمد عاطف، 2006: 112-115).

ومن أبرز ملامح تحول وتغير في قيم العمل، مايلي:

#### - التحول من القيم التقليدية إلى القيم العقلانية:

تفسر النظرية كيف يتخلى العاملون عن القيم التقليدية في العمل والقائمة على القرابة والعاطفة والولاء الشخصي إلى قيم تتصف بالعقلانية التي تعتمد على الكفاءة، والتخصص، والالتزام بالقواعد والمعايير في العمل.

#### - مركزية الإنجاز الشخصي:

تروج النظرية لقيمة الإنجاز بدلاً من المكانة الموروثة، حيث يدرك الموظف في المجتمع الحديث أن قيمته في المؤسسة تتحدد بما يقدمه من مهارات وجهد، وليس بمكانته الاجتماعية.

#### - قيم الانضباط والوقت:

ترتبط نظرية التحديث بين التحديث وبين تبني الموظف لقيم صارمة في العمل، فالعمل المؤسسي الحديث يتطلب عقلية صناعية وخدمية واعية تحترم الجداول الزمنية والإنتاجية، حيث يصبح الالتزام بالمواعيد قيمة أخلاقية ومهنية عليا.

#### - الاستقلالية والنمو الذاتي:

وهي تحول قيم العمل من التركيز على المكافآت المادية والمعنوية، إلى البحث عن قيم تحقق الذات والمساواة.

#### - تخصص وتقسيم العمل:

ساهمت التكنولوجيا في ظهور التخصص الدقيق وتقسيم العمل مما جعل قيمة الفرد العامل مرتبطة بمهارته التقنية المحددة، بدلاً من كونه عامل عام.

- الحراك الاجتماعي:  
تمنح نظرية التحديث قيمة أكبر للعمل كوسيلة للصعود الطبيعي فالعمل ليس قدرًا ثابتًا بل هو أداة لتغيير الوضع الاجتماعي والمادي.
- الإنتاجية والكفاءة:  
التركيز على استخدام التكنولوجيا في المجتمعات الحديثة لزيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف.
- التحول من التقليدي إلى العقلانية:  
استبدال الاعراف والقيم الموروثة بنظم وقيم عمل عقلانية مكتسبة.
- الفردية والتحصيل:  
تحول القيم لتقدير الإنجاز الفردي والأبتكار بدلاً من الارتباط بالعائلة أو القبيلة (إحسان، 2013: 88-98).
- الاستعداد لاكتساب الخبرات الجديدة:  
ففي ظل التحول نحو التحديث يقبل الأفراد التجديد والتغير، نحو العقل المنفتح والتوجه للتخطيط والإيمان بالتعليم، والتكنولوجيا، ووسائل الإعلام والاتصال ودورها في نقل المجتمع من المرحلة التقليدية إلى الحداثة، إذ تلعب هذه المؤشرات دورًا في تثقيف الجماهير وتعديل الأراء وسلوك الأفراد وقيمهم (مصطفي التير 1992: 30).
- تحقيق التنمية في ظل اكتساب خصائص سلوكية وسيكولوجية، وهي التخصص، التعليم، التعرض لوسائل الاتصال، واستخدام التكنولوجيا، فالمجتمع الحديث هو المجتمع الذي يحقق درجة عالية على سلم هذه الخصائص وانعكاسها على اتجاهات وقيم المجتمع (ديفيد هاريسون، 1986: 35).
- التنظيم الاجتماعي والتكنولوجي:  
يرى ماكليلاند أن الأشخاص الذين يملكون درجة عالية من الإنجاز في مهامهم يكونون أكثر قدرة من غيرهم في التعلم والقيام بواجباتهم، فالأفراد الذين لديهم دافع قوي للإنجاز لا بد أن يحققوا إنجازات في المواقف التي تكون فيها مخاطر الفشل قليلة والتي يمكن الحد منها بالجهد والمهارة (وافيد ماكليلاند، 1980: 53-54).
- التحديث والعقلانية في العمل:  
تؤكد نظرية التحديث على مفهوم العقلانية، أي تنظيم العمل وفق قواعد ومعايير موضوعية وتفسر هذه العقلانية، التحول في قيم العمل من الالتزام القائم على الرقابة الخارجية إلى الالتزام القائم على الرقابة الذاتية والمسؤولية الفردية.
- كما تفسر انتقال المؤسسات من النمط الأبوي إلى النمط التنظيمي الحديث، حيث تحل القوانين والإجراءات محل العلاقات الشخصية، وهو ما ينعكس على قيم العدالة المهنية وتكافؤ الفرص أمام الجميع.
- ب. الأطر المعرفية لتحديث وتعزيز قيم العمل:  
تسهم مجموعة من الأطر المعرفية والعوامل البنائية في تشكيل وبناء قيم عمل تواكب عمليات التحديث الاجتماعي والتحويلات التي تطرأ على المجتمعات القائمة على العقلانية، والتي نذكر منها مايلي:

#### 1. المجتمع:

تمثل البيئة الاجتماعية مصدر لعوامل عديدة للفرد العامل، والتي منها ما يتعلق بالأسرة، والعلاقات الاجتماعية، ونمط المجتمع تقليدي أم حديث، والبناء الاجتماعي عمومًا، مما ينعكس على المنظمة بشكل إيجابي أو سلبي.

ولهذا أولت المؤسسات والمنظمات الحديثة اهتمامًا كبيرًا بالعاملين فيها من حيث قيم العمل التي يتبنونها وعلاقتهم الخاصة عندما تعمل هذه المؤسسات والمنظمات على إقامة مشاريع عمل، وبالتالي؛ فهي ترصد التغيرات التي تحدث في المجتمعات لتتمكن من التكيف مع واقع هذه المجتمعات (سعاد نايف، 2004: 97-98).

فالقيم التي يؤمن بها المجتمع الغربي تختلف عن القيم التي يؤمن بها المجتمعات النامية كونها لا تزال مجتمعات تتصف بالتجارب والتقارب الاجتماعي، أما المجتمعات الحديثة والتي تتصف بالتفكك الاجتماعي والاتجاه نحو الفردية، فهي مجتمعات تؤمن بالقيم المادية في إطار بناء علاقتها الاجتماعية (خضير، 2003: 85). ومن خلال عمليات التنشئة الاجتماعية يعمل المجتمع على تلقين أفرادها قيم معينة، كما تعمل المنظمات أو المؤسسة بكونها مجتمعًا مصغرًا على تثبيت القيم لدى الأفراد، فمن خلال التدريب يتعلم العاملون قيم المنظمة وأهدافها.

## 2. التعليم:

يشكل التعليم الركيزة الأساسية في إحداث عملية التغير والتحديث في المجتمع، وتغير بعض المفاهيم والقيم إلى مفاهيم أخرى جديدة وتكوين قيم تتناسب وعمليات التحديث والتغيرات الثقافية في المجتمع. أن اكتساب القيم والمهارات والاتجاهات والأفكار وغيرها من العوامل التي تحدد السلوك عن طريق عمليات التعليم المختلفة نتيجة المرور بعدد من الخبرات والمواقف الخاصة بالحياة، وعن طريق التعلم يمكن تحسين أداء العمل مما يزيد من الإنتاج، وضبط السلوك وتوجيهه وتعديله أثناء أداة العمل (فوزي، 2005: 28). كما يعد التعليم المستمر والابتكار معيارًا للنجاح المهني.

## 3. التكنولوجيا:

تمثل التكنولوجيا أحد أهم الركائز الأساسية لعملية التحديث الاجتماعي، وانتقال المجتمع من المرحلة التقليدية إلى المجتمع العقلاني الحديث، فهي تعد أبرز وأقوى المحركات التي تحدث تغييرات كبيرة في المجتمع. كما أن التقدم التقني وما يصاحبه من تطور في وسائل الإنتاج والاتصال، يحدث تغييرات جوهرية في المجتمع والمؤسسات، حيث تقود التكنولوجيا إلى إعادة تنظيم العمل وتغيير أنماط الأداء الوظيفي (باكراونزاد، 2025: 348).

لدى فالتكنولوجيا بكل أصنافها وتطوراتها تمثل دفعة قوية تعيد تشكل البنية الاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية، والعلاقات الاجتماعية.

أن التقدم التكنولوجي غالبًا ما يكون مصحوبًا بعمليات التحديث الاجتماعي.

فالتكنولوجيا ليست مجرد تطوير للأدوار، بل هي مولد لأنماط جديدة من الثقافة والسلوك والتفاعل العقلاني (يونس، 2019، 412-413)

وهذا بدوره ينعكس مباشرة على قيم العمل لدى العاملين بالمؤسسات، حيث تعمل التكنولوجيا على تعزيز قيم عمل تواكب أنماط الحياة العصرية، ومتطلبات المؤسسات المهنية الحديثة، والتي تتسم بالسرعة، والكفاءة، والجودة، والانضباط الزمني، والاعتماد على المهارة، وتقسيم العمل.

أن التكنولوجيا وفق اتجاه التحديث تؤدي إلى إضعاف القيم التقليدية المرتبطة بالعمل وتعزيز القيم الحديثة المرتبطة بالإنتاجية والاحتراف (دلال استيتة، 2010: 56-57).

4. وسائل الإعلام والاتصال:

تلعب وسائل الإعلام والاتصال دورًا محوريًا ومزدوجًا في صياغة أثر التكنولوجيا على قيم العمل. فهي ليست مجرد ناقل للمعلومات، بل هي محرك للوعي ومؤشر لتبني المعايير والقيم المهنية الجديدة. ومن أهم الأدوار التي تلعبها وسائل الإعلام والاتصال في نقل المعلومات وتبني القيم الجديدة مايلي (زكريا، 2002: 40-41):

- التأثير على الولاء والمصداقية:

تستخدم المؤسسات وسائل الإعلام والاتصال لتعزيز القيم الثقافية وبناء جسور الثقة مع الموظفين والولاء للمأسسة.

- تشكيل التوقعات المهنية:

تساهم وسائل الاتصال والإعلام خاصة الرقمية والاجتماعية في رسم صورة الموظف العصري المرن، والمواكب لتطور التقني.

- تسليط الضوء على الإجهاد الرقمي:

تلعب وسائل الإعلام دورًا في التوعية بمخاطر التكنولوجيا مثل الإجهاد التكنولوجي، واختلال التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، مما يدفع الشركات لتبني قيم تراعي الرفاهية الرقمية للموظف.

- تغيير طبيعة المهارات:

من خلال تسليط الضوء على الذكاء الاصطناعي تدفع وسائل الاتصال والإعلام العمال نحو قيمة تطوير الذات، واكتساب مهارات تقنية لرفع الأجور وضمان الاستمرارية في سوق العمل. فوسائل الإعلام والاتصال هي التي تعمل على كيفية إدراكنا للتكنولوجيا، كأداة للتمكين وتعزيز القيم المهنية الحديثة.

3. الدراسات السابقة:

دراسة (منير قندوز، 2017):

سعى الباحث في دراسته هذه الكشف عن المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها المجتمع الجزائري، وانعكاسها على أوضاع العمل والقيم المرتبطة به، مستخدمًا المنهج الوصفي التحليلي لفهم التحولات والتغيرات التي تشمل أنماط الحياة في المجتمع وانعكاسها على أوضاع العمل والقيم المرتبطة به.

وكشفت نتائج هذه الدراسة أن مظاهر التغير التي شهدتها المجتمع الجزائري في مختلف الأدوار السوسولوجية، والاقتصادية، والثقافية قد أثرت تأثير مباشر على قيم العمل، من حيث مستوى أداء العاملين، وكفائتهم، ورضاهم عن العمل، فالعمل الذي يكون فيه الفرد متسقًا مع قيمية التي يؤمن بها يكون أكثر عطاءً وإبداعًا والتزامًا وانتفاءً للعمل.

دراسة (عليان، 2016):

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر التطور التكنولوجي في تفسير قيم العمل داخل المؤسسات المعاصرة. في ظل التحولات الرقمية المتسارعة في مؤسسات العمل، وقد انطلقت هذه الدراسة من فرضية أساسية مفادها أن التكنولوجيا لم تعد مجرد أدوات تقنية، بل أصبحت عنصرًا فاعلًا في إعادة تشكيل منظومة القيم المهنية والسلوكية للعاملين. ومن أهم النتائج التي كشفت عنها هذه الدراسة وجود علاقة طردية موجبة بين استخدام التكنولوجيا وتغير قيم العمل حيث اسهمت التكنولوجيا في تعزيز قيم الكفاءة، والسرعة، والدقة في إنجاز العمل، كما ساهمت في ظهور أنماط

جديدة من العمل عن بعد، والعمل المرن كما بينت نتائج هذه الدراسة تراجع بعض القيم التقليدية في العمل مثل العلاقات الاجتماعية المباشرة داخل العمل والاستقرار الوظيفي.

وتوصي الدراسة على ضرورة تحقيق توازن بين التطور التكنولوجي، والمحافظة على القيم الإنسانية داخل بيئة العمل.

#### دراسة (عبدالمعطي، 2014):

أهتمت هذه الدراسة بالتعرف على أثر التحديث الاجتماعي في إعادة تشكيل قيم العمل داخل المؤسسات في ظل التحولات الثقافية والتعليمية، والاقتصادية التي يشهدها المجتمع الحديث.

وسعت الدراسة للكشف عن طبيعة العلاقة بين مظاهر التحديث الاجتماعي، وتغير اتجاهات العاملين نحو اكتساب قيم عمل جديدة.

وكشفت نتائج هذه الدراسة أن التحديث الاجتماعي الذي تعرض له المجتمع قد أثر في اكتساب قيم عمل جديدة داخل مؤسسات العمل، وهي اكتساب قيم الاستقلالية، وقيم المبادرة، وقيم تحقيق الذات، كما تؤكد نتائج الدراسة أن المؤسسات التي تتفاعل إيجابياً مع متطلبات التحديث الاجتماعي تكون أكثر قدرة على رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين الأداء المؤسسي.

#### دراسة (الخالدي، 2018):

انطلق الباحث في دراسته لتعرف عن العلاقة بين التحديث الاجتماعي، واكتساب قيم العمل من المنظور السوسولوجي، مع التركيز على التحولات التي طرأت على القيم المهنية نتيجة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي صاحبها عملية التحديث.

ومن النتائج التي كشفت عنها هذه الدراسة، أن التحديث الاجتماعي قد أسهم في اكتساب قيم عمل جديدة لدى العاملين، والتي منها قيم الواقعية للإنجاز، والتخصص الوظيفي، والكفاءة المهنية، وقيم الاعتماد على المعايير الموضوعية في تقييم الأداء، وفي المقابل تراجعت القيم التقليدية المرتبطة بالوساطة الاجتماعية، والعمل غير الرسمي.

كما تؤكد نتائج الدراسة أن التحديث الاجتماعي يشكل عاملاً رئيسياً في إعادة بناء منظومة قيم العمل داخل المؤسسات المهنية.

#### دراسة (عبدالباسط، 2015):

حاولت هذه الدراسة التعرف على أثر التغير الاجتماعي على قيم العمل في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية المتسارعة، وانعكاس هذه التحولات والتغيرات على سلوك العاملين داخل بيئة العمل.

من النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن التغير الاجتماعي أدى إلى بروز قيم جديدة في العمل، مثل قيم التكيف، والعمل المؤقت، والإنجاز، في المقابل تراجع قيم الاستقرار الوظيفي، والانضباط التقليدي.

كما كشفت نتائج الدراسة عن وجود فجوة بين سرعة التغير الاجتماعي وبطء التغير القيمي في العمل، مما خلف حالة من التوتر داخل المؤسسات الوظيفية، كما أوصت الدراسة بضرورة تطوير سياسات تنظيمية تواكب هذه التحولات.

#### ثالثاً: الإجراءات المنهجية:

##### 1. نوع البحث:

يعد هذا البحث من البحوث الوصفية التحليلية والذي يسعى للتعرف على طبيعة الارتباطات الموجودة بين الأثر المعرفية والتكنولوجية وقيم العمل لدى العاملين بالمؤسسات الرسمية.

كما يحاول أن يوفر فهماً عميقاً لتأثير هذه المتغيرات على قيم العمل في أداء العاملين داخل المؤسسات التنظيمية، الإنتاجية، والخدمية (عبدالباسط، 1998: 187-190).

## 2. منهج البحث:

يسعى هذا البحث إلى التعرف على قيم العمل لدى العاملين بالمؤسسات الليبية، وتحديد المتغيرات المرتبطة بهذه القيم.

ولتحقيق هذا الهدف استخدم منهج المسح الاجتماعي بالمعاينة من خلال تطبيق استمارة الاستبيان بعد أن تم تطويرها وجمع البيانات من مجتمع العاملين بالمؤسسات الإنتاجية، والخدمية.

## 3. مجتمع البحث والعينة:

وحدة التحليل والأهتمام: تتمثل وحدة الأهتمام أو المعاينة في هذا البحث في العاملين الليبيين الذين يمارسون مهامهم الإنتاجية والخدمية في مؤسسات العمل الليبية الرسمية.

## الإطار المرجعي لمجتمع البحث:

يشمل الإطار المرجعي لمجتمع البحث في هذا البحث العاملين في شركة مليته للنفط والغاز والمعهد القومي لعلاج الأورام بمدينة صبراتة بليبيا.

## 4. تصميم العينة وحجمها:

نظراً لطبيعة مجتمع البحث المتباينة والغير متجانسة مما أوجد صعوبة في اختيار العينة العشوائية البسيطة ولمعالجة هذه الإشكالية تم تصميم العينة الطبقية حتى تتمكن من إعطاء فرصة لكل مفردة من مجتمع البحث لدخول في العينة والتي تم تحديد حجمها (200) مفردة بواقع (100) مفردة من كل مؤسسة (الهالي، 2020، 67-73).

## 5. وسيلة جمع البيانات:

اعتمد الباحث على استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات من أفراد مجتمع البحث، فهي تعد من أنسب الأدوات المنهجية لجمع البيانات والمعلومات عن جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

## 6. الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

- مقياس النزعة المركزية "الوسيط، والمتوسط الحسابي".
- مقياس التشتت "الانحراف المعياري، الالتواء، التقلطح".
- اختبار بيرسون لمعرفة وجود علاقة واتجاهتها (يونس، 2008).

## رابعاً: تحليل البيانات:

### 1- البيانات النوعية والكمية لوصف العينة:

#### جدول (1) يبين توزيع أفراد العينة حسب النوع

النوع	العينة الكلية		عينة الإنتاج		عينة الخدمات	
	ك	%	ك	%	ك	%
ذكر	161	80.5	88	88	81	81
أنثي	39	19.5	12	12	19	19
المجموع	200	100%	100	100%	100	100%

من خلال البيانات بالجدول (1) والتي تكشف أن غالبية أفراد عينة البحث من الذكور والتي بلغت نسبتهم في العينة (80.5%) في حين جاءت نسبة الإناث (19.5%) هذا التباين في حجم النوع داخل مؤسسات العمل قد يكون

لطبيعة المهام بهذه المؤسسات التي تتطلب حضور ذهني وعقلي مما يبرر ارتفاع نسبة الذكور في هذه المؤسسات، كما تشير البيانات بهذا الجدول أن نسبة الذكور في عينة الإنتاج (88%)، في حين كانت في عينة الخدمات (81%)، أما نسبة الإناث في عينة الإنتاج بلغت (12%)، في حين بلغت في عينة الخدمات (19%).

جدول (2) يبين توزيع أفراد العينة حسب العمر

النوع	العينة الكلية		عينة الإنتاج		عينة الخدمات	
	ك	%	ك	%	ك	%
30 - 19	16	8	11	11	9	9
42 - 31	32	16	28	28	18	18
54 - 43	71	35.5	23	23	38	38
61 - 55	81	40.5	38	38	35	35
المجموع	200	100%	100	100%	100	100%

من خلال البيانات بالجدول (2) تبين أن حوالي 40.5% من أفراد العينة الكلية تتراوح أعمارهم ما بين 55 - 61 سنة وأن 35.5% من أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 43 - 54 سنة، في حين جاءت أقل نسبة 8% من أفراد العينة الكلية والتي تتراوح أعمارهم 19 - 30 سنة، وبالنظر إلى عينة الإنتاج والخدمات، نجد أن أعلى فئة عمرية ما بين 55 - 61 سنة، والتي بلغت في عينة الإنتاج 38%، وفي عينة الخدمات 38%، والتي تتراوح أعمارهم ما بين 43 - 54 سنة، أما أقل فئة عمرية فكان 19 - 30 سنة بنسبة 11% في عينة الإنتاج ونسبة 9% في عينة الخدمات.

جدول (3) يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

النوع	العينة الكلية		عينة الإنتاج		عينة الخدمات	
	ك	%	ك	%	ك	%
تعليم متوسط	68	34	29	29	32	32
تعليم عالي	132	66	71	71	68	68
المجموع	200	100%	100	100%	100	100%

من خلال البيانات بالجدول (3) تبين أن نسبة 66% من مجموع أفراد العينة الكلية قد تحصلوا على مؤهلات علمية عليا، أما باقي أفراد العينة ونسبتهم 34% قد تحصلوا على مؤهلات علمية متوسطة. وبالنظر إلى عيني المؤسسات الإنتاجية والخدمية نلاحظ أن العاملين الحاصلين على مؤهلات علمية عليا جاءت بنسب عالية في عيني الإنتاج، والخدمات. والتي كانت نسبتهم في عينة الإنتاج 71%، وفي عينة الخدمات 68%، في حين يمثل العاملون الحاصلون على مؤهلات علمية متوسطة 29% لعينة الإنتاج، و32% لعينة الخدمات.

جدول (4) يبين توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخدمة

النوع	العينة الكلية		عينة الإنتاج		عينة الخدمات	
	ك	%	ك	%	ك	%
9 - 1	31	15.5	18	18	22	22
18 - 10	76	38	34	34	36	36
19 فأكثر	93	46.5	48	48	42	42
المجموع	200	100%	100	100%	100	100%

من خلال البيانات بالجدول (4) تبين أن نسبة 46.5% من أفراد العينة الكلية سجلو أعلى سنوات خدمة بين العاملين بالمؤسسة وهي 19 سنة فأكثر، أما أقل نسبة في العينة الكلية فكانت 15.5 لمن لديهم سنوات خدمة 1 - 9 سنوات.

وبالنظر إلى عيني الإنتاج والخدمات تتبين أعلى نسبة من الموظفين الذين لديهم سنوات خدمة 19 سنة فأكثر، فقد بلغت في عينة الإنتاج 48%، ونسبة 42%، لعينة الخدمات، أما أقل سنوات خدمة فكانت في عينة الإنتاج 1 - 9 سنوات، ونسبة 18%، وفي عينة الخدمات 22%.

2. البيانات الكمية: مقياس النزعة المركزية والتشتت، واختبار بيرسون لمعرفة العلاقة الارتباطية بين المتغيرات:

جدول (5) يبين الخصائص الإحصائية لمتغير التعليم

الاسلوب الإحصائي	الوسيط الحسابي	الوسيط النظري	الوسيط	الانحراف المعياري	الالتواء	التفطح
العينة الكلية	17.5	20	17	2.66	1.22	3.54
عينة الإنتاج	17.54	20	16	2.56	1.27	4.22
عينة الخدمات	18.11	20	18.66	3.01	1.20	3.18

أوضحت بيانات التحليل الإحصائي لهذا المقياس بهذا الجدول اقتراب قيمة الوسيط من قيمة المتوسط الحسابي وانخفاض درجة الانحراف المعياري، وكذلك انخفاض درجتي الالتواء والتفطح، وبالتالي فإن شكل التوزيع الإحصائي للبيانات مقياس خصائص التعليم تعتبر قريبة من التوزيع الطبيعي لعينة البحث، وهذا يتيح لنا استخدام أساليب إحصائية تبحث في العلاقة بين المتغيرات، كما يتيح لنا تعميم نتائج البحث على باقي أفراد مجتمع البحث.

جدول (6) يبين معاملات ارتباط بيرسون بين متغير التعليم ومقياس قيم العمل

المتغير المستقل	المتغير التابع	العلاقة الأصلية	
		العينة الكلية	المتغير المتحكم
التعليم	المقياس ككل	0.340**	0.188**
	الاستقلالية وتحمل المسؤولية	0.182**	0.149**
	جودة الأداء وسرعة الإنجاز	0.249**	0.203**
	الرضا عن العمل والولاء له	0.083	0.034
	الالتزام والانضباط في العمل	0.198**	0.1079**
	التخصص وتقسيم العمل	0.165*	0.168*
	عينة الخدمات	0.1099**	0.186**

توضح البيانات بالجدول 6 السابق لنتائج التحليل الإحصائي لأختبار بيرسون لقيم العمل، وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين متغير التعليم ومقياس قيم العمل عند مستوى دلالة 0.01 فكلما زاد العامل تعليمياً وثقافةً، كلما زاد اكتسابه لقيم العمل التي تواكب التطور التكنولوجي.

وعند التحكم في نوع المؤسسة بقيت العلاقة دالة إحصائياً في كل من عينة الإنتاج، وعينة الخدمات، وتشير البيانات الإحصائية بالجدول نفسه عن وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين متغير التعليم وقيمة "الاستقلالية وتحمل المسؤولية"، وقيمة "جودة الأداء وسرعة الإنجاز"، وقيمة "الالتزام والانضباط في العمل"، وقيمة "التخصص وتقسيم العمل"، في حين لم تظهر علاقة بين التعليم وقيمة "الرضا عن العمل والولاء له".

فكلما زاد المستوى التعليمي والثقافي لدى العاملين بالمؤسسات، كلما زاد العاملين من اكتسابهم لهذه القيم في العمل، فالتعليم يمكن العاملين من اكتساب مهارات في العمل تواكب التطور التكنولوجي، كما إنه يزيد من وعي العامل وإدراكه بقيمة ما يقوم به من عمل، وواجباته اتجاه، وحقوقه في العمل.

وعند التحكم في متغير نوع المؤسسة بقيت العلاقة دالة إحصائياً في كل من عينة الإنتاج وعينة الخدمات في حين لم تظهر علاقة دالة إحصائياً بين التعليم وقيمة الرضا عن العمل والولاء له في عينة الإنتاج عند مستوى دلالة 0.05.

جدول (7) يبين الخصائص الإحصائية لمتغير التعرض لوسائل الإعلام والاتصال

الاسلوب الإحصائي	الوسيط الحسابي	الوسيط النظري	الوسيط	الانحراف المعياري	الالتواء	التفطح
العينة الكلية	17.73	20	16.00	2.78	0.093	1.49
عينة الإنتاج	16.26	20	16.00	2.2	0.093	3.12
عينة الخدمات	17.87	20	18.66	3.07	0.23	0.81

تكشف بيانات التحليل الإحصائي لهذا المقياس، كما هو مبين بالجدول 7 اقتراب أو تطابق قيمة الوسيط من قيمة المتوسط الحسابي، وانخفاض درجة الانحراف المعياري، وانخفاض درجتي الالتواء والتفطح، ومن ثم فإن شكل التوزيع الإحصائي للبيانات مقياس التعرض لوسائل الإعلام والاتصال تعتبر قريبة جداً من التوزيع الطبيعي لعينة البحث، مما يتيح استخدام اساليب إحصائية متقدمة، كذلك إمكانية تعميم نتائج هذا المقياس على باقي أفراد مجتمع البحث.

جدول (8) يبين معاملات ارتباط بيرسون بين متغير التعرض لوسائل الاتصال ومقياس قيم العمل

المتغير المستقل	المتغير التابع	العلاقة الأصلية	
		العينة الكلية	عينة الإنتاج
التعرض لوسائل الاتصال	المقياس ككل	0.226**	0.231**
	الاستقلالية وتحمل المسؤولية	0.312**	0.196**
	جودة الأداء وسرعة الإنجاز	0.199**	0.251**
	الرضا عن العمل والولاء له	0.215**	0.103*
	الالتزام والانضباط في العمل	0.298**	0.261**
	التخصص وتقسيم العمل	0.189*	0.281**

يتبين من الجدول 8 النتائج التحليل الإحصائي لأختبار بيرسون، وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين متغير التعرض لوسائل الإعلام والاتصال ومقياس قيم العمل، عند مستوى دلالة 0.01. أي كلما زاد العاملين التعرض لوسائل الإعلام والاتصال كلما زاد الإحساس لديهم بقيم العمل واكتسابها داخل المؤسسات.

ويتبين من الجدول نفسه وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين متغير التعرض لوسائل الإعلام والاتصال وأبعاد قيم العمل "الاستقلالية وتحمل المسؤولية"، وقيمة "جودة الاداء وسرعة الإنجاز"، وقيمة "الرضا عن العمل والولاء له"، وقيمة "الالتزام والانضباط في العمل"، وقيمة "التخصص وتقسيم العمل"، عند مستوى دلالة 0.01، فلكام زاد التعرض لوسائل الإعلام والاتصال، تتبعه زيادة في الشعور لدى العاملين بهذه القيم في العمل واكتسابهم لها.

وعند التحكم في متغير نوع المؤسسة بقيت العلاقة دالة إحصائياً في كل من عينة الإنتاج، وعينة الخدمات بين متغير التعرض لوسائل الإعلام ومقياس قيم العمل عند مستوى دلالة 0.05.

الخصائص الإحصائية لمتغير البنية التحتية لتكنولوجيا

جدول (9) يبين مدى استخدام التكنولوجيا في العمل

الاسلوب الإحصائي	الوسيط الحسابي	الوسيط النظري	الوسيط	الانحراف المعياري	الالتواء	التقلطح
العينة الكلية	23.98	20	24.66	2.67	0.27	0.34
عينة الإنتاج	24.3	20	24.66	2.34	0.16	0.28
عينة الخدمات	23.68	20	24.00	2.94	0.26	0.64

أوضحت البيانات الإحصائية لهذا المقياس بالجدول 9 اقتراب بشكل كبير قيمة الوسيط من قيمة المتوسط الحسابي، وانخفاض درجة الانحراف المعياري وكذلك درجتي الالتواء والتقلطح، وبالتالي؛ فإن شكل التوزيع الإحصائي لبيانات مقياس البنية التحتية للمؤسسة "مدى استخدام التكنولوجي" تعتبر قريبة جداً من شكل التوزيع الطبيعي لعينة البحث، مما يسمح بإمكانية استخدام اساليب إحصائية متقدمة، وكذلك تعميم النتائج على باقي أفراد مجتمع البحث.

جدول (10) يبين معاملات ارتباط بيرسون بين متغير مدى استخدام التكنولوجيا ومقياس قيم العمل

المتغير المستقل	المتغير التابع	العلاقة الأصلية	
		المتغير المتحكم	العينة الكلية
مدى استخدام التكنولوجيا في العمل	المقياس ككل	0.253**	0.203**
	الاستقلالية وتحمل المسؤولية	0.438**	0.112**
	جودة الأداء وسرعة الإنجاز	0.231**	0.201**
	الرضا عن العمل والولاء له	0.193**	0.148**
	الالتزام والانضباط في العمل	0.243**	0.211**
	التخصص وتقسيم العمل	0.101*	0.173**

توضح بيانات الجدول 10 لنتائج التحليل الإحصائي لأختبار بيرسون لقيم العمل عن وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين متغير مدى استخدام التكنولوجيا ومقياس قيم العمل، عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يعني أن الزيادة في مدى أو حجم التكنولوجيا المستخدمة في العمل تتبعه زيادة في اكتساب قيم عمل لدى العاملين بالمؤسسة، وعند التحكم في نوع المؤسسة بقيت العلاقة دالة إحصائياً في كل من عينة الإنتاج وعينة الخدمات.

كما تكشف بيانات الجدول عن وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين متغير مدى استخدام التكنولوجيا في العمل، وقيمة الاستقلالية وتحمل المسؤولية.

فالزيادة في مدى استخدام التكنولوجيا في العمل أدى إلى زيادة في الأحساس بقيمة الاستقلالية وتحمل المسؤولية في العمل وعند التحكم في نوع المؤسسة بقيت العلاقة دالة إحصائياً في كلتا العينتين.

ويتبين من الجدول نفسه وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين متغير مدى استخدام التكنولوجيا في العمل وقيمة جودة الأداء وسرعة الإنجاز في العمل عند مستوى دلالة (0.01) بمعنى الزيادة في مدى استخدام التكنولوجيا في العمل، كلما زادت قيمة جودة الأداء وسرعة الإنجاز في العمل لدى العاملين بالمؤسسة.

وعند التحكم في نوع المؤسسة بقيت العلامة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) في كلتا العينتين.

كما تشير البيانات بالجدول نفسه إلى وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين مدى استخدام التكنولوجيا في العمل، وقيمة كل من (الرضا عن العمل والولاء له)، و(الالتزام والانضباط في العمل)، (التخصص وتقسيم العمل).

وعند التحكم في نوع المؤسسة بقيت العلاقة دالة إحصائياً في كلتا العينتين الإنتاجية والخدمية. فالزيادة في مدى استخدام التكنولوجيا في العمل، تتبعه زيادة في اكتساب هذه القيم لدى العاملين بالمؤسسة.

جدول (11) يبين نوع التكنولوجيا المستخدمة في العمل

الاسلوب الإحصائي	الوسيط الحسابي	الوسيط النظري	الوسيط	الانحراف المعياري	الالتواء	التفطح
العينة الكلية	7.19	6	7.32	1.02	0.21	1.68
عينة الإنتاج	7.28	6	7.32	0.92	0.15	2.26
عينة الخدمات	7.28	6	7.32	1.8	0.12	1.04

كشفت بيانات التحليل الإحصائي لهذا المقياس كما مبين بالجدول 11 اقتراب أو تطابق قيمة الوسيط مع قيمة المتوسط الحسابي، وانخفاض درجة الانحراف المعياري وكذلك درجتي الالتواء والتفطح، ومن ثم فإن شكل التوزيع الإحصائي لبيانات مقياس البنية التحتية للمؤسسة "نوع التكنولوجيا"، تعتبر قريبة جداً من التوزيع الطبيعي لعينة البحث مما يتيح لنا استخدام أساليب إحصائية تبحث في العلاقة بين المتغيرات، وكذلك تعميم نتائج البحث على باقي أفراد مجتمع البحث.

جدول (12) يبين معاملات ارتباط بيرسون بين متغير نوع التكنولوجيا المستخدمة ومقياس قيم العمل

المتغير المستقل	المتغير التابع	العلاقة الأصلية		
		العينة الكلية	المتغير المتحكم	
نوع التكنولوجيا المستخدمة	المقياس ككل	0.283**	0.148**	
	الاستقلالية وتحمل المسؤولية	0.198**	0.203**	
	جودة الأداء وسرعة الإنجاز	0.206**	0.271**	
	الرضا عن العمل والولاء له	0.188**	0.178*	
	الالتزام والانضباط في العمل	0.181**	0.088	
	التخصص وتقسيم العمل	0.201**	0.168**	
			عينة الخدمات	0.211**

من خلال البيانات الإحصائية للجدول 12 لنتائج التحليل الإحصائي لأختبار بيرسون لقيم العمل، والتي تشير إلى وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين نمط التكنولوجيا المستخدمة ومقياس قيم العمل عند مستوى دلالة (0.01)، فكلما زاد تنوع استخدام التكنولوجيا في العمل كلما زاد اكتساب قيم العمل لدى العاملين بالمؤسسة، وعند التحكم في نوع المؤسسة بقيت العلاقة دالة إحصائياً في كل من عينة الإنتاج، وعينة الخدمات.

كما توضح بيانات الجدول عن وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين نوع التكنولوجيا المستخدمة وقيمة "الاستقلالية وتحمل المسؤولية"، وقيمة "جودة الأداء وسرعة الإنجاز"، وقيمة "الرضا عن العمل والولاء له"، وقيمة "الالتزام والانضباط في العمل"، وقيمة "التخصص وتقسيم العمل"، فكلما زاد تنوع التكنولوجيا المستخدمة في العمل، كلما زاد الشعور لدى العاملين واكتسابهم لهذه القيم في العمل.

وعند التحكم في متغير نوع المؤسسة بقيت العلاقة دالة إحصائياً في كل من عينة الإنتاج وعينة الخدمات في حين لم تظهر علاقة دالة إحصائياً بين نوع التكنولوجيا المستخدمة في العمل وقيمة الرضاء عن العمل والولاء له في عينة الخدمات عند مستوى دلالة (0.05).

كما تؤكد البيانات الإحصائية عن عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين نوع التكنولوجيا في العمل وقيمة الالتزام والانضباط في العمل في عينة الإنتاج عند مستوى دلالة (0.05).

#### خامساً: نتائج وخاتمة البحث:

##### أ. تمثلت نتائج البحث فيما يلي:

- أوضحت نتائج البحث وجود فروق دالة إحصائياً بين مدى استخدام التكنولوجيا وقيم العمل للمقياس ككل وهي "الاستقلالية وتحمل المسؤولية، جودة الأداء وسرعة الإنجاز، الرضاء عن العمل والولاء للمؤسسة، الالتزام والانضباط في العمل، التخصص وتقسيم العمل".
- وجود فروق دالة إحصائياً بين مدى استخدام التكنولوجيا وقيم العمل في كلتا العينتين الإنتاجية والخدمية.
- كشفت نتائج البحث وجود فروق دالة إحصائياً بين نوع التكنولوجيا وقيم العمل للمقياس ككل وهي "الاستقلالية وتحمل المسؤولية، جودة الأداء وسرعة الإنجاز، الرضاء عن العمل والولاء للمؤسسة، الالتزام والانضباط في العمل، التخصص وتقسيم العمل".
- وجود فروق دالة إحصائياً بين نوع التكنولوجيا وقيم العمل في كلتا العينتين الإنتاجية والخدمية.
- كشفت النتائج عن عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين نوع التكنولوجيا وقيمة الالتزام والانضباط في العمل في عينة الإنتاج.
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين نوع التكنولوجيا وقيمة الرضاء عن العمل والولاء له في عينة الخدمات.
- أوضحت نتائج البحث عن وجود فروق دالة إحصائياً ما بين التعرض لوسائل الاعلام والاتصال وقيم العمل للمقياس ككل وهي (الاستقلالية وتحمل المسؤولية، صور الأداء وسرعة الإنجاز، الرضاء عن العمل والولاء للمؤسسة، الالتزام والانضباط في العمل، التخصص وتقسيم العمل).
- وجود فروق داله إحصائياً بين التعرض لوسائل الاعلام والاتصال وقيم العمل في كلتا العينتين الإنتاجية والخدمية.
- أوضحت نتائج البحث وجود فروق داله إحصائياً بين التعليم وقيم العمل للمقياس ككل، وهي التخصص، تقسيم العمل، الالتزام والانضباط في العمل، جودة الأداء وسرعة الإنجاز، الاستقلاليه وتحمل المسؤولية).
- عدم وجود فروق داله إحصائياً بين التعليم وقيمة الرضاء عن العمل والولاء له في المقياس ككل.
- وجود فروق داله إحصائياً بين التعليم وقيم العمل في كلتا العينتين الإنتاجية والخدمية.
- عدم وجود فروق داله إحصائياً بين التعليم وقيمة الرضاء عن العمل والولاء له في عينة الإنتاج.
- عدم وجود فروق داله إحصائياً بين التعليم وقيمة الالتزام والانضباط في العمل في عينة الخدمات

##### ب. الخاتمة:

جاءت نتائج هذا البحث لتتفق بشكل كبير مع المنطلقات النظرية للأتجاه النظري الذي اعتمده البحث وإلى نتائج الدراسات السابقة كما هو مبين في الإطار النظري للبحث.

- أن تحول المجتمع من الحالة التقليدية القائمة على الروابط القرابية والعادات إلى مرحلة المجتمع الحديث، الذي تتصف قيمه بالعقلانية، والتخصص والانجاز، وتحمل المسؤولية، والزمن التي ساهمت في تطور الإنتاج والسرعة في الإنجاز وغيرها من القيم التي واكبت تطور المجتمعات الحديثة.

- أكدت نتائج البحث أن للأطر المعرفية مثل التعليم، التكنولوجيا، وسائل الإعلام والاتصال، لها الأثر الكبير في تطور المجتمعات ومؤسساته، وبروز قيم عمل تحقق متطلبات وتطلعات المجتمع الحديث.
- تشير نتائج البحث بأن التحديث الاجتماعي والمتمثل في تحول المجتمعات التقليدية إلى المجتمعات الصناعية الحديثة يوعد تشكيل وتوجيه قيم العمل بشكل جذري تتصف بأخلاقيات المهنة.
- تفسر نظرية التحديث كيف تؤثر التكنولوجيا - التعليم - وسائل الإعلان والاتصال، إلى إضعاف القيم التقليدية المرتبطة بالعمل، وتعزيز القيم الحديثة المرتبطة بالإنتاجية والاحتراف، والإنجاز.
- تفسر نظرية التحديث في تفسير التحولات التي تطرأ على قيم العمل داخل المؤسسات من خلال ربطها بعمليات التقدم التكنولوجي والتنظيمي، حيث تؤدي هذه العمليات إلى الانتقال من القيم التقليدية إلى القيم الحديثة الفائقة الكفاءة والعلاقية في العمل.

#### سادساً: قائمة المراجع:

1. ناصر عاشور الشيباني، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة طرابلس العلمية العالمية، 2023م.
2. نزورليستر، مدخل إلى علم الاجتماع والتنمية، ترجمة: عبدالهادي محم والي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1992م.
3. محمد عاطف غيث، التغير الاجتماعي والتحديث، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2006م.
4. إحسان محمد الحسن، سوسيولوجيا التنمية، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2015م.
5. مصطفى التير سيرة تحديث المجتمع الليبي معهد الإنماء العربي، بيروت، 1992م.
6. ديفيد هاريسون، علم اجتماع التنمية والتحديث، ترجمة: محمد عيسى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 1986م.
7. ديفيدماكليلاند، مجتمع الإنجاز، الدوافع الإنسانية للتنمية الاقتصادية، ترجمة: عبدالهادي الجوهري، محمد سعيد فرج، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998م.
8. سعاد نايف بركات، قيم العمل والالتزام التنظيمي، مجلة كلية الآداب، جامعة بغداد، 2004م.
9. خضير كاظم حمود، السلوك التنظيمي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2003م.
10. فوزي عبدالرازق، التغير الاجتماعي والقيم، ديوان المطبوعات الجامعية، عمان، 2005م.
11. باكزاد نزاد، أكرم إبراهيم، دور التغير الاجتماعي في تغير القيم، دراسة تحليلية، مجلة الجامعة العراقية، 2025م.
12. يونس حمادي علي، مقدمة في علم الاجتماع، دار وائل للنشر والتوزيع، 2019.
13. دلال استيتية، التغير الاجتماعي والثقافي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2010م.
14. زكريا مطلق الدوري، الإدارة الإستراتيجية، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2002م.
15. منير قندورز، التغيرات الاجتماعية والاقتصادية وانعكاسها على قيم العمل، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة المسيلة، الجزائر، 2017م.
16. عليان، تكنولوجيا المعلومات وأثرها في الأداء التنظيمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2016م.
17. عبدالباسط عبدالمعطي، التحديث الاجتماعي والتحول الشعبي في المجتمعات العربية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2014م.
18. خالد الخالدي، علم الاجتماع الصناعي وقيم العملو دار النهضة، بيروت، 2018م.
19. عبدالباسط محمد، التغير الاجتماعي، المفهوم والآليات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2015م.

20. عبدالباسط محمد حسن، أصول البحث الاجتماعي، مكتبة وهبة، القاهرة، 1998م.
21. عبدالله عامر الهمالي، تصميم البحوث الكمية، الكيفية، المختلطة، دار الفضيل للنشر والتوزيع، بنغازي، 2020م.
22. يونس حماد علي، الإحصاء الاجتماعي، منشورات جامعة السابع من أبريل، الزاوية، ليبيا، 2008م.