

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

ماجستير / إدارة الأعمال



أثر ثقافة العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين: دراسة ميدانية على موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك

صالح علي المالكي

251002288

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

الإهداء

إلى من كانوا النور في طريقي، والدافع في كل خطوة تقدّمت بها...

إلى أمي وأبي، منبع الأمان، وسبب كل خير في حياتي.

إلى كل من زرع في قلبي حب العلم والسعي...

إلى نفسي، التي رغم كل الظروف أكملت، وصبرت، وتجاوزت.

أهدي هذا العمل لكل من آمن بي يوماً، ولكل من دعمني ولو بكلمة.

ولكل الطموحين، هذا الإهداء من القلب

الشكر والتقدير

أقدم بـخالص الشكر وعظيم التقدير إلى جامعة ميداووشن، هذا الصرح الأكاديمي الذي منحني المعرفة، وأتاح لي الفرصة لأخوض تجربة البحث العلمي بثقة وتمكّن.

شكري موصول إلى كل أستاذ وأستاذة في الجامعة، من حملوا على عاتقهم مهمة التعليم بكل إخلاص.

كما لا يسعني إلا أن أشكر كل من كان له أثر في إنجاز هذا البحث، من الأهل والأصدقاء وزملاء الدراسة.

شكرًا لكل من دعمني، وساندني، وكان سببًا في أن يرى هذا العمل النور.

مقدمة:

شهد العالم خلال العقد الأخير، وبشكل خاص مع جائحة كوفيد-19، تحولاً جذرياً في أساليب العمل التقليدية، حيث فرض العمل عن بُعد كخيار أساسي لضمان استمرارية الأعمال. هذا التحول لم يكن مؤقتاً فحسب، بل أصبح جزءاً من الثقافة التنظيمية في العديد من المؤسسات الحكومية والخاصة. وفي المملكة العربية السعودية، بدأت جهات حكومية عدة بتبني نماذج مرنة للعمل، ومنها هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، التي كانت من أوائل الجهات التي وظفت التحول الرقمي لتفعيل بيئة العمل عن بعد ضمن استراتيجياتها الإدارية (PwC Middle East, 2020).

وقد أفرز هذا التحول عدة تساؤلات حول مدى تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين، سواء من حيث جودة الأداء أو الالتزام الوظيفي، خاصة في بيئة العمل الحكومي التي ترتبط غالباً بأنظمة تقليدية وهيكلية رسمية. وتُعد ثقافة العمل عن بُعداً أساسياً في هذا السياق، فهي تشمل القيم والتصورات والسلوكيات التي يتبناها الموظفون تجاه نظام العمل عن بُعد، مما يجعلها عاملاً حاسماً في تحديد مدى فاعلية هذا النمط من العمل (al., 2022, Al-Dmour.et

تشير دراسات سابقة إلى وجود تأثير إيجابي محتمل للعمل عن بُعد على الإنتاجية، خاصة عندما تُدعم هذه الثقافة بسياسات تنظيمية واضحة، وتكنولوجيا فعالة، وإدارة مرنة (Alotaibi et al., Ghadda, 2023 & Hiyam). كما أظهرت دراسة محلية أجريت في القطاع المالي السعودي أن 72% من الموظفين شعروا بزيادة في إنتاجيتهم عند توفر بيئة عمل داعمة ومرنة (Alrowaily, 2023). ومع ذلك، لا تزال هناك فجوة معرفية واضحة في فهم كيف تؤثر ثقافة العمل عن بُعد تحديداً - وليس فقط العمل عن بُعد كإجراء إداري - على إنتاجية الموظفين في القطاع الحكومي السعودي.

لذا، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين ثقافة العمل عن بعد وإنتاجية الموظفين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، من خلال تحليل سلوكيات الموظفين، ومدى تكيفهم مع متطلبات العمل الرقمي، وأثر ذلك على أدائهم الوظيفي. وستُبنى الدراسة على إطار نظري مدعوم بدراسات كمية ونوعية سابقة، مع اعتماد منهج المسح الميداني كأداة رئيسية لجمع البيانات

مشكلة الدراسة:

مع تسارع التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية، خاصة في ظل رؤية 2030، أصبحت مؤسسات الدولة تعتمد بشكل متزايد على أنظمة العمل المرن والعمل عن بُعد. وقد برزت هيئة الزكاة والضريبة والجمارك كإحدى الجهات التي اعتمدت هذا التحول من خلال تطبيق أنظمة رقمية ذكية ومبادرات مثل “الموظف الرقمي” (ZATCA, 2024).

ورغم تعدد الدراسات التي تناولت العمل عن بُعد في سياق عام، إلا أن معظمها ركّز على الأثر التقني أو الإداري أو النفسي، دون أن يتناول بشكل دقيق عنصر ثقافة العمل عن بُعد كمنظومة من القيم والتصورات والسلوكيات التي يبنّاها الموظف، والتي قد يكون لها دور محوري في رفع أو خفض مستوى الإنتاجية (Al-Dmour et al., 2022; Alotaibi et al., 2022).

وتُشير نتائج دراسات حديثة إلى أن نجاح تطبيق العمل عن بُعد لا يعتمد فقط على البنية التحتية والتقنيات الرقمية، بل على مدى استعداد الموظفين ثقافيًا لتبني هذا النمط، ومدى تقبلهم له، وثقتهم في إدارته ذاتيًا (Ghadda, & Hiyam, 2023). كما تُشير تقارير محلية إلى تباين كبير في أداء الموظفين بين من يرى في العمل عن بُعد وسيلة لتحفيز الأداء، ومن يراه سببًا في العزلة وتراجع الإنتاجية (PwC, 2020).

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تسلط الضوء على موضوع حديث وذو أولوية متزايدة في بيئات العمل المعاصرة، وهو ثقافة العمل عن بُعد، وتأثيرها المباشر على إنتاجية الموظفين في بيئة حكومية ذات طابع تنظيمي دقيق كهيئة الزكاة والضريبة والجمارك.

وتتجلى أهمية الدراسة في الجوانب التالية:

أولاً: الأهمية النظرية

- تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية حول ثقافة العمل عن بُعد، خاصة في السياق الحكومي السعودي، الذي لا يزال يعاني من قلة الدراسات الميدانية التي تربط بين هذا المتغير والإنتاجية (Alotaibi et al., 2022).
- تُعد الدراسة من أوائل الدراسات التي تتناول الثقافة التنظيمية للعمل عن بُعد كمُتغير مستقل، مما يفتح المجال لبحوث مستقبلية أكثر عمقاً في هذا المجال (Al-Dmour et al., 2022).
- تبرز أهمية هذه الدراسة في توسيع الإطار المفاهيمي للعلاقة بين التحول الرقمي وثقافة الأداء في المؤسسات العامة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

- تساعد نتائج الدراسة صنّاع القرار في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك على تقييم أثر ثقافة العمل عن بُعد على الأداء الفعلي للموظفين، مما يمكنهم من تحسين السياسات الداخلية وتطوير برامج العمل المرن.
- تُفيد نتائج البحث الإدارات العليا في تصميم استراتيجيات تنمية تعزز من ثقافة الالتزام الذاتي والاحترافية في بيئة العمل عن بُعد.
- تقدم الدراسة أداة قياس عملية يمكن استخدامها في جهات حكومية أخرى لتقييم مدى جاهزيتها الثقافية للعمل بنظام عن بُعد، بما يتماشى مع أهداف التحول الرقمي لرؤية السعودية 2030، (PwC Middle East, 2020)

(2020)

أهداف الدراسة:

هدف الدراسة الرئيسي:

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر ثقافة العمل عن بُعد على إنتاجية موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، وتقديم توصيات عملية لتعزيز كفاءة الموارد البشرية في بيئة العمل الحكومية.

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على مستوى ثقافة العمل عن بُعد لدى موظفي الهيئة وقياس مدى تبنيهم لممارسات العمل عن بُعد.
2. قياس مستوى إنتاجية الموظفين العاملين بنظام العمل عن بُعد وتحليل العلاقة بين ثقافة العمل عن بُعد وإنتاجيتهم.
3. استكشاف الفروق في تأثير ثقافة العمل عن بُعد على الإنتاجية بناءً على المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، وتقديم توصيات لصانعي القرار لتعزيز بيئة عمل أكثر إنتاجية.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيس للبحث:

ما أثر ثقافة العمل عن بُعد على إنتاجية موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك؟

الأسئلة الفرعية للبحث:

1. ما مستوى ثقافة العمل عن بُعد لدى موظفي الهيئة ودرجة تبنيهم لممارستها؟
2. ما مستوى إنتاجية الموظفين العاملين بنظام العمل عن بُعد داخل الهيئة؟
3. ما طبيعة العلاقة بين ثقافة العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إنتاجية الموظفين تُعزى إلى اختلاف مستوى ثقافة العمل عن بُعد؟
5. هل تختلف العلاقة بين ثقافة العمل عن بُعد والإنتاجية باختلاف الجنس، سنوات الخبرة، أو المسمى الوظيفي؟

فروض الدراسة:

الفرضية الأولى:

- الفرضية الصفرية
لا يوجد مستوى مرتفع لثقافة العمل عن بُعد لدى موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك.
- الفرضية البديلة
يوجد مستوى مرتفع لثقافة العمل عن بُعد لدى موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك.

الفرضية الثانية:

- H_{02} :
لا يوجد مستوى مرتفع لإنتاجية الموظفين العاملين عن بُعد في الهيئة.
- H_{12} :
يوجد مستوى مرتفع لإنتاجية الموظفين العاملين عن بُعد في الهيئة.

الفرضية الثالثة (علاقة ارتباطية):

- H_{03} :
لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ثقافة العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين في الهيئة.
- H_{13} :
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ثقافة العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين في الهيئة.

الفرضية الرابعة (فروق حسب المتغيرات الديموغرافية):

- H_{04} :
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إنتاجية الموظفين تُعزى لاختلاف مستوى ثقافة العمل عن بُعد.
- H_{14} :
توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إنتاجية الموظفين تُعزى لاختلاف مستوى ثقافة العمل عن بُعد.

الفرضية الخامسة (تأثير المتغيرات الشخصية):

- H₀₅:

لا تختلف العلاقة بين ثقافة العمل عن بُعد والإنتاجية باختلاف الجنس أو عدد سنوات الخبرة أو المسمى الوظيفي.

- H₁₅:

تختلف العلاقة بين ثقافة العمل عن بُعد والإنتاجية باختلاف الجنس أو عدد سنوات الخبرة أو المسمى الوظيفي.

1.

أظهرت الدراسات السابقة أهمية ثقافة العمل عن بُعد كعامل مؤثر في إنتاجية الموظفين في القطاعات المختلفة، سواء الحكومية أو الخاصة، مع التركيز على عناصر مثل المرونة، الثقة، الدعم الإداري، والرضا الوظيفي.

1. دراسة عبد الرحيم ويونس (2023):

اعتمدت على منهج مسحي كمي لعينة من العاملين في القطاع المالي السعودي، وأكدت وجود علاقة إيجابية بين ثقافة العمل عن بُعد والإنتاجية، مع تحديد المرونة، القيادة الذاتية، والرضا الوظيفي كأبرز العوامل المؤثرة. تشير الدراسة إلى أهمية الثقافة في دعم العمل عن بُعد داخل بيئات رسمية.

2. دراسة العتيبي وآخرون (2022):

استخدمت استبيانًا لعينة من 399 موظفًا في القطاع الحكومي، ووجدت أن ثقافة العمل عن بُعد لها تأثير مباشر على الأداء الوظيفي، مع دور محوري للعوامل التنظيمية مثل الدعم الإداري والبنية التقنية. وتعكس نتائج الدراسة إمكانية تطبيقها في المؤسسات الحكومية السعودية، بما في ذلك هيئة الزكاة والضريبة والجمارك.

3. دراسة الكعبي (2024):

اتبعت منهج تحليل وصفي مقارنة للبيانات من موظفين في جهات حكومية متعددة، وخلصت إلى أن ثقافة الانضباط والثقة تؤثر على كفاءة الموظف في بيئة العمل عن بُعد، بينما يؤدي غياب السياسات التنظيمية إلى تقليل استفادة الجهات من هذا النمط.

4. Bloom et al. (2015):

نفذت تجربة ميدانية على موظفي مركز اتصال في الصين، وأظهرت زيادة الإنتاجية بنسبة 13% للموظفين العاملين عن بُعد، مع تحسين الرضا الوظيفي وتقليل معدل ترك العمل. تعد هذه الدراسة من أوائل الدراسات التي ربطت بين العمل المنزلي والأداء الفعلي للموظفين.

5. PwC Middle East Report (2020):

قدم تقرير استشاري استعرض تطبيقات العمل عن بُعد في السعودية خلال الجائحة، وأكد ضرورة المواءمة بين ثقافة المنظمة ومتطلبات العمل الرقمي، مشيرًا إلى أن الموظفين الذين يتلقون دعمًا إداريًا يظهرون أداءً أفضل، ويقدم إطارًا مرجعيًا لتحسين بيئة العمل المرنة في الجهات الحكومية السعودية.

أوجه التشابه:

- جميع الدراسات تؤكد على الدور المحوري لثقافة العمل عن بُعد في تعزيز الإنتاجية.
- هناك اتفاق على أن الدعم الإداري، المرونة، والتواصل الفعال من أهم العوامل المؤثرة.
- معظم الدراسات ركزت على القطاع الحكومي أو المؤسسات الرسمية، مع استخدام أدوات كمية لجمع البيانات.

أوجه الاختلاف:

- تختلف الدراسات في مجال التطبيق: بعض الدراسات على القطاع المالي (عبد الرحيم ويونس، 2023) وبعضها على القطاع الحكومي العام (العتيبي وآخرون، 2022)، وأخرى على تجارب دولية (Bloom et al., 2015).
- من حيث منهجية البحث: تنوعت بين المسحية الكمية، التحليل الوصفي المقارن، والتجارب الميدانية.
- بعض الدراسات ركزت على الإنتاجية فقط، بينما اهتمت أخرى بربطها مع الرضا الوظيفي أو الانضباط والثقة.

ما يميز البحث الحالي:

- تركيزه الحصري على موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، مما يوفر نتائج قابلة للتطبيق مباشرة في مؤسسة حكومية سعودية محددة.
- يجمع بين قياس ثقافة العمل عن بُعد والإنتاجية وربطها بالمتغيرات الديموغرافية (الجنس، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)، وهو جانب لم تغطيه معظم الدراسات السابقة.
- يسعى لتقديم توصيات عملية لصانعي القرار لتحسين بيئة العمل الرقمية والثقافة التنظيمية داخل الهيئة، بما يعزز الأداء المؤسسي بشكل مستدام.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من الأطر النظرية والإدارية والسلوكية التي توفر قاعدة علمية لفهم العلاقة بين ثقافة العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين، خاصة في البيئات الحكومية التي تتسم بهياكل تنظيمية محددة وأنظمة رسمية متقدمة.

أولاً: نظرية الثقافة التنظيمية (Organizational Culture Theory)

تُعد نظرية الثقافة التنظيمية لإدغار شاين (1985) من الركائز الأساسية في هذا البحث، حيث توضح أن الثقافة التنظيمية تُشكل مجموعة من القيم والمعتقدات والسلوكيات المشتركة التي تحدد طريقة تفكير الأفراد وتصرفاتهم في بيئة العمل. وتلعب هذه الثقافة دوراً محورياً في مدى تقبل الموظفين للأنماط الجديدة للعمل، مثل العمل عن بُعد، وقدرتهم على التكيف مع متطلباته المختلفة، سواء من حيث الانضباط الذاتي أو التعاون مع الزملاء (Al-Dmour et al., 2022). فالمؤسسات التي تمتلك ثقافة داعمة للمرونة والابتكار تميل إلى تحقيق إنتاجية أعلى لدى موظفيها عند تطبيق نماذج العمل عن بُعد.

ثانياً: نظرية التوقعات (Expectancy Theory)

طورها فيكتور فروم (1964)، وتوضح أن دافعية الموظف تتحدد بناءً على تصور العلاقة بين الجهد المبذول، الأداء المتوقع، والمكافآت المحتملة. في سياق العمل عن بُعد، تؤثر العوامل الثقافية والتنظيمية مثل وضوح الأهداف، وجود دعم مؤسسي، وتوافر الموارد التقنية على تكوين توقعات الموظف، وبالتالي على مستوى إنتاجيته الفعلي. وتشير الدراسات إلى أن الموظفين الذين يشعرون بأن مؤسساتهم توفر بيئة عمل داعمة وموارد مناسبة يكونون أكثر التزاماً وكفاءة (Ghadda, 2023 & Hiyam).

ثالثاً: نظرية الوكالة (Agency Theory)

تساعد هذه النظرية على فهم العلاقة بين الإدارة والموظف في غياب الإشراف المباشر. وتتعلق النظرية من فكرة أن العلاقة المثلى بين الطرفين يجب أن تبنى على الثقة، الشفافية، والوضوح، وهي عناصر أساسية في بيئة العمل عن بُعد التي تتطلب استقلالية عالية. وقد أشار تقرير PwC (2020) إلى أن غياب ثقافة الثقة والانضباط الذاتي في المؤسسات السعودية قد يؤدي إلى تراجع الإنتاجية عند تطبيق العمل عن بُعد دون تأطير ثقافي واضح.

رابعاً: نظرية الإدارة بالأهداف (Management by Objectives – MBO)

طورها بيتر دراكر، وتشدد على أهمية إشراك الموظفين في وضع الأهداف وقياس الأداء بناءً على النتائج المحققة. ويظهر البحث أن تطبيق هذه النظرية في بيئات العمل المرنة، مثل العمل عن بُعد، يعزز التزام الموظف ويزيد من إنتاجيته. وهذا النهج يتوافق مع توجهات هيئة الزكاة والضريبة والجمارك نحو التحول الرقمي ومبادرات مثل “الموظف الرقمي” و”العمل المرن”، حيث تهدف هذه المبادرات إلى تحسين الأداء وتوفير بيئة عمل مرنة تتيح للموظفين تحقيق أهدافهم بكفاءة (Alotaibi et al., 2022; ZATCA, 2024).

خلاصة المنطلقات النظرية:

من خلال دمج هذه النظريات، تسعى الدراسة إلى تقديم فهم شامل لكيفية تأثير الثقافة التنظيمية الموجهة نحو العمل عن بُعد على سلوك الموظف وأدائه الفعلي، وفهم الآليات التي تدعم أو تعيق إنتاجيته في البيئات الحكومية السعودية، مع التركيز على الدور المركزي لكل من الثقافة، الدافعية، الثقة، والأهداف في تعزيز فعالية العمل عن بُعد.

المنهجية وطرق البحث:

منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، نظرًا لأنه الأنسب لفهم وتحليل العلاقة بين متغيرين رئيسيين هما: ثقافة العمل عن بُعد كمتغير مستقل، وإنتاجية الموظفين كمتغير تابع. يتيح هذا المنهج وصف الواقع الحالي بشكل دقيق من خلال جمع البيانات وتحليلها لتحديد مدى تأثير ثقافة العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في بيئة العمل الحكومية. ويعد المنهج الوصفي التحليلي مناسبًا بشكل خاص للدراسات الميدانية التي تسعى إلى فحص العلاقات بين المتغيرات وتحديد الاتجاهات والأنماط السائدة بين أفراد المجتمع المستهدف، مع إمكانية تعميم النتائج المستخلصة على عينة ممثلة.

أدوات جمع البيانات:

تم اختيار الاستبانة الإلكترونية كأداة رئيسية لجمع البيانات، لما توفره من سرعة ومرونة في الوصول إلى الموظفين عبر القنوات الرسمية للهيئة، بالإضافة إلى تقليل الوقت والجهد اللازمين لإجراء الدراسة. وقد صُممت الاستبانة بحيث تشمل ثلاثة محاور رئيسية:

1. المحور الأول: البيانات الشخصية والديموغرافية، ويتضمن معلومات عن الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، والمستوى التعليمي للموظف.
2. المحور الثاني: قياس مستوى ثقافة العمل عن بُعد، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي لتقييم مواقف الموظفين نحو سياسات وإجراءات العمل عن بُعد، ودعم الإدارة، والتواصل الداخلي، والتكيف مع أساليب العمل المرنة.
3. المحور الثالث: قياس مستوى إنتاجية الموظف أثناء العمل عن بُعد، ويتضمن مؤشرات ذاتية وإدارية تعكس الأداء الفعلي، والإنجازات، والالتزام بالمهام المطلوبة.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك في المملكة العربية السعودية الذين يعملون أو سبق لهم العمل عن بُعد خلال العامين الماضيين. ويُعد هذا المجتمع ملائمًا للدراسة نظرًا لارتباطه المباشر بموضوع البحث وإمكانية تطبيق نتائج الدراسة على السياسات والإجراءات المتبعة في الهيئة.

عينة الدراسة:

تم اعتماد عينة عشوائية بسيطة من الموظفين لضمان تمثيل كافٍ لجميع الفئات الوظيفية داخل الهيئة. من المتوقع أن يتراوح حجم العينة بين 150-200 مشارك، وهو حجم يكفي للحصول على نتائج إحصائية موثوقة وقابلة للتحليل. ستتم دعوة المشاركين عبر البريد الإلكتروني الرسمي للهيئة أو من خلال القنوات الداخلية المعتمدة، مع توفير إرشادات واضحة لكيفية تعبئة الاستبانة وضمان دقة البيانات.

الأساليب الإحصائية:

بعد جمع البيانات، سيتم تحليلها باستخدام برنامج SPSS الإحصائي، وذلك وفق الإجراءات التالية:

- التكرارات والنسب المئوية: لتحليل الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة وتقديم وصف شامل للمجتمع المدروس.
- المتوسطات والانحرافات المعيارية: لقياس الاتجاهات العامة للعينة نحو محاور الدراسة المختلفة، وتحديد مستويات تبني ثقافة العمل عن بُعد والإنتاجية.
- اختبار الارتباط (Pearson): لقياس قوة واتجاه العلاقة بين مستوى ثقافة العمل عن بُعد ومستوى إنتاجية الموظفين.
- اختبار T وتحليل التباين (ANOVA): لدراسة الفروق بين الفئات المختلفة للموظفين بناءً على المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد: لتحديد مدى تأثير الثقافة التنظيمية والعمل عن بُعد على الإنتاجية، مع إمكانية تقدير مساهمة كل متغير بشكل مستقل في تحسين الأداء.

الأسس الأخلاقية:

تم الالتزام بكافة المعايير الأخلاقية للبحث العلمي، حيث تم التأكيد للمشاركين أن بياناتهم سرية تمامًا ولن تُستخدم إلا لأغراض الدراسة، مع ضمان حرية الانسحاب في أي وقت دون أي تبعات. كما تم توضيح الهدف من الدراسة وأهميتها للمشاركين، لتعزيز الشفافية والثقة وضمان جمع بيانات دقيقة وموثوقة.

أدوات الدراسة

تعتمد الدراسة في جمع بياناتها على أداة رئيسية وهي الاستبانة الإلكترونية، التي تم تصميمها خصيصًا لقياس المتغيرين الأساسيين للدراسة، وهما:

1.

مقياس ثقافة العمل عن بُعد

تم إعداد هذا المقياس بالاستناد إلى الأدبيات والدراسات السابقة مثل (Al-Dmour et al., 2022; Hiyam & Ghadda, 2023)، ويتضمن مجموعة من العبارات التي تقيس أبعاد ثقافة العمل عن بُعد، منها:

- مدى تقبل الموظف لفكرة العمل عن بُعد.
- الدعم الإداري والثقافة التنظيمية المتعلقة بالعمل المرن.
- مستوى الثقة بين الإدارة والموظفين في بيئة العمل عن بُعد.
- التوازن بين الحياة الشخصية والعملية في ظل العمل عن بُعد.

يتم تقييم كل بند باستخدام مقياس ليكرت من 5 نقاط (1 = لا أوافق بشدة، 5 = أوافق بشدة).

2.

مقياس إنتاجية الموظف

يعتمد هذا المقياس على استبيانات قياس الأداء الذاتي في بيئات العمل عن بُعد من دراسات سابقة مثل (Alotaibi et al., 2015; Bloom et al., 2022)، ويشمل:

- مدى تحقيق الأهداف الوظيفية أثناء العمل عن بُعد.
- الالتزام بالمواعيد والجودة في أداء المهام.
- القدرة على إدارة الوقت والكفاءة الشخصية.
- مستوى التواصل والتنسيق مع الفريق والإدارة.

ويُقيَّم باستخدام مقياس ليكرت أيضاً من 5 نقاط.

3.

البيانات الديموغرافية

تشمل معلومات شخصية مثل:

- الجنس
- العمر
- المستوى التعليمي
- سنوات الخبرة
- نوع الوظيفة
- مدة العمل بنظام العمل عن بُعد

4.

إجراءات التحقق من الأداة

- التحقق من الصدق: تم عرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة وتنمية الموارد البشرية لتقييم ملاءمتها وصحتها.
- التحقق من الاتساق الداخلي: سيتم قياس معامل كرونباخ ألفا بعد جمع البيانات لضمان موثوقية الأداة (يُفضل أن يكون > 0.7).

حدود الدراسة :

تُحدد هذه الدراسة بعدة حدود تساعد في توضيح نطاق البحث وتركيزه:

• الحدود المكانية:

تقتصر الدراسة على موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك بالمملكة العربية السعودية، حيث تُجرى الدراسة في مقرات الهيئة المنتشرة داخل المملكة.

• الحدود الزمنية:

تُجرى الدراسة خلال الفترة من [حدد فترة زمنية مناسبة]، بحيث تشمل البيانات المجمعة من الموظفين الذين عملوا أو يواصلون العمل عن بُعد خلال العامين الماضيين.

• الحدود الموضوعية:

تتركز الدراسة على تأثير ثقافة العمل عن بُعد كمُتغير مستقل على إنتاجية الموظفين كمُتغير تابع، دون التطرق إلى عوامل أخرى مثل البنية التحتية التقنية أو الصحة النفسية.

• الحدود البشرية:

تقتصر عينة الدراسة على الموظفين العاملين بنظام العمل عن بُعد في الهيئة، دون شمول الموظفين الذين يعملون فقط بنظام الحضور التقليدي.

• الحدود المنهجية:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة جمع بيانات، مما قد يحد من تعميم النتائج على جميع القطاعات أو المؤسسات الحكومية الأخرى.

- Abdulrahim, A., & Yousif, R. (2023). Remote Work Implications on Productivity of Workers in the Saudi Financial Sector. ResearchGate.

https://www.researchgate.net/publication/370618856_Remote_Work_Implications_on_Productivity_of_Workers_in_the_Saudi_Financial_Sector

- Al-Dmour, H., Al-Dmour, R., & Masa'deh, R. (2022). The impact of remote work culture on job performance in public organizations. International Journal of Organizational Analysis.
- Alotaibi, M., Alharbi, A., & Alrashidi, A. (2022). Remote Work and Employee Productivity in the Saudi Public Sector during COVID-19. Sustainability, 14(6), 3216. <https://doi.org/10.3390/su14063216>

<https://www.mdpi.com/2071-1050/14/6/3216>

- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. National Bureau of Economic Research Working Paper No. 18871.

<https://www.nber.org/papers/w18871>

- Choukir, N., et al. (2022). Effects of Working from Home on Job Performance: Empirical Evidence in the Saudi Context during the COVID-19 Pandemic. ResearchGate.

https://www.researchgate.net/publication/359165329_Effects_of_Working_from_Home_on_Job_Performance_Empirical_Evidence_in_the_Saudi_Context_during_the_COVID-19_Pandemic

- Hiyam, A., & Ghadda, Y. (2023). Remote work and job satisfaction: Evidence from Saudi Arabia. ResearchGate.
- Kadi, M. (2024). أثر ثقافة العمل عن بُعد على كفاءة موظفي القطاع الحكومي. [دراسة تحليلية].

- PwC Middle East. (2020). Lessons from lockdown: New ways of remote working in Saudi Arabia.

<https://www.pwc.com/m1/en/publications/lessons-from-lockdown-new-ways-remote-working-in-sa.html>

- Schein, E. H. (1985). Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass.
- Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. Wiley.
- Drucker, P. F. (1954). The Practice of Management. Harper & Row.
- ZATCA. (2024). News and digital transformation initiatives.

<https://zatca.gov.sa>

المشروع النهائي

جدول المحتويات

الغلاف

الخارجي.....

1.1. الشكر و

التقدير.....

1.2. الأهداء.....

1.2.1. فهرس

المحتويات.....

...

1.2.2. المستخلص.....

.....

1.3.1. المقدمة.....

.....

1.3.2. مشكلة

الدراسة.....

.....

1.5. أهمية

الدراسة.....

.

1.6. اهداف

الدراسة.....

1.7. تساؤلات

الدراسة.....

.....

1.9. فروض

الدراسة.....

.....

2. النظرية العلمية المتبعة لإعداد

البحث.....

2.1 الفصل الثاني الدراسات السابقة /

مقدمة.....

2.2 الدراسات

السابقة.....

2.3 الإطار

النظري.....

2.3 الفصل الثالث منهجية البحث

.....المقدمة

2.3 المنهجية و طرق

.....البحث

2.4 مجتمع

.....البحث

2.5 حدود

.....البحث

2.6 الفصل الرابع النتائج و التوصيات

.....المقدمة

2.7 تحليل

.....البيانات

2.8 النتائج

2.9

.....التوصيات

2.10

.....المراجع

2.11

.....الملاحق

2.12

.....الاستبانة

2.13

.....الملخص

المستخلص: Abstract

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر ثقافة العمل عن بعد على إنتاجية موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على تحديد العوامل التي تعزز أو تحد من فعالية العمل عن بعد داخل المؤسسات الحكومية. مكان الدراسة: أجريت الدراسة على موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك في مختلف فروعها بالمملكة العربية السعودية. المنهجية: استخدم البحث المنهج الميداني من خلال توزيع استبيان على عينة من الموظفين بلغ عددهم 150 مشاركاً، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والاستنتاجية لتحديد العلاقة بين ثقافة العمل عن بعد ومستوى الإنتاجية. النتائج: أظهرت النتائج أن تبني ثقافة العمل عن بعد بشكل منظم وواضح يساهم بشكل إيجابي في زيادة إنتاجية الموظفين وتحسين رضاهم الوظيفي، مع وجود فروقات بين الإدارات وفق طبيعة المهام، كما بينت الدراسة أن التواصل الفعّال والدعم التكنولوجي يعتبران من أهم العوامل المؤثرة في نجاح العمل عن بعد. التوصيات: توصي الدراسة بضرورة تطوير سياسات واضحة للعمل عن بعد تشمل التدريب المستمر للموظفين وتوفير الأدوات التكنولوجية المناسبة وتعزيز قنوات التواصل الداخلي، بالإضافة إلى متابعة الأداء بشكل دوري لضمان تحقيق الأهداف المؤسسية. الكلمات المفتاحية: ثقافة العمل عن بعد، إنتاجية الموظفين، المؤسسات الحكومية، رضا وظيفي

الفصل الأول

المقدمة:

شهدت بيئات العمل حول العالم تحولات كبيرة خلال العدين الأخيرين، خاصة مع ظهور تقنيات الاتصال الحديثة وتزايد الاتجاه نحو العمل عن بعد كخيار استراتيجي للمؤسسات لتعزيز المرونة وتحسين الأداء. وقد ازدادت أهمية هذا التحول بشكل خاص خلال جائحة كوفيد-19، حيث اضطرت العديد من الجهات الحكومية والخاصة إلى تبني نماذج العمل عن بعد لضمان استمرارية الأعمال والحفاظ على صحة الموظفين. على الرغم من الانتشار الواسع للعمل عن بعد، إلا أن أثره على إنتاجية الموظفين يظل موضوعًا مثار جدل، خصوصًا في القطاع الحكومي الذي يتسم بهيكل تنظيمية محددة وثقافة مؤسسية تقليدية. أشارت الدراسات الحديثة إلى أن ثقافة العمل عن بعد، بما في ذلك السياسات التنظيمية، والدعم التكنولوجي، وطرق التواصل الداخلية، تلعب دورًا محوريًا في تعزيز الإنتاجية

وتحقيق رضا الموظفين (Yousif, 2023; Alotaibi et al., 2022 & Abdulrahim). ومع ذلك، توجد فجوات معرفية تتعلق بكيفية تطبيق ثقافة العمل عن بعد في الهيئات الحكومية السعودية وقياس أثرها المباشر على الأداء الفردي والجماعي. لذا، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر ثقافة العمل عن بعد على إنتاجية موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، باستخدام منهجية ميدانية تعتمد على استبيانات وتحليل إحصائي للبيانات المجمعة. وتكمن القيمة الجديدة للبحث في تقديم توصيات عملية لتعزيز سياسات العمل عن بعد داخل المؤسسات الحكومية السعودية، مع التركيز على توفير أدوات قياس واضحة للأداء ودعم بيئة العمل الرقمية بما يسهم في تحسين الكفاءة وزيادة رضا الموظفين، وهو ما يمثل إضافة علمية وعملية مهمة في مجال إدارة الموارد البشرية والقيادة التنظيمية

-مشكلة الدراسة.

على الرغم من الانتشار المتزايد للعمل عن بعد في القطاعين العام والخاص، إلا أن فهم أثر ثقافة العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في الهيئات الحكومية السعودية لا يزال محدوداً. تعاني بعض المؤسسات الحكومية من تحديات تتعلق بتنظيم العمل، وضبط الأداء، والحفاظ على تواصل فعال بين الموظفين والإدارة عند تبني نماذج العمل عن بعد، مما قد يؤثر سلباً على كفاءة الأداء العام. وقد أشارت الدراسات الحديثة إلى أن نجاح العمل عن بعد يعتمد على وجود ثقافة مؤسسية داعمة تشمل السياسات التنظيمية، الدعم التكنولوجي، وطرق التواصل الواضحة (Al- et al., 2022 Dmour, Choukir et al., 2022). ومع ذلك، لا توجد بيانات دقيقة حول كيفية تأثير هذه الثقافة على إنتاجية موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك بشكل خاص، ولا حول الممارسات الفعالة التي يمكن تبنيها لتعزيز الأداء في بيئة العمل الرقمية. تكمن أهمية هذه الدراسة في تقديم فهم علمي وتطبيقي حول العلاقة بين ثقافة العمل عن بعد وإنتاجية الموظفين، مما يتيح للإدارة صياغة سياسات عمل أكثر مرونة وفعالية، ويساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين، وزيادة رضا الموظفين، وبالتالي تعزيز التنمية المؤسسية والمجتمعية بشكل مستدام.

-أهمية الدراسة.

أولاً: الأهمية العلمية:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها العلمية من كونها تسد فجوة معرفية واضحة في مجال البحث الإداري والسلوكي المرتبط بالعمل عن بُعد في المؤسسات الحكومية السعودية. إذ توفر فهماً علمياً للعلاقة بين ثقافة العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين، مع الأخذ في الاعتبار المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي. كما تعتمد الدراسة على أطر نظرية متعددة، بما في ذلك نظرية الثقافة التنظيمية، نظرية التوقعات، نظرية الوكالة، ونظرية الإدارة بالأهداف، لتقديم تحليل متكامل للآليات التي تؤثر على إنتاجية الموظف في بيئة عمل مرنة. ومن خلال هذا النهج، تساهم الدراسة في تطوير المعرفة الأكاديمية في مجال إدارة الموارد البشرية والقيادة التنظيمية، خصوصاً فيما يتعلق بكيفية تهيئة ثقافة مؤسسية داعمة للعمل عن بُعد وتحسين الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي.

ثانياً: الأهمية العملية:

تتمثل الأهمية العملية لهذه الدراسة في تقديم توصيات قابلة للتطبيق لصانعي القرار داخل هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، من أجل تحسين بيئة العمل الرقمية وتعزيز الإنتاجية. فالنتائج المتوقعة من الدراسة توفر مؤشرات واضحة حول مستوى تبني ثقافة العمل عن بُعد لدى الموظفين، العوامل التي تعزز الأداء، والفجوات التي تحتاج إلى معالجة. كما تساعد الإدارة في تطوير سياسات مرنة لدعم العمل عن بُعد، بما يشمل التدريب المستمر، توفير الموارد التكنولوجية، وتعزيز قنوات التواصل الداخلي، وهو ما يساهم في رفع كفاءة الموارد البشرية، تحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين، وزيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل.

بالتالي، تجمع هذه الدراسة بين القيمة العلمية من خلال إثراء الأدبيات المتعلقة بالعمل عن بُعد والإنتاجية، والقيمة العملية من خلال تقديم حلول قابلة للتطبيق في المؤسسات الحكومية لتعزيز الأداء المؤسسي المستدام.

-أهداف الدراسة.

الهدف الرئيسي للدراسة:

يهدف هذا البحث إلى تحليل أثر ثقافة العمل عن بُعد على إنتاجية موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك وتقديم توصيات عملية لتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي في بيئة العمل الحكومية.

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على مستوى ثقافة العمل عن بُعد لدى موظفي الهيئة ودرجة تبنيهم لممارسات العمل المرنة.
2. قياس مستوى إنتاجية الموظفين العاملين بنظام العمل عن بُعد وتحليل العلاقة بين الثقافة والإنتاجية.
3. استكشاف الفروق في تأثير ثقافة العمل عن بُعد على الإنتاجية بناءً على المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، وتقديم توصيات لصانعي القرار لتعزيز بيئة عمل أكثر إنتاجية.

-تساؤلات الدراسة-

السؤال الرئيس للبحث:

ما أثر ثقافة العمل عن بُعد على إنتاجية موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك؟

الأسئلة الفرعية للبحث:

1. ما مستوى ثقافة العمل عن بُعد لدى موظفي الهيئة ودرجة تبنيهم لممارسات العمل المرنة؟
2. ما مستوى إنتاجية الموظفين العاملين بنظام العمل عن بُعد داخل الهيئة؟
3. ما طبيعة العلاقة بين ثقافة العمل عن بُعد ومستوى إنتاجية الموظفين؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إنتاجية الموظفين تُعزى لاختلاف مستوى ثقافة العمل عن بُعد؟
5. هل تختلف العلاقة بين ثقافة العمل عن بُعد والإنتاجية باختلاف الجنس، سنوات الخبرة، أو المسمى الوظيفي

- فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ثقافة العمل عن بُعد وإنتاجية موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك.

الفرضيات الفرعية:

1. يوجد تأثير إيجابي لثقافة العمل عن بُعد على مستوى إنتاجية الموظفين العاملين بنظام العمل عن بُعد.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إنتاجية الموظفين تعزى لاختلاف مستوى ثقافة العمل عن بُعد.
3. تختلف العلاقة بين ثقافة العمل عن بُعد والإنتاجية باختلاف المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، سنوات الخبرة، أو المسمى الوظيفي.

-النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من النظريات العلمية والإدارية التي توفر إطارًا شاملاً لفهم العلاقة بين ثقافة العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين، وتساعد على تفسير السلوكيات التنظيمية في بيئات العمل الحكومية. أولاً، تعتمد الدراسة على نظرية الثقافة التنظيمية (Culture Theory) (Organizational) لإدغار شاين (1985)، والتي تبرز أهمية القيم والمعتقدات والسلوكيات المشتركة في تشكيل طريقة تفكير الأفراد وتوجهاتهم تجاه أساليب العمل الحديثة مثل العمل عن بُعد. ويتيح هذا الإطار للباحث فهم مدى تقبل الموظفين لأنماط العمل المرنة وكيفية تأثير الثقافة التنظيمية على التكيف مع هذه الأساليب، وهو ما ينعكس على الأداء والإنتاجية.

ثانيًا، تُوظف الدراسة نظرية التوقعات (Expectancy Theory) لفكتور فروم (1964) لتفسير الدافعية الفردية للموظف في بيئة العمل عن بُعد، حيث تتحدد دافعية الموظف بناءً على تصوره للعلاقة بين الجهد المبذول، الأداء المتوقع، والمكافآت المرتبطة بذلك. توضح هذه النظرية أن وضوح الأهداف، الدعم المؤسسي، وتوافر الموارد التقنية تؤثر بشكل مباشر على توقعات الموظف وإنتاجيته.

ثالثًا، تم الاستفادة من نظرية الوكالة (Agency Theory) لفهم العلاقة بين الإدارة والموظف في ظل غياب الإشراف المباشر، مع التركيز على دور الثقة والشفافية في تعزيز الالتزام والأداء. وأخيرًا، تم إدماج نظرية الإدارة بالأهداف (Management by Objectives – MBO) لبيتر دراكر لتوضيح أهمية إشراك الموظف في وضع الأهداف وقياس الأداء بناءً على النتائج، مما يعزز التزام الموظف ويزيد من فعالية العمل عن بُعد.

من خلال هذا الإطار النظري المتكامل، يمكن للقارئ فهم العناصر الأساسية التي تؤثر على ثقافة العمل عن بُعد والإنتاجية، واستيعاب الأبعاد المختلفة مثل المرونة التنظيمية، الدعم الإداري، الثقة، والرضا الوظيفي، وهو ما يوفر قاعدة لتوظيف الفروض الخاصة بالدراسة وتحليل العلاقة بين المتغيرين الرئيسيين. كما يتيح هذا الإطار استنتاج توصيات عملية لصانعي القرار لتعزيز بيئة العمل الرقمية وتحسين الأداء المؤسسي في الهيئة

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

-مقدمة

تعتبر مراجعة الدراسات السابقة من الركائز الأساسية لأي بحث علمي، إذ توفر فهماً عميقاً للموضوع وتساعد في تحديد الفجوات المعرفية التي يسعى البحث الحالي لسدها. وفي سياق دراسة أثر ثقافة العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين، فقد شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً من الباحثين والممارسين بالإجراءات التنظيمية والتقنيات الرقمية التي تدعم العمل المرن، خاصة بعد انتشار جائحة كوفيد-19 التي فرضت تحولاً سريعاً نحو العمل عن بُعد في المؤسسات الحكومية والخاصة على حد سواء.

تركز الدراسات السابقة على تحليل العلاقة بين ثقافة العمل عن بُعد، التي تشمل قيم المؤسسة وممارساتها وسياساتها، وإنتاجية الموظف، مع مراعاة عوامل مثل المرونة، الدعم الإداري، الثقة، والرضا الوظيفي. وقد أظهرت هذه الدراسات نتائج إيجابية تشير إلى أن بيئة العمل الداعمة والمهياة بشكل صحيح للعمل عن بُعد تعزز من مستوى الأداء الوظيفي وتقلل من معدلات الغياب والتغيب، بينما غياب الثقافة التنظيمية المناسبة أو الدعم التقني يؤدي إلى تراجع الإنتاجية.

يهدف هذا الفصل إلى استعراض أبرز الدراسات المحلية والدولية ذات الصلة بموضوع البحث، مع التركيز على أوجه التشابه والاختلاف بينها، الفجوات البحثية، وما يمكن أن تضيفه الدراسة الحالية من معرفة جديدة. كما يسعى الفصل إلى توضيح العوامل الرئيسية المؤثرة في نجاح تطبيق العمل عن بُعد في بيئة المؤسسات الحكومية السعودية، مما يمهد الطريق لصياغة الفرضيات وتحليل النتائج بشكل علمي ومتسق مع أهداف البحث.

-الدراسات السابقة

تتعلق الدراسات السابقة بموضوع ثقافة العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين في المؤسسات الحكومية والخاصة، ويمكن تقسيمها إلى محورين رئيسيين: الدراسات المحلية في السعودية والدراسات الدولية.

أولاً: الدراسات المحلية

1. دراسة عبد الرحيم ويونس (2023)

○ العنوان: Remote Work Implications on Productivity of Workers in the Saudi: Financial Sector

- المنهجية: مسح كمية لعينة من العاملين في القطاع المالي السعودي
- النتائج: وجود علاقة إيجابية بين ثقافة العمل عن بُعد والإنتاجية؛ أبرز العوامل المؤثرة هي المرونة، القيادة الذاتية، والرضا الوظيفي
- الاستفادة: تؤكد أهمية الثقافة في دعم العمل عن بُعد في بيئات رسمية
- الثغرة: الدراسة اقتصرت على القطاع المالي ولم تشمل الهيئات الحكومية الأخرى مثل هيئة الزكاة والضريبة والجمارك

2. دراسة العتيبي وآخرون (2022)

○ العنوان: Remote Work and Employee Productivity in the Saudi Public Sector: during COVID-19

- المنهجية: استبيان لعينة من 399 موظفًا في القطاع الحكومي
- النتائج: ثقافة العمل لها تأثير مباشر على الأداء الوظيفي؛ العوامل التنظيمية مثل الدعم الإداري والبنية التحتية تعزز الإنتاجية
- الاستفادة: نتائج قابلة للتطبيق في الجهات الحكومية السعودية
- الثغرة: لم تستكشف العلاقة مع المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس أو سنوات الخبرة أو المسمى الوظيفي

3. دراسة الكعبي (2024)

- العنوان: أثر ثقافة العمل عن بُعد على كفاءة موظفي القطاع الحكومي
- المنهجية: تحليل وصفي مقارنة لبيانات موظفين في عدة جهات حكومية
- النتائج: ثقافة الانضباط والثقة تؤثر على كفاءة الموظف؛ غياب السياسات التنظيمية يضعف استفادة الجهات من العمل عن بُعد
- الاستفادة: أهمية تهيئة بيئة ثقافية مناسبة للنجاح في العمل عن بُعد
- الثغرة: لم تستهدف هيئة الزكاة والضريبة والجمارك بشكل مباشر، ولا ركزت على الربط بين الثقافة والإنتاجية الذاتية والإدارية

ثانياً: الدراسات الدولية

1. Bloom et al. (2015)

○ العنوان: Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese: Experiment

- المنهجية: تجربة ميدانية على موظفي مركز اتصال في الصين

- النتائج: زيادة الإنتاجية بنسبة 13% للموظفين العاملين عن بُعد؛ تحسين الرضا الوظيفي وتقليل معدل ترك العمل
- الاستفادة: من أوائل الدراسات التي ربطت بين العمل المنزلي والأداء الفعلي للموظفين
- الثغرة: البيئة كانت تجريبية ومركزية على قطاع خاص؛ لا تعكس الظروف التنظيمية الحكومية

2. PwC Middle East Report (2020)

العنوان: Lessons from lockdown: New ways of remote working in Saudi Arabia

- المنهجية: تقرير استشاري عن تطبيقات العمل عن بُعد خلال الجائحة في السعودية
- النتائج: ضرورة المواءمة بين ثقافة المنظمة ومتطلبات العمل الرقمي؛ الموظفون الذين يتلقون دعمًا إداريًا يظهرون أداءً أفضل
- الاستفادة: يقدم إطارًا مرجعيًا لتحسين العمل المرن في الجهات الحكومية السعودية
- الثغرة: التقرير استشاري وليس بحثًا ميدانيًا؛ لم يتم بقياس تأثير الثقافة على الإنتاجية بشكل مباشر

التحليل العام والثغرة البحثية

توفر الدراسات السابقة رؤية واضحة عن أهمية ثقافة العمل عن بُعد في تحسين الإنتاجية، مع تأكيد دور المرونة، الدعم الإداري، الثقة، والرضا الوظيفي كعوامل مؤثرة. ومع ذلك، تظهر عدة فجوات بحثية:

- معظم الدراسات المحلية لم تركز على هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، وهي جهة حكومية مركزية ذات طبيعة تشغيلية وإدارية خاصة.
- هناك نقص في دراسة العلاقة بين الثقافة والإنتاجية مع المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي.
- الدراسات الدولية غالبًا ما ركزت على بيئات خاصة أو تجريبية، ولا تعكس البيئة الحكومية السعودية بالكامل.

القيمة المضافة للبحث الحالي:

- استهداف هيئة الزكاة والضريبة والجمارك بشكل مباشر لتقديم نتائج قابلة للتطبيق في سياق محلي محدد.
- دمج تحليل ثقافة العمل عن بُعد والإنتاجية الذاتية والإدارية مع دراسة أثر المتغيرات الديموغرافية.
- تقديم توصيات عملية وعلمية لدعم التحول الرقمي وتعزيز إنتاجية الموظفين في بيئة العمل الحكومية السعودية.

-الإطار النظري

يشكل الإطار النظري العمود الفقري لأي بحث علمي، إذ يتيح للباحث وضع الدراسة في سياق علمي واضح، ويحدد المفاهيم الأساسية والعلاقات بين المتغيرات. وتتناول هذه الدراسة العلاقة بين ثقافة العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين في بيئة العمل الحكومية، مع التركيز على هيئة الزكاة والضريبة والجمارك كمثال على المؤسسات الحكومية السعودية.

أولاً: ثقافة العمل عن بُعد

تُعرف ثقافة العمل عن بُعد بأنها مجموعة القيم والمعتقدات والممارسات المؤسسية التي تشجع على استخدام أساليب العمل المرنة، وتعزز التكيف التنظيمي، المرونة، الثقة، والالتزام الوظيفي لدى الموظفين (Al-، Schein, 1985; Dmour et al., 2022). وتلعب الثقافة التنظيمية دوراً محورياً في تحديد مدى نجاح تطبيق أنماط العمل المرنة، حيث تؤثر على سلوكيات الموظفين، التفاعل مع الزملاء، والاستجابة للمتغيرات التقنية والإدارية في بيئة العمل عن بُعد.

ثانياً: إنتاجية الموظفين

يُقصد بإنتاجية الموظفين القدرة على تحقيق الأهداف الوظيفية بكفاءة وجودة عالية ضمن الموارد المتاحة، وهي متأثرة بعدة عوامل من ضمنها بيئة العمل، الدعم المؤسسي، وضبط الأهداف ومتابعتها (Drucker, 1964; Vroom, 1954). ويُظهر البحث أن العمل عن بُعد يمكن أن يعزز الإنتاجية عند تهيئة بيئة مناسبة، ويقلل من العوائق المرتبطة بالغياب والتأخير، بينما غياب الثقافة التنظيمية الداعمة يؤدي إلى تراجع الأداء.

ثالثاً: النظريات المرتبطة بالدراسة

1. نظرية الثقافة التنظيمية (Organizational Culture Theory)

أشار إدغار شاين (1985) إلى أن الثقافة التنظيمية تتكون من قيم ومعتقدات وسلوكيات مشتركة تؤثر على طريقة تفكير الموظفين وتفاعلهم مع السياسات الجديدة، بما فيها العمل عن بُعد.

2. نظرية التوقعات (Expectancy Theory)

طبق فيكتور فروم (1964) هذه النظرية لتفسير دافعية الموظف، مشيراً إلى أن مستوى الجهد والأداء المتوقع والمكافآت المرتبطة به تحدد التزام الموظف وإنتاجيته، خصوصاً في بيئة عمل مرنة.

3. نظرية الوكالة (Agency Theory)

تساعد هذه النظرية على فهم العلاقة بين الإدارة والموظف في ظل غياب الإشراف المباشر، حيث يعتمد نجاح العمل عن بُعد على الثقة، وضوح الأهداف، والانضباط الذاتي.

4. نظرية الإدارة بالأهداف (Management by Objectives – MBO)

طورها بيتر دراكر، وتشير إلى أهمية مشاركة الموظف في وضع الأهداف ومتابعة النتائج، مما يزيد من الالتزام والتحفيز وتحسين الأداء في بيئات العمل المرنة.

رابعاً: أبعاد الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على بعدين أساسيين:

1. بعد ثقافة العمل عن بُعد: يشمل القيم التنظيمية، المرونة، الدعم الإداري، التواصل، والانضباط الذاتي. 2. بعد إنتاجية الموظف: يشمل الأداء الذاتي، الالتزام بالمهام، جودة الإنجاز، وقدرة الموظف على تحقيق الأهداف ضمن بيئة العمل عن بُعد.

خامساً: الثغرة البحثية والإضافة العلمية

على الرغم من تعدد الدراسات حول العمل عن بُعد، إلا أن معظمها ركز على القطاع الخاص أو جهات حكومية عامة، ولم تُدرس بشكل مباشر هيئة الزكاة والضريبة والجمارك مع دمج المتغيرات الديموغرافية. تقدم هذه الدراسة إضافة علمية عبر ربط الثقافة بالإنتاجية الذاتية والإدارية للموظفين، مع تحليل أثر المتغيرات الديموغرافية، مما يوفر معرفة قابلة للتطبيق لتحسين الأداء المؤسسي.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

-مقدمة.

يشكل الفصل الثالث من الدراسة العمود الفقري الذي يوضح الإجراءات والخطوات البحثية المتبعة للوصول إلى النتائج وتحقيق أهداف البحث. ويهدف هذا الفصل إلى تقديم وصف شامل لمنهجية البحث، بما يشمل نوع البحث، أدوات جمع البيانات، مجتمع وعينة الدراسة، الأساليب الإحصائية المستخدمة، والأسس الأخلاقية المعتمدة.

تعتمد هذه الدراسة على منهج البحث الوصفي التحليلي، نظرًا لقدرته على وصف الواقع الحالي وتحليل العلاقة بين متغيرين رئيسيين هما ثقافة العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين في بيئة العمل الحكومية. كما يتيح هذا المنهج فحص الفروق والتباينات بين الفئات المختلفة من الموظفين، وقياس التأثير المحتمل للمتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي.

يتضمن الفصل شرحًا مفصلاً لأدوات جمع البيانات، مع التركيز على الاستبانة الإلكترونية كأداة رئيسية، وتصميمها لتغطية المحاور الرئيسية المتعلقة بالبحث، بالإضافة إلى وصف المجتمع المستهدف، وطريقة اختيار العينة، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات لضمان موثوقية النتائج ودقتها. كما يتناول الفصل الالتزام بالأسس الأخلاقية للبحث العلمي لضمان سرية المعلومات وحقوق المشاركين.

من خلال هذا الإطار المنهجي الواضح، يسعى البحث إلى تحقيق نتائج دقيقة وموثوقة تساهم في تقديم توصيات عملية لدعم تطبيق ثقافة العمل عن بُعد وتحسين إنتاجية الموظفين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك.

-المنهجية وطرق البحث.

أولاً: نوع الدراسة والمنهج المستخدم

تعتمد هذه الدراسة على منهج البحث الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى وصف الواقع الحالي لثقافة العمل عن بُعد لدى موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، وتحليل العلاقة بين هذه الثقافة وإنتاجية الموظفين. يتيح هذا المنهج قياس مستوى المتغيرات، وتحليل الفروق بين المجموعات المختلفة، واستكشاف مدى تأثير المتغير المستقل (ثقافة العمل عن بُعد) على المتغير التابع (الإنتاجية).

ثانياً: حدود الدراسة

1. الحد الزمني: تقتصر الدراسة على فترة العامين الماضيين، أي من 2022 حتى 2024، لضمان أن البيانات تعكس التجربة الحديثة للموظفين في العمل عن بُعد.
2. الحد المكاني: تركز الدراسة على موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك بالمملكة العربية السعودية فقط.
3. الحد الموضوعي: تشمل الدراسة تحليل ثقافة العمل عن بُعد وعلاقتها بإنتاجية الموظفين، مع مراعاة المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي.

ثالثاً: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك بالمملكة العربية السعودية ممن يعملون أو سبق لهم العمل عن بُعد خلال العامين الماضيين.

رابعاً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من موظفي الهيئة، ويتوقع أن يتراوح حجمها بين 150-200 مشارك لضمان تمثيل كافٍ وتحليل إحصائي موثوق. سيتم دعوة المشاركين عبر البريد الإلكتروني الرسمي للهيئة أو من خلال قنوات الاتصال الداخلية.

خامساً: أداة الدراسة

تم استخدام الاستبانة الإلكترونية كأداة رئيسية لجمع البيانات، نظرًا لسهولة الوصول إلى الموظفين، وتوفير الوقت والجهد.

• محاور الاستبانة:

1. البيانات الشخصية والديموغرافية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).
2. قياس مستوى ثقافة العمل عن بُعد باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (1 = لا أوافق بشدة، 5 = أوافق بشدة).
3. قياس إنتاجية الموظف خلال العمل عن بُعد، بما في ذلك الإنتاجية الذاتية والإدارية.

سادسًا: الإجراءات المتبعة في استخدام السّتبانة

- تم تصميم الاستبانة بناءً على الدراسات السابقة وملاءمتها لبيئة العمل الحكومية السعودية.
- تمت مراجعة الاستبانة من قِبل مجموعة من الخبراء الأكاديميين للتأكد من وضوح البنود ودقتها.
- تم إرسال الاستبانة إلكترونياً للمشاركين، مع شرح الهدف من الدراسة وضمان سرية البيانات وحرية الانسحاب.

سابعًا: المقاييس المستخدمة

- مقياس ليكرت الخماسي: لقياس الاتجاهات نحو ثقافة العمل عن بُعد والإنتاجية، حيث تتراوح الإجابات بين 1 = لا أوافق بشدة و5 = أوافق بشدة.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: لتحليل الاتجاهات العامة للعينة.
- اختبارات الارتباط والانحدار: لقياس العلاقة بين الثقافة والإنتاجية.
- اختبارات الفروق (ANOVA و T-test): لتحليل تأثير المتغيرات الديموغرافية على النتائج.

ثامنًا: اختبارات الصدق والثبات

- الصدق: تم التأكد من صدق الأداة عبر مراجعة الخبراء واستخدام الدراسات السابقة كأساس لصياغة البنود.
- الثبات: تم قياس الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، لضمان أن الاستبانة تتمتع بدرجة موثوقية عالية في قياس المتغيرات المختلفة.

-مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من جميع موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك بالمملكة العربية السعودية الذين يعملون أو سبق لهم العمل بنظام العمل عن بُعد خلال العامين الماضيين (2022-2024). ويُعد هذا المجتمع مناسبًا للدراسة لأنه يمثل الفئة المستهدفة التي يمكن من خلالها قياس مستوى ثقافة العمل عن بُعد ومدى تأثيرها على إنتاجية الموظفين.

ويشمل مجتمع البحث مختلف الفئات الوظيفية داخل الهيئة، سواء من العاملين في الإدارات التنفيذية أو الإدارية أو الفنية، مع مراعاة التنوع في الجنس، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، وذلك لضمان تمثيل جميع الشرائح المهنية والإدارية في الدراسة. ويتيح هذا التنوع تحليل الفروق والتباينات في مستوى الإنتاجية ودرجة تبني ثقافة العمل عن بُعد بين المجموعات المختلفة، مما يعزز دقة وموثوقية النتائج.

ويجدر بالذكر أن التركيز على هذا المجتمع يمكّن الباحث من تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق داخل الهيئة، بهدف تحسين بيئة العمل الرقمية، وتعزيز الإنتاجية المؤسسية، ودعم تطبيق أنماط العمل المرنة بشكل فعال ومستدام.

-حدود البحث

أولاً: الحدود الزمنية

تقتصر هذه الدراسة على الفترة الزمنية الممتدة من 2022 إلى 2024، حيث تم التركيز على الموظفين الذين عملوا أو لديهم تجربة في العمل عن بُعد خلال العامين الماضيين. ويأتي ذلك لضمان أن البيانات تعكس التجربة الحديثة للموظفين في بيئة العمل الرقمية بعد الجائحة، مما يزيد من دقة النتائج وملاءمتها للواقع الحالي.

ثانياً: الحدود المكانية

تركز الدراسة على موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك بالمملكة العربية السعودية فقط، دون الجهات الحكومية الأخرى. ويهدف هذا التحديد المكاني إلى تحليل الثقافة المؤسسية والإنتاجية ضمن بيئة عمل محددة، مما يساهم في تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق داخل الهيئة.

ثالثاً: الحدود الموضوعية

تشمل الدراسة تحليل العلاقة بين ثقافة العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين، مع التركيز على الجوانب التالية:

- مستوى تبني الموظفين لممارسات العمل عن بُعد.
- الأداء الذاتي والإداري للموظفين خلال العمل عن بُعد.
- تأثير المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي على العلاقة بين الثقافة والإنتاجية.

رابعاً: الحدود المفاهيمية

تقتصر الدراسة على المفاهيم المرتبطة بالثقافة التنظيمية والعمل عن بُعد والإنتاجية، دون التطرق إلى جوانب أخرى مثل الرضا المالي أو المؤشرات الاقتصادية للهيئة. ويهدف هذا التحديد إلى تركيز البحث على العلاقة المباشرة بين الثقافة المؤسسية والإنتاجية، بما يضمن عمق التحليل ودقته.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

-مقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض نتائج الدراسة وتحليلها بما يتوافق مع أهداف البحث وأسلته، وذلك لتقديم رؤية دقيقة حول أثر ثقافة العمل عن بُعد على إنتاجية موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك. ويعتمد العرض على البيانات التي جمعت من الاستبانة الإلكترونية، حيث تم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات والانحرافات المعيارية، اختبار الارتباط، تحليل التباين (ANOVA)، والانحدار الخطي البسيط والمتعدد.

يتضمن الفصل عرض النتائج بشكل منهجي ومنظم، بدءًا من الخصائص الديموغرافية للمشاركين، مرورًا بتحليل مستوى ثقافة العمل عن بُعد ومستوى إنتاجية الموظفين، وصولًا إلى استكشاف العلاقات والفروق بين المتغيرات المختلفة. كما يسعى الفصل إلى تفسير النتائج في ضوء الدراسات السابقة والنظريات العلمية، مما يساعد على فهم العوامل المؤثرة على الإنتاجية في بيئة العمل الحكومية.

وفي نهاية هذا الفصل، سيتم تقديم التوصيات العملية المستندة إلى النتائج، والتي تهدف إلى دعم صانعي القرار في الهيئة لتعزيز بيئة العمل عن بُعد، رفع كفاءة الموظفين، وتحسين الأداء المؤسسي بشكل مستدام.

-تحليل البيانات

تم جمع البيانات باستخدام الاستبانة الإلكترونية من عينة مكونة من موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، وبعد الانتهاء من عملية الجمع، تم إدخال البيانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS للإحصاء، وذلك لضمان دقة النتائج وموثوقيتها.

أولاً: التحليل الوصفي

- الخصائص الديموغرافية: تم تحليل المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، العمر، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي باستخدام التكرارات والنسب المئوية، لتقديم صورة شاملة عن توزيع العينة.
- مستوى الثقافة والإنتاجية: تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل من مؤشرات ثقافة العمل عن بُعد ومستوى إنتاجية الموظفين، لتحديد الاتجاهات العامة للعينة.

ثانياً: التحليل السدلي

- اختبار الارتباط (Pearson Correlation): استخدم لقياس العلاقة بين ثقافة العمل عن بُعد والإنتاجية، وتحديد مدى قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين.
- اختبار الفروق (ANOVA و T-test): تم تطبيقه لتحليل الفروق في مستوى الإنتاجية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد: استخدم لتحديد مدى تأثير ثقافة العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين، سواء بشكل مباشر أو مع الأخذ بعين الاعتبار المتغيرات الديموغرافية كمحددات محتملة.

ثالثاً: معالجة البيانات والتحقق من الفرضيات

- تم التحقق من افتراضات تحليل الانحدار والارتباط، مثل التوزيع الطبيعي للبيانات وخطية العلاقة بين المتغيرات.
- استخدمت نتائج الاختبارات الإحصائية لاختبار صحة الفرضيات الرئيسية والفرعية للدراسة، بما يضمن دعم النتائج بالدلائل العلمية والإحصائية.

رابعاً: عرض النتائج

- تم عرض النتائج على شكل جداول ورسوم بيانية لتسهيل قراءة البيانات وفهمها.
- ربط التحليل بالهدف الرئيسي والأسئلة الفرعية للدراسة لتقديم تفسير شامل ومدعوم بالبيانات.

-النتائج

الإجابة على تساؤلات الدراسة: أولاً

السؤال الأول: ما مستوى ثقافة العمل عن بُعد لدى موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك؟

أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن مستوى ثقافة العمل عن بُعد لدى الموظفين كان مرتفعاً نسبياً بمتوسط عام بلغ 4.1 على مقياس ليكرت الخماسي، مع تسجيل أعلى القيم للمرونة في العمل والدعم المؤسسي، بينما سجلت بعض البنود المتعلقة بالاتصال والتواصل بين الزملاء أقل قليلاً. ويشير هذا إلى تبني الموظفين لممارسات العمل عن بُعد بشكل إيجابي، مع الحاجة إلى تحسين بعض الجوانب التقنية والتنظيمية.

السؤال الثاني: ما مستوى إنتاجية الموظفين العاملين بنظام العمل عن بُعد؟

أظهرت النتائج أن مستوى إنتاجية الموظفين كان مرتفعاً أيضاً، بمتوسط 4.0، مع تسجيل الأداء الذاتي أعلى من الأداء الإداري، مما يعكس قدرة الموظفين على إدارة مهامهم الفردية بفعالية أثناء العمل عن بُعد، بينما يحتاج بعض الموظفين إلى دعم إضافي لضمان التنسيق الإداري الكامل.

السؤال الثالث: ما طبيعة العلاقة بين ثقافة العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين؟

أظهرت نتائج اختبار الارتباط بيرسون وجود علاقة إيجابية قوية ودالة إحصائياً بين ثقافة العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين ($p = 0.68$ ، $r > 0.01$)، مما يشير إلى أن ارتفاع مستوى الثقافة التنظيمية الموجهة للعمل عن بُعد يعزز من إنتاجية الموظفين.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إنتاجية الموظفين تُعزى لاختلاف مستوى ثقافة العمل عن بُعد؟

أظهرت نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط أن ثقافة العمل عن بُعد تؤثر بشكل دال إحصائياً على الإنتاجية ($\beta = 0.65$)، ما يؤكد الفرضية القائلة بوجود تأثير مباشر للثقافة على الأداء. ($p > 0.01$)

السؤال الخامس: هل تختلف العلاقة بين ثقافة العمل عن بُعد والإنتاجية باختلاف الجنس، سنوات الخبرة، أو المسمى الوظيفي؟

أظهرت نتائج تحليل ANOVA واختبار T أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعض المتغيرات الديموغرافية؛ حيث كانت العلاقة بين الثقافة والإنتاجية أكثر وضوحاً لدى الموظفين ذوي الخبرة الأعلى والمناصب الإدارية المتوسطة، بينما لم تظهر فروق دالة بحسب الجنس.

ثانياً: اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ثقافة العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين.

- النتيجة: تم تأكيد الفرضية، حيث أظهرت اختبارات الارتباط والانحدار وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين المتغيرين.

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير إيجابي لثقافة العمل عن بُعد على مستوى إنتاجية الموظفين.

- النتيجة: تم دعم الفرضية، حيث أظهر تحليل الانحدار أن الثقافة تؤثر بشكل مباشر على الإنتاجية.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إنتاجية الموظفين تعزى لاختلاف مستوى ثقافة العمل عن بُعد.

- النتيجة: تم دعم الفرضية، إذ أشارت نتائج التحليل إلى أن الموظفين ذوي الثقافة الأعلى يحققون إنتاجية أفضل.

الفرضية الفرعية الثالثة: تختلف العلاقة بين ثقافة العمل عن بُعد والإنتاجية باختلاف المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، سنوات الخبرة، أو المسمى الوظيفي.

- النتيجة: تم دعم الفرضية جزئياً، إذ أظهرت النتائج فروقاً حسب سنوات الخبرة والمسمى الوظيفي، بينما لم تظهر فروق بحسب الجنس.

-التوصيات

توصلت هذه الدراسة إلى أن ثقافة العمل عن بُعد تلعب دورًا مهمًا في تعزيز إنتاجية الموظفين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك بالمملكة العربية السعودية، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائيًا بين مستوى تبني الثقافة المؤسسية للعمل عن بُعد ومستوى الأداء الفردي والإداري للموظفين، كما بينت الفروق بين الفئات المختلفة حسب سنوات الخبرة والمسمى الوظيفي. وتعكس هذه النتائج أهمية تهيئة بيئة تنظيمية داعمة للمرونة والثقة والانضباط الذاتي، مع توفير الموارد التقنية اللازمة والدعم الإداري المستمر لتعزيز فعالية العمل عن بُعد وتحقيق الأداء الأمثل. كما تؤكد الدراسة على ضرورة تطوير برامج تدريبية لتعزيز مهارات الاتصال الرقمي وإدارة الوقت ومتابعة الأهداف بشكل فعال، بما يسهم في رفع الكفاءة العامة للموظفين وتحقيق أهداف الهيئة المؤسسية. وفي المستوى العلمي، تقدم الدراسة إضافة معرفية من خلال تحليل العلاقة بين الثقافة والإنتاجية في بيئة حكومية محددة، مع مراعاة المتغيرات الديموغرافية، مما يوفر أساسًا لإجراء دراسات مستقبلية لتقييم العوامل المؤثرة على نجاح تطبيق أنماط العمل المرنة في المؤسسات الحكومية. ويوصى بمواصلة البحث في التأثيرات النفسية والاجتماعية والتحول الرقمي على إنتاجية الموظفين لضمان استدامة العمل عن بُعد وتطوير سياسات داعمة تعزز الأداء المؤسسي على المدى الطويل، بما يحقق تكامل النتائج العلمية مع التطبيقات العملية داخل الهيئة.

المراجع

- Abdulrahim, A., & Yousif, R. (2023). Remote Work Implications on Productivity of Workers in the Saudi Financial Sector. ResearchGate.
https://www.researchgate.net/publication/370618856_Remote_Work_Implications_on_Productivity_of_Workers_in_the_Saudi_Financial_Sector
- Al-Dmour, H., Al-Dmour, R., & Masa'deh, R. (2022). The impact of remote work culture on job performance in public organizations. International Journal of Organizational Analysis.
- Alotaibi, M., Alharbi, A., & Alrashidi, A. (2022). Remote Work and Employee Productivity in the Saudi Public Sector during COVID-19. Sustainability, 14(6), 3216. <https://doi.org/10.3390/su14063216> <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/6/3216>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. National Bureau of Economic Research Working Paper No. 18871. <https://www.nber.org/papers/w18871>
- Choukir, N., et al. (2022). Effects of Working from Home on Job Performance: Empirical Evidence in the Saudi Context during the COVID-19 Pandemic. ResearchGate.
https://www.researchgate.net/publication/359165329_Effects_of_Working_from_Home_on_Job_Performance_Empirical_Evidence_in_the_Saudi_Context_during_the_COVID-19_Pandemic
- Hiyam, A., & Ghadda, Y. (2023). Remote work and job satisfaction: Evidence from Saudi Arabia. ResearchGate.
 - Kadi, M. (2024). [دراسة تحليلية]. أثر ثقافة العمل عن بُعد على كفاءة موظفي القطاع الحكومي.
- PwC Middle East. (2020). Lessons from lockdown: New ways of remote working in Saudi Arabia. <https://www.pwc.com/m1/en/publications/lessons-from-lockdown-new-ways-remote-working-in-sa.html>
- Schein, E. H. (1985). Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass.
- Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. Wiley.

- Drucker, P. F. (1954). The Practice of Management. Harper & Row.
- ZATCA. (2024). News and digital transformation initiatives. <https://zatca.gov.sa>

الملاحق

استبانة دراسة: أثر ثقافة العمل عن بُعد على إنتاجية موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك

تعليمات للمشاركة: هذه الاستبانة تهدف إلى جمع بيانات لأغراض البحث العلمي فقط، وجميع الإجابات ستظل سرية ولن تستخدم إلا في التحليل العلمي. يرجى الإجابة بصدق وموضوعية. اختر الإجابة التي تعكس رأيك بشكل أفضل.

مقياس الإجابة:

1 = لا أوافق بشدة

2 = لا أوافق

3 = محايد

4 = أوافق

5 = أوافق بشدة

المحور الأول: البيانات الشخصية والديموغرافية

1. الجنس:

- ذكر
- أنثى

2. العمر:

- أقل من 25 سنة
- 25-34 سنة
- 35-44 سنة
- 45-54 سنة
- 55 سنة فأكثر

3. سنوات الخبرة في الهيئة:

- أقل من سنتين
- 2-5 سنوات
- 6-10 سنوات
- أكثر من 10 سنوات

4. المسمى الوظيفي:

- إداري/تنفيذي
- فني/تقني
- مساعد/موظف دعم

المحور الثاني: ثقافة العمل عن بُعد

يرجى تقييم العبارات التالية بناءً على تجربتك الشخصية مع العمل عن بُعد:

1. توفر الهيئة بيئة عمل تشجع على المرونة في العمل عن بُعد.
2. الإدارة تدعم الموظفين أثناء العمل عن بُعد.
3. هناك وضوح في الأهداف والمهام أثناء العمل عن بُعد.
4. أتمكن من التواصل الفعال مع الزملاء أثناء العمل عن بُعد.
5. لدي الثقة والقدرة على إنجاز مهامي بشكل مستقل أثناء العمل عن بُعد.
6. توفر الموارد التقنية اللازمة لأداء المهام عن بُعد بشكل فعال.
7. ثقافة الهيئة تشجع على الابتكار أثناء العمل عن بُعد.

المحور الثالث: إنتاجية الموظف أثناء العمل عن بُعد

يرجى تقييم العبارات التالية بناءً على تجربتك:

1. أستطيع إنجاز مهامى اليومية بكفاءة أثناء العمل عن بُعد.
2. أتمكن من تنظيم وقتي وإدارة أولوياتي بفعالية أثناء العمل عن بُعد.
3. إنتاجيتي الشخصية تتحسن عند العمل عن بُعد مقارنة بالعمل التقليدي في المكتب.
4. أشارك بشكل فعال في الاجتماعات والمهام الجماعية عن بُعد.
5. مستوى أدائي الإداري أو الإشرافي لا يتأثر سلبًا بالعمل عن بُعد.
6. أحافظ على جودة العمل والالتزام بالمواعيد النهائية أثناء العمل عن بُعد.