



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص: ماجستير إدارة الموارد البشرية

بحث ماجستير

دور أنظمة الموارد البشرية الرقمية في تحسين دقة مسير الرواتب

إعداد الطالب

مشعل عبدالله الزويد

الرقم الأكاديمي: 252000081

إشراف :

د. الفيصّل عبد الحميد

د. فايز جرّاد

العام الجامعي: 2026

حقوق الطباعة

يصرح الطالب بأن حقوق الطباعة الخاصة بهذا البحث تعود ملكيتها لجامعة ميدأوشن، ولا يجوز نسخ البحث أو إعادة نشره أو استخدامه إلا وفق الانظمة والتعليمات المعتمدة في الجامعة، مع الالتزام بالامانة العلمية وحقوق الملكية الفكرية للمصادر والمراجع المستخدمة.

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى آله وصحبه اجمعين. يتقدم الباحث بخالص الشكر والتقدير الى جامعة ميدأوشن وكلية الإدارة على ما قدمته من دعم علمي ومعرفي خلال مرحلة دراسة الماجستير.

كما يتقدم الباحث بالشكر والتقدير الى المشرفين واعضاء هيئة التدريس وكل من ساهم بتوجيه او ملاحظة او دعم ساعد في اتمام هذا البحث. كما يشكر الباحث جميع المشاركين في الاستبانة من العاملين في عمليات الموارد البشرية والرواتب وشؤون الموظفين ومن يعمل في مجال الموارد البشرية، لما قدموه من وقت وجهد في تعبئة الاستبانة والمساهمة في انجاح الجانب الميداني من الدراسة.

الملخص

،هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور أنظمة الموارد البشرية الرقمية في تحسين دقة مسير الرواتب وذلك من خلال دراسة عدد من الابعاد المؤثرة في دقة المسير ، وهي دقة بيانات الموظفين، وتقليل الادخال اليدوي، والتكامل مع الحضور والانصراف، واحتساب البدلات والاستقطاعات، والتقارير الرقابية الالكترونية اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة من العاملين في عمليات الموارد البشرية والرواتب وشؤون الموظفين ومن يعمل في مجال الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية.

بلغ عدد الاستجابات الصالحة للتحليل 63 استجابة. وقد اظهرت نتائج الدراسة ان المتوسط العام لعبارات الاستبانة بلغ 4.49 من 5، وبنسبة موافقة عامة بلغت 89.3%، كما بلغ معامل الثبات كرونباخ الفا مما يدل على ثبات اداة الدراسة. وتوصلت الدراسة الى ان أنظمة الموارد البشرية الرقمية تساهم ،0.832 بدرجة مرتفعة جدا في تحسين دقة مسير الرواتب، خصوصا من خلال دقة بيانات الموظفين وتقليل الادخال اليدوي وتوفير تقارير رقابية تساعد في مراجعة المسير قبل الاعتماد

،واوصت الدراسة بضرورة تحديث بيانات الموظفين بشكل مستمر، وتقليل الاعتماد على الادخال اليدوي وتعزيز التكامل بين نظام الموارد البشرية ونظام الحضور والانصراف ونظام الرواتب، وتفعيل التقارير الرقابية قبل اعتماد مسير الرواتب

،الكلمات المفتاحية: أنظمة الموارد البشرية الرقمية، مسير الرواتب، دقة البيانات، الادخال اليدوي التقارير الرقابية، المملكة العربية السعودية

Abstract

This study aimed to identify the role of digital human resource systems in improving payroll accuracy by examining several dimensions that influence payroll accuracy, including employee data accuracy, reduction of manual entry, integration with attendance systems, calculation of allowances and deductions, and electronic control reports. The study adopted the descriptive analytical approach and used a questionnaire to collect data from employees working in HR operations, payroll, personnel affairs, and related HR fields in Saudi Arabia.

The number of valid responses was 63. The results showed that the overall mean of the questionnaire items was 4.49 out of 5, with an overall agreement rate of 89.3%. Cronbach's alpha reached 0.832, indicating good reliability of the instrument. The study concluded that digital HR systems contribute significantly to improving payroll accuracy, particularly through accurate employee data, reduced manual entry, and electronic reports that support payroll review before final approval.

Keywords: Digital HR systems, payroll accuracy, employee data, manual entry, electronic reports, Saudi Arabia.

فهرس المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
حقوق الطباعة	2
الشكر والتقدير	3
الملخص العربي	4
Abstract	5
قائمة الجداول	7
قائمة الاشكال	8
قائمة المصطلحات والاختصارات	9
الفصل الاول :الاطار العام للدراسة	10
الفصل الثاني :الدراسات السابقة والاطار النظري	13
الفصل الثالث :منهجية الدراسة	17
الفصل الرابع :الدراسة الميدانية وتحليل النتائج	19
المراجع	24
الملاحق	25
الغلاف باللغة الانجليزية	26

قائمة الجداول

- جدول - توزيع المشاركين حسب المجال الوظيفي -
- جدول - توزيع المشاركين حسب سنوات الخبرة -
- جدول - توزيع المشاركين حسب نوع القطاع -
- جدول - توزيع المشاركين حسب الارتباط بمسير الرواتب -
- جدول - مقياس ليكرت الخماسي -
- جدول - نتائج تحليل عبارات الدراسة -

قائمة الاشكال

لا توجد اشكال في هذه الدراسة.

قائمة المصطلحات والاختصارات

المصطلح	التعريف
أنظمة الموارد البشرية الرقمية	الانظمة والتطبيقات الالكترونية المستخدمة في ادارة بيانات ووظائف الموارد البشرية.
مسير الرواتب	عملية احتساب مستحقات الموظفين المالية خلال فترة محددة.
دقة مسار الرواتب	مدى صحة احتساب المستحقات والخصومات والبدلات وصافي الراتب.
الأتمتة	تنفيذ العمليات بشكل آلي بناء على قواعد محددة داخل النظام.
HRIS	نظام - Human Resource Information System معلومات الموارد البشرية.
ERP	نظام تخطيط - Enterprise Resource Planning موارد المؤسسة.

الفصل الاول :الاطار العام للدراسة

المقدمة -

شهدت بيئة الاعمال في السنوات الاخيرة تحولا واضحا في اساليب ادارة الموارد البشرية، نتيجة الاعتماد المتزايد على الانظمة الرقمية والتطبيقات الالكترونية في تنفيذ الاعمال الادارية المختلفة. ولم تعد ادارة الموارد البشرية تقتصر على حفظ ملفات الموظفين او متابعة الحضور والانصراف فقط، بل اصبحت تعتمد على انظمة رقمية تساعد في جمع البيانات ومعالجتها وتحليلها واصدار التقارير التي تدعم اتخاذ القرار داخل المنظمة. ويشير مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية الى الجمع بين ادارة الموارد البشرية وتقنية (Syed المعلومات في جمع وتخزين ومعالجة بيانات العاملين بهدف دعم العمليات والقرارات الادارية Navaz et al., 2013).

وتعد انظمة الموارد البشرية الرقمية من الادوات المهمة التي تساهم في رفع كفاءة العمل الاداري وتحسين جودة البيانات المتعلقة بالموظفين، خاصة في الجوانب المرتبطة بمسير الرواتب. فاعداد مسير الرواتب، يعتمد على بيانات متعددة مثل الراتب الاساسي، البدلات، الاستقطاعات، الحضور والانصراف، الاجازات، الغياب، التأمينات، المكافآت، والخصومات. واي خطأ في ادخال هذه البيانات او تحديثها قد يؤدي الى خطأ في صافي الراتب او في المستحقات المالية للموظف.

وتبرز اهمية دقة مسير الرواتب من كونه يرتبط مباشرة بحقوق الموظفين المالية، وبثقة العاملين في المنظمة، وبسلامة الاجراءات النظامية والمالية. كما ان الاخطاء المتكررة في الرواتب قد تؤدي الى زيادة شكاوى الموظفين، وارتفاع الوقت المستغرق في المراجعة والتصحيح، وزيادة العبء على ادارات الموارد البشرية والمالية. وتؤكد وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية اهمية رصد عمليات صرف الاجور والتحقق من دفعها في الوقت والقيمة المتفق عليهما من خلال برنامج حماية الاجور (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، دون تاريخ).

ومن هنا اصبح الاعتماد على انظمة الموارد البشرية الرقمية وسيلة مهمة لتحسين دقة مسير الرواتب، وذلك من خلال تقليل الادخال اليدوي، وربط بيانات الحضور والانصراف، وتحديث بيانات الموظفين واصدار التقارير الرقابية قبل اعتماد الرواتب. وبناء على ذلك، جاءت هذه الدراسة بعنوان: دور انظمة الموارد البشرية الرقمية في تحسين دقة مسير الرواتب، بهدف التعرف على مدى مساهمة هذه الانظمة في

رفع دقة مسير الرواتب من وجهة نظر العاملين في ادارات الموارد البشرية والرواتب في المملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة -

تواجه بعض ادارات الموارد البشرية والرواتب تحديات متعددة عند اعداد مسير الرواتب، خصوصا عندما تكون البيانات موزعة بين اكثر من نظام او ملف، او عندما يتم الاعتماد على الادخال اليدوي في تحديث بيانات الموظفين او احتساب البدلات والاستقطاعات. وقد ينتج عن ذلك اخطاء في احتساب الرواتب، او تأخر في اصدار المسير، او الحاجة الى مراجعات متكررة قبل الاعتماد النهائي

وتزداد اهمية هذه المشكلة بسبب ارتباط مسير الرواتب بحقوق الموظفين المالية وبالالتزامات المنظمة، النظامية. فالخطأ في الراتب لا يمثل مجرد خطأ اداري، بل قد يؤثر في رضا الموظف وثقته في المنظمة كما قد يزيد من عبء العمل على ادارات الموارد البشرية والمالية بسبب الحاجة الى التصحيح والمعالجة اللاحقة.

وعلى الرغم من انتشار انظمة الموارد البشرية الرقمية في العديد من المنظمات، الا ان فاعلية هذه الانظمة في تحسين دقة مسير الرواتب قد تختلف من منظمة الى اخرى بحسب جودة النظام، ودقة البيانات المدخلة، ومستوى التكامل مع انظمة الحضور والانصراف، ومدى تدريب المستخدمين، ووجود اجراءات مراجعة واعتماد واضحة.

لذلك تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما دور انظمة الموارد البشرية الرقمية في تحسين دقة مسير الرواتب في المملكة العربية السعودية؟

تساؤلات الدراسة -

- ما دور انظمة الموارد البشرية الرقمية في تحسين دقة بيانات الموظفين المرتبطة بمسير الرواتب؟
- ما دور انظمة الموارد البشرية الرقمية في تقليل اخطاء الادخال اليدوي عند اعداد مسير الرواتب؟
- ما دور ربط انظمة الموارد البشرية الرقمية بالحضور والانصراف في تحسين دقة مسير الرواتب؟
- ما دور انظمة الموارد البشرية الرقمية في تحسين دقة احتساب البدلات والاستقطاعات؟
- ما دور التقارير والرقابة الالكترونية في اكتشاف اخطاء مسير الرواتب قبل الاعتماد النهائي؟
- ما مستوى مساهمة انظمة الموارد البشرية الرقمية بشكل عام في تحسين دقة مسير الرواتب؟

فرضيات الدراسة -

- بناء على مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، يمكن صياغة الفرضية الرئيسة التالية: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استخدام انظمة الموارد البشرية الرقمية وتحسين دقة مسير الرواتب
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين دقة بيانات الموظفين في انظمة الموارد البشرية الرقمية وتحسين دقة - مسير الرواتب.
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تقليل الادخال اليدوي وتحسين دقة مسير الرواتب -
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ربط نظام الحضور والانصراف بانظمة الموارد البشرية الرقمية - وتحسين دقة مسير الرواتب
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين اتمتة احتساب البدلات والاستقطاعات وتحسين دقة مسير الرواتب -
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين توفر التقارير الرقابية الالكترونية واكتشاف اخطاء مسير الرواتب - قبل اعتمادها

اهداف الدراسة -

- التعرف على دور انظمة الموارد البشرية الرقمية في تحسين دقة مسير الرواتب -
- توضيح اثر دقة بيانات الموظفين في تقليل اخطاء الرواتب -
- قياس دور تقليل الادخال اليدوي في تحسين جودة اعداد مسير الرواتب -
- التعرف على اهمية ربط الحضور والانصراف بانظمة الرواتب في الحد من الاخطاء -
- بيان اثر الاتمتة في احتساب البدلات والاستقطاعات على دقة المسير -
- التعرف على دور التقارير الالكترونية في مراجعة مسير الرواتب قبل اعتماده -
- تقديم توصيات تساعد ادارات الموارد البشرية والرواتب على تحسين دقة مسير الرواتب باستخدام الانظمة - الرقمية

اهمية الدراسة -

تتمثل الاهمية العلمية للدراسة في اثراء الادبيات المتعلقة بانظمة الموارد البشرية الرقمية ودورها في تحسين جودة العمليات الادارية، وبشكل خاص العمليات المرتبطة بمسير الرواتب. كما تسلط الدراسة الضوء

على العلاقة بين التحول الرقمي في الموارد البشرية ودقة البيانات المالية والادارية، وهو موضوع يجمع بين ادارة الموارد البشرية والادارة المالية والتقنية الادارية

وتتمثل الاهمية العملية في ارتباط الدراسة بواقع عمل ادارات الموارد البشرية والرواتب في المنظمات

فدقة مسير الرواتب تؤثر في رضا الموظفين وكفاءة العمل الاداري وسلامة الالتزامات المالية والتنظيمية. ومن المتوقع ان تساعد نتائج الدراسة مسؤولي الموارد البشرية والرواتب على فهم العوامل التي تساهم في تحسين دقة مسير الرواتب، مثل جودة البيانات، والتكامل بين الانظمة، وتقليل الادخال اليدوي واهمية التقارير الرقابية.

حدود الدراسة -

الحدود الموضوعية: تركز الدراسة على دور انظمة الموارد البشرية الرقمية في تحسين دقة مسير الرواتب - من خلال دقة البيانات، وتقليل الادخال اليدوي، والتكامل مع الحضور والانصراف، واتممة البدلات والاستقطاعات، والتقارير الرقابية.

الحدود المكانية: تطبق الدراسة على المملكة العربية السعودية -

الحدود البشرية: تستهدف الدراسة العاملين في ادارات الموارد البشرية والرواتب وشؤون الموظفين وكل من - له علاقة باعداد او مراجعة او اعتماد مسير الرواتب

الحدود الزمنية: طبقت الدراسة خلال فترة جمع البيانات للبحث الحالي -

منهج الدراسة -

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لانه يعد مناسباً لدراسة الظواهر الادارية وتحليل اراء العاملين حول دور انظمة الموارد البشرية الرقمية في تحسين دقة مسير الرواتب. ويقوم هذا المنهج على وصف الظاهرة محل الدراسة، ثم تحليل البيانات التي يتم جمعها من افراد العينة للوصول الى نتائج تساعد في الاجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها

مجتمع وعينة الدراسة -

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في ادارات الموارد البشرية والرواتب وشؤون الموظفين في المملكة العربية السعودية، ممن لديهم معرفة او خبرة في استخدام انظمة الموارد البشرية الرقمية او التعامل مع مسير

الرواتب. اما عينة الدراسة، فكانت عينة ميسرة من العاملين في هذه المجالات، وبلغ عدد الاستجابات الصالحة للتحليل 63 استجابة.

مصطلحات الدراسة -

- انظمة الموارد البشرية الرقمية: الانظمة والتطبيقات الالكترونية التي تستخدمها المنظمات لادارة وظائف الموارد البشرية مثل بيانات الموظفين والحضور والانصراف والاجازات والرواتب والتقارير
- مسير الرواتب: العملية التي يتم من خلالها احتساب مستحقات الموظفين المالية خلال فترة محددة، بما - يشمل الراتب الاساسي والبدلات والاستقطاعات والخصومات والتأمينات وصافي الراتب المستحق
- دقة مسير الرواتب: مدى صحة وسلامة احتساب الرواتب والمستحقات المالية للموظفين وخلوها من - الاخطاء الناتجة عن البيانات غير المحدثه او الادخال اليدوي او ضعف التكامل بين الانظمة
- الادخال اليدوي: ادخال او تعديل البيانات من قبل المستخدم بشكل مباشر دون اعتماد آلي على النظام -
- الاتمته: استخدام النظام لتنفيذ العمليات بشكل آلي مثل احتساب البدلات والاستقطاعات والخصومات بناء -

النموذج المقترح للدراسة -

يعتمد النموذج المقترح للدراسة على وجود متغير مستقل يتمثل في انظمة الموارد البشرية الرقمية، ويتم قياسه من خلال دقة بيانات الموظفين، وتقليل الادخال اليدوي، والتكامل مع الحضور والانصراف، واتمته البدلات والاستقطاعات، والتقارير والرقابة الالكترونية. اما المتغير التابع فيتمثل في دقة مسير الرواتب ويفترض النموذج ان استخدام انظمة الموارد البشرية الرقمية يساهم في تحسين دقة مسير الرواتب من خلال رفع جودة البيانات وتقليل الاخطاء اليدوية وتحسين التكامل بين مصادر البيانات وتوفير تقارير رقابية تساعد على اكتشاف الاخطاء قبل اعتماد المسير

الفصل الثاني :الدراسات السابقة والاطار النظري

مقدمة الفصل -

يتناول هذا الفصل الاطار النظري والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، وذلك من خلال عرض المفاهيم الاساسية المتعلقة بانظمة الموارد البشرية الرقمية، ونظم معلومات الموارد البشرية، ومسير الرواتب ودقة مسير الرواتب، ثم توضيح العلاقة بين استخدام الانظمة الرقمية وتحسين دقة اعداد الرواتب

كما يعرض الفصل عددا من الدراسات السابقة العربية والاجنبية ذات الصلة، مع مناقشة اوجه الاستفادة منها وتحديد ما تضيفه الدراسة الحالية. وتتبع اهمية هذا الفصل من كونه يمثل الاساس العلمي الذي تستند اليه الدراسة في بناء متغيراتها وصياغة فرضياتها

مفهوم انظمة الموارد البشرية الرقمية -

تشير انظمة الموارد البشرية الرقمية الى استخدام التقنيات الالكترونية والبرمجيات المتخصصة في ادارة وظائف الموارد البشرية المختلفة، مثل حفظ بيانات الموظفين، وإدارة الحضور والانصراف، والاجازات، وتقييم الاداء، والتدريب، والتوظيف، واعداد الرواتب والتقارير. وتعد هذه الانظمة امتدادا لتطور نظم معلومات الموارد البشرية، حيث انتقلت ادارات الموارد البشرية من الاعتماد على الملفات الورقية والجدول اليدوية الى استخدام انظمة رقمية قادرة على تخزين البيانات ومعالجتها وتحليلها بطريقة اسرع واكثر دقة

وتتميز انظمة الموارد البشرية الرقمية بانها تساعد الادارة على الوصول الى بيانات الموظفين في الوقت المناسب، وتقلل من تكرار ادخال البيانات، وتوفر تقارير تساعد في اتخاذ القرار. كما تسمح هذه الانظمة بربط اكثر من وظيفة من وظائف الموارد البشرية داخل نظام واحد، مثل ربط بيانات الموظف بالحضور والانصراف، وربط الاجازات والاستقطاعات والبدلات بمسير الرواتب

نظم معلومات الموارد البشرية -

تعد نظم معلومات الموارد البشرية من اهم الادوات المستخدمة في ادارة الموارد البشرية الحديثة. ويقصد بها النظام الذي يجمع بين الموارد البشرية وتقنية المعلومات بهدف جمع بيانات العاملين وتخزينها ومعالجتها ونتاج تقارير تساعد الادارة في التخطيط واتخاذ القرار. وقد تناولت دراسات نظم معلومات الموارد البشرية

اثر هذه النظم على الاداء والكفاءة، وأشارت الى اهمية تطويرها وتدريب الموظفين على استخدامها بكفاءة (العتوم، 2021).

وتغطي نظم معلومات الموارد البشرية عددا من المجالات، من اهمها بيانات الموظفين الاساسية، وبيانات الوظائف والمسميات الوظيفية، وبيانات الرواتب والاجور، وبيانات الحضور والانصراف، وبيانات الاجازات والغياب، وبيانات التدريب والتطوير، وبيانات تقييم الاداء، والتقارير والمؤشرات الادارية.

وفي مجال الرواتب تحديدا، تساعد نظم معلومات الموارد البشرية في توفير قاعدة بيانات دقيقة حول الموظفين، تشمل الراتب الاساسي، البدلات، الاستقطاعات، ايام العمل، الغياب، الاجازات، وساعات التأخير او العمل الاضافي. وبذلك تصبح عملية اعداد المسير اكثر اعتمادا على البيانات النظامية بدلا من الادخال اليدوي المتكرر.

مفهوم مسير الرواتب -

يقصد بمسير الرواتب العملية التي يتم من خلالها احتساب المستحقات المالية للموظفين خلال فترة زمنية محددة، وغالبا تكون شهرية. وتشمل هذه العملية احتساب الراتب الاساسي، البدلات، الحوافز، المكافآت، الاستقطاعات، التأمينات، الخصومات، صافي الراتب، واي متغيرات مالية اخرى تؤثر في راتب الموظف ولا يقتصر مسير الرواتب على كونه اجراء ماليا فقط، بل يعد عملية مشتركة بين ادارة الموارد البشرية، والادارة المالية، لان الموارد البشرية مسؤولة غالبا عن بيانات الموظفين والحضور والاجازات والمتغيرات بينما تكون الادارة المالية مسؤولة عن الصرف والمراجعة والقيود المالية. لذلك فان اي خلل في تدفق البيانات بين الادارتين قد ينعكس مباشرة على دقة المسير

اخطاء مسير الرواتب واسبابها -

تحدث اخطاء مسير الرواتب نتيجة عدة عوامل، بعضها يرتبط بالبيانات، وبعضها يرتبط بالاجراءات وبعضها يرتبط بالنظام المستخدم او بكفاءة المستخدمين. ومن ابرز اسباب اخطاء الرواتب ما يلي
عدم تحديث بيانات الموظفين مثل الراتب الاساسي او البدلات او تاريخ المباشرة او تاريخ انتهاء الخدمة -
الاعتماد على الادخال اليدوي عند ادخال بيانات الحضور او الغياب او الاجازات او البدلات او -
الاستقطاعات

ضعف التكامل بين الانظمة مثل انفصال نظام الحضور والانصراف عن نظام الرواتب -

عدم وضوح السياسات الخاصة بالبدلات او الخصومات او العمل الاضافي -

ضعف المراجعة والرقابة قبل اعتماد مسير الرواتب -

نقص تدريب المستخدمين على النظام وطريقة استخراج التقارير ومراجعة البيانات -

مفهوم دقة مسير الرواتب -

تعني دقة مسير الرواتب ان يتم احتساب راتب الموظف ومستحقاته المالية بطريقة صحيحة، بناء على بيانات محدثة ومعتمدة، وبما يتفق مع سياسات المنظمة والانظمة المعمول بها. وتشمل الدقة بيانات الموظف الاساسية، ودقة الراتب الاساسي والبدلات، ودقة احتساب الخصومات والاستقطاعات، ودقة احتساب الغياب والتأخير، ودقة صافي الراتب النهائي، ودقة التقارير والمخرجات النهائية للمسير

دور انظمة الموارد البشرية الرقمية في تحسين دقة مسير الرواتب -

تحسين دقة بيانات الموظفين -

تعتمد الرواتب على بيانات الموظفين المسجلة في النظام. فاذا كانت البيانات غير مكتملة او غير محدثة، فان مخرجات المسير ستكون عرضة للخطأ. وتساعد الانظمة الرقمية في حفظ بيانات الموظفين في قاعدة بيانات موحدة، مما يسهل تحديثها ومراجعتها والرجوع اليها عند الحاجة

تقليل الادخال اليدوي -

يعد الادخال اليدوي من اكثر اسباب الازعاج شيوعا في العمليات الادارية والمالية. وتساعد الانظمة الرقمية في تقليل هذا النوع من الازعاج من خلال اتمتة العمليات المتكررة، مثل احتساب ايام الغياب وساعات التأخير والاستقطاعات والبدلات

التكامل مع الحضور والانصراف -

يمثل الحضور والانصراف احد اهم مصادر بيانات مسير الرواتب، خصوصا في المنظمات التي تعتمد على خصومات التأخير والغياب والعمل الاضافي. وعندما يكون نظام الحضور والانصراف مرتبطا مباشرة بنظام الرواتب، فان ذلك يقلل الحاجة الى نقل البيانات يدويا ويساعد في تحسين دقة الخصومات والمستحقات.

اتمته البدلات والاستقطاعات -

تساعد الانظمة الرقمية في بناء قواعد آلية لاحتساب البدلات والاستقطاعات حسب سياسة المنظمة. هذا النوع من الاتمة يقلل التقدير الشخصي ويزيد من العدالة والدقة

توفير التقارير الرقابية -

توفر انظمة الموارد البشرية الرقمية تقارير تساعد في مراجعة المسير قبل اعتماده، مثل تقارير الفروقات بين الاشهر، وتقارير الموظفين الجدد، وتقارير المنتهية خدماتهم، وتقارير الخصومات العالية، وتقارير التغيرات في الرواتب

انظمة الموارد البشرية الرقمية في البيئة السعودية -

تشهد المملكة العربية السعودية تحولاً رقمياً واسعاً في مختلف القطاعات، ومن ضمنها قطاع العمل وإدارة الموارد البشرية. وقد ساهمت المبادرات الحكومية والمنصات الرقمية في تعزيز أهمية توثيق بيانات العاملين وتنظيم العلاقة بين المنشآت والموظفين، وتحسين الامتثال للأنظمة

ومن الأمثلة المهمة في البيئة السعودية برنامج حماية الأجور، الذي يرصد عمليات صرف الأجور لجميع العاملين في منشآت القطاع الخاص ويقيس مدى التزام المنشآت بدفع الأجور في الوقت المحدد وبالقائمة المتفق عليها بين أطراف التعاقد، وذلك بهدف رفع الشفافية وتقليل خلافات الأجور (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، دون تاريخ). وتبرز علاقة هذا البرنامج بموضوع الدراسة من خلال تأكيد أهمية دقة بيانات الرواتب وتوثيق عمليات الصرف إلكترونياً.

الدراسات السابقة -

دراسة قبسي بن والي -

هدفت دراسة قبسي بن والي (2024) الى التعرف على اثر نظام معلومات الموارد البشرية في تسيير الاجور والرواتب في مؤسسة الوطنية للمنتجات الكهروكيميائية. وقد اعتمدت الدراسة على الاستبيان وتوصلت الى ان تطبيق انظمة المعلومات في الاجور يساعد في الاحتفاظ بالمعلومات واختصار الوقت وتحسين النشاط الاداري، مع وجود بعض المعوقات مثل افتقار بعض التقارير والبيانات للوضوح والدقة وتفيد هذه الدراسة البحث الحالي لانها ترتبط مباشرة بموضوع العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية وتسيير الاجور والرواتب

دراسة بوهنيبة -

تناولت دراسة بوهنيبة (2015) دور نظام معلومات الموارد البشرية في تسيير اجور مؤسسة سوناطراك وخلصت الدراسة الى ان نظام معلومات الموارد البشرية يساهم بشكل فعال في تسيير اجور عمال المؤسسة ويزيد من ادائهم. وتقيد الدراسة الحالية في دعم الجانب النظري المرتبط بدور نظم معلومات الموارد البشرية في معالجة بيانات الاجور.

دراسة العتوم -

هدفت دراسة العتوم (2021) الى معرفة اثر نظم معلومات الموارد البشرية على اداء الموظفين في المصارف التجارية الاردنية. وتوصلت الدراسة الى وجود اثر ذي دلالة احصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على اداء الموظفين، واوصت بتطوير هذه النظم وتوفير التدريب المستمر للموظفين على استخدامها بكفاءة. وتقيد هذه الدراسة البحث الحالي في توضيح اهمية نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الاداء والكفاءة.

وزملائه Syed Navaz دراسة -

وزملائه (2013) نظام ادارة الموارد البشرية باعتباره نظاما يدمج بين Syed Navaz تناولت دراسة عمليات الموارد البشرية وتقنية المعلومات. وأشارت الى ان النظام يساعد في ادارة بيانات الموظفين والحضور واحتساب الوقت المستحق للدفع. وتقيد هذه الدراسة في دعم مفهوم الربط بين بيانات العاملين والحضور والرواتب داخل النظام الرقمي.

التعقيب على الدراسات السابقة -

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح ان معظمها اتفق على اهمية نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين كفاءة العمل الاداري وتنظيم بيانات العاملين ودعم اتخاذ القرار. كما اظهرت بعض الدراسات ان نظم معلومات الموارد البشرية تساهم في تحسين ادارة الاجور والرواتب وتقليل الوقت والجهد المرتبط بمعالجة البيانات.

وتتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لانظمة الموارد البشرية الرقمية ونظم معلومات الموارد البشرية، كما تتفق معها في اهمية جودة البيانات والتكامل والامتعة. الا ان الدراسة الحالية تختلف

عنها في تركيزها المباشر على دقة مسير الرواتب باعتبارها متغيرا تابعا، وفي تطبيقها على العاملين في ادارات الموارد البشرية والرواتب في المملكة العربية السعودية.

خلاصة الفصل -

تناول هذا الفصل المفاهيم الاساسية المرتبطة بانظمة الموارد البشرية الرقمية ونظم معلومات الموارد البشرية ومسير الرواتب ودقته. كما اوضح ان دقة مسير الرواتب تعتمد على عدة عوامل، من اهمها جودة بيانات الموظفين، وتقليل الادخال اليدوي، والتكامل مع الحضور والانصراف، واتممة البدلات والاستقطاعات وتوفر التقارير الرقابية. وتأسيسا على ذلك، ينتقل الفصل التالي الى عرض منهجية الدراسة ومجتمعها وعينتها واداة جمع البيانات والاساليب الاحصائية المناسبة لتحليل نتائج الاستبانة.

الفصل الثالث :منهجية الدراسة

مقدمة الفصل -

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة والاجراءات التي تم اتباعها لتحقيق اهداف البحث والاجابة عن تساؤلاته واختبار فرضياته. ويشمل ذلك تحديد منهج الدراسة، ومجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، واداة جمع البيانات، ومحاور الاستبانة، وطريقة قياس المتغيرات، والاجراءات المتبعة لجمع البيانات، اضافة الى الاساليب الاحصائية المناسبة لتحليل النتائج.

منهج الدراسة -

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته لطبيعة موضوع الدراسة واهدافها فالمنهج الوصفي يساعد في وصف واقع استخدام انظمة الموارد البشرية الرقمية في ادارات الموارد البشرية والرواتب، بينما يساعد الجانب التحليلي في تحليل العلاقة بين استخدام هذه الانظمة وتحسين دقة مسير الرواتب.

مجتمع الدراسة -

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في ادارات الموارد البشرية والرواتب وشؤون الموظفين في المملكة العربية السعودية، ممن لديهم معرفة او خبرة في التعامل مع انظمة الموارد البشرية الرقمية او المشاركة في اعداد او مراجعة او اعتماد مسير الرواتب.

عينة الدراسة -

اعتمدت الدراسة على عينة ميسرة من العاملين في ادارات الموارد البشرية والرواتب في المملكة العربية السعودية. وتم اختيار هذه العينة بناء على سهولة الوصول الى المشاركين وقدرتهم على الاجابة عن اسئلة الاستبانة بطريقة تعكس خبرتهم العملية. وقد بلغ عدد الاستجابات الصالحة للتحليل 63 استجابة.

اداة الدراسة -

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كاداة رئيسية لجمع البيانات، وذلك لانها مناسبة لجمع اراء المشاركين خلال فترة زمنية محددة. وتم تصميم الاستبانة بما يتناسب مع عنوان الدراسة واهدافها وفرضياتها. وتكونت

الاستبانة من قسمين رئيسيين: بيانات عامة للمشارك، وعبارات تقيس دور انظمة الموارد البشرية الرقمية في تحسين دقة مسير الرواتب.

محاور الاستبانة -

اشتملت الاستبانة على محاور رئيسية تمثلت في دقة بيانات الموظفين، وتقليل الادخال اليدوي، والتكامل مع الحضور والانصراف، واحتساب البدلات والاستقطاعات، والتقارير الرقابية، ودقة مسير الرواتب بشكل عام.

صدق اداة الدراسة -

يقصد بصدق اداة الدراسة مدى قدرة الاستبانة على قياس ما وضعت لقياسه. وقد تم بناء عبارات الاستبانة بالاعتماد على اهداف الدراسة وتساؤلاتها ومتغيراتها، مع مراعاة وضوح الصياغة وارتباط كل عبارة بموضوع البحث.

ثبات اداة الدراسة -

يقصد بثبات اداة الدراسة ان تعطي الاستبانة نتائج مستقرة ومتقاربة عند استخدامها في ظروف متشابهة وقد تم التحقق من ثبات الاستبانة بعد جمع البيانات باستخدام معامل كرونباخ الفا، حيث بلغت قيمة معامل الثبات 0.832، وهي قيمة جيدة تشير الى تمتع الاداة بدرجة مناسبة من الثبات.

اجراءات جمع البيانات -

ثم توزيعها على الفئة المستهدفة من العاملين ، Google Forms تم تصميم الاستبانة الكترونيا باستخدام في عمليات الموارد البشرية والرواتب وشؤون الموظفين ومن يعمل في مجال الموارد البشرية. وتم توضيح هدف الدراسة في مقدمة الاستبانة، مع التأكيد على ان المشاركة اختيارية وان الاجابات ستستخدم لاغراض البحث العلمي فقط.

الاساليب الاحصائية المستخدمة -

تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس اتجاهات المشاركين، ومعامل كرونباخ الفا لقياس ثبات اداة الدراسة. كما تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي لتحويل الاجابات الى قيم رقمية تساعد في التحليل.

الاعتبارات الاخلاقية للدراسة -

نظرا لان موضوع الدراسة يرتبط بمجال الرواتب والموارد البشرية، فقد تم الالتزام بعدم طلب اي بيانات شخصية او مالية حساسة من المشاركين، مثل الاسم او رقم الهوية او رقم الموظف او اسم المنشأة او قيمة الراتب. كما تم توضيح ان المشاركة اختيارية وان البيانات ستستخدم لاغراض البحث العلمي فقط، وسيتم تحليلها بصورة جماعية دون الاشارة الى هوية اي مشارك.

خلاصة الفصل -

تناول هذا الفصل منهجية الدراسة والاجراءات التي تم اتباعها في جمع البيانات وتحليلها. وقد تم توضيح ان الدراسة تعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، وان مجتمع الدراسة يتمثل في العاملين في ادارات الموارد البشرية والرواتب في المملكة العربية السعودية. كما تم تحديد الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وبيان محاورها وطرق تحليلها.

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية وتحليل النتائج

مقدمة الفصل -

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها، وذلك بناء على الاستجابات التي تم جمعها من عينة الدراسة حول موضوع دور أنظمة الموارد البشرية الرقمية في تحسين دقة مسير الرواتب. وقد تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم توزيعها إلكترونياً على العاملين في عمليات الموارد البشرية والرواتب وشؤون الموظفين ومن يعمل في مجال الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية. بلغ عدد الاستجابات التي تم الحصول عليها 63 استجابة، وجميع المشاركين وافقوا على المشاركة في الدراسة. وبعد مراجعة ملف الردود، تم اعتماد جميع الاستجابات للتحليل. ويهدف هذا الفصل إلى وصف خصائص عينة الدراسة، وتحليل إجابات المشاركين، وبيان اتجاهاتهم نحو دور أنظمة الموارد البشرية الرقمية في تحسين دقة مسير الرواتب، ثم مناقشة النتائج وربطها بتساؤلات وفرضيات الدراسة.

وصف عينة الدراسة -

بلغ عدد المشاركين في الدراسة 63 مشاركاً، وجميعهم وافقوا على المشاركة في الاستبانة. وتعد العينة صالحة للتحليل، خاصة أن الاستبانة كانت موجهة إلى فئة لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بعمليات الموارد البشرية والرواتب وشؤون الموظفين.

توزيع العينة حسب المجال الوظيفي -

المجال الوظيفي	العدد	النسبة
عمليات الموارد البشرية	32	50.8%
الرواتب	8	12.7%
التوظيف	8	12.7%
شؤون الموظفين	6	9.5%
المالية	1	1.6%
أخرى	8	12.7%
الإجمالي	63	100%

تشير هذه النتيجة الى ان اغلب المشاركين لديهم علاقة مناسبة بمجال الموارد البشرية، وهو ما يدعم
ملاءمة العينة لموضوع الدراسة

توزيع العينة حسب سنوات الخبرة -

سنوات الخبرة	العدد	النسبة
اقل من سنة	4	6.3%
من سنة الى اقل من 3 سنوات	19	30.2%
من 3 سنوات الى اقل من 5 سنوات	26	41.3%
من 5 سنوات الى اقل من 10 سنوات	12	19.0%
سنوات فاكثر 10	2	3.2%
الاجمالي	63	100%

توضح هذه النتائج ان غالبية المشاركين لديهم خبرة عملية مناسبة تمكنهم من الاجابة عن اسئلة الاستبانة
بشكل يعكس واقع العمل في مجال الموارد البشرية والرواتب

توزيع العينة حسب نوع القطاع -

نوع القطاع	العدد	النسبة
قطاع خاص	57	90.5%
قطاع شبه حكومي	3	4.8%
قطاع حكومي	2	3.2%
غير ذلك	1	1.6%
الاجمالي	63	100%

تشير هذه النتيجة الى ان الدراسة تعكس بدرجة كبيرة اراء العاملين في القطاع الخاص، وهو قطاع يعتمد
بشكل كبير على انظمة الموارد البشرية والرواتب والامثال لمتطلبات الاجور

-

توزيع العينة حسب الارتباط بمسير الرواتب

مدى الارتباط بمسير الرواتب	العدد	النسبة
اعداد مسير الرواتب	27	42.9%
مراجعة مسير الرواتب	6	9.5%
اعتماد مسير الرواتب	5	7.9%
ادخال بيانات تؤثر على الرواتب	6	9.5%
لدي معرفة عامة بالموضوع	19	30.2%
الاجمالي	63	100%

تعد هذه النتيجة مهمة، لان نسبة جيدة من العينة لها ارتباط مباشر باعداد او مراجعة او اعتماد مسير الرواتب، مما يعزز قيمة النتائج المرتبطة بموضوع الدراسة.

ثبات اداة الدراسة -

تم قياس ثبات الاستبانة باستخدام معامل كرونباخ الفا، وبلغت قيمة معامل الثبات 0.832، وهي قيمة جيدة وتشير الى ان اداة الدراسة تتمتع بدرجة مناسبة من الاتساق الداخلي. وهذا يعني ان عبارات الاستبانة تقيس موضوع الدراسة بشكل متقارب ويمكن الاعتماد على نتائجها في التحليل.

مقياس التحليل -

خيار الاجابة	القيمة
موافق بشدة	5
موافق	4
محايد	3
غير موافق	2
غير موافق بشدة	1

-

تحليل عبارات الدراسة

اظهرت النتائج بشكل عام وجود اتجاه مرتفع لدى المشاركين نحو الموافقة على ان انظمة الموارد البشرية الرقمية تساهم في تحسين دقة مسير الرواتب. حيث بلغ المتوسط العام لجميع عبارات الدراسة 4.49 من 5 %وهي درجة مرتفعة جدا، كما بلغت نسبة الموافقة العامة 89.3

العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة
حفظ بيانات الموظفين بشكل منظم	4.70	0.50	98.4%
دقة بيانات الموظفين وتحسين المسير	4.73	0.63	93.7%
تقليل الاعتماد على الادخال اليدوي	4.49	0.76	87.3%
ربط الحضور والانصراف بالرواتب	4.25	0.90	79.4%
تقليل الادخال اليدوي واخطاء المسير	4.52	0.64	92.1%
احتساب البدلات والاستقطاعات بدقة	4.37	0.79	84.1%
تقارير مراجعة المسير قبل الاعتماد	4.29	0.77	84.1%
تحسين دقة مسير الرواتب بشكل عام	4.57	0.59	95.2%

مناقشة نتائج العبارات -

دقة بيانات الموظفين -

اظهرت النتائج ان المشاركين يتفوقون بدرجة مرتفعة جدا على ان انظمة الموارد البشرية الرقمية تساعد في حفظ بيانات الموظفين بشكل منظم، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.70 من 5. كما اظهرت النتائج ان دقة

بيانات الموظفين في النظام تؤدي الى تحسين دقة مسير الرواتب، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.73 من وهي اعلى نتيجة بين عبارات الاستبانة 5،

تقليل الادخال اليدوي -

اظهرت النتائج ان المشاركين يوافقون بدرجة مرتفعة على ان انظمة الموارد البشرية الرقمية تساعد في تقليل الاعتماد على الادخال اليدوي، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.49 من 5. كما بلغ متوسط العبارة المتعلقة بتقليل الادخال اليدوي واخطاء المسير 4.52 من 5.

التكامل مع الحضور والانصراف -

اظهرت النتائج ان ربط نظام الحضور والانصراف بنظام الرواتب يساهم في تحسين دقة الرواتب، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.25 من 5. وعلى الرغم من ان هذه النتيجة هي الاقل نسبيا بين عبارات الاستبانة الا انها لا تزال مرتفعة وتدل على وجود اتفاق واضح بين المشاركين.

البدلات والاستقطاعات -

اظهرت النتائج ان انظمة الموارد البشرية الرقمية تساعد في احتساب البدلات والاستقطاعات بشكل اكثر دقة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.37 من 5، وهذا يدل على اهمية اتمتة العمليات المالية المرتبطة بالرواتب.

التقارير والرقابة الالكترونية -

اظهرت النتائج ان انظمة الموارد البشرية الرقمية توفر تقارير تساعد في مراجعة مسير الرواتب قبل الاعتماد النهائي، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة 4.29 من 5. وتشير هذه النتيجة الى ان التقارير الالكترونية تمثل اداة رقابية مهمة في عملية الرواتب.

النتيجة العامة -

اظهرت العبارة العامة المتعلقة بتحسين دقة مسير الرواتب متوسطا حسابيا بلغ 4.57 من 5، وبنسبة موافقة بلغت 95.2%. وتعد هذه النتيجة دليلا واضحا على ان اغلب المشاركين يرون ان الانظمة الرقمية لها دور مهم في تحسين دقة مسير الرواتب

-

اختبار فرضيات الدراسة

- تم قبول الفرضية الرئيسة التي تنص على وجود علاقة بين استخدام انظمة الموارد البشرية الرقمية - % وتحسين دقة مسير الرواتب، حيث بلغ المتوسط العام 4.49 من 5 ونسبة الموافقة العامة 89.3
- تم قبول الفرضية المتعلقة بدقة بيانات الموظفين، حيث حصلت العبارة المرتبطة بها على متوسط 4.73 -
- تم قبول الفرضية المتعلقة بتقليل الادخال اليدوي، حيث حصلت العبارات المرتبطة بها على متوسطات -
- تم قبول الفرضية المتعلقة بالتكامل مع الحضور والانصراف، حيث بلغ متوسط هذه العبارة 4.25 من 5 -
- تم قبول الفرضية المتعلقة باحتساب البدلات والاستقطاعات، حيث بلغ متوسطها 4.37 من 5 -
- تم قبول الفرضية المتعلقة بالتقارير والرقابة الالكترونية، حيث بلغ متوسطها 4.29 من 5 -

تحليل الاجابات المفتوحة -

تضمنت الاستبانة سؤالاً اختيارياً مفتوحاً حول ابرز عامل يساعد في تحسين دقة مسير الرواتب باستخدام انظمة الموارد البشرية الرقمية. ومن خلال مراجعة الاجابات، ظهرت عدة افكار متكررة، من اهمها دقة البيانات المدخلة عند تأسيس النظام، وتحديث بيانات الموظفين بشكل مستمر، وتكامل نظام الموارد البشرية مع نظام الحضور والانصراف، وربط الانظمة الداخلية بالمنصات الحكومية ذات العلاقة، واتممة العمليات لتقليل الاخطاء البشرية، وجودة النظام المستخدم وسهولة اكتشاف الاخطاء

النتائج -

- اظهرت النتائج ان انظمة الموارد البشرية الرقمية تساهم بدرجة مرتفعة جدا في تحسين دقة مسير الرواتب -
- بلغ المتوسط العام لعبارات الدراسة 4.49 من 5، مما يدل على وجود اتجاه قوي لدى المشاركين نحو -
- الموافقة على دور الانظمة الرقمية في تحسين دقة المسير
- اظهرت النتائج ان دقة بيانات الموظفين تعد من اهم العوامل المؤثرة في دقة مسير الرواتب -
- بينت النتائج ان تقليل الادخال اليدوي يساهم في تقليل اخطاء مسير الرواتب -
- اكدت النتائج ان ربط الحضور والانصراف بنظام الرواتب يساعد في تحسين دقة الرواتب، رغم ان هذه -
- النتيجة كانت الاقل نسبيا بين العبارات

اظهرت النتائج ان انظمة الموارد البشرية الرقمية تساعد في احتساب البدلات والاستقطاعات بشكل اكثر دقة -

بينت النتائج ان التقارير الالكترونية تساعد في مراجعة مسير الرواتب قبل الاعتماد النهائي -
بلغ معامل الثبات كرونباخ الفا 0.832، مما يدل على ان الاستبانة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات -

التوصيات -

ضرورة اهتمام المنظمات بتحديث بيانات الموظفين بشكل مستمر داخل انظمة الموارد البشرية الرقمية -
تقليل الاعتماد على الادخال اليدوي في عمليات الرواتب قدر الامكان، خاصة في البيانات المتكررة او -

تعزيز التكامل بين نظام الموارد البشرية ونظام الحضور والانصراف ونظام الرواتب -
تفعيل قواعد آلية واضحة لاحتساب البدلات والاستقطاعات والخصومات داخل النظام -
استخدام التقارير الرقابية قبل اعتماد مسير الرواتب، مثل تقارير الفروقات الشهرية والتغيرات غير الطبيعية -
في الرواتب

تدريب العاملين في الموارد البشرية والرواتب على استخدام الانظمة الرقمية بشكل صحيح -
مراجعة صلاحيات المستخدمين داخل النظام لضمان الرقابة وتقليل الاخطاء -
توحيد سياسات الرواتب والبدلات والاستقطاعات داخل النظام حتى يتم تطبيقها بشكل عادل ودقيق -
المقترحات للدراسات المستقبلية -

اثر تكامل انظمة الحضور والانصراف مع نظام الرواتب على تقليل اخطاء الخصومات -
دور الذكاء الاصطناعي في مراجعة مسير الرواتب واكتشاف الفروقات غير الطبيعية -
اثر جودة بيانات الموظفين على دقة القرارات المالية في ادارة الموارد البشرية -
مقارنة بين المنظمات التي تستخدم انظمة رقمية متكاملة والمنظمات التي تعتمد على ملفات يدوية في -
اعداد الرواتب

دور تدريب موظفي الموارد البشرية في تحسين كفاءة استخدام انظمة الرواتب الرقمية -

-

خلاصة الفصل

عرض هذا الفصل نتائج الدراسة الميدانية التي اجريت على عينة مكونة من 63 مشاركا من العاملين في عمليات الموارد البشرية والرواتب وشؤون الموظفين ومن يعمل في مجال الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية. وقد اظهرت النتائج ان هناك اتفاقا مرتفعا بين المشاركين على ان أنظمة الموارد البشرية الرقمية تساهم في تحسين دقة مسير الرواتب. كما بينت النتائج ان ابرز العوامل المؤثرة في دقة المسير تتمثل في دقة بيانات الموظفين، وتقليل الادخال اليدوي، والتكامل مع الحضور والانصراف، واتمته احتساب البدلات والاستقطاعات، وتوفر التقارير الرقابية الالكترونية.

المراجع

المراجع العربية -

- العتوم، علي عبدالله. (2021). أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في المصارف - <https://www.qjhas.com>. التجارية الأردنية. مجلة القنطار، سلسلة الدراسات الاقتصادية وريادة الأعمال
- بوهنيبة، منير. (2015). دور نظام معلومات الموارد البشرية في تسيير أجور مؤسسة سوناطراك: دراسة - حالة المديرية الجهوية لقسم الإنتاج بحاسي مسعود. رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
- قبسي، بن والي. (2024). أثر نظام معلومات موارد بشرية على تسيير الأجور والرواتب: دراسة حالة - مؤسسة الوطنية للمنتجات الكهروكيميائية. رسالة ماجستير، جامعة وهران 1 أحمد بن بلة <https://dspace.univ-oran1.dz>
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (دون تاريخ). برنامج حماية الأجور. تم الاسترجاع في 15 - <https://www.hrsd.gov.sa> يوليو 2026 من
- منصة مدد. (دون تاريخ). نظام حماية الأجور. تم الاسترجاع في 15 يوليو 2026 من - <https://mudad.com.sa>

المراجع الانجليزية -

- Syed Navaz, A. S., Syed Fiaz, A. S., Prabhadevi, C., Sangeetha, V., & Gopalakrishnan, S. (2013). Human Resource Management System. arXiv. <https://arxiv.org/abs/1309.5351>
- SAP. (n.d.). What is HRIS? Retrieved July 15, 2026, from <https://www.sap.com>
- Jisr. (n.d.). Payroll glossary and HR systems resources. Retrieved July 15, 2026, from <https://www.jisr.net>

الملاحق

ملحق: الاستبانة -

السؤال	الخيارات
هل توافق على المشاركة في هذه الدراسة؟	أوافق / لا أوافق
ما المجال الوظيفي الذي تعمل فيه؟	الموارد البشرية / الرواتب / شؤون الموظفين / الحضور والانصراف / المالية / أخرى
كم عدد سنوات خبرتك؟	أقل من سنة / من سنة الى أقل من 3 سنوات / من 3 سنوات الى أقل من 5 سنوات / من 5 سنوات الى أكثر من 10 سنوات
ما مدى ارتباط عملك بمسير الرواتب؟	اعداد مسير الرواتب /مراجعة مسير الرواتب /اعتماد مسير الرواتب / ادخال بيانات تؤثر على الرواتب /لدي معرفة عامة بالموضوع
هل تساعد انظمة الموارد البشرية الرقمية في حفظ بيانات الموظفين بشكل منظم؟	موافق بشدة / موافق / محايد / غير موافق / غير موافق بشدة
هل تؤدي دقة بيانات الموظفين في النظام الى تحسين دقة مسير الرواتب؟	موافق بشدة / موافق / محايد / غير موافق / غير موافق بشدة
هل تساعد انظمة الموارد البشرية الرقمية في تقليل الاعتماد على الادخال اليدوي؟	موافق بشدة / موافق / محايد / غير موافق / غير موافق بشدة
هل يؤدي تقليل الادخال اليدوي الى تقليل اخطاء مسير الرواتب؟	موافق بشدة / موافق / محايد / غير موافق / غير موافق بشدة
هل يساهم ربط نظام الحضور والانصراف بنظام الرواتب في تحسين دقة الرواتب؟	موافق بشدة / موافق / محايد / غير موافق / غير موافق بشدة
هل تساعد انظمة الموارد البشرية الرقمية في احتساب البدلات والاستقطاعات بشكل اكثر دقة؟	موافق بشدة / موافق / محايد / غير موافق / غير موافق بشدة
هل توفر انظمة الموارد البشرية الرقمية تقارير تساعد في مراجعة مسير الرواتب قبل اعتماده؟	موافق بشدة / موافق / محايد / غير موافق / غير موافق بشدة

هل تساهم أنظمة الموارد البشرية الرقمية في تحسين دقة مسير الرواتب بشكل عام؟	موافق بشدة / موافق / محايد / غير موافق / غير موافق بشدة
---	--

ملحق: ملخص التحليل الإحصائي -

البند	القيمة
عدد الاستجابات	63
الاستجابات الصالحة للتحليل	63
المتوسط العام لعبارات الدراسة	4.49 من 5
نسبة الموافقة العامة	89.3%
معامل الثبات كرونباخ الفا	0.832



Midocean University
College of Management

Major: Master of Human Resource Management

Master Research

**The Role of Digital Human Resource Systems in Improving
Payroll Accuracy**

Prepared by:

Meshaal Abdullah Alzuwayed

Academic ID: 252000081

Supervised by:

Dr. Alfaisal Abdelhameed Mohamed

Dr. Fayez Ali Jrad

Academic

Year: 2026