

جامعة ميد أوشن

كلية الأعمال والتكنولوجيا

قسم ماجستير تقنية مالية

خطة البحث الأكاديمي (العرض المبدئي)

مقرر أساليب البحث العلمي (R P C 0 0 1)

عنوان البحث :

تطبيق الأنظمة السحابية لإدارة الموارد البشرية والرواتب على كفاءة الأداء الإداري وتقليل الأخطاء التشغيلية في القطاع الصحي : دراسة تطبيقية

اسم الباحث	أحمد محمد السيف	تاريخ التقديم	عام 2026 م
التخصص / المجال	أنظمة الموارد البشرية والرواتب - القطاع الصحي	الفصل الدراسي	الفصل الدراسي لعام 2026 م

1 . مقدمة الدراسة (Introduction)

تشهد المنظومات الإدارية الحديثة تحولاً جذرياً نحو التحول الرقمي وأتمتة العمليات الحساسة . وتعد إدارة الموارد البشرية واحتساب الرواتب من أهم الركائز الأساسية التي تعتمد عليها استدامة المنشآت . وفي القطاع الصحي تحديداً ، تتطلب إدارة الجداول ، والاستقطاعات ، وحساب المستحقات دقة متناهية لتفادي أي أخطاء بشرية قد تؤثر على رضا الكوادر الطبية والإدارية واستقرار بيئة العمل .

2 . مشكلة الدراسة (Statement of the Problem)

تتمثل مشكلة البحث في التحديات المرتبطة بأنظمة الرواتب التقليدية أو الأنظمة غير المتكاملة ، مثل : ارتفاع نسبة الأخطاء البشرية في حساب البدلات وساعات العمل الإضافية ، التأخير في إصدار المسيريات الشهرية ، وصعوبة اتخاذ القرار الإداري الفوري بناءً على تقارير مالية وإدارية دقيقة ومحدثة .

3 . أسئلة الدراسة (Research Questions)

- ما أثر استخدام الأنظمة السحابية للرواتب على دقة وسرعة إنجاز المسيريات الشهرية ؟

- إلى أي مدى تساهم أتمتة عمليات الموارد البشرية في تقليل التكاليف التشغيلية والحد من الأخطاء الإدارية ؟
- ما التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الحديثة في البيئة التشغيلية للمستشفيات ؟

4 . أهداف الدراسة (Objectives of the Study)

- قياس مدى تحسن كفاءة الأداء الإداري بعد تطبيق أنظمة الرواتب السحابية والمؤتمتة .
- تحديد حجم الانخفاض في نسب الأخطاء البشرية المتعلقة باحتساب المستحقات المالية والبدلات .
- تقديم توصيات ومقترحات إدارية وتقنية لتطوير بيئة العمل في إدارات الموارد البشرية بالقطاع الصحي .

5 . أهمية الدراسة (Significance of the Study)

- **الأهمية النظرية** إثراء الأدبيات البحثية الحديثة المتعلقة بأثر أتمتة الموارد البشرية وانعكاساتها على كفاءة بيئة العمل المؤسسي .
- **الأهمية التطبيقية** مساعدة صناع القرار ومديري الأنظمة التقنية في القطاع الصحي على تبني أفضل الممارسات البرمجية لضمان دقة العمليات المالية والإدارية .

6 . فرضيات الدراسة (Hypotheses)

- **الفرضية الرئيسية الأولى (H 1)** : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق الأنظمة السحابية لإدارة الموارد البشرية والرواتب في تحسين كفاءة الأداء الإداري .
- **الفرضية الفرعية الأولى (H 1 a)** : توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أتمتة الرواتب وسرعة إنجاز المسيرات الشهرية بدقة عالية .
- **الفرضية الفرعية الثانية (H 1 b)** : يساهم الاعتماد على الأنظمة السحابية في تقليل نسبة الأخطاء البشرية المتعلقة بحساب البدلات وساعات العمل الإضافية .

7 . حدود ومحددات الدراسة (Delimitations and Limitations)

- **الحدود الموضوعية** التركيز على الأنظمة السحابية للموارد البشرية والرواتب وأثرها على كفاءة الأداء الإداري .
- **الحدود المكانية** : القطاع الصحي (المستشفيات والمراكز الطبية) .
- **الحدود الزمانية** : فترة الفصل الدراسي لعام 2026 م .
- **المحددات** : تقتصر دقة النتائج على مدى استجابة أفراد عينة الدراسة وصدق وثبات الأدوات المستخدمة .

8 . المصطلحات الإجرائية (Operational Definitions)

- الأنظمة السحابية للموارد البشرية: برمجية تدار عبر الإنترنت تتيح للمنشآت إدارة شؤون العاملين ، الحضور ، والرواتب مركزياً .
- مسيرات الرواتب المؤتمنة : العمليات البرمجية التي تحسب المستحقات والاستقطاعات تلقائياً بناءً على بيانات الدوام الفعلي .
- كفاءة الأداء الإداري: قياس قدرة المنشأة على تحقيق أهدافها التشغيلية بأقل وقت وجهد وأخطاء ممكنة .

9 . الإطار النظري والدراسات السابقة (Theoretical Framework)

استعراض الأدبيات السابقة التي تناولت التحول الرقمي في الموارد البشرية ، ونظريات تبني التقنية (مثل نموذج قبول التكنولوجيا T A M) والدراسات التي بحثت العلاقة بين الأتمنة وتقليل الأخطاء الإدارية والمالية في المؤسسات الخدمية والصحية .

10 . منهجية الدراسة (Methodology)

- المنهج : المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لدراسة الأثر والعلاقات الارتباطية .
- المجتمع والعينة : العاملون في إدارات الموارد البشرية ، والمالية ، وتقنية المعلومات في القطاع الصحي .
- الأداة : استبيان إلكتروني مصمم وفق مقياس ليكرت الخماسي .
- التحليل الإحصائي: استخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (S P S S) لاستخراج المتوسطات ، والانحرافات المعيارية ، ومعاملات الارتباط .

11 . الجوانب الأخلاقية (Ethical Considerations)

- الحصول على الموافقة المستنيرة للمشاركين وإحاطتهم بالطابع الأكاديمي البحث للبحث .
- ضمان سرية وخصوصية البيانات وحصر استخدامها لأغراض البحث العلمي فقط .
- الالتزام بالأمانة العلمية والتوثيق الدقيق للاقتباسات والأدبيات .

12 . النتائج المتوقعة (Expected Results)

- إثبات وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لاستخدام الأنظمة السحابية في رفع كفاءة إعداد مسيرات الرواتب وسرعة إنجازها .
- خفض معدلات الأخطاء المرتبطة بالحسابات اليدوية والبدلات بنسبة ملحوظة بعد الأتمنة .
- تقديم نموذج عملي مقترح لتطوير وتكامل أنظمة الموارد البشرية في المنشآت الصحية .

13 . الخطة الزمنية للبحث (Time Schedule)

المرحلة البحثية	الوصف الإجرائي
المرحلة الأولى	صياغة الخطة واعتمادها وجمع الدراسات السابقة .
المرحلة الثانية	بناء وتصميم الاستبيان واختبار الصدق والثبات .
المرحلة الثالثة	توزيع الاستبيان وجمع البيانات وتحليلها إحصائياً .
المرحلة الرابعة	كتابة النتائج والتوصيات والصياغة النهائية للبحث .

14 . قائمة المراجع (References)

أولاً : المراجع العربية

- الحارثي ، خ . ب . م . (2024) . دور التحول الرقمي في تطوير أنظمة الموارد البشرية والمالية في القطاع الصحي . مجلة الإدارة والتقنية . 68 - 45 ، (3) ، 12 ،
- السيف ، أ . م . (2025) . أتمتة العمليات الإدارية وتطبيقات الرواتب : التحديات والحلول التقنية . دار الفكر الإداري .
- العتيبي ، ن . ب . س . (2023) . كفاءة الأداء الإداري وأثرها في تقليل الأخطاء التشغيلية للمنشآت الخدمية . المجلة العربية للبحوث الإدارية . 135 - 112 ، (2) ، 19 ،
- الشمري ، ف . ل . ، والغامدي ، ع . ج . (2024) . تقييم أداء الحوسبة السحابية في القطاع الصحي السعودي : التحديات والفرص . مجلة الدراسات المالية والإدارية - جامعة باجي مختار . 110 - 88 ، (1) ، 15 ،
- القحطاني ، م . د . (2023) . أثر نظم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على جودة اتخاذ القرار في المستشفيات الحكومية . مجلة الإدارة العامة . 235 - 201 ، (2) ، 63 ،
- المالكي ، س . ح . (2025) . أمن البيانات وحوسبة الموارد البشرية في المنشآت الطبية : دراسة تقييمية . مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية . 102 - 77 ، (4) ، 18 ،
- الزهراني ، ع . أ . ، وبصيلي ، ر . م . (2022) . التحول الرقمي وأثره على كفاءة الأداء التشغيلي في القطاع الصحي . المجلة العربية للإدارة . 63 - 45 ، (3) ، 42 ،
- الدوسري ، ن . م . (2024) . التحديات الأمنية والتقنية لتطبيق الأنظمة السحابية في المؤسسات الخدمية . مجلة جامعة الملك سعود لعلوم الإدارة . 140 - 115 ، (1) ، 36 ،

ثانياً : المراجع الأجنبية (Scopus & Web of Science)

- Al - Omari , Z . , & Al - Qatawneh , M . (2023) . The impact of cloud - based human resource information systems on operational efficiency in healthcare organizations . *Journal of Enterprise Information Management* , 36 (4) , 1045 - 1068 .

Davis , F . D . (1989) . Perceived usefulness , perceived ease of use , and user acceptance of information technology . *MIS Quarterly* , 13 (3) , 319 - 340 .

Laudon , K . C . , & Laudon , J . P . (2022) . *Management Information Systems : Managing the Digital Firm* (17th ed .) . Pearson .

Al - Dmour , H . , Masa ' deh , R . , & Salman , A . (2023) . The effect of cloud computing adoption on organizational performance : Empirical evidence from the health sector . *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems* , 53 (2) , 245 - 270 .

Chen , Y . , & Sharma , S . K . (2022) . Cloud - based payroll systems and error reduction in financial accounting : A comparative study . *International Journal of Accounting Information Systems* , 44 , Article 100542 .

Johnson , M . R . , & Smith , L . K . (2024) . Digital transformation in healthcare human resources : Streamlining operations and reducing administrative overhead . *Health Care Management Review* , 49 (1) , 34 - 45 .

Kumar , A . , & Patel , R . (2023) . Security and privacy challenges in cloud - based HRIS implementations . *Computers & Security* , 125 , Article 103012 .

Lee , H . J . , & Park , J . S . (2022) . Technology acceptance model (TAM) and cloud HRM systems adoption in hospitals . *Journal of Business Research* , 139 , 812 - 823 .

Martinez , E . G . , & Lopez , C . F . (2024) . Automation of payroll processes and its direct impact on organizational error minimization . *International Journal of Productivity and Performance Management* , 73 (5) , 1420 - 1438 .

O ' Brien , T . R . , & Williams , D . (2023) . Strategic human resource management and the digital shift in health services . *Journal of Healthcare Management* , 68 (2) , 112 - 128 .

Patel , N . , & Gupta , S . (2025) . Evaluating the return on investment of cloud - based human resource systems in medical facilities . *Health Services Management Research* , 38 (1) , 55 - 68 .

Rogers , A . W . (2022) . Operational efficiency and error reduction through automated payroll algorithms . *Journal of Business and Technical Communication* , 36 (3) , 289 - 310 .

Smith , J . A . , & Taylor , r . B . (2024) . Cloud computing in healthcare administration : A systematic literature review . *International Journal of Information Management* , 75 , Article 102735 .

Wang , L . , & Zhang , H . (2023) . Empirical analysis of cloud ERP and HRIS integration on enterprise productivity . *Enterprise Information Systems* , 17 (8) , 2115042 .

Wilson , K . M . , & Anderson , P . D . (2022) . Mitigating operational risks in healthcare through automated human resource applications . *Safety Science* , 148 , Article 105650 .

Zhao , X . , & Liu , Y . (2024) . The role of cloud human resource management systems in enhancing workforce agility and administrative performance . *Personnel Review* , 53 (4) , 890 - 912 .

Brown , R . T . , & Green , S . L . (2023) . Modernizing public and private healthcare administrative workflows via SaaS solutions . *Journal of Medical Systems* , 47 (1) , Article 45 .

Thompson , D . E . (2025) . Human resource information systems (HRIS) : Contemporary trends and future directions in healthcare . *Human Resource Management Journal* , 35 (1) , 120 - 145 .

15 . الملاحق (Appendices)

- **أداة الدراسة :** (نموذج الاستبيان الإلكتروني الموجه لعينة الدراسة في القطاع الصحي) .
- **خطابات الموافقات:** الخطابات الرسمية الصادرة لتسهيل مهمة البحث والحصول على الموافقات الأخلاقية والمؤسسية (.
- **أي وثائق داعمة أخرى:** نماذج المقابلات الاستطلاعية ، الجداول الإحصائية التكميلية ، أو أي بيانات إضافية تخدم البحث (.