



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الموصل

كلية الإدارة والاقتصاد

تصميم برنامج ألكتروني لاحتساب العلاوات والترفعات نموذج مقترح في بعض كليات جامعة الموصل

خليل أحمد نهير محل

رسالة دبلوم عالي

في إدارة الأعمال

بإشراف المدرس

الدكتورة شيماء محمد صالح

المستخلص

يعد نظام التعويضات بالنسبة للموارد البشرية المحرك الأساس والدافع وراء بقائهم في المنظمة من عدمه، وذلك لارتباط قيمة التعويض بالأهداف الشخصية للأفراد واحتياجاتهم الخاصة أو ما يطمح أن يحققه على صعيد المكانة الاجتماعية له. وهي بالوقت ذاته تمثل كلفاً تتحملها المنظمة من أجل تحقيق أهدافها التنظيمية في رفع مستوى الأداء وزيادة الإنتاجية وتعظيم الربحية، ولكون نظام التعويضات أحد أهم الأدوات المستخدمة في تحفيز وتوجيه العاملين نحو تحقيق أهداف المنظمة وحثهم نحو تحسين مستوى أدائهم والعمل على زيادة الانتاجية وتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة الأمر الذي يتطلب استخدام نظام تعويضات مناسب يمتاز بالدقة والجودة وباستخدام الأساليب والتقنيات الحديثة التي تقلل من حجم المشاكل والشكاوى المصاحبة لاستخدام الأساليب التقليدية التي قد تقلل من جودة أداء الأفراد واذ ما شعر الفرد أن ما يحصل عليه من حوافز أو مكافأة ويعالج مسألة مهمة وحساسة بالنسبة للأفراد والمتعلقة بالعلوات والترفيعات المستحقة لهم بدقة وشفافية

لذا هدفنا الدراسة الحالية إلى الوقوف عند أهم المشاكل والاختلافات المصاحبة لاحتساب العلوات والترفيعات الخاصة بالأفراد وفقاً للأنظمة التقليدية، وأهم المزايا التي يمكن أن تتحقق باستخدام الأنظمة الإلكترونية الحديثة والمتمثلة بتطبيق برنامج (Microsoft Access) وبغية الوقوف عند مشكلة الدراسة وتأطيرها فقد عمدنا إلى تجسيدها ضمن الإثارة البحثية الآتية " هل تمتلك الكليات عينة الدراسة إمكانية استبدال الأنظمة التقليدية المتبعة بنظام الكتروني لاحتساب العلوات والترفيعات لأفرادها بالدقة المنشودة وقلة الاختلافات؟ وتحديد مستوى إمكانية الكليات المبحوثة في تفعيل برنامج (Microsoft Access) في جامعة الموصل كمجتمع للدراسة.

وسعيًا إلى تقديم الحلول المبدئية لمشكلة الدراسة وتحقيق أهدافها فقد تبنت الدراسة مجموعة من الفرضيات تمحورت حول مدى إدراك الأفراد في الكليات عينة الدراسة الآليات المستعملة في احتساب العلوات والترفيعات ضمن نظام التعويضات السائد فيها. وقدرة الكليات المبحوثة لاستبدال الأنظمة التقليدية بنظام الكتروني والمتمثل بـ (Microsoft Access) عند احتساب العلوات والترفيعات؟

كما اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في عرض البيانات ومناقشتها، إذ يعمل المنهج على اقتران وصف الحالة بتحليلها واستخلاص النتائج الخاصة بها.

Abstract

Compensation system in human resources is regarded as the main motive and the motivation of their staying in the organization or leaving it because compensation is connected to the personal aims of the individuals and their special needs or it is connected to the individual aspires to achieve at the social level. Therefore, the connection of this factor to his official satisfaction and his/her affiliation and loyalty to the organization makes the responsibility of organizing these compensations and the way in which they are distributed based on objective grounds. According to the principle of justice and equity upon giving compensation to the individual which should exceed or parallel the level of his future expectations considering his/her professional career. At the same time, they represent costs taken by the organization in order to achieve its organizational aims and to raise the level of performance, to increase productivity, and to increase profits. Compensation is also regarded as one of the most significant functions of human resources by means of which the individual is granted a salary, incentives, moral and financial rewards achieved through activating the suitable mechanisms of compensation. In fact, using new styles and techniques diminish the size of problems and complaints that accompany the traditional ways which in turn decreases the quality of people's performance if the individual feels the salary or reward does not suit his exerted efforts compared to his/her coworkers.

Therefore, the present study aims at examining the most important problems and failures accompanying bonuses and promotions related to the individuals according to the traditional systems and the most important advantages achieved through the use of the modern electronic systems. In order to look into and frame the problem of the study, we have raised the following research questions:

1. Is it possible to substitute the traditional compensation system by electronic systems which give preciseness and quality?
2. Do the colleges under investigation have to apply the electronic systems to count bonuses and promotions for their individuals?

University of Mosul has been chosen as a sample of study according to a diagram which explains the variable of study and a number of hypotheses which are specialized for testing and using a number of statistical styles for data collected according examination form. The study depends on the analytical descriptive method in presenting data and their discussion because such approach relates to the description of the case with its analysis and drawing conclusions. The study has reached at a number of results important among which are the necessity of activating compensation systems followed in the colleges in this research through using electronic systems instead of the traditional systems in a way the human resources management can overcome the complaints and failures accompanying the traditional ways. Recommendations for future research are also made.

**Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Mosul
College of Administration and Economics**



Designing an Electronic Programme to Count Bonuses and Promotions: A Proposed Model in University of Mosul

Khalil Ahmed Nher Mahl

**A Diploma thesis
In Business Administration**

**Supervised by
Lect.
Dr. Shaymaa Mohammed Saleh**

1441 A.D.

2019 A.H.