



مجلة الإدارة والاقتصاد Journal of Administration & Economics

Mustansiriyah
University

College of
Administration &
Economics

P-ISSN: 1813 - 6729

E-ISSN: 2707-1359

مدى اسهام الامتتان والتقدير في مكان العمل في تعزيز ثقافة العاملين لعينة استطلاعية من مدراء الاقسام العلمية / جامعة تكريت

روى احمد ابراهيم

قسم ادارة الاعمال , كلية الادارة والاقتصاد , جامعة تكريت , صلاح الدين , العراق .

Email: Roy54@tu.edu.iq, ORCID:\ <https://orcid.org/0000-0003-4063-2355>

مازن رشيد يوسف

قسم المجتمع المدني , كلية الآداب , جامعة الكوفة , النجف الاشرف , العراق.

Email: mazinr.alkhazraji@uokufa.edu.iq

منتصر حسن محمد خالد

قسم ادارة الاعمال , كلية الادارة والاقتصاد , جامعة تكريت , صلاح الدين , العراق.

Email: muntasar_aljubori@tu.edu.iq

المستخلص

معلومات البحث

تواريخ البحث:

تاريخ تقديم البحث: 31 / 10 / 2023

تاريخ قبول البحث: 2 / 1 / 2024

عدد صفحات البحث 50 - 55

الكلمات المفتاحية:

الامتتان والتقدير ، ثقافة العاملين ، الرهبة ، الطقوس جامعة تكريت .

المراسلة:

أسم الباحث: مازن رشيد يوسف

Email:

mazinr.alkhazraji@uokufa.edu.iq

الغاية الأساسية من هذا البحث هو عملية التعرف على مدى الاسهام كل من التقدير والامتتان في مكان العمل من تعزيز وتوطين الثقافة لدى العاملين وذلك من خلال التركيز على أشياء وركائز مهمة ايجابية تسعى لها المنظمات المعاصرة في قوينة الصفات الإيجابية لدى العاملين فيه المواقع الوظيفية المختلفة وذلك من خلال التركيز على مشاعر الشخصية في الماضي والحاضر والمستقبل وكذلك السمات الفردية التي تركز على السعادة والسرور وكذلك المنظمات الإيجابية التي تتمتع بممارسات إيجابية حكيمة, ومن هذا المنطلق معرفة مشكلة البحث ما مدى اسهام التقدير والامتتان في تعزيز ثقافة العاملين مدراء الأقسام العلمية في جامعة تكريت, وقد استخدم الباحث التحليل الوصفي الاستكشافي في عملية التشخيص وتحليل عن طريق أداة البحث الاستبانة بحيث تم توزيع (182) استبانة وبالإستعانة بالبرنامج الرياضي الاحصائي (Spss, v.25) لحزمة من الاحصاءات التي تلائم النتائج المطلوبة واستنتجت الباحثة ان من اجل معالجة وتعزيز الثقافة يتوجب على الجامعة الاهتمام بعملية الامتتان والتقدير في المنظمة المبحوثة.

1. المقدمة

في عصر يسوده التطور واستكشافات البحوث والدراسات والتي تسهم في تطوير وتعزيز الجانب النفسي والايجابي للعاملين من قبل علماء علم النفس التربوي فهناك مجموعة من الاساليب والممارسات الايجابية التي تعزز من زيادة الانتاجية لدى العاملين في المنظمات وتطور قدراتهم الجديدة في ظل الانفتاح الكبير والتكنولوجيا المتقدمة وشدة المنافسة على المنظمات سوى كانت على المستوى التعليمي او الخدمي او الانتاجي فلا بد من النهوض بنكاء ومرونة من اجل الدعم الايجابي والنفسي للعاملين في المنظمات وعلى الحد سواء، أصبح من الضروري للجميع من النهوض للتمسك بالجانب الايجابي ومنح السرور والسعادة في نفوس العاملين واستثمارها من اجل تنشيط الثقافة للتعامل مع كل العاملين على حد سواء ، خاصة في استثمار الموارد البشرية أو المالية أو التكنولوجية المتاحة لدى المنظمات للنهوض في احياء الجانب النفسي لدى الفرد العامل ، وتحقيق سلم النجاح في أداؤها، حيث امست خفة اسهام الامتتان والتقدير في مكان العمل واحدة من اهم الوسائل المطلوبة والتي تعتمد عليها المنظمات للنهوض وزيادة الانتاجية

والجدير بالذكر ان استخدام كتب الامتتان والتقدير يجعل المنظمات تزدهر وتتمو بالاستمرار وادراك بيئتها بشكل افضل كما ويسهل من سرعة الاستجابة لمتطلبات عمل المنظمات ولمقدرة على استخدام الموارد والقدرات بشكل افضل عمل ممكن.

إذ يعد الامتتان والتقدير في مكان العمل احدى اهم مفاهيم علم النفس الايجابي من خلال توطيّن وترصين نقاط القوة لدى الأفراد العاملين حيث توفير احتياجاتهم والامن الوظيفي والتوازن ما بين العمل وجودته ومتطلبات الحياة الوظيفية وبعد مضي فترة من الزمن ظهرت فلسفات جديدة لها وهي لما يقوم الاشخاص ببذل وصرف الموارد الكثيرة من اجل مساعدة الافراد العاملين في المنظمة من يعزز الثقافة من قدرة العاملين وتطوير براعتهم التنظيمية والتي اسست اساسياً للأفراد من اجل تحقيق الاهداف والوصول للغايات المنشودة وخصوصاً التي تحاول احداث التوازن المطلوب لكافة انواع العمل .

حيث اشارت العديد من الدراسات الى اهمية الامتتان والتقدير يعزز من الثقافة لدى العاملين وعلاقتها والاتصال بينها يؤدي الى زيادة المعرفة والانتاجية بين العاملين ، وعلى الرغم من اهمية العلاقة بين المتغيرين الا ان هناك ضبابية في تفسير طبيعة العلاقة وهنا تتجه للمنظمات الى استخدام المفاهيم التربوية النفسية من اجل دراسة السلوك الايجابي تحت ما يسمى بالامتتان وهي النعمة كالكرم والهدايا وجمال العطايا .

اما التقدير هو الاعتراف بقيمة ومعاني الاشياء سوى كان ذلك بشكل سلوكي او اتصال عاطفي وفي ضوء تلك المعطيات، فإن الإطار الفكري والفلسفي لهذه الدراسة يتناول موضوعات معاصرة لها الدور الكبير في تطوير فعاليات عمل المنظمة من اجل مواجهة المشاكل في المنظمات في ظل التحولات التي تمر بها تلك المنظمات، لذا من ضروري التركيز على توظيف ابعاد هذه الدراسة من اجل خدمة القادة والرؤساء الأقسام ونقطة انطلاق المنظمات نحو التقدم في جامعة تكريت .

يسعى الباحثين بشكل اساسي الى معرفة اهم المفاهيم النظرية والوصفية لمتغيرات البحث ويتم تخصيص الجانب العملي لاستطلاع آراء الباحثين في جامعة تكريت التي هي ضمن رقعة محافظة صلاح الدين للتعرف على اهم ما جاء بالجانب المشكلة ومن اجل القيام بتحليلها والتأكد من العلاقة دون بالمعرفة لها قيد البحث .

ويتضمن البحث اربعة مباحث المبحث الاول الاطار العام للبحث المشكلة والاهمية واهداف وفرضيات البحث ومخططها الفرضي ، والمبحث الثاني الاطار النظري ويتضمن آراء الكتاب والباحثين لمتغيري الامتتان والتقدير والثقافة العاملين ، والمبحث الثالث الجانب العملي التطبيقي والنتائج التي توصل اليها ، والمبحث الرابع الاخير تضمن الاستنتاجات والتوصيات .

2. أهداف البحث

في الملاحظات التي توجهت اليها مشكلة البحث ولإطلاع عنها تبين ان الهدف الرئيسي من خلال الاطلاع على مشكلة البحث وأهميتها يمكن بيان الهدف الاساسي للبحث عن طريق توظيف اسهام الامتتان والتقدير في تعزيز الثقافة لدى العاملين في الميدان المبحوث تتمثل بايجاد العلاقة بين التقدير والامتتان في مكان العمل لتعزيز ثقافة العاملين في الميدان المبحوث ، اختبار العلاقة علاقة بين الامتتان والتقدير في مكان العمل وثقافة العاملين في الميدان المبحوث ، معرفة طبيعة العلاقة بين الامتتان والتقدير وثقافة العاملين في الميدان المبحوث ، بيان تأثير الامتتان والتقدير في ثقافة العاملين في الميدان المبحوث .

3- الامتتان والتقدير في مكان العمل

1.3. مفهوم الامتتان والتقدير في مكان العمل :-

ان مفهوم الشكر والامتتان والتقدير من اهم البعَم ومن أجمل وأطيب الصفات التي يجب أن يتصف بها المسلم ، وهي من مكارم الأخلاق . [2] اما في موقع العمل الوظيفي فان الشكر هو المجازاة على الإحسان ، والثناء الجميل على من يقدم الخير والإحسان ، ومن اجل اداءهم عملهم بكل تفاني وإخلاص عن اوجب على المدراء والقادة تقديم كل سبل الحوافز المعنوي وهي من اوصى فيها الدين الاسلامي الحنيف ، على الرغم من أن الأبحاث النفسية المبكرة في هذا المجال غالباً ما كانت تساوي مشاعر مفهوم الامتتان في علم النفس والمديونية أي الشعور بالالتزام بالسداد .

فالامتتان ، والشكر ، والتقدير عاطفة وفعل ، [3] له دور كبير في الثقافة والدين ، إذا ان الامتتان هو شعور يحدث في التعامل المشترك بين الأشخاص عندما يقَرّ أحدهم بفضل آخر عليه . وعليه ، فيعزّفه علم الادارة الإيجابي بأنه حالة عاطفية ترتبط عادةً بالإدراك بأنّ الشخص قد تلقى منفعةً أو خيرًا من شخصٍ آخر تبعاً لنواياه الحسنة . [1]

إن التقدير هو سلوك اثر الامتتان والتعامل المشترك بين الأشخاص وعليه ، كلنا نريد حياة سعيدة تتمثل في وظيفة مريحة ، وأسرّة مثالية ، واستقرار مالي ، وحياة اجتماعية رائعة ، [4] وفي هذا السعي غير المحدود لتحقيق السعادة التي تشبه في الغالب سراباً ، فكم مرة نخصص دقيقة واحدة لنشكر ما لدينا بالفعل في هذه اللحظة حيث يعتبر ، عبارة عن عاطفة إنسانية قوية ، [2] من خلال نقل وتلقي رسائل الشكر البسيطة ، يمكننا حقاً أن نستمد المتعة التي نسعى إليها في كل مكان آخر . شعر الناس بمفهوم الامتتان في عندما يؤكدون أن شيئاً جيداً قد حدث لهم وعندما يدركون أن شخصاً آخر مسؤول إلى حد كبير عن هذه الميزة ، بحيث غالباً ما يكون مصدر المنفعة ولكن ليس دائماً إنساناً أو موقف أو حدث آخر ، وقد تكون الفائدة التي تدفع إلى استجابة ممتنة هي عدم وجود حدث سلبي ، فضلاً عن حدوث خدمة إيجابية ، ومنها تم العثور على بعض أقوى استجابات مفهوم الامتتان في علم النفس تحدث عندما يشعر الأفراد أن شيئاً سيئاً كان من الممكن أن يحدث لهم ولكنهم لم يفعلوا ذلك [6].

ويرى الباحثين ان مفهوم الامتتان والتقدير مجموعة من الطرق التحفيزية والمشجعة التي تدعم رغبات والطلبات العاملين ويتمثل باتصال ايجابي و عاطفي مما يسهم بالرفاهية النفسية والرضا والولاء في العمل والتي حدتها نظرية التبادل الاجتماعي .

2.3. أهمية مفهوم الامتتان والتقدير في مكان العمل.

- على الرغم من أن مفهوم الامتتان في علم الادارة كان موضوعاً مهماً في علم النفس ، إلا أنه يبدو أنه أحد أهم المشاعر الاجتماعية ، لقد ثبت أن مفهوم الامتتان في علم النفس سمة [11] اجتماعية ذات قيمة عالية ، ويحب الناس الأفراد الممتنين ويميلون إلى ازدياد من يشعرون أنهم غير ممتنين . تم الاهتمام به باعتباره [14]
1. مفهوم الامتتان في علم النفس على أنه عاطفة أخلاقية من حيث أنه عاطفة تعزز التفاعلات الإيجابية بين الناس ، وقد يُنظر إلى مفهوم الامتتان في علم النفس على أنه عاطفة أخلاقية لأنه مقياس أخلاقي يربط الناس إلى حقيقة أن شخصاً آخر قد أفادهم .
 2. تكمن أهميته بأنه حافظ أخلاقي يشجع الناس على التصرف بإيجابية تجاه الآخرين ، ومعزز أخلاقي عندما يعبر الفرد عن امتنانه وتقديره ويشجع المانح على العطاء مرة أخرى في المستقبل [9].
 3. تكمن أهميته كحالة عاطفية أي مدى شعور الشخص بالامتتان الآن وكصفة عاطفية أو شخصية ، ومنها تعد سمة الامتتان هي النزعة نحو التقدير في مكان العمل .
 4. كذلك تكمن أهمية بمدى سهولة تجربة الشخص لمشاعر الامتتان ، والشخص الذي كثيراً ما يعاني من مشاعر الامتتان هو الشخص الذي يمكن وصفه بأنه شخص ممتن، أو شخص يتمتع بسماوات عالية من الامتتان، والشخص الذي يعاني من ضعف في الامتتان هو الشخص الذي نادراً ما يشعر بالامتتان [13].
 5. تتبع أهميته بان التقدير والامتتان هما موردان مهمان في زيادة انتاجية العاملين وتحسين كفاءتهم والنجاح والولاء [6].
 6. كذلك تزيد من تحسين سلوكيات المواطنة التنظيمية وتعزيز المعاملة بالمثل والعمل الجماعي والحفاظ على ديمومة العلاقات [10]
 7. يعزز من النتائج والعلاقات الاجتماعية المتبادلة ويحافظ على الروابط الاجتماعية .

3.3. ابعاد التقدير والامتتان في مكان العمل

1. العلاقات الشخصية :- يؤدي التعبير عن الامتتان بين الأشخاص إلى تعزيز روح التسامح بينهم وتجنب اضطراب الشخصية النرجسية كذلك ، إن تقديم الشكر يساعد في إنشاء العلاقات والمحافظة عليها ، وتقوية التواصل والرضا. فهو تقيم المساهمة التي تقدمها علاقتنا مع الآخرين لحياتنا ورفاهيتنا [7]
2. الانجاز والاداء :- ومن الواجب ان يعترف جميع العاملين بنتائج المدركة او عن طريق للموظف قد لوحظ والتي يجب ان يقدرها العاملين وبذلك يمنحون المكافاة التي من الممكن ان تتخفف السلوكيات المؤدية اليها ، وبذلك يشعر العاملون ان نتائج اعمالهم لا تمر مرور الكرام وليس ببساطة ان جميع النتائج تتحقق الاهداف المنشودة [5]
3. التفاني الوظيفي :- تشير الأبحاث إلى أن الأشخاص الذين يركزون على الامتتان ، يشعرون أكثر بالتفاؤل على مختلف الأصعدة في حياتهم من صحية، نفسية ، مهنية واجتماعية . وهذا التفاؤل يدفعهم إلى عيش الحياة بأسلوب صحي [8]، ويركز هذا البعد على الجهد والمثابرة وبذلك تكون نتائجهم ذو تقدير ، وبذلك يركز التفاني على العوامل التي تساعد أداء عملة مثل الولاء والجهد والالتزام .

4.3. الامتتان والتقدير على ثقافة العاملين

في أي علاقة عاطفية ، يسعى كلا الشريكين لإرضاء الآخر ، مما يخلق بينهم مشاعر المديونية والامتتان مقابل المنفعة المستلمة . بمعنى أوضح ، إنها المعاملة بالمثل ، التي تجعل العلاقة بين الشريكين أكثر رفاهية [12] أما في حال غياب مفهوم الامتتان في العلاقات ، يطلب المعالج النفسي من الشريكين الكتابة عن علاقتهما والاهتمام بلحظات الامتتان على مدى أسبوع ، وهذا العلاج يزيد وعي الشريكين بأفعال بعضهم البعض والاستجابة لها بامتتان ، مما يؤدي إلى تحسن العلاقة وزيادة نظراً إلى أن الامتتان عاطفة إنسانية واجتماعية أساسية على صعيد الفرد والمجتمع ، لذا تمت دراسته منذ آلاف السنين. [9]

بذلك تسع المنظمات ال المحافظة على انظمة الامتتان والتقدير في مكان العمل من اجل زياد ثقافة الوعي وتنمية العلاقات الاجتماعية للعاملين وكذلك تفعيل السلوك الاجتماعي والايجابي لهم. وبذلك نجد ان ثقافة العاملين تكمن في زيادة التقدير والامتتان وتكون العلاقة طردية وبشكل التالي :-

1. ان تعزيز الثقافة للعاملين من اهم البرامج الاساسية لترسيخ العلاقات والالتزام بالأثرء العاملين .
 2. يعد حافظاً مهماً في تحسين رفاهية العاملين .
 3. تهيئة بيئة ثقافية من اجل تطوير وتحسين العلاقات بين العاملين .
 4. ان ثقافة العاملين تخلص المنظمة من المشكلات والإفءاء التي تصيب المنظمات مثلا التكاسل الوظيفي والفساد الوظيفي والتضخم الوظيفي والترهل الوظيفي [8]
 5. تعزز ثقافة العاملين من الاستراتيجيات التي تستخدمها المنظمات من اجل تقدير والامتتان في ادائهم .
- يرى الباحثين ان التقدير والامتتان في مكان العمل يؤثر على الاعراف والتقاليد والعلاقات الاجتماعية بين الافراد العاملين داخل الاقسام العلمية جامعة تكريت .

4- الجانب التطبيقي

من اجل دراسة المشكلة الواقعة في البحث والتعرف عليها يتطلب وضع بعض الفرضيات التي تتناسق مع متطلبات البحثية للمشكلة وبذلك اكد البحث بوجود فرضيتان مهمتان ورئيستان للبحث وهي كالتالي :-

الفرضية الأساسية الأولى : هناك درجة من العلاقة الارتباط ذات دلالة معنوية بين الامتتان والتقدير متمثلة بأبعادها الثلاث وثقافة العاملين في الميدان العلمي المبحوث

الفرضية الأساسية الثانية: يوجد هناك تأثير ذو دلالة معنوية لمتغير الامتتان والتقدير في مكان العمل والمتغير المعتمد المتمثلة بالمتغير الأحادي للبحث في الميدان المبحوث.

1.4. اختبار فرضية الأولى الارتباط:

توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين التقدير والامتتان في مكان العمل وثقافة العاملين في الميدان المبحوث . اظهرت النتائج في الجدول المرقم (1) التي تم اختبار فرضيتها والتي تنص على وجود علاقة ذات ارتباط معنوية ما بين متغير التقدير والامتتان في مكان العمل والثقافة لدى العاملين ، فلقد ظهرت قيمة معامل الارتباط بمقدار (0.418) وهي وهو مؤشر عالي المقدار لتوضيح علاقة ما بين المتغيرين التابع والمستقل وهذا ما لوحظ من خلال الجانب العملي ، وهذا يعني انه كل ابعاد التقدير والامتتان في مكان العمل له ارتباط وثيق في تعزيز ثقافة العاملين حيث كلما ارتفع التقدير والامتتان كلما ادئ ذلك الى تعزيز ثقافة العاملين في الميدان المبحوث ، وبذلك يمكن ان نتقبل تلك الفرضية والتي تنص على : وجود علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين التقدير والامتتان في مكان العمل في تعزيز ثقافة العاملين في الميدان المبحوث .

الجدول (1) يبين النتائج العلاقة الارتباط بين التقدير والامتتان في مكان العمل وثقافة العاملين متمثلة بإبعادهما.

| المؤشر الكلي | ثقافة العاملين | المتغير التابع |
|--------------|----------------|---------------------------------|
| | | المتغير المستقل |
| **0.452 | **0.495 | التقدير والامتتان في مكان العمل |
| **0.276 | *0.176 | |
| **0.258 | 0.085 | |
| **0.427 | **0.418 | المؤشر الكلي |

اختبار فرضية التأثير ، الفرضية الرئيسية الثانية : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية (0.05) لتقدير والامتتان في مكان العمل في تعزيز ثقافة العاملين في الميدان المبحوث .

من خلال النتائج المثبتة في الجدول ادنا (2) فقد لوحظ ان قيمة الامتتان والتقدير في مكان العمل كالاتي(0.00) عند مستوى دلالة ذات اثر معنوي أقل منه أو يساويه (0.05) وان دللت قيمتها على شي فيدل ذلك على التأثير المعنوي لتقدير والامتتان في مكان العمل على ثقافة العاملين حيث بلغة قيمة معامل (Beta) (0.249) حيث بلغت نسبتها (24.9%) من التباين الذي حصل في التقدير والامتتان في مكان العمل هو ناتج عن تغيير في ثقافة العاملين في الميدان المبحوث ، كما ويعزز ذلك قيمة معامل الانحدار (B) البالغ (0.208) وان دللت على شي فيعني ان كلما ازادت ثقافة العاملين في مقدار وحدة واحدة حيث ازداد بمقدار (0.207) وحدة لتقدير والامتتان في مكان العمل واحدة ، هذا ان دلة على شي فيدل على زيادة معنوية وفقا لقيمتها (T) والمحسوبة التي بلغت (3.364) عند درجت الحرية (3،190) والتي تضمنت لمستوى المعنوية (0.05) هي اكبر من قيمتها الجدولية والتي بلغت (1.960) عند مستوى معنوية (0.05) وهذا ما ثبتته الفرضية التي تنص على : وجود تأثير ذو دلالة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) التقدير والامتتان في مكان العمل في تعزيز ثقافة العاملين .

جدول (2) معاملات الانحدار لإثر الامتتان والتقدير في مكان العمل على ثقافة العاملين

| معاملات الانحدار | | | | المتغير التابع | المتغير المستقل |
|------------------|-------|-------------|-------|----------------|---------------------------------|
| Sig* | T | β Eta | B | | |
| 0.000 | 7.335 | - | 2.083 | ثقافة العاملين | Constant القيمة الثابتة |
| 0.001 | 3.364 | 0.249 | 0.208 | ثقافة العاملين | التقدير والامتتان في مكان العمل |

5. الاستنتاجات

1. تتمثل جامعة تكريت بامتلاكها قادات تتمثل بالتقدير والامتتان للعاملين ، فضلاً عن مما يعكس على ثقافة العاملين داخل المجتمع .
2. تعتمد جامعة تكريت بشكل كبير على موظفيها الذين لديهم خدمة طويلة في إتمام أعمالها مما يمتلكون من ثقافة عالية نتيجة التقدير والامتتان الذي يحصلون عليها من قبل رؤوسهم .
3. اهتمام الإدارة أكثر بشكل ملحوظ ببعيد الامتتان والتقدير في مكان العمل من اجل ترصين الثقافة لدى العاملين في ميدان المبحوث .
4. قلة اهتمام الميدان المبحوث ببعيد التفاني الوظيفي الذي يرفع من ثقافة العاملين في المنظمة .

6. التوصيات

1. زيادة اهتمام القيادات العاملة في جامعة تكريت بالكفاءة والخبرة في مجال عملهم من اجل تعزيز والتقدير في العمل .
2. الاهتمام بثقافة العاملين من اجل جذب الكفاءات الأكاديمية في الجامعات .
3. تحشيد الاهتمام بذوي الاعمال في جميع المستويات لإدامة عمل الدائرة من خلال إشراكهم لثقافة العاملين .
4. تخصيص كتب متنوعة من الشكر والتقدير والامتتان لزيادة ثقافة العاملين .
5. تعزيز اهتمام إدارة الدائرة وذلك بتزويدهم بكتب الشكر والتقدير والامتتان ومدهم بمكافئة مالية .

6. الاستفادة من أصحاب الكفاءات والذين يستحقوا الشكر والتقدير .
7. زيادة اهتمام الميدان المبحوث ببعد التفاني الوظيفي ، من خلال تمتع الدائرة بالمرونة القانونية .

المصادر

- [1] احمد سيد مصطفى ، إدارة السلوك التنظيمي ، (القاهرة : المؤلف ، 2005).ص. 187-83.
[2] خولة خميس عبيد، أثر الثقافة التنظيمية على تمكين العاملين :دراسة تحليلية بين المصارف التجارية والوطنية والأجنبية في دولة الإمارات العربية المتحدة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة جامعة عين شمس ،2002.ص.75.
[3] عابدة سيد خطاب ، تحقيق التكيف بين الاستراتيجية والبيئة الثقافية للمنظمة : دراسة حالة بأحد المرافق الاقتصادية ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، سبتمبر 1984، كلية التجارة بجامعة شمس ، القاهرة، ص.51-190.
[4] Adier,m,G,Fagiey,n.s.(2005).Appreciation:Individual differeces I fidig vaue ad meaig as a uique predictor of sujective well-eing journal of personality,73(1),79-114.
[5] Algoe, S.,B(2012). Find, remind, and bind ; the functions of gratitude in everyday relationships. Social and personality psychology compass,6(6),455-469.
[6] Algoe,S.,Haidt,J.,& Gale,S. (2008).beyond reciprocity: gratitude and relationships I in everyday life. Emotion, 8; 425-429.
[7] Alle, S. (2018).The Seience of Gratitude . ConshPohocken, PA: john Templeton Foundation. 90-100
[8] Baker, W.E., and Bulkley, N. (2014).paying it forward vs. rewarding reutation ; mechansims of generalized reciprocity. Organ . sci. 25, 1493-1510.
[9] Baker,W.E, and Bul vs sci .25,1493 1510kley (2014) pay ig it forward. 170-196.
[10] Fagieyn ,n s,& (2018) Adier,m.g.(2012.) A ppreciaaaatio n:Aspiritual path to fidndinnig vaue ad meaikg ithe workplace.goural&religioo,9(2),` ,167-187.
[11] Hamilton, k.n.(2017).leadership Communicatio:Why Workplace Appreciate matters.
[12] K.Rober & Kluckhon, Culture: A critical Review of the Concept and Definition, (Harvared, 1952)] Jean Francoi Henry, Organizational culture and performance, systems Accounting , organization and society, 31 (2006)77-103.
[13] Rihard,I,H.2006,Compesation Maagemen I a Knowledge usedWorld,,(10th Editio)pearson Eucatio I nc.pp,14-15.
[14] Riorda n,Chrsitine,M.,(2013),"Foster a culture of Gratitude"Harvard b usiness Review.150-190.

DOI: <https://doi.org/10.31272/jae.i143.1196>

Available online at: <https://admics.uomustansiriyah.edu.iq/index.php/admecon>



مجلة الإدارة والاقتصاد

Journal of Administration
& Economics

Mustansiriyah
University

College of
Administration
& Economics

P-ISSN: 1813 - 6729

E-ISSN: 2707-
1359

The Contribution of Gratitude and Appreciation in the Workplace in Enhancing Employee Culture: A Survey of Scientific Department Directors/University of Tikrit

Rawa Ahmed Ibrahim

Dep. of Business Administration, College of Administration and Economics, Tikrit University, Salah al-Din, Iraq.

Email: Roy54@tu.edu.iq, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4063-2355>

Mazin Rashid Yousif

Dep. of Civil Society, College of Arts, University of Kufa, Najaf Al-Ashraf, Iraq.

Email: mazinr.alkhazraji@uokufa.edu.iq.

Montaser Hassan Muhammad Khaled

Dep. of Business Administration, College of Administration and Economics, Tikrit University, Salah al-Din, Iraq.

Email: muntasar_aljubori@tu.edu.iq.

Article Information

Article History:

Received: 31 /10/ 2023

Accepted: 2 /1 / 2024

Available Online: 22 / 7 / 2024

Page no.: 50 - 55

Keywords:

gratitude and appreciation , employee culture , awe , rituals . Tikrit University

Correspondence:

Researcher name:

Mazin Rashid Yousif

Email:

mazinr.alkhazraji@uokufa.edu.iq

Abstract

The primary purpose of this research is to identify the extent to which appreciation and gratitude in the workplace contribute to strengthening and localising the culture among employees by focusing on positive important things and pillars that contemporary organisations seek to enhance the positive qualities of workers in different job positions, through Focusing on personal feelings in the past, present, and future, as well as individual traits that focus on happiness and pleasure, as well as positive organisations that enjoy positive, wise practices. From this standpoint, knowing the research problem: What is the extent to which appreciation and gratitude contribute to enhancing the culture of employees and directors of scientific departments at Tikrit University? The researcher used Exploratory, descriptive analysis in the diagnosis process and analysis using the questionnaire research tool so that (182) questionnaires were distributed and using the mathematical statistical program (Spss, v.25) for a package of statistics that suited the required results. The researcher concluded that to address and enhance culture, the university must pay attention to the process of gratitude and appreciation in the research organisation.