

سلوك التفاوض وعلاقته بالتفكير النفعي لدى موظفي جامعة القاسم الخضراء
المدرس الدكتور
حمزة هاتف عبد عويز الجبوري
جامعة القاسم الخضراء / كلية العلوم
hamaza.hated@science.uoqasim.edu.iq

تاريخ الاستلام : ٢٠٢٢-٦-١٢

تاريخ القبول : ٢٠٢٢-٦-٢١

المستخلص:-

أصبح التفاوض في العصر الحديث ميدانا اساسيا من الميادين العملية ذات التأثير، نتيجة زيادة حجم العلاقات بين افراد المجتمع والمؤسسات، إلى اختلاف أشكالها مستوياتها ، وسيلة لوقف النزاعات وحلها والوصول بها الى السلام بين أطراف الصراع بنقاش عقلاني ومبادئ ثقة وتواصل فاعل، فلا بد من التفاوض ليديرك الأفراد مدى التضارب في سلوكهم ومصالحهم انطلاقا من الميل الى اشباع الحاجات المتبادلة، وتحقيق التعاون الانساني، وأن المعرفة أو المنفعة من خبرات الحياة اليومية تكون معيارها عملي نفعي، أي بمعنى ان اعمال الانسان لا تكون شرا أو خيرا إلا اذا حققت أو توقعت من ورائها نفعاً، فأن ادت الى عطل منفعة أو ضرر معين عدت شرا، بينما اذا ادت الى منافع للأخرين كانت خيرا.

استهدف البحث الحالي: ١- قياس سلوك التفاوض والتفكير النفعي لدى موظفي الجامعة. ٢- التعرف على الفروق في سلوك التفاوض والتفكير النفعي تبعا للنوع (ذكور - اناث). ٣- التعرف على العلاقة الارتباطية بين سلوك التفاوض والتفكير النفعي، وتحقيقا لأهداف هذا البحث قام الباحث بتبني اداتين لسلوك التفاوض، وتتكون من (٢٤) فقرة ، والتفكير النفعي يتكون من (٢٨) فقرة، تتمتع بالصدق والثبات، وتم طبق المقياس على عينه بلغت (٢٠٠) موظف وموظفة، اذ تمت معالجة البيانات احصائيا وتم التوصل الى النتائج التالية: ١- يتسم الموظفون بوجود سلوك التفاوض لديهم وتفكير نفعي. ٢- توجد فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة للذكور والاناث ولصالح الاناث في متغير سلوك التفاوض والتفكير النفعي. ٣- هناك علاقة ارتباطية موجبة بين سلوك التفاوض والتفكير النفعي . وضع الباحث مجموعة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية

(سلوك التفاوض , التفكير النفعي , موظفي الجامعة)

**Negotiating Behavior and Its Relationship to Utilitarian Thinking
AL-QASIM Green University Employees**

**Lecturer. Dr. Hamza Hatef Abid AL-jubori
Al-Qasim Green University / College of Science**

ABSTRACT

Negotiation has become in the modern era a major field of practical impact, as a result of the increase in the volume of relations between members of society and institutions, to their different forms and levels, a way to stop and resolve conflicts and reach peace between the parties to the dispute through rational discussion and principles of trust and effective communication. Individuals conflict in their behavior and interests, based on the tendency to satisfy mutual needs and achieve human cooperation, that knowledge or benefit from daily life experiences is a practical utilitarian criterion, meaning that human actions are not evil or good unless they achieve or expect a benefit from them. It leads to a benefit or harm that is no longer considered evil, while if it leads to benefits for others, it is good.

The current research aimed: 1- Measuring the negotiating behavior and utilitarian thinking of university employees. 2- Know the differences in negotiation behavior and utilitarian thinking according to gender (males - females). 3- - Identifying the correlation between negotiation behavior and utilitarian thinking, and in order to achieve the objectives of the current research, the researcher adopted two tools, negotiation behavior, and it consists of (24) paragraphs, and negative thinking consists of (28) paragraphs, enjoying honesty and stability, and then applying the scale to a sample of (200) employees. and an employee, as the data were statistically processed and **reached the following results:** 1- The employees are characterized by the presence of their negotiation behavior and utilitarian thinking. 2- There are statistically significant differences for males and females for the variable of negotiation behavior and in favor of females in the variable of negotiation behavior and utilitarian thinking. 3- There is a positive correlation between the behavior of Negotiation and utilitarian thinking. The researcher developed a set of recommendations and suggestions.

Key Words

(Negotiation Behavior, Utilitarian Thinking, University Employees)

التعريف بالبحث : (Introducing the Subject of the Research)

التفاوض هو وسيلة لوقف النزاعات وحلها والوصول بها الى تحقيق السلام بين اطراف الخلاف بحوار ونقاش لائق وعقلاني وبمبادئ ثقة وتواصل فاعل، فلا بد من التفاوض ليدرك الافراد التضارب الحاصل في سلوكهم ومصالحهم انطلاقا من الميل الى اشباع الحاجات المتبادلة، وتحقيق التعاون فمن الصعب حل مشكلة بين الافراد، أو الجماعات، أو المؤسسات، والكيانات من دون استعمال التفاوض فيما بينهم (Milburn,2005, p.109).

علماء النفس درسوا السلوك والدوافع في التفاوض، فالمفاوضات متشابهة ومعقدة ترجع الى الاطراف المتفاوضة وما يريدون تحقيقه من مصالح واهداف، فكل طرف يحاول تحقيق أهدافه ورغباته والحصول على أكبر منافع ممكنة، فهو اشبه بلعبة يلعبها اناس كثيرون يرومون الوصول الى حل مقبول بحسب منفعتهم، على الرغم من المواقف المضادة التي دخلوا بها المفاوضات. ونتيجة التحولات السريعة التي يشهدها المجتمع التي ادت الى تغيير متسارع في المعايير والنظم الاجتماعية المختلفة مما ادى الى تغير في التفاوض تتعلق بتفكير الافراد النفعي وجعلهم أكثر قدرة على ان يتعاملوا تجاه مواقف الحياة بنحو فاعل (لطيف، ٢٠٢١، ص.٢).

يواجه الفرد في حياته اليومية ضغوطات، وصعوبات ولا سيما اذا كان الوضع مترديا، حيث تتكاثر المشكلات رغما عنه مما يتوجب منه عمليات تفاوض متواصلة تبدأ من الاسرة وحتى المجتمع المحيط به، واذا صاحب هذا التفاوض ضمير حي يدفع بصاحبه الى تحقيق أهدافه دون الضرر بحقوق الآخرين، ونظرا لان التفاوض مهم في حياة الانسان في مختلف جوانبها، لذا فقد اهتم عدد من الباحثين بدراسته في مجالات متعددة، اذ تناول كليف ودريو (Kleef & Dreu,2010)، عواقب التعبير عن الغضب في التفاوض، التي من الممكن ان تقضي الى الانتقام، وبحث هاسلت ورومانو (Hasselt&Romano,2005)، التفاوض في ازمة الرهائن والقضايا المطروحة في حل النزاعات ذات المخاطر العالية (لطيف، ٢٠٢١، ص.٢).

ولهذا اصبح سلوك التفاوض في العصر الحديث ميدانا مهما جدا وهو من الميادين العملية، ذات التأثير، بسبب زيادة حجم العلاقات بين الافراد والمؤسسات، على اختلاف اشكالها ومستوياتها، وانطلاقا مما تقدم فإن مشكلة هذا البحث تتمثل في طبيعة العلاقة التفاعلية بين متغيري سلوك التفاوض والتفكير النفعي وتفحص دلالتها التنبؤية والنفسية والتفضيلية بحسب متغيري الجنس (ذكور- اناث) والتخصص (علمي- انساني). ويعتقد اصحاب النظريات النفعية بأن المعرفة أو المنفعة من خبرات الحياة اليومية تكون معيارها عملي نفعي، بمعنى ان اعمال الانسان لا تكون شرا أو خيرا الا اذا حققت أو توقعت من ورائها نفعا، فإن ادت الى عطل منفعة أو ضرر معين عدت شرا، بينما اذا ادت الى منافع للأخرين كانت خيرا (شبير، ٢٠٠٥، ص ٤٥).

ويرى الباحث ان الفرد يتعرض الى جملة من المتغيرات التي تؤثر في مجالات حياته، لذا فهو بحاجة الى التفاوض ليتمكن من حل مشكلاته واثبات شخصيته فالتفاوض والتفكير النفعي يساعدا الانسان على مواجهة الضغوط والاحداث المؤلمة، اذ تنتضح هذه الاشكالية في ابعادها النفسية والاجتماعية والتربوية، وبناء على ذلك فإن هذا البحث سيحاول الاجابة عن السؤال الآتي:-

هل هناك علاقة بين سلوك التفاوض والتفكير النفعي لدى موظفي الجامعة؟

اهمية البحث: (Research Importance)

ان التقدم العلمي الذي عرفه العالم في وما ظهر عنه من تطور اقتصادي واداري واجتماعي غير مسبوق، كان له اثره في تعزيز اهمية التفاوض لدى المنظمات والمؤسسات، اذ اصبح للمفاوضات اثرا هاما في تحقيق أهداف المؤسسات (Brayen,2012,p.23)، فالتفاوض هو سلوك طبيعي يستخدمه البشر عند التفاعل مع محيطه الاجتماعي، وأن اتمام التفاوض بنجاح يتوجب ممارسته بصورة مختلفة باختلاف أهدافه ومجالاته واتباع تكتيكات واستراتيجيات واجراءات ولغة مختلفة (Sadeeq, & Mostafa, 2011, p.17) ويكون محور نشاط الموظف والمدير في جميع تعاملاتهم، سواء كانت الخارجية ام الداخلية (Shublag, 2006, p. 19) فالموظف المتفاوض لابد ان يعي جيدا ان المفاوضات مع الآخرين من الموظفين تتطلب ان تتم في اجواء من التفاهم، لا يكون فيها رابح أو خاسر، وأن يتم من خلالها تنفيذ سياسات واهداف المؤسسة من جهة، والحفاظ على بناء علاقة قوية مع الموظفين والافراد الآخرين من جهة اخرى لانهم يمثلون رأس المال الحقيقي للمؤسسة (Alkaladeh,2009,p.244) المدير يلجأ الى التفاوض كل يوم، بل ربما عدة مرات في اليوم الواحد لكي يجد حولا متزنة ومقبولة ومعقولة للمشكلات الخلافية المشتركة، فالمفاوضات لم تعد وفقا علميا يدور بين الامم والشعوب من مباحثات، بل هي مستخدمة في مختلف مواقف الحياة اليومية لحل المشكلات الخلافية المشتركة

بين العمال واصحاب العمل، وبين الاتحادات ورجال الادارة، والنقابات وبين الزملاء والاصدقاء، والزوج والزوجة والاولاد، فكل طرف من هذه الاطراف يسعى الى الحصول على احسن النتائج باقل قدر ممكن من الصراع الذي يهدد الجهد البشري بغير داع (Sabar,2012, p.39).

ان الحاجات التي تدفع الجامعة أو المؤسسة لان تتفاوض مع غيرها من المؤسسات والجامعات الاخرى أو مع السلطات أو حتى مع الاشخاص، فهي حينما تتفاوض مع اي طرف تسعى وتتأمل تحقيق منفعة ما مع ذلك الطرف. هذه المنافع والمكاسب يمكن ان تكون تجارية، اقتصادية، ثقافية، سياسية والمنفعة المتوخاة من هذا التفاوض هي في الغالب منفعة تبادلية اي تتحقق فيها المنفعة لطرفي أو اطراف التفاوض ، فما دامت كل الجامعات تعمل وسط محيط كبير فيه مختلف انواع الاعمال والانشطة، فقد نجد ان مصالحها يمكن ان تلتقي مع مصالح بعض الجامعات الاخرى سواء أكان افرادا ام مؤسسات وقد تتعارض تلك المصالح، ففي مرحلة ما يتم خسارة القدرة على ادارة النقاش والحوار المثمر معاً، وتشيع فيها سمة التنافر والتنافر التي تقضي في النهاية الى تصلب الآراء والمواقف (Mualla,2010,p. 11).

وبالرجوع الى دراسة موستر وروليت (Mosterd & Rulte, 2001) والتي هدفت الى التعرف على اهمية تأثير الوقت على عملية التفاوض، وكذلك معرفة امكانية المفاوض على استعمال الوقت للضغط على الخصم، استخدم الباحثان المنهج التجريبي لا جراء التجربة على مجموعة من (١٨) فردا مقسمة الى مجموعتين كل مجموعة تسعة افراد ، اعطى للمجموعة الاولى الوقت الكافي لأجراء المفاوضات، اما المجموعة الثانية لم تعط الوقت الكافي، وبعد الانتهاء من التفاوض وجد ان النتائج التي حققتها المجموعة الاولى التي اعطيت الوقت الكافي افضل من نتائج المجموعة التي لم تعطى الوقت الكافي، وايضا توصلت نتائج الدراسة الى ان عنصر الوقت مهم وله تأثير في نتائج المفاوضات (Mosterd & Rulte, 2001,p.43).

ان ادبيات السلوك الاجتماعي تعد طبيعة التفكير النفعي وبقطبية الايجابي، أو السلبي هو ثمرة عملية التنشئة الاجتماعية، وأن ما يعزز ذلك وعي الفرد المتزايد في اهمية التبادل الاجتماعي مع الافراد الاخرين بما يحقق له انسانيته ومنافعه الاجتماعية، وهذا يعني ان تبني الاشخاص للتفكير النفعي الايجابي، سوف يجعلهم اقرب للآخرين ، ويعطيهم فرص اكبر لتبادل المنفعة الاجتماعية الناتجة عن هذا التفكير (مبارك ، ٢٠١٧، ص٧١٦).

لقد اثبتت الدراسات والبحوث في مجال علم النفس بأن التفاوض يرتبط ارتباطا ايجابيا بالتفكير النفعي، اذ اوضحت دراسة باساران و بويوكيلماز (Basaran & Buyukyilmaz,2015)، بأنه عند توفر المنفعة عند الافراد سوف يتحقق لديهم الرضا عن الحياة، ويكونوا اكثر فعالية في تنظيم سلوكهم، اي بمعنى اخر، ان القيم النفعية لها تأثيرات كبيرة على الرضا والنوايا السلوكية، عند بناء علاقات طيبة مع الاخرين، او عند انجاز واداء الاعمال داخل مهنتهم (Basaran & Buyukyilmaz, 2015, p. 18).

ان الانسان يمكن ان يكون ناجحا، اذا كان تفكيره متجها نحو المنفعة، وان هذا النوع من التفكير والذي نعني به التفكير النفعي لا ينمو لدى الموظفين الا اذا كان متمتعا بصورة تامة بمهنته ومتمتعا بأدائه لمتطلباتها (شحاته ، ٢٠١٨، ص٣٤).

ان اصحاب التفكير النفعي عادة ما يربطون بين صحة السلوك ونتائجه، اذ يرون بأن الفعل يكون نافعا اذا قاد الى تحقيق نتائج فيها منفعة على المدى المنظور، لذا فالفرد الذي يفكر بمنفعة الاخرين هو الذي يغتنم الفرصة لتحقيق اهداف سامية أو مصالح ذاتية تكتسب بأساليب مشروعة، في حين الفرد الذي يفكر بمنفعة ذاتية فقط هو الذي يغتنم الفرصة لتحقيق اهداف ذات مصالح ذاتية يكون كسبها بأساليب غير مشروعة (صالح، ٢٠١٨، ص٢١٩).

ان التفكير النفعي هو نوع من التفكير العقلاني، وهو كل ما يشبع حاجة أو رغبة الفرد، وهو بهذا المعنى يمثل شعور شخصي يفضي الى الفائدة التي يجنيها الشخص من عمله، لذا فإن علماء النفس لا يفسرون المنفعة من حيث حقيقة سيكولوجية وانما يقومون بتفسيرها من حيث هي تركيبة علمية تستخدم لفهم كيف يمكن ان يقسم الاشخاص العقلاء مواردهم بين المنافع والاشياء التي توفر لهم الاستمتاع والاشباع، اذ لا بد ان يجتمع مع الاحساس النفسي عنصر خارجي موضوعي وهو الامكانية على دفع ثمن الوسيلة التي تشبع الحاجة او الرغبة للاحساس بالمنفعة عند الشخص (مشوقة وشطناوي، ٢٠١٩، ص٦٧).

واشارت دراسة لشيلدون وليبورميرسكي بأن تفكير البشر بالحصول على المنفعة قد لا يستمر طويلا اذا كانت المنفعة التي حصلوا عليها مؤقتة او ذات زمن قصير، مثلا يوم أو اسبوع أو شهر على سبيل المثال، لذا فإن مثل هؤلاء لم يشعروا بالمنفعة وذلك لان تلك المنفعة لم تستمر ولا يكون لها اثر ايجابي في زيادة الدخل (Sheldon & Lyubomirsky, 2005, p. 159). ومن هنا تتضح أهمية المحاولة الجادة للكشف عن مدى علاقة سلوك التفاوض بالتفكير النفعي لدى الموظفين .

أهداف البحث: (Research Objectives)

يستهدف البحث الحالي التعرف الى الاتي :

- ١- سلوك التفاوض والتفكير النفعي لدى موظفي جامعة القاسم الخضراء .
- ٢- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في سلوك التفاوض والتفكير النفعي لدى الموظفين تبعا لمتغير الجنس (ذكور – اناث) .
- ٣- العلاقة بين سلوك التفاوض والتفكير النفعي لدى موظفي الجامعة .

حدود البحث: (Research Limits)

- ١- الحدود الموضوعية : سلوك التفاوض ، التفكير النفعي .
- ٢- الحدود البشرية : موظفي جامعة القاسم الخضراء، ومن كلا الجنسين (ذكور – اناث) .
- ٣- الحدود المكانية : الكليات التابعة لجامعة القاسم الخضراء الثمانية (كلية الزراعة، كلية الطب البيطري، كلية التقانات الاحيائية، كلية علوم الاغذية، كلية علوم البيئة، كلية التربية الرياضية، كلية العلوم، كلية الهندسة) .
- ٤- الحدود الزمانية العام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢) .

تحديد المصطلحات : (Define Terminology)

١- سلوك التفاوض Negotiating Behavior

• تومي (Tommy, 2008) عرفه:

”وسيلة يستعملها الافراد للتوافق بين اتجاهاتهم المتناقضة مع الاخرين وذلك عن طريق ميلهم الى تطوير توقعاتهم بحيث تتلاءم مع نوات الاخرين لان هذه التوقعات عملية تكيفية لأهدافهم، لكي تكون بصورتها النهائية منسجمة مع أهدافهم، وتسمح بالمحافظة على هويتهم الشخصية بنحو ثابت ومستقر“ (Tommy, 2008,p.16) ويقاس اجرائيا من خلال الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على مقياس سلوك التفاوض .

٢- التفكير النفعي Utilitarian Thinking

• شيلدون وليبورميرسكي (Sheldon & Lyubomirsky, 2005) عرفه:

”عملية معرفية من التنظيم الذاتي تعتمد على الادراك الواعي أو قد لا تستند إلى ذلك ، وبالإمكان الوصول الى المنفعة خلالها عن طريق التعلم الضمني أو التعلم المباشر“..(Sheldon & Lyubomirsky, 2005,p.160) ويقاس اجرائيا من خلال الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على مقياس التفكير النفعي .

إطار نظري :-

أولا: سلوك التفاوض:

سلوك التفاوض يمتاز بعدد كبير من الخصائص بحسب الأفعال وردود الأفعال بين الاطراف المتفاوضة، اذ يمكن عن طريق هذا التبادل التوصل الى اتفاق حول موضوع النزاع، وتحرك كل طرف تجاه الآخر لأجل الالتقاء في نقطة معينة تمثل حلا وسطا مقبولا ومعقولا لموضوع التفاوض. التوتر والضغط من التبادل غير المريح بين الاطراف المتفاوضة في عملية العطاء والاخذ، وفي الواقع هناك نوعان من عوامل الضغط، الاولى تدفع نحو الحل والثانية تقف في طريق الحل. والاهمية تتصف المفاوضات بدرجة عالية من الاهمية، وهي تخصص لمسائل تتطلب جهدا عاليا، لذا يتم التأكيد على المواضيع الاكثر اهمية وابعاد النقاط التي من الممكن معالجتها بطرق الاتصال الطبيعية. الصراع أو النزاع بين اطراف التفاوض، وتختلف طبيعة النزاع أو الصراع فمنه يكون ماديا أو اقتصاديا ومنه يكون اختلافا في الطريقة أو القيم وهذا اصعب لأنه يتضمن اعتقادا أو التزاما يصعب تغييره (محمود، ١٩٩٠، ص ١٦٤) .

نظرية تفاوض الوجه لـ تومي عام (١٩٨٥) : تشير هذه النظرية الى ان الطريقة التي يتفاعل بها البشر بصرف النظر عن مستوياتهم العلمية والثقافية أو مراجعهم القومية التي تعتمد الصورة الذاتية أو الوجه للإنسان فهي تشكل محور عملية التواصل مع الآخرين أيضاً سميت بنظرية التفاوض (Identity Negotiation) في اشارة الى مجموع العمليات التي يتوصل عن طريقها البشر الى حلول مشتركة تنظم من خلالها علاقاتهم المختلفة، وتؤكد النظرية الاهمية الكبرى لتحديد هوية الفرد القائم بالمفاوضات وما يمكن ان نتوقعه منه.

العالم ايرفين جوفمان (Goffman,Ervin) وضع التاثير الاساس لهذه النظرية من خلال تأكيده على آليات التفاعل الاجتماعي في اثناء العمل وتحديد اثر كل فرد في هذا التفاعل. حيث عد الوجه استعارة للصورة الذاتية للفرد ويعمل بوصفه منظورا توصليا من اجل الحفاظ على توازن الصورة الذاتية للفرد أو اتساقها مع الصورة المتوقعة وغالبا ما يتم التوصل اليها عن طريق ديناميات التفاعل الاجتماعي، وان وظيفة هذا الاتساق أو التوازن هو حماية ماء الوجه أو الصورة الذاتية للفرد من حصلة فقدان المكانة الذاتية، وكذلك حمايتها من التهديد في اثناء التفاعل الاجتماعي (Mccall &Simmons,1966.p12) .

واوضحت تومي في هذه النظرية لكل منا صورا متعددة للهوية الذاتية منها (اجتماعية، اقتصادية، ثقافية، وغيرها) وبإمكان كل صورة من هذه الصور ان تمارس ضغطا دافعا من التواصل مع الآخرين بغية تحقيق الاحساس بالتماسك الذاتي الهوياتي وهو ما يؤدي الى شيوع الثقة بالنفس والتماسك المعرفي والعاطفي، وكل ذلك يؤثر بالنتيجة في انجاح عملية التفاوض، فعندما يدرك الشخص ذاته بنحو ايجابي وفاعل في السيطرة على انفعالاته وافكاره وعواطفه ويمتلك زمام ادارتها فكل ذلك وفق تومي يمثل اهم شروط نجاح عملية التواصل وتأكيده هويته التفاعلية (Snyder, Glenn& Paul, 1977, p 43) .

ووضعت تومي ثماني مسلمات اساسية لهذه النظرية وهي :-

- ١- يضع كل فرد منا صور متعددة للهوية الذاتية ويدرك كل منها على شكل تام .
 - ٢- ان وعي الصورة الذاتية والاحساس بها يتأثر بالتباين الثقافي للشخص .
 - ٣- ان ادراك الهوية الذاتية للفرد تعني وعي الفرد بالجوانب الايجابية نقاط القوة والسلبية مواطن الضعف .
 - ٤- يؤدي وعي الشخص بذاته الى ادراك حدود الهوية الشخصية وفي النتيجة يحفز السلوك نحو تحقيق التواصل الفعال .
 - ٥- تنظيم وعي الهوية الذاتية يمارس ضغطا دافعا للسيطرة على حالات التوتر عن طريق استراتيجيات الاندماج والتمايز .
 - ٦- ان صورة الهوية الذاتية لكل شخص لا تكون جامدة هي في حالة مستمرة لتحقيق التوازن الذاتي .
 - ٧- الهوية الذاتية تمارس في سياق تطورها الجدلي اثر فاعلا في تماسك هوية الصورة الذاتية .
 - ٨- تنامي قدرة الهوية الذاتية سلوكيا ونظريا على زيادة حالات التفاعل وتنوعها .
- (Tommy, 2008,p. 15) .

فالتفاوض لا يعني الاهتمام بما يفكر به الاخر بقدر ما يشير الى ضرورة فهم حدود قدراته وامكانياته ونقاط قوته وضعفه اثناء عملية التفاوض. ويمتاز الافراد الاكثر فهما ومعرفة لهوياتهم الذاتية بأنهم : اكثر انفتاحا في التفاعل مع الثقافات، واكثر قدرة على كشف المعوقات، وانهم ذو معرفة بذواتهم ولهم قدرة عالية في التنسيق، ويمتازون بالهدوء. اما الافراد الاقل فهم لهوياتهم الذاتية فهم يمتازون بكثرة مقاطعتهم للطرف الاخر وتكون حساسيتهم في المفاوضات عالية، ويمتازون بالعصبية مما يؤدي لخسارتهم في المفاوضات (Tommy, 1993,p.110) .

ثانيا: التفكير النفعي

• نظرية متعة التكيف (The Hedonic Adaptation theory)

ربطت هذه النظرية بين التفكير النفعي ومتعة التكيف، اذ اوضح منظريها بأن احدى المشاعر التي تقضي بالأشخاص الى الشعور بالمتعة هي عندما يقومون بعمل يتميز بالطيبة من اجل الآخرين والتي أكدا بأن اصحابها هم يمتلكون تفكيراً نفعياً عند المقارنة بالآخرين، كما ان امتنان الآخرين لهؤلاء الاشخاص الطيبون يعد بمثابة تعزيز أو مكافأة لهم للحفاظ على سلوكهم النفعي أو الطيب، من وجهة نظر اصحاب هذه النظرية بأنه حتى يتم تفعيل المنفعة كان لا بد من اثباتها لتكون شائعة بين الناس في المجتمع (Lyubomirshy & Ross,1997,p.1142) .

واضاف اصحاب هذه النظرية بأن الافراد الاكثر تفكيراً بالآخرين، هم من يتميز تفكيرهم بالمنفعة والطبيعية ، وذلك لانهم يكونون على استعداد دائم نتيجة لقوة مهاراتهم في الحس الحدسي الذي يتبادر الى اذهانهم حول حاجات الناس ومشكلاتهم ، فضلا عن امكانياتهم على تحليل الامور، كما تتركب لديهم وجهات النظر المعيارية المواتية بالتأكيد من الطبيعة الاخلاقية التي تربوا فيها (Koenigs, et al,2007,p.909) .
وبين اصحاب هذه النظرية بأن الاشخاص ذوي التفكير النفعي هم أولئك الاشخاص الافضل تمتعا بالحياة، وذلك لتوفر ثلاثة عوامل اساسية في تفكيرهم وهي :-

- ١- نقطة تحديد الاهداف .
- ٢- طبيعة وظروف حياتهم .
- ٣- ممارسة الاعمال والانشطة المتعمدة .

وعادة ما تدور هذه العوامل حول كيف ولماذا يكون مثل هؤلاء مستمتعون ومتفائلون وطيبون عندما يحاولون التفكير في منفعة الاخرين.(Boehm & Lyubomirsky, 2009, p.25) . كما اوضح اصحاب هذه النظرية الى ان التفكير النفعي يتميز بأربعة انواع من المنافع والفوائد للآخرين وهي :-

١- **الفوائد العملية Practical benefits** : طبقا لتفسير هذه النظرية فقد حاولوا ان يثبتوا عن طريق دراستهم وابحاثهم العديدة في مجال المتعة وتحقيق المنفعة، بأن الاشخاص مهما كانت اهدافهم ونوعية تفكيرهم، فانهم جميعا سوف يؤدون واجبات مختلفة الغرض منها مساعدة الاخرين ، حتى وان لم تكن لديهم رغبة واضحة في ذلك، اذ ان المهندس في عمله يؤدي عملا نفعيا على الرغم من ان هدفه الاساس هو كسب المال، والاستاذ الجامعي يقوم بتدريس الطلبة فإنه يؤدي للطلبة عملا نفعيا وهو في تعليمهم على الرغم من ان هدفه هو الحصول على الراتب في نهاية كل شيء، وهذا ما اطلقوا عليه بالفوائد أو المنافع العملية اي بمعنى اخر حصول المنفعة المتبادلة بين الطرفين (Lyubomirsky & Tkach,2004, p. 25) .

٢- **الفوائد العاطفية (Emotional benefits)**: تكون متعلقة بكيفية تأثير المنفعة على الاخرين، كان تكون المنتجات مثيرة للاهتمام وتخلق المرح أو الرضا لهم، مع تعزيز ثقتهم بأنفسهم، اذ تتضمن هذه المنافع عملية منتوجات، تصاميم ، صناعة العاب الأطفال، خياطة ملابس ، صناعة الهواتف المحمولة، وتأسيس المتنزعات، اذ كل ما يتم ذكره يؤدي بالفرد أو الطفل الى الحصول على المتعة وفي الوقت نفسه المنفعة عند استعمالها، ومن هنا يكون المصمم أو الصانع أو المفكر هو الشخص صاحب التفكير النفعي (Lyubomirsky,et al,2005,p.113)

٣- **الفوائد التمتعية (Hedonic benefits)**: وهي تلك المتعلقة بالملذات الجمالية والحسية فمثلا عندما يقوم فرد ما بتقديم هدية لفرد اخر، وقد تكون قميص جديد يكون ذات ملمس ناعم وفي ذات الوقت يكون ذات مظهر جذاب، وعادة ما يكون هذا النوع من المنفعة متعلقا بالجوانب المعرفية والحسية عند الانسان، وهنا يرى المنظرون أن الفرد صاحب التفكير النفعي يمتلك (المنفعة الفكرية) اي ان لديه مجموعة من الملذات التي هي من تفكيره تبعاً لتجارب سابقة مرّ بها، والتي عن طريقها سوف يقدر المدى أو الجودة الذي يتم فيه ادراك قيمة المنتج لديه والامكانية على تحسين جودة الحياة، وهنا تأتي المنفعة من بيان الاشياء التي تدل على احكام القيم للمالكين (Tkach,2005,p.38) .

٤- **الفوائد الذاتية (Self-benefits)**: لقد بين المنظرون بأن هناك منافع ذاتية يؤديها الافراد بنفسهم لتجلب لهم الرفاهية النفسية والراحة والمتعة، ومن هذه المنافع الذهاب مع الاسرة في نزهة، أو السفر خارج البلاد أو شراء شيء جديد أو قراءة قصة أو القيام بكتابة قصة حياته حول الذكريات الجميلة، او القيام برسم لوحة معينة مع الرغبة في اقامة معرض للصور.... الخ كل هذا قد يخلقها الشخص لكسب النفع لنفسه والتخلص من بعض الهموم والضيق والحزن نتيجة للضغوط المزمنة التي يتعرض لها في حياته (Lyubomirsky et al 2006, p 69) .

منهجية البحث وإجراءاته

مجتمع البحث وعينته: (Research Community and Sample)

يتكون مجتمع البحث الحالي من موظفي وموظفات كليات جامعة القاسم الخضراء، والبالغ عدد كليتها (ثمانين كليتا)، في الاختصاصات العلمية، والانسانية للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢) وبلغ عدد موظفين

الجامعة (٤٨٢) موظف وموظفة ، عينة البحث تألفت من (٢٠٠) موظف وموظفة موزعين بالتساوي (١٠٠موظف) و(١٠٠موظفة) وعلى وفق متغير الجنس والتخصص أعتمد الباحث الطريقة العشوائية التطبيقية ذات التوزيع المتساوي في اختيار عينة بحثه (الكبيسي، ٢٠١٠، ص ٢٨١) .

ومن اجل تحقيق اهداف البحث الحالي قام الباحث بتبني مقياس سعد جلوب، (٢٠٢١) لقياس سلوك التفاوض والذي تم بناءة على وفق نظرية (Tommy, 1985) تكون المقياس من (٢٤) فقرة ايجابية وسلبية، اما التفكير النفعي فقد تبني الباحث مقياس شهيد ابراهيم، (٢٠٢١) لقياس التفكير النفعي ويتكون المقياس من (٢٨) فقرة توزعت على اربعة مجالات هي الفوائد العملية (٨) فقرة، الفوائد العاطفية (٧) فقرة، الفوائد التمتعية (٦) فقرة، والفوائد الذاتية (٧) فقرة.

صلاحية المقياس : للتحقق من صلاحية فقرات مقياس سلوك التفاوض والتفكير النفعي والبالغ عددها (٢٤) فقرة لسلوك التفاوض و(٢٨) فقرة للتفكير النفعي مع تعليماتها وبدائلها، قام الباحث بعرضها على مجموعة من المتخصصين في مجال علم النفس كل على انفراد، لغرض تقويمها والبت في صلاحيتها، ومدى صدقها لقياس ما وضعت لقياسه، واعتمت النسبة (٨٠%) فأعلى معيارا لقبول الفقرة ولقد حصلت جميع الفقرات على نسبة الموافقة المطلوبة مع الاخذ ببعض التعديلات المقترحة، فضلا عن ذلك تم الابقاء على بدائل الاجابة كما هي للمقياسين، ولغرض التعرف على مدى وضوح فقرات المقياس وتعليماتها وبدائلها قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية بلغ عددها (٢٠) موظف وموظفة من جامعة القاسم الخضراء تم اختيارهم بطريقة عشوائية واتضح من خلال التطبيق ان تعليمات المقياس وفقراته واضحة، حيث كان الوقت المستغرق في الاجابة على المقياس بين (١١- ١٥) دقيقة لسلوك التفاوض و (١٣- ١٨) دقيقة للتفكير النفعي .

التحليل الاحصائي لفقرات المقياس: (Statistical Analysis of the Scale Items)

ان اختيار فقرات عالية الجودة لقياس السمة النفسية قياسا دقيقا، يتم من خلال بعض المعايير التي تتحقق بالأساليب المنطقية واحكام الخبراء المتخصصين من صدق محتوى كل فقرة على حدة (ميخائيل ، ١٩٩٩ ، ص٢٥) . ويتم حساب التحليل الاحصائي عن طريق : القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين :

على وفق هذا الاسلوب تم تحليل فقرات المقياس، وبتباع الخطوات التالية :

- ١- تم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة، بعد جمع درجات الفقرات .
- ٢- ترتيبت الاستمارات تنازليا من اعلى درجة الى ادنى درجة .
- ٣- تم اخذ نسبة (٢٧%) من الدرجات العليا، و(٢٧%) من الدرجات الدنيا من الاستمارات، بغية الحصول على مجموعتين متطرفتين، يتوفر فيها شرطا الحجم والتمايز، وقد بلغ افراد المجموعة العليا (٥٤) استمارة ، اما استمارات افراد المجموعة الدنيا بلغ عددها (٥٤) استمارة ايضا وخضعت اجابات استمارات العينتين العليا والدنيا للاختبار التائي (t- Test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من مقياس سلوك التفاوض والتفكير النفعي، وقد اعتبرت القيمة التائية المحسوبة معيارا لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠،٠٥) ودرجة حرية (١٠٦) هي (١،٩٦)، وقد تبين ان جميع الفقرات ذات دلالة احصائية لمقياس سلوك التفاوض والتفكير النفعي والجدول (١) والجول (٢) يوضح ذلك .

جدول (١)

القوة التمييزية لفقرات مقياس سلوك التفاوض بأسلوب المجموعتين المتطرفتين.

الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية	الدلة الاحصائية
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٤،٤٢	٠،٧١	٤،١٢	١،٣٦	٦،١١	دال
٢	٤،١٥	٠،٧٤	٣،٠٢	١،١١	٦،١٣	دال
٣	٤،٤٧	٠،٦٠	٢،٩٢	١،١٠	٨،٩٢	دال

دال	٧٤١٨	١٤٢٦	٢٤٩٨	٠٠٧١	٤٤٤٢	٤
دال	٨٤٥٢	١٤٢٣	٢٤٩٤	٠٠٦٣	٤٤٥٧	٥
دال	٧٤٨٦	١٤١٣	٣٤١١	٠٠٥٧	٤٤٤٩	٦
دال	٦٤٩٧	١٤٢٤	٢٤٩١	٠٠٨٣	٤٤٣٤	٧
دال	٦٤٢٤	١٤٢٥	٣٤٠٤	٠٠٧٧	٤٤٤٠	٨
دال	٤٤٦٦	١٤٢٤	٣٤٣٠	٠٠٨٣	٤٤٢٦	٩
دال	٧٤١٢	١٤١٦	٣٤٠٢	٠٠٧٤	٤٤٣٨	١٠
دال	٤٤٩٢	١٤٣١	٣٤٢٣	١٠٠٣	٤٤٣٦	١١
دال	٩٤١٥	١٤١٥	٢٤٨٩	٠٠٦٠	٤٤٥٣	١٢
دال	٧٤٠٩	١٤٢٧	٢٤٨٧	٠٠٧٧	٤٤٣٢	١٣
دال	٧٤٣٧	١٤١٥	٣٤١١	٠٠٦٠	٤٤٤٣	١٤
دال	٥٤٤٠	١٤٣٣	٢٤٩٦	٠٠٩٨	٤٤١٩	١٥
دال	٥٤٩٨	١٤٢٥	٢٤٨٧	١٠٠٠	٤٤١٩	١٦
دال	٥٤٧٦	١٤٢٨	٢٤٩٦	٠٠٩٠	٤٤٢٧	١٧
دال	٥٤٧٨	١٤٢١	٢٤٩٨	٠٠٨٧	٤٤١٧	١٨
دال	٦٤٢٨	١٤١٨	٢٤٩٤	٠٠٨٦	٤٤٢١	١٩
دال	٦٤٠٧	١٤٢٧	٢٤٨٧	٠٠٨٦	٤٤١٥	٢٠
دال	٤٤٩٢	١٤١٩	٣٤٠٩	٠٠٩٦	٤٤١٣	٢١
دال	٦٤٠١	١٤٠٦	٣٤٠٦	٠٠٨٢	٤٤١٧	٢٢
دال	٥٤٥١	١٤٣٧	٣٤١٣	٠٠٨٥	٤٤٣٦	٢٣
دال	٥٤٠٤	١٤٢٨	٣٤٠٨	٠٠٩٨	٤٤٢١	٢٤

جدول (٢)

تميز فقرات مقياس التفكير النفعي باستعمال اسلوب المجموعتين المجمعتين المتطرفتين

الدلة الاحصائية	القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرات
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال	٦٤٤٣	١٤٣٧	٣٤٠٤	٠٠٦٦	٤٤٤١	١
دال	٤٤٥٠	١٤١٤	٣٤٢٥	٠٠٨٤	٤٤١٤	٢
دال	٤٤٠٧	١٤٢٥	٣٤٥٣	٠٠٧٤	٤٤٣٥	٣
دال	٤٤٧١	١٤٣٦	٣٤٣٨	٠٠٦٦	٤٤٣٧	٤
دال	٥٤٤٤	١٤٢٩	٣٤٤٧	٠٠٥٧	٤٤٥٥	٥
دال	٤٤٧٨	١٤١٦	٣٤٤٠	٠٠٧٣٥	٤٤٣١	٦
دال	٦٤٢١	١٤١٩	٢٤٩٦	٠٠٨٦	٤٤٢٤	٧
دال	٥٤٦٥	١٤٢٤	٣٤٢٨	٠٠٧٥	٤٤٤٣	٨
دال	٨٤٠٣	١٤٤٦	٣٤٣٠	٠٠١٩	٤٤٩٦	٩
دال	٧٤٠٤	١٤٣١	٣٤٢٥	٠٠٦٤	٤٤٦٩	١٠
دال	٦٤٤٨	١٤٢٢	٢٤٩٢	٠٠٩٠	٤٤٢٩	١١

١٢	٤,٥٧	٠,٨١	٣,١١	١,٢١	٧,٠٨	دال
١٣	٤,٩٨	٠,١٤	٣,١٣	١,٢٢	١٠,٧٠	دال
١٤	٤,٢٠	٠,٩٦	٣,٢٥	١,٢٧	٤,٢٩	دال
١٥	٣,٩٠	١,٢٣	٣,١٧	١,٤٣	٢,٧٧	دال
١٦	٤,٦٧	٠,٦٨	٣,٠٠	١,١٤	٨,٩٧	دال
١٧	٤,١٦	٠,٩٠	٣,٢٦	١,٢١	٤,٢٤	دال
١٨	٤,٠٦	٠,٧٨	٣,٠١	١,٢٤	٥,١٧	دال
١٩	٤,٩٠	٠,٥٠	٢,٨١	١,٢٢	١١,٣٠	دال
٢٠	٥,٠٠	٠,٤٠	٣,١٩	١,٢٤	١٠,٤٢	دال
٢١	٤,١٢	١,٠٠٨	٢,٦٢	١,٣٠	٦,٣٣	دال
٢٢	٤,١١	٠,٧٨	٢,٦٦	١,٢٧	٧,١٩	دال
٢٣	٤,١٨	٠,٨٨	٢,٩٤	١,٤٣	٥,٢٥	دال
٢٤	٤,٠٦	٠,٩٦	٢,٩١	١,٣٧	٤,٩٢	دال
٢٥	٤,٥٥	٠,٥٠	٢,٩٨	١,٣٦	٧,٧١	دال
٢٦	٤,٢٤	٠,٩٩	٢,٧٠	١,٢٩	٦,٧٧	دال
٢٧	٤,٠٦	٠,٩٨	٢,٩٦	١,٤٦	٤,٤٥	دال
٢٨	٤,١٢	٠,٩٠	٢,٨٥	١,٣٣	٥,٦٤	دال

علاقة الفقرة بالمجموع الكلي :

ان ايجاد علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس أسلوب اخر لتحليل الفقرات وهو من ادق الوسائل المستعملة في حساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس (Nunnally, 1978, p.262) وبحسب انستازي تعتبر الدرجة الكلية للمفحوص افضل محك داخلي يمكن الركون اليه عندما يتعذر الحصول على محك خارجي (Anastasi, 1976, p. 206) ، ولاستخراج علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس تم تطبيق معامل ارتباط بيرسون، وبعد استعمال الاختبار الثاني بينت النتائج ان معاملات الارتباط للفقرات كانت ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١,٩٦). وجدول (٣) يوضح معاملات الارتباط لمقياس سلوك التفاوض، في حين يوضح جدول (٤) معاملات ارتباط لمقياس التفكير النفعي .

جدول (٣)

معاملات ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لمقياس سلوك التفاوض

الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الاحصائية عند مستوى ٠,٠٥
١	٠,٥٦	دال
٢	٠,٤٧	دال
٣	٠,٥١	دال
٤	٠,٥٠	دال
٥	٠,٥٤	دال
٦	٠,٥٥	دال
٧	٠,٥٠	دال
٨	٠,٤٦	دال
٩	٠,٢٥	دال

دال	٠,٣٦	١٠
دال	٠,٣٩	١١
دال	٠,٥٦	١٢
دال	٠,٤٩	١٣
دال	٠,٤٢	١٤
دال	٠,٤٠	١٥
دال	٠,٥٠	١٦
دال	٠,٤٧	١٧
دال	٠,٤٣	١٨
دال	٠,٤٦	١٩
دال	٠,٣٥	٢٠
دال	٠,٤٠	٢١
دال	٠,٣٠	٢٢
دال	٠,٣٨	٢٣
دال	٠,٣٤	٢٤

جدول (٤)

معاملات ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لمقياس التفكير النفعي

الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الاحصائية عند مستوى ٠,٠٥
١	٠,٥٢	دال
٢	٠,٤٤	دال
٣	٠,٤٠	دال
٤	٠,٥٠	دال
٥	٠,٥٠	دال
٦	٠,٤٨	دال
٧	٠,٥٠	دال
٨	٠,٤٥	دال
٩	٠,٢٩	دال
١٠	٠,٣٠	دال
١١	٠,٤٦	دال
١٢	٠,٤٤	دال
١٣	٠,٤٧	دال
١٤	٠,٣٨	دال
١٥	٠,٣٦	دال
١٦	٠,٤٢	دال
١٧	٠,٤٢	دال
١٨	٠,٤٢	دال
١٩	٠,٤٢	دال

دال	٠،٤٣	٢٠
دال	٠،٤٦	٢١
دال	٠،٤٢	٢٢
دال	٠،٣٨	٢٣
دال	٠،٣٦	٢٤
دال	٠،٢٦	٢٥
دال	٠،٣٨	٢٦
دال	٠،٣٥	٢٧
دال	٠،٣٨	٢٨

جدول (٥)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه لمقياس التفكير النفعي

اسم المجال	ارقام الفقرات	قيم معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه	الدلالة الاحصائية عند مستوى ٠،٠٥
الفوائد العملية	١	٠،٦٣	دال
	٢	٠،٤٢	دال
	٣	٠،٢٩	دال
	٤	٠،٣٥	دال
الفوائد العاطفية	٥	٠،٣٦	دال
	٦	٠،٢٩	دال
	٧	٠،٣٩	دال
	٨	٠،٣٨	دال
	٩	٠،٤٧	دال
الفوائد التمتعية	١٠	٠،٤٥	دال
	١١	٠،٦٦	دال
	١٢	٠،٥٨	دال
	١٣	٠،٥١	دال
	١٤	٠،٤٨	دال
	١٥	٠،٥٣	دال
	١٦	٠،٥٦	دال
	١٧	٠،٣٩	دال
	١٨	٠،٢٧	دال
	١٩	٠،١٤	دال
	٢٠	٠،٥٨	دال
	٢١	٠،٢٥	دال
	٢٢	٠،٦٧	دال
	٢٣	٠،١٨	دال
	٢٤	٠،١٤	دال

دال	٠,٦٥	٢٥	الفوائد الذاتية
دال	٠,١٨	٢٦	
دال	٠,٣٢	٢٧	
دال	٠,٤١	٢٨	

أ- الصدق الظاهري: (Virtual Honesty)

يرى (كايدر) بأن الحصول على الصدق الظاهري يعد احد الاجراءات المستعملة لاستخراج صدق المقياس (Kidder,1987, p.132) ويتحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض فقرات المقياس على مجموعة من المحكمين الذين يتصفون بالخبرة العلمية تمكنهم من الحكم على صلاحية فقرات المقياس وبدائله في قياس السمة المراد قياسها (الغريب، ١٩٨٥، ص٦٧٩).

ب- صدق البناء: (Construction Sincerity)

تعد اساليب التحليل الاحصائي للفقرات ومصادقة الخبراء بصلاحياتها من اهم مؤشرات هذا النوع من الصدق (الكبيسي، ٢٠١٠، ص٥٧). اعتمد الباحث على عدة مؤشرات لاستخراج صدق البناء، وهي القوة التمييزية التي تعتمد على استعمال العينتين المتطرفتين، وكذلك علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، وعلاقة الفقرة في الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه.

مؤشرات الثبات: (Constancy Indications)

تم حساب معامل الثبات للمقاييس بطريقتين هما :

أ - طريقة اعادة الاختبار **Test Retest**: طبق الباحث المقياس على عينة بلغت (٤٠) موظف وموظفة تم اختارهم بطريقة عشوائية من موظفي جامعة القاسم الخضراء، وبفاصل زمني أقصاه (١٤) يوماً، وبعد اسبوعين من التطبيق الاول للمقاييس تم اعادة تطبيقه مرة اخرى على العينة ذاتها، وعند استعمال معامل ارتباط بيرسون **Person Correlation Coefficient** تبين ان معامل الثبات لسلوك التفاوض بلغ (٠,٨٢) في حين بلغ معامل الثبات لمقياس التفكير النفعي (٠,٧٦).

ب - طريقة الفا كرونباخ **Alpha- Cronbach** استعملت معادلة الفا كرونباخ باعتماد درجات (٤٠) موظف وموظفة كان اختيارهم بطريق عشوائية اذ بلغ معامل الثبات الفا لمقياس سلوك التفاوض (٠,٨٣) في حين بلغ معامل الثبات لمقياس التفكير النفعي (٠,٧٨).

التطبيق النهائي :-

قام الباحث بتطبيق مقياس سلوك التفاوض الذي بلغ عدد فقراته (٢٤) فقرة، اذ بلغت اعلى درجة للمقياس (١٢٠) وادنى درجة (٢٤)، ومقياس التفكير النفعي يتكون من (٢٨) فقرة اذ بلغت اعلى درجة (١٤٠) وادنى درجة (٢٨) على عينة البحث التطبيقية وقوامها (٢٠٠) موظف وموظفة من جامعة القاسم الخضراء.

الوسائل الاحصائية :-

قام الباحث باستخدام الوسائل الاحصائية في البحث الحالي بالاستعانة بالبرنامج الاحصائي للعلوم الاحصائية (SPSS)، وكالاتي :

١- الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين **Test tow Independent Sample** لاستخراج القوة التمييزية بطريقة المجموعتين المتطرفتين لفقرات سلوك التفاوض، والتفكير النفعي بإيجاد دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا للمقاييس.

٢- معامل ارتباط بيرسون **Pearson Correlation Coefficient** لإيجاد العلاقة بين كل فقرة والدرجة الكلية لفقرات مقياس سلوك التفاوض وعلاقة كل فقرة بمجالها للتفكير النفعي.

٣- معامل الفا كرونباخ **Alpha-Cronbach** استعملت في حساب ثبات التجانس لمقياس سلوك التفاوض والتفكير النفعي.

نتائج البحث:-

أولاً- الهدف الأول: التعرف على سلوك التفاوض والتفكير النفعي لدى موظفي جامعة القاسم الخضراء.

للتحقق من الهدف الاول وبعد تطبيق المقاييس قام الباحث بمعالجة البيانات احصائيا الخاصة بعينة بحثه الحالي، وظهرت المؤشرات الاتية :-

تم تحليل اجابات الموظفين وتبين ان الوسط الحسابي للعينة فما يخص سلوك التفاوض بلغ (٨٨،٤) درجة وانحراف معياري (١٣،٢) درجة، في حين بلغ المتوسط الحسابي لمتغير التفكير النفعي (١٠٢،٢) درجة وانحراف معياري قدره (١٣،٧٩) درجة وتعرف دلالة الفروق احصائيا بين المتوسطات الحسابية والمتوسطات الفرضية للمقاييس والتي هي (٧٢) و (٨٤) درجة على التوالي، وباستخدام الاختبار التائي t-test لعينة واحدة، تبين ان القيمة التائية المحسوبة للمتغيرات هي (٣٠،٢٩) درجة لمتغير سلوك التفاوض و(١٨،٦٨) لمتغير التفكير النفعي، وعند المقارنة بين هذه القيم وبين القيمة التائية الجدولية المقابلة عند مستوى دلالة (٠،٠٥) ودرجة حرية (١٩٩) لاختبار التائي لعينة واحدة والقيمة الجدولية (١،٩٦) تبين ان المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمتغير سلوك التفاوض، والتفكير النفعي ذات دلالة احصائية وكما في الجدول (٦)

جدول (٦)

الاختبار التائي للفروق بين المتوسطات الحسابية للعينة والمتوسطات الفرضية لمقياس سلوك التفاوض و التفكير النفعي لدى موظفي الجامعة .

المتغير	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	دلالة الفروق عند مستوى دلالة ٠،٠٥
سلوك التفاوض	٢٠٠	٨٨،٣	١٣،٢	٧٢	١٧،٤٧	١،٩٦	دالة
التفكير النفعي	٢٠٠	١٠٢	١٣،٧	٨٤	١٨،٦		دالة

تشير النتائج هذه الى ان افراد العينة لديهم سلوك تفاوضي وتفكير نفعي، ويمكن تفسير هذه النتيجة على ضوء نظرية تومي اذ لكل فرد صور متعددة للهوية الذاتية منها (اجتماعية، وثقافية، واقتصادية الخ) ويمكن لكل صورة من هذه الصور ان تمارس ضغطا دافعا مع الاخرين لتحقيق الشعور بالتماسك الذاتي الهوياتي وهو ما يفضي الى شيوع الثقة بالنفس والتماسك المعرفي والعاطفي، وهذا يؤثر بالنتيجة في نجاح عملية التفاوض، فعندما يدرك الفرد بنحو ايجابي وفاعـل في السيطرة على أفكاره، وانفعالاته، وعواطفه ويسخرها لأجل منفعته، ووفقا لتومي تشكل المنفعة اهم عامل في نجاح عملية التفاوض وتأكيد الهوية التفاعلية (Syder ,Glenn, & Paul, 1977,p 10).

ثانياً-الهدف الثاني : معرفة الفروق ذات الدلالة الاحصائية في سلوك التفاوض والتفكير النفعي لدى الموظفين تبعا لمتغير الجنس (ذكور – اناث).

قام الباحث بالإجراءات الاحصائية اللازمة للمقاييس، وتبين ان المتوسط الحسابي للذكور بالنسبة لمقياس سلوك التفاوض، بلغ (٨٨،٣) درجة، وانحراف معياري قدره (١٤،٣) درجة في الوقت الذي بلغ المتوسط الحسابي للإناث (٩٢،٦) درجة، وانحراف معياري قدره (١٢،٢) درجة، يشير من خلال المتوسطات ان الاناث لديهن شعورا بسلوك التفاوض أكثر من الذكور، وبلغ المتوسط الحسابي للذكور في مقياس التفكير النفعي (١٠٠،٠) درجة، وانحراف معياري قدره (١٣،٨) وهو اصغر من المتوسط الحسابي للإناث الذي بلغ (١٠٤،٤) درجة، وانحراف معياري قدره (١٣،٤) درجة، مما يشير الى ان الاناث اكثر قدرة في التفكير النفعي مما هو عند الذكور، وللتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية على وفق متغير النوع (ذكور- اناث) وعند مستوى دلالة (٠،٠٥)، قام الباحث باستعمال الاختبار التائي t-Test لعينتين مستقلتين، اذ كانت القيمة التائية المحسوبة لمقياس سلوك التفاوض (٢،٢٨) و(١٨،٦) للتفكير النفعي، وعند مقارنة هذه القيم المحسوبة بنظيرتها الجدولية عند مستوى دلالة (٠،٠٥) تبين ان هناك دلالة احصائية بالنسبة للذكور والاناث لمتغير سلوك التفاوض والتفكير النفعي ولصالح الاناث والجدول (٧) يوضح ذلك .

جدول (٧)

دلالة احصائية لمتغير سلوك التفاوض والتفكير النفعي (ذكور واناث)

المتغير	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	دلالة الفروق عند مستوى دلالة ٠,٠٥
سلوك التفاوض	ذكر	١٠٠	٨٨,٣	١٤,٣	٢,٢٨	١,٩٦	داله
	انثى	١٠٠	٩٢,٦	١٢,٢			
التفكير النفعي	ذكر	١٠٠	١٠٠,٠٠	١٣,٨	١٨,٦	١,٩٦	دالة
	انثى	١٠٠	١٠٤,٤	١٣,٤			

ويمكن تفسير ذلك وفق نظرية متعة التكيف بأن سمة النفعية عند الفرد تقود الى الشعور بالاطمئنان والسعادة والاحساس بالرفاهية الذاتية، اذ اشار مجموعة من الباحثين بأن مبدأ المنفعة عادة يكون سائد عند النساء أكثر من الرجال وهذه النتائج جاءت عن طريق ابحاث عدة، اذ كشفت النتائج بأن النساء يستجبن بصورة ايجابية عند تواجدهن في مواقف تتطلب الطيبة أكثر من الرجال، ويشير الى ان النساء قد يكونن أكثر تفاعلا مع الطيبة، (Nelson-Coffey, 2018,p.19)

ثالثاً-الهدف الثالث : التعرف على العلاقة بين سلوك التفاوض والتفكير النفعي لدى موظفي الجامعة .

بلغ معامل الارتباط بين سلوك التفاوض والتفكير النفعي (٠,٦١) ويشير الارتباط هذا الى ان العلاقة الارتباطية بين سلوك التفاوض والتفكير النفعي علاقة جيدة وموجبة. وللتحقق من الدلالة الاحصائية لمعامل الارتباط هذا استعمل الباحث معادلة الاختبار التائي t- Test وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة لمعامل الارتباط (٧,٣١) وعند المقارنة بين هذه القيمة التائية المحسوبة ونظيرتها الجدولية، عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩٨) لاختبار ذي نهاية واحدة، والبالغة (١,٩٦) اذ تبين ان معامل الارتباط ذات دلالة احصائية والجدول (٨) يوضح ذلك .

جدول (٨)

معامل الارتباط بين سلوك التفاوض والتفكير النفعي

المتغيرات	معاملات الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الارتباط عند مستوى دلالة ٠,٠٥
سلوك التفاوض - التفكير النفعي	٠,٦١	١٠,٨٣٢	١,٩٦	دالة

هذه النتائج التي خلص اليها البحث تأتي متطابقة مع الطروحات النظرية التي تناولها الباحث، اذ يؤدي سلوك التفاوض دورا فعالا في التفكير النفعي، وهو موردا اساسيا للأنشطة الانسانية لذلك كانت العلاقة ايجابية بين سلوك التفاوض والتفكير النفعي لدى موظفي الجامعة، وهما من المصادر الفاعلة والمهمة التي يحتاجها الموظف في حياته اليومية .

التوصيات :

- ١- تنمية سلوك التفاوض و التفكير النفعي لدى موظفي وموظفات الجامعة من خلال برامج ارشادية .
- ٢- التعريف بدور سلوك التفاوض واثره في حل النزاعات والصرعات بين المتخاصمين على مختلف المستويات الاجتماعية والإدارية.

المقترحات:

- ١- إجراء دراسة تهدف إلى معرفة علاقة الصمت التنظيمي بالتفكير النفعي لدى موظفي وموظفات الجامعة.
- ٢- إجراء دراسة مشابهة للدراسة الحالية على عينة من موظفي الوزارات الأخرى .

المصادر :

- شبير، محمد خضير (٢٠٠٥) دراسة ناقدة للفلسفة البراغماتية في ضوء المعايير الإسلامية، رسالة ماجستير، كلية أصول الدين، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- شحاته، حسن (٢٠١٨) متعة التعليم والتعلم، مجلة العلوم التربوية: عدد خاص للمؤتمر الدولي الأول لقسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- صالح، المقداد خليل (٢٠١٨) السلوك النفعي والانتهازي في الشخصية اليهودية.. دراسة مقارنة بين القرآن الكريم والتوراة، مجلة كلية الإمام الأعظم، المجلد (٢٦)، العدد الأول، كلية الإمام الأعظم، كركوك، العراق.
- الغريب، رمزية (١٩٨٥): التقييم والقياس النفسي والتربوي، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر .
- الكبيسي، وهيب مجيد (٢٠١٠) الاحصاء التطبيقي، مؤسسة مصر مرتضى للكتاب العراقي، بيروت لبنان .
- لطيف، سعد جلوب (٢٠٢١) سلوك التفاوض وعلاقته بحيوية الضمير . رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ، كلية الآداب .
- مبارك، بشرى عناد (٢٠١٧) جودة الحياة وعلاقتها بالسلوك الاجتماعي لدى النساء المتأخرات عن الزواج، مجلة كلية الآداب، المجلد الثامن، العدد (٩٩)، كلية الآداب، جامعة بغداد، بغداد، العراق.
- مشوقة، حمزة عدنان؛ وشطنأوي، زكريا سلامة (٢٠١٩): نظرية المنفعة وسلوك المستهلك في فكر الامام العز بن عبد السلام، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، المجلد (٢٨)، العدد الأول، كلية أصول الدين، الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، غزة، فلسطين.
- ميخائل، خليل (١٩٩٩) علم النفس الاجتماعي، الاسكندرية، دار الفكر الجامعي .

References

- Shabeer, Muhammad Khudair (2005) A critical study of pragmatic philosophy in the light of Islamic standards, Master's thesis, Faculty of Theology, Islamic University, Gaza, Palestine.
- Shehata, Hassan (2018) The Pleasure of Teaching and Learning, Journal of Educational Sciences: A special issue of the first international conference for the Department of Curriculum and Teaching Methods, Faculty of Education, Ain Shams University, Cairo, Egypt.
- Saleh, Miqdad Khalil (2018) Utilitarian and opportunistic behavior in the Jewish personality.. A comparative study between the Holy Qur'an and the Torah, Journal of the Great Imam College, Volume (26), Issue One, Great Imam College, Kirkuk, Iraq.
- Al-Gharib, Ramzia (1985): Psychological and Educational Evaluation and Measurement, Cairo, Anglo-Egyptian Library, Cairo, Egypt.
- Al-Kubaisi, Wahib Majeed (2010): Applied Statistics, Egypt Mortada Foundation for Iraqi Books, Beirut, Lebanon.
- Latif, Saad Jallob (2021) Negotiation behavior and its relationship to the vitality of conscience. Master Thesis, University of Baghdad, College of Arts.
- Mubarak, Bushra Inad (2017) Quality of life and its relationship to social behavior among women who are late in marriage, Journal of the College of Arts, Volume Eight, Issue (99), College of Arts, University of Baghdad, Baghdad, Iraq.
- Shocking, Hamza Adnan; Shatnawi, Zakaria Salameh (2019): Utility Theory and Consumer Behavior in the Thought of Imam Al-Izz bin Abd al-Salam, Journal of the Islamic University of Sharia and Legal Studies, Volume (28), Issue One, College of Fundamentals of Religion, Islamic University of Sharia and Legal Studies, Gaza, Palestine.
- Mikhail, Khalil (1999) Social Psychology, Alexandria, Dar Al-Fikr University.

- Alkalaldehy, Zahir. (2009). Administrative leadership. 2nd Floor, Dar Zahran Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- 11-Anastasi , A.(1976) Psychology Testing . New York Milln Publishing.
- Basaran. U & Buyukyilmaz. O (2015): The Effects of Utilitarian and Hedonic Values on Young Consumers' Satisfaction and Behavioral Intentions, Eurasian Journal of Business and Economics 2015, 8(16), 1-18.
- Boehm, Julia K. & Lyubomirsky Sonja (2009): Happiness, The Oxford Handbook of Positive Psychology (2nd edn), Edited by Shane J. Lopez and C.R. Snyder.
- Brayen Venegsh, Gary. (2012). The Engineering of Restructuring: Negotiating a better deal. NASSP BULLETIN.)1999A.D.), 78 (565), 21-32.
- Kidder, I,K,(1987) research method in relation, hultrinchart and Winston, London.
- Koenigs, M, et al (2007): Damage to the prefrontal cortex increases utilitarian moral judgments, Nature, 446, 908–911.
- Lyubomirsky, S, et al (2005): Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. Review of General Psychology, 9, 111–131.
- Lyubomirsky, S, et al (2006): The Costs and Benefits of Writing, Talking, and Thinking About Life's Triumphs and Defeats, University of California, Riverside, Journal of Personality and Social Psychology, the American Psychological Association, 2006, Vol. 90, No. 4, 692–708.
- Lyubomirsky, S., & Ross, L. (1997): Hedonic consequences of social comparison: A contrast of happy and unhappy people. Journal of Personality and Social Psychology, 73, 1141-1157.
- Mccall, g.j., & simmons, j.L. (1966). Identities and interactions .new york. Free press.
- Mosterd, I & Rulte, C. (2001). Effect of time pressure and accountability to constituents on negotiation international of conflict management.
- Muala, Nagy. (2010). Negotiating strategy and methods. 3rd Floor, Dar Zahran for printing and publishing, Cairo, Egypt.
- Nelson-Coffey, S. K. (2018): Married...with children: The science of well-being in marriage and family life. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), Handbook of well-being. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Nunnally , J.(1978) Psychoactive theory ,2nd Ed ,New York Mc Grew Hall.
- Saber, Mohamed Ahmed. (2012). The foundations of the negotiation process, building an effective negotiator. Anglo-Egyptian, Cairo, Egypt.
- Sheldon, K. M. & Lyubomirsky, S. L. (2005): Variety is the spice of happiness: The hedonic adaptation prevention (HAP) model. In I. Boniwell & S. David (Eds.), Oxford handbook of happiness. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Shublag, Wael Sobhi. (2006). The role of the school development program in the development of planning skills among secondary schools in Gaza Governorates managers. Unpublished MA Thesis, Islamic University of Gaza.
- snyder,Glenn & paul (1977). Dieting, conflict among nations, Princeton university press. Njersey.
- Tkach, C. (2005): Unlocking the treasury of human kindness: Enduring improvements in mood, happiness, and self-evaluations. Unpublished doctoral dissertation, Department of Psychology, University of California, Riverside.
- Tommy Ting, s. (1993)communication recurs casualness: an identity negotiation perspective, in r. Wiseman and j. kestrel (eds.) inter cultural communication competence (pp.72111) new bury park, ca :sage.
- Tommy, t (2008): identity negotiate ton from. www. en Wikipedia /identity negotiation / him.

مقياس سلوك التفاوض

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
١	اتجنب اتخاذ القرارات في المواقف الحرجة.					
٢	انشغل بأمور جانبية عندما لا اجد الفرصة المناسبة لتحقيق ما أريد.					
٣	ابتعد عن اتخاذ اي قرار قبل معرفة النتائج المترتبة عليه.					
٤	افضل مناقشة الاخرين عندما اجد الفرصة سانحة لاتخاذ قرار.					
٥	اميل الى اتخاذ القرارات التي فيها مجازفة.					
٦	استعمل المفردات التي تثير العواطف الايجابية عند الاخرين لتحقيق اهدافي.					
٧	احاول ان اشنت الاخرين من خلال حركات جسدي.					
٨	انتقل في الحوار من حالة القبول الى حالة الرفض، وبالعكس.					
٩	التزم رأياً دون التنازل عنه بوصفه واقع حال لا بد من الانصياع له.					
١٠	اقترح على الاخرين اموراً اراها مناسبة لي ولهم حتى يوافقوا على ما اريد.					
١١	انسحب من الحديث مع الاخرين عندما اكون في موقف ضعيف.					
١٢	الاخذ والعطاء، شعار لا غنى عنه في الحوار مع الاخرين.					
١٣	انتازل عن مكاسب غير مرغوبة مقابل الحصول على اخرى مهمة لي.					
١٤	اطرح ما اريده بطريقة ودية كي احصل على ما اريد.					
١٥	حتى نحقق ما نريد لا بد من تنازلات متبادلة مني ومن الاخرين.					
١٦	احاول اقناع الاخرين بأننا نعمل من اجل هدف مشترك يحقق لنا الفائدة.					
١٧	احاول ان ابدي للآخرين تفهمي لهواجسهم ومخاوفهم حتى اطمئنهم.					
١٨	اقنع الاخرين بفكرة اذا خدمتني اليوم سأخدمك غداً.					
١٩	اجتهد في معرفة توجهات الاخرين من خلال الحوار معهم ومناقشتهم.					
٢٠	استعين بالزملاء لإيضاح ما سأقوم به بهدف تحقيق ما اريد.					
٢١	اختر اشخاصاً لهم علاقات طيبة مع الاخرين ليكونوا اصدقائي.					
٢٢	اصرح بأراء مغايرة لتلك التي اعتقد بها					
٢٣	اجعل الاخرين يعتقدون بأنني املك اوراق ضغط بهدف تحقيق ما اريد.					
٢٤	اشعر بالأسف عندما اقدم تنازل ولا اتمكن تحقيق ما اريد.					

مقياس التفكير النفعي

ت	الفقرات	دائماً	موافق	موافق	موافق	غير موافق	غير موافق
١	عندما اقرر شراء شيء ما لأسرتي فانه اول ما أفكر به مدى منفعتي للجميع.						

					٢	انني مقتنع بان التفكير بعمل الخير للناس سوف ينتج الفرحة وراحة البال لأي شخص.
					٣	أبدو مستمتعا إذا علمت بان الشيء الذي قدمته للآخرين كان مفيدا لمساعدتهم.
					٤	أتمنى لو كان بإمكانني مساعدة الجميع من الناحية المادية والمعنوية.
					٥	اخذ عائلتي للتنزه والترفيه عندما احصل على الراتب او مكافأة مالية.
					٦	اسارع في الاعمال التي تجلب للآخرين منافع مستمرة.
					٧	أرى بانه من الأفضل التفكير بقيمة وفائدة الشيء بالنسبة لي قبل تقديمه للآخرين .
					٨	اتهرب من المواقف التي يتطلب فيها تحقيق منفعة معينة للآخرين.
					٩	أحس بالسعادة إذا ساعدت شخصا ما.
					١٠	أركز على الاهتمام بمشاعر وتحقيق حاجات ممن حولي حتى أكون سعيدا وراضيا عن نفسي.
					١١	سعادتي تتزايد كلما حققت فائدة طويلة الأمد للآخرين.
					١٢	اشعر بالقلق عندما يطلب أحد مني مساعدة مالية.
					١٣	أنفعل مباشرة إذا عرفت بان شخص ما رفض مساعدة محتاج ما رغم مقدرته على مساعدته.
					١٤	تغمرنني السعادة إذا توصلت اثناء تفكيري بتحقيق عمل ذات فائدة للآخرين.
					١٥	أحزن على الناس الذين فقدوا أموالهم او حاجاتهم وأفكر بمقدار تقديم المساعدة لهم.
					١٦	اشعر بالرضا عندما أحاول تصفية الخلاف الذي يقع بين الآخرين.
					١٧	اشعر بالمتعة عندما تتقدم منفعتي على منفعة الآخرين.
					١٨	انني مقتنع بان التفكير بعمل الخير للناس سوف ينتج الفرحة وراحة البال لأي شخص.
					١٩	أفقد احساسا بالمتعة عندما لا أتمكن من مساعدة شخص ما بسبب ظروف معينة.
					٢٠	استمتع عندما أقوم بشراء هدية لطفل او شخص عزيز لي.
					٢١	استمتع بتفكيري بمساعدة المحتاجين.
					٢٢	أرى بان على كل شخص التفكير بمصلحته قبل التفكير بمصلحة الآخرين حتى لا يخسر سعادته في الحياة.
					٢٣	اعتقد بان وقوع الناس في أزمات معينة تعود لعدم تفكيرهم الصحيح لهذا لا داعي للتفكير في مساعدتهم .
					٢٤	ابتعد عن التفكير بما ساجنيه من منفعتي للآخرين.
					٢٥	اتعجب كيف يمكن لبعض الناس مساعدة الآخرين بإعطاء المال او الأشياء لهم دون اخذ ضمان منهم.
					٢٦	اميل الى تحقيق المنفعة للآخرين دون علمهم.

					احقق المنفعة للآخرين قبل ان يطلبوها مني.	٢٧
					أوافق بسرعة إذا اقترح على موضوعا هدفه تحقيق المنفعة للآخرين.	٢٨