

سيكولوجية المساومة وعلاقته بالكفاءة الانفعالية لدى المحامين غير الموظفين

أ.م.د. صفاء حسين محمد علي

الجامعة المستنصرية ، كلية التربية، قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي

dr.safaa_2017@uomustansiriyah.edu.iq

الملخص :

يهدف البحث الحالي الى التعرف على سيكولوجية المساومة لدى المحامين غير الموظفين، وتعرف دلالة الفرق فيها وفق متغير الجنس (ذكور-اناث)، وكذلك التعرف على الكفاءة الانفعالية لدى المحامين غير الموظفين ومعرفة دلالة الفرق فيها وفق متغير الجنس (ذكور-اناث) ومعرفة العلاقة الارتباطية بين سيكولوجية المساومة والكفاءة الانفعالية لدى المحامين غير الموظفين. وقد توصلت الدراسة الى نتائج يمكن ايجازها :

- ١- ارتفاع مستوى سيكولوجية المساومة لدى المحامين غير الموظفين.
 - ٢- عدم وجود فروق ذات دلالة في سيكولوجية المساومة لدى المحامين غير الموظفين وفق متغير الجنس.
 - ٣- وجود مستوى مرتفع في الكفاءة الانفعالية لدى المحامين غير الموظفين.
 - ٤- عدم وجود فروق ذات دلالة في الكفاءة الانفعالية لدى المحامين غير الموظفين وفق متغير الجنس.
 - ٥- وجود علاقة ارتباطية بين سيكولوجية المساومة والكفاءة الانفعالية لدى المحامين غير الموظفين.
- وبناء على النتائج التي توصل لها الباحث: خرج بجملته من التوصيات والمقترحات ذات الصلة.
- كلمات مفتاحية: سيكولوجية المساومة:سيكولوجية السطوة:سيكولوجية الاخضاع.الكفاءة الانفعالية:الاقتدار الانفعالي:الضبط الانفعالي:التحكم بالانفعالات.

The Psychology of Bargaining and its Relationship to the Emotional

Competence of Non-Employee Lawyers

Dr.Safaa Hussein Muhammad Ali

Department of Psychological Counseling and Educational Guidance,

College of Education, Mustansiriyah University

Abstract

“The current research aims to identify the bargaining psychology of non-employed lawyers, and the significance of the difference in it according to the gender variable (male-female), as well as to identify the emotional competence of non-employed lawyers and to know the significance of the difference in it according to the gender variable (male-female) Knowing the correlation between bargaining psychology and emotional competence among non-employee lawyers.

The study has reached conclusions that can be summarized:

- 1- The high level of bargaining psychology of non-employed lawyers.
- 2- The absence of significant differences in the psychology of bargaining among non-employed lawyers according to the gender variable.
- 3- A high level of emotional competence among non-employed lawyers.
- 4- The absence of significant differences in the emotional competence of non-employed lawyers according to the gender variable.

5- There is a correlation between bargaining psychology and emotional competence among non-employed lawyers.

And based on the researcher's findings: He came out with a set of relevant recommendations and proposals

The psychology of compromise: the psychology of power: the psychology of subjugation.

Emotional Competence: Emotional Ability: Emotional Control: Impulse Control

مشكلة البحث

ان ظهور الدولة الحديثة بمؤسساتها السياسية والقانونية والاقتصادية والاجتماعية أدى الى تطور وتعدد وتوسع العلاقة بين الجماعات و المؤسسات المختلفة داخل الدولة الواحدة مما زاد من حجم التحديات والتهديدات والتنافس الشديد على الموارد المالية والبشرية المحددة في ظل البيئة المتغيرة والتنافس، واصبحت المساومة في ضل المشاكل والخلافات سواء على المستوى المحلي او الإقليمي او الدولي أداة مهمة في تسوية تلك المشاكل وحل تلك الخلافات رغم كونها حلول قد تكون مجحفة وقد تخلق ازمات تحد من الوفاق والتفاهم والتفاعل وبالتالي التأثير على التوازن بين الحقوق والواجبات (هوغ، ١٩٩٦، ص١)، ونتيجة للتغيرات والتحولات الجذرية السريعة التي شهدتها المجتمع العراقي والتي أدت بدورها الى احداث متسارعة في النظم والمعايير والمؤسسات الاجتماعية المختلفة صاحب مشكلات عدة اعتمد في حلها على المساومة الامر تعلق بدوره بتفكير الافراد وفي اعداد شخصية المحامي في ظل الازمة المالية وعدم توفير فرص عمل مما يؤثر في صقلها واعدادهم مهنيًا. (byer, 1987,p84)، اضافة الى معاناة الافراد اليوم من موجات كبيرة وضخمة من العنف والصراع ومشاعر الكراهية والانانية وقوى التدمير التي اجتاحت العلاقات الإنسانية وسبب لهم خسارة فادحة في الثروات والموارد المادية والاقتصادية والبشرية فما يطرح الان من نتائج نظرية وادبيات ودراسات فجرت لديه طاقات فكرية تنادي بسبل حل هذه المشاكل، فمن المستحيل حل صراع او مشكلة بين الجماعات او الافراد او مؤسسات وكيانات دون استعمال ادوات قد تكون مقبولة، ان المؤسسات العراقية تعاني من سوء تولى المسؤولية لكثير من المدراء نتيجة عدم المراعاة في اختيارهم المقدرة او الاختصاص والتي تسبب في ظهور العديد من المشاكل على المستوى الإداري للمؤسسات التي عانت في ما مضى من سوء الإدارة وحتى بعد احتلال العراق عام (٢٠٠٣) وهذه المشاكل يتحسها المحامي من المراجعات لأكثر من مؤسسة حكومية كونه على احتكاك مباشر بأغلب مؤسسات الدولة وان ما يحدث من احتكاك بين المحامي والمؤسسات الحكومية يولد صراعات يومية داخل المؤسسة وخارجها، كما ان امتلاك درجات متدنية من الكفاءة الانفعالية يمكن ان يقف عائقاً امام محاولات الفرد للخروج من الازمات النفسية التي يتعرض لها في شتى مجالات الحياة، فضلاً عن ذلك يقود الى مشكلات في التوافق النفسي الاجتماعي والتربوي والمهني فقد بينت دراسات مثل (Humpel,2001) وجود علاقة بين الكفاءة الانفعالية والصحة النفسية (Humpel,2001,p,399-403) ووجد (Nelis&kotson,2011) ان رفع الكفاءة الانفعالية يحسن من السعادة على المستويين النفسي والجسمي ويقوي العلاقات الاجتماعية ووجد (Ciarroshi&scoh,2006) ارتباطاً سلبياً بين الكفاءة الانفعالية وبين القلق والاكتئاب وارتباطاً ايجابياً بين الكفاءة الانفعالية والسعادة، ان انخفاض الكفاءة الانفعالية يؤدي الى العديد من المشكلات مثل السلوك العدواني فالاشخاص الذين لا يدركون ما يشعرون به يكونون اقل قابلية على حل مشكلاتهم الانفعالية، اذ ان الوسيلة التي يتعامل بها الأشخاص على نحو فعال مع انفعالهم ومشكلاتهم المرتبطة هي تعبير عن الكفاءة الانفعالية (carnevla,2010,p297)، لذا فان الفرد يكتسب تفسير الانفعالات المختلفة من خلال المحفزات الشخصية والبيئية كما ان الافراد يتحركون من خلال مراحل تطويرية مختلفة وتماشياً مع المنظور الوظيفي ناقشت (سارني ٢٠٠٧) الكفاءة الانفعالية وافترضت ان التطور الانفعالي يتأثر بالتفاعلات بين الافراد (البيئية والعرقية والنفسية) أي الثقافة والعالم الاجتماعي ويمكن اكتساب المهارات في إدارة وتنظيم الانفعالات من خلال التعلم وتفسير بيئة الانفعال-الاثارة مع التركيز على التفاعلات الشخصية والاجتماعية داخل الفرد، مما يثير التساؤل الاتي (ما طبيعة العلاقة بين سيكولوجية المساومة والكفاءة الانفعالية لدى المحامين غير الموظفين؟)

ثانياً_ أهمية البحث

يعد الحوار أحد أهم المهارات لأي فرد، يسهل عليه أداء الوظائف وتحقيق المسؤوليات ويوفر له خبرة كافية في أداء الأمور المتعلقة به فهو قدرة مطلوبة لرجال السياسة وإدارة الأعمال والشركات والمصانع في حال نشوء الخلافات الشخصية وحتى العائلية إلا أن المساومة وهي بلا شك الخط الدفاع الأخير للوصول إلى المكاسب قد تساعد الفرد في حل مشكلة ما نتيجة ما يمتلك من قدرات وقابلية الاقتناع والمناقشة والمشاركة في أداء الخلافات ووضع إطار يساعد المحامين على زيادة فهم الجوانب النفسية والحصول على أفضل النتائج ، لوقف النزاعات وحلها والوصول إلى الراحة المتبادلة بين طرفي الخلاف ،ومن خلال المناقشة العقلانية وصياغة مبادئ التواصل وتحسين المكاسب قدر المستطاع، فإنه عن طريق المساومة يدرك الأشخاص التضارب في مصالحهم وتصرفاتهم وتعديل انبنياتهم الاجتماعية والحد منها، وذلك انطلاقاً من الميل المتمثل في التعاون، عندما يبدأ الأفراد بالحوار فأنهم يمتلكون بعض الأفكار حول مستوى الفائدة التي يرغبون بتحقيقها وهنا يكون هذا الأمر هو الهدف المنشود ويمتلك هؤلاء أيضاً فكرة عن أقل مستوى من الفائدة الذي لن يتجاوزه وهذا هو الحد الأدنى ويمكن تحقيق تسوية بينهما بأن تقاطع حدود كل طرف مع حدود الآخر (الزعيبي، ٢٠١١، ص ٣٧٤)، تظهر هنا المساومة وسيلة للتعامل مع الصراعات وتسوية الخلافات التي غالباً ما تفرض أعباء وكلف باهظة على الأطراف المعنية وهو ما يرغبها في النهاية على الصراع أما بالوسائل القسرية إذا توافرت لديها أو بالوسائل كالحوار أو التفاوض، إذ كانت المساومة من الأمور الحتمية، وفي ظل هذه الظروف التي يمر بها المجتمع أجمع، العمل على نشر معطيات من صميم ما تدع إليه العقيدة الإسلامية، فأن الحوار والمناقشة ورعاية المصالح المشتركة قد تقضي إلى ثقافة تنبني على خبرات التفاعل الإيجابي وإعانة البشر بعضهم لبعض في طريق النماء والتعايش السلمي، وبهذا فإن الأخذ بمعطياتها سيتمكن الأفراد من نبذ المساومة ورفع مستوى طلب جميع الأطراف ، بل إنه الوسيلة لترسيخ العقلية العلمية المنهجية الدقيقة التي تحدث التغيير دائماً وهو وسيلة وثقافة المستقبل أيضاً التي تساعد في تبوء الدور اللائق في هذا المجتمع (Ahmed, 2005, p. 201)، وأكد (هيريج وكريم) أهمية العوامل الثقافية في إيجاد طرق بعيدة عن المساومة، وإن أهم ما يدعم ذلك هو أن يعد الفرد نفسه ثقافياً، وإن يجمع معلومات أكبر، وأوضحاً أن الضعف في الأعداد الثقافي يؤثر في نتيجة المباحثات واللغة وأسس اتخاذ القرار لدى الطرف الآخر (Herbig, 1992, p. 238).

كما أن للانفعال أثر قوي في تحريك السلوك وتنشيطه، أو إعاقته وتوجيهه لتجعل منهم أداة تعبر عن الفرح والسرور والابتهاج أو لتجعل منهم أداة منفرة لأنه ينم عن الألم والضيق والخوف والحزن والتعبير الانفعالي يثار بمثيرات خارجية ويتأثر بخبرات الذاتية الوجدانية التي تصاحب الحالة الانفعالية، فالخبر الانفعالية هي خبرة ذاتية غير إرادية ذات شحنة سلبية أو إيجابية تتأثر تأثراً قوياً بالتقدير المعرفي للموقف الخارجي وتستثير الميل إلى الفعل، وتكون عادةً مصحوبة بردود فعل جسمانية ظاهرة وحشوية فيزيولوجية (الزغولوالهنداوي، ٢٠٠٧، ص ٤٢١)، إذ أن الكفاءة الانفعالية منظومة مهمة ومعقدة في شخصية الفرد وجزء هام من البناء النفسي له، وبدون شك فإنها شديدة المقاومة للتغيير وإساساً مهماً في تحديد معالم الشخصية الإنسانية وقد أكدت الدراسات أن عدد الألياف العصبية المتجهة من مراكز الانفعال للمخ إلى مراكز النطق يفوق كثيراً الألياف التي تسير في الاتجاه المعاكس، وهذا يعني أن اكتساب الفرد خبرة انفعالية يجب أن يتزامن مع توافد ظروف مستقرة وأمنة بعيد عن الوعيد والتهديد كي تزداد قدرته على استدراك الخبرات القديمة، وبعد ذلك كيفية فهم التعامل مع الموقف الذي يكون مصحوباً بانفعال إيجابي كالسرور، أما كبت الانفعالات أو السيطرة البالغة على الخبرة الانفعالية على أنها من المشكلات التكيفية للأفراد، في حين ينظر إلى التعبير المطلق عن الانفعالات والمشاعر من خصائص الشخصية السليمة ما دامت هذه الانفعالات تحت السيطرة (جوردان ولندزمن، ١٩٨٨، ص ١٤٣).

وتكمن أهمية البحث الحالي بدراسة العلاقة بين سيكولوجية المساومة وعلاقتها بالكفاءة الانفعالية لدى المحامين غير الموظفين، ولأنهم من المفترض يسخرون معرفتهم في المجتمع وخبرتهم في النشاطات الاجتماعية كافة مساهمين في التأكيد على مبدأ العدالة لأن فقدان هذا المبدأ يعني فقدان الثقة في النظام الاجتماعي مما لا شك فيه، ولأن المحامون يضطلعون بمهام بالغة الخطورة في المجتمع وإن مهنة المحاماة تبدو أحد العناصر الرئيسية التي تركز عليها العدالة وإنها تشارك القضاء والادعاء العام في تحقيقها

وانها تسهم في مساعدة القضاء في إيضاح الحقائق لتأتي احكامه معبرة عن روح العدالة المتمثلة في إقرار الحق ودفع الظلم، الا انه قد يدافع عن عمله وعن موكله بطرق تحدد ادنى مكاسب للطرف الاخر عن طريق المساومة.

أهداف البحث يهدف هذا البحث التعرف على:

- سيكولوجية المساومة لدى المحامين غير الموظفين.
- دلالة الفرق في سيكولوجية المساومة لدى المحامين غير الموظفين وفق متغير الجنس.
- الكفاءة الانفعالية لدى المحامين غير الموظفين.
- دلالة الفرق في الكفاءة الانفعالية لدى المحامين غير الموظفين وفق متغير الجنس.
- العلاقة الارتباطية بين سيكولوجية المساومة والكفاءة الانفعالية لدى المحامين غير الموظفين.

حدود البحث: يتحدد البحث الحالي (سيكولوجية المساومة وعلاقتها بالكفاءة الانفعالية لدى المحامين غير الموظفين) للعام ٢٠٢٠ في بغداد جانب الرصافة.

تحديد المصطلحات:

أولاً: سيكولوجية المساومة

- **ميلبورن (Milbourn)(2005)** وسيلة لوقف النزاعات وحلها والوصول الى المكسب المتبادل بين طرفي الخلاف وذلك من خلال المناقشة العقلانية وصياغة مبادئ التواصل الفعال وتحسين نوعية الحياة (Milbourn,2005,P109).
- **ريفا (Raiffa)(2008)** التواصل بين اثنين او اكثر من الافراد او الجماعات بقصد التوصل الى اتفاق تعاوني مثمر بينهم (Raiffa,2008,P1).
- **تومي (Tommy)(2008)** وسيلة يستعملها الاشخاص المتعارضة مع الآخرين وذلك من خلال نيلهم الى تصوير توقعاتهم بحيث تتسجم مع ذوات الآخرين لان هذه التوقعات عملية تكيفية لاهدافهم لكي تكون بصورتها النهائية متوافقة مع تلك الاهداف وتسمح بالمحافظة على هويتهم الشخصية بشكل عام (Tommy,2008,P.1-6).
- **التعريف النظري:** تبنى الباحث التعريف النظري لتومي (2008) لأنه اعتمد على الاطار النظري له في بناء مقياس المساومة .
- **التعريف الاجرائي:** هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب عند اجابته على مقياس سيكولوجية المساومة .

ثانياً: الكفاءة الانفعالية

- **كولمان (Goleman)(2001)** قابلية مستندة الى الذكاء الانفعالي والذي يعطي مدى واسع من القدرات والمهارات الشخصية التي تساعد الشخص على فهم مشاعره وانفعالاته والسيطرة عليها، وفهم مشاعر وانفعالات الآخرين وحسن التعامل معهم (Goleman,2001: P27).
 - **ادموند (Edmunds)(2005)** القدرة على ادارة وفهم والانفعال والتعبير عن المجالات الانفعالية والاجتماعية لحياة الشخص بطرائق تمكنه من النجاح في مختلف الحياة مثلاً: - اقامة العلاقات والتعلم وحل المشكلات اليومية والتكيف مع متطلبات النمو المعقدة والتطور (Edmunds,2005,P.7).
 - **نيفين (Naveen)(2011):** قدرة الشخص في التعبير واطلاق العنان لمشاعره بالطريقة التي تحقق اعلى درجات التوافق الاجتماعي والنفسي (Naveen,2011,P15).
 - **التعريف النظري:** اعتمد الباحث تعريف كولمان (Goleman,2001) لتبني نظريته في البحث.
 - **التعريف الاجرائي:** هو درجة المستجيب الكلية عند اجابته على مقياس الكفاءة الانفعالية .
- ثالثاً: تعريف المحامي:** يطلق لمن اجيز له ممارسة مهنة المحاماة استناداً للقوانين المعمول بها.

الفصل الثاني (الاطار النظري)

نظرية تومي في سيكولوجية المساومة (Tommy, 2008) تشير هذه النظرية الى العمليات التي من خلالها يتوصل الناس الى اتفاقات تتعلق بـ (من هو الذي) في علاقاتهم، وهذه النظرية تفترض تحديد هوية الشخص وما يمكن ان نتوقعه في اثناء المواجهة اولا ثم المساومة مع بعضنا البعض، وبهذا فإن المساومة تظهر الهوية الشخصية التي تمتلك علاقات اقوى، حتى نتمكن من السيطرة والخروج بنتائج جيدة معها، كما ظهرت هذه النظرية خلال منتصف القرن الماضي على يد علماء النفس، ومن قادتها كوفمان (Goffman, 1961) أكد على التفاعل اثناء العمل، وتحديد دور كل من يشترك في هذا التفاعل كما أكد ميشيل و سيمونز (Mecall, Simmons, 1966) العمليات الشخصية في العمل والتي تكشف بعد الشركاء والتفاعل والتواصل من أجل الاتفاق في الآراء التي تخص العمل، في حين أكد كل من الباحثين باكمان وسكورد (Backman & Secord, 1965) وسوان (Swann, 1987) وشلنكر (Shlenkar, 1987) التوتر عندما يسود عمليتين متنافستين في التفاعل وتأكيده السلوك والتحقيق الذاتي، وعندما يشجع شخص ما (الملاحظ) شخصاً آخر (الهدف) على السلوك بطريقة تؤكد توقع الشخص الاول الملاحظ (Backman, Secord, 1965, p.92)، اذ تمثل هوية المساومة وسيلة وعملية يمكن من خلالها التوفيق بين الاتجاهات المتعارضة والميل الى تطوير توقعات تتسجم مع ذوات الاشخاص المستهدفين، وهذه التوقعات عملية تكيفية لأهدافهم، تسمح لهم بالمحافظة على هويات ثابتة ومستقرة وكيفية التصرف حيال المواقف المختلفة، كما انها تعمل الناس على الشعور بالتماسك النفسي الذي يعزز قناعاتهم بأنهم ماذا يفعلون والعواقب المترتبة على القيام بذلك، وان الجماعات تستفيد ايضاً عندما يكون هناك انسجام بين اعضاء المجموعة في الحفاظ على صورة ثابتة في حد ذاتها وهذا ما قد يفسر لنا لماذا تنتم بعض الجماعات بمستويات عالية من الاداء من دون الاخرين، ولقد حاول تومي تطبيق هذا المفهوم بشأن مجال الاتصال بين الثقافات، ويرى ان التفاوض هو الشرط الاساسي لنجاح التواصل بين الثقافات، كما يرى ان عملية التأثير الفعال تعتمد على مختلف الجوانب التي تؤثر في بعضها البعض، ومن ثم تحديد الدرجة التي يكون عليها الشخص قادراً على ادارة التواصل بين الثقافات وفي هذه النظرية ينص تومي ان لكل انسان صوراً عدة للهوية الذاتية منها (ثقافية، اجتماعية) او صور الهوية الشخصية التي تمارس نفوذاً على كل الشعوب، كما ان الدافع للتواصل والشعور بتماسك الهوية ينتج عن الثقة العالية او العاطفي والمعرفي وكذلك الحيل السلوكية، كل ذلك يؤثر في عملية المساومة، وكيف يدرك الشخص نفسه، الى اي مدى يكون الافراد قادرين على ادارة انفعالاتهم وعواطفهم، ووفقاً لتومي فإن تلك الجوانب يكون لها تأثير في هوية التفاوض، وفضلاً عن ذلك فإن هذه العملية لا تنطوي على تأكيد الهوية التفاعلية فقط وانما التنسيق ايضاً، ويوصفها شرطاً اساسياً لنجاح التواصل بين الثقافات، ويؤكد تومي ان فعالية عملية التفاوض بين اثنين، هي اساس مهم لكفاءة الاتصال والتفاعل بين الثقافات، ولذلك وضع تومي ثماني افتراضات هي:

- على كل فرد ان يضع صوراً متعددة بالشعور بذاته.
- التباين الثقافي يؤثر في الشعور بالذات.
- الهوية الذاتية تشمل القوة (الامن) والضعف.
- تنظيم حدود الهوية التفاوضية يحفز السلوك.
- تنظيم حدود الهوية التفاوضية ينطوي على التوتر بين الاندماج والتمايز.
- الافراد هم في محاولة مستمرة لتحقيق التوازن الذاتي.
- ان جدولية المفاضلة يؤثر في تماسك الاحساس الذاتي.
- وان كانت القدرة على تطبيق المعرفة والعاطفة والسلوك بشكل مناسب وعلى نحو فعال وخلاق وفي حالات التفاعل المتنوع (Tommy, 2008, p10-15) فإن تومي (Tommy - 1993) اقترح عدداً من النقاط في اثناء التواصل والتفاعل ومنها:
- ان الافراد الاكثر فهماً لهوياتهم الشخصية هم من يكتشفون الاشياء التي تثير انتباه وشكوك الاطراف الاخرى قبل عملية التفاوض، ومن ثم يكونون أكثر انفتاحاً في التفاعل مع اعضاء الثقافات والاطراف الاخرى.

- ان الافراد الضعفاء هم من يقاطعون الاطراف الاخرى في اثناء عملية التفاوض قبل انتهاء الحديث لأنه يتعارض مع رغباتهم، وهم من يتظاهرون بالفهم والتركيز عند مناقشتهم للأمور في اثناء جلسة التفاوض وعلى الرغم من عم الفهم والتركيز وبذلك فهم أكثر شعوراً بالقلق، وأكثر عصبية عند اثارته من قبل الاخرين في اثناء التفاعل معهم مما يسبب الخسائر لهم والخروج بنتائج غير مرضية لهم.
 - ان الافراد أكثر تميزاً يحتاجون الى وضع مسافة أكثر بين الذات والاخرين
 - ان الافراد الأكثر قوة هم من يمتلكون التخطيط للمواضيع قبل عملية التفاوض، وهم أكثر احتراماً وتقديراً لذواتهم، وأكثر احتراماً للأطراف الاخرى في اثناء عملية التفاوض
 - ان الافراد الأكثر شعوراً بالأمن في اثناء عملية التفاوض هم الأكثر معرفة بذواتهم، وأكثر قوة في الحفاظ على هوياتهم، وهم من يستعينون بالأدوات التفاوضية كجمع المعلومات التي تؤيد وجهة نظرهم.
 - يعزز ثقة الافراد المتفاوضين الاعتقاد بأنه ليس هناك مصالح دائمة وانما هناك صداقة دائمة، فضلاً عن مرونة التفاوض وحسن الاستماع للأطراف المتفاوضة.
 - ان الافراد الأكثر تنوعاً في مصادر اتصالهم هم من يحافظون على المبادئ والقيم عند التفاوض مع الاخرين في الموضوعات المختلفة.
 - ان الافراد الأكثر تنوعاً في مصادر اتصالهم هم من يحافظون على هدوئهم عندما يثارون من الاطراف الاخرى، وهم أكثر قدرة على التنسيق، وأكثر مرونة في ايجاد الاهداف التفاوضية والابداع فيها. (Tommy, 1993,p.110)
- النظرية التي فسرت الكفاءة الانفعالية (نظرية الكفاءة الانفعالية) (Daniel Goleman, 1995)
- ظهرت هذه النظرية بالتزامن مع اراء ديفيد ماكليند (١٩٧٥) الذي يعد اول من اقترح مفهوم الكفاءة الانفعالية بوصفه اساساً لتمييز الاداء لاسيما اداء العمل، ولاحقاً في عام (١٩٩٥) ميز طائفة واسعة من الكفاءات الانفعالية من خلال مفهوم الذكاء الانفعالي وفي الوقت نفسه حدد عالم النفس (Daniel Goleman, 1995) مفهوم الكفاءة الانفعالية بأنموذج نظري، ميزه عن الذكاء الانفعالي، ويعرف الكفاءة الانفعالية بأنها قابلية مكتسبة من مفهوم الذكاء الانفعالي، وعلى هذا الاساس يفرق بين الذكاء الانفعالي والكفاءة الانفعالية بأن الاول يشير الى مجموعة من القدرات أو القابليات الانفعالية التي تمكن الفرد من تعلم المهارات الانفعالية، في حين يعبر كولمان عن الكفاءة الانفعالية بالوسيلة لتحقيق المهارة المتمثلة بالكفاءة الانفعالية، وعليه فإن الاستعداد الكامن الذي يتمثل بالذكاء الانفعالي هو ضروري الا انه غير كاف لاظهار الكفاءة الانفعالية، وفي عام (١٩٩٨) اقترح (Coleman) أنموذجاً بالكفاءة الانفعالية أعد في ضوءه أول قائمة تقتبس الكفاءة (Emotional Competence Inventory) (ECI) والتي تشتمل على مكونين رئيسيين هما (الكفاءة الشخصية و الكفاءة الاجتماعية) ويندرج تحت كل منهما عاملان في الدرجة الثانية هما عاملا الوعي بالذات وأداره الذات ضمن الكفاءة الشخصية، وعاملي الوعي الاجتماعي وأداره العلاقات ضمن الكفاءة الاجتماعية، وينبثق عن كل عامل من الدرجة الثانية عدد متفاوتا من العوامل الفرعية الأقل تعقيدا (الشايب، 2010، ص٥٤) وقد طور (Goleman) (2001) منظورا قاس من خلاله الكفاءة الانفعالية والذي يقوم على اربع قدرات اساسية من الذكاء الانفعالي، والتي تحدد القدرات الكامنة التي تقوم عليها الكفاءة الانفعالية، ويحتوي منظور (Goleman) على 20 من الكفاءات المتداخلة في أربع مجموعات من القدرات العاملة للذكاء الانفعالي. أذ يرى كولمان أن الكفاءة الانفعالية تظهر في جانبين اساسيين لدى الفرد هما (الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية) وفي هذين الجانبين هناك عمليتان تحققان هاتين الكفاءتين، والعمليتان هما (التعرف والتنظيم) ويرى (Goleman) (2001) أن منظوره هذا يعكس الكثير من التحليلات النظرية و النتائج التجريبية للكفاءات الانفعالية في اداء الافراد لاسيما في مجال اعمالهم اليومية، وبهذا يشير كولمان الى ان الناس عموما في مواقف حياتهم، لاسيما المتعلقة بأعمالهم اليومية يميلون الى اظهار هذا الكفاءات في الجماعة لاسيما ضمن اطار الجماعات من الاختصاص نفسه، وهذا يسمح للكفاءات الفردية أن توازر الكفاءات الاجتماعية وتدعمها، وتشير هذه النظرية كذلك الى ان هذه الكفاءات تميل الى العمل معا لتشكل

نمطا من القدرات التي تسهل الاداء الناجح سواء كان ذلك في المؤسسات التربوية او التعليمية أو وظيفة ما (Goleman,2001,p.23).

الفصل الثالث: اجراءات البحث

منهجية البحث: المنهج الوصفي الارتباطي يعد من أساليب البحث العلمي وأنه يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة وهي في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً ليوضح مقدار هذه الظاهرة وحجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى (فاندالين، ١٩٨٥، ص ٣١٢) (عبيدات وآخرون، ١٩٦٩، ص ٢٨٩)، فضلاً عما تقدم فإن المنهج الوصفي الارتباطي يعد أنسب المناهج ملائمة لدراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات والكشف عن الفروق فيما بينها من أجل الوصف والتحليل للظاهرة المدروسة إذ أن المنهج الوصفي يمكن استعماله في دراسة السمات والقدرات والميول والاتجاهات (داود، وعبد الرحمن ١٩٩٠، ص ١٥٦)

أولاً : مجتمع البحث: Population of Research: إن إجراء وصف كامل لمجتمع البحث يساعد في اختيار الطريقة الملائمة في اختيار العينة وبهذا الصدد يقول بروك brog-1981 لا يمكن للباحث أن يستعمل أية وسيلة من وسائل اختيار العينة مهما توخى الدقة في الاختيار إن كان لا يمتلك معرفة دقيقة عن مجتمع البحث في حجمه وخصائصه. لكل مجتمع خصائص وأوصافاً خاصة به (brog,1981,p.170)، ويتكون مجتمع البحث الحالي من محامي محافظة بغداد الرصافة، من غير الموظفين للعام (2019-2020) البالغ عددهم (٣٦٦٧) محامي ومحامية وبواقع (١٩٥٨) محامي و(١٧٠٩) محامية والجدول (١) يوضح ذلك.

الجدول (١) مجتمع البحث

الاختصاص	الذكور	الاناث	المجموع
محامين غير موظفين	١٩٥٨	١٧٠٩	٣٦٦٧

ثانياً: عينة البحث: من الخطوات المهمة في البحوث النفسية هي اختيار افراد العينة التي ينبغي ان تكون ممثلة للمجتمع الاصلي على نحو صحيح (العتوم، ١٩٩٢ : ٢٥)، (الرشدي ٢٠٠٠، ١٥٠)، وقد اعتمد الباحث الطريقة العشوائية البسيطة في اختيار العينة التي بلغت (١٢٠) محامي ومحامية موزعين بواقع (٦٠) ذكور و (٦٠) اناث والجدول (٢) يوضح ذلك .

الجدول (٢) عينة البحث

العينة	الذكور	الاناث	المجموع
محامين	٦٠	٦٠	١٢٠

ثالثاً: أدوات البحث Research Tools : لتحقيق أهداف البحث تطلب توافر أداتين أحدهما لقياس سيكولوجية المساومة، والأخرى لقياس الكفاءة الانفعالية وقامت الباحث ببناء مقياس سيكولوجية المساومة، واعتماد مقياس (الفيلي، ٢٠١٥) للكفاءة الانفعالية المعتمد على نظريه كولمان.

خطوات بناء مقياس سيكولوجية المساومة: لغرض الحصول على اداة تقيس متغير سيكولوجية المساومة اتبع الباحث خطوات اساسية: (التخطيط للمقياس وذلك لتحديد المجالات التي تغطيها فقراته، صياغة فقرات المقياس، اجراء تحليل الفقرة، استخراج صدق وثبات المقياس).

التخطيط للمقياس وذلك لتحديد المجالات التي تغطيها فقراته: بعد اطلاع الباحث على الادبيات والدراسات السابقة التي تناولت متغير سيكولوجية المساومة وتحليل تعريف نظرية تومي والاطلاع على المقاييس ذات الصلة.

جمع وصياغة الفقرات: تعد احدى الخطوات الرئيسية الواجب اتباعها في بناء اي مقياس وعند صياغة الفقرات المعدة للمقياس تم مراعاة، ان تكون اي فقرة معبرة عن فكرة واحدة وقابلة لتفسير واحد (ابوعلام، الشريف محمد، ١٩٩٠ : ١٤٨)، ان يكون محتوى الفقرة واضحاً وصريحاً ومباشراً (الزويبي، ١٩٨١، ٦٩)، وقد حصل الباحث على (٢٥) فقره تمثل مقياس سيكولوجية المساومة.

اولاً: صلاحية فقرات المقياس: للتعرف على صلاحية فقرات المقياس (الصدق الظاهري) فقد عرض بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين وهذا ما يشير اليه اصحاب الاختصاص في مجال البحوث التربوية والنفسية بضرورة الاستعانة بأراء المحكمين للتحقق من صدق الاداة (الزويبي واخرون، ١٩٨١: ٣٩٢) اذا طلب الحكم على صلاحية الفقرات وتعديلها لما يروونه ضروريا * ومن خلال تحليل اجابات الخبراء باستخدام النسبة المئوية (٨٠%)، حصلت جميع الفقرات على النسبة، لذا يكون عدد فقرات المقياس (٢٥) فقرة.

ثالثاً : تعليمات المقياس: تُعدّ تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب عند إجابته على فقرات المقياس. لذا روعي في إعدادها أن تكون بسيطة وواضحة، وسهلة الفهم ومناسبة لمستوى المفوضين التي تضمنت فيه كيفية الإجابة عن فقرات المقياس والإجابة على جميع الفقرات بدقة وأمانة من دون الإشارة إلى الهدف من المقياس، سوى لأغراض البحث مع الإشارة إلى أنه لا توجد هناك إجابة صحيحة، وأخرى خاطئة، وقد طلب من المستجيب عدم ذكر الاسم من أجل التقليل من التأثير السلبي المحتمل في دقة الإجابة وموضوعتها.

رابعا: تصحيح المقياس: ويقصد بتصحيح المقياس وضع درجة الاستجابة لكل مستجيب على كل فقرة من فقرات المقياس، واستخراج الدرجة الكلية عن طريق جمع درجات الاستجابة، بعد اعداد فقرات المقياس تم اعتماد طريقة ليكرت في تصميم المقياس بوضع مدرج خماسي وتصحيح إجابات المستجيب من خلال اعطاء الفقرات الايجابية اوزان من (١-٥)، اما الفقرات السلبية فقد اعطت اوزانا من (١-٥) اي الدرجة العالية تمثل سيكولوجية للتفاوض عالية اما الدرجة الواطئة تمثل سيكولوجية للتفاوض واطئة ، حيث كان عدد الفقرات الايجابية في المقياس (٢١) فقرة ايجابية اما الفقرات السلبية في المقياس فقد كانت (٤) فقرات سلبية والجدول (٣) يوضح ذلك .

جدول (٣) اوزان فقرات مقياس سيكولوجية المساومة الايجابية والسلبية

الفقرات	البدائل				
	تنطبق دائماً	تنطبق غالباً	تنطبق احياناً	تنطبق نادراً	لا تنطبق ابداً
الفقرات الايجابية	٥	٤	٣	٢	١
الفقرات السلبية	١	٢	٣	٤	٥

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس سيكولوجية التفاوض: يشيرأبيل (Ebel) أن الهدف لتحليل الفقرات، هو إبقاء الفقرات المميزة واستبعاد غير المميزة في المقياس (Ebel, 1972, p: 392).

القوة التمييزية: لأجل حساب القوة التمييزية للفقرات طبق المقياس على عينة البحث (120) محامي ومحامية، غير الموظفين. طريقة المجموعتين المتطرفتين لإيجاد القوة التمييزية: تقيس قدرة الفقرة على التمييز بين الأفراد الذين حصلوا على درجة عالية او واطئة في المقياس (Stang & Wrightsman, 1981, p: 51)، وبعد حساب درجات العينة البالغة (120) محامي ومحامية، ولغرض الإبقاء على الفقرات المميزة، أجري تحليل الفقرات باستخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين من خلال تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات البالغ عددها (١٢٠) استمارة وترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى أدنى درجة ثم تعيين نسبة (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا والبالغ عددها (٣٢) استمارة، وتعيين نسبة (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا والبالغ عددها (٣٢) استمارة وبذلك يكون عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل (٦٤) استمارة ثم تطبيق الاختبار التائي (-t) Test لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة، وقد عدت القيمة الثانية مؤشراً لتمييز

• اسماء السادة المحكمين حسب اللقب العلمي

- ا.د. ابتسام سعدون محمد / علم النفس التربوي
- ا.د. بسمة كريم شامخ / صحة نفسية
- ا.د. حسين فالح حسين / صحة نفسية
- ا.م.د. مهدي كاظم داخل / صحة نفسية.
- ا.م.د. نيران يوسف جبر / صحة نفسية

كل فقرة من خلال موازنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١١٩) وقد أظهرت النتائج أن جميع الفقرات كانت مميزة .

الجدول (٤) تمييز فقرات مقياس سيكولوجية المساومة بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

ت الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى دلالة ٠,٠٥
	المتوسط	التباين	المتوسط	التباين		
1	4	0.53	3.31	0.96	2.3	دالة
2	4.18	0.56	2.62	0.91	5.2	دالة
3	3.81	2.69	2.37	1.58	2.64	دالة
4	4.25	0.46	2.93	1.79	3.56	دالة
5	4.62	0.38	2.68	1.69	5.70	دالة
6	4.75	0.2	3.12	1.45	5.25	دالة
7	3.56	1.32	2.43	1.72	2.62	دالة
8	3.5	1.73	2.43	1.59	2.43	دالة
9	4.56	0.52	2.81	2.22	4.26	دالة
10	3.81	2.69	2.37	1.58	2.64	دالة
11	4.62	0.38	2.68	1.69	5.70	دالة
12	4.56	0.39	3.37	1.85	3.21	دالة
13	4.37	2.18	3.12	1.85	2.5	دالة
14	3.5	1.73	2.43	1.59	2.43	دالة
15	4.25	1	3.31	2.22	2.31	دالة
16	4.31	0.62	3.06	1.66	3.37	دالة
17	4.62	0.38	2.68	1.69	5.70	دالة
18	3.5	1.73	2.43	1.59	2.43	دالة
19	4.75	0.2	3.12	1.45	5.25	دالة
20	3.5	1.13	2.87	2.91	2.14	دالة
21	3.56	1.32	2.43	1.72	2.62	دالة
22	4.75	0.2	3.12	1.45	5.25	دالة
23	4.37	2.18	3.12	1.85	2.5	دالة
24	4.43	0.39	3.37	1.71	2.94	دالة
25	4	0.53	3.31	0.96	2.3	دالة

* القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١١٨) تساوي (١,٩٦) مؤشرات ثبات المقياس (Scale Reliability): الثبات هو الاتساق في نتائج المقياس والمقياس الثابت هو المقياس الموثوق به الذي يمكن الاعتماد عليه ويمكن التحقق ما اذا كانت فقرات المقياس تقيس السمة نفسها واستقرارها (kerlinger, 1986: 425) ولغرض استخراج ثبات المقياسين قام الباحث باستعمال: طريقة الاختبار وإعادة الاختبار Test- Retest Method ولإيجاد معامل الثبات بطريقة الاختبار، وإعادة الاختبار، فقد طبق المقياس على (١٢٠) محامي من كلا الجنسين ، وتم وضع علامات خاصة على الاستمارات لمعرفة اسماء

المستجيبين، لغرض إعادة تطبيق المقياس على العينة ذاتها، ثم أعيد تطبيق المقياس بعد مرور أسبوعين، إذ ترى آدمز (Adams) أن إعادة تطبيق المقياس بهدف التعرف على ثباته يجب ألا يتجاوز مدة أسبوعين من تطبيقه عليهم للمرة الأولى، وبعد استعمال معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين الأول ، والثاني، اتضح أن معامل الارتباط قد بلغ (٠,٨٤) درجة ، وهو معامل ذو دلالة احصائية يشير الى استقرار المقياس

ثانياً: مقياس الكفاءة الانفعالية: لتحقيق اهداف البحث تبنى الباحث مقياس الكفاءة الانفعالية (الفيلي، ٢٠١٥)، والذي اعتمد في بناءه على نظرية (goleman, 1995)، وقد تكون المقياس بصيغته النهائية (٢٥) فقرة اما اوزان وبدائل الاجابة التي اعتمدها الباحث فقد كانت اوزانها متدرجة من (تتطبق علي تماماً، تتطبق علي كثيراً، تتطبق علي بدرجة متوسطة ، تتطبق علي قليلاً، لا تتطبق علي ابدأ) التي تمنح الازان التالية (1,2,3,4,5) للفرقات الايجابية والازان التالية (5,4,3,2,1) للفرقات السلبية. الوسائل الاحصائية Statistical Tools: تم استعمال الحقيبة الاحصائية SPSS في نتائج البحث الحالي .

عرض النتائج وتفسيرها

الهدف الأول: قياس سيكولوجية المساومة لدى المحامين غير الموظفين: تشير المعالجة الإحصائية المتعلقة بمقياس سيكولوجية المساومة الى ان المتوسط الحسابي لدرجات افراد العينة البالغ عددهم (١٢٠) محامي ومحامية بلغ (٧٩,٠٦) درجة وانحراف معياري قدره (٩,٩٥) في حين بلغ المتوسط الفرضي (٧٥) باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، ظهر ارتفاع مستوى سيكولوجية المساومة لدى المحامين عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١١٩) والجدول (٥) يوضح ذلك.

الجدول (٥) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس سيكولوجية المساومة

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
				المحسوبة	الجدولية			
١٢٠	٧٩,٠٦	٩,٩٥	٧٥	٤,٤٩	١,٩٦	١١٩	٠,٠٥	دالة

تشير هذه النتيجة الى تمتع المحامين بسلوك المساومة، ويمكن التفسير في ضوء نظرية Tommy2008 بأن شريحة المحامين من غير الموظفين، فان التوتر عندما يسود عمليتين متنافستين في التفاعل وتأکید السلوك والتحقيق الذاتي، وعندما يشجع شخص ما (الملاحظ) شخص آخر (الهدف) على السلوك بطريقة تؤكد توقع الاول (الملاحظ) ، اذ تمثل هوية المساومة وسيلة وعملية يمكن من خلالها التوفيق بين الاتجاهات المتعارضة والميل الى تطوير توقعات تتسجم مع ذوات الاشخاص المستهدفين، وهذه التوقعات عملية تكيفية لأهدافهم، تسمح لهم بالمحافظة على هوياتهم قادرين على التوفيق بين اتجاهاتهم المتعارضة.

الهدف الثاني: دلالة الفرق في سيكولوجية المساومة وفق متغير الجنس (ذكور، اناث): تحقيقاً لهذا الهدف تم حسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المحامين غير الموظفين (الذكور _ الاناث) على مقياس سيكولوجية المساومة، واستعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وكما موضح في الجدول (٦)

الجدول (٦) دلالة الفروق في سيكولوجية المساومة وفق متغير الجنس (ذكور - اناث)

المتغير	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	الدلالة
					المحسوبة	الجدولية		
سيكولوجية المساومة	الذكور	٦٠	٨٠,٠٣	٩,١٥	١,١٢	١,٩٦	١١٨	غير دالة
	الاناث	٦٠	٧٨,٠٩	١٠,٧٥				

أظهرت هذه النتيجة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والاناث لدى شريحة المحامين الغير موظفين فكل منهم يقوم بتحديد الدرجة التي يكونون بها قادرين على إدارة التواصل والشعور بتماسك الهوية الذي ينتج عنه الثقة بكافة الجوانب المؤثرة بعملية الحوار والمناقشة والمساومة سواء كانت نفسية او عاطفية او معرفية وكذلك الحيل السلوكية، وتفسر نظرية تومي المتنبئة من خلال تاييدها على عدة عوامل غير تأثير الجنس كما يرى ان عملية التأثير الفعال تعتمد على مختلف الجوانب التي تؤثر في

بعضها البعض، ومن ثم تحديد الدرجة التي يكون عليها الشخص قادراً على ادارة التواصل بين الثقافات وفي هذه النظرية ينص تومي ان لكل انسان صوراً عدة للهوية الذاتية منها (ثقافية، اجتماعية) سواء كان ذكر ام انثى او صور الهوية الشخصية التي تمارس نفوذاً على كل الشعوب، كما ان الدافع للتواصل والشعور بتماسك الهوية ينتج عن الثقة العالية او العاطفي والمعرفي. وكذلك الحيل السلوكية، ان كل ذلك يؤثر في عملية المساومة، وكيف يدرك الشخص نفسه، الى اي مدى يكون الافراد قادرين على ادارة انفعالاتهم وعواطفهم، ووفقاً لتومي فإن تلك الجوانب يكون لها تأثير في هوية المحامي، وفضلاً عن ذلك فإن هذه العملية لا تنطوي على تأكيد الهوية التفاعلية فقط وانما التنسيق ايضاً، وبوصفها شرطاً اساسياً لنجاح التواصل بين الثقافات.

الهدف الثالث: التعرف على الكفاءة الانفعالية لدى المحامين غير الموظفين: تشير المعالجة الإحصائية لمقياس الكفاءة الانفعالية، ان المتوسط الحسابي لدرجات افراد العينة والبالغ عددهم (١٢٠) محامي ومحامية على هذا المقياس قد بلغ (٨٤,٥) درجة وبانحراف قدرة (٨,٣٨) درجة في حين بلغ المتوسط الفرضي (٧٥) وبمقارنة المتوسط الحسابي مع المتوسط الفرضي باستخدام الاختبار التائي لعينة ومجتمع ظهر ان عينة البحث لديهم كفاءة انفعالية عالية، والجدول (٨) يوضح ذلك .

الجدول (٨) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس الكفاءة الانفعالية

المتغير	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		درجة الحرية	الدلالة ٠,٠٥
					المحسوبة	الجدولية		
الكفاءة الانفعالية	١٢٠	٨٤,٥	٨,٣٨	٧٥	٨,٧٩	١,٩٦	١١٩	دالة

تشير هذه النتيجة الى تمتع شريحة المحامين الغير موظفين بالكفاءة الانفعالية ويمكن التفسير في ضوء نظرية (Goleman,1995) بأن الشريحة يمتلكون المهارات الشخصية والاجتماعية التي تساعدهم على فهم مشاعرهم وانفعالاتهم والسيطرة عليها وفهم مشاعر وانفعالات الآخرين وضبط ايقاع التعامل معهم وبالتالي تمكنهم من الأداء المضمون سواء كان ذلك الأداء الناجح يشكل ضغطاً على الصعيد المهني او الاجتماعي.

الهدف الرابع: دلالة الفرق في الكفاءة الانفعالية وفق متغير الجنس (ذكور، اناث) لدى المحامين الغير موظفين: بعد تطبيق المقياس على العينة الكلية البالغ عددها (١٢٠) محامي ومحامية، أظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي (٨٣,٧) درجة وبانحراف معياري (٧٣,٦٣) اما الاناث فكان المتوسط الحسابي (٨٥,٣) وبانحراف معياري (٦٦,٩٧)، والجدول (٩) يوضح ذلك

الجدول (٩) دلالة الفروق في الكفاءة الانفعالية وفق متغير الجنس (ذكور - اناث)

المتغير	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	الدلالة ٠,٠٥
					المحسوبة	الجدولية		
الكفاءة الانفعالية	الذكور	٦٠	٨٥,٧	٩,٣	١,٣٧	١,٩٦	١١٨	غير دالة
	الاناث	٦٠	٨٣,٣	٥,٧				

تشير هذه النتيجة الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى الذكور والاناث لدى شريحة المحامين الغير موظفين حيث كل منهم يمتلك الكفاءة الانفعالية على الصعيد الشخصي والاجتماعي تمكنهم من الأداء العالي تحقيقاً لأهدافهم المنشودة، حسب النظرية المتبناة أن الكفاءة الانفعالية تظهر في جانبين اساسين لدى الفرد هما (الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية) وفي هذين الجانبين هناك عمليتان تحققان هاتين الكفاءتين، والعمليتان هما (التعرف والتنظيم) ويرى (Goleman) (2001) أن منظوره هذا يعكس الكثير من التحليلات النظرية و النتائج التجريبية للكفاءات الانفعالية في اداء الافراد لاسيما في مجال اعمالهم اليومية، وبهذا يشير كولمان الى ان الناس عموماً في مواقف حياتهم، لاسيما المتعلقة بأعمالهم اليومية يميلون الى اظهار هذا الكفاءات في الجماعة لاسيما ضمن اطار الجماعات من الاختصاص نفسه، وهذا يسمح للكفاءات الفردية أن توازر الكفاءات الاجتماعية وتدعمها، وتشير هذه النظرية كذلك الى ان هذه الكفاءات تميل الى العمل معاً لتشكل نمطاً من القدرات التي تسهل الاداء الناجح سواء كان ذلك في المؤسسات التربوية او التعليمية أو وظيفة ما (Goleman,2001,p.23) .

الهدف الخامس: العلاقة الارتباطية بين سيكولوجية المساومة والكفاءة الانفعالية لدى المحامين الغير موظفين: لتحقيق هذا الهدف تم جمع درجات افراد العينة على مقياس سيكولوجية المساومة وكذلك جمع درجات الافراد على مقياس الوحدة الكفاءة الانفعالية

ومن خلال استخدام معامل الارتباط (٠,٣٩) والقيمة التائية المحسوبة (٤,٥٦) وعند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) بمستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١١٨) مما يشير، هناك علاقة ارتباطية دالة لدى افراد العينة، كما موضح في الجدول (١٠)

الجدول (١٠) معامل الارتباط بين المتغيرين عند مستوى الدلالة

العدد	قيم معامل الارتباط	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة
		المحسوبة	الجدولية		
١٢٠	٠,٣٩	٤,٥٦	١,٩٦	١١٨	دالة عند مستوى ٠,٠٥

تشير هذه النتيجة الى وجود علاقة ارتباطية دالة بين سلوك المساومة والكفاءة الانفعالية لدى المحامين غير الموظفين ويمكن التفسير في ضوء نظرية تومي وكولمان، بمعنى كلما زادت الكفاءة الانفعالية أدى الى زيادة في سلوك المساومة حيث ان المحامي الذي يمتلك كفاءة انفعالية سواء كانت شخصية او اجتماعية سوف يتمتع بالقدرة على إدارة العواطف والقدرة على التفاعل والتواصل والتأثير بشتى الاشكال مما يحقق الهدف المنشود، ويرى الباحث ان بعض العقبات ومنها عدم ثبات المورد المالي لهؤلاء المحامين نتيجة الازمات الاقتصادية التي تعصف بالبلد سواء كان مؤسسات حكومية او قطاع خاص ادى ذلك لاستعمالهم حدود كثيرة وان كانت في بعض الاحيان تتسبب بضغوط على المستفيدين من خدماتهم عن طريق المساومة

التوصيات : بناءً على النتائج التي توصل اليها البحث الحالي يوصي الباحث بما يأتي:

- العمل على تنظيم دورات تدريبية للمحامين تتناول برامج لتنمية روح التعاون والكفاءة الانفعالية وتعزيزها لهم
- استعمال مقياس سيكولوجية المساومة والكفاءة الانفعالية للكشف عن مستوى وجودها لمختلفة الشرائح.
- قيام وسائل الاعلام بالتوعية بعملية النقاش والحوار بدل استخدام المساومة والضغط.
- توجيه الباحثين لدراسات علمية أخرى ولمزيد من البحوث المستقبلية واكمال ما ابتدأه الاخرين.
- **المقترحات:** بناءً على ما توصل اليه البحث الحالي واستكمالاً له يقترح الباحث دراسة ما يلي:
- علاقة متغير سيكولوجية المساومة بمتغيرات أخرى مثل خصائص الشخصية او الاتزان الانفعالي او الأساليب المعرفية.
- اجراء دراسة لمتغيرات البحث على عينات أخرى مثل عمداء الكليات او التدريسين او المدراء العاميين او العسكريين والأطباء او المعلمين.

- اجراء دراسة مماثلة تبحث العلاقة في الكفاءة الانفعالية مع متغيرات أخرى مثل إدارة الذات المصادر العربية

المصادر العربية

- ابو علام، رجا، محمود (١٩٩٠): مدخل الى مناهج البحث، الطبعة الاولى، مكتبة الفلاح للنشر. الكويت.
- جوردان، م. سدي ونيد لنزمن (١٩٨٨): الشخصية السليمة، ترجمة، الكربولي والحمداني، جامعة بغداد.
- داوود، عزيز حنا وعبد الرحمن، انور حسين (١٩٩٠): مناهج البحث التربوي، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، جامعة بغداد.
- الزغلول، عماد عبد الرحيم والهنداوي، علي فالح (٢٠٠٧): مدخل الى علم النفس، كلية العلوم التربوية جامعة مؤتة، ط٢، دار الكتاب الجامعي للطباعة والنشر، العين، الامارات العربية المتحدة.
- الزويبي، عبد الجليل (١٩٨١): الاختبارات المقياس النفسية، دار الكتب للنشر والطباعة، الموصل.
- الشايب، محمد الساسي (٢٠٠٠): تقدير الذات الرفاقي والمدرسي والعائلي وعلاقته بمستوى التحصيل الدراسي لدى تلاميذ التعليم المتوسط، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- عبيدات، طلعت حسن (١٩٨١): علم النفس الاجتماعي المعاصر، ط٢ دار الثقافة، القاهرة.
- العتوم، عدنان يوسف (١٩٩٢): البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، ط١، عمان، الأردن.
- فان دالين، ديبوبولد (١٩٨٥): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة محمد نبيل واخرون، مراجعة سيد احمد عثمان، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- هوغ. ج. ب. د. ليفك، موران (١٩٩٦): الجامعة والسلطة والاتصال، ترجمة المؤسسة الجامعية، بيروت .

المصادر الاجنبية

- Beyer, B. K. (1987): Practical strategies for the teaching of thinking. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Carnival (2010): Performance Aesthetics Trinidad Carnival and Art making in the Diaspora.
- Daniel Goleman (2001): The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations.
- Ebel, R.L. (1972): Essentials of Educational measurement, New Jersey, Englewood Cliffs.
- Herbig Ae/Be Stars (2005): Intermediate-Mass Stars Surrounded by Massive Circumstellar Accretion Disks.
- Kerlinger, F.N. (1986): Foundations of Behavioral Research. 3rd Edition, Holt, Rinehart and Winston, New York.
- Kerlinger, Fred N. (1986): Foundations of Behavioral Research. 2nd ed. New York, New York: Holt.
- Melbourne: (2005): The city's history and development. New York.
- Nancy Humpel Peter Caputi Carol Martin (2001) The relationship between emotions and stress among mental health nurses Australian and New Zealand Journal of Mental Health Nursing.
- Naveen (2011): Clinical Nursing Skills and Techniques Anne Griffin Perry, RN, EdD, FAAN, Patricia.
- Navin et al. (2011): Chemoresistance Evolution in Triple-Negative Breast Cancer Delineated by Single-Cell Sequencing and four clonal persistence patients P15.
- Raiffa H. (2008): Decisions with Multiple Objectives: Preferences and Value Trade-Offs. Cambridge University Press.
- Sarri, E. (2007) Modelling and Techno-Economic Evaluation of Telecommunication—Satellite Services Using Optimization Techniques. Ph.D. Thesis, National.
- Secord, P., & Backman, C. (1964). Social psychology. McGraw-Hill.
- Social Research Methods, Monterey Brooks Cole Publishing Company
- Stang, & Wrightsman, (1981): Dictionary of Social Behavior and
- Tommy Robredo (2008) (RR) round-robin stage qualification round; preliminary round; (A) absent Radek Štěpánek, 6–1.

ملحق رقم (١) مقياس سيكولوجية المساومة (بصيغته النهائية)

عزيزي المحامي عزيزتي المحامية

تحية طيبة .. نضع بين يديك عدداً من الفقرات التي تتناول مواقف مختلفة في الحياة. يرجى منك وضع علامة (√) تحت البديل الذي ينطبق عليك من بين البدائل الخمسة، علماً أنه ليس هناك اجابة صحيحة او خاطئة لأي فقرة. لأن اجابتك تستخدم لأغراض البحث العلمي ولن يطلع عليها احد سوى الباحث، ولغرض بحثي يرجى تدوين المعلومات التالية : الاسم الثلاثي (الجنس: ذكر () أنثى ())

ت	الفقرة	تتطبق دائماً	تتطبق كثيراً	تتطبق احياناً	تتطبق نادراً	لا تتطبق ابداً
١	امتلك قدرات كبيرة للتوافق السريع مع المتغيرات المحيطة بعملية الحوار					
٢	اتعامل ببراعة ونجاح مع الظروف التي تحيط بالموقف اثناء الاتفاق مع العميل					
٣	لدي قناعة بأن المساومة وسيلة مناسبة لحل النزاعات او وضع حدود لها.					
٤	عندما اسلوم فأني اركز على الاشخاص بالإضافة للموضوع.					
٥	يزداد تقديري لحاجاتي الذاتية عند قبول الآخرين بالحد الأدنى للاتفاق معي					
٦	التخطيط للمواضيع قبل المساومة مهم من اجل نجاح مهمتي					
٧	اتفاوض دون ان اكون مستعد لتلك العملية					
٨	اميل الى عدم اظهار قدراتي مع الآخرين رغم تمتعي بالقوة بهدف اجباره					
٩	مفتاح نجاح الاتفاق هو التفاوض في مواجهة الآخرين					
١٠	عندما يكون الآخر متعصباً بأرائه ابدى مرونة اكثر					
١١	عند احساسني بالقوة اثناء الاتفاق فانه يشعرني بانني شخصية مرموقة					
١٢	اعتمد في مساومة الآخرين على ما لدي من خبرة سابقة					
١٣	عندما اجد نفسي رابحاً، ابدل جهد في الدفاع عن وجهة نظري					
١٤	استمع الى الطرف الآخر حتى انتهاء حديثه دون مقاطعة لاكمال الفكرة					
١٥	استعمل اثباتات ودلائل لاقتناع الآخرين بوجهة نظري					

١٦	أخذ بنظر الاعتبار المستوى الثقافي والديني والبيئة التي يعيش فيها الآخرين				
١٧	تأثر حالتي النفسية بشكل مباشر أو غير مباشر في نتائج المساومة				
١٨	اهتم برفع مكسي التفواضي دون الاهتمام بالآخرين				
١٩	اقاطع الطرف الآخر قبل ان ينتهي من الحديث لانه يتعارض مع رغباتي				
٢٠	اتجاهل المبادئ والقيم عندما افرض موضوعا على الآخرين				
٢١	امارس الضغط على الطرف الآخر حتى اصل الى نتيجة تسرنى				
٢٢	اهتم بوجهة نظر الخصم للمساومة معه				
٢٣	استعمل عدة طرق لأقناع الآخرين بوجهة نظري				
٢٤	احاول ان افهم افكار وشخصية الآخر لاتيكن من مساومته				
٢٥	استعين بأدوات تأيد وجهة نظري و تعارض الطرف الآخر لقناعه بالمساومة				

ملحق رقم (٢) مقياس الكفاءة الانفعالية (بصيغته النهائية)

عزيزي المحامي عزيزتي المحامية

تحية طيبة .. نضع بين يديك عدداً من الفقرات التي تتناول مواقف مختلفة في الحياة. يرجى منك وضع علامة (٧) تحت البديل الذي ينطبق عليك من بين البدائل الخمسة، علماً انه ليس هناك اجابة صحيحة او خاطئة لأي فقرة. لان اجابتك تستخدم لأغراض البحث العلمي ولن يطلع عليها احد سوى الباحث، ولغرض بحثي يرجى تدوين المعلومات التالية : الاسم الثلاثي (الجنس: ذكر) أنثى ()

ت	الفقرة	تتطبق دائماً	تتطبق كثيراً	تتطبق أحياناً	تتطبق نادراً	لا تتطبق أبداً
١	استطيع ان اضبط نفسي تماماً عندما اكون في موقف مواجهة الآخرين					
٢	يمكنني التغلب فكرياً على مسببات تعاستي					
٣	يتقّلني كثيراً تأثير الأحداث اليومية المتوالية علي					
٤	افقد السيطرة على اعصابي عندما تواجهني ابسط المواقف الحياتية					
٥	انفعل بشدة في الظروف الصعبة					
٦	اتخوف من الظروف المفاجئة العالقة بي					
٧	لا أحبذ الدردشة التي تتضمن موضوعات نقد للآخرين					
٨	اصاب بخيبة الامل عند مواجهة ظروف عصيبة من الآخرين					
٩	يمكنني ملاحظة تدهور مشاعري الشخصية					
١٠	يصعب علي اتخاذ قرار عندما ينتابني الخوف او الغضب او القلق					
١١	يمكنني امتصاص غضبي عند مواجهة عدوان الآخرين					
١٢	اتجنب المشاركة في تحضير حفلات الاعياد والمناسبات السعيدة					
١٣	استطيع السيطرة على انفعالاتي عندما يتطلب مني ذلك					
١٤	تأثير المصائب والمحن علي يبقي مدة قليلة ويزول					
١٥	ليس باستطاعتي اتباع اساليب الآخرين لآكون سعيد رغم رغبتني بذلك					
١٦	عندما لا احب شخص فأني اعرف كيف اجعله يدرك ذلك					
١٧	يمكنني انجاز المهام رغم الغضب الذي قد ينتابني					
١٨	عندما تراودني فكرة او موقف يثير غضبي احاول استبعادها قدر الامكان					
١٩	استغل اي فرصة تشعرني بالسعادة					
٢٠	عندما التقى احد معارفي فأني اعرف مزاجه فوراً					
٢١	الدراسة والتعلم تجعلاني بمزاج جيد					
٢٢	من السهل علي جذب انتباه الجنس الآخر لي					
٢٣	اتعامل مع الآخرين وفقاً لانطباعهم عني					
٢٤	افكر بسهولة في الطريقة التي تقربني من شخص احبه					
٢٥	استطيع ان اقول بأنني اعرف الكثير عن حالتي الانفعالية					