

الأمان النفسي وأثره على القوة التفاوضية في منظمات الأعمال
دراسة تحليلية لآراء عينه من العاملين في المنظمات الصغيرة والمتوسطة
الحجم في محافظة النجف الاشرف

الأستاذ المساعد الدكتور

عامر عبد كريم الذبحاوي

Ameralth2015@gmail.com

المدرس

خضير علي فيروز

ak.amer@atu.edu.iq

الكلية التقنية الإدارية - كوفة - جامعة الفرات الأوسط التقنية

**Psychological Safety and its Impact on the Bargaining
power in a Business Organizations**

**An analytical study of the opinions of a sample workers in small
and medium- organizations sized in the province of Najaf**

Assistant Professor Dr.

Amer A. AL.Thabhawee

Lecturer

Khudair Ali Fayrouz

Management Technical College - Kufa - Al-Furat Al-Awsat Technical University

Abstract:-

The purpose of this research is to show aims to identify the nature of the relationship between psychological safety and bargaining power, and work to prepare or create a safe working environment based on occupational safety, and to identify the effectiveness of the negotiating power of the leaders of the organization in developing and strengthening the organizational reality in dealing with different situations in relation to the objectives of the organization, And her message. To achieve this, a research sample was selected in a number of small and medium-sized business organizations in the province of Najaf, where the sample was randomly composed of (138) workers in a number of business organizations, as the study was conducted to identify the relationship and influence between psychological safety and bargaining power, and it showed Results: There is a positive correlation and effect and has a significant statistical significance among the members of the research sample, and that psychological safety has an explanation of variance at a higher level for research on the dimensions of bargaining power. The most important results are that the research sample has a sense of security at a significant rate, since the workers in these organizations work according to the will, awareness, a sense of reassurance, and self-observation that enhances ideas and increases production and makes efforts to communicate with the competitive external environment and work according to the negotiating power that makes the other party subject to the will of the organization and protect its interests According to an active and dynamic strategy that enhances credibility and builds distinguished capabilities capable of sustaining effective communication with the target audience, and that the most important recommendations focused on the need for senior management in the organizations researched to build theoretical and practical developments to maintain programs that support the individual in performing his work tasks and in a way that makes him feel psychologically safe The fact that negotiating power is an expression of the image and reputation of the organization in support of its people.

Key words: Psychological Safety, Bargaining power, Business Organizations.

المخلص:

الغرض من البحث الحالي لبيان طبيعة العلاقة بين الأمان النفسي والقوة التفاوضية، والعمل على إعداد أو تهيئة بيئة عمل آمنة وقائمة على اساس السلامة المهنية، والتعرف على فاعلية القوة التفاوضية لقادة المنظمة في تنمية وتعزيز الواقع التنظيمي في التعامل مع المواقف المختلفة في ما يتعلق بأهداف المنظمة ورسالتها. ولتحقيق ذلك تم اختيار عينة البحث في عدد من منظمات الاعمال الصغيرة والمتوسطة الحجم في محافظة النجف الاشرف، حيث كانت العينة عشوائية مؤلفة من (138) عاملاً في عدد من منظمات الاعمال، إذ أجريت الدراسة للتعرف على علاقات الارتباط والتأثير بين الامان النفسي والقوة التفاوضية، وأظهرت النتائج وجود ارتباط وتأثير ايجابي وله دلالة إحصائية معنوية لدى أفراد عينة البحث وان الامان النفسي لها تفسير من التباين على مستوى أعلى للبحث بأبعاد القوة التفاوضية. وكانت أهم النتائج هي إن لعينة البحث شعور بالأمان بنسبة معتد بها كون العاملين في هذه المنظمات يعملون وفق إرادة ووعي وشعور بالطمأنينة وملاحظة الذات الذي يعزز الأفكار وزيادة الإنتاج وبذل الجهود للتواصل مع البيئة الخارجية التنافسية والعمل وفق القوة التفاوضية التي تجعل الطرف الاخر يخضع لإرادة المنظمة وحماية مصالحها وفق استراتيجية نشطة وحيوية بما يعزز المصدقية وبناء القدرات المتميزة القادرة على إدامة التواصل الفعال مع الجمهور المستهدف، وان أهم التوصيات ركزت على ضرورة اهتمام الإدارة العليا في المنظمات المبحوثة على بناء تطورات نظرية وعملية للحفاظ على البرامج الداعمة للفرد في تأديته لمهام عمله وبما يجعله يشعر بالأمان النفسي كون قوة التفاوض هي تعبير عن صورة وسمعة المنظمة في دعم الافراد العاملين لديها.

الكلمات المفتاحية: الامان النفسي، القوة التفاوضية، منظمات الاعمال، النجف الاشرف.

المبحث الأول

المنهجية العلمية للبحث

في هذا المبحث سيتم التطرق إلى المنهجية العلمية للبحث والتي تتضمن الآتي:

أولاً: مشكلة البحث

انطلاقاً من تخصص إدارة الأعمال فقد لاحظ الباحثان من خلال التعامل والاطلاع على العديد من منظمات الأعمال وخصوصاً الصغيرة والمتوسطة الحجم بروز مشكلات في العديد منها، وان سببها عدم وجود بيئة عمل آمنة تجعل من الفرد العامل يشعر بالسلامة والامان والراحة النفسية ومطمئن في تأديته لمهام عمله، لمواجهة حالات الانغلاق الداخلي في المنظمة والمشكلات التي تعترض العاملين على المستوى الداخلي أو في التعامل مع البيئة التنافسية والتركيز في التفاوض بقوة على مصلحة العمل واهداف المنظمة بالشكل الذي يجعلها قادرة على ادارة فن الحوار التفاوضي والتهيئة لكل المشكلات والتحديات التي تواجه العاملين، جاء متغير الامان النفسي للعاملين لتحفيز الفرد وجعله حاضراً ومستقراً ومرناً في الانفتاح لطرح خبراته ومهاراته وداعم للتطور والتجدد ويكون في حالة الاطمئنان النفسي وطرح كل ما يدور في ذهنه من أفكار ومواكبة ما ينتج عن أفكاره من ردود أفعال بطريقة تجعله مطمئن في تأديته لمهام عمله بصورة عقلانية تعزز وبشكل واضح من بناء بيئة آمنة قائمة على أساس الحرية الشخصية وتعزيز علاقات العمل وشعورهم بالسلامة والانتماء للمنظمة بالاستناد على التواصل الفعال ومواجهة كل التحديات والمعوقات التي تواجه العمل التنظيمي، والعمل على تذليلها وبناء أفضل العلاقات مع أصحاب المصالح في المنظمة وفق مبدأ القوة التفاوضية، وبعد استعراض أهم المعوقات التي تصيب بيئة العمل وجد الباحثان إن الامان النفسي له دور بارز في تعزيز القوة التفاوضية وعليه تتمثل مشكلة البحث في الإجابة على التساؤلات التالية:

١- ما العلاقة بين الامان النفسي والقوة التفاوضية لدى عينه البحث؟

٢- هل يمكن التنبؤ بأمان العاملين وشعورهم بالاطمئنان نفسياً من خلال امكانيتهم في

قوة التفاوض؟

٣- هل هناك فاعلية وأثر للأمان النفسي في تعزيز القوة التفاوضية للعاملين عند تعرضهم لمواقف او تحديات في تعاملهم مع البيئة الخارجية في المنظمات عينة البحث؟

ثانياً: أهمية البحث

١. الأهمية النظرية للبحث

تجاوزت أهمية البحث الحالي نظرياً في أصالته وقلة الدراسات العربية أو انعدامها التي تبحث في العلاقة بين الامان النفسي والقوة التفاوضية وكذلك إسهام البحث بتزويد المكتبة العراقية بإنجاز علمي متميز يمثل مراجعة حديثة لمتغيرين حديثين في تخصص إدارة الأعمال وخصوصاً كون هذين المتغيرين لازالاً في حيز التطوير والتنظير.

٢. الأهمية العملية أو الميدانية للبحث

تبرز أهمية البحث في الجانب العملي أو الميداني بما يوفره من نتائج لفهم أفضل للعلاقة بين الامان النفسي والقوة التفاوضية، حيث إن الامان النفسي له ارتباط ايجابي قوي بتعامل المورد البشري في منظمات الأعمال، ويعد متغيراً فعالاً مرتكزاً على شعور الفرد بالطمأنينة وعدم الخوف وغياب القلق والثقة بالنفس، ونقيض ذلك يسمى انعدام الأمان النفسي ويعني القلق الدائم على النفس وعدم الثقة بها والرغبة الشديدة من الآخرين، وهذا ما يجعل الفرد لديه انتباه وإدراك مرتفع لمشاعره وأفكاره للمساهمة في تعزيز القوة التفاوضية اذا ما تعرض لموقف مؤثر على قدراته فيعمل وفق مبدأ القوة في مواجهة التحديات والتواصل المقنع مع بيئة الأعمال ذات التنافسية الشديدة لإيصال رؤية ورسالة وأهداف المنظمة بالشكل الذي يعكس واقعها واعتمادها للاستراتيجيات التنظيمية الداعمة لأبعاد القوة التفاوضية في المنظمات (الصغيرة والمتوسطة الحجم) عينة البحث.

ثالثاً: أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى:

١. العمل على توفير بيئة عمل آمنة ودعم الافراد العاملين في بيئة عمل توفر الطمأنينة النفسية أو الانفعالية، وفق حالة يكون فيها إشباع الحاجات للفرد مضمون وغير

معرض للخطر، وهو محرك الفرد لتحقيق أمنه، وترتبط الحاجة إلى الأمن ارتباطاً وثيقاً بغريزة المحافظة على البقاء التي تتضمن تنمية المهارات والقدرات والمعالجات المعرفية للعاملين في المنظمات المبحوثة بما يتلائم ويواكب التطورات والمنافسات الشديدة في بيئة الأعمال.

٢. قيام الإدارة العليا في المنظمة المبحوثة بتوفير كل معايير الصحة والسلامة المهنية التي يكون لها دور محوري بدعم الوعي واستثمار اللحظات الآتية من أفكار ومهارات لدى العاملين والعمل على تنميتها وتطويرها بعيداً عن أوهام المستقبل.

٣. تعزيز وظائف المورد البشري في التفكير والتأمل بما تطرحه المنظمات المنافسة أو المتطورة والعمل على فهمها من خلال الإدراك والتحليل المنطقي بمرونة عالية من أجل التعامل مع المواقف بقوة وفق المصالح الخاصة للمنظمة والعمل على إحداث التميز وعدم الجمود على المألوف وبالتالي تقديم أفكار مبتكرة داعمة لأهداف المنظمات المبحوثة.

٤. قيام المنظمات بدعم أسلوب القوة التفاوضية للمساهمة في فهم ومعالجة المشاكل التي تواجه المنظمات في البيئة الداخلية والخارجية على حد سواء والتي لها تأثير على الأفراد العاملين.

٥. المساهمة في تقديم مفهوم الامان النفسي في منظمات الأعمال لتهيئة الذهنية لدى الجمهور والتواصل الفعال وإيصال رؤية ورسالة وأهداف المنظمة حيث إن الشعور بالراحة والامان في بيئة العمل الذي تقوم به المنظمة يجعلها في أسلوب مواكب لتطوير الأفكار بمصداقية عالية وقوة في الأداء ورسوخ بالمعرفة.

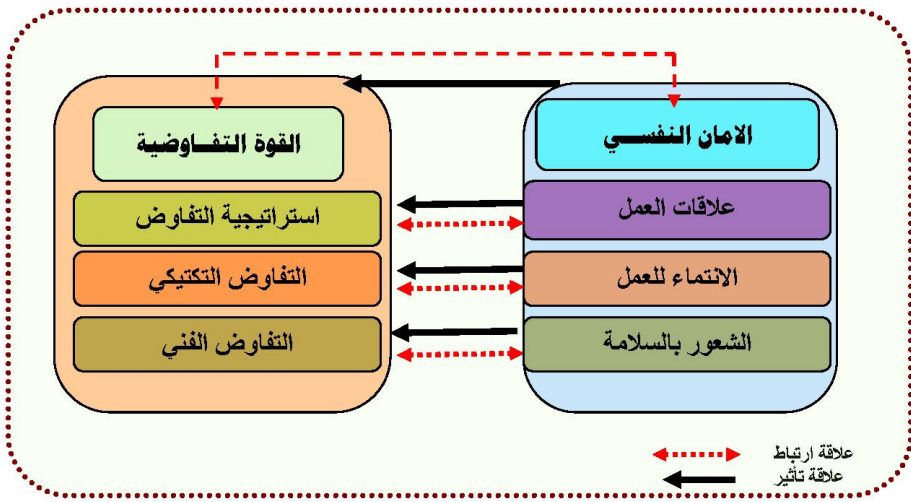
٦. العمل على مواجهة الغموض في بيئة العمل وإثارة القاعدة المعرفية المتمثلة بالعاملين المبدعين للحد من التحديات والمشكلات التي تعترض لبيئة الداخلية للمنظمة وفق منظور الامان النفسي والقوة التفاوضية.

رابعاً: مخطط البحث

تم الاعتماد على نموذج (مزهر ومسلم، ٢٠١٥: ٢٧٦) في تحديد أبعاد المتغير المستقل

(٧٢٨) الأمان النفسي وأثره على القوة التفاوضية في منظمات الأعمال

الامان النفسي والذي يتكون من ثلاثة أبعاد رئيسة هي: علاقات العمل، الانتماء للعمل، الشعور بالسلامة، وفي ما يخص المتغير التابع القوة التفاوضية تم الاعتماد على نموذج (الجنابي، ٢٠١٤: ١٥) والذي يتكون من ثلاثة أبعاد رئيسة هي: استراتيجية التفاوض، التفاوض التكتيكي، التفاوض الفني) وقد تم تصميم نموذج البحث الفرضي بالاعتماد على المقاييس المعتمدة للمتغيرات الرئيسة وكما يلي:



شكل (١) مخطط البحث الفرضي

خامساً: فرضيات البحث

استناداً إلى المخطط الفرضي للبحث نطرح فرضيات البحث التي توضح طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين المتغيرات وكما يلي:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد الامان النفسي والقوة التفاوضية على المستوى الكلي وتتفرع من الفرضية أعلاه الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين علاقات العمل والقوة التفاوضية.

الأمان النفسي وأثره على القوة التفاوضية في منظمات الأعمال (٧٢٩)

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الانتماء للعمل والقوة التفاوضية

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الشعور بالسلامة والقوة التفاوضية

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين أبعاد الامان النفسي والقوة التفاوضية على المستوى الكلي وتنبثق منها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين علاقات العمل والقوة التفاوضية

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الانتماء للعمل والقوة التفاوضية.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الشعور بالسلامة والقوة التفاوضية

سادساً: منهج البحث

من اجل تحقيق أهداف البحث والوقوف على صحة فرضياته فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والذي يشمل الأسلوب الميداني حيث اعتمدت الاستبانة كمصدر رئيسي للحصول على المعلومات من الجانب الميداني.

سابعاً: مجتمع وعينة البحث

إن التعريف بمجتمع وعينة البحث وتبيان خصائصه ضرورة أساسية يركز عليها البحث ميدانياً، ونظراً لطبيعة البحث ومتغيراته المتمثلة (بالأمان النفسي والقوة التفاوضية)، لذا تمثل مجتمع البحث في عدد من منظمات الاعمال الصغيرة والمتوسطة الحجم العاملة في محافظة النجف الاشرف وكما في الجدول (١) أدناه، إذ كان العدد الكلي في هذه المنظمات والذي يعتبر مجتمع البحث (172) من العاملين في منظمات الاعمال عينة البحث، ولضمان الحصول على العدد المطلوب قام الباحث بتوزيع (155) استبانته وتم استرجاع (138) صالحة للتحليل

(٧٣٠)..... الأمان النفسي وأثره على القوة التفاوضية في منظمات الأعمال

الإحصائي، وباستخدام أسلوب العينة العشوائية وذلك لضمان مشاركة جميع الفئات العاملة في هذه المنظمات. وفيما يلي الجدول (1) يوضح تفاصيل مجتمع وعينة البحث.

جدول (1) مجتمع وعينة البحث

ت	اسم المنظمة	عدد العاملين الكلي	عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المستلمة	عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل الإحصائي
1	مركز مرح سنّي الترفيهي	43	40	38	34
2	مول جوهره العرب فرع الروان	52	40	40	37
3	مول جوهره العرب فرع المطر	40	40	39	38
4	فندق بردا	22	20	20	17
5	فندق السفير (ع)	15	15	12	12
6	المجموع	172	155	149	138

المصدر: من إعداد الباحثين

ثامناً: طرق جمع البيانات المعلومات

فيما يخص الجانب النظري تم الاعتماد على ما هو متوفر من البحوث العلمية المنشورة في مجلات أكاديمية ودوريات محكمة رصينة فضلاً عن شبكة المعلومات العالمية (الانترنت)، أما الجانب العملي فقد اعتمد الباحثان على الاستبانة بصورة أساسية وللتحقق من صحتها تم عرضها على عدد من الأساتذة الخبراء في اختصاص علوم إدارة الأعمال للتعرف على ملاحظاتهم وآرائهم حول فقراتها ودقة هذه الفقرات وشموليتها ووضوحها ومدى قدرتها على قياس متغيرات البحث .

وتتضمن الاستبانة جانبين، الأول يتعلق بالمعلومات الشخصية للفرد المجيب على فقرات الاستبانة مثل (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)، أما الجانب الثاني من الاستبانة فيضم محورين، المحور الأول هو للمتغير المستقل (الامان النفسي) والمحور الثاني للمتغير التابع (القوة التفاوضية)، إذ يشمل كل محور مجموعة من الفقرات يجيب عليها أفراد عينة البحث حيث بلغت (30) فقط.

تاسعاً: اختبار ثبات أداة القياس

صمم الباحث استمارة الاستبيان بشكل أولي بعد الاطلاع على مجموعة من الدراسات في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. وتم التأكيد على الصدق الظاهري وصدق

الأمان النفسي وأثره على القوة التفاوضية في منظمات الأعمال (٧٣١)

المحتوى عبر استخدام أسلوب التحكيم لمجموعة من المتخصصين والأكاديميين. أما بخصوص ثبات أداة القياس (استمارة الاستبيان)، فقد تم استخدام معامل (Cronbach Alpha) كما في الجدول (2) الآتي:

الجدول (2) اختبار ثبات أداة القياس

ت	المتغير الرئيسي	عدد الفقرات	Cronbach Alpha
١	الأمان النفسي	15	0.89
٢	القوة التفاوضية	15	0.86
٣	كامل المقياس	30	0.90

المصدر: إعداد الباحثين استناداً على مخرجات (Spss. ver. 23).

يتضح من نتائج الجدول (2) إن مقياس البحث يتسم بالثبات العالي، وإن كافة فقرات المقياس تتسم بالتناسق الداخلي، وهذا المؤشر يؤهل أداة البحث للاختبارات الإحصائية اللاحقة.

عاشراً: حدود البحث

إن حصر حدود البحث ضمن نطاقات واضحة المعالم ضرورة أساسية لأي دراسة ضمن اختصاص علمي معين، وبذلك أصبح لزاماً تشخيص الحدود الخاصة بالحدود البشرية، المكانية والزمانية المناسبة للبحث الحالي، وعلى النحو الآتي:

١. الحدود المكانية Place Bounders

تم اختيار عدد من أهم منظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة الحجم العاملة في مختلف القطاعات في محافظة النجف الاشرف، وهم العاملون في منظمات أعمال صغيرة ومتوسطة الحجم (مركز مرح ستي الترفيهي، مول جوهرة العرب فرع الروان وفرع المطار، فندق بردا، فندق السفير عليه السلام) هي: في محافظة النجف الاشرف بوصفها الحدود المكانية للبحث، وقد تم اختيارها لاسباب تتعلق بطبيعة متغيرات البحث.

٢. الحدود البشرية Human Bounders

وفقاً لمتغيرات البحث فقد تم اعتماد الفئات ذات التأثير المباشر في المنظمات المبحوثة وهم الأفراد العاملين في عدد من المنظمات الصغيرة والمتوسطة الحجم في: (مركز مرح ستي

(٧٢٢) الأمان النفسي وأثره على القوة التفاوضية في منظمات الأعمال

الترفيهي، مول جوهرة العرب فرع الروان وفرع المطار، فندق بردا، فندق السفير(ع))
محافظة النجف الاشرف من خلال عينة قصدية بلغت (138) فرداً من الأفراد العاملين في
المنظمات المبحوثة.

الحدود الزمانية Time Bouders

امتدت الحدود الزمانية للبحث بجانبيه النظري والميداني من 2020/9/1 لغاية
2021/1/20 تخللتها فترة توزيع استمارة الاستبانة والمقابلة الشخصية، الخاصة بإنجاز
البحث.

المبحث الثاني

الإطار النظري للبحث

الامان النفسي والقوة التفاوضية

أولاً: الامان النفسي Psychological Safety

١. مفهوم الامان النفسي: The Concept Psychological Safety

إن معنى الامان في معجم المعاني الجامع هي أما "الأمان" فهو اسم من أمن يأمن: أمناً وأماناً وأمانة؛ أي اطمأن ولم يخف، فهو آمن، وأمن، وأمين. يقال: لك الأمان: أي قد أمنتك. فالهمزة والميم والنون أصلان متقاربان: أحدهما الأمانة التي هي ضد الخيانة، ومعناها سكون القلب، والآخر التصديق. والمعنيان متدانيان. وأمنت غيري من الأمن والأمان. والأمن: ضد الخوف. والأمانة: ضد الخيانة. والإيمان: ضد الكفر. والإيمان: بمعنى التصديق، ضده التكذيب. وأما "النفس" فلها تعريفات متعددة في اللغة والاصطلاح. فالنون والفاء والسين أصل واحد يدل على خروج النسيم كيف كان، من ريح أو غيرها، وإليه يرجع فروعه. منه التنفس: خروج النسيم من الجوف. ونفس الله كربته، وذلك أن في خروج النسيم روحاً وراحة. والنفس: الدم؛ وهو صحيح، وذلك أنه إذا فقد الدم من بدن الإنسان فقد نفسه. وعند الاطلاع على الأدبيات التي تتعلق بمفهوم الامان النفسي يرى أغلب الكتاب والباحثين الامان النفسي هو الحالة التي يدرك فيها الشخص أن بيئته آمنة وخالية من الأذى والتهديد، وعادة ما يدرك الأفراد الذين يشعرون بالأمان النفسي أن

العالم آمن عاطفياً أو خالي من الأذى العاطفي وهذا ما ينعكس على أداء الفرد لمهام عمله في كل مجالات حياته (Balogun & Afolabi, 2017:122). وبذلك يعد الأمان النفسي أحد أهم الحاجات المهمة للشخصية الإنسانية حيث تمتد جذوره إلى طفولة الفرد، وتعتبر العائلة بدورها هي أول مصدر لشعور الفرد منذ طفولته بالأمان، ولخبرات الطفولة دور مهم في درجة شعور الفرد بالأمان النفسي، فأمن الفرد النفسي يصبح مهدداً في أية مرحلة من مراحل العمر إذا ما تعرض لضغوط نفسية أو اجتماعية لا طاقة له بها مما قد يؤدي إلى الاضطراب النفسي، لذلك يعد الأمان النفسي من الحاجات ذات المرتبة العليا للإنسان يتحقق بعد تحقيق حاجاته الدنيا (عقيل، ١٤٧: ٢٠١٣). وان الامان النفسي هو الاعتقاد بأن فريق العمل آمن للمخاطرة الشخصية، كطلب المساعدة، أو الاعتراف بأخطاء الفرد، أو طلب آراء الآخرين، وعند وصف مصطلح الأمان النفسي، من المهم شرح كيفية اختلاف ذلك البناء عن البنى البارزة الأخرى مثل الثقة والتمكين والمشاركة وتماسك الفريق الذي قد يبدو متشابهاً من الناحية المفاهيمية (Frazier, 2017:9).

وهناك بعض الخصائص لمفهوم الامان النفسي التي يذكرها (Saunders, 2011: 21) والتي تؤدي دوراً مهماً في توفير حاجة الأمان لدى الفرد، وتتمثل هذه الخصائص بما يأتي:

(أ) القدرة على تحمل المسؤولية والصمود بوجه الأزمات

(ب) تقبل الذات

(ج) تقبل الآخرين

(د) القدرة على العمل

(هـ) اتخاذ أهداف واقعية

ويرى (الذهبي، ٢٠٢٠: ٥٥٦) ان الشعور بالأمان النفسي من الحاجات الضرورية في تكوين الشخصية التي تبدأ جذورها من السنوات الأولى للطفولة، فضلاً عن حاجة الرضا التي ترتبط بالمتطلبات البيولوجية التي تكون أقل أهميه في تكوين الشخصية من الحاجة لمشعور بالأمان النفسي التي تنشأ من أساليب المعاملة الوالدية أكثر مما تنشأ من إشباع الحاجات البيولوجية. وقد أشار (الراشد، ٢٠١٩: ٥١٢) ان مفهوم الامان النفسي يتمثل في

شعور الفرد بأنه محبوب ومقبول من قبل الآخرين وله مكانه بينهم ويدرك ان بيئته صديقه وودية غير محبطة يشعر فيها بندرة الخطر والتهديد والقلق. ويعد الأمان النفسي أحد أهم الدعامات الأساسية للصحة النفسية للفرد، كما ويمثل نتاجاً بمقدار ما يكفله العمل التنظيمي ونظام العمل ومسؤولياته، من أمن وحماية ورعاية وكفاية وحرية وديمقراطية، وان الامان النفسي بالنسبة للفرد ليست حصانة من العواقب، كما أنها ليست حالة احترام للذات في أماكن العمل الآمنة من الناحية النفسية، يعرف الافراد أنهم قد يفشلون، وقد يتلقون تعليقات على الأداء تقول إنهم لا يلبون التوقعات، وقد يفقدون وظائفهم بسبب التغييرات في بيئة العمل الوظيفي أو حتى بسبب نقص الكفاءة في تأديتهم لمهام عملهم أو في دورهم الوظيفي.

٢. أهمية الامان النفسي في منظمات الأعمال

The Importance of Psychological Safety in Business Organizations

إن الامان يتمثل في ظاهرة اجتماعية ثقافية مقارنة شاملة تدمج العديد من جوانب الواقع الاجتماعي، كل منها مهم لكل من الفرد والمجتمع ككل، ولقد ثبت أن هناك يقين الرغبات والاحتياجات العالمية التي تقدرها جميع الثقافات والشعوب باعتبارها ضرورية توفير نوعية حياة عالية الامان، واحد من هذه المسلمات هو الحاجة إلى الامان النفسي (Karapety & Zotova,2018:100). أن تصورات الأفراد حول عواقب المخاطر التي تحدد بشخصية الفرد في بيئة عمله يجب أن تؤخذ بنظر الاعتبار من أجل تمكين مستويات أعلى من سلامة الموظفين أو الزبائن مما يؤثر المستوى المرتفع من الأمان النفسي على استعداد الأفراد للتعبير عن أنفسهم جسدياً ومعرفياً وعاطفياً أثناء أداء الأدوار، والذي يدعم في نفس الوقت مناخاً صحياً بين الأشخاص وتنظيماً إذ من المرجح أن يعتقد الافراد أنهم سيحصلون على الامان النفسي عندما تتميز العلاقات داخل المنظمات وبالتحديد بين مجموعات العمل بالثقة والاحترام المتبادل في ما بينهم (Andersson, 2020: 55). وهناك تأثير كبير لسلوكيات القادة في منظمات الاعمال حول تعزيز الامان النفسي، إذ لا يمكن تأمين السلامة النفسية للعاملين إلا عندما يكون القادة على استعداد للاحترام والثقة والتعاون ولقد أثبتت العديد من الدراسات أن أسلوب القيادة التحويلية بشكل خاص أكثر قدرة على تحفيز الموظفين ودعمهم في مواجهة التحديات والتغييرات في بيئة العمل، إذا كان

الأمان النفسي وأثره على القوة التفاوضية في منظمات الأعمال (٧٣٥)

المديرون أكثر وعياً بإمكانيات سلوكهم وكيف يوجهون الموظفين الآخرين ، فمن المرجح أن يعملوا بشكل أفضل على مهاراتهم (Shih & Koch, 2020: 62).

ويرى (Edmondson , 2014: 42) ان للأمان النفسي أهمية كبيرة في منظمات الاعمال تتمثل في النقاط التالية:

أ. يحسن من احتمالية نجاح عملية الابتكار، في محاولة الافراد العاملين للإبداع والابتكار في مهام عملهم

ب. يزيد مقدار التعلم من الأخطاء والاستفادة من الفرص ومواجهة التحديات

ج. يعزز مشاركة الموظفين كفرق عمل متعاونة لتلاحق الافكار وتبادل المهارات والخبرات.

د. يسهم في تعزيز ودعم فرق العمل من الابتكار والتحسين المستمر نتيجة الشعور بالراحة والطمأنينة.

ويرى (Wageman , 22:2001) انه يجب على المنظمات أن تبذل اقصى الجهود من أجل تعزيز الامان والسلامة النفسية في بيئة العمل الوظيفي، اذ يحتاج أي فريق عمل إلى تزويده بالموارد التنظيمية والدعم التنظيمي ، ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بأسلوب قائده وقراراته، ومن ناحية أخرى ، يعتمد القادة بدرجة عالية على الظروف التنظيمية ويمكنهم تغيير الظروف لحماية السلامة النفسية لفريقهم فقط عندما يتم تزويدهم بالسلطة من قبل المنظمة للقيام بذلك، ويتأثر سلوك الفريق وأدائه بشكل أكبر بالعوامل الهيكلية والسياقية التي غالباً ما تكون خارج نطاق السيطرة المباشرة لقادة الفريق.

٣. أبعاد الامان النفسي Dimensions of Psychological Safety

عند البحث في أدبيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، والجهود البحثية للعديد من الكتاب والباحثين في مجال الامان النفسي، لوحظ عدم وجود توجهات واضحة تحدد الأبعاد الأساسية للأمان النفسي، لذا سيتم الاعتماد على مقياس الامان النفسي الذي اعتمده (مزهر ومسلم ، ٢٠١٥: ٢٧٦) والذي يتألف من ثلاثة أبعاد أساسية للأمان النفسي وهي: (علاقات العمل، الانتماء للعمل، الشعور بالسلامة)، وهذه الأبعاد هي التي

سيتمدها البحث في قياس الامان النفسي، والتي يمكن توضيحها كما يأتي:

أ. **علاقات العمل:** شعور الفرد في بيئة عمله بالحب والعلاقات والمودة مع الآخرين ومن مظاهر ذلك الاستقرار وهو أمن ومودة ورحمة وألفة واشباع حاجات حسب سياقات وبيئات الاعمال التنظيمية المختلفة.

ب. **الانتماء للعمل:** شعور الفرد بالانتماء للجماعة والمكانة فيها وتحقيق الذات والعمل الذي يدر دخلا يكفي لحياة كريمة من اجل الحاضر والمستقبل.

ج. **الشعور بالسلامة:** ان بُعد الشعور بالسلامة والسلام أحد اهم الابعاد الرئيسة للامان النفسي وذلك يجعل الفرد مطمئن نفسيا لسلامته في تأديته لمهام عمله، ويلمس غياب مهددات الامن مثل الخطر والعدوان والجوع والخوف.

ثانياً: القوة التفاوضية Negotiating power

١- مفهوم القوة التفاوضية Concept of Negotiating power

إن مفهوم التفاوض في اللغة تعني: سعي الطرفين لتسوية النزاع القائم بينهما عن طريق الحوار المباشر أو بواسطة من ينوب عنهما، تفاوض: (فعل)، تفاوض يتفاوض، وتفاوضاً، فهو متفاوض، تفاوض الفريقان: فَاَوْضَ بَعْضُهُمَا بَعْضًا، تَدَاوَلَا، تَبَايَحًا، تَقَاوَضَ الشَّرِيكَانِ فِي الْمَالِ: اشْتَرَكَ فِيهِ وَتَسَاوَا، تَقَاوَضَ النَّاسُ فِي الْحَدِيثِ: أَخَذُوا فِيهِ (معجم المعاني). وان مفهوم القوة التفاوضية يتمثل بالقوة النسبية للأشخاص في تعرضهم لموقف ما لممارسة التأثير على بعضهم البعض، فإذا كان كلا الطرفين على قدم المساواة في المناظرة، فسيكون لديهما قوة مساومة متساوية، كما هو الحال في المنظمات التي تحتاج الى التفاوض في عملياتها التنظيمية وخصوصاً في سوق تنافسية تماماً، أو بين الاحتكار المتكافئ واحتكار الشراء (Aghion & Howitt, 2009: 459) وان القوة التفاوضية تتمثل في أي موقف تعبيرى مركب قائم بين طرفين أو أكثر حول قضية من القضايا يتم من خلاله عرض وتبادل وتقريب ومواءمة وتكييف وجهات النظر واستخدام كافة أساليب الإقناع للحفاظ على المصالح القائمة أو للحصول على منفعة جديدة وإجبار الخصم بالقيام بعمل معين أو الامتناع عن عمل معين في إطار علاقة الارتباط بين أطراف العملية التفاوضية تجاه أنفسهم

أو اتجاه الغير (شبيب، ٢٠١٢: ٤٣). ويتم تعريف القوة التفاوضية على أنها القدرة على الحصول على أفضل سعر ممكن في ظل الظروف السائدة في جميع الأسواق بشكل مباشر أو غير مباشر. وبعبارة أخرى الوضع التنافسي في السوق الذي تتم فيه المعاملة وتدخل جميع القيود والتداعيات التي يجب أن يواجهها كل طرف في جميع الأسواق ذات الصلة كمحددات للقدرة على التفاوض (Karabarounis, 2014: 211). ويرى (Scandura, 2019: 553) ان القوة التفاوضية قائمة على أساس قوة الشخصية للفرد وهي ادنى خاصية للقوة وتستند على القيمة الذاتية وعلى سمعة الفرد وكذلك تقييم ما يعتقده الآخرون عن الشخص، وتؤثر هذه التوجهات الثقافية على كيفية تعامل المفاوضين مع موقف المفاوضة. وقد أشار (Malik & Yazar, 2015: 1) للتفاوض موقفاً ديناميكياً، يقوم على حركة الفعل ورد الفعل إيجاباً وسلباً، تأثراً وتأثيراً وهو موقف تعبيرى، فالمفاوض يستخدم فيه اللفظ والكلمة، والإشارة، والايحاء، والجملة، والعبارة، وهو موقف مرن يتطلب أن يكون للمفاوض تكييفاً سريعاً متغيرات المتولدة في الحوار التفاوضي.

٢- أهمية القوة التفاوضية The Importance of Negotiating power

يتفق أغلب الباحثين على أهمية القوة التفاوضية حيث أن مستويات المهارة مهمة لنجاح المساومة، ويعزو بعض العلماء مستوى المفاوض من مهارة التفاوض إلى الخصائص النفسية الفردية واستراتيجيات المساومة، بينما يركز آخرون على آليات الاختيار والتعليم والخبرة للدبلوماسية في التعامل أو التفاوض ومع ذلك فهناك القليل من الأبحاث المنهجية حول تأثير مهارة المساومة في المفاوضات التي يتطلبها الواقع البيئي لمنظمات الاعمال (Adegbesan, 2011: 3-4). وتتمثل أهمية القوة التفاوضية في طرح اهم الأسس العامة لقوة للتفاوض والتي يذكرها (السباب ٢٠١٩: ٨) وهي كما يلي:

- أ. التركيز على حل المشكلات وتجنب التعرض للأشخاص بأي نوع من التشويه.
- ب. تنمية حاسة الاستماع الجيد للآخرين.
- ج. إقامة الحجج وكيفية استعمالها ايجابيا لصالح التفاوض وليس لصالح هزيمة.
- د. تجنب الأسلوب غير المباشر في الأمور التي تحتاج الى توضيح دقيق وتجنب الغموض لاسيما في اللحظات الحاسمة.

(٧٢٨) الأمان النفسي وأثره على القوة التفاوضية في منظمات الأعمال

هـ. تحديد أهمية النقاط التي يمكن التفاوض بشأنها والتي تؤسس الأرضية المشتركة مع الآخرين.

وان أهمية قوة التفاوض مرتبطت بالقدرة النسبية للأطراف في موقف ما على التأثير على بعضهم البعض، فإن وقف الطرفان على قدم المساواة في أي نقاش؛ فهذا يعني أن قدرتهم على التفاوض متكافئة فيجب أن تكون هناك خصائص يتمتع بها كل طرف، وبذلك يرى (Ozmel, 2016:7) ان هناك عدد من الخصائص المهمة للقوة التفاوضية من أهمها:

- ♦. الاهلية والقناعة والإرادة، الاتفاق، التنازع.
- ♦. يتم التفاوض على عدد من المستويات منها الافراد و المنظمات او الدور.
- ♦. تعد القوة التفاوضية إدارة لحل النزاع ضمن عملية مستمرة ومتكاملة وليس حدث عابر او موقف معين.
- ♦. يلزم توفر الوعي و التخطيط والاعداد و التجهيز والتنظيم الجيد والتوجيه والمتابعة.
- ♦. تحتاج تدريب و خبرة و كذلك مهارة و فن.
- ♦. عملية تتأثر بشخصية المتفاوضين وقدرتهم على التحليل والتفسير و التنبؤ في الاحداث
- ♦. عملية اجتماعية تتأثر بتلك العلاقات والثقافات الاجتماعية و تؤثر فيها و في نجاحها.

٣- أبعاد القوة التفاوضية Dimensions of Negotiating power

حيث أشار (الجنابي، ٢٠١٤: ١٥) الى وجود ثلاثة أبعاد للقوة التفاوضية وهي:

استراتيجية التفاوض: The Negotiation Strategy

إن الاستراتيجية تجعل التفاوض مبرمج، وهذا يفضي إلى القدرة على تحديد الأساليب والوسائل اللازمة لتحقيق الأهداف المنشودة من التفاوض، بعد التنبؤ بمصير الموقف التفاوضي، عداد العدة واله لتجنب المفاجآت والأزمات، إن أهمية رسم استراتيجية لعملية التفاوض تنبع من مقتربات إدراكية اختراقية تستهدف مكامن فكر الطرف الخصم، الن

التفاوض نشاط فكري هادف، فبناء الاستراتيجية تعد من الأساسيات الضرورية لتحقيق المكاسب ورسم الاستراتيجية للتفاوض تحتاج ثلاثية هي خطة ومعلومة ووقت وهذا يستوجب ضرورة تحديد المحفزات التي تساعد على نجاح المفاوضات والتي تبلورت على شكل استراتيجيات فرعية منشطة من الاستراتيجية التفاوضية.

ب. التفاوض التكتيكي: The Negotiation Tactical

وهو إدارة التفاوض على أرض الواقع ولحظة الحوار على طاولة المفاوضات إذ هي لحظة المحادثات وتبادلات وجهات النظر التناورية - الاستعراضية، وهذا يدل على أن التكتيك يعني فن إدارة الحوار التفاوضي والتحسب لكل حدث عرضي مفاجئ - مبالغت التي لم يمكن التنبؤ بها قط، فيظهر الرفض والرفض المتبادل، والتأييد والتأييد المتبادل، وهنا يظهر التكتيك التفاوضي في طاولة المفاوضات.

ج. التفاوض الفني: Technique Negotiation

جاء التفاوض الفني بصيغ دلالية ذات عالقة بالأمور الفنية واللوجستية للتفاوض وتقنيته، بمعنى التحرك بمعايير أدائية عالية التقنية، أي متى الصعود؟ ومتى النزول في التفاوض، وهذا يعني أن التقنيات التفاوضية أو التفاوض الفني هو فن تنفيذ الحركة بإتقان عالي، وبأقل أخطاء ممكنة، وضمن قواعد وقوانين حركية وميكانيكية مجدية للعملية التفاوضية "فالتكتيك التفاوضي يعني: زيادة التكرار في الأداء التفاوضي بتناسق وترابط مستمر مما يؤدي لإتقان البرامج التفاوضية وبرمجتها بين ما مرسوم مسبقاً وما يدور على طاولة المفاوضات آناً لتحقيق الهدف المرجو تحقيقه الحقا، بمعنى آخر كيف تمرر الأهداف على طاولة المفاوضات.

المبحث الثالث

الجانب التطبيقي للمبحث

أولاً: التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث

يوضح الجدول (3) طبيعة الحدود الدنيا والعليا لإجابات العينة المبحوثة التي تكون محصورة بين ((1) لا اتفق تماماً) و((5) اتفق تماماً)) ما يؤشر لنا عدم وجود إجابات خارج

(٧٤٠)..... الأمان النفسي وأثره على القوة التفاوضية في منظمات الأعمال

هذه الحدود (قيم شاذة)، فضلا عن ذلك إن جميع قيم معامل التفلطح (Kurtosis) والالتواء (Skewness) تقع ضمن حدود (±1.96) ما يؤكد لنا توزيع كامل متغير اليقظة الامان النفسي والقوة التفاوضية وأبعادهم موزعين طبيعياً وجاهزين للتحاليل الإحصائية اللاحقة.

الجدول (3) قيم التفلطح والالتواء لمتغير الأمان النفسي وأبعاده الفرعية

المتغير	البُعد	العينة Statistic	القيم الشاذة Statistic	أدنى إيجابية Statistic	أعلى إيجابية Statistic	معامل التفلطح Skewness		معامل الالتواء Kurtosis	
						Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic
الأمان النفسي	علاقات العمل	138	0.000	2.00	5.00	-.422	.275	-.733	.490
		138	0.000	2.00	5.00	-.384	.275	-.245	.490
		138	0.000	2.00	5.00	-.418	.275	-.211	.490
		138	0.000	2.00	5.00	-.494	.275	-.555	.490
		138	0.000	2.00	5.00	.074	.275	-1.030	.490
	الانتماء للعمل	138	0.000	2.00	5.00	-.562	.275	.7094	.490
		138	0.000	2.00	5.00	-.494	.275	-.555	.490
		138	0.000	2.00	5.00	.074	.275	-1.04	.490
		138	0.000	2.00	5.00	-.418	.275	-.211	.490
		138	0.000	2.00	5.00	-.494	.275	-.555	.490
	الشعور بالسلامة	138	0.000	2.00	5.00	-.722	.275	.006	.490
		138	0.000	2.00	5.00	-.830	.275	-.157	.490
		138	0.000	1.00	5.00	-.321	.275	-.814	.490
		138	0.000	1.00	5.00	-.454	.275	-.514	.490
		138	0.000	2.00	5.00	-.721	.275	.016	.490
138	0.000	2.00	5.00	-.831	.275	-.177	.490		

المصدر: إعداد الباحثين استناداً على مخرجات (Spss. ver. 23).

الجدول (4) قيم التفلطح والالتواء لمتغير القوة التفاوضية وأبعاده الفرعية

المتغير	البُعد	العينة Statistic	القيم الشاذة Statistic	أدنى إيجابية Statistic	أعلى إيجابية Statistic	معامل التفلطح Skewness		معامل الالتواء Kurtosis	
						Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic
القوة التفاوضية	استراتيجية التفاوض	138	0.000	2.00	5.00	-.444	.275	-.702	.490
		138	0.000	2.00	5.00	-.342	.275	-.700	.490
		138	0.000	2.00	5.00	-.417	.275	-.211	.490
		138	0.000	2.00	5.00	-.710	.275	.014	.490
		138	0.000	2.00	5.00	-.839	.275	-.153	.490
	التفاوض التكتيكي	138	0.000	2.00	5.00	-.581	.275	-.714	.490
		138	0.000	2.00	5.00	-.454	.275	-.583	.490
		138	0.000	2.00	5.00	.072	.275	-1.051	.490
		138	0.000	2.00	5.00	-.722	.275	.0141	.490
		138	0.000	2.00	5.00	-.842	.275	-.155	.490
	التفاوض الفني	138	0.000	2.00	5.00	-.716	.275	.017	.490
		138	0.000	2.00	5.00	-.848	.275	-.157	.490
		138	0.000	2.00	5.00	-.335	.275	-.814	.490
		138	0.000	2.00	5.00	.079	.275	-1.063	.490
		138	0.000	2.00	5.00	-.454	.275	-.544	.490

المصدر: إعداد الباحثين استناداً على مخرجات (Spss. ver. 23).

الأمان النفسي وأثره على القوة التفاوضية في منظمات الأعمال..... (٧٤١)

من الجدول (3) و (4) نلاحظ إن جميع قيم معامل التفلطح (Kurtosis) والالتواء (Skewness) تقع ضمن (± 1.96) ما يعني إن جميع متغيرات البحث الرئيسة والفرعية موزعة توزيعاً طبيعياً.

ثانياً: التحليل العاملي الاستكشافي لمتغيرات البحث

عند مراجعة الجدول (5) نلاحظ إن جميع قيم تشعبات فقرات البحث والتي تتعلق بمتغير الامان النفسي والبالغة (15) فقرة والقوة التفاوضية والبالغة (15) فقرة، وبالاعتماد على مصفوفة المكونات الأساسية (Principal Components) التي يجب أن تفوق الحدود المسموح بها وهي (0.5) كما موضح ذلك في أدناه:

الجدول (5) التحليل العاملي الاستكشافي لمتغيرات البحث الرئيسة والفرعية

Extraction	Initial	الفقرات	البعد	المتغير
0.713	1.000	x11	علاقات العمل	الامان النفسي
0.654	1.000	x12		
0.761	1.000	x13		
0.622	1.000	x14		
0.738	1.000	x15		
0.686	1.000	x21	الانتماء للعمل	
0.647	1.000	x22		
0.620	1.000	x23		
0.611	1.000	X24		
0.741	1.000	X25		
0.663	1.000	x31	الشعور بالسلامة	
0.724	1.000	x32		
0.722	1.000	x33		
0.755	1.000	X34		
0.774	1.000	X35		
0.760	1.000	y11	استراتيجية التفاوض	القوة التفاوضية
0.644	1.000	y12		
0.639	1.000	y13		
0.723	1.000	Y14		
0.617	1.000	Y15		
0.716	1.000	y21	التفاوض التكتيكي	
0.672	1.000	y22		
0.695	1.000	y23		
0.633	1.000	Y24		
0.752	1.000	Y25		
0.627	1.000	y31	التفاوض الفني	
0.672	1.000	y32		
0.663	1.000	y33		
0.655	1.000	y34		
0.642	1.000	y35		

المصدر: إعداد الباحثين استناداً على مخرجات (Spss. ver. 23).

نلاحظ من معطيات الجدول (5) إن قيم تشعبات جميع فقرات اليقظة الامان النفس ومتغير القوة التفاوضية وجميع أبعادهم هي أكثر من (0.50) ما يعني إنها مميزة ولا يوجد داعي لحذف أي فقرة بسبب عدم وجود تشعبات اقل من الحد المطلوب (0.50) ما يعني إن

(٧٤٢) الأمان النفسي وأثره على القوة التفاوضية في منظمات الأعمال

جميع المتغيرات الرئيسة والفرعية تكون متميزة وهي جاهزة لجميع التحليل الإحصائية اللاحقة.

ثالثاً: الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

سوف تختص هذه الفقرة بفحص الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث الرئيسة والفرعية عبر استخدام الوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري والأهمية النسبية وكما في الجدول (5):

الجدول (6) الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث الرئيسة والفرعية

المتغير	التبند	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
الإمان النفسي والقوة التفاوضية	علاقات العمل	x11	4.343	0.629	0.859
		x12	4.150	0.703	0.844
		x13	4.066	0.729	0.859
		x14	4.068	0.720	0.811
		x15	4.011	0.785	0.848
	الانتماء للعمل	x21	4.162	0.667	0.855
		x22	4.123	0.762	0.815
		x23	3.414	1.062	0.751
		X24	4.012	0.712	0.800
		X25	4.045	0.705	0.826
	الشعور بالسلامة	x31	4.236	0.754	0.811
		x32	4.221	0.854	0.817
		x33	3.811	0.915	0.739
		x34	3.828	0.982	0.724
		x35	3.835	0.912	0.755
استراتيجية التفاوض	Y11	3.624	0.991	0.757	
	Y12	3.935	0.950	0.757	
	Y13	3.739	0.964	0.725	
	Y14	3.935	0.999	0.750	
	Y15	3.733	0.971	0.725	
التفاوض التكتيكي	Y21	4.153	0.714	0.809	
	Y22	4.020	0.815	0.745	
	Y23	3.828	0.965	0.781	
	Y24	4.077	0.846	0.768	
	Y25	3.829	0.944	0.755	
التفاوض الفني	Y31	4.247	0.754	0.855	
	Y32	4.226	0.854	0.857	
	Y33	3.814	0.957	0.788	
	Y33	3.814	0.955	0.721	
	Y35	3.814	0.918	0.779	

المصدر: إعداد الباحثين استناداً على مخرجات (Spss. ver. 23).

الأمان النفسي وأثره على القوة التفاوضية في منظمات الأعمال (٧٤٣)

من معطيات الجدول (6) نلاحظ إن جميع قيم الوسط الحسابي الموزون كانت أكثر من الوسط الفرضي الذي هو (3) ما يعني إن هنالك وضوح لدى العينة المبحوثة تجاه جميع متغيرات البحث.

رابعاً: اختبار فرضيات الارتباط:

الفرضية الرئيسة الأولى: أفادت هذه الفرضية بوجود علاقة ارتباط بين الامان النفسي وأبعاده والقوة التفاوضية على المستوى الكلي، من خلال معطيات الجدول (7) نلاحظ وجود علاقة ارتباط موجبة بين الامان النفسي وأبعاده والقوة التفاوضية على المستوى الكلي قدرها (0.601^{**}) بمستوى معنوية (0.000) وبما إن مستوى المعنوية المتحقق أقل من مستوى المعنوية المفترض (0.05) لذا تقبل الفرضية الرئيسة الأولى على مستوى البحث.

الجدول (7) معاملات علاقات الارتباط بين متغيرات البحث الرئيسة والفرعية

الامان النفسي	الشعور بالسلامة	الانتماء للعمل	علاقات العمل	المتغيرات المستقلة	
.601**	.613**	.563**	.676**	Pearson Correlation	المتغير التابع
.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)	القوة التفاوضية
138	138	138	138	N	

المصدر: إعداد الباحثين استناداً على مخرجات (Spss. ver. 23).

وبعد الانتهاء من اختبار الفرضية الفرعية الأولى سوف نختبر الفرضيات الفرعية وكما يلي:

١. توجد علاقة ارتباط بين بُعد علاقات العمل والقوة التفاوضية على المستوى الكلي، من خلال معطيات الجدول (7) نلاحظ وجود علاقة ارتباط موجبة قدره (0.676^{**}) بمستوى معنوية (0.000) وبما إن مستوى المعنوية المتحقق أقل من مستوى المعنوية المفترض (0.05) لذا تقبل الفرضية الفرعية الأولى على مستوى البحث الحالي.

٢. توجد علاقة ارتباط بين بُعد الانتماء للعمل والقوة التفاوضية على المستوى الكلي، من خلال معطيات الجدول (7) نلاحظ وجود علاقة ارتباط موجبة قدره

(٧٤٤) الأمان النفسي وأثره على القوة التفاوضية في منظمات الأعمال

0.563) (❖❖ بمستوى معنوية (0.000) وبما إن مستوى المعنوية المتحقق اقل من مستوى المعنوية المفترض (0.05) لذا تقبل الفرضية الفرعية الأولى على مستوى البحث الحالي.

٣. توجد علاقة ارتباط بين بُعد الشعور بالسلامة والقوة التفاوضية على المستوى الكلي، من خلال معطيات الجدول (7) نلاحظ وجود علاقة ارتباط موجبه قدره 0.613) (❖❖ بمستوى معنوية (0.000) وبما إن مستوى المعنوية المتحقق اقل من مستوى المعنوية المفترض (0.05) لذا تقبل الفرضية الفرعية الأولى على مستوى البحث الحالي.

خامساً: اختبار فرضيات التأثير

الفرضية الرئيسة الثانية: أفادت هذه الفرضية بوجود علاقة تأثير للأمان النفسي وأبعاده في القوة التفاوضية على المستوى الكلي، من خلال معطيات الجدول (8) نلاحظ وجود علاقة تأثير موجبة بين الامان النفسي وأبعاده والقوة التفاوضية على المستوى الكلي قدرها 0.683) (❖❖ و(T=4.511) بمعنوية (0.000) وبما إن مستوى المعنوية المتحقق اقل من مستوى المعنوية المفترض (0.05) لذا تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

الجدول (8) معاملات التأثير بين اليقظة الذهنية والبلاغة التنظيمية

Sig.	F	Sig.	T	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
				Beta	Std. Error	B	
0.000b	65.341	0.000	4.511		0.303	1.440	(Constant)
		0.000	8.090	0.683	0.076	0.615	الامان النفسي

المصدر: إعداد الباحثين استنادا على مخرجات (Spss. ver. 23).

فضلا عن ذلك نلاحظ إن قيمة (F=65.341) بمستوى معنوية قدرها (0.000) ما يشير إلى معنوية نموذج البحث أي إن الامان النفسي يؤثر فعلا في القوة التفاوضية ما يعني جميع خطوات البحث صحيحة.

وبعد الانتهاء من اختبار فرضية التأثير الرئيسة سوف نأتي على اختبار الفرضيات الفرعية وكما في الجدول (9):

الجدول (9) معاملات التأثير بين أبعاد اليقظة الذهنية والبلاغة التنظيمية

Sig.	t.	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
.522	.632		.324	.208	(Constant)	الأمان النفسي
.000	6.163	.422	.055	.368	علاقات العمل	
.429	-.701	-.052	.125	-.086	الانتماء للعمل	
.001	3.237	.355	.105	.350	الشعور بالسلامة	

المصدر: إعداد الباحثين استناداً على مخرجات (Spss. ver. 23).

١. توجد علاقة تأثير لُبعد علاقات العمل في متغير القوة التفاوضية على المستوى الكلي، من خلال معطيات الجدول (9) نلاحظ وجود علاقة تأثير قدرها ($B=0.422$) وان قيمة ($T=6.163$) بمستوى معنوية (0.000) وبما إن مستوى المعنوية المتحقق اقل من مستوى المعنوية المفترض (0.05) لذا تقبل الفرضية الفرعية الأولى للتأثير على مستوى هذا البحث.

٢. توجد علاقة تأثير لُبعد الانتماء للعمل في متغير القوة التفاوضية على المستوى الكلي، من خلال معطيات الجدول (9) نلاحظ وجود علاقة تأثير قدرها ($B=-0.52$) وان قيمة ($T=0.701-$) بمستوى معنوية (0.429) وبما إن مستوى المعنوية المتحقق اكبر من مستوى المعنوية المفترض (0.05) لذا ترفض الفرضية الفرعية الثانية على مستوى هذا البحث.

٣. توجد علاقة تأثير لُبعد الشعور بالسلامة في متغير القوة التفاوضية على المستوى الكلي، ومن خلال معطيات الجدول (9) نلاحظ وجود علاقة تأثير قدرها ($B=0.355$) وان قيمة ($T=3.237$) بمستوى معنوية (0.001) وبما إن مستوى المعنوية المتحقق اقل من مستوى المعنوية المفترض (0.05) لذا تقبل الفرضية الفرعية الثالثة على مستوى هذا البحث.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

١. يعبر الامان النفسي عن وجود بيئة عمل آمنة تشعر العاملين بالاطمئنان النفسي وهذا يمثل احد أهم العوامل الاساسية للاستقرار التنظيمي في ما يتعلق بتفاعل الفرد مع محيطه الداخلي والخارجي وطرح الأفكار والآراء التي تدعم العمل التنظيمي.
٢. إن اغلب المنظمات المبحوثة تلتزم بقواعد الامن والسلامة المهنية في متابعة أداء موظفيها وتلتزم بتوفير كل معايير الصحة والراحة النفسية وتوفير كافة الظروف التي تسهم بدعم بيئة العمل بشكل ايجابي والقدرة على معالجة المشكلات التي تعترض مهام العمل.
٣. القوة التفاوضية تمثل توجه استراتيجي لدى المنظمات عينة البحث من خلال تركيزها على الجمهور الخارجي والتواصل المستمر وتقديم كافة الوسائل والأفكار الجديدة لدعم سمعة وهوية المنظمة ودعم أعمالها المستقبلية وتعزيز مركزها التنافسي في البيئة الخارجية بالاستناد على التفاوض التكتيكي والفني وجذب الزبون بصورة وانسيابية عالية.
٤. أتضح إن اغلب المنظمات المبحوثة تتسم ببرامج الامان النفسي والتي تنعكس إيجابيا على تطوير أدائها واستدامة نجاحها وتعزيز صورتها وسمعتها التنظيمية وفق مبدأ القوة التفاوضية.
٥. إن المنظمات المبحوثة لديها توجه نحو السوق وفق الابعاد الثلاثية للقوة التنظيمية (استراتيجية التفاوض، التفاوض التكتيكي، التفاوض الفني) حتى تبقى على توافق مع المتغيرات المحيطة.
٦. يؤثر الامان النفسي تأثير ايجابيا على القوة التفاوضية وهذا ما أثبتته قبول الفرضية الرئيسة التي تؤكد وجود علاقة ارتباط وتأثير لمتغير الامان النفسي في القوة التفاوضية.

٧. من خلال نتائج علاقات الارتباط والتأثير نجد قبول جميع الفرضيات التي تؤكد وجود علاقة تأثير وارتباط لمتغيرات المتغير المستقل الامان النفسي في المتغير التابع القوة التفاوضية ما عدا علاقة تأثير واحدة هي علاقة البعد الذي يمثل الانتماء للعمل في القوة التفاوضية فكانت ضعيفة ورفضت الفرضية.

ثانياً: التوصيات

١. ضرورة اهتمام المنظمات المبحوثة بتوفير بنى تحتية آمنة لرفع مستوى الامان النفسي للعاملين لديها من مختلف المستويات الوظيفية في بيئة العمل.
٢. ضرورة العمل على توفير البيئة التنظيمية الملائمة للأفراد العاملين في المنظمات المبحوثة وخصوصا العاملين الذين يتميزون بمهارات وافكار عالية وموهوبة لممارسة مهام عملهم وذلك بالعمل على تقديم الدعم الكامل في الجوانب النفسية والاجتماعية.
٣. التطلع لما هو جديد وملائم لمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وطرح الافكار البناءة التي تجدد دعم من الادارة العليا مما ينعكس على راحة وطمأنينة العامل تجاه منظمته وقيادته العليا وهذا ما ينعكس على القوة في توليد الأفكار الإبداعية والعمل على تنمية المهارات والقدرات الفردية للعاملين في المنظمة وفق متغيرات المتغير التابع القوة التفاوضية.
٤. ضرورة توظيف العلاقة بين الامان النفسي والقوة التفاوضية والاستفادة منها في وضع أهداف المنظمة الإستراتيجية.
٥. ضرورة الاستفادة من الامان النفسي من خلال توظيف جميع مكونات الامان النفسي وتسخير جميع الموارد المعرفية في دعم العاملين ضمن متطلبات البيئة الداخلية التي تعمل ضمنها المنظمة وفق قدرات الأفراد العاملين واستقرار الوعي والانتباه للقضاء على المفاهيم الخاطئة والأفكار والانفعالات السلبية في التعاطي مع الزبائن وجذب الزبون وفق حالة من الاقناع الايجابي تجاه المنظمة التي ينتمي اليها.
٦. ضرورة أن تولي الإدارة العليا في المنظمات المبحوثة اهتمامها الكبير بأبعاد الامان النفسي كونها تمثل أسبقيات تنافسية مهمة وفق القوة التفاوضية لتحقيق النجاح والتفوق والتميز والحصول على اكبر مساحة سوقية ذات سمعة متميزة.

قائمة المصادر

أولاً: المصادر العربية:

١. الجنابي ، حازم حمد ، (٢٠١٤) ، " فلسفة التفاوض الثلاثة: (الاستراتيجية -التكتيك التكتيك) ،" مجلة تكريت للعلوم السياسية، مجلة علمية دورية محكمة ، المجلد/١ السنة/١ العدد/١.
٢. الذهبي، هناء مزعل، (٢٠٢٠)، " الأمان النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الباحثين الاجتماعيين العاملين في المحاكم" ، مجلة البحوث التربوية والنفسية ، مجلد ١٧، العدد ٦٥.
٣. الراشد، صفاء حامد، (٢٠١٩)، " الكبرياء وعلاقتها بالأمن النفسي لدى طلبة الجامعة" ، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإنسانية ، العدد ١.
٤. السباب، ازهار محمد مجيد، (٢٠١٩)، " اسلوب التفاوض وعلاقته بمرونة التفكير لدى طلبة الجامعة" ، مجلة جامعة بغداد، كلية الآداب للعلوم الانسانية.
٥. شبيب ،هدى مالك، (٢٠١٢)، "مهارات التفاوض لدى العاملين في العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية وزارة الكهرباء ووزارة النقل امودجا"، مجلة التربية الاساسية/ جامعة الموصل العدد.١٧
٦. عقيل، ساسي، (٢٠١٣)، " الأمان النفسي وعلاقته بالأنشطة الإبداعية لدى تلاميذ الخامسة ابتدائي" ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجزائر.
٧. مزهر، حيدر شاكر ومسلم، زهراء عقيل، (٢٠١٥)، " دراسة مقارنة الامن النفسي بين طالبات الريف والمدينة للصف الرابع الاعدادي" ، بحث منشور في مجلة الفاتح.

Reference

1. Adegbesan, J. A., M. J. Higgins. (2011), **The intra alliance division of value creation through collaboration**, Strategic Management Journal 32(2) 187-211.
2. Afolabi، Olukayode Ayooluwa & Balogun، Anthony Gbenro, (2017) , **Impacts of Psychological Security, Emotional Intelligence and Self-Efficacy on Undergraduates**، Life Satisfaction، Psychological Thought، Vol 10, No 2.
3. Aghion, P. and Howitt, P. (2009), **The Economics of Growth**, MIT Press, Cambridge.
4. Andersson, M., Moen, O., & Brett, P. O. (2020), **The organizational climate for psychological safety: Associations with SMEs' innovation capabilities and innovation performance**, Journal of Engineering and Technology Management, 55, 101554.

5. Edmondson, A. C., & Mogelof, J. P. (2006), **Explaining psychological safety in innovation teams: Organizational culture, team dynamics, or personality.** Creativity and innovation in organizational teams, 21, 28 .
6. Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017), **Psychological safety: A meta-analytic review and extension.** *Personnel Psychology*, 70(1), 113-165.
7. Karabarbounis, L. and Neiman, B. (2014), **The Global Decline of the Labor Share,** *Quarterly Journal of Economics*, 129(1), 61-103.
8. Malik, Tariq H.& Yazar, Orhan H.,(2015), **The negotiator's power as enabler and cultural distance as inhibitor in the international alliance formation,** International Centre for Organization & Innovation Studies, Dongbei University of Finance & Economics, Sha Hekou District, Dalian 116025, China.
9. Ozmel U. (2016), **When Does a Technology Venture Capture More Value from its Corporate Venture Capital Investor: The Effect of Tech Venture's Bargaining Power on its Innovation Outcome.**
10. Saunders, M. N. (2011),**Research methods for business students**, 5/e. Pearson Education India.
11. Scandura, Terri A.,(2019), **Essentials of Organizational Behavior An Evidence-Based Approach**, Second Edition, Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington, DC Melbourne., t <https://lcn.loc.gov/2017033151>.
12. Wageman, R., (2001), **How leaders foster self-managing team effectiveness: Design choices versus hands-on coaching,** *Organization Science*, 12(5), 559-577.
13. Zotova, Olga Yu.& Karapetyan, Larisa V., (2018), **Psychological security as the foundation of personal psychological wellbeing,** analytical review *Psychology in Russia: State of the Art*:Volume 11, Issue 2 .

