

الفصل الثالث نظريات التعاون والتنافس

أولاً: نظرية ماي ودب

ثانياً: نظرية بارنارد

ثالثاً: نظرية دويتش (خطوات النظرية)

الخطوة الأولى: التضمينات المنطقية لتصوير المواقف التعاونية والتنافسية.

الخطوة الثانية: الخصائص السيكولوجية الأساسية للنظرية.

الخطوة الثالثة: الفروض الأساسية للتعاون والتنافس.

الخطوة الرابعة: التأييد التجريبي للنظرية.

تقويم النظرية.

رابعاً: نظرية توماس (مفهوم التسهيل وارتباطه بالاعتماد

المتبادل بوسائل ضبط الاعتماد المتبادل

فروض النظرية

اختبار فروض النظرية

النقد الموجه للنظرية

وجه الاتفاق بين نظرية دويتش ونظرية توماس.

خامساً: نظرية جونسون

سادساً: تعليق علي النظريات

نظريات التعاون والتنافس

يتناول هذا الفصل عدة نظريات للتعاون والتنافس ... نبدأها باستعراض عرض موجز للمحاولات التي بذلها الباحثون في هذا المجال قبل أن تتبلور هذه النظريات. ويأتي ذلك استعراض لمراحل تطور هذه النظريات والتي تتحدد في مرحلتين أساسيتين هما:

المرحلة الأولى : وتتحدد في صياغة المفاهيم الأساسية للنظرية.

المرحلة الثانية : وتتحدد في استخلاص التضمينات المنطقية المرتبطة بالمفاهيم الأساسية. ثم استخلاص الافتراضات السيكولوجية للمفاهيم يلي ذلك صياغة الفروض الأساسية والفروض النوعية المرتبطة بمؤثرات التعاون والتنافس.

المرحلة الثالثة : تطبيق هذه التضمينات في مواقف تجريبية.

أولاً : نظرية ماي ودب :

كان للدراسات التي قام بها ماي May ودوب Boob سنة ١٩٣٧ أهميتها في ظهور مفاهيم التعاون والتنافس في النظريات الاجتماعية - الاقتصادية .

فقد أعد ماي ودوب نظرية مفصلة، ميزها فيها بين التعاون والتنافس علي النحو التالي: عرفا التنافس بأنه بذل الفرد أقصى جهد لديه لتحقيق الهدف قبل الآخرين والفوز عليهم في الجماعة. بينما عرفا التعاون بأنه بذل أفراد الجماعة أقصى جهد لديهم لتحقيق أهداف الجماعة معاً، والاشتراك في المكافأة بالتساوي بين أفراد الجماعة. وقد تناولا المبادئ الأساسية المرتبطة بالتعاون والتنافس، وهي كالآتي:

بالنسبة للعلاقات التعاونية:

- أ - أن تبذل الجماعة أقصى جهد لديها سعياً وراء تحقيق أهدافها المشتركة.
- ب - الالتزام بقواعد الموقف المحدد لتحقيق الهدف بنسب متساوية بين أفراد الجماعة تقريباً.
- ج - أن يبرز الأفراد أفضل أداء لتحقيق الهدف المشترك بنسب متساوية.
- د - أن تكون لدى الأفراد نسبة كبيرة من الاتصال الشفهي واللفظي ومقدار كبير من التفاعل الإيجابي.

بالنسبة للعلاقات التنافسية:

- أ - أن يبذل كل فرد أقصى ما لديه ليحقق الهدف قبل زملائه الذين يريدون تحقيقه أيضاً.
- ب - أن يعرقل Prevented بعضهم بعضاً عن تحقيق الهدف لأن من شروط الموقف الوصول للهدف قبل الآخرين.
- ج - أن يؤدي كل فرد أفضل أداء ما لديه ليحقق الهدف قبل زملائه.
- د - أن يوجد تفاعل سلبي بين بعضهم البعض.

وحاول ميد Mead عام ١٩٣٤ البحث في مفهوم التعاون وعلاقته بالتنافس فعرف التعاون بأنه العمل معاً لتحقيق هدف مشترك. والتنافس بأنه محاولة كل فرد الفوز على الآخرين كما يحاول الأفراد الآخرون الفوز في الوقت نفسه.

وقد ميز ميد Mead بين التنافس Competition والتسابق Rivalry وميز أيضاً بين التعاون Cooperation والمساعدة Helpfulness وكان لهذا التمييز أثره في تقدم النظريات فيما بعد. ففي التنافس يكون سلوك الفرد موجهاً نحو الهدف لتحقيقه وليس للقضاء على للفرد الآخر.. بينما في التسابق يكون الفرد موجهاً نحو الفرد الآخر لهزيمته والقضاء عليه. وبالنسبة للتعاون فهو الموقف الذي يكون فيه الهدف مشتركاً بين الأفراد الذي يلزم الأفراد بالتعاون معاً. وفي المساعدة يكون تحقيق الهدف مشتركاً من خلال مساعدة الآخرين الذين لا يستطيعون تحقيق أهدافهم.

ولقد عرف مالر Maller عام ١٩٢٩ الموقف التعاوني بأنه الموقف الذي يثير الفرد ليبدل أقصى جهد لديه مع الأعضاء الآخرين في جماعته من أجل تحقيق هدف الموضوع. وعرف الموقف التنافسي بأنه الموقف الذي يثير الفرد ليبدل أقصى جهد لديه ضد الأفراد الآخرين في جماعته من أجل تحقيق هدف الموضوع، الذي يأمل فيه كل فرد ليكون هو الفائز الوحيد له.

ثانياً : نظرية بارنارد :

ولقد وضع بارنارد Barnard (١٩٣٨) نظرية شاملة لطبيعة النظم التعاونية، ناقش فيها أسس العمل التعاوني:

توصل إلي أن التعاون أكثر العوامل فاعلية - في الموقف نكل فرد في الجماعة - للتغلب عن الانفراد، وأن التعاون هو مظهر اجتماعي للموقف الكلي الذي ينشأ من عوامل اجتماعية. هذه العوامل يمكن أن تكون العوامل المحددة لأي موقف، ويقصد هنا أنه لا يمكن لأية جماعة أن تتكون دون أن يكون لها هدف مشترك يلتف حوله أعضاؤها، حيث يسعى كل منهم الي تحقيقه في أقصر وقت ممكن، وبأعلي قدر من الدافعية، ولا سيما إذا كان الهدف واحدا بالنسبة لهم جميعا، والذي من أجله ينكر كل منهم ذاته وتطلعاته الشخصية التي قد تختلف عن غيره داخل الجماعة، وذلك في سبيل انجاز أعمالها وتحقيق أهدافها المشتركة.

ويرجع بارنارد العوامل الاجتماعية التي تظهر من خلال الموقف التعاوني الي اعتبارين هما:

أ - البحث عما يحدث أثناء عمليات التفاعل التي يظهرها الموقف.

ب - الدوافع والحاجات التي تؤخذ في الاعتبار هما: المتابعة، واستمرار التعاون، والذي يعتمد علي شرطين: أ - الفاعلية Effectiveness ب - الكفاءة Efficiency وترتبط الفاعلية بتحقيق الهدف الاجتماعي . The Social purpose بينما ترتبط الكفاءة باشباع الدوافع الفردية وتختبر الفاعلية بإنجاز الهدف المشترك . بينما تختبر الكفاءة بإثارة إرادة الأفراد أو رغبتهم للتعاون.

وأن بقاء التعاون أو استمراره يعتمد علي نوعين متصلين من العمليات، هما:

أ - نظام التعاون ككل وعلاقته بالبيئة.

ب - توزيع الإشباعات بين الأفراد.

ثالثاً: نظرية دويتش :

كان العرض السابق للنظريات الاجتماعية التي أشارت الي الموقف التعاوني والتنافسي، والتي تركز علي طبيعة منطقة الهدف من كل من الموقفين الاجتماعيين. وهذا ما أوضحته نظرية دويتش Deutsch للتعاون والتنافس، التي يعتمد بناؤها علي نظرية المجال لليفين Lewin 1935 في ديناميات الجماعة.

وعندما نشر دويتش ١٩٤٩ نظريته في التعاون والتنافس، كان الغرض منها تقديم وصف مجمل لأثر التعاون والتنافس علي قيام الجماعات الصغيرة بوظائفها Small group functioning.

وبدا دويتش في عرضه للنظرية بالتعريفات الخاصة بالتعاون والتنافس من الدراسات السابقة واستنتج من المفاهيم الأساسية لهذه النظرية التضمنيات المنطقية والسيكولوجية الملازمة للتعاون والتنافس. ثم عرض بعد ذلك بعض الافتراضات للتضمنيات المنطقية والسيكولوجية الملازمة للمواقف التعاونية والتنافسية. كما صاغ في نهاية النظرية بعض الفروض المرتبطة بأثر التعاون والتنافس علي عمليات الجماعة group process وبعض مفاهيم الجماعة المرتبطة بموقف التعاون وموقف التنافس.

وبناء علي ذلك عرف دويتش التعاون بأنه الموقف الذي يصل إليه أعضاء الجماعة إلي منطقة الهدف بواسطة أى عضو منهم. فإذا وصل إلي منطقة الهدف وصل أعضاء الجماعة الآخرون إلي منطقة أهدافهم.

وفي الموقف التنافسي يعوق الفرد تحقيق هدف أعضاء الجماعة كي يحقق هدفه، ويصل إليه قبلهم... علي حين في الموقف التعاوني يبسر كل عضو تحقيق الهدف إلي الأعضاء الآخرين في الجماعة.

ومن الواضح أن الموقف التنافسي لا يمكن أن يوجد إلا إذا كانت أهداف الجماعة متجانسة. ومن الممكن نظريا أن يوجد الموقف التعاوني دون أهداف جماعية متجانسة، ولكن هذا الموقف يكون نادرا نسبيا.

وقد استخدم دويتش مفهوم الاعتماد المتبادل الذي يتمثل في تقسيم العمل بين الأفراد في تفسير الموقف التعاوني والتنافسي.

وأشار الي أن الموقف التعاوني يتسم بأن أهداف الأفراد هي دخولهم منطقة الأهداف. فإذا دخل أحد الأفراد منطقة هدف استطاع كل الأفراد الآخرين دخول منطقة الهدف أيضا، وبالتالي يكون الاعتماد الايجابي المتبادل في الموقف الاجتماعي مؤيدا لتحديد الموقف الايجابي الذي ترتبط فيه أهداف الأفراد.

بينما تتسم أهداف الأفراد في الموقف الاجتماعي التنافسي بأن منطقة الأهداف محددة؛ بحيث إذا تمكن أحد الأفراد من دخول منطقة الهدف، فإن الأفراد الآخرين يكونون غير قادرين علي الدخول في منطقة الهدف. وبالتالي يكون الاعتماد السلبي المتبادل في الموقف التنافسي معرقلا أو مثبط Contriently Interdependent goals وذلك لتحديد الموقف الذي تكون فيه أهداف الأفراد مرتبطة سلبيا بأهداف الآخرين.

وقدم دويتش نظريته في الخطوات الثلاث التالية:

الخطوة الأولى : التي اتبعتها دويتش في نظريته هي التضمينات المنطقية لتصور المواقف التعاونيه والتنافسية هي كالاتي:

جدول رقم (1)

يوضح الاعتماد المتبادل في الموقف التعاوني والتنافسي

الاعتماد المتبادل المعرقل المتمثل في الموقف التنافسي	الاعتماد المتبادل المتزايد المتمثل في الموقف التنافسي
إذا حقق أ، ب، ج أهدافهم ، فإن ص لا يحقق أهدافه.	إذا لم يحقق أ، ب، ج .. إلخ أهدافهم «الدخول في منطقة الهدف ، فإن س لا يحقق هدفه.
وإذا حقق ص هدفه فإن أ، ب، ج لا يحققون أهدافهم.	إذا حقق «س» هدفه فإن أ، ب، ج يحققون أهدافهم.
وبالتالي فإن أ، ب، ج لم يحققوا أهدافهم إذا حقق ص أهدافه.	وبالتالي يحقق أ، ب، ج أهدافهم فقط إذا استطاع س أن يحقق أهدافه.

وتشير هذه التضمينات المتصلة بالحركة في الاعتمادية المتبادلة الي تسهيل الحركة (أي تقليل المقاومات للحركة) في اتجاه نحو الهدف مما يجعل من الممكن الوصول للهدف. وأن اعاقا الحركة وزيادة المقاومة للحركة في اتجاه نحو الهدف تجعل تحقيق الهدف من غير الممكن.

والجدول التالي يوضح مدى تسهيل الحركة للوصول إلي الهدف في الموقفين :

جدول رقم (٢) التحرك نحو الاعتماد المتبادل المتزايد والمعرقل.

الإعاقَة داخل الاعتماد المتبادل المعرقل (الموقف التنافسي)	التسهيل داخل الاعتماد المتبادل المتزايد (الموقف التعاوني)
إذا سهل ص حركة أ، ب، ج في اتجاه أهدافهم فإنه نسبة التنافس تكون أقل من المحتمل.	إذا سهل س حركة أ، ب، ج في اتجاه نحو أهدافهم فإنه يسهل تحركه هو في اتجاه نحو هدفه.
وإذا لم يسهل أ، ب، ج حركة ص نحو هدفه فإن نسبة منافسة ص من المحتمل أن تزداد.	أما إذا سهلت أ، ب، ج حركة س نحو هدفه فإن حركتهم سوف تكون سهلة إلى الهدف.
إذا أعاق ص حركة أ، ب، ج نحو أهدافهم فإن من المحتمل أن يزيد نسبة التنافس.	إذا أعاق س حركة أ، ب، ج نحو أهدافهم فإنه سوف يعوق حركته هو
وإذا أعاق أ، ب، ج حركة ص نحو أهدافهم فإن نسبة منافسة ص من المحتمل أن تقل.	وإذا أعاق أ، ب، ج حركة س فإن حركة أ، ب، ج سوف تكون معرّقة.

ويتضح مما سبق أنه في الموقف التعاوني (الاعتماد المتبادل المتزايد) تزداد العلاقات الإيجابية بين الأفراد، والتي ترتبط بتحقيق أهدافهم. فلو تحرك أى فرد أو معظمهم نحو الهدف، سيتحرك الباقون فى الاتجاه نفسه نحو الهدف. بينما فى الموقف التنافسي (الاعتماد المعرقل) فإن تحرك أى فرد نحو هدفه، سيعرقلان تحرك الآخرين نحو هدفهم، حيث توجد بين الأفراد علاقات سلبية.

وقبل أن يتعرض دويتش لإثبات وتوضيح هذه الخطوة يقوم بمقارنة هذه المشكلة بالمشكلة التي يثيرها عالم النفس الجشطالتي كوفكا Koffka والتي كانت مبرراً لعدم وصول الفرد الي الكمال والتي تتحدد تبعا لصياغتها في العبارة التالية. (لمإذا ندرك الأشياء كما هي عليه؟) ولما كانت الإجابة عن هذه المشكلة رغم أنها من مشاكل إدراك الفرد للأشياء الفيزيقية التي يمكنه الوصول اليها من خلال تحليله للخواص الحقيقية للأشياء... إلا أن القوانين نفسها تحكم بالضرورة التنظيمين السابقين للمجال الإدراكي.

ودون محاولة التفصيل وشرح للأسباب فإن دويتش قرز أن الإدراك الاجتماعي ينظم قوة الأنا وأن كفاية السلوك أو عدم كفايته للإدراك، والتوقعات ترجع إلي مبادئ التعلم؛ وخاصة مبادئ التنظيم المعرفي مثل التي كشف عنها هيدر (Heider. 1958) بالإضافة إلي العوامل الأكثر وضوحا للتنظيم الإدراكي؛ كما أنه يفسر الحقائق الاجتماعية الموضوعية من خلال التعلم، وبافتراض أن السلوك في مجموعه هو عبارة عن عملية توجه نحو تقليل أو ازالة التوتر، وأن مبدأ مثل (مبدأ السلوك الأقل) يوجه السلوك. وان إدراك الأشياء تثبت مع مسار السلوك، ومن الممكن استنتاج أن الإدراك والتوقعات لفرد ما من المحتمل أن تصدق علي بيئته الموضوعية في علاقة طردية مع قدرات الفرد وخبراته في البيئة، وبساطة البيئة المدركة.

مما سبق نستخلص أن إدراك الفرد لنفسه علي أنه في اعتماد ايجابي مشجع أو معرقل ربما يرجع إلي خبرته الكافية بالموقف أو البيئة الموضوعية، إذا كانت لديه قدرة علي إدراك ذلك إذا كان الموقف بسيطا بدرجة كافية. وأنه يفترض أن الشروط نفسها تنطبق علي الحركات الاعتمادية المتبادلة المشجعة والمعرقلة، وكذلك علي التسهيلات والإعاقات الاعتمادية المتبادلة بشكل ايجابي أو سلبي.

ولقد كانت الفقرات السابقة تعقيبا موضحا ومفسرا لنظرية دويتش التي ظهر فيها الكثير من الافتراضات المعقدة، والتي حددت كأساس للتنبؤ بأي سلوك في موقف اجتماعي موضوعي محدد.

الخطوة الثانية: الخصائص السيكلوجية الأساسية لنظريته، وهي:

-الأفراد في الموقف الاجتماعي التعاوني سوف يدركون بأنفسهم أنهم معتمدون بشكل متزايد، علي الأفراد الآخرين الذين يكونون في جماعتهم والتي يرتبطون بها في الهدف، والتحركات، والتسهيلات أكثر من الأفراد الذين يكونون في الموقف التنافسي.

- الأفراد في الموقف الاجتماعي التنافسي يدركون أنفسهم أنهم معتمدون بشكل معرقل للأفراد الذين يكونون في جماعتهم التي يرتبطون بها في الهدف، والتحرك، والتسهيلات أكثر من الأفراد في الموقف التعاوني.

ويذكر دويتش أربع خصائص سيكولوجية يفترض أنها تؤثر علي إدراك الفرد لطبيعة الموقف سواء كان تعاونياً أم تنافسياً، وهي علي النحو التالي:

١ - القابلية للإبدال Substitutability :

وتعني إمكان أداء أعضاء الجماعة التعاونية بحيث تكون لكل عضو مهمة مختلفة عن الآخر، وفي الوقت نفسه يمكن أن يقوم كل منهم بعمل الآخر عند الحاجة لذلك. فلو تحرك الفرد (س) نحو هدفه نتيجة لعمل أداء الفرد (أ)، لم تعد هناك ضرورة للفرد (س) أن يؤدي أى عمل مشابه للفرد (أ). بينما تكون تلك الخاصية - القابلية للإبدال - غير موجودة في الموقف التنافسي. حيث إن الفرد (ص) يتسابق مع الفرد (د) ليخضع أداءه، وهذا يؤدي بدوره إلي أن المهام تكون غير قابلة للإبدال لأن كل فرد يعمل علي إبعاد الآخرين عن الهدف ويعوق تحركه. وبذلك تزداد القابلية للإبدال في التعاون وتنخفض في التنافس الفردي.

٢ - التنفيس الانفعالي Cathexis :

يكون التنفيس الانفعالي موجبا في الموقف التعاوني بمعنى أن العضو يكون متقبلاً لزملائه في الجماعة. كما يكون التكافؤ بين الأعضاء إيجابياً؛ مما يؤدي إلي وجود علاقات إيجابية وجاذبية ورضا متبادل بينهم. ويمكن أن يستنتج من ذلك أن عمل الفرد (أ) يكون فيه تنفيس انفعالي موجب للفرد (س). كما يكون عمل الفرد (س) مقبولاً ومتشابهاً ومتكافئاً مع عمل الفرد (أ) مما يؤدي إلي أن تقدير الفرد (س) يكون موجبا لجهود الفرد (أ) أثناء تحقيق الهدف المشترك. ولذلك يكون تقييم أى عضو لتفاعله مع زملائه تقييماً موجبا. بينما يكون التنفيس الانفعالي سالبا في الموقف التنافسي. ويقصد به أن تحرك الفرد نحو تحقيق هدفه يعرقل تحرك الآخرين نحو تحقيق أهدافهم. وبالتالي يكون تقييم الفرد لتفاعله مع زملائه تقييماً سالبا، والذي يؤدي إلي انخفاض الرضا، والنجاح لوجود إعاقة بينهم في التحرك نحو إنجاز الهدف.

٣ - القابلية للحث علي عمل ما Inducibility :

ويقصد بالقابلية الإيجابية للحث علي العمل في الموقف التعاوني أن الأعضاء يتقبلون محاولات عضو معين لحثهم علي مساعدته في القيام بالعمل الذي يسهل تحقيق الأهداف المشتركة. وبالتالي يكون لكل عضو دور في تحقيق الأهداف. وأثناء الاشتراك في العمل توجد مثابرة، واستمرارية في الأداء، وانخفاض في التوتر النفسي. ويمكن أن يستنتج أن الفرد (س) يشترك في علاقة القابلية الإيجابية لحث الفرد (أ) علي العمل. كما يسهم عمل الفرد (أ) في تحريك الفرد (س) في الاتجاه نحو الهدف. بينما يقصد بالقابلية السالبة للحث في الموقف التنافسي أن الفرد يبذل أقصى جهد لديه ليحث نفسه علي القيام بالعمل الذي يعرقل تحقيق أهداف الآخرين. وفي هذه الحالة يكون الجهد الذي يبذله الفرد مفيداً له في تحقيق هدفه. وليس مفيداً للآخرين. ويمكن أن يستنتج من ذلك أن الفرد (ص) يشترك في القابلية السالبة للحث عن طريق إبعاد الفرد (د) عند تحقيق هدفه. كما يعمل الفرد (د) ويتحرك لتقليل احتمال تحقيق الفرد (ص) لهدفه عن طريق الاتجاه المعارض للهدف أو إبعاده عنه.

٤ - الأنشطة الموجهة نحو الآخرين :

توجه الأنشطة في التعاون لتسهيل التفاعل مع الآخرين، بينما في التنافس فتوجه نحو عرقلة الآخرين عند سعيهم لتحقيق أهدافهم (Moussa, 1985)

ومما سبق يتضح أننا يجب أن ننظر الي الجماعة عني أنها كيان دينامي وليست مجرد تجمع للأفراد. كما يعتمد ناتج الجماعة علي الأفراد المكونين لها، ولكنه من الأمور الصعبة في الغالب إظهار كيفية الربط بين أسهامات الفرد وأداء الجماعة.

وتقدم هذه النظرية إحدى الطرق التي يتسني بها خلق هذا الربط. كما تحدد هذه النظرية مجموعات أساسية من المتغيرات التي تؤثر في إنتاجية الجماعة.

الخطوة الثالثة: الفروض الأساسية للتعاون والتنافس للنظرية:

١ - المساعدة المتوقعة والحقيقية:

حيث يتوقع الأفراد في التعاون من الآخرين أنهم سيساعدونهم ليؤدوا بفاعلية للتوصل إلي أهدافهم، ويساعد كل الآخرين في الحقيقة. بينما يشك الأفراد في التنافس بأنهم

لايساعدونهم للتوصل إلي أهدافهم بل ويعوقون الآخرين لزيادة الفرص الخاصة بهم في إحراز الهدف والفوز عليهم .

٢ - الاتصال والتأثير:

يميل الاتصال إلي أن يكون فعالا ودقيقا في التعاون لتفاعل الأفراد في حل المشكلات ومساعدة بعضهم بعضاً. بينما يميل الأفراد في الموقف التنافسي إلي الشك وعدم الثقة في معلومات الآخرين، بل يحاولون تضليلهم من أجل تحقيق أهدافهم.

٣ - توجيه المهمة:

يقسم الأفراد في التعاون المهام فيما بينهم، ويشجع بعضهم بعضا لإنجاز المهمة، كما أنهم يستطيعون التحرك نحو أهدافهم. بينما في التنافس يؤدي الأفراد مهامهم منفردين، ويحاولون إعاقة جهود الأفراد الآخرين ومنعهم من الوصول إلي أهدافهم.

٤ - الصداقة والتأييد:

في التعاون تمنح القيمة الايجابية لفعالية سلوك الآخرين التي تصبح أكثر عمومية للاتجاه الايجابي نحو كل الآخرين. ويميل الأفراد في التنافس الي كراهية الآخرين الذين يعتبرونهم معرقلين في أداء مهامهم.

ويمكن تلخيصي الفروض السابقة فيما يلي:

- يدرك الأفراد أنهم في اعتماد متبادل متزايد في الموقف التعاوني. بينما سيدرك الأفراد أنهم في اعتماد معرقل في الموقف التنافسي.
- تزداد القابلية للإبدال في الموقف التعاوني. بينما تنخفض تلك القابلية في الموقف التنافسي.
- تكون القابلية للبحث علي عمل أمر ما إيجابية في الموقف التعاوني وسالبة في الموقف التنافسي.
- يكون التنفيس الانفعالي موجبا بين الأفراد في الموقف التعاوني، وسالبا في الموقف التنافسي.

- يوجد صراع بين الأفراد في الموقف التعاوني أكثر من الموقف التنافسي .
- توجد مساعدة بين الأفراد في الموقف التعاوني وعرقلة في التحرك نحو الهدف بين الأفراد في الموقف التنافسي .
- يزداد تناسق الجهود بين الأفراد في الموقف التعاوني أكثر من الموقف التنافسي .
- توجد علاقات إيجابية بين الأفراد في الموقف التعاوني، وسالبة في الموقف التنافسي .
- يوجد تجانس بين الأفراد في الموقف التعاوني أكثر من الموقف التنافسي .

الخطوة الرابعة: التأييد التجريبي لنظرية دويتش :

يتفق النقاد في أن الدراسات التي أجريت في ظروف مختلفة وعينات متنوعة تؤيد نظرية دويتش، والدراسة التي أعدها عام ١٩٤٩ للتحقق من الاعتماد المتبادل في الهدف، والتي أجراها علي عينة من الطلاب قسمت الي مجموعتين: أحدهما تعاونية والأخري تنافسية لدراسة مقرر في علم النفس . وكانت تعليماته للطلاب في المجموعة التعاونية هي أن كل أعضاء الجماعة سيحصلون علي درجة مرتفعة واحدة إذا أدى كل عضو في الجماعة أداء أفضل أو اشترك في المناقشات، وحل المشكلات في موضوع العلاقات الانسانية . بينما كانت تعليماته للطلاب في المجموعة التنافسية أن كل طالب يتلقي درجة أعلى إذا تفوق أداؤه علي أعضاء جماعته . وجاءت النتائج مؤيدة للنظرية . فالطلاب في التعاون كانوا أكثر صداقة في المناقشات وتعلموا أسماء الآخرين بسرعة، وكانوا أكثر رضا وودا عن هذه المناقشات . وكانت تعليقات الآخرين مؤثرة، ومنبهة، ولديهم الرغبة في الإصغاء للآخرين، كما شعروا بالامان الشخصي . أما الطلاب في المجموعة التنافسية كانوا أكثر حقدا وعداء وإعاقة للآخرين . وليس لديهم الرغبة في الاستماع أو الفهم أو الاحتياج لاعادة التعليقات، ومع ذلك لم توجد فروق ذات دلالة في التعلم عكس ما كان متوقعا .

كما قام دويتش 1973 وآخرون بدراسات في بناء الاعتماد المتبادل وإدراكه في مجالات عديدة من التفاعل الاجتماعي بين الأفراد والجماعات، وأثر التعاون والتنافس علي توظيف الجماعة وعلي الخبرات المعرفية كالإنجاز والتحصيل الدراسي، ومهارات حل المشكلات، وتطور النمو المعرفي، والعلاقات بين الجماعات والتفاعل بين الأطفال المراهقين والكبار في مواقف مختلفة وعلي الانتاجية، والعلاقات غير المتساوية والمشاركة والقيادة .

تقويم نظرية دويتش : Deutsch

يستند تقويم هذه النظرية إلي ستة أسس، وهي علي النحو التالي:

١ - القابلية للتحقيق

٢ - تنشيط البحث العلمي .

٣ - الاتساق الداخلي .

٤ - الاقتصاد .

٥ - الشمول

٦ - الأهمية الوظيفية

من حيث القابلية للتحقيق :

فتعتبر النظرية مناسبة الي حد ما، وذلك لقابلية مفاهيم النظرية للاختيار والتجريب من باحثين كثيرين... وهذا يشير إلي أن مفاهيم النظرية صيغت بوضوح، وأن الفروض كانت منطقية، وبالتالي فإن النتائج المترتبة علي اختبارها كانت منطقية.. الا أن هناك بعض الافتراضات في بداية بناء النظرية كانت غير واضحة وقابلة للتجريب، وقد اعترف بضعفها دويتش نفسه وهو الافتراض الذي يبحث عن إدراك الفرد لكونه اعتماداً متبادلاً إيجابياً أو سلبياً، كما أن دويتش لم يحدد مفهوم الاعتماد المتبادل بصراحة، بل استدل عليه ضمناً، فيما عدا ذلك فالمفاهيم والفروض واضحة ومنطقية وقابلة للتجريب.

من حيث تنشيط البحث العلمي :

إن نظرية دويتش إلي وقتنا هذا تستخدمها معظم الدراسات والبحوث التالية لها تقومها وتفسرها في المواقف والمظاهر الاجتماعية والتعليمية وأيضاً الاقتصادية، ومواقف العمل والانتاج في المصانع والشركات بناء علي مفاهيمها الأساسية، وكذلك المواقف السياسية بين الدول والتعارن بينهم في المجالات المختلفة، وكذلك التنافس بينهم، بل ان هناك بعض الدول تأخذ علي عاتقها سياسة معينة قائمة علي التنافس بمباديء هذه النظرية نفسها.

من حيث الاتساق الداخلي :

فيرى جابر عبد الحميد أنه لا ينبغي أن تنقض النظرية نفسها.... وهذا لم يتضح من خلال تطور بناء النظرية .

من حيث الاقتصاد :

ويقصد به أن يكون تفسير الظاهرة فى عدد قليل من المفاهيم... وهذا ما برعت فيه نظرية دويتش حيث أسست على مفهوم واحد وهو الاعتماد المتبادل فى الهدف، مما كان من السهل تفسير المواقف بناء على جوانبها المحددة .

من حيث شمول النظرية :

إن النظرية شاملة من حيث تفسيرها لظاهرة محددة هي التعاون والتنافس وإذا كانت للعوامل البيولوجية والانفعالية والمعرفية والاجتماعية والثقافية درجات متفاوتة على التأثير فى السلوك فإن أى نظرية لا يمكن أن تحتوي كل هذه العوامل وتفسرها .

من حيث الأهمية الوظيفية

لهذه النظرية أهميتها فى مساعدة الباحثين فى تفسير طبيعة السلوك فى الموقف التعاوني أو التنافسي، وفى فهم الأفراد لأنفسهم وللآخرين فى المواقف التعاونية والتنافسية، وبالتالي تحدد قدرة الفرد على إكساب السلوك من خلال هذه التفسيرات .

وهذه المبادئ وتطبيقاتها تشكل بنيانا فى بنية النظرية ومنظومتها، ولذلك فإن أى ضعف فيها يشكل تهديدا خطراً لمقومات النظرية، ولقدرتها على الاستمرارية، ولقدرتها على إشباع مطالب البشر وحاجاتهم وأساس بنائها هو الفطرة، ومراعاتها لإمكانات الأفراد، وإدراك محدداتها على المستوي الفكري والمستوي التطبيقي، وموضوعيتها فى الصياغة والتجسيد فى الواقع بقدر ما تسمح به حياة الأفراد ويسعدون فى ظلها .

رابعاً: نظرية توماس : Thomas :

وضع توماس ١٩٥٧ نظرية فى التعاون . اعتمد فيها على نظرية دويتش وتعرض من خلال نظريته إلى مفهوم التسهيل Facilitation واعتبر هذا المفهوم عاملاً مهماً فى

الاعتماد الإيجابي المتبادل، المبني علي تقسيم العمل بين أفراد الجماعة، والمؤسس علي السعي وراء تحقيق هدف أعضاء الجماعة .

ورأي توماس أن تقسيم العمل يبغي الاعتماد الإيجابي المتبادل بين الأعضاء . واهتم بتوزيع المهام علي كل عضو، واعتبرها وسائل لأداء المهام . كما اهتم بعملية تسهيل أداء الأعضاء عندما يؤدي كل منهم مهمته الخاصة به ، ويسمح لزملائه بأداء مهامهم . ويؤدي ذلك إلي نجاحهم في المهام . ويفتح الطريق لهم للتحرك نحو تحقيق المهام المشتركة .

وسمي توماس التسهيل في تقسيم العمل: وسائل ضبط التسهيل Means-Controlling Facilitation - حيث يزود كل فرد بوسائل الضبط التي تسهل تحرك الآخرين لأداء مهامهم .

كما ذكر توماس أن التسهيل يختلف بعض الشيء عن الهدف العام للجماعة فجهد أي عضو يساعد الأعضاء الآخرين في تحقيق الهدف العام . لأن كل عضو يستبدل جهده بجهد الأعضاء الآخرين في عمل آخر ليتحركوا نحو الهدف المشترك . وفضل توماس عملية تسهيل الهدف عندما يتحرك العضو الواحد نحو هدف الجماعة ليتحرك الأعضاء الآخرون نحو الهدف نفسه .

وعرف توماس التسهيل بأنه عبارة عن إجراء بين عضوين علي الأقل . يعمل أحدهما علي تيسير جميع السبل ليتحرك العضو الآخر - وسمي توماس هذا بوسائل الضبط أو تيسير أحد الأعضاء تحرك الأعضاء الآخرين نحو أهدافهم المشتركة، ويسمي ذلك بتسهيل الهدف Goal Facilitation وتعتمد درجة التسهيل علي جزء من العمل الذي يقدمه العضو الأول، ويسمح في الوقت نفسه بالتحرك لزميله الآخر . ويمكن أن يؤدي الفرد الأول كل هذه الأعمال المرتبطة بالفرد الآخر .

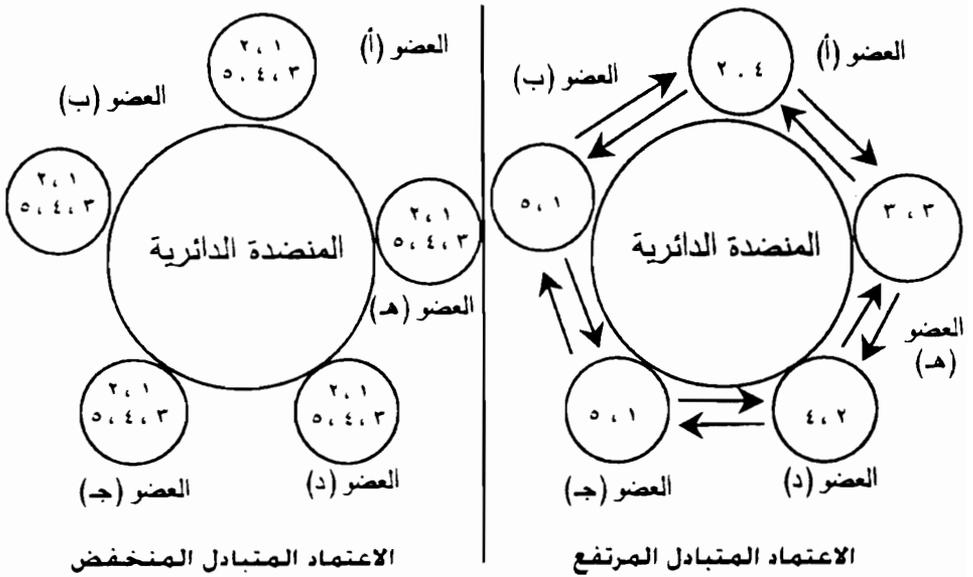
كما تناول توماس مفهوم الاعتماد المتبادل في أداء الدور Role Interdependence وهو: أن يعتمد كل عضو في الجماعة علي الآخر في أداء مهمة ما . وعلي كل عضو أن يسهل للآخر دوره لأداء مهمته، كما لينجزوا مهامهم المشتركة .

كما أشار توماس إلي الاعتماد المتبادل الذي يكون معوقا Hindering Interdependence حيث يعرقل الفرد (أ) تحرك الفرد (ب) في أداء دوره المجدد، كيلا يصل إلي هدفه .

كذلك تناول توماس إجراءات التسهيل المتماثل Symmetrical Facilitation وفيه يسهل كل عضو للآخر دوره في أداء مهمته بدرجة متساوية تقريبا، ولا يعوق بعضهم بعضا. ويقابل التسهيل المتماثل الاعتماد المتبادل غير المتماثل Asymmetrical Role Inter-dependence وفيه يعوق الفرد (ب) أداء الفرد (أ)، كيلا يسهل له أداءه.

وتوصل توماس إلي نموذج لوسائل ضبط الاعتماد المتبادل المرتفع والمنخفض Low and High Means controlling Inter dependence ليبين معني وسائل ضبط الاعتماد المتبادل.

نموذج رقم (٢): وسائل ضبط الأعتاماد المتبادل داخل الجماعة التعاونية.



يتضح من النموذج السابق مع الآتي بالنسبة لوسائل الاعتماد المتبادل المرتفع: تمثل الدائرة الكبرى المنضدة الدائرية التي يجلس حولها أعضاء الجماعة. كما تمثل الدوائر الخمس الصغيرة التي يوجد حولها الأعضاء، والأرقام التي توجد بداخل الدوائر الصغيرة المهمة الخاصة بكل عضو. وبذلك يتبين أن المهام موزعة علي جميع أعضاء الجماعة بالتساوي. وتشير الأسهم بين كل عضوين الي الاعتماد الإيجابي المتبادل؛ حيث يعتمد كل عضو علي زميله في إنجاز مهمته الخاصة به، وذلك لإنجاز الهدف المشترك بينهم.

وبالنسبة لوسائل الاعتماد المتبادل المنخفض: تمثل الدائرة الكبرى المنضدة الدائرية التي يجلس حولها أعضاء الجماعة. كما تمثل الدوائر الخمس الصغرى التي توجد حول

الدائرة الكبيرة الأعضاء والأرقام التي توجد داخل الدوائر الصغيرة المهام الخاصة بكل عضو. وبذلك يتبين أن مهام الجماعة تقدم إلي كل عضو في الجماعة، ولم تقسم المهام علي أعضاء الجماعة حتي يكون الاعتماد المتبادل منخفضا بين الأعضاء.

كما يتضح من هذا النموذج أن تنظيم الأعضاء في الجماعة كان دائريا. وهذا يسمح لكل عضو في الجماعة بأن يتبادل المعلومات مع زملائه. كما أن هذا التنظيم يجعل الأعضاء يشعرون بأنهم يحتلون مواقع مركزية في الجماعة. ويتيح لكل الأعضاء فرصا أكثر للتعلم والاتصال بزملائهم. كما يتيح للأعضاء تسهيل تصحيح الأخطاء التي يقومون فيها.

وفي نهاية عرض توماس لنظريته افترض أربعة فروض لاختبار المفاهيم التي تناولها من نظريته، والتأكد من فعاليتها في الموقف التعاوني الذي يعتمد علي الاعتماد المتبادل المرتفع والمنخفض. ومن هذه الفروض:

- يوجد تسهيل وتحمل للمسئولية في أدوار الأفراد في الاعتماد المتبادل المرتفع أكثر من الاعتماد المتبادل المنخفض.

- يوجد تسهيل بين أدوار الأفراد في الاعتماد المتبادل المرتفع عندما يزداد التحرك نحو الهدف أكثر من الاعتماد المتبادل المنخفض.

- يزداد التوتر الانفعالي في الاعتماد المتبادل المرتفع عندما تزداد إعاقة تحرك الأفراد بعضهم لبعض نحو الهدف.

- يزداد تجانس الأفراد في الاعتماد المتبادل المرتفع عندما يساعد كل منهم الآخر في أداء دوره.

وقد اختبرت فروض نظرية توماس من خلال الدراسة التي قام بها عام ١٩٥٧ التي أجريت علي ١٦٠ فناة، تكونت جماعة العمل من خمس بنات وطلب منهن تكوين صورة مصغرة مرسومة للبيوت علي ورق كرتون خلال ٣٠ دقيقة، وتلقين تعليمات لأداء هذا العمل بدافعية قوية، أما المجموعات الأخرى فلم تتلق أي تعليمات. وقد أيدت نتائج الدراسة افتراضات وفروض النظرية حيث أشارت إلي أن فعالية الجماعة تزداد بازدياد التسهيل المتبادل، ويتحرك أعضاء الجماعة بسرعة كبيرة نحو الهدف ولديهن تحمل مسئولية أقوى، وكانت الجماعات أكثر تماسكا عندما كان التسهيل المتبادل مرتفعا أفضل من التسهيل

المنخفض. كما اتضح أن زيادة التسهيل المتبادل تخفض التوتر الانفعالي، وبالتالي من الإنتاجية.

ومن النقد الذي وجه إلي نظرية توماس أنها لم توضح مقدار التسهيل المتبادل في وسائل الضبط التي تقابل الأفراد في أداء مهامهم... ولم توضح أيضا انخفاض درجة التسهيل المتبادل، وهل هذا يرجع إلي حجم الجماعة أو لصعوبة المهمة المؤداة.... حيث لم يكن ذلك متغيراً في الدراسة... كما أنتقد توماس في أنه افترض تسهيل الاعتماد المتبادل ولم يفترض إعاقة الاعتماد المتبادل بل تناوله كاستنتاج ضمنى للتسهيل.

يتضح أيضا توماس Thomas يتفق في فروضه مع فروض دويتش في القابلية للإبدال، والقابلية للبحث علي عمل ما، والأنشطة الموجهة نحو الآخرين، حيث وجد تقسيم العمل بين أعضاء الجماعة لقيام كل عضو بدوره وتحمل مسئولية معينة ليساعد في العمل الذي يسهل تحقيق الأهداف المشتركة (وأن متوسطات التسهيل التي تناولها توماس قد وضعها دويتش) فكان علي كل فرد أن يقوم بمسألة نفسه علي درجة تنفيذه للعمل المخصص له، وكان يتطلب هذا تنسيق الجهود فيما بينهم، وتبادل المعلومات، وبالتالي الاستماع إلي بعضهم البعض ومساعدتهم، وتوجيه الأنشطة لتسهيل التفاعل مع الآخرين مما يزيد التماسك بين أعضاء الجماعة، ويخفض معدل القلق بينهم، وهذا ما أشار إليه توماس بتقليل التوتر الانفعالي عند زيادة سرعة التحرك نحو الهدف. كما يزداد الاتصال والثقة المتبادلة والتأييد والقبول للآخرين مما يزيد الحب والرضا بينهم. وقد أدرك دويتش أن الاعتماد المتبادل المشجع يسهل الوصول إلي هدف الجماعة، وهذه العوامل التي عرضت سابقاً ما هي إلا متوسطات التسهيل لأداء المهام التي أشار إليها توماس Thomas في نظريته.. وهكذا أتفق توماس ودويتش في أن الاعتماد المتبادل المشجع يسهل في الوصول إلي هدف الجماعة.

خامساً : نظرية جونسون وجونسون: (١٩٨٢ - ١٩٨٨)

وضع جونسون وجونسون نظرية لها في التعاون أشارا فيها إلى عدة مفاهيم يمكن الاستفادة بها في المواقف التعاونية؛ منها: مفهوم الاعتماد الإيجابي المتبادل Positive Interdependence ويعني أن كل عضو يكون متأثراً بأفعال الأعضاء الآخرين في الجماعة. تحت شعار (نعوم معا ونفترق سوياً). وبذلك يدرك الأفراد أنهم يعملون معا، ويساعد بعضهم بعضاً لتحقيق المهمة الخاصة بكل فرد منهم. وتصحيح الإجابات الخاطئة سوياً. ويعتبر الاعتماد الإيجابي المتبادل من مكونات التعلم التعاوني الذي يؤدي إلى اتفاق جماعي عندما يختلف الأعضاء في آرائهم وأفكارهم المقدمة لحل مشكلة ما، ويظهر الاعتماد الإيجابي المتبادل في تحقيق الهدف، ويجعل كل عضو يحاول إنجاز الهدف المشترك بينهم.

وعرضاً في النظرية مفهوماً آخر وهو: الاعتماد المتبادل في المصدر Resource Interdependence ويهتم بتقسيم المواد التعليمية والموارد والمعلومات بين أعضاء الجماعة. ويوجد هذا المفهوم عندما يكون لدى كل عضو جزء من المعلومات الضرورية، لإنجاز المهمة الخاصة به. ويؤدي ذلك إلى أن يسهم كل عضو بمصادره ومعلوماته في إنجاز الهدف المشترك.

وأشاراً أيضاً إلى الاعتماد المتبادل في أداء المهام Task Interdependence أو الاعتماد المتبادل في أداء الأدوار Role Interdependence. وهو تقسيم العمل بين أعضاء الجماعة، كي يقوم كل عضو في الجماعة بدور مختلف عن زميله لإنجاز مهامهم.

واهتماً بمفهوم الاعتماد المتبادل في المكافأة Reward Interdependence ومعناه أن المكافأة توزع على أعضاء الجماعة التعاونية بالتساوي، بناء على إسهام كل عضو بمهمته في الهدف العام، أولاً يكافأ أعضاء الجماعة عندما يخفون في إنجاز المهام.

واهتماً أيضاً في هذه النظرية بتفاعل الوجه - للوجه Face-to-Face Interaction بين التلاميذ، وينشأ هذا التفاعل من خلال الاعتماد الإيجابي المتبادل، ويتمثل في تبادل الحوار والمناقشة بين التلاميذ، والذي يؤثر في النواتج المعرفية بالوجدانية.

وركزا في هذه النظرية علي القابلية للمساءلة الفردية - Individual Account ability وتعني أن كل عضو في الجماعة يكون مسئولاً عن تعلمه، وتعلم الأعضاء الآخرين في الجماعة نفسها، بمعنى أن كل عضو مسئول عن تعلم الجزء الخاص به والأجزاء الخاصة بزملائه في الجماعة، ويمكن اختبار هذه المسئولية عن طريق اختيار عضو من أعضاء الجماعة عشوائياً ليختبر في الموضوع الذي تدرسه الجماعة للتأكد من القابلية للمساءلة، لأن الهدف من الموقف التعليمي، هو: تحصيل أقصى حد ممكن من تعلم كل عضو، وتحديد مستوي الاتقان لأعضاء الجماعة.

وأضافاً إلي المفاهيم السابقة عدة مفاهيم أخرى خاصة بالمهارات الشخصية والاجتماعية، ويمكن الاستعانة بها في الموقف التعاوني، ومن أهمها:

- مهارة الثقة: وتعني قدرة الفرد علي التعبير عن أفكاره وآرائه بوضوح، والتي يقبلها زملاؤه بالتأييد والترحيب. وتتضمن مهارة الثقة نوعين من السلوك، الأول: الوثوقية Trusting وتعني القدرة علي الانفتاح والمشاركة في الأفكار والمعلومات بحرية وتأييد من الآخرين، والثاني: الجدارة بالثقة Trust worthiness وتعني: أن يكون الآخرون قادرين علي التعبير عن أفكارهم بوضوح، والتي تنال التأييد والتشجيع من الآخرين في جو يسوده المرح والاطمئنان.

- مهارة الاتصال: وتعني قدرة الفرد علي أن يتصل بزملائه، ويبادلهم أفكاره، ويشاركهم في المعلومات التي يحتاجون إليها. ويحاول كل فرد فهم أفكار الآخرين وشعورهم حتي يتمكنوا من الوصول إلي الهدف المشترك.

- مهارة تتالي الأدوار Taking Turns: وتعني السماح لأي عضو في الجماعة القيام بدوره لأداء مهمته. وينتظر زملاؤه مدة معينة عند أداء دورهم، ويعطونه فرصة لإنجاز مهمته، ثم يؤدي الآخرون دورهم بالطريقة نفسها، بمعنى أن كل عضو له دور محدد ووقت معين يسمح لها بالعمل بعد أداء زميله، وبالتالي يكون إنجاز مهام الجماعة كاملاً، ويتحقق ذلك عندما يوجد تعاون بين الأعضاء داخل الجماعة، وتسهيل للمهام حتي يساعد الأعضاء بعضهم بعضاً للتحرك نحو أداء الأدوار كي يحققوا الهدف العام للجماعة.

- مهارة القيادة: وتعني القدرة علي المحافظة علي العلاقات الاجتماعية بين الأفراد داخل الجماعة بفعالية. كما تعني التأثير المتبادل بين أفراد الجماعة من أجل تحقيق الهدف المشترك.

- مهارة حل الصراع Conflict Resolution: وتعني القدرة علي حل الآراء المتباينة بين الأعضاء داخل الجماعة والوصول إلي اتفاق يرضي جميع أفراد الجماعة. وتعتبر هذه المهارة مهمة أثناء مشاركة أعضاء الجماعة في العمل، لأنها تحافظ علي استقرارها وعلني فعالية العلاقات الإيجابية أثناء العمل والاحتفاظ بها داخل الجماعة.

- مهارة تشغيل الجماعة Group processing: وتعني قدرة أعضاء الجماعة علي استخدام الإجراءات التجريبية الخاصة بالتعاون أثناء تعلم المادة الدراسية.

سادساً: التعليق على النظريات السابقة:

اتفق من العرض لهذه النظريات أن بعضها تعرض للمواقف التعاونية، والتنافسية معا. كنظرية دوب وماي ١٩٣٧ ودويتش ١٩٤٩. والبعض الآخر من هذه النظريات تعرض للمواقف التعاونية فقط كنظرية بارنار ١٩٣٨، وتوماس ١٩٥٧، وجونسون وجونسون ١٩٨٢.

تبين أيضا أن هذه النظريات نشأت من خلال النظرية الاجتماعية - الاقتصادية، كما أشار إلي ذلك دوب وماي ١٩٣٧. كما تبين أن دويتش ١٩٤٩ في نظريته اعتمد علي المباديء الأساسية التي وردت في النظريات والدراسات السابقة له. كما اعتمد توماس ١٩٥٧ وجونسون وجونسون ١٩٨٢ في نظريتهم علي ما ورد في نظرية دويتش ١٩٤٩ من مفاهيم أساسية.

اتفقت هذه النظريات في تعريف الموقف التعاوني الذي ينص علي أن الفرد يبذل - كعضو في جماعة - أقصى جهد لديه ليحقق الأهداف المشتركة مع زملائه في الجماعة والالتزام بتحقيق الهدف معا. كما اتفقت في تعريف الموقف التنافسي الذي ينص علي أن الفرد يبذل - بمفرده - أقصى جهد لديه ليحقق الهدف بنفسه ويعوق الأفراد الآخرين كي يحقق الهدف قبلهم ويفوز بالمكافأة.

وقد اهتمت كل نظرية منها بمفاهيم معينة. فقد ركز بارنارد ١٩٣٨ في نظريته علي العوامل الاجتماعية التي تظهر في الموقف التعاوني كعمليات التفاعل الدافعية لدي الأفراد. كما ركز علي المثابرة والاستمرارية التي تعتمد علي فعالية الموقف وكفاءة الأفراد، وذكر أن بقاء التعاون في الموقف يعتمد علي العلاقات الإيجابية المتبادلة بين الأفراد، والاعتماد الإيجابي المتبادل بينهم.

واهتم دويتش ١٩٤٩ فى نظريته بمقارنة الموقف التعاوني بالموقف التنافسي فى ثلاثة عناصر أساسية، وهى:

- التضمينات المنطقية لتصور الفرد فى الموقف التعاوني والموقف التنافسي .
- الخصائص السيكولوجية التي تجعل الفرد يدرك طبيعة الموقف علي أنه تعاوني أو تنافسي بناء علي التحرك نحو الهدف .
- اختبار صحة الخصائص السيكولوجية للموقف التعاوني والموقف التنافسي .

كما تعرض دويتش فى نظريته للمقارنة بين الاعتماد المتبادل المتزايد فى الموقف التعاوني، والاعتماد المتبادل المعرقل فى الموقف التنافسي . كما قارن بين الموقف التعاوني والتنافسي من خلال مفهوم القابلية للإبدال والتنقيص الانفعالي والقابلية للبحث علي عمل أمر ما والمساعدة والتسهيل والتنظيم داخل الجماعة والاتصال بين الأفراد والتجانس بينهم والدافعية لديهم .

أما توماس ١٩٥٧ فقد اهتم فى نظريته بمفهوم تسهيل تحرك الأعضاء لأداء أدوارهم فى الموقف التعاوني المبني علي تسهيل تقسيم العمل بين أعضاء الجماعة . وسماه بوسائل ضبط التسهيل داخل الجماعة التعاونية . وفرق بين مفهوم التسهيل المتماثل وغير المتماثل فى الموقف التعاوني .

وتبين أيضا من نظرية جونسون وجونسون ١٩٨٢، أنهما اعتدما فى بناء نظريتهما علي نظرية دويتش . ومع ذلك فقد تعرضا لعدة مفاهيم لم يتعرض لها دويتش فى نظريته . ومن هذه المفاهيم الاعتماد الإيجابي المتبادل فى المصدر والمهام والأدوار والمكافأة كما تعرض لمفهوم تفاعل الوجه للوجه فى الموقف التعاوني والقابلية للمساءلة الفردية .

وركزا فى نظريتهما علي المهارات الشخصية والاجتماعية فى الموقف التعاوني، وهى مهارة الثقة بين الزملاء ومهارة الاتصال وتوالي الأدوار والقيادة وحل الصراع وتشغيل الجماعة .

علي هذا التعليق نجد أن هذه النظريات يكمل بعضها الآخر، وأنها يمكن أن تسهم فى إقامة بناء متكامل - إلي حد ما - للموقف التعاوني والتنافسي فى الفصل الدراسي وغيره من المواقف الاجتماعية .