



MS ritgerð
í viðskiptafræði

Áhrif persónupáttá og tilfinninga á útkomu samninga

Ragnar Karl Jóhannsson

Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands
Leiðbeinandi: Þóra H. Christiansen, Aðjúnt
Maí 2011



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Útdráttur

Þessi ritgerð og sú rannsókn sem var gerð, er liður í að glöggva sig á hvort og þá hvernig persónuþættir og tilfinningar hafa áhrif á niðurstöðu samninga. Persónuþættir og tilfinningar hafa verið rannsökuð í auknum mæli undanfarin ár og virðist rannsóknirnar gefa til kynna að ákveðnir persónuþættir og tilfinningar geti haft mismunandi áhrif á niðurstöður samninga.

Settar voru fram nokkrar tilgátur og rannsóknarspurningar um hvort persónuþættirnir ákveðni, samstarfsvilji, að eiga auðvelt með að treysta öðrum, áhættusækni, félagslyndi og lítil næmi fyrir tilfinningum skiluðu samningamönnum betri útkomu í samningum. Rannsóknin var einnig til að átta sig á hvort jákvæðar eða neikvæðar tilfinningar hefðu áhrif á niðurstöður samninga.

Rannsóknin var lögð fyrir háskólanema í framhaldsnámi; voru metnar þrjár samningaæfingar sem þátttakendur tóku þátt í. Milli æfinga lærðu þátttakendur meira í samningatækni og þegar mætt var í aðra og þriðju æfingu voru þátttakendur orðnir reynslunni ríkari og búnir að auka þekkingu sína í samningagerð. Æfingarnar sem notast var við eru byggðar upp til að hámarka ágóða beggja aðila.

Helstu niðurstöður þessarar rannsóknar voru að samningamenn sem eru ákveðnir eru líklegastir til þess að ná ekki samningum í fyrstu þegar þeir hafa ekki hlotið þjálfun né öðlast reynslu til þess að semja til að hámarka ágóðann. Eftir að samningamenn sem eru ákveðnir hafa fengið þjálfun og reynslu af samningum standa þeir sig mun betur en í fyrstu.

Abstract

The purpose of this thesis is to find out if, and how, personality traits and emotions influence negotiation agreements. Research on personality traits and emotions suggest that different personality traits and emotions may have differential influence on negotiation agreements.

A few hypotheses were proposed: Do personality traits, such as; decisiveness, cooperativeness, trustfulness, risk-loving, extraversion, and low neuroticism result in better negotiation agreements? The purpose of the research was also to inquire if positive or negative emotions influenced and lead to different negotiation agreements.

The research subjects were graduate students at the University of Iceland. Three separate mixed-motive negotiation exercises (also called integrative bargaining) were conducted and evaluated. In the interim between negotiation exercises the subjects were instructed on negotiation technique.

The main conclusion of this research study is that decisive negotiators that have not been trained in negotiation technique are less likely to reach an agreement. When decisive negotiators have been trained in negotiation technique and have gained experience they become more effective.

Formáli

Ritgerð þessi er 30 eininga lokaritgerð í meistaranámi í Mannauðsstjórnun. Leiðbeinandi minn er Þóra H. Cristiansen og þakka ég henni fyrir þær ráðleggingar og athugasemdir sem ég hef fengið og þakka um leið fyrir samstarfið. Einnig vil ég þakka Kára Kristinssyni fyrir ráðleggingar varðandi SPSS greiningu á mínum gögnum.

Svo vil ég þakka konu minni Sigurlaugu fyrir ómældan stuðning allan þennan tíma og hvatningu auk þolinmæði til þess að klára þetta verkefni. Trausta S. Harðarsyni, tengdaföður mínum, vil ég þakka kærlega fyrir allan yfirlestur á verkefninu. Frænda mínum, Bergþóri Jónssyni, og vinnufélaga mínum, Braga Sigurðssyni þakka ég fyrir hjálp við þýðingar. Einnig vil ég þakka Gunnari K. Karlssyni sálfræðingi fyrir hjálp og leiðbeiningar við val á persónuleikaprófi og yfirmönnum mínum, Böðvari Björnssyni og Grétari Halldórssyni Hostert, fyrir að gera mér það mögulegt að vinna að þessari ritgerð með leyfi frá vinnu þegar þörf var á.

Efnisyfirlit

1	Inngangur	9
2	Persónuþættir	12
2.1	Ákveðni og óákveðni	13
2.2	Samhyggð og samstarfsvilji	15
2.3	Traust og trú á sjálfan sig	16
2.4	Hvatvísi og eldmóður	18
2.5	Félagslyndir eða hæglátir og skipulagðir	18
2.6	Tilfinninganæmi	19
2.7	Samningahópur	20
3	Tilfinningar	21
3.1	Jákvæðar tilfinningar	23
3.2	Neikvæðar tilfinningar	25
3.3	Hlutlausar tilfinningar	28
3.4	Þekking á tilfinningum	28
4	Rannsókn	31
4.1	Rannsóknaraðferð	31
4.2	Markmið	31
4.3	Þátttakendur	31
4.4	Samningaæfing	33
4.5	Spurningalisti	33
4.6	Rannsóknarspurningar og tilgátur	34
4.7	Framkvæmd	35
4.8	Greining	36
4.8.1	EPQ-R greining	36

5	Niðurstöður	39
5.1	Ákveðnir einstaklingar og samningar	39
5.2	Samstarfsvilji og samningar	43
5.3	Traust og samningar	45
5.4	Áhættusækni og samningar.....	47
5.5	Félagslyndir samningamenn á móti hæglátum og skipulögðum	49
5.6	Tilfinningalega stöðugir samningamenn	53
5.7	Áhrif tilfinninga í samningum	55
6	Umræður	58
6.1	Takmarkanir.....	60
7	Lokaorð.....	61
8	Heimildaskrá	62
Viðauki 1	Spurningalisti	67

Mynda- og töfluyfirlit

Mynd 4.1 Kyn þátttakenda	32
Mynd 4.2 Aldursskipting þátttakenda.....	32
Mynd 5.1 Skipting þátttakenda eftir ákveðni	40
Mynd 5.2 Skipting þátttakenda eftir samstarfsvilja.....	43
Mynd 5.3 Þátttakendur sem eiga auðvelt með að treysta öðrum	45
Mynd 5.4 Þátttakendum skipt eftir áhættusækni	47
Mynd 5.5 Þátttakendum skipt eftir félagslyndi.....	49
Mynd 5.6 Þátttakendum skipt eftir hæglæti og skipulagi	51
Mynd 5.7 Þátttakendum skipt eftir tilfinningalegum stöðugleika	53
Mynd 5.8 Tilfinningar þátttakenda við samningaæfingu	56
Tafla 4.1 Meðaltal og staðalfrávik af mælanlegum kvörðum í EPQ-R.....	34
Tafla 4.2 Meðaltal og staðalfrávik karla og kvenna í þessari rannsókn	37
Tafla 4.3 Samanburður á meðaltali og staðalfrávik milli rannsókna.....	37
Tafla 5.1 Útkoma samningaæfingar við rannsókn og ákveðni	40
Tafla 5.2 Útkoma fyrstu samningaæfingar og ákveðni	41
Tafla 5.3 Útkoma samningaæfingar tvö og ákveðni.....	41
Tafla 5.4 Útkoma samningaæfingar við rannsókn; ákveðni og hugarfar	42
Tafla 5.5 Útkoma samningaæfingar í rannsókn og samstarfsvilji	43
Tafla 5.6 Útkoma fyrstu samningaæfingar og samstarfsvilji.....	44
Tafla 5.7 Útkoma samningaæfingar tvö og samstarfsvilji.....	44
Tafla 5.8 Útkoma samningaæfingar í rannsókn varðandi traust.....	45
Tafla 5.9 Útkoma fyrstu samningaæfingar varðandi traust	46
Tafla 5.10 Útkoma samningaæfingar tvö varðandi traust	46
Tafla 5.11 Niðurstaða spurningar varðandi traust til viðsemjanda.....	47
Tafla 5.12 Útkoma samningaæfingar í rannsókn og áhættusækni.....	48
Tafla 5.13 Útkoma fyrstu samningaæfingar og áhættusækni	48
Tafla 5.14 Útkoma samningaæfingar tvö og áhættusækni	49
Tafla 5.15 Útkoma samningaæfingar í rannsókn og félagslyndi	50
Tafla 5.16 Útkoma fyrstu samningaæfingar varðandi félagslyndi	50
Tafla 5.17 Útkoma samningaæfingar tvö varðandi félagslyndi.....	51
Tafla 5.18 Útkoma samningaæfingar í rannsókn; hæglátir og skipulagðir	52

Tafla 5.19 Útkoma fyrstu samningaæfingar; hæglátir og skipulagðir	52
Tafla 5.20 Útkoma samningaæfingar tvö; hæglátir og skipulagðir	52
Tafla 5.21 Útkoma samningaæfingar í rannsókn og tilfinningalegur stöðugleiki	54
Tafla 5.22 Útkoma fyrstu samningaæfingar og tilfinningalegur stöðugleiki	54
Tafla 5.23 Útkoma samningaæfingar tvö og tilfinningalegur stöðugleiki.....	55
Tafla 5.24 Útkoma samningaæfingar í rannsókn og tilfinningar.....	56
Tafla 5.25 Útkoma samningaæfingar í rannsókn og hugarfar	57

1 Inngangur

Samningar eða samningagerð (*e. negotiation*) á milli aðila er stór þáttur í okkar samfélagi; flestir munu einhvern tíma á lífsleiðinni ganga í gegnum einhverskonar samninga, hvort sem það er til að kaupa sér hús eða bíl, semja um launakjör eða við verktaka varðandi framkvæmdir. Síðan eru aðrir sem vinnu sinnar vegna eru oftast að semja um eitthvað sín á milli, hvort sem það eru viðskiptasamningar, samrunasamningar eða samstarfssamningar. Samningagerð er mannleg samskipti fyrir tvo eða fleiri einstaklinga til þess að komast að samkomulagi um ákveðna hluti svo aðilar séu sáttir með niðurstöðuna og það komi sér ekki illa fyrir þá aðila sem tóku þátt í samningaviðræðunum (Thompson, 2009). Þar sem samningagerð er háð mannlegum samskiptum milli aðila tel ég brýnt að skoða hvernig persónuleikabættir og tilfinningar geta haft áhrif á niðurstöðu samninga. Því tel ég mikilvægt að einstaklingar átti sig á því hvernig persónuleikabættir og tilfinningar í hans fari gætu haft áhrif á útkomu samningagerðar og að einstaklingurinn átti sig á því hvernig persónuleikabættir og tilfinningar viðsemjenda sinna gætu spilað inn, svo sá sem ætlar að samningaborði átti sig á því hvernig best er að fara inn í samninga til þess að ná sem hagstæðustum samningum fyrir alla. Undanfarin ár hafa áhrif tilfinninga á útkomu samninga verið rannsökuð í auknum mæli; því tel ég eðlilegt að næst skoðum við betur þátt persónuleikabátta á niðurstöður samninga.

Samningatækni hefur orðið þekktar, með tímanum, sífellt er verið að fikra sig áfram til þess að finna samningatækni sem virkar vel. Það er þó engin ein taktík sem skilar bestum árangri, heldur tel ég það vera samspil margra þátta sem geri einstaklingum fært að ná góðum samningum með því að fara inn í samningaviðræður með réttu hugarfari. Einnig verður að hafa í huga að það eru til mismundandi gerðir samninga. Þannig eru sumir samningar í raun samningar þar sem einn vinnur og hinn tapar („win-lose“ samningar (*e. distributive*)). Við þær aðstæður huga samningamenn annars aðilans að því að hámarka gróða sinn, á meðan mótaðilinn vinnur að því að lágmarka tap sitt. Síðan eru aðrir samningar, þar sem tveir aðilar semja sín á milli, þar sem báðir aðilar geta grætt á niðurstöðunni („win-win“ samningar (*e. integrative*)). Þar eru samningsaðilar með mismunandi mat á því hvernig þeir gætu grætt á samningunum og þannig hámarkað sína sneið af því sem (hugsanlega) væri í boði fyrir þá (Thompson, 2009). Samningar sem notast var við í rannsókn þessari eru samningar sem byggðir eru upp af blönduðum hvötum (*e. mixed-motive*). Þeir

samningar eru einnig þekktir sem „win-win“ samningar, en það eru samningar þar sem aðilar græða á mismunandi þáttum í sínum samningum, þannig gæti annar grætt á atriði í samningunum sem skiptir hinn aðilann litlu máli. Því gætu samningsaðilar náð góðri útkomu úr sínum samningum, með því að ræða saman og reyna að komast að samkomulagi þar sem báðir aðilar hefðu inni það sem þeir græða mest á, án mikilla áhrifa fyrir viðsemjanda sinn (Elfenbein, Curhan, Eisenkraft, Shirako og Baccaro, 2008).

Þegar hugað er að samningum er gott er að hafa nokkur samningahugtök í huga, t.d. markmið (*e. target*), þ.e. hvert stefnir þú með samningnum og hvar viltu sjá hann enda? Þegar þú ert kominn með svarið við því, ertu búinn að setja þér markmið. Því næst er gott að átta sig á því hver þröskuldurinn (*e. reservation point*) þinn er, það er hversu neðarlega ertu tilbúinn að fara (hversu lítið ertu tilbúinn að fá til þín eða hversu mikið ertu tilbúinn að borga). Þegar þú veist hvert þú stefnir og hver þröskuldurinn er, þá geturðu sett þér mörk um hvað þú ert tilbúinn að semja um og sett þér viðmið um hvenær þú stendur upp frá samningaborðinu. Þetta kallast BATNA (*e. best alternative to a negotiated agreement*) og samningamenn taka mið af sínu BATNA þegar samið er. Ef samningamaður hefur betra tilboð frá öðrum en þeim sem samið er við, þá hefur það áhrif á BATNA í þeim samningi. Samningamenn verða einnig að átta sig á hvar efri og neðri samningsmörk eru eða ZOPA (*e. zone of possible agreements*) þegar setjast á við samningaborðið, því ekki þýðir að áætla að viðsemjandi sé tilbúinn að hlusta á samningamanninn ef hann er ekki að ræða innan þeirra marka. Síðan eru það akkerisáhrifin, þar er hægt að segja að við fyrsta boð er kastað út akkeri sem síðan er samið út frá (Thompson, 2009).

Það er ekki aðeins ákveðin taktík, sem þarf að hafa í huga þegar farið er að samningaborði, heldur þarf einnig að hafa í huga hvernig samningsaðstæður eru og þá einnig að huga að því hvernig tilfinningar og persónuleikabættir geti haft áhrif. Síðustu ár hafa áhrif tilfinninga í samningaviðræðum verið rannsökuð í meiri mæli og einnig hefur umræðan færst að áhrifum ákveðinna persónuleikabátta á niðurstöðu samningaviðræðna. Hér á eftir mun ég taka fyrir það helsta sem hefur komið fram í rannsóknum og fræðilegri umræðu um áhrif tilfinninga og persónuleikabátta á útkomu samninga. Í framhaldinu verður farið yfir rannsókn sem gerð var. Rannsókninni er ætlað að athuga hvort og þá hvernig ákveðnir persónuleikabættir hafa áhrif á útkomu samninga; einnig er ætlunin að sjá hvort niðurstöður úr tilfinningahlutanum sé sambærileg niðurstöðum fyrri rannsókna.

Með þessari rannsókn er ætlunin að skoða hvort persónuleikabættir eða tilfinningar hafi það mikil áhrif á útkomu samninga, að hægt sé að líta á ákveðna persónuleikabætti sem kost hjá einstaklingi sem ætlar sér út í samningaviðræður. Að sama skapi er rannsókninni ætlað að skýra það hvort að tilfinningar hafi það mikil áhrif á niðurstöður samninga, að einstaklingur, sem er góður í að lesa tilfinningar og er tilfinningalega stöðugur, eigi auðveldara með að komast að þeirri samningsniðurstöðu sem hann sækist eftir. Með því að leggja fyrir þessa rannsókn tel ég að hægt sé að skoða hvernig persónuleikabættir og tilfinningarhafi áhrif á niðurstöður samninga og út frá því sé hægt að átta sig á hvort ákveðnir persónuleikabættir og tilfinningar séu í raun kostur, þegar samningamenn eru valdir til þess að setjast að samningaborðinu.

2 Persónuþættir

Persónuþættir er eitthvað sem vert er að taka með í myndinna þegar á að setjast að samningaborðinu. Samningamaður ætti að skoða hvernig persóna hann er og hvaða þættir í hans fari gætu haft áhrif á samningsstöðu hans og væntanlega útkomu í samningum. Persónuþættir eru þættir, sem skapa persónuleika og skapa okkur sem einstaklinga; þeir geta sagt til um það hvernig manngerðir við erum og væri gott að hafa í huga til þess að átta sig á hvað þarf að varast þegar sest er við samningaborð. Nokkrir persónuþættir hafa verið rannsakaðir og gefa niðurstöður til kynna að þessir þættir geti haft áhrif á niðurstöðu samninga. Þessir þættir eru ákveðni (*e. decisiveness*) (Anderson og Thompson, 2004; Magee, Galinsky og Gruenfeld, 2007; Overbeck, Neale og Govan, 2010; Thompson, Wang og Gunia, 2010), samhyggð og samstarfsvilji (De Dreu, Kluwer og Nauta, 2008; Galinsky, Maddux, Gilin og White, 2008; Shmueli, Kaufman og Ozawa, 2008; Steinel, Abele og De Dreu, 2007; Van Kleef, Homan, Beersma og Van Knippenberg, 2010), traust, trú á sjálfan sig (Elfenbein, o.fl., 2008; Liu og Wang, 2010; Steinel, Van Kleef, Van Knippenberg, Hogg, Homan og Moffitt, 2010; Van Kleef og Van Lange, 2008), eldmóður og hvatvísi (Demoulin og De Dreu, 2010; Demoulin og Teixeira, 2010), félagslyndni (*e. extraversion*) (Elfenbein, o.fl., 2008) og tilfinninganæmi (Elfenbein, o.fl., 2008).

Misjafnt er hvernig persónuþættir geta haft áhrif á niðurstöðu samninga. Samkvæmt rannsókn Elfenbein o.fl. (2008) stýrast um 50% af niðurstöðum samninga af persónuleikaþáttum. Þegar um er að ræða samningamann, sem setur sjálfan sig í forgrunn, og finnst ekki skipta máli hvernig áhrif hans og gjörðir hafa á aðra, er líklegra að hann muni ekki taka mark á því þegar hann sér vissar tilfinningar koma fram við samningaborðið. Samningamenn, sem hafa hinsvegar samúð með öðrum og vilja gera samninga sem leiða til góðs fyrir fleiri en sjálfa sig, eru líklegri til þess að verða fyrir áhrifum tilfinninga þeirra sem samið er við (Van Kleef og Van Lange, 2008).

Þrjár gerðir samningamanna, sem máli skipta, gætu komið fram við samningaborðið: Í fyrsta lagi má nefna samstarfs- (*e. cooperational*) samningamann sem kemur að borðinu tilbúinn til þess að ræða við viðsemjenda sinn til þess að komast að niðurstöðu sem gæti verið öllum til góðs. Sá samningamaður ætlar að ná góðum samning fyrir heildina og er líklegri til þess að ná hámarks sneið af kökunni og lágmarka mismun á milli samningsaðila. Í öðru lagi er það einstaklingshyggju- (*e.*

individualistic) samningamaður, sem hefur eiginhagsmuni í fyrirrúmi; hann fer að samningaborðinu til þess að ná út hámarks sneið af kökunni fyrir sig. Er ekki endilega að ná góðum samningi fyrir heildina, þó að hann geti náð góðum samningi fyrir sjálfan sig. Og í þriðja lagi er það kappsfulli (*e. competitive*) samningamaðurinn sem fer inn til að berjast; sú aðferð getur náð tilætluðum árangri í huga samningsaðila. Þessi samningamaður fer að samningaborðinu til þess að ná sínu fram án þess að vilja endilega ræða við mótaðilann um hvornig það sé best. Þarna er samningaaðferðin eins og barátta, þar sem annar vinnur og hinn tapar (Van Kleef og Van Lange, 2008).

Hafa verður í huga að ýmsar aðstæður geta haft áhrif á persónuþætti. Þegar einstaklingur er í mjög miklu samkeppnisumhverfi, þá er t.d. líklegt að hann eigi eftir að sækjast fastar eftir því að ná sínu fram í samningum. Þannig geta einstaklingar, sem eru ekki alltaf kappsamir, látið umhverfið hafa áhrif á sig og þannig orðið kappsamari við samningaborðið, þegar tímapressa leggst á þá (Malhotra, 2010).

Þegar að samningaborðinu er komið, er það oft þannig að einn er að sækja eitthvað á meðan annar er að verja sinn hag. Þegar þannig aðstæður koma upp, er það sá sem er að sækjast eftir einhverju sem álitur þann sem er að verjast ekki eins vinsamlegan og álitur hann meira ríkjandi í samningaviðræðunum. Sá sem er að verjast, sér sækjendur ekki endilega sem fjandsamlega og er frekar tilbúinn til þess að reyna að komast að sameiginlegri niðurstöðu. Þetta gerist þó að hvorugur aðili sé tilbúinn til þess að gefa eftir í sínum kröfum, án þess að fá eitthvað annað í staðinn (De Dreu o.fl., 2008).

2.1 Ákveðni og óákveðni

Einstaklingar, sem eru ákveðnir (*e. decisive*) og sækjast eftir því sem þeir vilja, eru líklegri til þess að ná því fram, en þeir sem ekki eru ákveðnir. Við samningaborðið getur sá, sem er ákveðinn, gengið beint til verks, til að fá fram það sem hann vill út úr samningunum og það getur verið ákveðið forskot að koma með fyrsta boð í samningum (Magee o.fl., 2007; Thompson, o.fl., 2010). Samkvæmt rannsókn Magee o.fl. (2007) þá felst forskotið í fyrsta samningaboði í að oft fæst hærra verð fyrir vöru sem samið er um þegar seljandi kemur með fyrsta boð heldur en þegar kaupandi gerir það. Samkvæmt Thompson, o.fl. (2010) getur hins vegar verið erfitt þegar báðir aðilar eru mjög ákveðnir, það getur leitt til þess að ekkert verður úr samningum þar sem hvorugur er viljugur til þess að gefa aðeins eftir af því sem þeir sækjast eftir.

Þegar ákveðni og framtakssemi eru í fyrirrúmi hjá einstaklingi, þá er líklegra að hann fari af stað í samninga, komi með fyrsta boð og sé umhugað að ná samningum sem yrðu góðir. Magee o. fl. (2007) tengja þetta við að þeir, sem eru ákveðnir og framtakssamir, séu líklegri til þess að sækjast eftir því sem þeir vilja og telji að þeir eigi rétt á. Því væru þessir einstaklingar líklegir til þess að fara fyrir samninganefnd og ná fram því sem sóst er eftir. Þeir sem eru ákveðnir verða samt að hafa í huga að samningar snúast ekki aðeins um þeirra hagi, svo þeir verða einnig að vera tilbúnir til þess að ræða við viðsemjendur sína og ekki fara framúr sér með það að markmiði að ná fram sínum kröfum.

Ákveðnir samningamenn eru líklegri til þess að sýna reiði við samningaborðið, ólíklegri til þess að taka tillit til málsstaðar annarra, vilja fá sem mestan ávinning fyrir sig úr samningum og eru ákveðnari í að ná eigin markmiðum út úr samningum. Þeir eru einnig líklegri til þess að koma með fyrsta tilboðið og krefjast meira fyrir sjálfa sig. Samkvæmt niðurstöðum rannsóknar Overbeck o.fl. (2010), þá virðist ákveðni og reiði vera ágætis blanda til þess að ná góðum samningi, samningamaður sem ekki er ákveðinn er ólíklegur til þess að fá meira út úr samningi sínum, þó hann sýni reiði við samningaborðið. Einnig hefur það sýnt sig að einstaklingar, sem eru ákveðnir, en jafnframt gláðlyndir og jákvæðir, smita út frá sér við samningaborðið, því viðsemjendur þeirra eru líklegri til þess að líta á þá sem samstarfsfúsa og þeim sé betur treystandi (Anderson og Thompson, 2004; Thompson, o.fl., 2010).

Þegar mikill munur er á milli ákveðni samningsaðila, getur það leitt til þess að erfitt verður að ná samkomulagi þar sem hagur beggja er í fyrirrúmi. Það þarf að vera ákveðið jafnvægi í ákveðni milli samningsmanna. Þeir samningamenn, sem eru síður ákveðnir, eru oft að berjast við að neita að samþykkja samninga, þegar þeir finna sterkan mun á ákveðni við samningaborðið. Þeir sem eru mjög ákveðnir, reyna að auka hag sinn, með því að reyna að ná meiri persónulegum ávinningi út úr samningi, þegar þeim finnst þeir vera með yfirhöndina við samningaborðið (Anderson og Thompson, 2004).

Það hefur einnig sýnt sig að einstaklingar sem eru ekki eins ákveðnir eru líklegri til þess að eiga erfiðara með að treysta öðrum og eru ávallt að leita eftir trúverðugleika (*e. trustworthiness*) hjá viðsemjanda sínum til þess að átta sig á í hvernig stöðu hann er og til þess að átta sig á hvort hann geti treyst viðsemjanda sínum til þess að láta ekki níðast á sér (*e. exploited*) (Anderson og Thompson, 2004).

Miðað við lýsinguna hér að ofan mætti ætla að ákveðnir samningamenn hefðu forskot á aðra samningamenn til þess að ná góðum samningum. Í ritgerðinni er aðeins farið yfir það hvernig mismunandi tilfinningar geta haft áhrif á hvernig ákveðnin virkar við samningaborðið. Því legg ég fram tvær tilgátur (T1): „Ákveðnir samningamenn hafa marktækt forskot á óákveðna samningamenn til að ná betri samningum.“ og (T2): „Ákveðnir samningamenn, sem finna til jákvæðra tilfinninga, hafa marktækt forskot á ákveðna samningamenn sem sýna neikvæðar tilfinningar til þess að ná betri samningum.“

2.2 Samhyggð og samstarfsvilji

Aðilar sem sýna samstarfsvilja og eru þóknanlegir (*e. agreeable*), það er aðilar sem eru líklegri til þess að vera sammála öðrum og er meira umhugað um að þóknast sem flestum í kringum sig og eru móttækilegir til þess að ræða við alla aðila til þess að komast að samkomulagi. Þeir aðilar eru líklegri til þess að ná ákveðnum árangri í sínum samningaviðræðum. Þeir eru líklegri til þess að hafna samningum vegna fjandsamlegs viðhorfs samningsaðila, en þeir sem ekki hafa sama samstarfsvilja til að ná ákveðnum samningsárangri. Sá sem ekki hefur þennan samstarfsvilja gæti reynst líklegri til þess að samþykkja samning sem hann að öllu að jöfnu hefði ekki gert ef viðsemjandinn hefði ekki sýnt af sér reiði við samningaborðið. Aðili sem hefur mikinn hug á að ná góðri niðurstöðu í samningum er líklegri til þess að ræða málin og finna bestu hugsanlegu lausn til þess að ná góðum samningi. Ef viðsemjandi hans sýnir mikla reiði við samningaborðið eru minni líkur á að hann muni semja við hann, þar sem viðræðugrundvöllur er ekki fyrir hendi. Ákveðnir og reiðir samningamenn geta þannig leitt til þess að samningamenn, sem eru samstarfsfúsir og þóknanlegir, mæta neikvæðum tilfinningum við samningaborðið, sem skilar sér í erfiðum samningaviðræðum, þar sem hugsanlegt er að hvorugur aðili verði ánægður með útkomu samningaviðræðna (Van Kleef, o.fl., 2010). Samkvæmt niðurstöðum rannsóknar Elfenbein o.fl. (2008), þá eru þóknanlegir samningamenn að skila inn aðeins betri samningum fyrir báða aðila.

Þegar á að fara til samninga, er langlíklegast að samningamenn nái viðunandi niðurstöðu, ef þeir eru tilbúnir til þess að skoða hverjir hagsmunir mótaðilans eru og fara þannig út fyrir rammann og reyna átta sig á hvernig staðan er út frá sjónarhorni viðsemjanda síns. Þannig getur samningamaður, sem tilbúinn er að ræða og finna

lausn til að ná samningum, verið líklegur til að ná góðum samningi (Shmueli, o.fl., 2008).

Það getur nýst samningamönnum að þekkja viðsemjendur sína, það er að vita hvað þeir gætu verið að hugsa og hvað það er sem gæti orðið þeim til góðs. Samningamenn, sem geta farið út fyrir hugsanir um hvað þeim kemur til góða og geta séð hvernig samfélagið eða viðsemjandi þeirra geti grætt á að semja við þá, eru líklegir til þess að ná góðum samningum þar sem allir eru ánægðir með útkomuna. Þar eru þeir að skoða hvað er gott fyrir heildina en ekki aðeins þá sjálfa (Galinsky, o.fl., 2008).

Samkvæmt niðurstöðum rannsóknar De Dreu o.fl. (2008), Þá er samningsaðili, sem er tilbúinn til þess að ræða málin og skoða hlutina í víðu samhengi, til þess að komast að bestu hugsanlegri niðurstöðu, ekki eins líklegur til þess að ná samkomulagi við aðila sem fer fram af hörku og sýnir af sér fjandsamlega hegðun. Harkan og fjandsamlega hegðunin gæti hins vegar leitt til góðs samnings fyrir þann aðila, ef viðsemjandinn er linur og tilbúinn að samþykkja lélegan samning, vegna þessa fjandsamlega viðhorfs. Sá aðili yrði, eftir á, ekki eins ánægður með samninginn og sá sem sýndi af sér þessa fjandsamlegu hegðun og er ekki líklegur til þess að vilja setjast aftur að samningaborði með þeim aðila síðar.

Sjálfhverfir samningamenn eru samningamenn sem hafa hugann við eiginn hag og eiga erfitt með að taka tillit til annarra og festa sig á þeirri sýn sem þeir hafa til þess að fá sem mest út úr samningnum og eru lítið tilbúnir til þess að skoða aðrar leiðir. Samkvæmt niðurstöðum rannsóknar Steinel o.fl. (2007) eru sjálfhverfir samningamenn líklegri til þess að hunsa ábendingar frá viðsemjanda um mögulegar leiðir til þess að ræða um og ná samkomulagi. Sjálfhverfum samningamanni hættir því meira til að yfirsjáast atriði, sem eru fyrir framan hann þar sem hann einblínir aðeins á þá þætti sem koma honum vel og sér ekki alveg hvar hann getur stækkað kökuna.

Miðað við lýsinguna hér að ofan mætti ætla að samstarfsvilji hefði eitthvað að segja þegar kemur að því að ná fram góðum samningum við samningaborðið. Því legg ég fram tilgátu (T3): „Samningamenn sem eru samstarfsfúsir eru líklegri en ósamvinnuþýðir til að ná betri útkomu í samningum.“

2.3 Traust og trú á sjálfan sig

Traust við samningaborðið eykur líkur á því að aðilar geti komist að sameiginlegri niðurstöðu, ef báðir aðilar vinna saman að heilindum að þeirri niðurstöðu. Því eru

einstaklingar sem eiga auðveldara með að treysta fólki, líklegir til þess að koma inn til samninga með opnum huga og tilbúnir til þess að treysta viðsemjenda sínum, en verða vera með opin augu fyrir þeim blekkingum sem þeir geta mætt. Þegar gagnkvæmt traust er til staðar í samningaviðræðum, er líklegra að samningsaðilar eigi eftir að finna sameiginlegan grundvöll til samninga og er þá einnig líklegt að gott samningasamband komist á, milli aðila. Gagnkvæmar upplýsingar eru báðum aðilum til gagns þegar traust er annarsvegar, þá geta aðilar fundið ákjósanlegustu lausnina til að fá niðurstöðu í sína samninga. Þegar traust og ávinningur fyrri samninga kemur saman er líklegt að aðilar eru tilbúnir til þess að setjast aftur að samningaborði, þar sem fyrri reynsla var til góðs fyrir báða aðila. Þegar gagnkvæmt traust er ekki til staðar, er líklegra að samningsaðilar eigi eftir að vinna að því að ná sínu fram í samningum. Þeir eru líklegri til þess að halda upplýsingum til baka og eru ólíklegir til þess að ræða aðrar nálganir að samningum en þær sem þeir hafa beinan hag af (Liu og Wang, 2010).

Þeim, sem eiga erfitt með að treysta öðrum, er hættara við því að taka ekki mark á því hvernig tilfinningar birtast við samningaborðið og vinna út frá því að samningum, en þeim sem eiga auðvelt með að treysta öðrum. Þeir sem frekar treysta öðrum eru líklegri til þess að ræða við viðsemjendur sína og reyna að komast að sameiginlegri niðurstöðu til þess að ljúka samningum, svo báðir aðilar komi út sáttir með sitt eftir samningana (Van Kleef og Van Lange, 2008).

Samkvæmt niðurstöðum rannsóknar Elfenbein o.fl. (2008), þá eru samningamenn sem hafa trú á sjálfum sér og því sem þeir eru að gera, líklegri til að ná góðum samningum þegar sest er við samningaborðið, en þeir sem ekki hafa trú á sjálfum sér. Einnig eru hugmyndaríkir samningamenn og frjóir í hugsun líklegri til þess að ná góðum samningi en aðrir.

Samkvæmt niðurstöðum rannsóknar Steinel o.fl. (2010), þá getur óöryggi leitt til þess að samningamenn verði kappsamari í sínum samningaviðræðum og fari þá leið að reyna að semja til sigurs í stað þess að ræða um bestu mögulega niðurstöðu. Þannig getur óöryggið komið út sem kappsemi gegn samstarfi við viðsemjendur.

Miðað við lýsinguna hér að ofan mætti ætla að traust hafi marktæk áhrif við samningaborðið; traust er eitthvað sem hægt er að ávinna sér, en sumir einstaklingar eiga auðveldara með að treysta öðrum en aðrir. Því ættu einstaklingar, sem er meira treystandi en öðrum, að eiga auðveldara með að fara að samningaborði með nýjum viðsemjanda og treysta honum frá byrjun. Því legg ég hér fram næstu tilgátu (T4):

„Samningsaðili sem treystir viðsemjanda sínum, er líklegri til að ná betri útkomu í samningum en sá sem erfitt á að treysta viðsemjanda sínum.“

2.4 Hvatvísi eða áhættusækni

Hvatvísir (*impulsivity*) semjendur fara blátt áfram í hlutina og vilja klára hlutina strax eru ekki líklegir til þess að ræða við viðsemjendur sína til þess að finna bestu leiðina að samningum. Þegar kappsfullir samningsmenn eru í samningaviðræðum, skiptir þá meira máli að fá ekki minna en mótaðilinn út úr samningunum, frekar en að þeir séu að leitast eftir því að hámarka ágóðann (Demoulin og De Dreu, 2010). Einstaklingar, sem eru knúnir áfram af eldmóði og stefna hátt, eru ólíklegri til þess að ræða við mótsemjenda sinn og hámarka þannig ágóðann, á meðan einstaklingar, sem eru sáttaði og samstarfsfúsir, eru líklegri til þess að sitja og ræða málin, sem síðan getur leitt til stærra sneiðar af kökunni (Demoulin og De Dreu, 2010).

Samkvæmt niðurstöðum rannsóknar Demoulin og Teixeira (2010), þá eykur samningsaðili, sem er kuldalegur í samskiptum, óvinsamlegur og kappsamur, líkurnar á að hann muni leiða umræðuna á sínum forsendum og síður tilbúinn til þess að skoða hvaða aðrar leiðir eru í boði. Þessi samningsaðili lítur líklegast á samningalotuna sem gróða annars aðilans og tap hins, meðan sá sem er hlýr í samskiptum, vinalegur og félagslegur er líklegri til þess að setjast niður og finna bestu lausn, ræða málin til að finna sameiginlegan grundvöll, þar sem báðir hagnast á samningunum.

Samkvæmt mælingum EPQ-R, þá er hvatvísir aðilar einnig áhættusæknir (*e. risk-loving*) og því vil ég leggja fram næstu tilgátu (T5): „Áhættusækin samningamaður hefur marktækt forskot til þess að ná betri útkomu í samningum en samningamaður sem ekki er áhættusækin.“

2.5 Félagslyndir eða hæglátir og skipulagðir

Félagslyndir (*e. extraversion*) einstaklingar eru meira fyrir að vera með fólki og gera eitthvað en að vera inni og lesa bók. Þeir sækjast meira í huglæga örvun og eru líklegri til þess að taka þátt í æsilegum aðstæðum og taka gjarnan áhættu. Félagslyndir einstaklingar eru einnig oft fljótir til að svara og tilbúnir til að takast á við breytingar. Þeir vilja helst taka lífinu létt og vera á ferðinni með nóg að gera; þeir eru einnig yfirleitt léttlyndari. Andstæðan við félagslynda einstaklinga, eru hæglátir (*e.*

intraversion) og skipulagðir (*e. organized*) einstaklingar; þeir eru lítið fyrir að vera innan um annað fólk fyrir utan nána vini og eru meira fyrir að vera í næði og lesa bók. Þeir skipuleggja sig mjög vel og hugsa sig vel um frekar en að taka skyndiákvæðanir og eru oft nokkuð svartsýnir (Erlendur Haraldsson og Júlíus K. Björnsson, 1985).

Þessi skilgreining, samkvæmt því persónuleikaprófi sem notað er í þessari rannsókn, gæti gefið nokkra hluti til kynna. Þetta gæti þýtt að félagslyndir samningamenn eru líklegri til þess að vera tilbúnir til þess að ræða við viðsemjenda sinn um nýja hluti og þannig skoða meira í kringum samninginn hvað það gæti verið sem myndi hámarka ágóðan. Á móti kemur að hæglátir og skipulagðir samningamenn eru líklegri til þess að vera skipulagðir þegar þeir mæta til borðsins og hugleiða þau boð sem standa til boða mjög vel. Þar sem félagslyndu samningamennirnir væru líklegri til þess að taka tilboði, án þess að skoða vandlega hvað liggur að baki þess, eða skoða smáa letrið vel, þá eru þeir líklegri til þess að taka samningi í fljótheitum. Samkvæmt niðurstöðum rannsóknar Elfenbein o.fl. (2008) eru félagslyndir samningamenn að skila sér aðeins betri samningum, á móti því að mótaðilinn nær ekki eins góðum samning þegar samið er til að hámarka ágóða báða aðila.

Þar sem félagslyndur einstaklingur hefur ákveðna burði til að ná betri samningi og hlédrægur og skipulagður einstaklingur hefur einnig burði til þess að ná góðum samningi legg ég fram rannsóknarspurninguna (R1): „Hafa félagslyndir samningamenn marktækt forskot á hægláta og skipulagða samningamenn til þess að ná betri samningum?“

2.6 Tilfinninganæmi

Tilfinninganæmi einstaklinga getur verið misjafnt, sumir einstaklingar eru mjög tilfinninganæmir og tilfinningar þeirra fara upp og niður, á meðan aðrir einstaklingar eru meira tilfinningalega stöðugir. Þeir eru ekki eins líklegir til þess að fara á tilfinningalegt flug þegar eitthvað kemur upp á í kringum þá og eru líklegri til þess að halda ró sinni þegar þeir lenda í erfiðum aðstæðum. Samkvæmt EPQ-R skilgreiningunni eru þeir tilfinninganæmu (*e. neuroticism*) líklegri til þess að vera kvíðnir og hafa miklar áhyggjur, bregðast of harkalega við ýmsu áreiti, sem getur leitt til óskynsamlegra viðbragða og stífni (Erlendur Haraldsson og Júlíus K. Björnsson, 1985).

Samkvæmt þessari skilgreiningu væri ákjósanlegt að skoða hvort þeir sem eru lítið tilfinninganæmir séu líklegri til þess að ná betri samningum, þar sem þeir eru líklegri til þess að taka ekki inn á sig það sem gerist við samningaborðið. Þeir eru ekki eins kvíðnir og áhyggjufullir, eru stöðugri og ekki eins líklegir til þess að láta utanaðkomandi tilfinningar hafa áhrif á niðurstöður samninga. Samkvæmt niðurstöðum rannsóknar Elfenbein o.fl. (2008), þá eru tilfinninganæmir samningamenn ólíklegri til þess að ná góðum samningum, án þess að það komi viðsemjendanum til góða.

Því legg ég hér fram rannsóknarspurninguna (R2): „Hafa samningamenn, sem eru lítt næmir fyrir tilfinningum, marktækt forskot til þess að ná betri samningum?“

2.7 Samningahópur

Þegar settur er saman samningahópur, þarf að gaumgæfa samsetninguna, til að möguleikinn á sem bestum samningum verði sem mestur. Þar þarf að hafa einstaklinga sem vinna vel saman og eiga vel saman varðandi bakgrunn og persónuþætti. Samningahópur, þar sem einn talar fyrir hópinn og hópurinn er þögull allan tímann, nær ekki eins oft bestu útkomu í samningum miðað við hópa þar sem fleiri fá að tjá sig (Trötschel, Hüffmeier og Loschelder, 2010).

Þegar samningamenn er settir í samningahóp, til þess að fara að samningaborðinu, getur viðmiðið við samningaborðið breyst ef hópurinn er samsettur af mismunandi einstaklingum. Ef einn úr hópnum hefur það markmið að semja fyrir sjálfan sig, þá getur hópurinn leitt hann yfir í samninga fyrir hópinn. Það er vegna þess að hann sér ávinning af því, frekar en að hann sé þá meira farinn að huga að útkomunni fyrir aðra. Einstaklingar, sem eru í hópnum til að ná sem bestri lausn í samningum og eru tilbúnir að ræða málin, geta farið að horfa á eigin sneið í samningum ef þeim finnst þeir vera mjög háðir meðsemjanda sínum sem einungis hefur eigin hag í huga (Van Kleef og Van Lange, 2008).

Þegar um samningahóp er að ræða, verða einstaklingar að gefa sér tíma til að kynnast og koma með sín sjónarmið inn í hópinn. Bent hefur verið á að hópar, þar sem allir hafa fundið sér sinn stað í hópnum og koma sínum sjónarmiðum á framfæri, eru líklegri til þess að ná árangri í samningum en þeir, sem ekki eru búnir að gefa hópfélögum tækifæri á að finna sína stöðu (Swaab, Postmes, Van Beest og Spears, 2007).

3 Tilfinningar

Á síðustu 20 árum hafa rannsóknir á áhrifum tilfinninga (*e. emotion*) á samningagerð tekið miklum stakkaskiptum; rannsakendur eru farnir að átta sig betur á því að tilfinningar hafa meiri áhrif á útkomu samninga en áður var hugað (Barry, 2008; Kopelman, Rosette og Thompson, 2006). Áður voru tilfinningar í samningsaðstæðum litnar hornauga og litið svo á að tilfinningar væru samningamönnum til trafala. Hugað var að mannlega þættinum sem ákveðnu vandamáli fyrir samningamenn að fást við (Fisher, Ury og Patton, 1991). Breyting frá þeim hugsunarhætti hefur þróast út frá auknum rannsóknum á tilfinningum undanfarin ár.

Tilfinningar eru stór þáttur í lífi okkar og brýnt er að við áttum okkur á þeim og nýtum okkur í því starfi sem við tökum okkur fyrir hendur. Þegar setið er við samningaborð er gott að geta lesið í þær tilfinningar, sem mótsemjandinn sýnir eða tjáir með svipbrigðum, orðalagi eða þess háttar og um leið að huga að eigin tilfinningum og hvernig við stýrum þeim taktískt til þess að hafa áhrif á samningana. Til að við getum nýtt okkur tilfinningar í samningagerð þurfum við að geta lesið þær, túlkað og haft skilning á þeim. Þar með er líklegra að við náum góðum samningsárangri (Elfenbein, Foo, White, Tan og Aik, 2007; Foo, Elfenbein, Tan og Aik, 2004; Kopelman, o.fl., 2006; Thompson, 2009).

Passa verður uppá að rugla ekki saman tilfinningum og skapi (*e. mood*). Tilfinningar eru líðan einstaklings, sem geta breyst eftir þeim aðstæðum sem hann er í og því sem er að gerast í þeim aðstæðum, hvort sem það eru gjörðir, orðalag viðsemjanda eða annað í aðstæðum sem gætu leitt til ákveðinna tilfinninga (Thompson, 2009). Tilfinningum hefur jafnan verið skipt í tvo flokka, það er jákvæðar tilfinningar (*e. positive emotions*), svo sem ást (*e. love*), gleði (*e. joy*) og hamingju (*e. happiness*), og síðan neikvæðar tilfinningar (*e. negative emotions*) eins og reiði (*e. anger*), leiða (*e. sadness*), hræðslu (*e. fear*) og kvíða (*e. anxiety*) (Thompson, 2009). Skapið fer hinsvegar meira eftir því hvernig dagurinn eða síðustu dagar eru búnir að vera, eitthvað sem hefur haft veruleg áhrif á það hvernig skapi við erum í þegar við mætum til samninga. Þannig má segja að tilfinningar beinast meira að gjörðum einstaklinga í kringum okkur, á meðan dagsformið hefur meiri áhrif á skapið (Thompson, 2009). Bæði skapið og tilfinningarnar geta haft áhrif á hvernig samningarnir fara, þar sem sá sem er illa upplagður er líklegast ekki sá hentugasti til þess að setjast að samningaborðinu og ná góðum samningi (Thompson, 2009).

Samningamenn, sem þekkja áhrif tilfinninga til þess að geta náð fram markmiðum sínum í samningum, geta nýtt sér tilfinningar á taktískan hátt, til þess að fá þá útkomu við samningaborðið sem þeir leita eftir. Með því að lesa aðstæður og átta sig á hvernig best er að nálgast viðsemjendur sína, er hægt að sýna þær tilfinningar sem taldar eru líklegastar til að ná fram þeim árangri sem stefnt er að. Þannig getur tilfinningaþátturinn í samningum verið eitt af því sem samningamenn hafa í hugmyndabanka sínum til þess að klára samninga með viðunandi hætti (Barry, 2008; Kopelman, o.fl., 2006).

Þegar á að nota tilfinningar taktískt, til þess að ná fram viðunandi markmiðum, þarf semjandinn að hafa í huga að hann gæti þurft að sýna tilfinningar, sem eru á skjön við þær tilfinningar, sem eru honum raunverulega innanbrjósts, þegar hann er við samningaborðið. Semjandi, sem getur tamið sér að setjast niður og sýna þær tilfinningar sem nauðsynlegar eru til að ná markmiðum sínum, er þá farinn að lesa aðstæður og búinn að temja sér kunnáttu og stjórn á tilfinningum til þess að ná fram sínum markmiðum. Með þessu er semjandinn að „leika“ til þess að ná fram árangri og þarf hann þá að vera lunkinn í því til þess að geta sýnt trúverðugar tilfinningar þó að þær séu á skjön við raunverulegar tilfinningar hans á líðandi stundu (Kopelman, o.fl., 2006). Það hefur sýnt sig að jákvæðar tilfinningar hafa haft góð áhrif á niðurstöðu samninga. Það eru samt ekki einungis jákvæð áhrif sem jákvæðar tilfinningar geta leitt til í samningagerð. Þegar jákvæðu tilfinningarnar eru ýktar, eða mótsemjandi er farinn að líta á þær sem falskar, þá er hætta á að þær eyðileggi fyrir samningunum. Það sama gildir um reiði. Hún getur bæði haft neikvæðar og jákvæðar afleiðingar fyrir samningana, allt eftir því hvernig tilfinningarnar eru settar fram og hvernig mótsemjandinn les í þær tilfinningar sem koma fram í samningaferlinu (Druckman og Olekalns, 2008).

Það virðist skipta máli hvernig samninga á að fara í, hvernig tilfinningar hafa áhrif á niðurstöðuna. Þannig kemur fram hjá Tan og Forgas (2010) að jákvætt skap, þar sem einstaklingurinn er glaður og jákvæður, leiði til þess að hann verði mun ákveðnari og sjálfsefskari (*e. selfishness*) þegar að kemur að samningum þar sem aðeins getur verið einn sigurvegari. Þannig er glaður og jákvæður samningamaður líklegri til þess að ná fram þeim markmiðum sem hann setur fram. Samningamaður sem er aftur á móti neikvæður og sorgmæddur er líklegri til þess að gefa eftir af sínum kröfum og vera sanngjarnari (*e. fairness*) við viðsemjenda sinn, með því að sættast á minni eigin ávinning og þar af leiðandi minna tap viðsemjenda síns eða öfugt.

3.1 Jákvæðar tilfinningar

Ef við lítum á jákvæðar tilfinningar, sést að þær hafa tilhneigingu til þess að leiða til góðra samninga, þ.e. auknar líkur eru á að aðilar nái fram auknum verðmætum fyrir báða aðila (Anderson og Thompson, 2004; Thompson, 2009). Gerð var tilraun, þar sem einstaklingar voru látnir horfa á mynd og gefin gjöf áður en þeir fóru inn í samningalotuna, sem leiddi til þess að þeir komu inn með jákvæðari tilfinningar til samningagerðarinnar, þar sem átti að skapa verðmæti fyrir báða aðila. Athuga átti hvort tilfinningar hefðu áhrif á útkomu samninga og kom í ljós að þeir sem komu inn með jákvæðar tilfinningar náðu mun betri útkomu út úr samningalotunni, þar sem þeir voru líklegri til þess að hafa samning sem skapaði meiri verðmæti fyrir báða aðila (Anderson og Thompson, 2004; Thompson, 2009). Einnig voru þeir mun frjórri í samningatillögum sínum. Samningamenn, sem sýna jákvæðar tilfinningar, beita mun samvinnuþýðari taktík í samningagerð, skiptast meira á upplýsingum við mótsemjanda sinn, gefa mótsemjandanum fleiri kosti til að semja um og eru ekki eins þrætugjarnir og þeir sem fara inn í samningalotuna með neikvæðar tilfinningar (Anderson og Thompson, 2004; Thompson, 2009).

Sá sem sýnir jákvæðar tilfinningar í sínum samningastíl, er líklegri til þess að efla traust samningsaðila í sínum samningum og því gætu viðsemjendur verið líklegri til þess að setjast aftur að samningaborði með þeim semjanda. Þannig er hægt að koma á góðu samningasambandi og geta sér gott orðspor. Það hefur einnig komið í ljós að þeir sem sýna jákvæðar tilfinningar við samningaborðið eru líklegri til þess að ná samkomulagi og klára samninga (Anderson og Thompson, 2004; Kopelman, o.fl., 2006), þar sem jákvæðar tilfinningar hafa tilhneigingu til þess að leiða samningamanninn í átt að samstarfsvilja og þeirri sýn þar sem skoðaður er ávinningur fyrir alla (Shapiro, 2010).

Í þríþættri rannsókn Kopelman, o.fl. (2006) leiddi fyrsti hluti rannsóknarinnar í ljós að jákvæðar tilfinningar væru betur fallnar til þess að koma á góðu viðskipta- og samningasambandi á milli aðila en sá samningastíll sem miðaði við að sýna engar tilfinningar eða neikvæðar tilfinningar. Í þeirri rannsókn kom einnig í ljós að jákvæðar tilfinningar komu sér ekki ávallt vel, en samningar þar sem mótsemjandinn var harður á sínu, skiluðu þeim sem höfðu jákvæðan eða hlutlausan samningastíl, ekki góðum

niðurstöðum. Þar þyrfti að hafa smá hörku eins og fyrirfinnst í samningastíl með neikvæðum tilfinningum (hart á móti hörðu).

Í öðrum hluta rannsóknar Kopelman, o.fl. (2006) kom í einnig í ljós að líklegra væri að mótsemjandinn taki samningi þegar honum er sagt að taka þessum samningi eða engum þegar viðsemjandinn hefur sýnt jákvæðar tilfinningar við samningaborðið, einnig sýndi rannsóknin fram á að sá sem er að semja við einstakling sem hefur jákvæðar tilfinningar í samningastíl er frekar til í að greiða hærri upphæð í sáttargerð en sá sem er að semja við einstakling með neikvæðar tilfinningar í samningastíl sínum. Þar með sýnir rannsóknin aftur og aftur að það er ávinningur í að sýna jákvæðar tilfinningar í samningagerð og að þær hafa mikið að segja um útkomu samningsins.

Í þriðja hluta rannsóknar Kopelman, o.fl. (2006) kom fram að þegar semjandinn hafði tækifæri á að koma fram með kröfur, þá voru kröfurnar miklu hærri þegar viðsemjandinn sýndi neikvæðar tilfinningar við samningaborðið, einnig urðu gagntilboð ýktari þegar neikvæðar tilfinningar voru sýndar. Þegar jákvæðar tilfinningar voru við samningaborðið var líklegra að kröfur yrðu ekki eins ýktar og gagntilboð voru nær því sem aðilar við samningaborðið gætu rætt um.

Í samningatækni hefur samhugur (*e. Compassion*) sýnt sig sem jákvæð tilfinning til þess að stofna til trausts við samningaborðið. Samhugur er þegar aðili getur sett sig í spor annarra og áttar sig á þeim aðstæðum sem viðsemjandinn er í, hann er líklegri til þess að sýna vorkunnsemi (Liu og Wang, 2010). Samningsaðilar, sem sýna samhug með sjónarhornum hins aðilans, eru líklegri til þess að ræða allar leiðir til þess að ná góðum samningum fyrir báða aðila. Í þessum aðstæðum er líklegra að semjandinn komi með öll gögn að samningsborðinu í stað þess að halda aftur af sér og stofni með því til góðs samningssambands á milli aðila, með auknum líkum á að ná fram sem hagstæðustu samningum fyrir báða (Liu og Wang, 2010; Sharkey og Sharples, 2008). Í rannsókn Galinsky o.fl. (2008) kemur fram að samningamenn sem eru samúðafullir (*e. empathy*) eða hafa áhyggjur af afkomu viðsemjanda síns eru ekki endilega líklegri til þess að bjóða honum betri samning vegna þess. Það var frekar að samningamenn, sem voru tilbúnir til þess að huga að hlutum sem geta komið sér vel fyrir aðra, sem komust að betri niðurstöðu í sínum samningum, en þeir sem höfðu samúð með viðsemjendum sínum.

Flestar rannsóknir á því hvernig tilfinningin hamingja skilar sér við samningaborðið, sýna að hamingja virðist vera líklegri til þess að skila góðum

samningum. Þá eru samningsaðilarnir öruggari með sig og bera ákveðið traust til mótsemjanda síns, sem skilar þeim að jafnaði betri samningum. Einnig að þeir semjendur, sem fara ánægðir frá borði, verða öruggari með sig, treysta sér betur út í aðra samninga og hafa meiri trú á sjálfum sér (Druckman og Olekalns, 2008; Kopelman, o.fl., 2006). Gleði og hamingja getur þannig leitt til frjórri hugmyndasmíði til þess að komast að sameiginlegri niðurstöðu, en hamingja við samningaborðið getur þó einnig látið þig líta út fyrir að vera ánægðan með það sem er í boði og því vilji viðsemjandinn ekki bjóða betri samning (Overbeck o.fl., 2010).

Þannig verður að gæta þess hvernig og hvenær semjandinn sýnir tilfinningar sínar við samningsborðið. Eins og hefur komið fram hér að framan geta jákvæðar tilfinningar bæði verið af hinu góða til þess að ná fram góðum samningi og eins geta þær leitt til þess að semjandinn fær ekki besta samninginn, sem í boði er, ef hann sýnir jákvæðu tilfinningarnar á röngum augnablikum. Það sem skiptir einnig máli í þessu er hvernig samningsaðstæður eru. Jákvæðar tilfinningar geta haft góð áhrif til þess að ná góðum samning þar sem viðsemjendur hafa möguleika á að hámarka kökuna (svokallaða „win-win“ samninga), á meðan jákvætt skap getur leitt til eigingirni og að menn verði fastari á sínu þegar kemur að samningi þar sem annar vinnur og hinn gefur eftir (svokallaður „win-lose“ samningur).

Miðað við ofangreinda lýsingu mætti ætla að samningamenn, sem fara með jákvæðar tilfinningar að samningaborðinu hafi forskot á aðra til þess að ná betri samningi en ella. Því legg ég hér fram tilgátu (T6): „Það eru jákvæð tengsl milli þess að samningsaðili sýnir viðsemjanda sínum jákvæðar tilfinningar og að hann nái betri útkomu í samningum.“

3.2 Neikvæðar tilfinningar

Ef við skoðum nú hvernig tilfinningin reiði kemur við sögu í samningagerð, þá verðum við að skoða hvort um sé að ræða alvöru reiði eða hvort verið sé að nota reiðina á taktískan hátt. Það hefur margsinnis komið fram að samningamenn, sem eru reiðir og þá ekki á taktískan hátt við samningagerð, skila hvorki eins miklum árangri og þeir samningamenn sem nota reiðina á taktískan hátt, né eru þeir að ná eins góðum samningum og þeir samningamenn sem eru glaðlegir við samningaborðið. Þeir samningamenn, sem nota reiðina sem taktík í samningagerð, eru að sækjast eftir því að kveikja ótta (*e. fear*) eða hræðslu hjá viðsemjanda sínum og með því fari

viðsemjandinn kannski að gefa eftir í sínum samningaviðleitunum. Þannig ná samningamenn oft með taktískri reiði að fá mótsemjanda sinn til þess að örvænta eða líða illa og þá fer hann að taka óskynsamlegar ákvarðanir við samningaborðið sem leiðir aftur til þess að taktíska reiðin skilar hagstæðari samningi, en sú reiði, sem ekki er beitt á taktískan hátt (Kopelman, o.fl., 2006; Thompson, 2009; Van Kleef, Van Dijk, Steinel, Harinck og Van Beest, 2008).

Reiði getur verið áhrifarík í samningagerð þegar henni er beint í átt að því sem verið er að semja um. Þá getur mótsemjandinn áttað sig á því hvað þér er mikið í mun að semja um ákveðið málefni, eða áttað sig á því hversu mikilvægt það er fyrir þig að ná samkomulagi um ákveðið atriði. Þó þarf að gæta þess að reiðinni sé beint í átt að atriðinu sem verið er að semja um en ekki mótsemjandanum. Það virðist fylgja þeim samningamönnum sem hafa reiði í sínum samningastíl, að þeim er meira sama um mótsemjendur sína og gefa síður gaum að því hvað þeir vilja, sem leiðir til þess að þessi reiði í samningataktíkinni skilar sér ekki í góðum samningum (Druckman og Olekalns, 2008; Kopelman, o.fl., 2006; Van Kleef, o.fl., 2008). Reiði getur þannig verið notuð sem taktík til þess að fá viðsemjendann til þess að gefa eftir, en menn ættu ekki að fara reiðir að samningaborðinu, þar sem það getur leitt til verri útkomu í samningum (Overbeck o.fl., 2010).

Þar sem neikvæða tilfinningin reiði er í samningastíl viðkomandi, þá er líklegra að samningar náist ekki. Margar ástæður gætu legið þar að baki, eins og að sammingsaðili með reiði í sínum samningastíl sé líklegri til að láta í ljós að hann sé ósáttur við þann samning sem verið er að bjóða og lætur það greinilega í ljós þegar hann ræðir við mótsemjanda sinn. Reiðin hefur því meiri áhrif til að fresta samningum, þar sem að sá sem er reiður er ekki tilbúinn til að taka þeim samningi sem verið er að bjóða, því hann telur sinn málsstað hafa meira fram að færa en samningurinn bjóði upp á. Þannig getur reiðin skilað því til mótsemjanda að viðkomandi samningur sé langt frá því að vera viðunandi (Druckman og Olekalns, 2008; Kopelman, o.fl., 2006).

Í rannsókn Liu og Wang (2010) kemur fram að tengsl séu á milli þess að reiði leiði til vantrausts við samningaborðið og að samhyggð leiði til traust. Þannig benda þeir á að þegar samningamenn sýna reiði við samningaborðið er líklegra að viðsemjendur eigi ekki eftir að sýna þeim traust og því gæti farið svo að allar upplýsingar, sem gætu nýst til þess að ná góðum samningum beggja aðila, skili sér ekki og því er hættara við að besta mögulegi samningur muni ekki nást. Reiði dregur úr trausti og skapar vantraust milli viðsemjenda, á meðan samhyggð eykur traust en dregur þó ekki

endilega úr vantrausti ef það var áður til staðar. Tengsl samhyggðar og trausts leiða hins vegar til þess að líklegra sé að viðsemjendur gefi allar þær upplýsingar sem þörf er á; þá er átt við að ekki er endilega verið að halda til baka gögnum, sem geta haft einhverja þýðingu fyrir samningsaðila, svo að líklegra sé að ná bestu ákjósanlegu samningum sem mögulegt er.

Neikvæðar tilfinningar geta leitt samningamanninn til þess að horfa á persónulegan ávinning í samningum og líta framhjá því hver sameiginlegur ávinningur getur verið (Shapiro, 2010). Þegar neikvæðar tilfinningar eru viðhafðar við samningaborðið, getur það leitt til góðs árangurs að einhverju leyti. T.d. þegar reiði og ákveðni eru notaðar til þess að ná því markmiði að ekki sé verið að gefa eftir í þeim kröfum sem settar eru fram og til að sýna fram á mikilvægi ákveðinna krafna með því að sýna neikvæða hegðun þegar umræða um þær hefst. Það getur verið misjafnt hvernig neikvæðar tilfinningar geta haft áhrif á samninga. Sá sem sýnir mótspyrnu gegn kröfum hins aðilans og gefur ekkert eftir, getur málað sig út í horn. Bæði vegna þess að hann nær ekki að klára samninga og vegna þess að hann nær ekki fram því viðskiptasambandi sem hann hefði viljað og það getur komið niður á orðspori hans, sem viðsemjanda, ef hann sýnir ávallt neikvæðar tilfinningar við samningaborðið og getur engan veginn komið til móts við viðsemjendur sína (Kopelman, o.fl., 2006). Reiði og ákveðni getur einnig leitt til yfirgangs og árekstra við samningaborðið. Slík reiði getur leitt til hræðslu hjá viðsemjanda sem mætir henni við samningaborðið og hræðslan getur leitt til viðræðuslita. Þó getur hræðsla einnig leitt til yfirgangs til varnar (Demoulin og De Dreu, 2010).

Þegar samningamaður sér að viðsemjandi hans sýnir vonbrigði (*e. disappointment*) við samningaborðið, getur það leitt til þess að sá fái aukna hækkun á sínum samningi, þar sem tilfinningin vonbrigði gefur semjandanum í skyn að hann er óhress með það sem er verið að bjóða. Ef samningamaður er með þetta í huga, þegar hann vill fá meira út úr samningnum, þá getur hann sýnst verða fyrir vonbrigðum með það sem er búið að bjóða honum og þannig séð hvort hann geti ekki aukið sinn hlut. Það sama á við þegar samningum er lokið; ef viðsemjandinn sýnist vera vonsvikinn með þann samning sem hann náði, getur semjandinn túlkað það sem hann hafi náð góðum samningi og verður ánægðari með hann. Ef viðsemjandinn er mjög ánægður með samninginn, þá getur það túlkast sem að hann hafi náð mjög góðum samningi og því yrði samningamaðurinn ekki eins ánægður með sína hlið samningsins (Van Kleef og Van Lange, 2008).

Samningamenn, sem eru í neikvæðu skapi þegar sest er við samningaborðið, eru líklegri til þess að fylgjast vel með því sem er að gerast í kringum þá, eru líklegri til þess að taka eftir því ef reynt er að blekkja þá og ólíklegri til þess að gera mistök við samningaborðið (Tan og Forgas, 2010).

Miðað við lýsingu hér að ofan mætti ætla að neikvæðar tilfinningar gætu leitt til þess að samningamenn verði síður í stakk búinir til þess að ná góðri útkomu úr samningum. Því legg ég hér fram tvær tilgátur í viðbót (T7) „Það eru jákvæð tengsl á milli samningsaðila sem sýnir viðsemjanda sínum neikvæðar tilfinningar og þess að ná betri útkomu í samningum.“ og (T8): „Jákvæðir samningamenn hafa marktækt forskot á neikvæða til að ná betri samningum.“

3.3 Hlutlausar tilfinningar

Annað álit á samningastíl er að ekki eigi að sýna neinar tilfinningar. Samningsaðili fer þá í gegnum samningalotuna án þess að sýna nokkrar tilfinningar. Þeir sem fara eftir þessum stíl telja að ef þeir tjái tilfinningar sínar að einhverju leyti, séu þeir að gefa upp hvaða atriði er mikilvægt fyrir þá að semja um. Því telja þeir, sem vilja nota þessa taktík í samningagerð, að ekki eigi að vera hægt að lesa í tilfinningar þeirra, til þess að koma ekki í veg fyrir að þeir nái góðum samningum. Ef mótsemjandi þinn sér að þú ert ánægður með eitthvert tilboð, þá gæti hann túlkað það þannig að hann þurfi ekki að bjóða þér hærra, því þú hafir náð því sem þú settir þér, í stað þess að hann viti ekki hvernig samningurinn fari í þig og bjóði betri samning í næsta skipti (Kopelman, o.fl., 2006).

3.4 Þekking á tilfinningum

Þegar við setjum saman tilfinningar og samningagerð, þá þurfum við að hafa í huga hvað það er sem við þurfum að vita um tilfinningar til að geta nýtt okkur þær í samningagerð. Það eru 4 lykilþættir sem samningsaðilinn þarf að kunna áður en hann getur farið að nota tilfinningar markvist í samningagerð (Reilly, 2005). Fyrst er að hann þarf að læra að þekkja og lesa tilfinningar hjá öðrum; með því er hann betur í stakk búinn til að átta sig á því hvernig samningarnir ganga. Þannig lærir samningsaðilinn að þekkja andstæðinginn til þess að geta gert sér betur grein fyrir því hvernig hann getur náð þeim samningi sem hann sækist eftir. Annar þáttur er að geta

sýnt þær tilfinningar sem viðkomandi vill sýna við tiltekna aðstæður, og þannig fært tilfinningarnar, sem hann er að hugsa um að sýna, út í að sýna þær í raun og veru. Þriðji þátturinn er að læra að þekkja tilfinningar út frá því hvers vegna þessar tilfinningar eru tilkomnar; hvað er á bakvið þær. Að átta sig á uppruna þeirra tilfinninga, sem gott væri að þekkja þegar sest er að samningaborðinu. Fjórði þátturinn er svo að geta nýtt sér þekkinguna og sýnt þær tilfinningar sem henta þykir við samningaborðið til þess að ná fram því besta sem unnt er út úr samningunum með hjálp tilfinninga. Þá er samningsaðilinn, sem þekkir þessi skref, farinn að átta sig á hvernig hann getur komist hjá því að sýna sínar eigin tilfinningar við samningaborðið og getur nýtt sér þessa þekkingu til þess að sýna þær tilfinningar sem hann vill sýna hverju sinni þegar setið er við samningaborð (Reilly, 2005; Sharkey og Sharples, 2008).

Þegar setið er við samningaborðið er gott að geta lesið hvaða tilfinningar koma fram hjá viðsemjanda, því að þær geta gefið til kynna hvernig honum lítist á stöðu sína og einnig gefið til kynna hvernig gott væri að nálgast hann eftir það. Til að gera það verður að vera hægt að lesa í aðstæður til þess að hjálpa sér áfram til þess að ná góðum samningi við viðsemjanda sinn. Þannig væri gott fyrir alla sem setjast að samningaborði, að íhuga hverjar eru helstu tilfinningar sem vert er að fylgjast með og hvort þær komi upp, til þess að nýta sér það í framhaldinu (Shapiro, 2006).

Í rannsókn Elfenbein, o.fl. (2007) var úrtakið 164 manns, 88 konur og 76 karlar, þar sem meðalaldurinn var 21,5 ár. Allt voru þetta grunnnemar í viðskiptafræði í kínverskum háskóla. Þátttakendur voru síðan paraðir saman eftir sama kyni og passað var uppá að vinir væru ekki paraðir saman. Rannsóknin skiptist í tvennt, þar sem fyrst áttu hóparnir að semja sín á milli og fékk hver og einn stig eftir því hvernig þeim gekk í samningunum. Síðar voru sömu einstaklingar fengnir til þess að koma aftur; þá var athugað hversu vel þessir einstaklingar gátu lesið í tilfinningar annarra. Þessi rannsókn Elfenbein, o.fl. (2007) sýndi fram á að þeir einstaklingar sem höfðu staðið sig betur í fyrri hluta rannsóknarinnar voru þeir sem höfðu skorað hátt í læsi á tilfinningar annarra. Því er óhætt að segja að þessi rannsókn gefi ótvírætt til kynna að þeir sem hafa getu og skilning á að lesa tilfinningar annarra séu mun betri til þess að ná góðum samningum en þeir sem ekki eru eins góðir í að lesa tilfinningar annarra.

Eitt er að geta lesið í tilfinningar, en annað er, og því má ekki gleyma, að það getur verið menningarmunur (*e. cultural differences*) á því hvernig menn bregðast við tilfinningum þeim sem verið er að sýna í samningalotum. Það hvernig lesið er út úr

tilfinningunum skýrist þá meira út frá samfélagslegum gildum og hefðum (Elfenbein, o.fl., 2007). Þannig er ekki hægt að lesa það sama út úr ákveðinni tilfinningu sem Íslendingur sýnir eða Austurlandabúi. Munurinn þar á milli liggur í því að samfélagslegur bakgrunnur er ekki sá sami hjá þessum einstaklingum og því ekki hægt að ráðgera að lesa þessa einstaklinga eins. Í rannsókn Metcalf, Bird, Peterson, Shankarmahesh og Lituchy (2007) taka þeir fyrir samningamenn í Finnlandi, Mexíkó, Tyrklandi og Bandaríkjunum. Niðurstöður sýndu þar fram á að samningamennirnir væru að mörgu leyti eins, en munurinn lægi í því hvernig þeir settu áherslur sínar fram og að viðbrögð þeirra við ákveðnu áreiti væru mismunandi. Þannig hefur samfélagsleg menning skapað þeim mismunandi þekkingu og skilning á því hvernig eigi að koma fram við samningaborðið.

4 Rannsókn

4.1 Rannsóknaraðferð

Við rannsókn þessa var notast við meginlega rannsóknaraðferð (*e. quantitative research methods*). Notast er við meginlega rannsóknaraðferð, þegar leggja á fyrir spurningalista sem ætlað er að ná til fjölda fólks. Þessir spurningalistar eru oftast með lokuðum spurningum, svo hægt sé að flokka svörin niður og reikna út hvort tölfræðilega sé marktækur munur á milli niðurstaðanna, þegar ákveðnum breytum er bætt inn. Með lokuðum spurningalistum er hægt að ná til fleiri innan þýðisins á mun skemmri og ódýrari máta, miðað við þegar eigindlegri rannsóknaraðferð (*e. qualitative research*) er beitt, þar sem sú aðferð byggist á opnum viðtölum við hvern og einn innan þýðisins (Yegidis og Weinbach, 2009). Þegar rannsóknir eru meginlegar, er aðaláherslan á að rannsóknin sé áreiðanleg. Rannsókn er talin áreiðanleg, þegar endurteknar rannsóknir á sama viðfangsefninu leiða til svipaðra niðurstaðna (Sigurlína Davíðsdóttir, 2003). Í þessari rannsókn er ætlunin að leggja fyrir spurningalista sem yrði síðan sleginn inn í SPSS til þess að reikna út hvort tölfræðilega marktækur munur er til staðar á rannsóknarspurningunum.

4.2 Markmið

Markmið rannsóknar er að athuga hvort það sé munur á útkomu samninga eftir því hvernig tilfinningar eða persónuþættir hafi áhrif á útkomuna. Í fræðilega kaflanum hef ég nefnt rannsóknir og þau fræði, sem benda á að ákveðnar tilfinningar og ákveðnir persónuþættir hafi áhrif á útkomu samninga, og því er þessi rannsókn sett fram til þess að athuga hvort munur sé á útkomum samninga eftir tilfinningum og persónuþáttum.

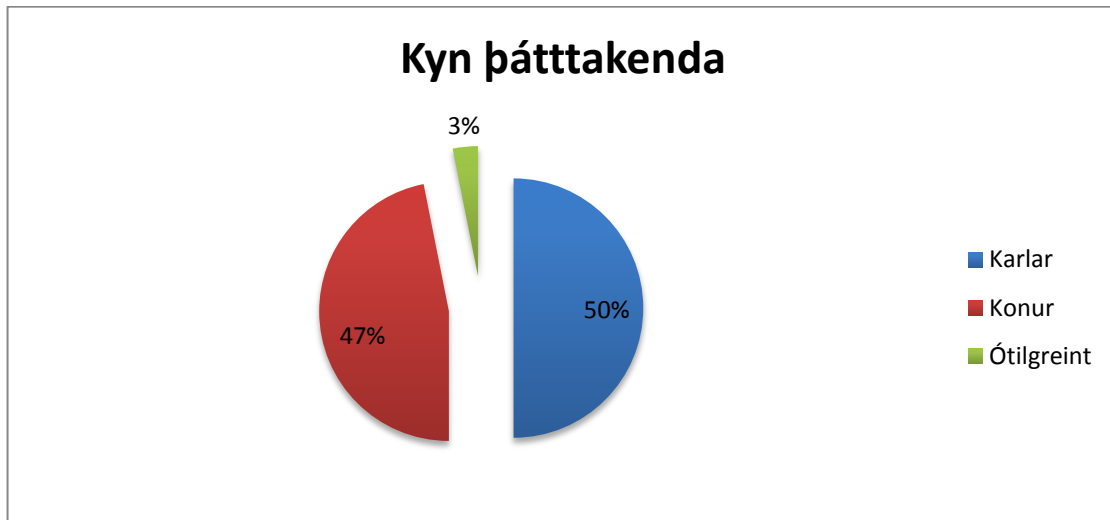
4.3 Þátttakendur

Þátttakendur eru allt háskólanemar við Háskóla Íslands. Ég hef, í samstarfi við leiðbeinanda minn, valið hóp af nemum, sem munu gera ákveðna samningaæfingu. Eftir æfinguna munu nemarnir svara spurningalista, sem ég hef sett saman í samstarfi við leiðbeinanda minn og með ráðleggingum frá 3 öðrum aðilum.

Þessi hópur af nemum er í M.S. námi í viðskiptafræði og hafa þeir tekið, eða eru að taka, grunnnámskeið í samningatækni. Rannsakandi hitti aldrei hópinn og veit ekki

hvaða nemar eru í hópnum. Þeim voru gefin auðkenni, sem þeir gátu sett fram ef þeir vildu gefa rannsakanda heimild til þess að skoða hvernig aðrar samningaæfingar hefðu gengið hjá þeim.

Til að átta sig á skiptingu hópsins voru hafðar inni spurningar um kyn og aldur. Þegar spurt var um aldur var tekið mið af því að þátttakendur eru í M.S. námi og því var aðeins spurt hvort einstaklingar væru yngri en 35 ára eða 35 ára og eldri. Eins og sést á mynd 4.1 hér fyrir neðan, þá er kynjaskiptingin nokkuð jöfn.



Mynd 4.1 Kyn þátttakenda

Það sama má segja um aldursskiptinguna; það eru álíka margir sem eru yngri en 35 ára eins og 35 ára og eldri, svo sem sjá má á mynd 4.2 hér fyrir neðan.



Mynd 4.2 Aldursskipting þátttakenda

4.4 Samningaæfing

Samningaæfingin, sem lögð var fyrir með spurningarlista, fjallaði um leikhússtjóra sem var í þeirri stöðu að semja við leikhóp um leiksýningar. Leikhússtjóra og leikhúshóp voru gefnar ákveðnar leiðbeiningar um það hvernig þau ættu að reikna út kostnað og ávinning samningsins. Ekki kom það skýrt fram í æfingunni, en báðir aðilar áttu möguleika á að auka ávinning sinn með samningsákvæðum, sem ekki voru skýrt tilgreind í upplýsingablaði fyrir æfinguna. Þannig var ætlunin að sjá hversu margir væru tilbúnir að opna augun og hugsa út fyrir þær upplýsingar sem gefnar voru, til þess að ná sem stærstum skerf af því sem í boði var. Í niðurstöðum fyrri samningaæfinga, sem rannsakandi fékk í hendur að rannsókn lokinni, var aðeins tekið mið af samningaæfingum sem voru til þess ætlaðar að hámarka ávinning.

4.5 Spurningalisti

Mælitækið sem notast var við var samsett af spurningarlista sem rannsakandi hannaði og EPQ-R persónuleikapróf.

Spurningalistinn sem notaður var tók mið af þeim þáttum, sem til skoðunar eru. Spurningalistinn inniheldur tilfinningakvarða, sem átti að nota fyrir samningaæfingu og er ætlaður til að mæla í hvernig skapi einstaklingarnir eru áður en þeir byrja æfinguna. Ekki átti að hafa áhrif á hvaða tilfinningar einstaklingarnir höfðu, þegar æfingin hófst og því var settur kvarði til að átta sig á þeim.

Upplýsingablað var næst, þar sem var beðið um kyn, aldur (yngri en 35 ára eða 35 ára og eldri), hvor samningsaðila viðkomandi er og síðan áttu þátttakendur að rita útkomu samninga með leiðbeiningum sem þeir fengu af töflu.

Síðan kom Eysenck Personality Questionnaire - Revised (EPQ-R), persónuleikapróf til að átta sig á þeim persónuleikaþáttum, sem rannsakandi hefur sett fram í fræðilegum kafla og ætlunin var að rannsaka. Leitað var til þriggja sálfræðinga; sá fyrsti sem leitað var til benti rannsakanda á hina tvo, þar sem þeir hefðu sérhæft sig í vinnusálfræði. Báðir aðilar bentu á EPQ sem gott persónuleikapróf, sem væri mikið notað af ráðningarfyrtækjum í dag og hefði sýnt sig sem stutt (101 spurning) og áreiðanlegt próf. Gunnar Karl Karlsson sálfræðingur lét rannsakanda hafa íslenskustaðlaðan EPQ spurningalista og skorblað til þess að meta niðurstöður. Eftir að hafa fengið gögn í hendur til að meta prófið, var ákveðið að notast við EPQ-R, þar

sem nokkrar spurningar voru felldar út og aðrar komu inn í staðinn. Notaðist rannsakandi við þær spurningar sem þegar var búið að íslenska í EPQ prófinu, en færði 7 nýjar spurningar yfir á íslensku til að notast við EPQ-R persónuleikaprófið.

EPQ-R persónuleikaprófið samanstendur af 4 kvörðum; P-kvarða sem segir til um harðlyndi/þýðlyndi (*e. psychoticism/socialisation*), E-kvarða sem segir til um úthverfu/innhverfu (*e. extraversion/introversion*), N-kvarða sem segir til um tilfinningasemi/stöðugleika (*e. neuroticism/stability*) og L-kvarða (*e. Lie scale*) sem er réttmætiskvarði og gefur mynd af því hversu líklegur þátttakandinn er til þess að fegra sjálfan sig á prófi (Erlendur Haraldsson og Júlíus K. Björnsson, 1985; Eysenck, Eysenck og Barrett, 1985). Þessir kvarðar hafa verið rannsakaðir í fjölda ára og eru niðurstöður þeirra rannsókna að EPQ-R persónuleikaprófið gefi áreiðanlega mynd af persónuleika einstaklinga (Birley, Gillespie, Heath, Sullivan, Boomsma og Martin, 2006; Ferrando, 2003).

Þegar mið er tekið af því hverjir þátttakendur í þessari rannsókn eru, þá hafa þessi meðaltöl og staðalfrávik á kvörðunum í EPQ-R spurningarlistanum komið fram í annarri rannsókn eins og sést hér í töflu 4.1:

Tafla 4.1 Meðaltal og staðalfrávik af mælanlegum kvörðum í EPQ-R

Aldur	P-kvarði		E-kvarði		N-kvarði		L-kvarði	
	MT	SF	MT	SF	MT	SF	MT	SF
Karlur								
21-30	8,65	4,56	14,50	5,64	11,08	5,37	5,53	3,39
31-40	6,69	3,58	11,92	5,67	11,92	5,70	6,66	3,59
Konur								
21-30	6,20	3,86	14,17	4,68	12,53	4,78	6,33	3,82
31-40	5,87	3,72	13,55	4,68	11,71	4,94	6,79	3,74

(Eysenck, o.fl., 1985)

4.6 Rannsóknarspurningar og tilgátur

Rannsóknarspurningarnar eru 2 og tilgáturnar 8, koma þær allar fram í fræðilega kaflanum, en hér hef ég dregið þær saman á einn stað:

- R1:** Hafa félagslyndir samningamenn marktækt forskot á hægláta og skipulagða samningamenn til þess að ná betri samningum?
- R2:** Hafa samningamenn, sem eru lítt næmir fyrir tilfinningum, marktækt forskot til þess að ná betri samningum?

- T1:** Ákveðnir samningamenn hafa marktækt forskot á óákveðna samningamenn til að ná betri samningum.
- T2:** Ákveðnir samningamenn, sem finna til jákvæðra tilfinninga, hafa marktækt forskot á ákveðna samningamenn sem sýna neikvæðar tilfinningar til þess að ná betri samningum.
- T3:** Samningamenn sem eru samstarfsfúsir eru líklegri en ósamvinnuþýðir til að ná betri útkomu í samningum.
- T4:** Samningsaðili sem treystir viðsemjanda sínum, er líklegri til að ná betri útkomu í samningum en sá sem erfitt á að treysta viðsemjanda sínum.
- T5:** Áhættusækinn samningamaður hefur marktækt forskot til þess að ná betri útkomu í samningum en samningamaður sem ekki er áhættusækinn.
- T6:** Það eru jákvæð tengsl milli þess að samningsaðili sýnir viðsemjanda sínum jákvæðar tilfinningar og að hann nái betri útkomu í samningum.
- T7:** Það eru jákvæð tengsl á milli samningsaðila sem sýnir viðsemjanda sínum neikvæðar tilfinningar og þess að ná betri útkomu í samningum.
- T8:** Jákvæðir samningamenn hafa marktækt forskot á neikvæða til að ná betri samningum.

4.7 Framkvæmd

Framkvæmd rannsóknar var með því sniði að þegar komið var í ljós hvernig samningaæfingu rannsakandi vildi hafa, var gefin dagsetning, 17. mars 2011, til þess að setja fyrir þá æfingu og leggja fyrir spurningalistann sem þróaður hafði verið af hálfu rannsakanda. Hluti af spurningalistanum var svarað fyrir æfingu og seinni hluti spurningalistans var svarað eftir æfinguna, það var í höndum Þóru H. Christiansen, leiðbeinanda rannsakanda, að leggja spurningalistann fyrir; var það gert til að halda nafnleyndinni algjörrri þannig að rannsakandi myndi ekki sjá þann hóp nema sem tæki þátt í rannsókninni.

Að samningaæfingu lokinni voru 32 þátttakendur, sem skiluðu útfylltum spurningalista, 26 af þeim höfðu skrifað útkomu samninga í viðeigandi reit. Af þeim 32 sem skiluðu spurningalista, voru 24 (23 af þeim 26 sem skiluðu útkomu samninga), sem settu auðkenni með svo hægt væri að nálgast útkomu úr öðrum samningaæfingum hjá þeim nafnlaust. Fékk ég svo hjá Þóru, þann 23. mars 2011, upplýsingar um niðurstöður fyrri æfinga þeirra, þar sem komu fram auðkenni, en ekki nöfn, til að fá

samanburð við hvernig fyrri samningaæfingar þeirra höfðu gengið. Við þær upplýsingar bættist við niðurstaða eins, sem ekki hafði skrifað útkomu samninga. Því var endanlegur fjöldi samningsniðurstaðna 27 af þeim 32 sem skiluðu útfylltum spurningalista.

4.8 Greining

Þegar öll gögn voru komin til rannsakanda, var hafist handa við að skipta niður svörum við spurningalistanum og greina þau. EPQ-R persónuleikaprófið var slegið inn á ákveðið skorblað (Eysenck, o.fl., 1985) og útkoman af því færð inn í SPSS tölfræðiforritið og sú útkoma einnig notuð til þess að greina ákveðna persónuleikabætti (Erlendur Haraldsson og Júlíus K. Björnsson, 1985) frekar og setja inn í SPSS. Tilfinningakvarðarnir voru sömuleiðis slegnir inn í SPSS, sem og upplýsingar um kyn og hvort aðilar voru eldri eða yngri en 35 ára. Þá var traustskvarði einnig sleginn inn í SPSS.

Þegar niðurstöður samningaæfinga voru komnar, var farið í að greina niðurstöður samninga. Þar sem þetta voru samningar, þar sem möguleiki var á að hámarka hlut beggja aðila, voru útkomur samninga hjá samningsaðilum reiknaðar út og skipt niður í 5 flokka sem eru byggðir á flokkun rannsakanda: Samningur hagstæður fyrir báða, samningur hagstæður fyrir semjanda, miðlungssamningur, samningur slakur fyrir semjanda og síðasti flokkurinn var samningur slakur fyrir báða aðila. Þar sem allir þátttakendur höfðu reynslu af samningaæfingum og voru allir fyrir ofan sett BATNA í æfingunni, þá tók greiningin mið af því og horfði á hversu miklum hlut af kökunni var sóst eftir fram yfir BATNA. Því leit rannsakandi svo á að samningar þeirra, sem fóru lítið yfir sitt BATNA voru flokkaðir sem slakir, en samningar þeirra sem fóru langt yfir sitt BATNA voru settir í hóp hagstæðra samninga. Við niðurstöður fyrri samningaæfinga var sama skipting sett upp og útkoma samninga greind eins, utan þess að inn var bætt lið þar sem samningar náðust ekki.

4.8.1 EPQ-R greining

Þegar búið var að slá inn niðurstöður EPQ-R persónuleikaprófsins á skorblað, var það slegið inn í SPSS til að átta sig á hvernig rannsóknarhópurinn hafði skorað á hverjum kvarða fyrir sig og má sjá útkomuna á töflu 4.2 (á næstu síðu).

Tafla 4.2 Meðaltal og staðalfrávik karla og kvenna í þessari rannsókn

P-kvarði		E-kvarði		N-kvarði		L-kvarði	
MT	SF	MT	SF	MT	SF	MT	SF
Karlar							
6,63	4,29	17,50	3,78	8,75	5,15	9,25	3,32
Konur							
3,07	2,19	16,27	4,70	12,53	5,85	9,13	3,18

Ef borin eru saman meðaltöl úr fyrri rannsókn og meðaltal þessarar rannsóknar, kemur í ljós ákveðið misræmi þar á milli, eins og sést hér á töflu 4.3.

Tafla 4.3 Samanburður á meðaltali og staðalfrávik milli rannsókna

Aldur	P-kvarði		E-kvarði		N-kvarði		L-kvarði	
	MT	SF	MT	SF	MT	SF	MT	SF
Karlar								
21-30	8,65	4,56	14,50	5,64	11,08	5,37	5,53	3,39
31-40	6,69	3,58	11,92	5,67	11,92	5,70	6,66	3,59
Þessi ranns.	6,63	4,29	17,50	3,78	8,75	5,15	9,25	3,32
Konur								
21-30	6,20	3,86	14,17	4,68	12,53	4,78	6,33	3,82
31-40	5,87	3,72	13,55	4,68	11,71	4,94	6,79	3,74
Þessi ranns.	3,07	2,19	16,27	4,70	12,53	5,85	9,13	3,18

Það sem má lesa út úr þessum tölum í töflu 4.3 er:

- Konur sem tóku þátt í þessari rannsókn eru þýðlyndari en konur í fyrri rannsókn, meðan karlar mælast aðeins fyrir neðan meðaltal fyrri rannsóknar (P-kvarði).
- Konur og karlar í þessari rannsókn eru félagslyndari en þátttakendur í fyrri rannsókn (E-kvarði).
- Karlar eru tilfinningalega stöðugri en karlar úr fyrri rannsókn, meðan konurnar mælast svipaðar (N-kvarði).

Við mat á niðurstöðum úr EPQ-R persónuleikaprófinu, var þátttakendum skipt niður eftir ákveðnum flokkum (Boeree, e.d.; Erlendur Haraldsson og Júlíus K. Björnsson, 1985; Ma, 2008; Trans4mind, e.d.):

- Ákveðnir einstaklingar. – Þeir sem voru með hátt skor á E-kvarða og/eða hátt skor á P-kvarða.
- Einstaklingar líklegir til að sýna samstarfsvilja. – Þeir sem voru með hátt skor á E-kvarða og lágt skor á N-kvarða.
- Einstaklingar sem treysta auðveldlega. – Þeir sem voru með lágt skor á P-kvarða.
- Áhættusæknir einstaklingar. – Þeir sem voru með hátt skor á E-kvarða og hátt skor á N-kvarða.
- Félagslyndir einstaklingar. – Þeir sem voru með hátt skor á E-kvarða.
- Lítil tilfinninganæmni. – Þeir sem voru með annaðhvort lágt skor á N-kvarða og/eða hátt skor á P-kvarða
- Hæglátir og skipulagðir einstaklingar. – Þeir sem voru með lágt skor á E-kvarða og lágt skor á N-kvarða.

5 Niðurstöður

Í niðurstöðukaflanum er stuðst við þrjár samningaæfingar. Samningaæfingu sem tekin var þegar rannsókn var lögð fyrir, og svo tvær samningaæfingar sem sömu þátttakendur höfðu tekið þátt í áður. Við útreikninga á hvernig þátttakendum gekk í samningaæfingunum var tekið mið af því að þátttakendurnir hafa allir hlotið einhverja þjálfun í samningagerð og samningaæfingin miðaði að því að stækka sinn hlut og skilja ekki eftir verðmæti á borðinu. Í fyrstu var þátttakendum skipt upp í fimm hópa; Góður samningur fyrir báða aðila, góður samningur, miðlungs samningur, slakur samningur og slakur samningur fyrir báða. Við útreikninga var þessum fimm hópum svo skipt í tvennt, þar sem samningar fyrstu þriggja hópanna voru taldir viðunandi, en niðurstaða tveggja síðustu hópanna flokkuð sem óviðunandi samningar. Í flestum tilfellum náðust samningar og því er litið svo á að óviðunandi samningur merki að of mikil verðmæti hafi verið eftir á borðinu, þó að samningur hafi náðst.

Þar sem tilfinningakvarðinn var ætlaður til að mæla tilfinningar þegar samningaæfingin var unnin, verður aðeins stuðst við samningaæfingu rannsóknarinnar í niðurstöðukafla um tilfinningar en allar þrjár samningaæfingarnar þegar persónuþættirnir eru skoðaðir. Þannig er hægt að athuga hvort einhver breyting sé á milli æfinga hjá ákveðnum persónuþáttum sem vert er að skoða.

5.1 Ákveðnir einstaklingar og samningar

Í þessum kafla mun ég athuga hvort að tilgátur mínar um ákveðna samningamenn standist:

- T1:** Ákveðnir samningamenn hafa marktækt forskot á óákveðna samningamenn til að ná betri samningum.
- T2:** Ákveðnir samningamenn, sem finna til jákvæðra tilfinninga, hafa marktækt forskot á ákveðna samningamenn sem sýna neikvæðar tilfinningar til þess að ná betri samningum.

Niðurstöður EPQ-R persónuleikaprófsins gefa til kynna að meirihluti þeirra sem tóku þátt í samningaæfingunni séu ákveðnir einstaklingar eins og sést á mynd 5.1.



Mynd 5.1 Skipting þátttakenda eftir ákveðni

Miðað við þá niðurstöðu að 81% af þátttakendum eru líklegir til þess að vera ákveðnir einstaklingar, sem þýðir að af þeim 27, sem náðu niðurstöðu úr samningaæfingu sinni, voru 22 sem voru líklegir til þess að vera ákveðnir einstaklingar. Skoðum síðan töflu 5.1, þar sem útkoma samningaæfingar við rannsókn kemur fram.

Tafla 5.1 Útkoma samningaæfingar við rannsókn og ákveðni

	Ákveðnir einstaklingar		Ekki ákveðnir	
Viðunandi samningur	12	54,5%	2	40,0%
Óviðunandi samningur	10	45,5%	3	60,0%
Heildarfjöldi	22	100,0%	5	100,0%

Hér sést að það er mjög jöfn skipting á því hvernig þátttakendum gekk að semja sín á milli í samningaæfingunni, hvort sem einstaklingarnir töldust ákveðnir eða ekki. Út frá þessum tölum er ekki hægt að draga marktæka niðurstöðu með kí-kvaðrat þar sem of fáir þátttakendur flokkast sem ekki ákveðnir einstaklingar. Miðað við þessar tölur virðist ákveðnin samt ekki skipta megin máli í útkomu samninga og er það í samræmi við Spearman's rho fylgnimælingu. Hún gefur til kynna að fylgnin sé 0,113 (11,3% fylgni) sem er lítil fylgni og þar sem p-gildið er 0,574 er þetta ekki marktæk fylgni á milli þess hvort ákveðnir samningamenn eru að ná betri útkomu úr samningum en þeir sem ekki eru ákveðnir.

Skoðum nú töflu 5.2, þar sem útkoma fyrstu samningaæfingar kemur fram.

Tafla 5.2 Útkoma fyrstu samningaæfingar og ákveðni

	Ákveðnir einstaklingar		Ekki ákveðnir	
Viðunandi samningur	3	18,8%	4	80,0%
Óviðunandi samningur	13	81,3%	1	20,0%
Heildarfjöldi	16	100,0%	5	100,0%

Hér sjáum við aðra mynd á útkomu samninga miðað við þá samningaæfingu sem tekin var, þegar rannsóknin var lögð fyrir. Í fyrstu samningaæfingu voru 6 ákveðnir aðilar sem ekki náðu samningi af þeim 16 ákveðnu einstaklingum, sem þátt tóku í þeirri samningaæfingu og aðeins 3 af þeim 10, sem náðu samningi, náðu viðunandi samningi. Hins vegar náðu allir þeir 5, sem flokkast ekki ákveðnir einstaklingar, samningum og 4 þeirra náðu viðunandi samningum strax við fyrstu samningaæfingu. Hér er kominn marktækur munur á milli þess hvernig ákveðnum einstaklingum og ekki ákveðnum einstaklingum gengur í samningum. P-gildið var 0,011 sem þýðir að þessi niðurstaða telst 98,9% marktæk. Fjöldi ekki ákveðinna einstaklinga er hins vegar ekki nógu mikill til þess að geta túlkað niðurstöðurnar marktækt með kí-kvaðrat. Samkvæmt Spearman's rho fylgnimælingu er neikvæð fylgni milli ákveðni og þess að ná góðum samningi í fyrstu tilraun. Fylgnin er -0,553 sem gefur til kynna að það sé 55,3% neikvæð fylgni og P-gildið er 0,009 sem gefur til kynna að neikvæða fylgnin er 99,1% marktæk með Spearman's rho fylgnimælingu. Þessar tölur gefa til kynna að ákveðnir einstaklingar, sem eru að semja í fyrsta skipti, og hafa ekki fengið þjálfun í samningatækni, eru ólíklegir til þess að ná samningi eða líklegir til að skilja verðmæti eftir á samningaborðinu.

Lítum svo á töflu 5.3 þar sem útkoma úr samningaæfingu tvö kemur fram.

Tafla 5.3 Útkoma samningaæfingar tvö og ákveðni

	Ákveðnir einstaklingar		Ekki ákveðnir	
Viðunandi samningur	8	57,1%	4	80,0%
Óviðunandi samningur	6	42,9%	1	20,0%
Heildarfjöldi	14	100,0%	5	100,0%

Þá sjáum við að rúmur helmingur ákveðinna einstaklinga nær viðunandi samningi. Í þessari æfingu náðu allir samningum. Þessar tölur gefa okkur ekki marktækan mun á niðurstöðum og fjöldi þeirra sem eru ekki ákveðnir einstaklingar er ekki nægur til þess að geta túlkað niðurstöðuna marktækt með kí-kvaðrat. Samkvæmt Spearman's rho fylgnimælingu er lítil neikvæð fylgni milli ákveðni og betri útkomu í samningum, fylgnin mælist -0,209 (20,9% neikvæð fylgni) en p-gildið er 0,391 sem þýðir að þetta er ekki marktæk fylgni. Þó má álykta, með því að taka mið af við töflum 5.1, 5.2, 5.3 og Spearman's rho fylgnimælingu hér að ofan, að ákveðnu einstaklingarnir hafi lært eitthvað frá fyrstu æfingu. Þar sem Spearman's rho fylgnimæling á niðurstöðum fyrstu æfingar gefur til kynna að ákveðnir samningamenn séu ólíklegir til þess að ná betri útkomu í samningum í upphafi náms, en eftir að þeir fara að læra samningatækni og læra af reynslunni verði þeir líklegri til að ná betri samningum en í upphafi, þar sem ekki mælist fylgni milli ákveðni og betri útkomu í samningum þegar samningaæfingarnar verði fleiri.

Miðað við þessar niðurstöður er tilgátu 1 hafnað; samkvæmt þessari rannsókn gefa niðurstöður hennar ekki til kynna að ákveðnir samningamenn hafi marktækt forskot til að ná betri samningum. Þessar niðurstöður gefa hins vegar til kynna að ákveðnir samningamenn séu líklegir til þess að standa sig verr í samningum í fyrstu, en séu líklegir til að bæta sig með aukinni þekkingu og reynslu af því að semja.

Varðandi tilgátu 2, þá var fjöldi þátttakenda sem höfðu neikvætt hugarfar lítill og ef tafla 5.4 er skoðuð þá sést að ekki eru nægilega margir þátttakendur sem falla í ákveðna liði til þess að hægt sé að draga ályktun eða túlka niðurstöðurnar marktækt.

Tafla 5.4 Útkoma samningaæfingar við rannsókn; ákveðni og hugarfar

	Ákveðnir einstaklingar				Ekki ákveðnir			
	Jákvæðir		Neikvæðir		Jákvæðir		Neikvæðir	
Viðunandi samningur	12	57,1%	0	0,0%	1	33,3%	1	50,0%
Óviðunandi samningur	9	42,9%	1	100,0%	2	66,7%	1	50,0%
Heildarfjöldi	21	100,0%	1	100,0%	3	100,0%	2	100,0%

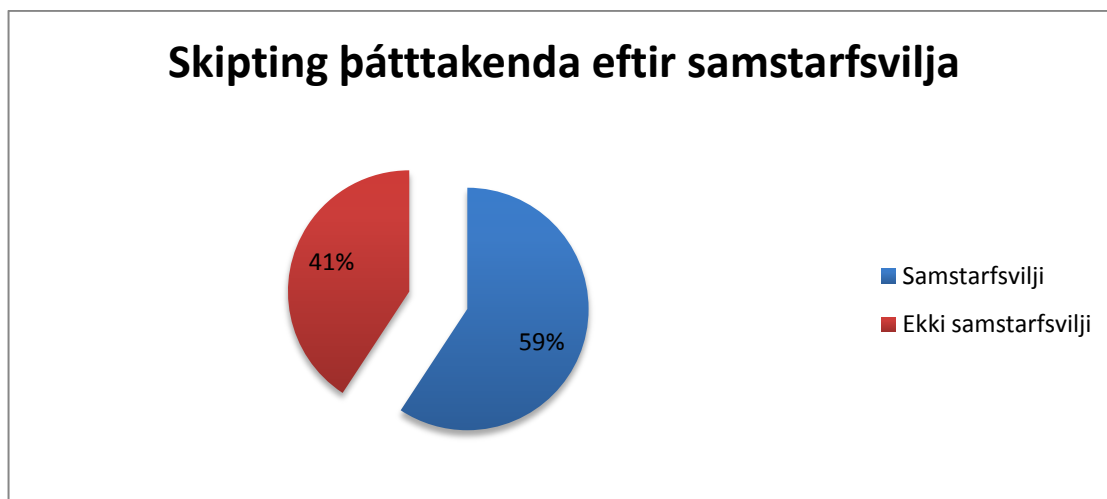
Því er tilgátu 2 hafnað, þar sem ekki er hægt að sýna fram á að ákveðnir samningamenn sem sýna jákvæðar tilfinningar hafi marktækt forskot á ákveðna samningamenn sem sýna neikvæðar tilfinningar til þess að ná betri samningum.

5.2 Samstarfsvilji og samningar

Í þessum kafla mun ég athuga hvort tilgáta mín um samstarfsvilja standist:

- T3:** Samningamenn sem eru samstarfsfúsir eru líklegri en ósamvinnuþýðir til að ná betri útkomu í samningum.

Niðurstöður EPQ-R persónuleikaprófsins gefa til kynna að meirihluti þátttakenda í rannsókninni séu samstarfsfúsir, eins og sést á mynd 5.2.



Mynd 5.2 Skipting þátttakenda eftir samstarfsvilja

Þessar tölur gefa til kynna að jafnari skipting er á milli samstarfsfúsra þátttakenda en var t.d. á milli ákveðinna einstaklinga og óákveðinna í kaflanum hér á undan. Skoðum nú niðurstöður samningaæfingar, sem gerð var við framlagningu spurningalistans, sem settar eru fram í töflu 5.5.

Tafla 5.5 Útkoma samningaæfingar í rannsókn og samstarfsvilji

	Samstarfsvilji		Ekki samstarfsvilji	
Viðunandi samningur	7	43,8%	7	63,6%
Óviðunandi samningur	9	56,3%	4	36,4%
Heildarfjöldi	16	100,0%	11	100,0%

Þessar niðurstöður gefa til kynna að hugsanlega væru ósamstarfsfúsir að ná fram betri samningum. Þegar verið er að hámarka verðmæti samnings, gæti sá, sem ekki er samstarfsfús, verið að hámarka sinn gróða og þannig náð góðum samningi fyrir sig, en ekki verið að huga að hvernig báðir aðilar ná sem mestum verðmætum frá

samningaborðinu. Samkvæmt Spearman's rho fylgnimælingu, þá er lág fylgni, sem er ekki marktæk, á því hvernig samstarfsvilji er að skila sér til betri niðurstöðu samninga. Þær niðurstöður sem koma fram í töflu 5.5 ná ekki marktækum mun og þar sem einn flokkur af fjórum nær ekki 5 þátttakendum, þá er ekki hægt að túlka niðurstöðurnar marktækt.

Tafla 5.6 Útkoma fyrstu samningaæfingar og samstarfsvilji

	Samstarfsvilji		Ekki samstarfsvilji	
Viðunandi samningur	4	30,8%	3	37,5%
Óviðunandi samningur	9	69,2%	5	62,5%
Heildarfjöldi	13	100,0%	8	100,0%

Þegar litið er á niðurstöður fyrri samningaæfinga, sem koma fram í töflu 5.6 og 5.7, sem eru niðurstöður tveggja samningaæfinga sem þátttakendur rannsóknar voru áður búnir að taka þátt í, þá virðist vera breytilegt hvernig samningamönnum gengur. Þannig virðast samstarfsfúsir samningamenn ekki ná fram ákveðnum árangri fram yfir aðra, því hvorki tafla 5.6 og tafla 5.7 sýna marktækar niðurstöður og aftur kemur sú staða upp að ekki er hægt að túlka niðurstöðurnar marktækt vegna þess að ekki voru nógu margir þátttakendur sem flokkuðust í alla reiti. Samkvæmt Spearman's rho fylgnimælingu, þá var fylgnin -0,069 (7% neikvæð fylgni) í fyrstu samningaæfingu og 0,039 (4% fylgni) í samningaæfingu tvö. Þessi fylgni er afar lítil, en þar sem p-gildið var yfir 0,75 í báðum tilfellum er þetta ekki marktæk fylgni.

Tafla 5.7 Útkoma samningaæfingar tvö og samstarfsvilji

	Samstarfsvilji		Ekki samstarfsvilji	
Viðunandi samningur	9	64,3%	3	60,0%
Óviðunandi samningur	5	35,7%	2	40,0%
Heildarfjöldi	14	100,0%	5	100,0%

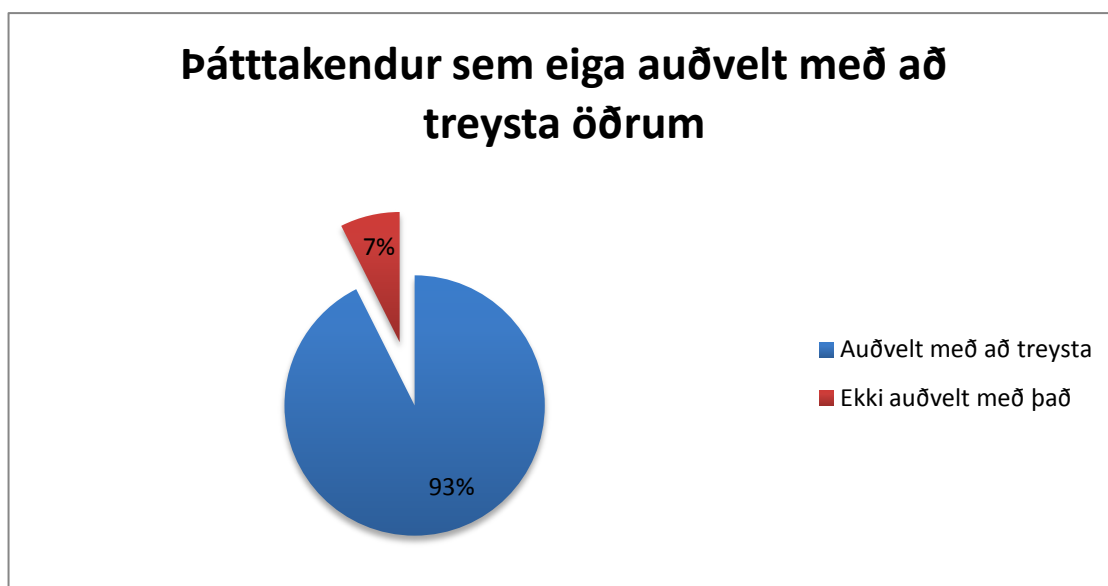
Því er tilgátu 3 hafnað, niðurstöður hér á undan gefa ekki til kynna að samningamenn sem sýna samstarfsvilja séu líklegri til þess að ná betri útkomu í samningum.

5.3 Traust og samningar

Í þessum kafla mun ég athuga hvort tilgáta mín um mikilvægi trausts milli samningsaðila standist:

T4: Samningsaðili sem treystir viðsemjenda sínum, er líklegri til að ná betri útkomu í samningum en sá sem erfitt á að treysta viðsemjanda sínum.

Niðurstöður EPQ-R persónuleikaprófsins gefa til kynna að mikill meirihluti þátttakenda eigi auðvelt með að treysta öðrum, eins og kemur fram á mynd 5.3.



Mynd 5.3 Þátttakendur sem eiga auðvelt með að treysta öðrum

Samkvæmt þessum niðurstöðum EPQ-R prófsins eru það aðeins 2 af 27 sem gætu átt erfitt með að treysta öðrum. Niðurstöður samningaæfingar í rannsókn líta þá út eins og kemur fram í töflu 5.8.

Tafla 5.8 Útkoma samningaæfingar í rannsókn varðandi traust

	Auðvelt með að treysta		Ekki auðvelt með það	
Viðunandi samningur	13	52,0%	1	50,0%
Óviðunandi samningur	12	48,0%	1	50,0%
Heildarfjöldi	25	100,0%	2	100,0%

Þessar tölur gefa strax til kynna að ekki verði hægt að túlka niðurstöður marktækt, þar sem aðeins tveir þátttakendur falla undir seinni lið. Samningar þeirra sem eiga auðvelt

með að treysta öðrum virðast skiptast nokkuð jafnt á milli þess hvort þeir séu viðunandi eða óviðunandi. Samkvæmt Spearman's rho fylgnimælingu er mjög lítil fylgni eða 0,010 (1% fylgni) milli þess að eiga auðvelt með að treysta viðsemjanda sínum og að ná betri samningum, p-gildið er 0,959 sem gefur til kynna að niðurstaðan er ómarktæk (p-gildið þarf að vera lægra en 0,05 til að vera marktækt).

Skoðum svo töflur 5.9 og 5.10, en þar sjáum við niðurstöður samningaæfinga sem þátttakendur höfðu gert áður en rannsókn var lögð fyrir

Tafla 5.9 Útkoma fyrstu samningaæfingar varðandi traust

	Auðvelt með að treysta		Ekki auðvelt með það	
Viðunandi samningur	7	35,0%	0	0,0%
Óviðunandi samningur	13	65,0%	1	100,0%
Heildarfjöldi	20	100,0%	1	100,0%

Þá sjáum við að þeir sem eiga auðvelt með að treysta stóðu sig ekki sérlega vel í fyrstu samningaæfingu, en gerðu betur í þeirri næstu. Það er ekkert sem bendir til þess að það að eiga auðvelt með að treysta gefi beina skýringu á því hér, eða hvort það sé samspil við aðra þætti. Þar sem fjöldi þátttakenda, sem ekki eiga auðvelt með að treysta öðrum, er svo lítil er túlkun niðurstaðna ekki marktæk. Spearman's rho fylgnimæling gaf til kynna litla og ómarktæka fylgni í bæði fyrstu samningaæfingu og samningaæfingu tvö.

Tafla 5.10 Útkoma samningaæfingar tvö varðandi traust

	Auðvelt með að treysta		Ekki auðvelt með það	
Viðunandi samningur	11	61,1%	1	100,0%
Óviðunandi samningur	7	38,9%	0	0,0%
Heildarfjöldi	18	100,0%	1	100,0%

Í rannsókninni var spurt, eftir samningaæfinguna, hvort þátttakandi teldi sig hafa getað treyst viðsemjanda sínum. Svarmöguleikinn var á likertkvarða og var þátttakendum skipt eftir því hvort þeir svöruðu fyrir ofan miðju (þeir treystu viðsemjanda sínum) eða fyrir neðan miðju (þeir treystu ekki viðsemjanda sínum). Niðurstaða þeirrar spurningar má sjá á töflu 5.11 (á næstu síðu).

Tafla 5.11 Niðurstaða spurningar varðandi traust til viðsemjanda

	Bar traust til viðsemjanda síns		Bar ekki traust til viðsemjanda síns	
Viðunandi samningur	13	52,0%	1	50,0%
Óviðunandi samningur	12	48,0%	1	50,0%
Heildarfjöldi	25	100,0%	2	100,0%

Niðurstöður í töflu 5.11 er nákvæmlega eins og niðurstöður í töflu 5.8 þar sem mæld er niðurstaða samningaæfingar og hvort þátttakendur eigi auðvelt með að treysta öðrum.

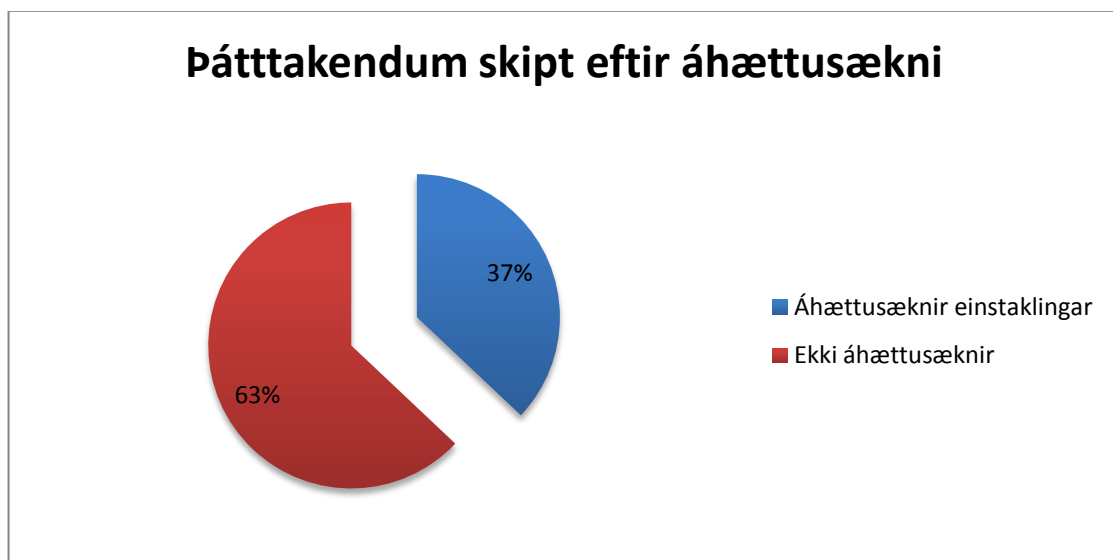
Niðurstöður þessarar rannsóknar gat ekki sýnt fram á að munur væri á útkomu samninga eftir því hvort samningsaðili sýndi viðsemjenda sínum traust eða ekki og því er tilgátu 4 hafnað.

5.4 Áhættusækni og samningar

Í þessum kafla mun ég athuga hvort tilgáta mín um kosti áhættusækni standist:

- T5:** Áhættusækinn samningamaður hefur marktækt forskot til þess að ná betri útkomu í samningum en samningamaður sem ekki er áhættusækinn.

Niðurstöður EPQ-R persónuleikaprófsins gefa til kynna að meirihluti þátttakenda sé ekki áhættusækinn, eins og sést á mynd 5.4.



Mynd 5.4 Þátttakendum skipt eftir áhættusækni

Niðurstöður rannsóknar gefur til kynna að 63% þátttakenda séu ekki áhættusæknir og útkoma þeirra í samningaæfingu við rannsókn kemur hér fram í töflu 5.12.

Tafla 5.12 Útkoma samningaæfingar í rannsókn og áhættusækni

	Áhættusæknir		Ekki áhættusæknir	
Viðunandi samningur	6	60,0%	8	47,1%
Óviðunandi samningur	4	40,0%	9	52,9%
Heildarfjöldi	10	100,0%	17	100,0%

Niðurstöður gefa til kynna nokkuð jafna skiptingu milli þess að ná viðunandi samningi eða óviðunandi, hvort sem þátttakendur voru áhættusæknir eða ekki. Það var ekki marktækur munur á milli þess hvort þeir áhættusæknu eða þeir áhættufælnu næðu betri samningum. Samkvæmt Spearman's rho fylgnimælingu, þá eru fylgnin 0,125 (12,5% fylgni) en p-gildið er 0,534 og því ekki marktækt.

Ef við skoðum niðurstöður eftir fyrstu samningaæfingu sem þátttakendur tóku þátt í, þá sýnir tafla 5.13 þær.

Tafla 5.13 Útkoma fyrstu samningaæfingar og áhættusækni

	Áhættusæknir		Ekki áhættusæknir	
Viðunandi samningur	2	28,6%	5	35,7%
Óviðunandi samningur	5	71,4%	9	64,3%
Heildarfjöldi	7	100,0%	14	100,0%

Þarna kemur í ljós að meirihluti þátttakenda stóðu sig ekki vel í byrjun. Stafar það af því að margir náðu ekki að klára samning í fyrstu samningalotu þar sem hámarka átti verðmæti samningsins og þar gætu aðrar breytur haft meira að segja um útkomuna. Niðurstöður úr fyrstu samningaæfingu ná ekki þeim fjölda í öllum liðum, sem þarf til að geta túlkað þær marktækt. Samkvæmt Spearman's rho fylgnimælingu er fylgnin neikvæð (-0,071 eða neikvæð um 7,1%), p-gildið er 0,758 og því er þessi fylgni ómarktæk.

Ef við skoðum svo niðurstöður úr samningaæfingu tvö í töflu 5.14 (á næstu síðu), þá sést að fleiri ná viðunandi samningum, hvort sem þeir eru áhættusæknir eða ekki.

Þessar tölur gefa hins vegar ekki til kynna að marktækur munur sé á því hvort áhættusæknir nái betri útkomu úr samningum eða aðrir. Spearman's rho fylgnimæling gefur til kynna litla fylgni og ómarktæka eins og í fyrri samanburði á samningaæfingu og áhættusækni.

Tafla 5.14 Útkoma samningaæfingar tvö og áhættusækni

	Áhættusæknir		Ekki áhættusæknir	
	Antal	Prosent	Antal	Prosent
Viðunandi samningur	3	75,0%	9	60,0%
Óviðunandi samningur	1	25,0%	6	40,0%
Heildarfjöldi	4	100,0%	15	100,0%

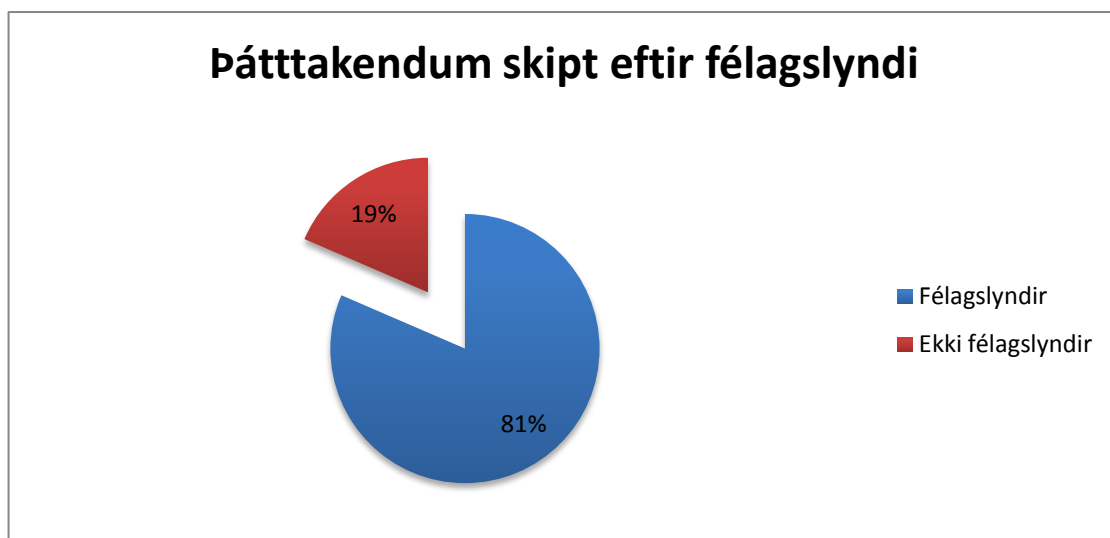
Því er tilgátu 5 hafnað, þar sem ekki er marktækur munur í niðurstöðum til þess að gefa til kynna að áhættusæknir samningamaður hafi marktækt forskot til þess að ná betri útkomu í samningum.

5.5 Félagslyndir samningamenn á móti hæglátum og skipulögðum

Í þessum kafla mun ég svara rannsóknarspurningunni:

R1: Hafa félagslyndir samningamenn marktækt forskot á hægláta og skipulagða samningamenn til þess að ná betri samningum?

Niðurstöður EPQ-R persónuleikaprófsins gefa til kynna að meirihluti þátttakenda eru félagslyndir einstaklingar eins og kemur fram á mynd 5.6.



Mynd 5.5 Þátttakendum skipt eftir félagslyndi

Útkoma samningaæfingar í rannsókn má sjá í töflu 5.15, þegar tekið er mið af því hversu margir þátttakenda eru félagslyndir. Samkvæmt skori á E-kvarða á EPQ-R persónuleikaprófinu, þá var meðaltal þátttakenda í þessari rannsókn hærra en í fyrri rannsókn og því eru fáir sem eru í liðnum ekki félagslyndir.

Tafla 5.15 Útkoma samningaæfingar í rannsókn og félagslyndi

	Félagslyndir		Ekki félagslyndir	
Viðunandi samningur	12	54,5%	2	40,0%
Óviðunandi samningur	10	45,5%	3	60,0%
Heildarfjöldi	22	100,0%	5	100,0%

Þegar við skoðum þessar niðurstöður nánar, kemur í ljós að ekki er marktækur munur milli þess hvort þátttakendur eru félagslyndir eða ekki. Það eru í raun ekki nógu margir þátttakenda sem eru ekki félagslyndir til þess að hægt sé að túlka niðurstöðurnar marktækt. Samkvæmt Spearman's rho fylgnimælingu er lág og ómarktæk fylgni varðandi hvað félagslyndir samningamenn eru að ná betri útkomu úr samningum.

Ef við skoðum niðurstöður þátttakenda úr fyrstu samningaæfingu sem þeir voru búnir að fara í áður en rannsóknin var lögð fyrir, þá sjáum við á töflu 5.16 að margir þeirra þátttakenda, sem eru félagslyndir, náðu ekki viðunandi samningum.

Tafla 5.16 Útkoma fyrstu samningaæfingar varðandi félagslyndi

	Félagslyndir		Ekki félagslyndir	
Viðunandi samningur	3	18,8%	4	80,0%
Óviðunandi samningur	13	81,3%	1	20,0%
Heildarfjöldi	16	100,0%	5	100,0%

Það má skýra með því að margir náðu ekki samningi sínum á milli í fyrstu samningaæfingu þar sem hámarka átti verðmæti samningsins. Þessar tölur gefa okkur marktæka vísbendingu um að þeir sem eru ekki félagslyndir nái betri samning við fyrstu tilraun en þeir sem eru félagslyndir. Þar sem ekki er nægur fjöldi í öllum liðum er þó ekki hægt að túlka niðurstöðurnar marktækt og gefur þessi niðurstaða jafnframt

tilefni til frekari spurninga. Samkvæmt Spearman's rho fylgnimælingu er neikvæð fylgni milli þess að vera félagslyndur og ná betri útkomu úr samningi samkvæmt útkomu fyrstu samningaæfingu. Fylgnin er 0,553 (55,3% fylgni) og er þessi niðurstaða 99% marktæk þar sem p-gildið er fyrir neðan 0,01.

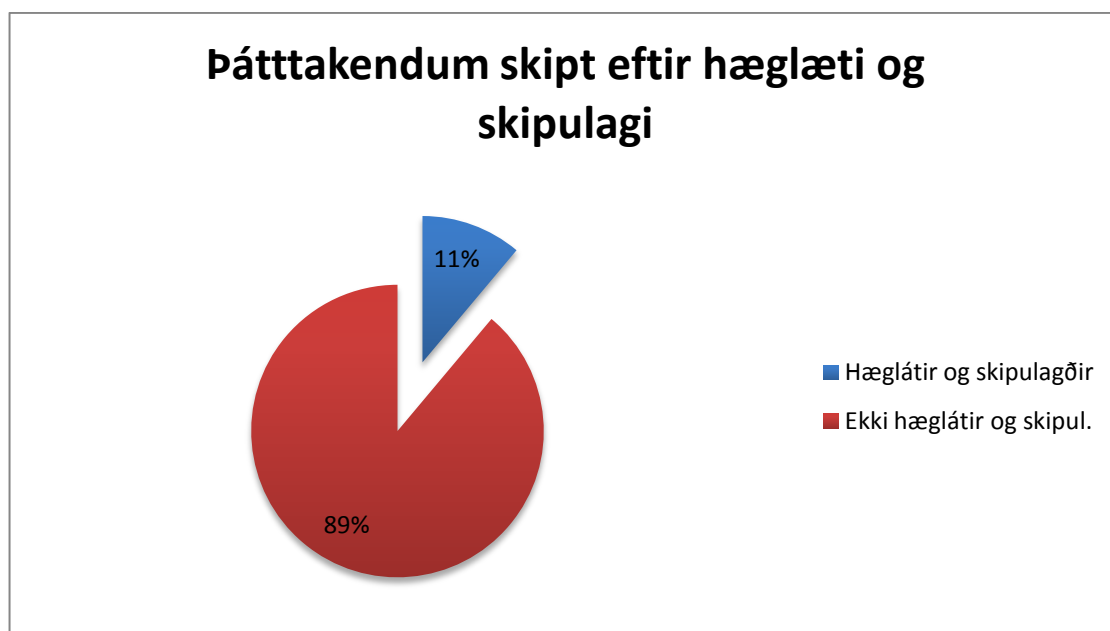
Á töflu 5.17 sjáum við útkomu þátttakenda í samningaæfingu tvö og eru þær niðurstöður farnar að gefa mynd um að jafnari skipting sé milli viðunandi samninga og óviðunandi hjá þeim sem eru félagslyndir.

Tafla 5.17 Útkoma samningaæfingar tvö varðandi félagslyndi

	Félagslyndir		Ekki félagslyndir	
	Fjöldi	Prosent	Fjöldi	Prosent
Viðunandi samningur	8	57,1%	4	80,0%
Óviðunandi samningur	6	42,9%	1	20,0%
Heildarfjöldi	14	100,0%	5	100,0%

Þessar niðurstöður gefa til kynna að ekki sé marktækur munur þarna, en þar sem ekki er nægilegur fjöldi í öllum liðum er ekki hægt að túlka niðurstöðurnar marktækt með kí-kvaðrat. Samkvæmt Spearman's rho fylgnimælingu er lág neikvæð fylgni í því að félagslyndir nái betri samningum en hinir, en sú fylgni er ómarktæk.

Niðurstöður EPQ-R persónuleikaprófsins gefa til kynna að mikill meirihluti þátttakenda séu ekki hæglátir og skipulagðir einstaklingar eins og sést hér á mynd 5.6.



Mynd 5.6 Þátttakendum skipt eftir hæglæti og skipulagi

Miðað við fjölda þeirra þátttakenda sem eru hæglátir og skipulagðir eins og sést á mynd 5.6, þá er líklegt að niðurstöður þessa hluta verði ekki hægt að túlka marktækt þar sem fáir þátttakendur falla í þann flokk. Ef við lítum á töflu 5.18, sjáum við útkomu samningaæfingar sem framkvæmd var við rannsókn.

Tafla 5.18 Útkoma samningaæfingar í rannsókn; hæglátir og skipulagðir

	Hæglátir og skipulagðir		Ekki hæglátir og skipul.	
Viðunandi samningur	1	33,3%	13	54,2%
Óviðunandi samningur	2	66,7%	11	45,8%
Heildarfjöldi	3	100,0%	24	100,0%

Þessar niðurstöður gefa til kynna að ekki sé mikill munur á því hvort hæglátir og skipulagðir einstaklingar nái viðunandi samningi eða óviðunandi. Þar sem fjöldi þátttakanda, sem eru hæglátir og skipulagðir, er aðeins 3, er ekki hægt að túlka niðurstöðuna marktækt með kí-kvaðrat. Samkvæmt Spearman's rho fylgnimælingu er lág neikvæð fylgni sem ekki nær marktæktarmörkum.

Ef við lítum svo á töflur 5.19 og 5.20, þar sem útkoma fyrstu og annarrar samningaæfingar hjá þátttakendum, þá eru hæglátir og skipulagðir einstaklingar svo fáir að ekki er hægt að draga marktæka ályktun út frá niðurstöðunum.

Tafla 5.19 Útkoma fyrstu samningaæfingar; hæglátir og skipulagðir

	Hæglátir og skipulagðir		Ekki hæglátir og skipul.	
Viðunandi samningur	2	66,7%	5	27,8%
Óviðunandi samningur	1	33,3%	13	72,2%
Heildarfjöldi	3	100,0%	18	100,0%

Tafla 5.20 Útkoma samningaæfingar tvö; hæglátir og skipulagðir

	Hæglátir og skipulagðir		Ekki hæglátir og skipul.	
Viðunandi samningur	3	100,0%	9	56,3%
Óviðunandi samningur	0	0,0%	7	43,8%
Heildarfjöldi	3	100,0%	16	100,0%

Mat á því hvernig þeim, sem ekki eru hæglátir og skipulagðir, gengur í samningum er ekki marktækt og erfitt að draga ályktun um hvort það sé breytan, sem hefur áhrif á þessa niðurstöðu, eða hvort önnur breyta hafi áhrif á hana. Samkvæmt Spearman's rho fylgnimælingu er fylgni við fyrstu samningaæfingu 0,289 (28,9% fylgni) og við samningaæfingu 2 er fylgnin 0,331 (33,1% fylgni) milli þess að vera hæglátur og skipulagður og að ná betri útkomu í samningum. Þessi fylgni nær aðeins 79,6% marktæktarmörkum, sem er of lágt til að gera hana marktæka.

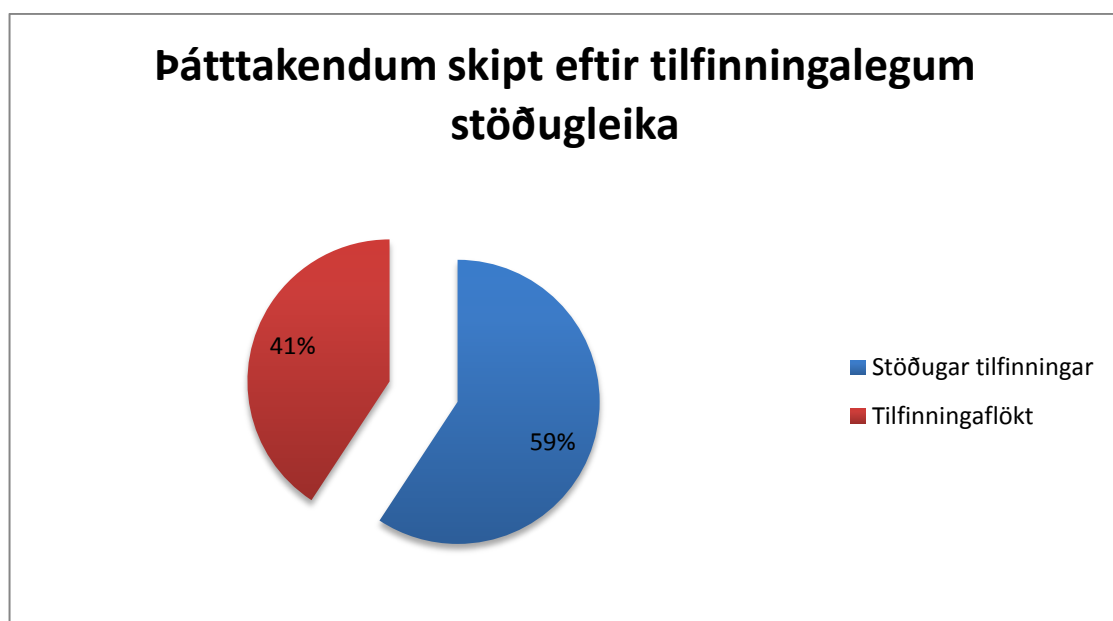
Varðandi fyrstu rannsóknarspurningu. Þá er henni svarað neitandi, þar sem niðurstöður þessarar rannsóknar geta ekki gefið marktæka niðurstöðu til að túlka hvort félagslyndir samningamenn hafi marktækt forskot á hægláta og skipulagða til þess að ná betri samningum. Þessar niðurstöður gefa frekar til kynna að ögn meiri líkur séu á því að hæglátir og skipulagðir einstaklingar séu að ná betri útkomu úr samningum en félagslyndir.

5.6 Tilfinningalega stöðugir samningamenn

Í þessum kafla mun ég svara rannsóknarspurningunni:

R2: Hafa samningamenn, sem eru lítt næmir fyrir tilfinningum, marktækt forskot til þess að ná betri samningum?

Niðurstöður EPQ-R persónuleikaprófsins gefa til kynna að meirihluti þátttakenda er tilfinningalega stöðugur eins og kemur fram á mynd 5.7.



Mynd 5.7 Þátttakendum skipt eftir tilfinningalegum stöðugleika

Það kemur fram á mynd 5.7 að 59% þátttakenda eru tilfinningalega stöðugir einstaklingar. Ef við berum svo saman útkomu þeirra, sem eru tilfinningalega stöðugir, úr samningaæfingunni við útkomu þeirra, sem ekki eru tilfinningalega stöðugir, þá kemur í ljós, eins og sést í töflu 5.21, að fleiri tilfinningalega stöðugir virðast ná óviðunandi samningi, en þeir sem eru ekki tilfinningalega stöðugir.

Tafla 5.21 Útkoma samningaæfingar í rannsókn og tilfinningalegur stöðugleiki

	Stöðugar tilfinningar		Tilfinningaflökt	
Viðunandi samningur	7	43,8%	7	63,6%
Óviðunandi samningur	9	56,3%	4	36,4%
Heildarfjöldi	16	100,0%	11	100,0%

Þessar niðurstöður gefa samt ekki til kynna marktækan mun þar sem að P-gildið er 0,31, en þyrfti að vera 0,05 til að vera 95% marktækt. Samkvæmt Spearman's rho fylgnimælingu er tæp 20% neikvæð fylgni á því að tilfinningalega stöðugir einstaklingar séu að ná betri útkomu úr samningum, en þessi fylgni nær ekki marktæktarmörkum. P-gildið er 0,328 en til að það sé 95% marktækt þyrfti p-gildið að vera 0,05 eða lægra.

Ef við lítum svo á töflur 5.22 og 5.23 þar sem fram koma niðurstöður fyrstu og annarrar samningaæfingar, þar sem ætlunin var að hámarka verðmæti samninga og skilja ekki eftir verðmæti á borðinu.

Tafla 5.22 Útkoma fyrstu samningaæfingar og tilfinningalegur stöðugleiki

	Stöðugar tilfinningar		Tilfinningaflökt	
Viðunandi samningur	4	30,8%	3	37,5%
Óviðunandi samningur	9	69,2%	5	62,5%
Heildarfjöldi	13	100,0%	8	100,0%

Þá sést að nokkuð jöfn skipting er á milli allra liða í töflu 5.22, en þar sem fleiri voru með óviðunandi samning í fyrstu samningaæfingu eru hærri prósentutölur þar. Munurinn er samt ekki marktækur og ekki er hægt að túlka niðurstöður marktækt, því að ekki eru nógu margir þátttakendur sem fara í alla liði til að geta túlkað

niðurstöðuna marktækt. Samkvæmt Spearman's rho fylgnimælingu er lítil neikvæð fylgni, en þar sem p-gildið er 0,765 er þessi fylgni ekki marktæk.

Í töflu 5.23 kemur fram aukinn fjöldi þátttakenda sem hafa stöðugar tilfinningar og ná viðunandi samningi, P-gildið þarna er 0,865 en þyrfti að vera undir 0,05 til þess að vera 95% marktækt. Þar að auki eru of fáir í báðum liðum þátttakenda með tilfinningaflökt, svo ekki er hægt að túlka niðurstöðurnar marktækt. Samkvæmt Spearman's rho fylgnimælingu er lítil fylgni við að tilfinningalega stöðugir séu líklegri til þess að ná betri samningum og p-gildið er 0,874 og því er sú niðurstaða ómarktæk.

Tafla 5.23 Útkoma samningaæfingar tvö og tilfinningalegur stöðugleiki

	Stöðugar tilfinningar		Tilfinningaflökt	
Viðunandi samningur	9	64,3%	3	60,0%
Óviðunandi samningur	5	35,7%	2	40,0%
Heildarfjöldi	14	100,0%	5	100,0%

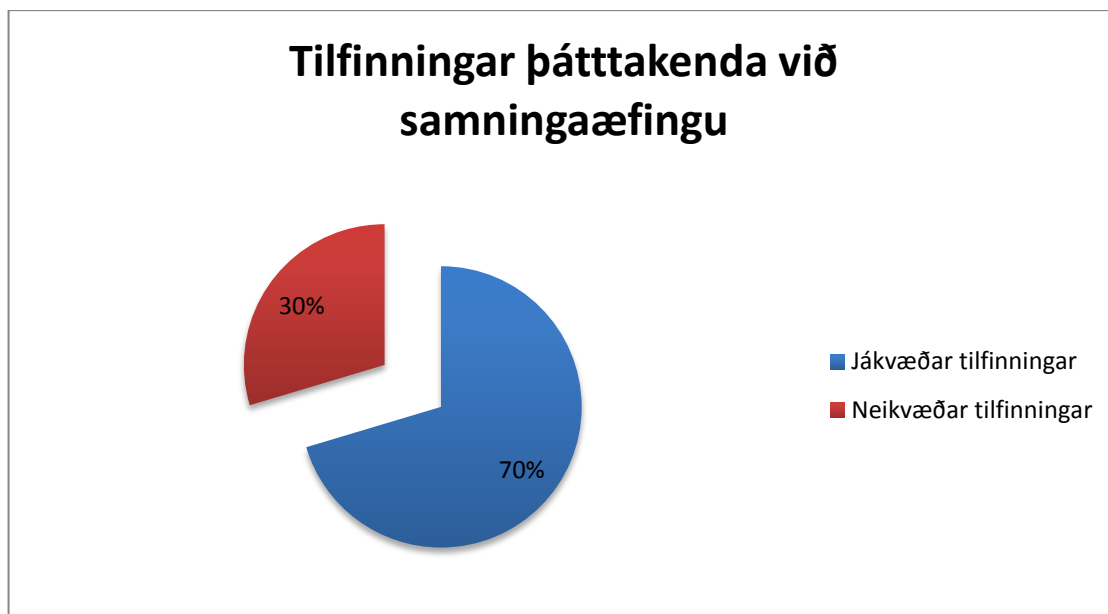
Varðandi rannsóknarspurningu 2, þá er henni svarað neitandi, þar sem niðurstöður þessarar rannsóknar gefa ekki til kynna að marktækur munur sé á því hvort samningamenn, sem eru lítið næmir fyrir tilfinningum, hafi marktækt forskot til þess að ná betri samningum.

5.7 Áhrif tilfinninga í samningum

Í þessum kafla verður athugað hvort tilgátur sem varða tilfinningar og hugarfar standist:

- T6:** Það eru jákvæð tengsl milli þess að samningsaðili sýnir viðsemjanda sínum jákvæðar tilfinningar og að hann nái betri útkomu í samningum.
- T7:** Það eru jákvæð tengsl á milli samningsaðila sem sýnir viðsemjanda sínum neikvæðar tilfinningar og þess að ná betri útkomu í samningum.
- T8:** Jákvæðir samningamenn hafa marktækt forskot á neikvæða til að ná betri samningum.

Þegar við skoðum niðurstöður samningaæfingar þegar rannsóknin var lögð fyrir, þá sést á mynd 5.8 að meirihluti þátttakenda hafði jákvæðar tilfinningar þegar samningaæfingin var unnin.



Mynd 5.8 Tilfinningar þátttakenda við samningaæfingu

Að 70% þátttakenda hafi haft jákvæðar tilfinningar í samningaæfingunni ætti að gefa til kynna að þátttakendurnir eru mættir til þess að gera vel og vinna að því að ná góðri útkomu út úr samningaæfingunni. Niðurstöður voru þær að allir náðu samningum og voru allir fyrir ofan uppgefið BATNA, en mismikið þó. Með því að skoða töflu 5.24 sést hvernig skiptingin verður á milli niðurstöðu samninga og hvaða tilfinningar þátttakendur höfðu í samningaæfingunni.

Tafla 5.24 Útkoma samningaæfingar í rannsókn og tilfinningar

	Jákvæðar tilfinningar		Neikvæðar tilfinningar	
	Stærð	Prosent	Stærð	Prosent
Viðunandi samningur	9	47,4%	5	62,5%
Óviðunandi samningur	10	52,6%	3	37,5%
Heildarfjöldi	19	100,0%	8	100,0%

Þegar lítið er á töflu 5.24, þá er hægt að sjá að 47,4% þeirra, sem höfðu jákvæðar tilfinningar í samningaæfingunni, náðu viðunandi samning, en 62,5% þeirra, sem höfðu neikvæðar tilfinningar, náðu samskonar samning. Þar sem fjöldi þeirra, sem hafa neikvæðar tilfinningar, er lítill, er ekki hægt að túlka niðurstöður marktækt. Þessar tölur gefa okkur til kynna að þátttakendur, sem fóru inn með jákvæðar tilfinningar höfðu nokkuð jafna möguleika til þess að ná viðunandi eða óviðunandi samningum. Það sama gildir um þá þátttakendur sem fóru inn með neikvæðar

tilfinningar. Samkvæmt Spearman's rho fylgnimælingu er lítil neikvæð fylgni við að jákvæðir samningamenn séu að ná betri útkomu úr samningum, þar sem p-gildið er 0,492 eru þetta ekki marktækar niðurstöður. Því gefa niðurstöður þessara rannsókna ekki til kynna að jákvæðar eða neikvæðar tilfinningar hafi marktæk áhrif á niðurstöður samninga. Því er tilgátum 6 og 7 hafnað; niðurstöður þessarar rannsókna gefa ekki til kynna að annað hvort jákvæðar eða neikvæðar tilfinningar hafi marktæk áhrif á niðurstöðu samninga.

Varðandi tilgátu 8, þá voru niðurstöður þær að 24 fóru inn í samningaæfinguna með jákvætt hugarfar en aðeins 3 með neikvætt hugarfar, eins og sést á töflu 5.25.

Tafla 5.25 Útkoma samningaæfingar í rannsókn og hugarfar

	Jákvætt hugarfar		Neikvætt hugarfar	
	Antal	Prosent	Antal	Prosent
Viðunandi samningur	13	54,2%	1	33,3%
Óviðunandi samningur	11	45,8%	2	66,7%
Heildarfjöldi	24	100,0%	3	100,0%

Ef litið er á þær tölur sem koma fram í töflu 5.25, þá er hægt að sjá að ekki er mikill munur milli þess hvort jákvætt hugarfar sé að skila sér í viðunandi eða óviðunandi samningum og þar sem fjöldi þeirra, sem fara inn með neikvætt hugarfar, er lítil, er ekki hægt að túlka niðurstöðu marktækt. Samkvæmt Spearman's rho fylgnimælingu er fylgnin lítil og ómarktæk. Þar sem ekki var nægur fjöldi í báðum liðum til þess að rannsóknin sé marktæk og Spearman's rho fylgnimæling er heldur ekki marktæk. Er tilgátu 8 því hafnað, það er ekki hægt að segja að jákvæðir samningamenn hafi marktækt forskot á neikvæða til að ná betri samningum.

6 Umræður

Upphaf þessarar rannsóknar var mikill áhugi rannsakanda á samningagerð og samspili mannlega þáttarins á hana. Undanfarin ár hefur verið mikil aukning í athugun á hvernig tilfinningar hafa áhrif á samningagerðina. Hér áður fyrr var ekki litið á tilfinningar sem þátt, sem þyrfti að hafa í huga til þess að ná góðum samningum. Í dag er það orðið sjálfsagðara að taka með í reikninginn hvernig mannlegi þátturinn spilar inn í. Undanfarið hafa persónuþættir einnig verið rannsakaðir í auknum mæli og virðist sem aðilar sem rannsaka samningagerð séu farnir að átta sig betur og betur á því hvernig niðurstaða samninga getur verið samspil margra þátta og því þarf að hafa alla þá þætti í huga þegar farið er í samninga.

Í ritgerðinni var fjallað um hvernig rannsóknir á persónuþáttum og tilfinningum hafa leitt í ljós að þessir þættir geta haft áhrif á niðurstöður samninga. Þannig geta ákveðnir persónuþættir leitt til betri útkomu í samningum. Rannsóknir virðast benda til þess að ákveðnir einstaklingar eru líklegri til þess að ná fram betri samningi, meðan sjálfsálit getur haft áhrif í báðar áttir. Það sama á við um tilfinningar; jákvæðar og neikvæðar tilfinningar geta haft áhrif á niðurstöður samninga. Áhrifin geta verið bæði til þess að bæta samning og til þess að hindra semjendur til þess að ná þeim samningi sem þeir stefna að. Það er samspil margra þátta sem gerir að verkum að persónuþættir og tilfinningar hafa áhrif á útkomu samninga. Þannig verður að taka mið af því hvernig samningamaðurinn er, hvernig aðstæðum hann er í, hvernig samning er samið um og hvernig samningamaður viðsemjandinn er. Allt þetta getur átt sinn þátt í því hvernig samningurinn endar. Því hefur verið bent á að með því að þekkja sínar tilfinningar og þekkja sjálfan sig, er hægt að nýta sér það sem ákveðið verkfæri til þess að ná fram þeim samningi sem stefnt er að.

Þegar niðurstöður fyrri rannsókna á þessu sviði eru skoðaðar virðast koma ákveðnir þættir fram sem hafa meiri áhrif á niðurstöður samninga en aðrir. Því voru lagðar fram, fyrir þessa rannsókn, tilgátur og rannsóknarspurningar, sem voru til þess ætlaðar að átta sig betur á niðurstöðum fyrri rannsókna og sjá hvort að sama niðurstaða kæmi fram í þessari rannsókn. Persónuþættir sem voru til rannsóknar voru ákveðni, samstarfsvilji, að eiga auðvelt með að treysta öðrum, áhættusækni, félagslyndi og lítið næmi fyrir tilfinningum og höfðu þessir þættir komið fram í rannsóknum áður sem bentu til þess að þeir hefðu áhrif. Einnig var skoðaðað hvort jákvæðar eða neikvæðar tilfinningar hefðu einhver áhrif, því samkvæmt niðurstöðum

fyrri rannsókna, hafa jákvæðar og neikvæðar tilfinningar haft áhrif á niðurstöðu samninga.

Markmið þessarar rannsóknar var að átta sig betur á því hvernig samningamenn geta nýtt sér þekkingu á persónuþáttum og tilfinningum til þess að ná fram betri útkomu í sínum samningum. Það tel ég mikilvægt til að fjölga þeim verkfærum, sem samningamenn hafa í sínum höndum til þess að ná fram þeim samninganiðurstöðum sem stefnt er að hverju sinni. Einnig taldi ég það mikilvægt til þess að samningamenn væru betur í stakk búnir til þess að átta sig á því hvernig væri gott að haga sér í ákveðnum aðstæðum til þess að ná fram bæði þeim skammtíma- og langtímamarkmiðum, sem þeir hafa sett sér þegar gengið er til samninga. Því tel ég frekari rannsóknir á þessu sviði vera þarfan hlut til þess að samningamenn hafi í framhaldinu öflugri þekkingu á þeim verkfærum, sem geta nýst þeim við samningaborðið.

Settar voru fram nokkrar tilgátur og tvær rannsóknarspurningar varðandi hvort persónuþættirnir ákveðni, samstarfsvilji, að eiga auðvelt með að treysta öðrum, áhættusækni, félagslyndi og lítið næmi fyrir tilfinningum og hvort jákvæðar eða neikvæðar tilfinningar skiluðu samningamönnum betri útkomu í samningum. Niðurstöður þessarar rannsóknar gefa ekki til kynna að persónuþættir og tilfinningar hafi áhrif á niðurstöður samninga eins og aðrar rannsóknir sem fjallað er um í fræðilega kaflanum. Þar gefa rannsóknir til kynna að ýmsir persónuþættir og tilfinningar hafi misjöfn áhrif á útkomu í samningum. Þar kemur fram í einni rannsókn að persónuþættir stýri um 50% af niðurstöðu samninga. Niðurstöður þessarar rannsóknar gátu ekki gefið sömu niðurstöðu til kynna. En áhugavert var að sjá í niðurstöðunum að samningamönnum, sem eru ákveðnir, er hættara við að klúðra samningum, þegar þeir hafa ekki fengið þjálfun í því að semja. Þessi niðurstaða og fyrri rannsóknir gætu gefið til kynna að samningamenn, sem eru ákveðnir, séu líklegri til þess að taka miklum framförum í samningagerð, þegar þeir hafa lært ákveðna tækni í samningagerð og nýtt sér persónuþátt sinn sér til góðs.

Miðað við þær rannsóknir sem hafa verið gerðar á undan þessari rannsókn, gefa niðurstöður til kynna að margar af þeim tilgátum sem settar voru fram í þessari ritgerð hefðu átt að standast. En niðurstöður þessarar rannsóknar sýndu ekki fram á það. Margar áhugaverðar rannsóknir hafa verið gerðar sem sýna fram á að persónuþættir og tilfinningar hafi áhrif og þá misjafnlega, eftir því hvaða tilfinningar það eru sem samningamaðurinn sýnir og svo hverjir hans persónuþættir eru. Því tel ég að í

framhaldi af þessu þurfi að skoða betur hvernig samspilið á milli persónubátta og tilfinninga þurfa að vera til þess að geta mælt hvernig þessir þættir hafi áhrif. Þá verður að huga að því í framhaldi af þessari rannsókn, hverju er hægt að stýra í þeim aðstæðum sem samningaæfing er sett upp í og hvað væri hægt að gera betur til þess að rannsóknin geti gefið skýrari niðurstöður sem hægt væri að yfirfæra á stærri hópa.

6.1 Takmarkanir

Ákveðnar takmarkanir voru á þessari rannsókn, þar sem fjöldi þátttakenda var ekki mikill og þegar unnið var að greiningu gagna kom í ljós að hópurinn sem tók þátt var mun einsleitari en rannsakandi hafði búist við. Að auki var ekki gerð tilraun til þess að stýra þeim tilfinningum sem þátttakendur höfðu þegar mætt var í samningaæfinguna. Í framhaldi af þessari rannsókn mætti gera aðra rannsókn, þar sem þátttakendur yrðu fleiri og gerð frekari tilraun til þess að hafa hóp þátttakenda ekki eins einsleitan. Hafa stóran hóp sem er breiðari og sýnir réttari mynd og jafnari skiptingu á milli þeirra persónubátta sem rannsakaðir eru. Varðandi tilfinningar mætti stýra betur þeim tilfinningum sem eiga að sýna sig hjá þátttakendum rannsóknarinnar, með því að skipta þeim upp í jafnstóra hópa, til að gefa þeim færi til að upplifa ákveðnar tilfinningar áður en mætt er til samningaæfingar. Einnig mætti hafa í huga að setja rannsóknina upp í sjálfstæðum hlutum eða að hafa hana í fleiri liðum til þess að hafa stjórn á fleiri breytum við frekari rannsóknir á þessu sviði. Annað sem þarf að hafa í huga, er samspilið á milli margra þátta. Þ.e. samspil á milli samningamanna, umhverfis, aðstæðna og annarra þátta sem gæti haft áhrif á niðurstöður samninga. Því mætti hafa í huga að rannsaka betur það samspil sem getur leitt til mismunandi niðurstöður í samningum.

7 Lokaorð

Við gerð þessarar ritgerðar hefur rannsakandi styrkst í þeirri trú að persónuþættir og tilfinningar hafi áhrif á útkomu samninga. Þær rannsóknir sem hafa verið gerðar á þessu efni virðast allar benda til þess að ákveðið samspil sé milli þess að persónuþættir og tilfinningar hafi einhver áhrif á niðurstöður samninga. Samkvæmt þeim niðurstöðum eru það margskonar áhrif sem tilfinningar geta haft og er það oft í samspili við fleiri þætti. Því telur rannsakandi það vera samningamönnum til góðs að persónuþættir og tilfinningar verði rannsakaðar betur í tengslum við samningatækni, því með því að átta sig á því samspili sem persónuþættir og tilfinningar geta haft á þær aðstæður sem geta komið upp við samningaborðið, er komið enn eitt verkfærið fyrir samningamenn til þess að ná fram betri útkomu úr samningum..

Því er nauðsynlegt að halda áfram í þeirri rannsóknarvinnu sem þarf til þess að átta sig almennilega á því hvernig persónuþættir og tilfinningar hafa áhrif. Í framhaldi af þessu væri ákjósanlegt að gera ýmsar tilraunir, þar sem breytum væri betur stýrt, til þess að sjá betur hvernig hver þáttur fyrir sig skilar sér í áhrifum á niðurstöður samninga. Þetta væri gert til að samningamenn framtíðarinnar yrðu betur í stakk búnir til þess að setjast að samningaborði og hefðu í höndum sér fleiri verkfæri til þess að ná þeim árangri sem þeir hafa sett sér áður en lagt var af stað í samninga.

8 Heimildaskrá

- Anderson, C. og Thompson, L. L. (2004). Affect from the top down: How powerful individuals' positive affect shapes negotiations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 95 (2), 125-139.
- Barry, B. (2008). Negotiator affect: the state of the art (and the science). *Group Decision and Negotiation*, 17 (1), 97-105.
- Birley, A. J., Gillespie, N. A., Heath, A. C., Sullivan, P. F., Boomsma, D. I. og Martin, N. G. (2006). Heritability and nineteen-year stability of long and short EPQ-R Neuroticism scales. *Personality and Individual Differences*, 40 (4), 737-747.
- Boeree, C. G. (e.d.). *Hans Eysenck (1916-1997)*. Sótt 25. mars 2011 af <http://webspace.ship.edu/cgboer/eysenck.html>.
- De Dreu, C. K. W., Kluwer, E. S. og Nauta, A. (2008). The Structure and Management of Conflict: Fighting or Defending the status Quo. *Group Processes & Intergroup Relations*, 11 (3), 331-353.
- Demoulin, S. og De Dreu, C. K. W. (2010). Introduction Negotiation in intergroup conflict. *Group Processes & Intergroup Relations*, 13 (6), 675-683.
- Demoulin, S. og Teixeira, C. P. (2010). Social categorization in interpersonal negotiation: How social structural factors shape negotiations. *Group Processes & Intergroup Relations*, 13 (6), 765-777.
- Druckman, D. og Olekalns, M. (2008). Emotions in negotiation. *Group Decision and Negotiation*, 17 (1), 1-11.
- Elfenbein, H. A., Curhan, J. R., Eisenkraft, N., Shirako, A. og Baccaro, L. (2008). Are some negotiators better than others? Individual differences in bargaining outcomes. *Journal of Research in Personality*, 42 (6), 1463-1475.

- Elfenbein, H. A., Foo, M. D., White, J., Tan, H. H. og Aik, V. C. (2007). Reading your Counterpart: The Benefit of Emotion Recognition Accuracy for Effectiveness in Negotiation. *Journal of Nonverbal Behavior*, 31 (4), 205-223.
- Erlendur Haraldsson og Júlíus K. Björnsson. (1985). *Íslensk stöðlun persónuleikaprófs Eysencks EPQ*. Reykjavík: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.
- Eysenck, S. B. G., Eysenck, H. J. og Barrett, P. (1985). A revised version of the psychoticism scale. *Personality and Individual Differences*, 6 (1), 21-29.
- Ferrando, P. J. (2003). The accuracy of the E, N and P trait estimates: an empirical study using the EPQ-R. *Personality and Individual Differences*, 34 (4), 665-679.
- Fisher, R., Ury, W. og Patton, B. (1991). *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In* (2. útgáfa). New York: Penguin books.
- Foo, M. D., Elfenbein, H. A., Tan, H. H. og Aik, V. C. (2004). Emotional Intelligence and Negotiation: The Tension Between Creating and Claiming Value. *The International Journal of Conflict Management*, 15 (4), 411-429.
- Galinsky, A. D., Maddux, W. W., Gilin, D. og White, J. B. (2008). Why It Pays to Get Inside the Head of Your Opponent: The Differential Effects of Perspective Taking and Empathy in Negotiations. *Psychological Science*, 19 (4), 378-384.
- Kopelman, S., Rosette, A. S. og Thompson, L. L. (2006). The three faces of Eve: Strategic displays of positive, negative, and neutral emotions in negotiations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 99 (1), 81-101.
- Liu, M. og Wang, C. (2010). Explaining the Influence of Anger and Compassion on Negotiators' Interaction Goals: An Assessment of Trust and Distrust as Two Distinct Mediators. *Communication Research*, 37 (4), 443-472.
- Ma, Z. (2008). Personality and negotiation revisited: toward a cognitive model of dyadic negotiation. *Management Research News*, 31 (10), 774-790.

- Magee, J. C., Galinsky, A. D. og Gruenfeld, D. H. (2007). Power, Propensity to Negotiate, and Moving First in Competitive Interactions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33 (2), 200-212.
- Malhotra, D. (2010). The desire to win: The effects of competitive arousal on motivation and behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 111 (2), 139-146.
- Metcalf, L. E., Bird, A., Peterson, M. F., Shankarmahesh, M. og Lituchy, T. R. (2007). Cultural Influences in Negotiations: A Four Country Comparative Analysis. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7 (2), 147-168.
- Overbeck, J. R., Neale, M. A. og Govan, C. L. (2010). I feel, therefore you act: Intrapersonal effects of emotion on negotiation as a function of social power. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 112 (2), 126-139.
- Reilly, P. (2005). Teaching Law Students How to Feel: Using Negotiations Training to Increase Emotional Intelligence. *Negotiation Journal*, 21 (2), 310-314.
- Shapiro, D. L. (2006). Teaching Students How to Use Emotions as They Negotiate. *Negotiation Journal*, 22 (1), 105-109.
- Shapiro, D. L. (2010). Relational Identity Theory: A Systematic Approach for Transforming the Emotional Dimension of Conflict. *American Psychologist*, 65 (7), 634-645.
- Sharkey, S. og Sharples, A. (2008). From the Beginning: Negotiation in Community Evaluation. *Evaluation*, 14 (3), 363-380.
- Shmueli, D. F., Kaufman, S. og Ozawa, C. (2008). Mining Negotiation Theory for Planning Insights. *Journal of Planning Education and Research*, 27 (3), 359-364.

- Sigurlína Davíðsdóttir. (2003). Eiginlegar eða megindlegar rannsóknaraðferðir? Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstjórar), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum*. (bls. 219-235). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Steinel, W., Abele, A. E. og De Dreu, C. K. W. (2007). Effects of Experience and Advice on Process and Performance in Negotiations. *Group Processes & Intergroup Relations*, 10 (4), 533-550.
- Steinel, W., Van Kleef, G. A., Van Knippenberg, D., Hogg, M. A., Homan, A. C. og Moffitt, G. (2010). How intragroup dynamics affect behavior in intergroup conflict: The role of group norms, prototypicality, and need to belong. *Group Processes & Intergroup Relations*, 13 (6), 779-794.
- Swaab, R., Postmes, T., Van Beest, I. og Spears, R. (2007). Shared Cognition as a Product of, and Precursor to, Shared Identity in Negotiations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33 (2), 187-199.
- Tan, H. B. og Forgas, J. P. (2010). When happiness makes us selfish, but sadness makes us fair: Affective influences on interpersonal strategies in the dictator game. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46 (3), 571-576.
- Thompson, L. L. (2009). *The mind and heart of the Negotiator* (4. útgáfa). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Thompson, L. L., Wang, J. og Gunia, B. C. (2010). Negotiation. *Annual Review of Psychology*, 61, 491-515.
- Trans4mind. (e.d.). *The Eysenck Personality Questionnaire (EPQ)*. Sótt 5. mars 2011 af <http://www.trans4mind.com/personality/EPQ.html>.
- Trötschel, R., Hüffmeier, J. og Loschelder, D. D. (2010). When Yielding piece of the pie is not a piece of cake: Identity-based intergroup effects in negotiations. *Group Processes & Intergroup Relations*, 13 (6), 741-763.

- Van Kleef, G. A., Van Dijk, E., Steinel, W., Harinck, F. og Van Beest, I. (2008). Anger in social conflict: Cross-situational comparisons and suggestions for the future. *Group Decision and Negotiation*, 17 (1), 13-30.
- Van Kleef, G. A. og Van Lange, P. A. M. (2008). What other's Disappointment May Do to Selfish People: Emotion and Social Value Orientation in a Negotiation Context. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34 (8), 1084-1095.
- Van Kleef, G. A., Homan, A. C., Beersma, B. og Van Knippenberg, D. (2010). On Angry Leaders and Agreeable Followers' Personalities Shape Motivation and Team Performance. *Psychological Science*, 21 (12), 1827-1834.
- Yegidis, B. L. og Weinbach, R. W. (2009). *Research methods for social workers*. (6. útgáfa). Boston: Allyn and Bacon.

Viðauki 1 Spurningalisti

Spurningalisti rannsóknar

Hér á eftir kemur spurningalisti í tveimur hlutum. Fyrri hluta á að svara áður en farið er í æfinguna, fyrri hlutinn er tilfinningakvarði. Síðari hluta spurningalistans er svarað eftir að æfingunni er lokið og þar er beðið um grunnupplýsingar, lagt fyrir EPQ-R persónuleikapróf og tilfinningakvarði.

Þessi rannsókn er nafnlaus og verður ekki hægt að rekja svör einstaka nemenda til þeirra. Tilgangur rannsóknarinnar er að skoða samspil persónuleika, tilfinninga og samninga. Það er ekki skylda að svara þessum spurningarlista og því er það undir þér komið hvort þú viljir taka þátt í rannsókninni. Því fleiri sem eru tilbúnir að taka þátt í þessari rannsókn minni hjálpa mér til þess að fá sem áreiðanlegastar niðurstöður.

I.

Fyrri hluti

Tilfinningakvarði

Þegar þú ert að lesa þetta, hvaða tilfinning myndir þú segja sé mest einkennandi hjá þér?

- Hamingja
- Gleði
- Reiði
- Leiði
- Kvíði

Hvort myndir þú segja að þú sért jákvæð/ur eða neikvæð/ur?

- Jákvæð/ur
- Neikvæð/ur

Hvernig leggst verkefnið í þig?

- Mjög vel
- Vel
- Alveg sama
- Illa
- Mjög illa

Ef þú ættir að ákvarða styrk tilfinninga þinna núna, ef 1 stendur fyrir að tilfinning var ekki til staðar og 7 merkir að tilfinningin var mjög sterk, hvar myndir þú setja þær á kvarðanum?

	Ekki til staðar	2	3	4	5	6	Mjög sterk
Hamingja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gleði	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reiði	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leiði	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kvíði	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

II.

Seinni hluti

Grunnupplýsingar

Af hvaða kyni ertu:

- Karl
- Kona

Á hvaða aldri ertu:

- Yngri en 35 ára
- 35 ára og eldri

Hvor samningsaðilinn varst þú?

Hver var útkoma samningana?

EPQ-R

Persónuleika spurningalisti

1	Hefur þú mörg mismunandi áhugamál?	Já	Nei
2	Hugsar þú þig um áður en þú gerir eitthvað?	Já	Nei
3	Liggur oft mjög misjafnlega vel á þér?	Já	Nei
4	Hefur þú einhvern tíma látið hrósa þér fyrir eitthvað sem þú vissir að einhver annar hafði gert?	Já	Nei
5	Skiptir það þig máli hvað öðrum finnst?	Já	Nei
6	Ert þú málgefin/n?	Já	Nei
7	Mundi það valda þér áhyggjum ef þú værir skuldug/ur?	Já	Nei
8	Kemur fyrir að þú sért alveg miður þín að tilefnislausu?	Já	Nei
9	Kemur fyrir að þú styrkir hjálparstarf eða góðan málsstað?	Já	Nei
10	Hefur þú einhvern tíma verið ágjörn/ágjarn og tekið til þín meira af einhverju en þú hafðir leyfi til?	Já	Nei
11	Ert þú frekar glaðvær?	Já	Nei
12	Mundir þú komast í mikið uppnám ef þú sæir barn eða dýr þjást?	Já	Nei
13	Hefur þú oft áhyggjur vegna einhvers sem þú hefðir ekki átt að gera eða segja?	Já	Nei
14	Líkar þér illa við fólk sem kann ekki að hegða sér?	Já	Nei
15	Ef þú segist ætla að gera eitthvað, stendur þú þá alltaf við loford þitt, hversu óþægilegt sem það gæti verið?	Já	Nei
16	Getur þú venjulega slakað á og skemmt þér í fjörugum samkvæmum?	Já	Nei
17	Fer margt í taugarnar á þér?	Já	Nei
18	Á fólk ávallt virða lögin?	Já	Nei
19	Hefur þú einhvern tíma kennt einhverjum um eitthvað sem var þér sjálfri/sjálfum að kenna?	Já	Nei
20	Hefur þú gaman af að kynnst fólki sem þú hefur ekki hitt áður?	Já	Nei
21	Finnst þér góðir mannsiðir vera nauðsynlegir?	Já	Nei
22	Er auðvelt að særa þig?	Já	Nei
23	Eru allar venjur þínar góðar og æskilegar?	Já	Nei
24	Hefur þú þig lítið í frammi á fundum og þar sem fólk kemur saman?	Já	Nei

EPO-R

Persónuleika spurningalisti

25	Myndir þú taka inn lyf sem gætu haft undarleg eða hættuleg áhrif?	Já	Nei
26	Færð þú stundum yfir þig nóg af einhverju?	Já	Nei
27	Hefur þú einhvern tíma hnuplað einhverju (jafnvel títuþróni eða hnapp)?	Já	Nei
28	Hefur þú gaman af að sækja oft skemmtanir?	Já	Nei
29	Finnst þér gaman að fara þínar eigin leiðir í stað þess að fylgja reglum?	Já	Nei
30	Nýtur þú þess að særa þá sem þér þykir vænt um?	Já	Nei
31	Veldur sektarkennd þér oft áhyggjum?	Já	Nei
32	Talar þú stundum um það sem þú veist ekkert um?	Já	Nei
33	Vilt þú heldur lesa í næði en blanda geði við fólk?	Já	Nei
34	Átt þú þér óvildarmenn sem vilja þér illt?	Já	Nei
35	Telur þú sjálfa/n þig taugaóstyrka/n?	Já	Nei
36	Átt þú marga vini?	Já	Nei
37	Hefur þú gaman af hrekkjabrögðum sem gætu sært eða skaðað fólk?	Já	Nei
38	Ert þú ein/n af þeim sem hefur alltaf áhyggjur?	Já	Nei
39	Varst þú hlýðin/n sem barn og gerðir strax sem þér var sagt?	Já	Nei
40	Ert þú ein/n af þeim kærulausu og treystir á guð og lukkuna?	Já	Nei
41	Skiptir hreinlæti og góðir siðir þig miklu máli?	Já	Nei
42	Hefur þú oft gert það gagnstæða við það sem foreldrar þínir vilja?	Já	Nei
43	Hefur þú áhyggjur af hræðilegum atburðum, sem gætu gerst?	Já	Nei
44	Hefur þú einhvern tíma skemmt eða týnt einhverju sem einhver annar átti?	Já	Nei
45	Átt þú venjulega frumkvæðið að því að eignast nýja vini?	Já	Nei
46	Telur þú þig spennta/n eða „eins og á nálum“?	Já	Nei
47	Ert þú fámál/l innan um annað fólk?	Já	Nei
48	Finnst þér hjónaband gamaldags og þau ættu að leggja niður?	Já	Nei
49	Ert þú stundum dálítið montin/n?	Já	Nei
50	Ert þú kærulausari um muninn á réttu og röngu en flestir aðrir?	Já	Nei

EPO-R

Persónuleika spurningalisti

51	Getur þú auðveldlega hleypt lífi í dauft samkvæmi?	Já	Nei
52	Hefur þú áhyggjur af heilsu þinni?	Já	Nei
53	Hefur þú einhvern tíma sagt eitthvað ljótt eða andstyggilegt um einhvern?	Já	Nei
54	Finnst þér gaman að vinna með öðrum?	Já	Nei
55	Finnst þér gaman að segja vinum þínum brandara og skemmtisögur?	Já	Nei
56	Finnst þér sama bragð af flestu?	Já	Nei
57	Varst þú einhvern tíma ósvífin/n við foreldra þína þegar þú varst barn?	Já	Nei
58	Kannt þú vel við þig innan um fólk?	Já	Nei
59	Veldur það þér áhyggjum ef þú gerir mistök í vinnunni?	Já	Nei
60	Þjáist þú af svefnleysi?	Já	Nei
61	Hefur fólk sagt við þig að þú gerir stundum hluti í fljótfærni?	Já	Nei
62	Þværð þú þér um hendurnar fyrir hverja máltíð?	Já	Nei
63	Getur þú oftast svarað samstundis þegar talað er til þín?	Já	Nei
64	Ef þú þarft að mæta einhvers staðar vilt þú þá mæta snemma?	Já	Nei
65	Hefur þér fundist þú vera dauf/ur og þreytt/ur að ástæðulausu?	Já	Nei
66	Hefur þú einhvern tíma svindlað í spili eða leik?	Já	Nei
67	Finnst þér gaman að leikjum eða athöfnum sem krefjast skjótra viðbragða?	Já	Nei
68	Er (eða var) móðir þín góð kona?	Já	Nei
69	Tekur þú oft ákvarðanir á einu augnbliki?	Já	Nei
70	Finnst þér lífið oft mjög leiðinlegt?	Já	Nei
71	Hefur þú einhvern tíma misnotað traust eða góðsemi einhvers?	Já	Nei
72	Tekur þú oft meira að þér en þú hefur tíma til að sinna?	Já	Nei
73	Reyna margir sífellt að forðast þig?	Já	Nei
74	Hefur þú miklar áhyggjur af útliti þínu?	Já	Nei
75	Finnst þér fólk eyða of miklum tíma í að tryggja framtíð sína með sparnaði og tryggingum?	Já	Nei

EPO-R

Persónuleika spurningalisti

76	Hefur þú einhvern tíma óskað þess að þú værir dái/n	Já	Nei
77	Kæmir þú þér undan að borga skatt, ef þú værir viss um að það kæmist aldrei upp?	Já	Nei
78	Getur þú hresst upp leiðinlegt samkvæmi?	Já	Nei
79	Reynir þú að vera ekki dónaleg/ur við fólk	Já	Nei
80	Hefur þú lengi áhyggjur eftir að hafa lent í niðurlægjandi lífsreynslu?	Já	Nei
81	Ertu venjulega varkár?	Já	Nei
82	Hefur þú einhvern tíma krafist þess að mál þitt fái fram að ganga?	Já	Nei
83	Ert þú slæm/ur á taugum?	Já	Nei
84	Finnst þér þú oft vera einmanna?	Já	Nei
85	Getur þú oftast treyst á að fólk sé að segja sannleikan?	Já	Nei
86	Er hegðun þín alltaf í samræmi við það sem þú ráðleggur öðrum?	Já	Nei
87	Sárnar þér auðveldlega þegar menn finna að þér eða verkum þínum?	Já	Nei
88	Finnst þér betra að fylgja reglum samfélagsins en að fara þínar eigin leiðir?	Já	Nei
89	Hefur þú einhvern tíma komið of seint til vinnu eða á stefnumót?	Já	Nei
90	Finnst þér gaman að hafa líf og fjör í kringum þig?	Já	Nei
91	Vildir þú að aðrir óttuðust þig?	Já	Nei
92	Ert þú annað hvort mjög hress og kát/ur eða mjög döpur/dapur?	Já	Nei
93	Frestar þú oft til morguns því sem þú ættir að gera í dag?	Já	Nei
94	Finnst öðrum þú vera mjög fjörug/ur?	Já	Nei
95	Lýgur fólk mikið að þér?	Já	Nei
96	Telur þú að fólk hafi skyldum að gegna gagnvart fjölskyldu sinni?	Já	Nei
97	Ert þú viðkvæm/ur fyrir sumu?	Já	Nei
98	Ert þú alltaf reiðubúin/n að viðurkenna mistök þín?	Já	Nei
99	Myndir þú vorkenna mikið dýri, sem sæti fast í gildru?	Já	Nei
100	Þegar skap þitt magnast, finnst þér erfitt að hafa stjórn á þér?	Já	Nei

Tilfinningakvarði

Þegar þú varst að vinna verkefnið áðan, hvaða tilfinning myndir þú segja að hafa verið mest einkennandi hjá þér?

- Hamingja
- Gleði
- Reiði
- Leiði
- Kvíði

Var það tilfinningin sem þú sýndir á meðan æfingunni stóð?

- Já
- Nei Ef nei, hvaða tilfinning þá? _____

Hvort myndir þú segja að þú hafir verið jákvæð/ur eða neikvæð/ur?

- Jákvæð/ur
- Neikvæð/ur

Fannst þér þú geta borið traust til viðsemjanda þíns?

Ekkert traust	2	3	4	5	6	Fullt traust
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ef þú ættir að ákvarða styrk tilfinninga þinna á meðan þú vannst verkefnið, ef 1 stendur fyrir að tilfinning var ekki til staðar og 7 merkir að tilfinningin var mjög sterk.

	EKKI til staðar	2	3	4	5	6	Mjög sterk
Hamingja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gleði	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reiði	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leiði	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kvíði	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hvaða tilfinningu finnur þú fyrir núna, að samningum loknum?

- Hamingja
- Gleði
- Reiði
- Leiði
- Kvíði

Tilfinningakvarði

Hvaða tilfinning myndir þú segja að hafa verið mest einkennandi hjá viðsemjanda þínum?

- Hamingja
- Gleði
- Reiði
- Leiði
- Kvíði

Hvort myndir þú segja að viðsemjandi þinn hafi verið jákvæð/ur eða neikvæð/ur?

- Jákvæð/ur
- Neikvæð/ur

Fannst þér viðsemjandi þinn bera traust til þín?

Ekkert traust	2	3	4	5	6	Fullt traust
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ef þú ættir að ákvarða styrk tilfinninga viðsemjanda þíns á meðan þú vannst verkefnið, ef 1 stendur fyrir að tilfinning var ekki til staðar og 7 merkir að tilfinningin var mjög sterk.

	EKKI til staðar	2	3	4	5	6	Mjög sterk
Hamingja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gleði	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reiði	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leiði	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kvíði	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Takk fyrir þátttökuna

Framkvæmandi rannsóknar er Ragnar Karl Jóhannsson
Ef þið hafið einhverjar athugasemdir eða viljið spyrjast fyrir,
þá er hægt að senda tölvupóst á rkj1@hi.is