

القوة والمكانة المدركتين لدى موظفي شركة مصافي الوسط (مضى الدورة)

1. د خديجة حيدر نوري⁽²⁾

علم النفس/ كلية الآداب/ الجامعة المستنصرية
07700722312

dr.khadija@uomustansiriyah.edu.iq

الباحثة ماجدة غسان فتحي⁽¹⁾

علم النفس/ كلية الآداب/ الجامعة المستنصرية
07721904492

dr.magda.fathy@uomustansiriyah.edu.iq

المستخلص

ينظر إلى القوة على إنها إمكانية تحكم الفرد بالموارد ذات القيمة. ويقصد بالمكانة الاحترام الذي يناله الفرد نتيجة لمهاراته وقدراته. وان كلا منهما يؤثران على طبيعة تعامل الفرد مع الآخرين، وان معرفة الفرد لمستوى قوته ومكانته داخل المؤسسة له أهمية في رسم حدود التعامل مع زملائه في العمل، لذلك هدف البحث الحالي إلى معرفة كل من القوة والمكانة المدركتين لدى موظفي شركة مصافي الوسط. استعملت الباحثة مقياس القوة والمكانة المدركتين لتحقيق أهداف البحث وطبقته على (300) موظف وموظفة. وأشارت النتائج إلى أن الموظفين يتمتعون بقوة مدركة منخفضة، ومكانة مدركة مرتفعة. نستنتج من هذه النتائج إن طبيعة المكانة المكتسبة عن طريق تقديم العون والمشورة للآخرين تسهل للفرد التمتع بمستوى مكانة مرتفع. على العكس منها القوة التي تعطى بشكل رسمي.

الكلمات المفتاحية: المكانة المدركة، القوة المدركة، التسلسل الهرمي، الاحترام، الموارد.

مشكلة البحث:

أن القوة المدركة في مكان العمل تتيح للأفراد التحكم في الموارد بشكل أكبر، وان الأفراد الأقوياء يحصلون بسهولة أكبر على النتائج المرجوة مقارنة بالأفراد الضعفاء (Guinote,2007,p.685). إذ شارت دراسة يو وآخرين (Yu et al (2019) إلى أن ارتفاع القوة يجعل الأفراد أقل اعتماداً على الآخرين. ولذلك يميل الأقوياء إلى السعي وراء أهدافهم الخاصة، وهم أقل اهتماماً بالقيود الاجتماعية وأقل اهتماماً بالآخرين (Yu et al,2019,p.85). كما أظهرت دراسة دليك وآخرين (DeCelleetal(2012) أن أصحاب القوة لديهم هوية أخلاقية ضعيفة (DeCelleetal,2012,p.681).

وأشارت دراسة لامرس وآخرين (Lammersetal (2010) إلى أن مرتفعي القوة لديهم نفاق أخلاقي مرتفع (Lammers et al,2010, p.737).

وقد اختلفت الدراسات التي بحثت امتلاك القوة لدى الفرد في نتائجها فقد أشارت نتائج دراسة دي جونك وآخرين (DeJongetal (2019) إلى انخفاض ادراك الأفراد لامتلاكهم القوة (DeJongetal,2019,p.268)، في حين أشارت نتائج دراسة يو وآخرين (Yu et al (2019)، ودراسة يو وآخرين (Yu et al (2022) إلى أن الأفراد يدركون بان لديهم قوة مرتفعة (Yu et al,2019,p.84; Yu et al,2022,p.1).

وعلى النقيض من القوة (التي تُعطى للفرد بشكل رسمي)، يتم منح المكانة من المجموعة للفرد بشكل طوعي، وذلك عن طريق التبادل الاجتماعي المستمر إذ تعتمد المكانة المدركة على ما يمنحه

الآخرون للفرد (Gould, 2002, p. 1144). وللحفاظ على المكانة يُحفز الأفراد على التنافس على أمل تعزيز مكانتهم في التسلسل الهرمي (Hays & Bendersky, 2015, p. 867). وان الأفراد يعطون قيمة عالية للمكانة عند خطر فقدانها كما أنهم يبذلون جهدا أكبر للحفاظ عليها ويقدمون مصالحهم الشخصية على مصلحة الشركة أو المؤسسة التي ينتمون لها من اجل استعادة المكانة (Pettit & Lount Jr, 2010, p. 396).

وان بعض الدراسات السابقة كانت تشير إلى إن الأفراد يرون أنفسهم بأنهم يتمتعون بمكانة جيدة باعين الآخرين منها دراسة انستج وآخرين (Anicich et al (2016)، ودراسة يو وآخرين (Yu et al (2019)، ودراسة اندرسون وآخرين (Anderson et al (2006). (Anicich et al,2016,p.127; Yu et al,2019,p.46; Anderson et al,2006,p.1094). وعلى النقيض أشارت دراسة فاست وآخرين (Fast et al (2012) إلى أن الأفراد يدركون بأنهم يتمتعون بمستوى مكانة منخفض (Fast et al,2012,p.391).

ويتضح مما تقدم أن امتلاك القوة يعد مشكلة إذ يؤثر على الأفراد ويجعلهم ينتهجون سلوكيات لا أخلاقية. في حين يعد امتلاك المكانة من محركات السلوكيات الاجتماعية الإيجابية، وان نقصها أو فقدانها من دوافع السلوكيات السلبية. بمعنى أن القوة والمكانة يعملان بطريقتين متضادتين، على وجه التحديد أن امتلاك القوة وفقدان المكانة يسهم في السلوكيات السلبية، وكما مر ذكره فقد تباينت الدراسات في وجود هذين المفهومين من عدمه لدى الأفراد، وعليه يحاول البحث الحالي تعرف القوة المدركة والمكانة المدركة لدى موظفي شركة مصافي الوسط.

أهمية البحث:

تبرز أهمية القوة المدركة الوقوف خلف الدوافع النفسية التي تكمن خلف رغبة الأفراد في السعي للقوة والحفظ عليها استنادا إلى ما خلصت اليه الدراسات من نتائج. إذ أشارت الدراسات إلى أن الأشخاص منخفضي الاختيار لديهم رغبة قوية في الحصول على القوة (Inesi et al,2011,p.1042). وان الإجهاد الاجتماعي له تأثير على تحفيز المشاركين للحصول على القوة (Wiemers et al,2015,p.69).

ونظرا لأهمية القوة جنبه أخرى وهي ما يترتب على حيازتها. فقد أظهرت الدراسات أن امتلاك القوة ينشط الفكر والكلام والعمل ويوجه الأفراد نحو أهداف بارزة مرتبطة بأدوار القوة والمهام والفرص. كما تضخم القوة التعبير عن الذات، وتعزز الثقة، وتنظيم الذات، وترتيب أولويات الجهود نحو تحقيق الأهداف الرئيسية (Guinote,2017,p.35). وان لامتلاك القوة أثرا على مفهوم الذات. إذ أظهرت دراسة أن المشاركين ذوي القوة العالية اظهروا ارتفاعا في اتساق مفهوم الذات (Kraus et al,2011,p.974). أما ارتفاع القوة فيؤثر على أحكام الفرد. إذ أظهرت نتائج دراسة أن المشاركين ذوي القوة المرتفعة كانوا أقل دقة في أحكامهم النهائية، وان ارتفاع القوة يؤدي إلى ارتفاع الثقة، مما يؤدي إلى عدم الأخذ بمشورة الآخرين (See et al,2011,p.272).

وتجدر الإشارة إلى أن تأثير أصحاب القوة يعتمد في الغالب على قوة تحالفاتهم مع الآخرين، فمن المرجح أن يسيء الأفراد ذوو القوة العالية فمنهم من هو حليف موثوق به ومن هو غير ذلك، مما يؤثر على قدرتهم على الحفاظ على نفوذهم (Smith&Magee,2015,p.153). إذ أن الأفراد الأقوياء كانوا أكثر عرضة لأوهام التحالف⁽¹⁾، وأن الأفراد ذوي القوة الذين لديهم أوهام تحالف حصلوا على موارد أقل، وتم استبعادهم بشكل متكرر من التحالفات، وفقدوا قوتهم

(Brion&Anderson,2013,p.129). وان القوة تحمي الناس من التأثر بالآخرين. إذ تبين تجريبياً أن الأقوياء يولدون أفكاراً إبداعية أقل تأثراً بالأمثلة البارزة، ويدركون بان لديهم خياراً أكبر في الإدلاء ببيانات مغايرة (Galinsky et al,2008,p.1450). وأن القوة العالية تقلل من الشعور بالوحدة، وعلى النقيض من ذلك القوة المنخفضة إذ يمكن أن تزيده (Waytz et al,2015,p.69). وعندما يشعر القادة بان قوتهم مهددة، فإنهم يخلقون انقسامات بين رؤوسهم من أجل حماية قوتهم من الانخفاض وتقليل التهديدات التي تشكلها التحالفات المحتملة بين هؤلاء الرؤوسين (Case&Maner,2014,p.1033). كما أن الخوف من فقدان القوة يرتبط إيجابياً بالسلوك الذي يخدم المصلحة الشخصية (Wisse et al,2019,p.742). وان القوة المقترنة بعدم الكفاءة المدركة تؤدي إلى العدوان، وان هذه الاستجابة العدوانية مدفوعة بمشاعر الدفاع عن الأناس (Fast&Chen,2009,p.1406). ونظراً لأن المكانة تُمنح من الآخرين، فإن الأشخاص وحسب الدراسات يتصرفون بايثار (Hardy&Van Vugt,2006,p.1402). ويكونون سمعة طيبة كونهم شريك تبادل كريم (Flynn et al,2006,p.1123). ويتصرفون بطرق توحى بمستويات عالية من الكفاءة والكرم والالتزام (Anderson&Kilduff,2009a,p.295). علماً أن شعور الفرد بالاستحقاق يدفعه للسعي للحصول على المكانة (Lange et al,2019,1113). وان مستوى المكانة يؤثر على ادراك الفرد أيضاً، إذ أظهرت نتائج دراسة بتيت وستيفان (Pettit and Sivanathan (2012) ان المكانة العالية عززت وجهة النظر المتحيزة عن الذات عن طريق إدراك التعليقات والتصفيق من الآخرين على انه اعلى بكثير من الواقع (Pettit&Sivanathan,2012,p.570). وتجدر الإشارة إلى أن الأفراد يعطون قيمة أكبر للمكانة عند تذكر خطر فقدانها مقارنة بتذكر إمكانية اكتسابها، وهم على استعداد لدفع الكثير من الأموال والعمل بجد أكثر لتجنب خسارة المكانة بدلاً من بذلهم المزيد من الجهد والأموال من أجل اكتسابها (Pettit et al,2010,p.396). وأن التهديد بفقدان المكانة جعل الأشخاص في المكانة المتوسطة أكثر حذراً من تقديم حلول إبداعية خوفاً من أن يتم تقييمهم بشكل سلبي ومن ثم يفقدون مكانتهم، كما تسبب التهديد بفقدان المكانة في تضيق نطاق تركيز انتباه الأفراد ذوو المكانة المتوسطة ومن ثم صاروا يفكرون بشكل أكثر تقارباً (أي يطرحون حلاً واحداً للمشكلات) (Duguid&Goncalo,2015,p.589). كما يسعون إلى تحسين مكانتهم عن طريق الانخراط في سلوكيات غير أخلاقية لكنها تفيد المجموعة (Thau et al,2015,p.98). وأن الأشخاص يشعرون بالحسد تجاه زملاء العمل الذين يرتفعون في مستوى المكانة ومن ثم يسعون لتقويض ارتفاعهم، لأنهم يعتقدون إن هؤلاء الزملاء قد يشكلون تهديداً لمكانتهم في المستقبل (Reh et al,2018,p.399). وعودة على بدء فان الأبحاث الحديثة تشير إلى أن القوة والمكانة هما أساسان للتسلسل الهرمي ولكنهما متميزان (Yu et al,2019,p.84). إذ تبين أن الأفراد مرتفعي القوة والمكانة، لديهم مشاعر إيجابية عالية، ويكونون أكثر قدرة على التعبير عن مشاعرهم، ويدركون ويستجيبون لتعابير الآخرين الانفعالية فقط عندما تكون مرتبطة بهم. وعلى العكس منهم منخفضو القوة والمكانة، إذ يكون لديهم مشاعر سلبية أكثر، ويكونون أكثر ميلاً لتكييف تعبيراتهم الانفعالية مع السياق الاجتماعي، ويدركون ويستجيبون للتعابير الانفعالية للآخرين بدقة حتى عندما تكون غير مرتبطة بهم (Van Kleef&Lange,2020,p.148). وأن القوة ترتبط سلباً بالعدالة تجاه الآخرين، بينما ترتبط المكانة إيجاباً بالعدالة تجاه الآخرين (Blader&Chen,2012,p.994).

وان القوة بدون مكانة تعزز السلوكيات المهينة تجاه الآخرين. إذ تبين أن المشاركين الذين يشغلون مناصب ذات قوة عالية ومكانة منخفضة أعطوا المزيد من الأنشطة المهينة لشركائهم (Fast et al,2012,p.391). وأدت إلى نزاع شخصي، سواء في علاقات عمل ثنائية محددة أو بين زملاء في العمل. كما أن زيادة مكانة الفرد ذو القوة العالية يؤدي إلى تقليل الصراع، بينما تقليل مكانته يؤدي إلى زيادة الصراع (Anicich et al,2016,p.123).

وتتلخص أهمية كل من القوة والمكانة المدركتين بان القوة مدفوعة بجوانب نفسيه مختلفة عن المكانة. وان ما يترتب على امتلاك القوة هو نقيض لما يترتب على امتلاك المكانة. إذ ينجم عن القوة سلوكيات سلبية، في حين ينجم عن المكانة سلوكيات إيجابية.

أهداف البحث

يستهدف البحث الحالي معرفة القوة والمكانة المدركتين لدى موظفي شركة مصافي الوسط:

1. القوة المدركة لدى موظفي شركة مصافي الوسط.
2. المكانة المدركة لدى موظفي شركة مصافي الوسط.

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بالموظفين العاملين في مدينة بغداد في شركة مصافي الوسط (مصافي الدورة). في عام (2023).

تحديد المصطلحات

تعريف يو وآخرين (Yu et al (2019

أولاً: القوة المدركة **Perceived Power** إدراك الفرد بأنه المسيطر بشكل غير متكافئ على الموارد ذات القيمة (Yu et al,2019,p.85).

ثانياً: المكانة المدركة **Perceived Status** إدراك الفرد بأنه يتمتع بالاحترام والإعجاب في نظر الآخرين (Yu et al,2019,p.85).

التعريف المتبنى: تبنت الباحثة تعريف (Yu et al (2019) للقوة والمكانة المدركتين وذلك لاعتماده على الطرح النظري المتبنى لأنموذج (Magee and Galinsky (2008).

التعريف الإجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب عن طريق أجابته على المقياس الفرعي المستقل للقوة والمكانة المدركتين.

الفصل الثاني: الإطار النظري

نظرية التسلسل الهرمي Social Hierarchy Theory

تعود نظرية التسلسل الهرمي لكل من (Magee and Galinsky (2008 فقد ركزا على مفهومي القوة والمكانة كقاعدتين رئيسيتين للتسلسل الهرمي، وقد وضحا الآليات التي تعزز التسلسل الهرمي، إضافة إلى القوى التي تضعفه. إذ يُعرفان التسلسل الهرمي على أنه "ترتيب الرتب بشكل ضمني أو صريح للأفراد أو المجموعات فيما يتعلق بالبعد الاجتماعي ذي القيمة". وهو على نوعين هما، أولاً: التسلسل الهرمي الرسمي والذي يقسم الأفراد في المنظمة إلى طبقات، طبقة تكون مسيطرة على الموارد وأصحاب قوة ونفوذ وهم قلة، الطبقة الثانية هم أكثر من الطبقة الأولى ويمتلكون قوة أكبر من الطبقة الثالث، والطبقة الثالثة هم الأكثر من ناحية العدد والأقل من ناحية القوة. ويتم تقسيم الأفراد استناداً إلى هذا النمط بشكل رسمي. ثانياً: التسلسل الهرمي غير الرسمي ويشير إلى التمايز الهرمي غير الرسمي داخل المجموعات، إذ يميل إلى التطور بشكل عفوي وسريع. وعلى هذا الأساس ينقسم

الأفراد إلى نوعين، الأول، هم الأفراد الذين يحظون باحترام ومكانة من الآخرين نتيجة لمهاراتهم وقدراتهم المدركة من الآخرين. والثاني، يشمل الأفراد الذين لا يحظون باحترام وتقدير في المجموعة (Magee&Galinsky,2008,pp.354-355). وللتسلسل الهرمي أساسان هما:

1. **القوة المدركة Perceived Power**: هي "إدراك الفرد بأنه مسيطر بشكل غير متكافئ على الموارد ذات القيمة في العلاقات".

2. **المكانة المدركة Perceived Status**: هي "إدراك الفرد بأنه يتمتع بالاحترام أو الإعجاب في نظر الآخرين سواء الأفراد أم المجموعات" (Magee&Galinsky,2008,p.359).

الاختلافات والعلاقات بين القوة والمكانة

ترتبط القوة والمكانة ببنيات مترابطة ولكنها متميزة. كلاهما مرتبطان بأنهما متغيرات علائقية تشكل أساسا للتمايز الهرمي. وهما متميزان في أن القوة مبنية على الموارد، التي تنتمي إلى الفاعل، في حين أن المكانة موجودة بالكامل في نظر الآخرين الممنوحة من قبلهم على هيئة احترام للشخص. وعليه، فإن القوة هي خاصية للفاعل أكثر من المكانة بمعنى أن الفاعل يمتلك القوة أكثر من المكانة. أما بالنسبة للمكانة، فهي ملك للجهات الفاعلة والمراقبين، أكثر من القوة بمعنى أن الجهات الفاعلة تمنح المكانة أكثر من القوة (To et al,2020,p.159).

وأن القوة والمكانة مرتبطتين سببياً ويعزز كل منهما الآخر: إذ يمكن أن تؤدي القوة إلى المكانة، ويمكن أن تؤدي المكانة إلى القوة. فعند الانتقال من قوة إلى مكانة، يتمتع الأفراد الأقوياء بمكانة عالية أيضاً إذا تم منحهم الاحترام لامتلاكهم القوة. ويمكن أن تكون مصادر القوة هذه هي ما يدفع الأفراد لمنحهم الاحترام (أي المكانة) وبعد ذلك تتحول هذه المكانة إلى خاصية يتمتع بها الفرد بمعزل عن قوته. ويمكن أن تؤدي المكانة إلى الحصول على القوة أيضاً عبر طريقين:

1. انتمان الأفراد الذين يحظون بالاحترام على موارد قيمة. على سبيل المثال، الموظف الذي ينظر إليه على أنه كفء يمكن أن يُمنح السيطرة على الميزانية. وعليه، يمكن أن تؤدي المكانة إلى منح صريح ومباشر للموارد التي تعد أساس القوة.

2. تكتسب الموارد التي يمتلكها فرد رفيع المستوى قيمة أكبر عن طريق ارتباطها بفرد يحظى باحترام كبير. ومن ثم، يمكن للأفراد ذوي المكانة العالية اكتساب القوة عن طريق تكديس الموارد وأيضاً عن طريق زيادة قيمة الموارد التي يسيطرون عليها بالفعل (Magee&Galinsky,2008,pp.363-364).

طبيعة تعزيز الذات للقوة والمكانة: تعزز القوة والمكانة بواسطة ثلاثة طرق هي كالاتي:

1. **سيكولوجيا القوة**: نظراً لما يترتب على امتلاك القوة من مميزات إيجابية من قبيل امتلاك موارد السلطة والنفوذ وكثرة حرية الفرد، في حين تكون المستويات المنخفضة من القوة عامل مؤثر على الفرد إذ تجعله يخرط وينصاع للأفراد الأكثر قوة (Magee&Galinsky,2008,p.366). وأن الطريقة التي تعمل بها القوة في المنظمات تظهر بعدة أشكال وهي كالاتي:

أ. مشاركة المجموعة وتأثيرها:

عند مشاركة المجموعة يكون الأفراد الأقوياء أكثر قدرة على التحدث ولوقت أطول ويعبرون عن آرائهم وبشكل صريح (Anderson & Berdahl, 2002, p. 1362) في المقابل، تتشكل اتجاهات الأفراد ذوي القوة المنخفضة وآرائهم عن طريق نظرهم من ذوي القوة العالية (Magee&Galinsky,2008,p.366).

ب. **الثقة والعمل:** أن الأفراد ذوي النفوذ العالي يميلون إلى أن يكونوا أكثر تفاؤلاً وأكثر ثقة بشأن خياراتهم وأكثر توجهاً نحو العمل. فعندما تكون هناك قوى مثبتة في البيئة، يتصرف أصحاب القوة كما لو كانت هذه القوى غير مرئية ويتخذون المزيد من الإجراءات الموجهة نحو الهدف. كما أن الأفراد ذوي القوة العالية هم أيضاً أكثر تفاؤلاً وثقةً من الأفراد ذوي القوة المنخفضة وان الثقة الناجمة القوة الية مهمة للحفاظ على التسلسل الهرمي (Anderson&Galinsky,2006,pp.511,530).

ج. **معالجة المعلومات والإدراك الاجتماعي:** أن الأفراد ذوي القوة المنخفضة يشوهون المعلومات وينقلونها بطريقة مغلوبة. في حين الأفراد ذوو القوة المرتفعة لا يشوهون المعلومات ويستعملون التفسير المجرد ويركزون على الصورة الكاملة للحدث أي جوهر المعلومة. ويمكن أن يكون هذا التجريد الناجم عن القوة الية للحفاظ على التسلسل الهرمي لأن الناس لديهم إحساس أعلى بقوتهم عندما يفكرون بشكل تجريدي. وفي سياق الإدراك الاجتماعي يدرك الأقوياء الأشخاص الأقل منهم شأنًا بشكل غير دقيق، ولكن عندما يحتاج الأفراد الأقوياء الأشخاص الأقل منهم قوة يتغير إدراكهم من ادراك هامشي إلى ادراك دقيق (Magee&Galinsky,2008,pp.370-371).

2- **توقعات المكانة:** يقصد بها توقع الفرد المكانة التي سيحصل عليها، وتوقع الآخرين لأداء هذا الفرد والذي على أساسه يمنح المكانة. وان معيار إعطاء المكانة هو الكفاءة. وان مصادر توقعات الأداء هي: المسمى الوظيفي أو المنصب في التسلسل الهرمي التنظيمي الرسمي، ومساهمات المهام السابقة، والصور النمطية. وبغض النظر عن مصدر هذه التوقعات، فإنها تقود عددا من عمليات التواصل المهمة بين الأشخاص (Magee&Galinsky,2008,p.372) وهي كالآتي:

أ. **تأكيد التوقع:** تعد التسلسلات الهرمية للمكانة معززة ذاتيا وبشكل جزئي لأن مكانة الفرد تعتمد على تقييم الآخرين لسلوكه. وان الأفراد يحكمون على الأشخاص ذوي الكفاءة على انهم أشخاصا يتمتعون بمكانة عالية حتى وان كانت هذه المكانة معطاة للفرد بشكل تجريبي (Humphrey,1985,p.242). وتؤثر الصور النمطية على تقييم قدرات الفرد المستهدف فعندما يكون الفرد منتما لجماعة معينة الغالب عليها على إنها تتسم بالذكاء العالي فان ذلك كفيلا بان ينظر اليه على انه شخص ذكي (Darley&Gross,1983,p.20).

ب. **التأكيد السلوكي:** إلى جانب تأكيد التوقعات، تساهم عملية تأكيد السلوك في الحفاظ على التسلسلات الهرمية. وفي هذا الصدد خلصت دراسة إلى أن الطلاب الذين توقع مدرسوهم منهم انهم سيظهرون نموا فكريا خلال العام قد أكدوا تلك التوقعات عن طريق سلوكهم (Magee&Galinsky,2008,p.337).

ج. **رد الفعل العنيف ضد الأفراد الذين يخالفون توقعات الآخرين:** يمكن أن تأخذ التوقعات نمطا إلزاميا، لأن الناس لا يتوقعون فقط أن يتصرف الأفراد بطريقة معينة ولكن يجب عليهم أولا ينبغي أن يتصرفوا بطرق محددة. وغالبا ما يتم تقييم الأفراد الذين ينحرف سلوكهم عن مثل هذه التوقعات التوجيهية بشكل سلبي وقد يصل الأمر إلى معاقبتهم، وهي ظاهرة توصف بأنها رد فعل عنيف ضد الأفراد الذين يتصرفون تصرف "في غير محله". ويتم ذلك في مجموعات، حيث من المتوقع أن يتصرف كل عضو بطرق تتوافق مع مكانته. فأولئك الذين يسيئون فهم مكانتهم الخاصة وينخرطون في أفعال يعدها الآخرون غير مناسبة يتم رفضهم اجتماعياً (Anderson et al,2008,p.90).

د. تراكم الفرص **Opportunity accumulation**: النتيجة النهائية لعمليات التوقع المختلفة التي تم ذكرها هي أن الأفراد الأكثر مكانة (سواء بسبب كفاءتهم المثبتة أو مناصبهم أو صورهم النمطية) يحصلون على فرص ذات جودة أعلى من أولئك الذين تكون مكانتهم أقل لأن الناس يتوقعون من الأفراد ذوي المكانة العالية أن يؤديوا عملاً جيداً، وعليه يعملون على تسهيل الأداء العالي عن طريق تهيئة الظروف التي تساعد على النجاح (Sutton&Hargadon,1996,p.685).

3- **أنظمة المعتقد**: هنالك عدد من أنظمة المعتقدات تعزز الأيديولوجية التي تستند إليها الترتيبات الهرمية. إذ تدعم وجود التسلسل الهرمي كطريقة شرعية لتنظيم العلاقات الاجتماعية وتعمل على تعزيز الترتيبات الهرمية الخاصة بمجرد إنشائها وتقسّم أنظمة المعتقد الداعمة للتسلسل الهرمي إلى نوعين: الأول الهيمنة الاجتماعية. والثاني تبيير النظام (Magee&Galinsky,2008,p.377). وذلك بسبب الامتيازات التي يوفرها التسلسل الهرمي، هناك حاجة أساسية، حتى بين أولئك المحرومين في التسلسل الهرمي، إلى "إضفاء الشرعية على الوضع الراهن ورؤيته على أنه جيد وعادل وطبيعي ومرغوب فيه وحتى حتمي" وهم بذلك يؤيدون الهيمنة الاجتماعية ويبررون النظام (Jost et al,2004,p.887).

ضعف قوى التسلسل الهرمي: هنالك قوى نفسية تعمل على أضعاف التسلسل الهرمي وهي كالآتي:

1- **التغيير الخارجي**: عندما تواجه المجموعات أو المنظمات بيئة ديناميكية، أو صدمة خارجية، يمكن أن تتغير التسلسلات الهرمية. أحد الأمثلة هو عندما يكون هناك انخفاض في الطلب على الموارد التي يتحكم فيها الأفراد ذوو القوة العالية. فإذا توقف الأشخاص ذوو القوة المنخفضة عن تقييم الموارد الموجودة في حيازة الأفراد ذوي القوة العالية، فإن ذوي القوة العالية سيختبرون انخفاضا كبيرا في قوتهم (Magee&Galinsky,2008,p.380).

2- **عدالة وشرعية الاختلافات الهرمية**: إن التسلسل الهرمي يمكن أن يضعف بسبب غياب عدالة وشرعية الاختلافات الهرمية. فإذا شعر الموظف ذو الرتبة المنخفضة أن الموظف ذا الرتبة المرتفعة يتحصل على مكافآت على فان ذلك يربك التسلسل الهرمي إذ أن الموظف منخفض المكانة سيتبرك المؤسسة (Magee&Galinsky,2008,p.380).

3- **المنافسة**: يمكن أن تدعم المنافسة التسلسل الهرمي، وذلك عن طريق التنافس الإيجابي إذ يعمل كل موظف على بذل جهد يخدم المؤسسة بهدف تحصيل مكانة أعلى. ويمكن أن تكون المنافسة إحدى القوى التي تضعف التسلسل الهرمي. إذ يلجأ الأفراد إلى أساليب مشينة مثل التخريب وانتهاك القواعد بهدف ارتقاء المراتب (Magee&Galinsky,2008,p.381).

4- **قيود المكانة المتمثلة بالمعاملة بالمثل وتسرب المكانة**: يلجأ الأفراد ذوو المكانة المتدنية إلى منح الأفراد ذوي المكانة المرتفعة اهتماما خاصا ويطلبون اهتماما مماثلا. ولكنهم لا يحصلون على ذلك، ونتيجة لذلك يبدوون في تقلق الاحترام الذي يعطونه للأشخاص مرتفعي المكانة وهكذا حتى تبدأ مكانة الأشخاص المرتفعين بالتوقف أو الانخفاض ومن ثم التضاؤل (Magee&Galinsky,2008,p.382). وفيما يتعلق بتسرب المكانة فان الأفراد ذوي المكانة المرتفعة يفقدون مكانتهم عندما يلاحظهم الآخريين مع مجموعات ذات مكانة متدنية. وعلى العكس من ذلك عندما يكون فرد ذو مكانة منخفضة مع فرد ذي مكانة مرتفعة إذ سيحصل على مكانة مرتفعة نتيجة لانخراطه مع أصحاب النفوذ (Podolny,2005,p.37).

الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته

- أولاً: منهجية البحث:** اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي المتمثل في التصميم الكمي، والذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الميدان. ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عن ذلك الوصف تعبيراً كيفياً أو كمياً (درويش، 2018، ص.71).
- ثانياً: مجتمع البحث:** يتمثل مجتمع البحث بالموظفين العاملين في شركة مصافي الوسط (مصافي الدورة) في مدينة بغداد، والذين بلغ عددهم (5667)⁽²⁾ موظفاً وموظفة موزعين على تسع هيئات رئيسية.
- ثالثاً: عينة البحث:** تألفت عينة البحث الحالي من (300) موظف وموظفة. وان الباحثة استعملت هذه العينة في حساب الخصائص السايكومترية لمقياس البحث وتحقيق أهدافه.
- رابعاً: أداة البحث: مقياس القوة والمكانة المدركتين Perceived Power and Status Scale** نظراً لعدم توفر مقياس عربي أو محلي يقيس القوة والمكانة المدركتين تبنت الباحثة مقياس Yu et al (2019). ولغرض استعمال المقياس وتطبيقه في بيئتنا المحلية اتبعت الباحثة العديد من الإجراءات وهي كالآتي:
- 1. ترجمة المقياس:** ترجمت الباحثة فقرات المقياس إلى اللغة العربية، وعرضته على مجموعة من الخبراء والمختصين في ميدان الترجمة⁽³⁾. وقد تبين أن الترجمة المقترحة للمقياس صالحة.
 - 2. التحقق من صلاحية الفقرات:** عمدت الباحثة إلى إعداد استبانة آراء المحكمين للتحقق من صلاحية فقرات المقياس، ثم عرضت المقياس على عشرة محكمين مختصين في ميدان علم النفس/ملحق (1). وبعد احتساب النسبة المئوية لاتفاق المحكمين حصلت جميع الفقرات على نسبة اتفاق 100%. وتم تعديل بعض الفقرات وفقاً لآراء المحكمين. ولم يتم حذف أي فقرة لذلك بقي المقياس يتألف من (16) فقرة.
 - 3. تصحيح مقياس القوة والمكانة المدركتين:** تكون الإجابة على الفقرات وفق مدرج خماسي (لا تنطبق عليّ أبداً، تنطبق عليّ قليلاً، تنطبق عليّ أحياناً، تنطبق عليّ كثيراً، تنطبق عليّ تماماً) وتقابلها الأوزان (1، 2، 3، 4، 5) وان لكل مجال فرعي مستقل درجة خاصة به.
 - 4. التحليل الإحصائي لفقرات مقياس القوة والمكانة المدركتين**
- أ- المؤشرات الإحصائية الوصفية: جدول (1) وشكل (1) يوضحان الخصائص الإحصائية الوصفية لعينة البحث على مقياس القوة والمكانة المدركتين.

جدول (1)

المؤشرات الإحصائية لمقياس القوة والمكانة المدركتين

Max	Min	Kurtosis	Skewness	Std.	Mode	Median	Mean	Scale
40	8	1.07-	0.28	8.59	17.00	19.00	20.96	perceived power
40	10	0.02-	0.78-	7.12	32.00	32.00	30.51	perceived status

Figure 1: The mean distribution curve of the sample's responses on the perceived power subscale

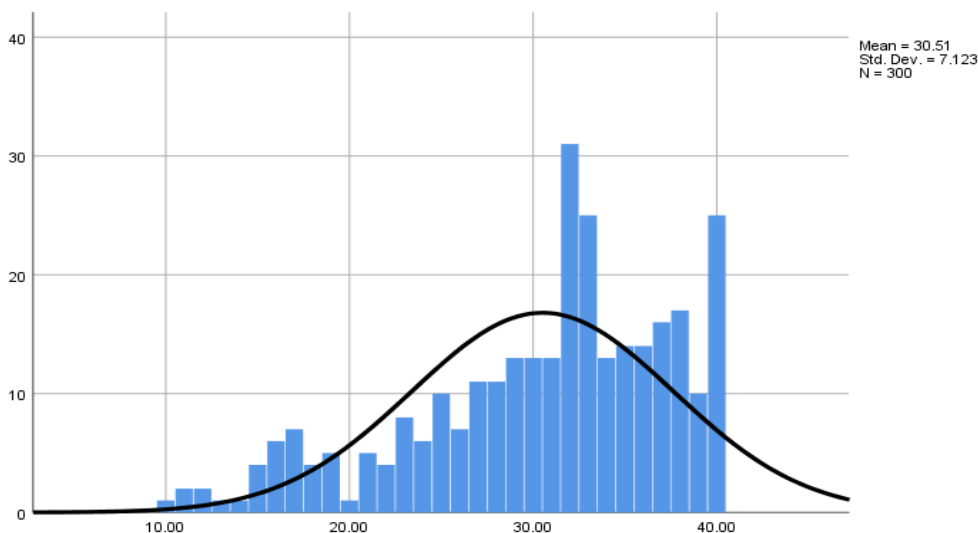
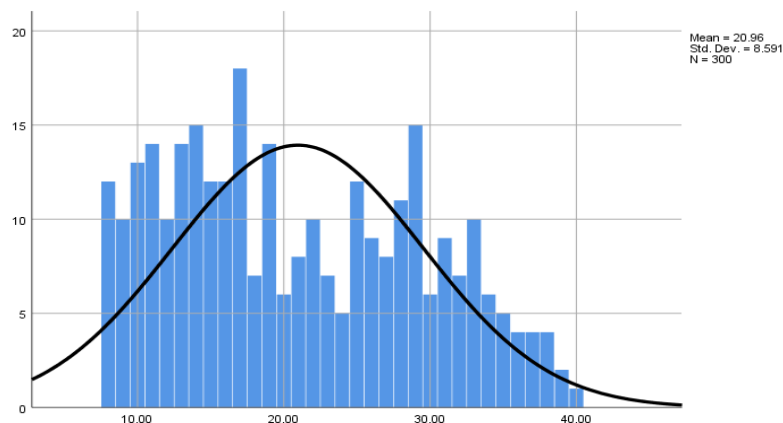


Figure 2: Equinox distribution curve of the sample's responses on the perceived stature subscale



ب- التمييز: استعملت الباحثة أسلوب المجموعتين المتطرفتين لغرض استخراج الفرق بين متوسطات المجموعتين، وتطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفرق في المتوسطات المحسوبة لكل فقرة في المجموعتين، وأظهرت النتائج أن جميع فقرات المقياس مميزة عند مستوى دلالة (0.01) ودرجة حرية (160) وقيمة جدولية (2.58) وجدول (2) و(3) يوضحان ذلك. لذلك لم يتم حذف أي فقرة وبقي المقياس يتألف من (16) فقرة.

جدول (2)

معاملات تمييز فقرات المقياس الفرعي المستقل القوة المدركة بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

S	higher group		group lower		t	result
	Mean	Std.	Mean	Std.		
1	4.00	.850	1.41	.770	20.20	Significant
2	3.96	.880	1.40	.600	21.39	Significant
3	3.76	.990	1.22	.520	20.41	Significant
4	4.28	.790	1.38	.640	25.54	Significant
5	3.67	1.09	1.11	.350	20.11	Significant
6	4.04	.970	1.34	.670	20.55	Significant
7	4.19	1.02	1.65	.850	17.11	Significant
8	3.72	1.30	1.25	.560	15.63	Significant

جدول (3)

معاملات تمييز فقرات المقياس الفرعي المستقل المكانة المدركة بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

S	higher group		group lower		t	result
	Mean	Std.	Mean	Std.		
9	4.74	.560	2.64	.960	16.88	Significant
10	4.83	.360	3.18	.960	14.43	Significant
11	4.79	.430	3.14	.900	14.62	Significant
12	4.81	.470	2.44	.980	19.45	Significant
13	4.79	.400	2.35	.870	22.75	Significant
14	4.85	.420	2.46	.860	22.23	Significant
15	4.75	.480	2.27	.920	21.40	Significant
16	4.64	.720	2.30	1.17	15.14	Significant

ج- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: استخرجت الباحثة معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لكل مجال فرعي مستقل، وبعد اختبار قيم معاملات الارتباط بالاختبار التائي تبين أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (0.01) ودرجة حرية (298) وقيمة جدولية (2.58) كما هو موضح في جدول (4). لذلك يتم حذف أي فقرة وبقي المقياس يتألف من (16) فقرة.

جدول (4)

معاملات ارتباط فقرات المقياس الفرعيين المستقلين القوة والمكانة المدركتين بالدرجة الكلية

perceived status				perceived power			
S	r	t	result	S	r	t	Result
9	0.75	19.57	Significant	1	0.68	16.00	Significant
10	0.75	19.57	Significant	2	0.75	19.57	Significant
11	0.78	21.51	Significant	3	0.74	18.99	Significant
12	0.83	25.68	Significant	4	0.80	23.01	Significant
13	0.86	29.09	Significant	5	0.80	23.01	Significant
14	0.82	24.73	Significant	6	0.79	22.24	Significant
15	0.85	27.85	Significant	7	0.74	18.99	Significant
16	0.68	16.00	Significant	8	0.72	17.91	Significant

5. مؤشرات صدق مقياس القوة والمكانة المدركتين

- أ. الصدق الظاهري: تحققت الباحثة من هذا النوع من الصدق عن طريق عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء وكما تم توضيحه في التحقق من صلاحية الفقرات.
- ب. صدق البناء/ الصدق التقاربي: لتحقيق الصدق التقاربي عمدت الباحثة إلى فحص الارتباط بين مقياس أسس القوة ومقياس القوة والمكانة المدركتين بعدهما بنيت متقاربة. فإذا كانت العلاقة قوية ودالة إحصائياً تحقق بذلك الصدق التقاربي، وعلى العكس إذا لم تكن دالة. ولتحقيق ذلك تبنت الباحثة مقياس أسس القوة Bases of Power المعد من فرانس وريفين French and Raven (1959) والمكيف من يو وآخرين (2019) Yu et al، مع التحقق من خصائصه السايكومترية، طبق المقياسين على عينة من (50) موظف وموظفة (وهي جزء من عينة التطبيق الأساسية)، ومن ثم فحصت العلاقة الارتباطية بين درجات الأفراد على مقياس أسس القوة ودرجاتهم على مقياس الإبداع الخبيث باستعمال معامل ارتباط بيرسون، إذ تبين أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (0.01) ودرجة حرية (48) وقيمة تائية جدولية (2.01)، وجدول (5) يوضح ذلك. وبذلك تم التحقق من الصدق التقاربي لمقياس القوة والمكانة المدركتين.

جدول (5)

معامل الارتباط والقيمة التائية المحسوبة للعلاقة الارتباطية بين مقياس أسس القوة ومقياس القوة والمكانة المدركتين

Relation between bases of Power and perceived status				Relation between bases of Power and perceived power			
scale	r	t	result	scale	r	t	result
Reward power	0.53	4.33	Significant	Reward power	0.70	6.79	Significant
Coercive power	0.48	3.79	Significant	Coercive power	0.64	5.77	Significant
Legitimate power	0.53	4.33	Significant	Legitimate power	0.72	7.18	Significant
Referent power	0.52	4.21	Significant	Referent power	0.68	6.42	Significant
Expert power	0.48	3.79	Significant	Expert power	0.59	5.06	Significant

6. ثبات مقياس القوة والمكانة المدركتين

أ. معامل الفا (α) لكرونباخ Cronbach's Alpha: باستعمال معادلة الفا لكرونباخ بلغ معامل الثبات (0.92) للمقياس الفرعي المستقل القوة المدركة. و (0.91) للمقياس الفرعي المستقل المكانة المدركة.

ب. طريقة الاختبار-إعادة الاختبار Test-retest: تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين استجابات الأفراد في التطبيقين. وقد بلغ معامل الارتباط (0.81) للقوة المدركة، و (0.78) للمكانة المدركة.

7. وصف مقياس القوة والمكانة المدركتين: يتألف المقياس بصيغته النهائية من (16) فقرة/ ملحقة (2)، موزعة على مقياسين فرعيين مستقلين بواقع (8) فقرات للقوة المدركة و (8) فقرات للمكانة المدركة. وان اقل درجة يحصل عليها المستجيب على كل مقياس فرعي مستقل (8) وأعلى درجة (40).

خامسا: الوسائل الإحصائية

1. معامل ارتباط بيرسون.
2. الاختبار التائي لاختبار دلالة معامل ارتباط بيرسون.
3. الاختبار التائي لعينة واحد.
4. معادلة الفا لكرونباخ لحساب الثبات لمتغيرات البحث.
5. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين.

الفصل الرابع: نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها

تعرف القوة والمكانة المدركتين لدى موظفي شركة مصافي الوسط (مصفي الدورة). استخرجت الباحثة متوسط درجات أفراد عينة البحث البالغة (300) موظف على مقياس القوة والمكانة المدركتين وقارنته بالمتوسط الفرضي باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، وظهرت النتائج كالآتي:

1. القوة المدركة لدى موظفي شركة مصافي الوسط (مصفي الدورة) المتوسط الحسابي لعينة البحث قد بلغ (20.96) بانحراف معياري قدره (8.59)، وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي البالغ (24). يتبين أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (6.12) أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (2.58) عند درجة حرية (299) ومستوى دلالة (0.01). وجدول (6) يوضح ذلك.
2. المكانة المدركة لدى موظفي شركة مصافي الوسط (مصفي الدورة) المتوسط الحسابي لعينة البحث قد بلغ (30.51) بانحراف معياري قدره (7.12)، وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي البالغ (24). يتبين أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (15.83) أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (2.58) عند درجة حرية (299) ومستوى دلالة (0.01). وجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس القوة والمكانة المدركتين

Scale	Mean	Std.	Mean hypothetical	t	result
perceived power	20.96	8.59	24	-6.12	Significant
perceived status	30.51	7.12	24	15.83	Significant

يتبين من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي لعينة البحث للقوة المدركة اقل من المتوسط الفرضي، وبما أن القيمة التائية المحسوبة دالة فهذا يعني ان القوة المدركة منخفضة لدى عينة البحث. في حين كان متوسط العينة للمكانة المدركة اعلى من المتوسط الفرضي، ولكون القيمة التائية المحسوبة دالة فهذا يشير إلى أن عينة البحث تتمتع بمكانة مدركة. وبهدف تفسير نتيجة القوة المدركة أعلاه وفقا للنظرية المتنبئة المتمثلة بأنموذج ماسي وكالنسكي اللذين أشارا إلى أن القوة المدركة تُمنح للفرد من السلطة العليا وبطريقة رسمية أي أن المنصب في التسلسل الهرمي يعد مصدرا معياريا للقوة الشرعية. وفقا لذلك يمكن القول أن انخفاض القوة المدركة لدى عينة البحث مبرر، فقد كانت عينة البحث تتفاوت فيها المناصب التي تقضي إلى القوة فبعضهم كان عاملا وبعضهم إداريا وبعضهم الآخر مهندسا، إذ اتضح من أصناف العينة انهم ليسوا جميعا في مواقع تتيح لهم التحكم في الموارد ذات القيمة، وعليه يمكن القول أن النتيجة الحالية تنسجم وطرح الانموذج المتبني لتفسير المفهوم. ومن وجهة نظر الباحثة قد يعود ضعف إدراك الفرد لقوته لدى عينة البحث حتى لدى الأفراد ذوي المناصب التي تنسجم بالقوة إلى التبعات التي تترتب على ممارسة القوة، والتي تتمثل بمعاوقة المقصرين. فاذا أراد ذو القوة معاوقة من هو اقل منه، فانه سيردع عن تلك المعاوقة في الغالب، وذلك نظرا لما تترتب عليها من تبعات، فقد يأتي المُعاقب بحزبه أو بعشيرته ويسببون للفرد ذي القوة

الضرر. وان نتائج الدراسة الحالية اتفقت مع نتائج دراسة دي جونك وآخرين (2019) De Jong et al، واختلفت مع نتائج دراسة يو وآخرين (2019) Yu et al، ودراسة يو وآخرين (2022) Yu et al. أما فيما يتعلق بنتيجة المكانة المدركة يمكن تفسيرها استنادا إلى الطرح النظري انف الذكر بان الموظف يشعر بانه محترم وفعال وان لديه قدرات يحظى عن طريقها بمكانة عند أقرانه. إذ يعتمد منح المكانة من الآخرين للفرد عن طريق التفاعل المباشر والمثمر بين الأشخاص أو عن طريق سمعته الطيبة. وان هذه النتيجة متسقة والطرح النظري لان أصناف العينة سواء كانوا عمالا، أم مهندسين، أم إداريين لديهم ما يشفع لهم من قدرات ومهارات خاصة تتيح لهم إدراك مكانتهم في نظر الآخرين. ومن وجهة نظر الباحثة فان الموظف في شركة مصافي الوسط (مصفى الدورة)، يحظى بالمكانة عن طريق تقديم المساعدة والعون للآخرين حسب ما يمتلكه من مؤهلات علمية ضمن تخصصه، أو اجتماعية كالمشاركة الوجدانية مع الآخرين، إضافة إلى أن عمل الموظف في مصفى الدورة يجعله يدرك مكانته نظرا للصورة النمطية التي يتمتع بها العاملون فيه ابتداءً من التحصيل الدراسي وصولا إلى المردود المادي المرتفع. وان نتائج الدراسة الحالية اختلفت مع نتائج دراسة فاست وآخرين (2012) Fast et al، ودراسة انستج وآخرين (2016) Anicich et al، واتفقت مع نتائج دراسة يو وآخرين (2019) Yu et al، دراسة اندرسون وآخرين (2006) Anderson et al.

التوصيات

1. على الوحدات الإرشادية الخاصة بدوائر الدولة عمل برامج توعية لبحث روح التعاون والمساعدة بين الموظفين.
2. على المدراء العاميين أن يعملوا على تقليل الهوة بين الموظفين عن طريق العمل على إجراءات تهدف إلى تساوي الأجور فيما بينهم.
3. على الجهات المعنية بكل دائرة إجراء أنشطة ترفيحية الهدف منها تقوية الروابط بين الموظفين.

المقترحات

1. إجراء دراسة ارتباطية بين القوة المدركة وكل من (الاعتزاز بالذات، والنرجسية، الأنانية، وازدراء الآخرين).
2. إجراء دراسة ارتباطية للمكانة وعلاقتها بكل من (سلوك المساعدة، التواضع، الايثار).

الهوامش

- (1) أو هام التحالف Illusions of alliance وهي المبالغة في تقدير قوة تحالفات الفرد مع الآخرين في فقد القوة أو اكتسابها.
- (2) تم الحصول عليها من قسم الموارد البشرية/شعبة الإحصاء والملاك في شركة مصافي الوسط.
- (3) ا. د مهدي الغزالي/ الجامعة المستنصرية/ قسم الترجمة/ كلية الآداب
ا. د هناء خليف/ الجامعة المستنصرية/ قسم الترجمة/ كلية الآداب
ا.م. د لطيفة إسماعيل/ الجامعة المستنصرية/ قسم الإنكليزي/ كلية الآداب
ا.م. د محمد العسكري/ الجامعة المستنصرية/ قسم الترجمة/ كلية الآداب.

المصادر

1. درويش، محمود احمد (2018). مناهج البحث في العلوم الإنسانية. (ط1)، مؤسسة علوم الأمة للاستثمارات الثقافية، وزارة الثقافة المصرية، مصر.
1. Anderson, C., & Berdahl, J. L. (2002). The experience of power: Examining the effects of power on approach and inhibition tendencies. *Journal of Personality and Social Psychology*(83), pp. 1362–1377.
2. Anderson, C., & Galinsky, A. D. (2006). Power, optimism, and risk-taking. *European journal of social psychology*, 36(4), 511-536.
3. Anderson, C., & Kilduff, G. J. (2009a). The pursuit of status in social groups. *Current Directions in Psychological Science*, 18(5), 295-298.
4. Anderson, C., Ames, D.R., & Gosling, S.D. (2008). Punishing hubris: The perils of overestimating one's status in a group. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(1), 90–101.
5. Anicich, E. M., Fast, N. J., Halevy, N., & Galinsky, A. D. (2016). When the bases of social hierarchy collide: Power without status drives interpersonal conflict. *Organization Science*, 27(1), 123-140.
6. Blader, S. L., & Chen, Y. R. (2012). Differentiating the effects of status and power: a justice perspective. *Journal of personality and social psychology*, 102(5), 994–1014.
7. Brion, S., & Anderson, C. (2013). The loss of power: How illusions of alliance contribute to powerholders' downfall. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 121(1), 129-139.
8. Darley, J. M., & Gross, P. H. (1983). A hypothesis-confirming bias in labeling effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 20-33.
9. Darwish, Mahmoud Ahmed (2018). *Research Methods in the Humanities*. 1st Edition, Ummah Science Foundation for Cultural Investments, Egyptian Ministry of Culture, Egypt.
10. de Jong, J. P., Wilkin, C. L., & Rubino, C. (2019). The association between perceived personal power, team commitment and intrinsic motivation for permanent and temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 257-279.
11. DeCelles, K. A., DeRue, D. S., & Margolis, J. D. (2012). 78. DeC Does power corrupt or enable? When and why power facilitates self-interested behavior .

12. DeCelles, K. A., DeRue, D. S., Margolis, J. D., & Ceranic, T. L. (2012). *Journal of applied psychology*, 47(3), 78. DeCelles, K. A., DeRue, D. S., Margolis, J. D., & Ceranic, T. L. (2012). Does power corrupt or e681-689.
13. Duguid, M. M., & Goncalo, J. A. (2015). Squeezed in the middle: The middle status trade creativity for focus. *Journal of personality and social psychology*, 109(4), 589.
14. Fast, N. J., & Chen, S. (2009). When the boss feels inadequate: Power, incompetence, and aggression. *Psychological science*, 20(11), 1406-1413.
15. Fast, N. J., Halevy, N., & Galinsky, A. D. (2012). The destructive nature of power without status. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 391-394.
16. Flynn, F. J., Reagans, R. E., Amanatullah, E. T., & Ames, D. R. (2006). Helping one's way to the top: self-monitors achieve status by helping others and knowing who helps whom. *Journal of personality and social psychology*, 91(6), 1123-1137.
17. French, J. and Raven, B. (1959). The Bases of Social Power. In *Studies in Social Power*, D. Cartwright, Ed., pp. 259-269. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.
18. Galinsky, A. D., Magee, J. C., Gruenfeld, D. H., Whitson, J. A., & Liljenquist, K. A. (2008). Power reduces the press of the situation: implications for creativity, conformity, and dissonance. *Journal of personality and social psychology*, 95(6), 1450-1466 .
19. Gould, R. V. (2002). The origins of status hierarchies: A formal theory and empirical test. *American journal of sociology*, 107(5), 1143-1178.
20. Guinote, A. (2007). Power affects basic cognition: Increased attentional inhibition and flexibility. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(5), 685-697.
21. Guinote, A. (2017). Power affects basic cognition: Increased attentional inhibition and flexibility. *Journal of Experimental Social Psychology*, 71(5), 685-697.
22. Hardy, C. L., & Van Vugt, M. (2006). Nice guys finish first: The competitive altruism hypothesis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(10), 1402-1413.
23. Hays, N. A., & Bendersky, C. (2015). Not all inequality is created equal: Effects of status versus power hierarchies on competition for upward

mobility .Effects of statuJournal of personality and social psychology ،(6)pp. 867-882.

24.Humphrey, R. (1985). How work roles influence perception: Structural-cognitive processes and organizational behavior. American Sociological Review, 242-252.

25.Inesi, M. E., Botti, S., Dubois, D., Rucker, D. D., & Galinsky, A. D. (2011). Power and choice: Their dynamic interplay in quenching the thirst for personal control. Psychological Science(8), pp. 1042-1048.

26.Jost, J. T., Banaji, M. R., & Nosek, B. A. (2004). A decade of system justification theory: Accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo. Political psychology, 25(6), 881-919.

27.Kraus, M. W., Chen, S., & Keltner, D. (2011). The power to be me: Power elevates self-concept consistency and authenticity .Journal of Experimental Social Psychology ،(5)pp. 974-980.

28.Lammers, J., Stapel, D. A., & Galinsky, A. D. (2010). 306. Lammers, J., Stapel, Power increases hypocrisy: Moralizing in reasoning, immorality in behavior .Psychological science ،(5)pp. 737-744.

29.Lange, J., Redford, L., & Crusius, J. (2019). A status-seeking account of psychological entitlement. Personality and Social Psychology Bulletin, 45(7), 1113–1128.

30.Magee, J. C., & Galinsky, A. D. (2008). social hierarchy: The self-reinforcing nature of power and status .Academy of Management annals ،(1)pp. 351-398.

31.Magee, J. C., & Galinsky, A. D. (2008). social hierarchy: The self-reinforcing nature of power and status. Academy of Management annals, 2(1), 351-398.

32.Pettit, N. C., & Lount Jr, R. B. (2010). Looking down and ramping up: The impact of status differences on effort in intergroup contexts .Journal of Experimental Social Psychology ،(1)pp. 9-20.

33.Pettit, N. C., & Lount Jr, R. B. (2010). Looking down and ramping up: The impact of status differences on effort in intergroup contexts. Journal of Experimental Social Psychology, 46(1), 9-20.

34.Pettit, N. C., & Sivanathan, N. (2012). The eyes and ears of status: How status colors perceptual judgment. Personality and Social Psychology Bulletin, 38(5), 570-582.

- 35.Podolny, J. M (2005). Status signals: A sociological study of market competition. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- 36.Reh, S., Tröster, C., & Van Quaquebeke, N. (2018). Keeping (future) rivals down: Temporal social comparison predicts coworker social undermining via future status threat and envy. *Journal of Applied Psychology*, 103(4), 399-415.
- 37.See, K. E., Morrison, E. W., & Rothman, N. B. (2011). The detrimental effects of power on confidence, advice taking, and accuracy .*Organizational behavior and human decision processes* ,(2)pp. 272-285.
- 38.Smith, P. K., & Magee, J. C. (2015). The interpersonal nature of power and status .*Current opinion in behavioral sciences* ,pp. 152-156.
- 39.Sutton, R. I., & Hargadon, A. (1996). Brainstorming groups in context: Effectiveness in a product design firm. *Administrative science quarterly*, 685-718.
- 40.Thau, S., Derfler-Rozin, R., Pitesa, M., Mitchell, M. S., & Pillutla, M. M. (2015). Unethical for the sake of the group: Risk of social exclusion and pro-group unethical behavior. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 98–113.
- 41.To, C., Leslie, L. M., Torelli, C. J., & Stoner, J. L. (2020). Culture and social hierarchy: Collectivism as a driver of the relationship between power and status. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 157, 159-176.
- 42.Van Kleef, G. A., & Lange, J. (2020). How hierarchy shapes our emotional lives: Effects of power and status on emotional experience, expression, and responsiveness. *Current opinion in psychology*, 33, 148-153.
- 43.Waytz, A., Chou, E. Y., Magee, J. C., & Galinsky, A. D. (2015). Not so lonely at the top: The relationship between power and loneliness. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 130, 69-78.
- 44.Wiemers, U. S., Schultheiss, O. C., & Wolf, O. (2015). 295. WiemersPublic speaking in front of an unreceptive audience increases implicit power motivation and its endocrine arousal signature .*Hormones and Behavior* ,pp. 69-74.
- 45.Wisse, B., Rus, D., Keller, A. C., & Sleebos, E. (2019). “Fear of losing power corrupts those who wield it”: the combined effects of leader fear of losing power and competitive climate on leader self-serving behavior. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 742-755.

46. Wojciszke, B., & Struzynska–Kujalowicz, A. (2007). Power influences self-esteem. *Social Cognition*, 25(4), 472-494.
47. Yu, A., Hays, N. A., & Zhao, E. Y. (2019). Development of a bipartite measure of social hierarchy: The perceived power and perceived status scales. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, (152)pp. 84-104.
48. Yu, A., Hays, N. A., & Zhao, E. Y. (2019). Development of a bipartite measure of social hierarchy: The perceived power and perceived status scales. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 152, 84-104.

ملحق (1)
أسماء السادة المحكمين

الكلية	القسم	الجامعة	أسماء السادة المحكمين	ت
التربية	الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي	المستنصرية	ا. د ابتسام سعدون محمد	1
الأداب	علم النفس	بغداد	ا. د إبراهيم مرتضى	2
الأداب	علم النفس	بغداد	ا. د احمد لطيف جاسم	3
كلية التربية ابن رشد	العلوم التربوية والنفسية	بغداد	ا. د خالد جمال المحمدي	4
الأداب	علم النفس	المستنصرية	ا. د سعد عبد الزهرة	5
الأداب	علم النفس	المستنصرية	ا. د عباس حسن رويح	6
الأداب	علم النفس	المستنصرية	ا. د هيثم ضياء عبد الامير	7
-----	مركز البحوث النفسية	بغداد	ا. د علي عودة الحلفي	8
الأداب	علم النفس	بغداد	ا. م. د علي تركي القريشي	9
الأداب	علم النفس	بغداد	ا. م. د عباس حنون الاسدي	10

ملحق (2)

مقياس القوة والمكانة المدركتين بصيغته النهائية

عزيزي المستجيب: بين يديك مجموعة من الفقرات التي تمثل جانباً من حياتك، وكيفية تقييمك لذاتك، وتعاملك مع المواقف المختلفة. يرجى منك قراءة كل فقرة بدقة، ومن ثم الإجابة عن طريق وضع علامة (√) تحت البديل المناسب الذي يمثل استجابتك الحقيقية. علماً بأنه لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة، لذلك لا داعي لذكر اسمك. ولكم مني جزيل الشكر والامتنان.

العمر: الجنس: ذكر أنثى العنوان الوظيفي: عامل إداري لهنس
مثال توضيحي:

ت	الفقرات	لا تنطبق عليّ أبداً	تنطبق عليّ قليلاً	تنطبق عليّ أحياناً	تنطبق عليّ كثيراً	تنطبق عليّ تماماً
1	أشرف على عدد لا بأس به من الأفراد.			√		

طالبة الدكتوراه: ماجدة غسان فتحي

ت	الفقرات	لا تنطبق عليّ أبداً	تنطبق عليّ قليلاً	تنطبق عليّ أحياناً	تنطبق عليّ كثيراً	تنطبق عليّ تماماً
1	أشرف على عدد لا بأس به من الأفراد.					
2	أوجه العديد من الأشخاص الآخرين بشكل رسمي.					
3	يمكنني تقديم المكافآت للآخرين حسب تقديري الخاص.					
4	لدي قدر كبير من النفوذ في العمل.					
5	لدي سلطة تتيح لي معاقبة الآخرين عند الحاجة.					
6	يسمح لي دوري الوظيفي بالتحكم في الكثير من الموارد.					
7	وظيفتي تتيح لي إمكانية الوصول إلى أشخاص آخرين يتمتعون بقدر كبير من النفوذ.					
8	لدي القدرة على جعل الآخرين يعملون لحسابي الخاص.					
9	يطلب الآخرون رأيي لأنهم يحترموني.					
10	لدي سمعة جيدة بين من أعمل معهم.					
11	أنا محترم للغاية من الآخرين في العمل.					
12	يسعى الناس إليّ لأنني جيد في عملي.					
13	أحظى بإعجاب الآخرين في العمل لأنهم يرونني					

					كفاءة في عملي.	
					يأتي زملاء العمل إليّ لأنهم يتقون في حكمي.	14
					يلجأ إليّ الآخرون للحصول على النصيحة لأنني جيد في عملي.	15
					اعتقد أن موقعي الوظيفي مرموق.	16

Perceived Power and Perceived Status among officials working in middle refinery company (Al Dura refinery).

⁽¹⁾ **Majida Ghassan Fathi**

Al-Mustansiriayah University
College of Arts\ Department of
Psychology
07721904492

dr.magda.fathy@uomustansiriyah.edu.iq

⁽²⁾ **P.D Khadeeja Haider Nori**

Al-Mustansiriayah University
College of Arts\ Department of
Psychology
07700722312

dr.khadija@uomustansiriyah.edu.iq

Abstract:

Power is viewed as an individual's ability to control valuable resources. Status means the respect that an individual receives as a result of his skills and abilities. And that both of them affect the nature of the individual's dealings with others, and that the individual's knowledge of the level of his strength and his position within the organization is important in drawing the limits of dealing with his colleagues at work, so the aim of the current research is to know both the perceived strength and status of the employees of the Midland Refineries Company. The researcher used the measure of perceived strength and status to achieve the objectives of the research and applied it to (300) employees. The results indicated that the employees have a low perceived power, and a high perceived status. We conclude from these results that the nature of the prestige gained by providing help and advice to others facilitates the enjoyment of a high prestige level. On the contrary, power is given formally.

Keyword: perceived power, perceived status, Hierarchy, resources, respect.