

## مهارة القيادة وعلاقتها بالانحياز التفاؤلي لدى المرشدين التربويين

أ.م.د. فاطمة كريم التميمي

الجامعة المستنصرية / كلية التربية الاساسية

قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي

Dr.fatima@uomustansiriyah.edu.iq

النشر: 2023/12/15

القبول: 2023/8/8

التقديم: 2023/6/18

Doi: <https://doi.org/10.36473/ujhss.v62i4.2252>This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

## الملخص:

يستهدف البحث إلى معرفة مهارة القيادة وعلاقتها بالانحياز التفاؤلي لدى المرشدين التربويين، ولكلا الجنسين، وقد تضمنت عينة البحث الحالي (200) مرشدًا ومرشدة من مديرية تربية بغداد/ الرصافة الأولى، وقد تم بناء مقياس مهارة القيادة، وتم اعتماد مقياس الانحياز التفاؤلي لـ (زيدان، 2016)، وبعد استعمال الحقيبة الاحصائية (SPSS) لمعالجة البيانات أظهرت نتائج البحث أنَّ المرشدين التربويين يمتلكون مهارة القيادة في عملهم الارشادي، ولا يوجد فرق دال احصائيًا بين الذكور والاناث في امتلاكهم لمهارة القيادة، في حين أظهرت النتائج أنَّ المرشدين التربويين لديهم انحياز تفاؤلي، وأن هناك فرقًا في الانحياز التفاؤلي ولصالح الاناث.

الكلمات الافتتاحية: مهارة القيادة، الانحياز التفاؤلي

### Leadership skill and its relationship to optimism bias among educational counselors

Fatima Kareem Zedin

Al-mustansiriyah university College of Basic Education

#### Abstract

The current research aims to identify the leadership skill and its relationship to the optimistic bias of educational counselors for both sexes. The sample of the current research included (200) male and female male and female counselors from the Directorate of Education of Baghdad / Al-Rusafa 1. The leadership skill scale was built and the optimism bias scale was adopted. After using the statistical bag (SPSS) to process the data, the results of the research showed that the educational counselors have the skill of leadership in their work. There is no statistically significant difference between males and females in their possession of leadership skill, While the results showed that the educational counselors have an optimistic bias and that there is a difference in the optimistic bias in favor of females.

Key words: leadership skill, optimism bias

## مشكلة البحث

تتكون العلاقة الإرشادية بين شخصين أحدهما يعاني من مشكلة ما ويحتاج إلى شخص يساعده في حلها ويطلق عليه المرشد، في حين الشخص الآخر هو المرشد الذي لديه معلومات ويمتلك مهارات تدريبية تساعد في اتخاذ القرار الملائم في حل هذه المشكلة للوصول إلى التوافق والصحة النفسية السليمة، ولكن في السنوات الأخيرة تضاءل دور المرشد في المؤسسات التعليمية استجابة للاتجاهات الإدارية والتنظيمية في المدرسة، وقد نتج عن ذلك تصورات مختلفة وسوء فهم لأدوارهم المهنية وتمييزهم والتغاضي عن حقيقة أعمالهم، فما يتطلبه دور المرشد في القرن الحادي والعشرين مؤثراً وموجهاً في جميع النواحي النفسية والاجتماعية والتحصيلية، إذ يعمل على المساعدة في الحفاظ على علاقات تعاون قوية بين المنزل والمدرسة، لكن مع المؤسف قد لا يكون من الممكن بناء هذه العلاقة وتطويرها بين المرشد والأسرة والآخرين؛ بسبب ضيق الوقت وانشغاله في الأعمال المدرسية الأخرى.

إنَّ العملية الإرشادية تتطلب من المرشد المدرسي مهارات أساسية كمهارة القيادة، وهي تعني عملية ديناميكية تعبر عن العلاقة بين المرشد (القائد) والمرشد (المؤوس) ومدى قدرة القائد المرشد على التأثير في المرشد لتشخيص المشكلات في خلال عملية الاقناع (النعيمي، 2008، 93).

هنا لا تقتصر القيادة على مدير المدرسة وحده لكن يلعب العاملون في المؤسسة التعليمية أدواراً حيوية في قيادة التحصيل الدراسي للطلاب، وبذلك فإن ما يفعله مرشدو المدارس في المدرسة قد يمنعهم من الانخراط في أعمالهم وأنشطتهم الإرشادية، مثل بناء العلاقات الإرشادية والقيادة التي يمكن أن تلي احتياجات الطلبة الذين ينوون خدمتهم (Scarborough & Culbreth, 2008, 448).

لذا على المرشد المتميز أن يتسم بصفات القائد ويمتلكها من أجل القيام بأعماله بسهولة ودقة وسرعة لتحقيق الأهداف المطلوبة، وأن يكون متفانلاً في توقعاته لحل مشكلات المرشد، فقد فسّر (Kahneman & Tversky, 1972) أن الفرد قد يقع نتيجة للخطأ المعرفي بالتحيز نحو التفاؤل غير الواقعي والخطأ، مثلاً قد يستبعد الفرد في تصوراتهِ الذهنية تعرضه لأزمة قلبية بعكس الأفراد الذين يعانون منها، والذين يتوقعون احتمالات الإصابة بها (Kahneman & Tversky, 1972, 450).

إذ قد يدرك المرشدون أن النتائج الجيدة هي أكثر عرضة لهم، وأن النتائج السيئة أقل احتمالاً أن تحدث لهم على سبيل المثال، يميل هؤلاء الأفراد إلى الاعتقاد أنهم أكثر عرضة من غيرهم للحصول على أول وظيفة جيدة والقيام بعمل جيد في المهام المستقبلية، وبأنهم سيكونون أكثر سعادة وأكثر ثقة وأكثر اجتهاداً من أقرانهم وهم يميلون إلى الاعتقاد بأنهم سوف يعيشون لفترة أطول من زملائهم، وأنهم لن يكونوا ضحايا حوادث السيارات والزلازل، وأنهم لن يقعوا فريسة للمرض والاكْتئاب، فهذه الآراء غير الواقعية قد تنبع من الرغبة في السيطرة الشخصية، والتفكير الأناني، والاتصال الاجتماعي الضعيف (Shepperd, 1996, 844).  
قد يؤدي الانحياز نحو التفاؤل بالمرشدين إلى تجاهل المخاطر في عملهم والفضل في اتخاذ التدابير اللازمة لمواجهة تلك المخاطر، ومن ثم تجاهل العادات الصحية المهمة أو فشل التحضير لهذه الأحداث الكارثية

المحتملة، مثل عدم تفهم الآباء لدور الإرشاد في حل مشكلات أبنائهم الشخصية أو التحصيلية ( Tanner, 2014, 863). فالتحيز نحو التفاؤل يجعل الفرد مؤمن بقدراته بشكل كبير دون تأكيد ذلك من الناحية الواقعية، أي يتوقع دائماً الجانب الإيجابي من الحدث ويعطي قدراً من التفاؤل أكبر من حجمه الطبيعي، وبالمقابل تكون نظرتة إلى الجانب السلبي من الحدث أقل مما هي في الحقيقة، هذا الشعور المتزايد بالتفاؤل يقود الأفراد إلى نتائج سلبية غير متوقعة، تجعلهم في حالة إحباط، ومن ثم يكونوا عرضة لجملة من المخاطر والأمراض المستعصية والخطيرة، فضلاً عن ذلك قد تدفع هؤلاء الأفراد إلى عدم ممارسة السلوك الصحي (Taylor & Brown, 1988, 195).

من هنا فقد تجلت مشكلة البحث الحالي في الإجابة على السؤال الآتي: هل يمتلك المرشدين التربويين مهارة القيادة، وهل لديهم انحيازاً تفاؤلياً اتجاه أنفسهم واتجاه عملهم، فضلاً عن الإجابة عن التساؤل الآتي، هل هناك علاقة بين مهارة القيادة والانحياز التفاؤلي لدى المرشدين التربويين؟.

#### أهمية البحث

تشير الجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي (1981) إلى أن المرشد التربوي يقدم الخدمات على وفق مبادئ وأساليب دراسة السلوك الانساني في خلال مراحل نموه المختلفة، ويقدم خدماته لتأكيد الجانب الايجابي في شخصية المسترشد لتحقيق التوافق، ويهدف اكتساب مهارات جديدة تساعد في تحقيق مطالب النمو والتوافق مع الحياة واكتساب قدرة اتخاذ القرار (ابو اسعد، 2011، 22).

إنَّ المهارة مجموعة القدرات الشخصية التي تكسب المرشد ثقة في نفسه وقدراته والتواصل الايجابي مع المسترشدين، فما يمارسه المرشد من أدوار متكاملة ومتداخلة في المدرسة تحتم عليه أن يتصف بصفات خاصة تجعله ينسجم مع هذه الأدوار، كالقدرة على تحمل المسؤولية وسرعة اتخاذ القرار وحل المشكلات والتفكير المنطقي الذي يعتمد على التعليل والفهم والاستيعاب والقياس والثقة بالنفس، والقدرة على التغيير والتطوير والنظرة الايجابية نحو المستقبل (المطيري وآخرون، 2022، 9). وهذا ما أكدته نتائج دراسة (أبو كوش، 2012) أن هناك علاقة ايجابية بين السمات القيادية والمسؤولية الاجتماعية، أي أنه كلما زادت سمات القيادة زاد الشعور بالمسؤولية والعكس صحيح (أبو كوش، 2012، 199).

لذلك على المرشد التربوي أن يمتلك مجموعة من المهارات التي تمكنه من التواصل مع المسترشدين والتفاعل معهم، وتساعده في تحقيق أهدافه بنجاح، ويقدر اتقان المرشد للمهارات، ولا سيّما مهارة القيادة يكون تميزه في عمله أعظم، وقد يقاس نجاح عمل المرشد بمقدار ما يفكر ويعتقد فيه حول شخصيته وما يكتسبه من مهارات تمكنه من التعامل الايجابي في المستقبل، ولاسيّما في ضوء المشكلات التي أصبحت تشكل عبئاً ثقيلاً لديه عند البدء بعمله (ابو اسعد، 2011، 35). وقد ينحاز المرشد إلى تفاؤل غير منطقي حول عمله الارشادي؛ بسبب التشوهات المعرفية لخصائص شخصيته وقدرته على حل مشكلات المسترشدين من دون المرشدين الآخرين، وذلك لشعوره بأن تقديره لذاته فوق المتوسط، وأن تصوره لنفسه في أفضل صورة ممكنة (Chambers & Windschitl, 2004, 815).

وعلى الرغم من آثار الانحياز نحو التفاؤل غير واقعية وسلبية قد يكون له آثار إيجابية على الحالة النفسية للمرشدين؛ بسبب المعتقدات غير الواقعية التي قد تسمح بأن يستبعدوا المعلومات التي تهدد وتحافظ على السلوك الخطر الحالي، وهذه المعتقدات قد تحميهم من مواجهة المشاعر السلبية، والتي قد تترافق مع هذه الرسائل (Dillard, et al, 2009, 1548).

مثلاً أشارت دراسة (Taylor, et al, 2000) في حالة الإصابة بمرض يهدد الحياة قد يعمل المعنى الإيجابي للذات والانحياز نحو التفاؤل بوصفها حواجز ضد واقع تقدم المرض والموت، إذ ترتبط التحيزات أو المعتقدات المتفائلة نحو المستقبل مع إطالة إلى حد ما للعمر، وترتبط المعتقدات المعرفية بقبول واقعي من احتمال حدوث الموت مع مسار أسرع للمرض (Taylor, et al, 2000, 103). لذا تكمن الأهمية النظرية للبحث الحالي في:

- إيجاد رؤية جديدة عند العاملين في هذا المجال نحو مهنة الإرشاد داخل المؤسسة التربوية.
  - قلة الدراسات - على حد علم الباحثة - التي تناولت مهارة القيادة والانحياز التفاؤلي محلياً وعربياً.
  - قد يساعد هذا البحث في بناء قادة مستقبليين فاعلين في مجتمعهم ذوو خصائص قيادية سليمة.
- في حين تكمن الأهمية التطبيقية للبحث الحالي في:
- مساعدة المرشدين التربويين في ضرورة التركيز على مهارة القيادة كونها فن التأثير في الآخرين ، ونظرتهم الايجابية نحو عملهم لبلورة شخصيتهم ليكونوا قادة ومصدراً للتنمية والتقدم بالمجتمع في كافة جوانبه.
  - الاستفادة من نتائج البحث في تشكيل حالة من الوعي المعرفي بوصفه موجه سلوكي للعاملين في مجال الإرشاد النفسي والتربوي.
  - مساعدة المرشدين التربويين في تطبيق مهارات القيادة الإرشادية في مدارسهم.

#### أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى معرفة:

- مهارة القيادة لدى المرشدين التربويين.
- دلالة الفروق في مهارة القيادة لدى المرشدين التربويين على وفق متغير الجنس (ذكور، اناث).
- الانحياز التفاؤلي لدى المرشدين التربويين.
- دلالة الفروق في الانحياز التفاؤلي لدى المرشدين التربويين على وفق متغير الجنس (ذكور، اناث).
- مهارة القيادة وعلاقتها بالانحياز التفاؤلي لدى المرشدين التربويين.

#### حدود البحث

يتحدد البحث الحالي في توضيح العلاقة بين مهارة القيادة والانحياز التفاؤلي لدى المرشدين التربويين في مديرية تربية بغداد/ الرصافة الاولى للعام الدراسي 2022/2023.

## تحديد المصطلحات

## تعريف مهارة القيادة

## 1- المهارة

عرفها (كوتريل ، 1999): " القدرة على الأداء والتعلم الجيد ، وهي نشاط متعلم يتم تطويره خلال ممارسة نشاط ما تدعمه التغذية الراجعة" (كوتريل، 1999، 311)

## 2- القيادة

عرفها (عبد العال، 2005): " قدرة القائد على إدارة الآخرين والتأثير فيهم وتحمل مسؤولياتهم والتواصل معهم بفعالية ونجاح ، والقدرة على ضبط انفعالاتهم ومساعدتهم ، وسرعة اتخاذ القرارات الخاصة بهم وحل المشكلات التي قد تظهر بين الأعضاء." (عبد العال، 2005، 249)

## 3- مهارة القيادة

عرفها (الشاعر، 2016): " مجموعة السمات والقدرات المعرفية والشخصية والفنية ذات الكفاءة والفاعلية التي يمتلكها القائد من اجل القيام بأعمالهم بسهولة ودقة وسرعة لتحقيق الأهداف المطلوبة ." (الشاعر، 2016، 46)

## - التعريف الاجرائي لمهارة القيادة

" الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب/المستجيبة على فقرات مقياس مهارة القيادة في البحث الحالي".

## تعريف الانحياز التفاضلي

- عرفها (Larsen & Shepperd, 2001): " الحكم على المخاطر الخاصة بالفرد على انها أقل من مخاطر الآخرين" (Larsen & Shepperd, 2001, 74)

- عرفها (Klein, 2010): " الاعتقاد الخاطيء بأن فرص الفرد في تجربة حدث سلبي أو حدث إيجابي أعلى من فرص أقرانه"

## - التعريف الاجرائي للانحياز التفاضلي

"الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب/المستجيبة على فقرات مقياس الانحياز التفاضلي في البحث الحالي".

## تعريف المرشد التربوي

- عرفها (القره غولي ، 2019): " الفرد الذي يكون معد إعداداً علمياً واكاديمياً ومهارياً بحيث يجيد (فن الإرشاد وعلمه) ويكون قادراً على تقديم العون والمساعدة والخدمات للطالب الذي يحتاجها ويطلبها في مواقف مختلفة" (القره غولي ، 2019، 96)

## الإطار النظري

## مفهوم القيادة

جاء مفهوم القيادة بوصفه مصطلحاً في معجم المعاني، قادة يقود قيادة وقوداً ، وقد عرفها "القدرة على معاملة الطبيعة البشرية أو على التأثير في السلوك البشري لتوجيه جماعة من الناس نحو هدف مشترك بطريقة تضمن بها طاعتهم وثقتهم واحترامهم وتعاونهم" (معجم المعاني).

## أهمية القيادة

تعد القيادة أداة محركة لتحقيق أهداف العملية الإدارية، لما لها من دور أساسي يسري في كل الجوانب الإدارية مما يجعلها أكثر مرونة وفاعلية، إذ يمكن اعتبار القيادة هي المعيار الذي نقيس فيه نجاح التنظيم الإداري أو فشله ، وأن العملية القيادية تتطور في مرحلتين هما:

## 1- مرحلة بناء التوجهات الاستراتيجية :

في هذه المرحلة يتم تحديد الأهداف والرسالة والتوجهات الاستراتيجية على المدى الطويل وال المدى القريب ، وتحديد مستويات الأداء والانجازات ومقاييس الحكم عليها، وتحديد أسس البناء التنظيمي ومعايير وثقافة المنظمة المتوافقة مع التوجهات الاستراتيجية ، وتمكين الموارد البشرية الفاعلة، واطلاق المجال لهم للتطوير والابداع.

## 2- مرحلة إدارة الاداء :

تتميز هذه المرحلة بالتغير المستمر والتخطيط للتطور ، وتتعلق بدور القيادة في توافر التوجيه والارشاد والمساندة والتقييم لأداء مختلف أعضاء المنظمة الإدارية، وتأكيد جودة ذلك الأداء وتوافقه مع الأهداف الاستراتيجية ، وهذا يؤكد أهمية القيادة ودورها الفاعل في تحسين وتطوير العمل.

وهناك أربعة عوامل رئيسة لوجود القيادة الادارية في المؤسسة المدرسية وأهميتها وهي :

1- عدم شمولية تصميم المؤسسة التربوية: أن الواقع العملي بتعقيداته وتشعبات مجالاته يحتاج إلى ممارسة قيادية لتطبيق السياسات والأنظمة ومراعاة الهيكل التنظيمي على وفق التصميم النظري والشامل للمؤسسة التربوية.

2- تغيير بيئة المؤسسة : بما أن العصر الحالي يتسم بالتغيير المستمر وتلاحق المستجدات التربوية، وأن البيئة المحيطة هي الأخرى تحدث فيها تغييرات متلاحقة ، فان كل هذا يستوجب إدخال بعض التغييرات في المؤسسة التربوية التي تعدُّ نظامًا اجتماعيًا مفتوحًا يتفاعل مع البيئة المحيطة به وهذا يستدعي وجود قيادة واعية تتمكن من إحداث ذلك التفاعل.

3- دينامية المؤسسة : قد تحتاج المؤسسة التربوية إلى إحداث تغيير أو تطوير بسبب عوامل داخلية ، إذ أنها وحدة كاملة تحتوي على مكونات وعناصر متفاعلة ومتصارعة.

4- طبيعة الأفراد في المؤسسة: يمثل العنصر البشري في أي مؤسسة الدعامة الرئيسة لها ، ولكن هناك فروق فردية متباينة ، فالافراد لا يتشابهون في المهارات والقدرات والميول والاتجاهات

والدوافع مما يتطلب وجود قيادة واعية لتوجيه هؤلاء الافراد والإفادة من قدراتهم ومواهبهم وخبراتهم (الحري، 2008، 9).

### مهارة القيادة

تعددت النظريات لدى المختصين حول المهارات التي يجب توافرها في قيادة المؤسسة، لكن الباحثة اقتصرت بما تضمنه (الذنيبات وآخرون ، 2007 ، 239) إذ حدد ثلاث مهارات لا بد وأن تتوفر لدى المسؤولين في المؤسسة إذ صنفها إلى:

#### 1- المهارات الفكرية:

على القائد ان يتصف بالاستنتاج والتحليل والمقارنة والتغيير الايجابي ، ويجب امتلاكه لرؤية جيدة للتنظيم الذي يقوده وفهمه للترابط بين أجزائه ونشاطاته وأثر التغييرات التي قد تحدث في أي جزء منه على بقية أجزائه وقدرته على تصور وفهم علاقات الفرد بالمجموعة. ويجب على القائد أن يتصف بعدد من المهارات منها: (التفكير المبدع ، اتخاذ القرار، التخطيط والتنظيم ، حل المشكلات ، المتابعة ، تدوين الأعمال والأحداث والتفاصيل ، التعليم والتوجيه بمهام محددة ، تنفيذ الاجراءات بدقة) ، ولأجل أن يستطيع القائد القيام بالمهارات السابقة الذكر بمهنية وكفاءة فلا بد أن يضع باعتباره العناصر الجوهرية الآتية:

- تحقيق أهداف الارشاد التربوي داخل المدرسة.
- توحيد جهود العاملين بالمؤسسة التربوية والتعليمية وتوزيع مسؤوليات العمل بناءً على قدراتهم وامكاناتهم واهتماماتهم الشخصية وتخصصاتهم.
- استخدام الوسائل المختلفة من أجل التأثير في الطلاب وتحفيزهم على الدراسة، مثل المكافأة المادية والمعنوية (العجمي ، 2010 ، 77).

#### 2- المهارات الانسانية:

تعرف المهارات الانسانية بأنها القدرة على تفهم سلوك الطلاب وعلاقاتهم ودوافعهم والعوامل المؤثرة في سلوكهم وخلق روح التعاون الجماعي لديهم ، فعندما يمتلك المرشد مهارات التعامل مع الطلاب، فإنه يمتلك قلوبهم ومشاعرهم ويقودهم نحو الاقناع والرضا ، أي أنّ توافر المهارة الانسانية لدى القائد تتطلب الآتي:

- إثارة الدافع للطلاب نحو التحصيل الدراسي والقدرة على تشجيعهم وتدعيم سلوكهم الايجابي.
- تقديم الارشاد والتوجيه للطلاب والتنسيق فيما بينهم.
- التواصل التام مع العاملين في المدرسة من المدير والهيئة التدريسية، فضلاً عن الاسرة.
- السعي لحل مشكلات الطلبة وتخفيف الضغوط النفسية لهم.

#### 3- المهارات الفنية:

على القائد أن يكون ملماً بالكثير من المعلومات من مصادرها ، فهو يسعى إلى التجديد والابتكار والابداع ، وأن يمتلك المعرفة والقدرة الفنية في المجالات التي يتعامل معها مما يتطلب منه المهارة في إدارة نفسه وإدارة الآخرين والتحكم في مشاعره ، يعتمد على نفسه فنياً لكن هذا لا يعني أن يكون القائد متخصصاً في كل العلوم بل عليه أن يكون على علم بشيء من هذه العلوم والمعارف الانسانية (الذنيبات وآخرون ، 2007 ، 239).

### مفهوم الانحياز التفاؤلي

قد جاء في معجم الجامع كلمة الانحياز أي الانضمام ، وقد عُرف "ميل إلى تأييد نظرية أو فرض أو رفضها نتيجة لتأثر سابق موجّه للحكم الذي يصدره الشّخص على القضايا ، اعترض الخَصْمُ على انحياز الحكم إلى خصمه" في حين جاءت كلمة التفاؤل "استعداد نفسيّ يبرّئ لرؤية جانب الخير في الأشياء والاطمئنان إلى الحياة ، التفاؤل يساعد في تحمّل مصاعب الحياة " (معجم الجامع). ويُشار التحيز التفاؤلي إلى أن الفرد يمكن أن يتحيز نحو موقف أو حدث معين ، ويمكن أن يكون ناتج من وجود ادراك مشوه لدى الفرد الذي يعتقد أنه أكثر احتمالاً للتعرض إلى حوادث إيجابية (أو أقل احتمالاً لتجربة حوادث سلبية) من غيره في وضع مشابه (Weinstein et al, 2011, 2).

ممكن التفريق بين كل من التفاؤل والتفاؤل المقارن والانحياز التفاؤلي، إذ أن التفاؤل أسلوب معرفي شامل ونزعة داخل الفرد لتوقع عام لحدوث الأشياء الإيجابية بدلاً من الأشياء السلبية وامتلاك إدراك إيجابي للذات وللعالم الخارجي، في حين يعرف التفاؤل المقارن بوصفه نزعة تجعل الفرد يتوقع حدوث أشياء إيجابية يفيد منها من دون غيره، وحدث أشياء سلبية يعاني منها الآخرون فحسب، في حين يُعرف الانحياز التفاؤلي على أنه: نزعة تجعل الفرد يتوقع حدوث الأشياء الإيجابية أكثر مما يحدث في الواقع ويفيد منها، وحدث الأشياء السلبية أقل مما يحدث في الواقع وتبتعد عنه ، إذ يظن بعضهم أنهم يفيدون مما لا يفيد منه غيرهم أي الوقاية من الأخطار وإن ارتكب سلوكيات خطيرة، وينظر إلى الانحياز التفاؤلي بوصفه إحدى آليات الدفاع التي يستخدمها الأنا لخفض القلق الناجم عن التخوف من الأخطار (Harris & Hahn, 2011, 136).

وقد يحدث عند تقدير الفرد للمخاطر التي يتعرض لها بمعيار موضوعي أي مقارنة نفسه مع الآخرين بطريقة إيجابية من دون مبرر ويعكس تشويهه في تقديراته للمخاطر الشخصية مثل الرغبة في إنكار التعرض إلى الضرر أو التفكير الأناني، وهذا ما يسمى بالتفاؤل المطلق غير الواقعي (Shepperd et al, 2013, 395-406).

لا ينبغي أن يتساوى الانحياز التفاؤلي والمواقف المتفائلة في حد ذاته ، فليس كل من هو متفائل منحاز نحو التفاؤل، فأن بعض الأفراد لديهم نظرة إيجابية عامة نحو الحياة، وهذا النوع من التفاؤل كثيراً ما يشار إليه بالتفاؤل الطبيعي، لأنه يشير إلى التوجه العام ، أذن هو ليس واقعي ولا غير واقعي، وفي المقابل ، الانحياز التفاؤلي موجوداً فيما يتعلق بأحداث أو مخاطر محددة ، فالفرد المنحاز نحو التفاؤل غير الواقعي

يعتقد أنه أكثر احتمالاً للتعرض لنتيجة إيجابية أو أقل احتمالاً للتعرض لنتيجة سلبية من غيره في وضع مشابه، على سبيل المثال، إن الفرد قد يعرف أنه من غير المحتمل أن يموت في حادث سيارة أكثر من غيره؛ لأنه يعلم أنه لا يسافر بالسيارة في كثير من الأحيان كما يفعلون، هنا سوف يكون تفاؤله حول هذا الحدث غير واقعي (Weinstein et al, 2011, 2).

### تفسيرات الانحياز التفاؤلي

هل يُعد الانحياز التفاؤلي إستراتيجية إرادية أم لا؟ هل يتخذها الأفراد للوصول إلى أهداف معينة؟ ما هي هذه الأهداف؟ كل هذه التساؤلات يجيب عنها نوعين من عوامل الدافعية، يتمثل النوع الأول في الدفاع عن الذات، والنوع الثاني فيتعلق بالميل الدفاعية ضد القلق.

#### 1- الدفاع عن الذات (سلوك دفاعي للأنا)

يرى مناصرو هذا التفسير (Weinstein, 1982, Taylor & Brown, 1988) أن الأفراد غالباً ما يتحيزون لذواتهم في توقع الحوادث الإيجابية والسلبية قصد تحسين صورة تقديرهم لذواتهم أو هويتهم الشخصية أو على الأقل للحفاظ عليها كما هي.

من هنا يتوضح لنا أن بعض الأفراد يتخذون من الانحياز التفاؤلي ملجأ، إذ يحسون بأنهم محصنون وبهذا يرتفع تقديرهم لذواتهم ويرتفع إحساسهم بأنهم تغلبوا على المشاكل التي يواجهونها، غير أنه في بعض الأحداث يضعف تأثير التفاؤل غير الواقعي ومثال هذه الأحداث تلك التي توصف بأنها غير قابلة للضبط كالزلازل والفيضانات فهذه الأحداث لا تعود إلى قدرة الأفراد بل إلى عوامل خارجية (Weinstein, 1982, 442).

وقد فند (Taylor & Brown, 1988) الفكرة القائلة بالخاصية التكميلية للمتفائلين غير الواقعيين، إذ يريان بأن الانحياز التفاؤلي يضعف الصحة النفسية، فالأفراد في نظرهما يقومون بخداع ذواتهم إلى أن يتملكوا نظرة إيجابية للعالم، وهذا ما يسمح بالحفاظ على مزاج جيد والتعامل بإيجابية مع الغير (Taylor & Brown, 1988, 193).

#### 2- الميل الدفاعية ضد القلق

أثبتت بحوث أن التفاؤل بمثابة دافع يقلل من القلق، فالتفكير في المستقبل يصاحبه شعور بالقلق؛ بسبب الغموض الذي يعتريه ويقوم الأفراد بمواجهة هذا القلق بواسطة التفكير بالأحداث الإيجابية واستبعاد التفكير في الأحداث السلبية، وقد استندت هذه الفرضية على دراسة قام بها (Taylor, et al, 1992) حول (550) فرداً مصاباً بفيروس الايدز، إذ أظهرت النتائج أن المتفائلين منهم ولو بنسبة قليلة أقل عرضة لتطور هذا المرض من غيرهم المتشائمين (Taylor, et al, 1992, 469).

فند (Shepperd, et al, 1996) هذا الرأي بدراسة قام بها على مجموعة من التلاميذ، إذ تم سؤالهم على مدى أربعة مرات متفاوتة قبل الامتحان عن النتائج التي يتوقعون الحصول عليها ثم تمت مقارنتها بالدرجة المتحصل عليها في الحقيقة، وقد أسفرت النتائج أن التلاميذ كانوا جد متفائلين قبل الامتحان ثم أصبحوا

منطقيين في المرتين الأخيرتين، أما في آخر مرة سئلوا فيها؛ فكانت توقعاتهم تشاؤمية لدرجة أنها كانت أقل من النتائج الحقيقية ، وهذا يدل على أن القلق الذي اعتري التلاميذ إزاء النتائج الحقيقية صاحبه تفكير تشاؤمي (Shepperd, et al, 1996, 844).

العوامل التي اسهمت في تكوين الانحياز التفاؤلي

لقد ثبت أن الانحياز التفاؤلي يعيق الجهود من أجل التنمية الفعالة للصحة ، إذ من الصعب علينا أن نقوم بسلوك صحي يتطلب الجهد والصبر من دون أن نستطيع إدراك الأخطار المختلفة. بل قد يدفعنا عدم الإدراك إلى ممارسة سلوكيات تكون السبب في إصابة الكثير منا بأمراض يستعصي علاجها، وقد أوضح (Weinstein, 1982) في دراسته أن أحد الأسباب التي تجعلنا نقوم بهذه السلوكات غير الصحية هو تصورات غير دقيقة للمخاطر ، وهنا سؤال يطرح نفسه:

- مقارنة بالأشخاص الآخرين من العمر والنوع نفسه ما هي إمكانية وقوعك في المشكلة ؟  
( ( احتمال أكبر ، احتمال ، احتمال أقل ) )

أظهرت معظم إجابات المستجيبين اعتقادهم بأنهم أقل احتمالاً لمواجهة المشكلات.

ويرى Weinstein أن هناك أربعة عوامل معرفية تسهم في تشكيل الانحياز التفاؤلي، والتي تشير إلى:

- أن عملية تصور المخاطر ليست عقلانية.

- عدم وجود تجربة شخصية مع المشكلة.

- الاعتقاد بأن المشكلة يمكن تجنبها اعتماداً على القدرات والإمكانات الفردية.

- الاعتقاد بأن المشكلة إذا لم تظهر الآن فلن تظهر في المستقبل.

- الاعتقاد بأن المشكلة نادرة (Weinstein, 1982, 197)

الدراسات السابقة

- دراسة (أبو كوش ، 2012)

هدفت الدراسة إلى معرفة السمات القيادية وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية لدى الطلبة المشاركين بالأنشطة الطلابية في قطاع غزة في المدارس الحكومية ، وقد تكونت العينة من (840) طالباً ، واستخدمت لقياس المتغيرات استبانة السمات القيادية والمسؤولية الاجتماعية ، وقد اظهرت النتائج أن هناك علاقة ايجابية بين السمات القيادية والمسؤولية الاجتماعية للطلبة المشاركين بالأنشطة الطلابية (أبو كوش ، 2012 ، 199).

- دراسة (الرشيدي ، 2013)

درجة ممارسة المرشدين التربويين للمهارات القيادية من وجهة نظرهم ومشرفهم هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة امتلاك المرشدين التربويين في دولة الكويت للمهارات القيادية من وجهة نظرهم ، ووجهة نظر مشرفهم ، وقد طبق المقياس على عينة الدراسة والبالغ عددهم (330) مرشداً

ومرشدة، وقد تألفت عينة الدراسة من (10) مشرفات تم اختيارهن عشوائياً من جميع المشرفات التربويات من المناطق التعليمية في دولة الكويت، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة المرشدين التربويين للمهارات القيادية من وجهة نظرهم، ومن وجهة نظر مشرفهم كانت مرتفعة، وأظهرت نتائج الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المرشدين التربويين للمهارات القيادية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح المرشيدات التربويات ، إذ أظهرت النتائج أن المرشدين التربويين الذين تقل خبرتهم عن خمس سنوات يمارسون مهارات قيادية بدرجة أعلى من المرشدين الذين تتراوح خبرتهم ما بين (5-10) سنوات ، في حين أظهرت النتائج أن المرشدين التربويين الذين تزيد خبرتهم على (10) سنوات يمارسون مهارات قيادية بدرجة أعلى من المرشدين التربويين الذين تتراوح خبرتهم ما بين (5-10) سنوات، من جهة أخرى لم تظهر نتائج الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المرشدين التربويين للمهارات القيادية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (الرشيدي ، 2013 ، 79-105).

#### اجراءات البحث

سنعرض في هذا الفصل الاجراءات التي قامت بها الباحثة لتحقيق أهداف البحث والتي تتلخص في تحديد مجتمع البحث واختيار العينة واداتي القياس وتحديد الوسائل الاحصائية اللازمة لتحليل البيانات ومعالجتها احصائياً ، وفيما يأتي استعراضاً لتلك الاجراءات.

#### - منهجية البحث

استخدمت الباحثة لتحقيق أهداف البحث الحالي المنهج الوصفي في معرفة مدى العلاقة بين مهارة القيادة التي يجب ان يمتلكها المرشد والانحياز التفاؤلي لديه.

#### - مجتمع البحث

من الخطوات المهمة لظهور قيمة البحث الجيد واعتباره اطاراً مرجعياً لاستخراج عينة ممثلة للمجتمع يجب تحديد مجتمع البحث سواءً أكان مجتمعاً كبيراً أم صغيراً وحسب نوع الدراسة (عقيل ، 1999 ، 221)، فقد تألف مجتمع البحث من المرشدين التربويين من كلا الجنسين في مديرية تربية بغداد/ الرصافة والبالغ عددهم (1200) مرشداً ومرشدة ، بواقع (360) مرشد و(840) مرشدة.

#### - عينة البحث

بلغت عينة البحث الاساسية (200) مرشداً ومرشدة ، تم اختيارهم بطريقة العشوائية التطبيقية من مجتمع المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظة بغداد/ الرصافة الأولى/ المدارس الثانوية (المتوسطة ، الاعدادية) ، ولكلا الجنسين وبواقع (90) مرشداً و (110) مرشدة.

## - أدوات البحث

تحقيقاً لأهداف البحث الحالي لابد من توافر مقياس يتلائم مع طبيعة السمة المراد قياسها ، قامت الباحثة ببناء مقياس مهارة القيادة وتم اعتماد مقياس الانحياز التفاضلي ل (زيدان ، 2016) على وفق الخطوات الآتية:

لبناء مقياس مهارة القيادة تم تحديد المفهوم من خلال التعريف النظري له، والاطلاع على الدراسات السابقة والنظرية، وبعد توجيه سؤال مفتوح إلى عينة الدراسة الاستطلاعية والمكونة من (50) مرشداً ومرشدة، وقد تم التعامل مع المفهوم بوصفه مكوناً واحداً، وذلك لتعامل هذا المقياس مع المفهوم بوصفه مكوناً واحداً ، لذا فقد تم صياغة (30) فقرة وبأسلوب العبارات التقريرية التي احتواها المقياس في صورته الأولية ، في حين تكون مقياس الانحياز التفاضلي من (23) فقرة بعد التعديل عليها لتناسب مع عينة الدراسة. ولا سيما أن الباحثة تبنت التعريف والتنظير لها ، وتم تحديد بدائل الإجابة (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي ابداً).

## الصدق الظاهري

لأجل معرفة مدى صلاحية فقرات المقياسين للصفة المراد دراستها واستخراج الصدق الظاهري لهما ، فقد قامت الباحثة بعرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء والمحكمين المختصين في مجال علم النفس والإرشاد النفسي والتوجيه التربوي ، وبعد الأخذ بأرائهم حول صلاحية كل فقرة من فقرات المقياس وبدائله ، فقد تم إجراء بعض التعديلات المناسبة في الفقرات من دون استبعاد أي فقرة وبنسبة اتفاق 100% وهذا فقد تم الحكم بصلاحيتهما.

## تصحيح المقياس

تم حساب الدرجة على المقياس الواحد من خلال استجابة المرشدين على جميع فقراته ، إذ تعطى للفقرات الايجابية درجة للبدال (لا تنطبق علي ابداً) ودرجتان للبدال (تنطبق علي نادراً) وثلاث درجات للبدال (تنطبق علي احياناً) وأربع درجات للبدال (تنطبق علي غالباً) وخمس درجات للبدال (تنطبق علي دائماً) والعكس للفقرات السلبية، وبذلك تكون أعلى درجة (150) وأدنى درجة (30) والمتوسط الفرضي (90) درجة بالنسبة لفقرات مقياس مهارة القيادة. أما مقياس الانحياز التفاضلي؛ فتكون أعلى درجة (115) وأدنى درجة (23) وبمتوسط فرضي (69) درجة.

## الدراسة الاستطلاعية:

قامت الباحثة بتطبيق مقياس مهارة القيادة والانحياز التفاضلي كل على حده على عينة بلغت (50) مرشداً ومرشدة أخذت بالطريقة العشوائية، وذلك من أجل معرفة مدى وضوح الفقرات للمقياسين وتعليماته وبدائله وحساب الوقت المستغرق للإجابة ، وقد تبين أن الوقت المستغرق في الإجابة عن مقياس

مهارة القيادة بلغ (20) دقيقة، في حين بلغ الوقت المستغرق في الإجابة على مقياس الانحياز التفاؤلي (25) دقيقة ، وهذا يدل على أن فقرات المقياسين كانت واضحة ومفهومة.

تحليل الفقرات

التحليل الإحصائي للفقرات يمكن أن يكشف عن دقة هذه الفقرات في قياس ما وضعت من أجل قياسه (فرج، 1980، 331) (Faraj, 1980,331)، تم استخراج القوة التمييزية للمقياسين (مهارة القيادة والانحياز التفاؤلي) بأسلوبين وهما:

أ- طريقة العينتين المتطرفتين : لحساب القوة التمييزية للفقرات اتبعت الخطوات الآتية:

طبق مقياسي مهارة القيادة والانحياز التفاؤلي على عينة التحليل الإحصائي البالغ عددها (200) مرشدًا ومرشدة ، إذ تم تحديد الدرجة الكلية لكل استبانة على وفق استجابة المرشد ، ورتبت الدرجات تنازليًا من أعلى درجة إلى أدنى درجة ثم حددت (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا و(27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا ، وبعدها تم استخراج القوة التمييزية لكل فقرة باستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لموازنة الأوساط الحسابية للمجموعتين المتطرفتين عن كل فقرة ، وتبين أن جميع فقرات مقياس مهارة القيادة مميزة عند مستوى دلالة (0,05)، إذ القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة اكبر من القيمة التائية الجدولية والتي تساوي (1,96) وبدرجة حرية (198) ، والجدول (1) يوضح ذلك. وتبين أيضًا أن فقرات مقياس الانحياز التفاؤلي كانت مميزة وكما موضح في الجدول (2)؛ لان قيمتها التائية المحسوبة لكل فقرة اكبر من القيمة التائية الجدولية، والتي تساوي (1,96) وبدرجة حرية (198) عند مستوى دلالة (0,05).

### جدول (1)

القوة التمييزية لفقرات مقياس مهارة القيادة بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرة
	التباين	المتوسط	التباين	المتوسط	
6.480	.63343	1.4568	.83241	2.2099	1
4.710	.63489	1.4938	.69810	1.9877	2
6.335	.65405	1.4815	.80181	2.2099	3
4.271	.67243	1.5309	.72457	2.0000	4
6.530	.73933	1.5802	.70404	2.3210	5
8.129	.55025	1.4815	.71492	2.2963	6
5.924	.71901	1.6049	.76558	2.2963	7
6.068	.74370	1.5062	.75829	2.2222	8

9.213	.76012	1.5185	.59421	2.5062	9
8.433	.63246	1.5556	.70711	2.4444	10
6.565	.70907	1.8148	.65405	2.5185	11
10.117	.61489	1.4938	.67289	2.5185	12
8.784	.65074	1.5679	.67289	2.4815	13
8.955	.56519	1.5926	.60959	2.4198	14
8.191	.69677	1.8025	.54035	2.6049	15
11.663	.50308	1.4938	.57252	2.4815	16
8.142	.75298	1.6049	.67289	2.5185	17
7.658	.75543	1.6790	.63465	2.5185	18
6.942	.68516	1.7407	.67289	2.4815	19
8.504	.70863	1.4691	.61864	2.3580	20
12.986	.65405	1.5185	.52470	2.7284	21
8.777	.63246	1.4444	.67380	2.3457	22
8.476	.59265	1.5432	.68336	2.3951	23
12.267	.68132	1.6173	.44756	2.7284	24
8.021	.69722	1.7037	.63343	2.5432	25
8.809	.56053	1.6173	.63246	2.4444	26
11.165	.45372	1.2840	.74907	2.3704	27
8.235	.54376	1.3210	.67082	2.1111	28
8.915	.65287	1.4568	.61564	2.3457	29
6.580	.73943	1.5802	.70404	2.3210	30

## جدول (2)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الانحياز التفاولي بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرة
	التباين	المتوسط	التباين	المتوسط	
8.368	.64118	1.6296	.70907	2.5185	1
4.986	.71319	1.9383	.67289	2.4815	2
11.839	.54631	1.5679	.50123	2.5432	3

5.057	.65711	1.7654	.73870	2.3210	4
6.028	.68064	1.7531	.62138	2.3704	5
11.249	.58558	1.7901	.45372	2.7160	6
9.448	.72478	1.7284	.56218	2.6914	7
3.555	.61237	2.2222	.66829	2.5802	8
8.570	.53171	1.6420	.53171	2.3580	9
12.313	.66272	1.6173	.45372	2.7160	10
7.134	.65570	1.9136	.62138	2.6296	11
5.098	.65405	1.8148	.60883	2.3210	12
2.938	.81309	2.0370	.73619	2.3951	13
5.665	.63465	1.8519	.58479	2.3951	14
5.823	.72030	1.8642	.65428	2.4938	15
11.663	.50308	1.4938	.57252	2.4815	16
6.521	.76606	1.7417	.51459	2.6480	17
5.367	.63228	1.2396	.50707	2.6325	18
4.426	.71128	1.7373	.64839	2.4815	19
11.948	.5921	1.6842	.40163	2.5122	20
12.986	.65405	1.5185	.52470	2.7284	21
8.747	.63246	1.4444	.67380	2.3457	22
3.302	.68920	2.0000	.78371	2.3827	23

علاقة الفقرة بالدرجة الكلية طريقة الاتساق الداخلي

الأسلوب الآخر الذي اعتمده الباحثة في تحليل الفقرات، فهو إيجاد معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المقياسين (مهارة القيادة والانحياز التفاضلي) والدرجة الكلية لهما، إذ تعبر الدرجة الكلية للمقياس على ما يقيسه بالفعل، قد اشتملت الفقرة على مفردات ترتبط بالدرجة الكلية كلما زادت جودة المقياس، وهذا يعني بقاء الفقرات التي تكون دالة إحصائياً أي ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، والمقياس الذي تنتخب فقراته على وفق هذا المؤشر فيه صدق بناء (أتساق داخلي) (Anastasia, 1976, 154).

لذا فقد تحقق ذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ، وتبين أن فقرات المقياسين جميعها دالة إحصائيًا عند موازنتها بالقيمة الجدولية والبالغة (0.113) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (198) كما موضح في الجدولين (3) و(4).

### جدول (3)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس مهارة القيادة

معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة
.539	16	.365	1
.449	17	.238	2
.455	18	.374	3
.408	19	.228	4
.483	20	.368	5
.575	21	.435	6
.433	22	.369	7
.441	23	.366	8
.551	24	.525	9
.450	25	.512	10
.373	26	.436	11
.516	27	.492	12
.337	28	.492	13
.397	29	.479	14
.368	30	.398	15

### جدول (4)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الانحياز التفاؤلي

معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة
.435	13	.221	1
.321	14	.305	2
.539	15	.395	3
.477	16	.359	4

5	.345	17	.261
6	.558	18	.533
7	.498	19	.313
8	.227	20	.247
9	.421	21	.219
10	.340	22	.334
11	.311	23	.332
12	.379		

## الثبات

يشير معامل ألفا إلى الخاصية الداخلية التي يتمتع بها المقياس، وتعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد لكل فقرة من فقرات المقياس، ويشير إلى الدرجة التي تشترك بها جميع الفقرات في قياس خاصية معينة (جالال، 2008، 81)، لذا فقد تحققت الباحثة من ثبات المقياسين باستخراج معامل ألفا كرونباخ، وقد بلغ معامل الثبات لمقياس مهارة القيادة (0,86) وهذا معامل ثبات جيد جداً، في حين بلغ معامل ثبات مقياس الانحياز التفاؤلي (0,92) وهو معامل ثبات عالي.

## التطبيق النهائي

لغرض الإجابة عن تساؤلات البحث وبعد التحقق من الخصائص السايكومترية للمقياسين قامت الباحثة بتطبيقهما بشكل مزدوج على عينة البحث البالغة (200) مرشداً ومرشدة من مديرية تربية بغداد/ الرصافة الاولى، وقد أجاب أفراد العينة عن فقرات المقياسين في أثناء جلسة واحدة، وقد بلغ المتوسط الزمني للإجابة عن المقياسين (20-25) دقيقة.

## الوسائل الإحصائية

وفي معالجة بيانات البحث فقد استعملت الباحثة الوسائل الإحصائية عن طريق (الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS) على النحو الآتي:

الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة الفرق بين وسط العينة والمتوسط الفرضي للمقياسين. ومربع كاي لمعرفة الفروق بين آراء المحكمين على فقرات المقياسين لاستخراج صلاحيته. والاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياسين. ومعامل ارتباط بيرسون لحساب معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية، وحساب معامل الثبات.

## عرض النتائج وتفسيرها

سيتم عرض النتائج على وفق أهداف البحث الحالي وكما يأتي:  
الهدف الاول: معرفة مهارة القيادة لدى المرشدين التربويين

بعد تطبيق المقياس على عينة البحث المتكونة من (200) مرشداً ومرشدة ، أظهرت النتائج أن متوسط درجة مهارة القيادة لدى المرشدين التربويين بلغت (46.18) درجة وبانحراف معياري مقداره (4.40) درجة ومتوسط فرضي مقداره (90) درجة ، وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة (t.test) تبين أن الفرق دال إحصائياً، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (17.427) درجة وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) درجة عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (199) ، والجدول (5) يوضح ذلك.

### جدول (5)

#### نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس مهارة القيادة لدى المرشدين التربويين

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
200	46.18	4.40	90	17.427	1.96	199	0.05

وتشير هذه النتيجة إلى أن القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية لمقياس مهارة القيادة ، وهذا يدل على أن عينة الدراسة من المرشدين التربويين يمتلكون مهارة القيادة والتي تساعدهم على مواجهة ضغوطات العمل وسرعة اتخاذ القرارات السليمة في حل مشكلات الطلبة. الهدف الثاني: معرفة دلالة الفروق في مهارة القيادة لدى المرشدين التربويين على وفق متغير الجنس (ذكور ، أناث)

لمعرفة الفروق الدالة إحصائياً في مهارة القيادة لدى المرشدين التربويين ، قامت الباحثة بتطبيق مقياس مهارة القيادة على عينة متكونة من (200) مرشداً ومرشدة ، إذ بلغ متوسط درجات الذكور (46.19) درجة وبانحراف معياري قدره (6.43) درجة ، في حين بلغ متوسط درجات الاناث (46.22) درجة وبانحراف معياري قدره (5.67) درجة ، ولتحقيق ذلك فقد استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين المتوسطين وقد تبين أنه غير دال إحصائياً، فقد كانت القيمة التائية المحسوبة (9.58) أعلى من القيمة التائية الجدولية (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (198) ، كما موضح بالجدول (6).

### جدول (6)

#### نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين على وفق متغير الجنس (ذكور ، اناث)

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الذكور	46.19	6.43	9.58	1.96	198	0.05
الاناث	46.22	6.67				

يشير الجدول أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الذكور والإناث ، وهذا يدل على أن المرشدين التربويين يمارسون مهارة القيادة باستمرار في عملهم والتي يجب على المرشد أن يمتلك الخبرات والمهارات الإرشادية ومنها مهارة القيادة التي تساعد في حل مشكلات الطلبة، وهذا لا يتطابق مع نتائج دراسة (الرشيدى ، 2013) والتي أظهرت نتائج الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المرشدين التربويين للمهارات القيادية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح المرشيدات التربويات.

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن مهارة القيادة يمكن أن تصبح سمة يتصف بها الفرد وتزيد من احساسه بالمسؤولية اتجاه المجتمع وتجاه عمله وهذا التفسير ينطبق مع نتائج دراسة (ابو كوش ، 2012) والتي ذكر أن هناك علاقة ايجابية بين السمات القيادية والمسؤولية الاجتماعية ، وهذا يعني أن الافراد الذين يتسمون بصفات القيادة لديهم القدرة على انجاز العمل بدقة وسهولة ويسر، وأن سنين الخدمة تجعل المرشد يتسم بهذه السمة من خلال عمله مع الطلبة لايجاد الحلول المناسبة للمشكلات.

#### - الهدف الثالث: معرفة الانحياز التفاؤلي لدى المرشدين التربويين

بعد تطبيق المقياس على عينة البحث المتكونة من (200) مرشداً ومرشدة ، أظهرت النتائج أن متوسط درجة الانحياز التفاؤلي لدى المرشدين التربويين بلغت (51.675) درجة وبانحراف معياري مقداره (18.05) درجة ومتوسط فرضي مقداره (90) درجة ، وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة (t.test) تبين أن الفرق دال إحصائياً، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (12.146) درجة وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) درجة عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (199) ، والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس الانحياز التفاؤلي لدى المرشدين التربويين

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
200	51.675	18.05	90	12.146	1.96	199	0.05

وتشير هذه النتيجة إلى أن القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية لمقياس الانحياز التفاؤلي، وهذا يدل على أن عينة الدراسة من المرشدين التربويين لديهم انحيازاً تفاؤلياً اتجاه انفسهم قد يأتي من تصوراتهم الشخصية نحو الأحداث اليومية بأنهم يستطيعون التحكم بالحدث السيء، وغالباً ما تنطوي على اعتبارات تحفيزية ومعرفية ، فالتجربة الشخصية على سبيل المثال، قد تقلل من التفاؤل حول الأحداث السلبية عن طريق جعل الصور للأحداث الأكثر توافراً أو إضعاف الإنكار الدفاعي.

الهدف الرابع: دلالة الفروق في الانحياز التفاؤلي لدى المرشدين التربويين على وفق متغير الجنس (ذكور، إناث)

لمعرفة الفروق الدالة إحصائياً في الانحياز التفاؤلي لدى المرشدين التربويين، وبعد تطبيق مقياس الانحياز التفاؤلي على عينة مكونة من (200) مرشداً ومرشدة ، بلغ متوسط درجات الذكور (50.88) درجة وانحراف معياري قدره (17.70) درجة ، في حين بلغ متوسط درجات الاناث (52.47) درجة وانحراف معياري قدره (18.40) درجة ، ولتحقيق ذلك فقد استخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين المتوسطين، وقد تبين أنه دال إحصائياً، فقد كانت القيمة التائية المحسوبة (1.421) أعلى من القيمة التائية الجدولية (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (198) ، كما موضح بالجدول (8).

جدول (8)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين على وفق متغير الجنس (ذكور ، اناث)

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ذكور	50.88	17.70	1.421	1.96	198	0.05
اناث	52.47	18.40				

ويشير الجدول اعلاه إلى أن هناك فروقاً دالة احصائياً بين الذكور والاناث ولصالح الاناث ، وتعزو الباحثة أن زيادة الانحياز نحو التفاؤل يتمثل في نقص الخبرة والاعتقاد أن المشكلة الصحية تظهر في وقت مبكر من العمر ، وحسب تفسير الباحثة أن الأحكام التي تصدرها الاناث المرشدات حول الأحداث المستقبلية تكون لخدمة مصالحهن الذاتية ، أي أنهن يقارنن إمكانية تعرضهن لحدث ما مع الآخرين وأن الفرص الجيدة تكون لهن من دون الآخرين وأن الأحداث السلبية بعيدة عنهن ، وأن الاختلاف الذي ظهر في نتائج الدراسة بين الذكور المرشدين والاناث المرشدات في مستوى الانحياز التفاؤلي أن الحوادث الحياتية تقع على الذكور أكثر من الإناث بحكم المسؤوليات المناطة له سواء في الحياة العملية أم المهنية أم الاجتماعية أم اتصاله بالآخرين مما يُكون توقعات وتصورات مشوهة للواقع.

الهدف الخامس: مهارة القيادة وعلاقتها بالانحياز التفاؤلي لدى المرشدين التربويين

لمعرفة العلاقة بين متغيري البحث مهارة القيادة والانحياز التفاؤلي لدى المرشدين التربويين تم استخدام معامل ارتباط بيرسون وقد بلغ (-0.873) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (199)، إذ استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة وظهر أنه دال احصائياً؛ لان القيمة التائية المحسوبة (9.38) اكبر من القيمة الجدولية (3.291) وهذا يدل على قوة العلاقة الارتباطية بين مهارة القيادة والانحياز التفاؤلي ، إذ اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سلبية بين مهارة القيادة والانحياز التفاؤلي لدى المرشدين التربويين ، وهذه النتيجة طبيعية، إذ كلما امتلك المرشد مهارة القيادة والتي تتسم بسمات جيدة تساعد في حل المشكلات كلما انخفض انحيازه نحو التفاؤل غير الواقعي.

## الاستنتاجات

استناداً إلى النتائج توصل البحث إلى الاستنتاجات الآتية:

- المرشدين التربويين يمتلكون مهارة القيادة والتي تساعدهم في عملهم الإرشادي التربوي.
- المرشادات لديهم تصورات ذهنية مشوهة نحو الأحداث اليومية.
- لا يمكن الربط بين مهارة القيادة والتفكير التفاضلي غير الواقعي.

## التوصيات

في ضوء نتائج البحث الحالي توصي الباحثة بما يأتي:

- 1- تعميم مفهوم مهارة القيادة ، وترقية مرشدي المدارس إلى أدوار قيادية لتعزيز الإرشاد في المدرسة.
- 2- تدريب المرشد القائد على النقد البناء، والتعاون مع المدير والعاملين في المؤسسة التربوية ، والقدرة على بناء فريق عمل إرشادي تربوي من خلال الجماعة.
- 3- تدريب المرشدين على التفكير المنطقي والواقعي بعيداً عن التحيز نحو الأفكار غير المنطقية وغير واقعية.
- 4- تدريب المرشدين التربويين وإدارات المدارس على احتواء الأزمات بالإفادة من مهارات القيادة.

## المقترحات

- 1- إجراء دراسة مماثلة لمهارات إرشادية أخرى ومدى امتلاكها من المرشدين التربويين.
- 2- إجراء دراسة لمهارة القيادة وعلاقتها بمتغيرات أخرى لدى معلمات المدارس الابتدائية.
- 3- دور مهارة القيادة في إدارة الأزمات لدى مديري المدارس.

## المصادر

- ابو اسعد ، احمد عبد اللطيف (2011): المهارات الإرشادية ، ط2 ، دار المسيرة للنشر، الاردن.
- ابو اسعد ، احمد عبد اللطيف (2011): علم النفس الإرشادي ، ط2 ، دار المسيرة للنشر ، الاردن.
- ابو كوش ، يوسف احمد ابراهيم (2012): السمات القيادية والمسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب المشاركين وغير المشاركين في جماعات النشاط الطلابي ، الجامعة الاسلامية (فلسطين-غزة) كلية التربية ، رسالة ماجستير.
- الحريري ، رافدة (2008): مهارات القيادة التربوية ، دار المناهج للنشر ، الاردن.
- الذنبيات ، محمد ، وآخرون (2007): مبادئ الإدارة ، ط3 ، منشورات جامعة القدس المفتوحة.
- الرشيد ، ابتسام عوض (2013): درجة ممارسة المرشدين التربويين للمهارات القيادية من وجهة نظرهم ومشرفهم ، مجلة جامعة الخليل للبحوث ، مج (8)، ع(2).

- الشاعر، حسين سليم (2016): الإبداع الإداري وعلاقته بالمهارات القيادية لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة من وجهة نظر المعلمين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، غزة فلسطين.
- الشمري ، غربي مرجي (2016): المشاركة في المجالس الاستشارية الطلابية ودورها في تمكين اعضائها من القدرات القيادية ، المجلة التربوية الدولية المتخصصة ، مج.5، ع.6.
- القره غولي ، حسن احمد (2019): البرامج الإرشادية الاساليب والفنيات ، دار غيداء للنشر ، عمان.
- العجبي ، محمد حسنين (2010): الاتجاهات الحديثة في القيادة الادارية والتنمية البشرية ، ط 2، دار المسيرة للنشر ، عمان.
- عقيل ، عقيل حسين (1999): فلسفة مناهج البحث العلمي ، مكتبة مدبولي ، طرابلس.
- كنعان ، نواف سالم (1982): القيادة الادارية ، ط5 ، دار الثقافة للنشر الاردنية ، الاردن.
- المطيري ، سلطان وآخرون (2022): القيادة والتفكير ، وزارة التربية ، السعودية.
- لهلوب ، ناريمان يونس (2012): مهارات القيادة التربوية الحديثة ، ط1 ، دار الخليج ، الاردن.
- النعيمي ، صلاح عبد القادر (2008): المدير القائد والمفكر الاستراتيجي فن ومهارة التفاعل مع الآخرين ، إثراء للنشر ومكتبة الجامعة ، الشارقة.

## referenses

- Anastasia, A, (1988), Psychological testing, New York Macmillan.
- Chambers, J.R. & Windschitl, P.D. (2004): Biases in Social Comparative Judgments: The Role of Nonmotivated Factors in Above-Average and Comparative-Optimism Effects, the American Psychological Association, Vol. 130, No. 5, 813–838.
- Dillard, A.J. et al, (2009): The Dark Side of Optimism: Unrealistic Optimism About Problems With Alcohol Predicts Subsequent Negative Event Experiences, the Society for Personality and Social Psychology, Vol. 35, No.11, 1540-1550.
- Harris, A.J.L. & Hahn U. (2011): Theoretical Note, Unrealistic Optimism About Future Life Events. American Psychological Association. Vol. 118, No. 1, 135–154.
- Kahneman, D. & Tversky, A. (1972): Subjective Probability: A Judgment of Representativeness, Cognitive Psychology, 3, 430-454.
- Klein, W. et al, (2010): Self-Affirmation Moderates Effects of Unrealistic Optimism and Pessimism on Reactions to Tailored Risk Feedback, Psycho Health, 25(10), 1195–1208.

- Larsen, M.H. & Shepperd, J.A. (2001): Do Moderators of the Optimistic Bias Affect Personal or Target Risk Estimates? A Review of the Literature, *Personality and Social Psychology Review*, Vol. 5, No. 1, 74–95.
- Scarborough, J. L. & Culbreth, J. R. (2008): Examining discrepancies between actual and preferred practice of school counselors. *Journal of counseling & development*, 86,446- 459.
- Shepperd, J.A.et al, (1996): Abandoning Unrealistic Optimism: Performance Estimates and the Temporal Proximity of Self-Relevant Feedback, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 70, No. 4, 844-855.
- Shepperd, et al, (2013): Taking Stock of Unrealistic Optimism, *Perspectives on Psychological Science*, 8(4), 395- 411.
- Weinstein, N.D. (1982): Unrealistic optimism about susceptibility to health problems. *Journal of Behavioral Medicine*, 5, 441–460.
- Weinstein, et al, (2011): Unrealistic Optimism in Early-Phase Oncology Trials, *IRB Author Manuscript*, Vol.33, (1), 1-8.
- Taylor, S.E. & Brown, J.D. (1988): Illusion and Well-Being: A Social Psychological Perspective on Mental Health, *the American Psychological Association*, Vol. 103, No. 2, 193-210.
- Taylor, et al. (1992): Optimism, coping, psychological distress, and high-risk sexual behavior among men at risk for acquired immunodeficiency syndrome (AIDS), *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 63, No. 3, 460-473.
- Taylor, et al. (2000): Psychological Resources, Positive Illusions, and Health, *the American Psychological Association*, Vol. 55, No. 1, 99-109.
- Tanner, A.K. et al, (2014): Effects of Rumination and Optimism on the Relationship Between Psychological Distress and Non-Suicidal Self-Injury, *Previa*, 15:860–868.