

## توهم التميز النوعي وعلاقته بالثقة المفرطة لدى طلبة الجامعة

م.م. رحيق عدنان عباس

Raheeq.Adnan@qu.edu.iq

جامعة القادسية/ كلية التربية

### الملخص

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على مستوى توهم التميز النوعي والثقة المفرطة لدى طلبة الجامعة، والكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين، فضلاً عن معرفة الفروق في كلا المتغيرين وفقاً لمتغيري الجنس (ذكور-إناث) والتخصص الدراسي (علمي-إنساني). تألفت عينة البحث من (٢٠٠) طالب وطالبة من طلبة جامعة القادسية للعام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥، اختيروا بالطريقة الطبقية العشوائية. ولغرض تحقيق أهداف البحث تبنت الباحثة مقياس توهم التميز النوعي ومقياس الثقة المفرطة بعد التحقق من خصائصهما السيكومترية. وباستعمال الوسائل الإحصائية المناسبة توصل البحث إلى النتائج الآتية: يتمتع طلبة الجامعة بمستوى مرتفع من توهم التميز النوعي، كما يتمتعون بمستوى مرتفع من الثقة المفرطة. وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين توهم التميز النوعي والثقة المفرطة ( $r = 0.582$ ). عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في توهم التميز النوعي والثقة المفرطة تبعاً لمتغير الجنس. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الثقة المفرطة تبعاً لمتغير التخصص ولصالح التخصص العلمي.

الكلمات المفتاحية: توهم التميز النوعي، الثقة المفرطة، طلبة الجامعة، التحيزات المعرفية، تعزيز الذات.

### The Illusion of Uniqueness and Overconfidence: A Correlational Study among AL-Qadisiyah University Students

Raheeq Adnan Abbas

College of Education, University of Al-Qadisiyah, Diwaniyah, Iraq

#### Abstract

The current research aims to identify the level of perceived qualitative uniqueness and overconfidence among university students,

reveal the nature of the correlational relationship between the two variables, and identify differences in both variables according to gender (male–female) and academic specialization (scientific–humanities). The research sample consisted of (200) male and female students from Al-Qadisiyah University for the academic year 2024–2025, selected by stratified random sampling.

Using appropriate statistical methods, the research reached the following results: University students have a high level of perceived qualitative uniqueness and overconfidence. There is a statistically significant positive correlation between perceived qualitative uniqueness and overconfidence ( $r = 0.58$ ). There are no statistically significant differences in both variables according to gender. There are statistically significant differences in overconfidence according to specialization in favor of scientific specialization.

**Keywords: Perceived Qualitative Uniqueness, Overconfidence, University Students, Cognitive Biases, Self–Enhancement.**

## الفصل الأول

### التعريف بالبحث

#### أولاً: مشكلة البحث

يميل الأفراد بطبيعتهم إلى رؤية أنفسهم بصورة إيجابية ومتميزة عن الآخرين، وهو ما يُعرف في الأدبيات النفسية بتوهم التميز النوعي (Perceived Qualitative Uniqueness) أو تأثير التفرد الزائف (False Uniqueness Effect). ويشير هذا المفهوم إلى الميل المعرفي للاعتقاد بأن السمات الإيجابية والقدرات المرغوبة التي يمتلكها الفرد هي أكثر ندرة وتفرداً مما هي عليه في الواقع (Suls et al., 1988).

وتشير الأدبيات العالمية إلى انتشار واسع لهذه الظاهرة، فقد أظهرت دراسة (Svenson, 1981) الكلاسيكية أن ما بين ٧٠% إلى ٩٣% من السائقين يعتقدون أنهم أفضل من السائق المتوسط، وهو ما يُعد مستحيلاً إحصائياً. كما أظهرت دراسات أخرى أن ٩٠% من المعلمين يعتقدون أنهم أكثر مهارة من أقرانهم، و٨٧% من طلاب ماجستير إدارة الأعمال يعتقدون أن أداءهم الأكاديمي أعلى من المتوسط (Williams, 2003; Cross, 1977).

وتُعد الثقة المفرطة (Overconfidence) من أكثر التحيزات المعرفية ارتباطاً بتوهم التميز النوعي، إذ تُشير إلى الميل المنهجي للمبالغة في تقدير القدرات الذاتية ودقة الأحكام واحتمالية النجاح ( Moore & Healy, ٢٠٠٨). وقد وصفها Kahneman (٢٠١١) بأنها "أكثر التحيزات تدميراً" نظراً لتأثيراتها الواسعة على اتخاذ القرار. وقد أظهرت الدراسات أن كلا المتغيرين يشتركان في جذور معرفية واحدة تتمثل في دافع تعزيز الذات (Self-Enhancement Motive) والحاجة للحفاظ على صورة ذاتية إيجابية. ففي دراسة ( Kruger & Dunning, ١٩٩٩) الشهيرة، وُجد أن الطلاب الذين حصلوا على درجات في الشريحة الدنيا (المئين ١٢) قدروا أداءهم في المئين ٦٢، مما يُظهر فجوة هائلة بين التقييم الذاتي والأداء الفعلي.

وتكتسب دراسة هذين المتغيرين أهمية خاصة في البيئة الجامعية، حيث يواجه الطلبة تحديات أكاديمية ومهنية تتطلب تقييماً واقعياً للقدرات الذاتية. وقد أشار ( Dunlosky & Rawson, ٢٠١٢) إلى أن الثقة المفرطة تؤدي إلى انخفاض التحصيل الأكاديمي لأن الطلاب يتوقفون مبكراً عن الدراسة معتقدين أنهم أتقنوا المادة.

ومن هنا تتحدد مشكلة البحث في التساؤلات الآتية:

١. ما مستوى توهم التميز النوعي لدى طلبة الجامعة؟
٢. ما مستوى الثقة المفرطة لدى طلبة الجامعة؟
٣. هل توجد علاقة ارتباطية بين توهم التميز النوعي والثقة المفرطة؟
٤. هل توجد فروق في توهم التميز النوعي والثقة المفرطة تبعاً للجنس والتخصص؟

#### ثانياً: أهمية البحث

يكتسب البحث الحالي أهميته من تناوله لمتغيرين نفسيين بالغين الأثر في الحياة الأكاديمية والمهنية، إذ يُعدّ توهم التميز النوعي من التحيزات المعرفية الأكثر انتشاراً التي تدفع الأفراد للاعتقاد بأن سماتهم الإيجابية أكثر ندرة وتفرداً مما هي عليه في الواقع، وقد أكدت دراسة (Chambers, 2008) أن الأفراد يرون أنفسهم متفردين عن الآخرين بامتلاكهم شخصيات وقدرات أفضل وآراء أكثر رجاحة ومستقبلاً أكثر إشراقاً، فيما أشارت دراسة ( Suls et al., 1988) إلى أن الأشخاص الذين يمارسون سلوكيات صحية يميلون إلى التقليل من عدد الآخرين الذين يمارسون السلوكيات ذاتها، كما وجدت دراسة (Goethals et al., 1991) أن هذا التحيز يسمح للفرد بالاعتقاد بأنه يمتلك سمات إيجابية استثنائية ويتصرف بشكل أفضل من معظم الآخرين، مما قد يعزز تقدير الذات لكنه يُسهم أيضاً في الثقة المفرطة؛ أما الثقة المفرطة فتُعدّ من أخطر التحيزات المعرفية تأثيراً على التعلم والأداء الأكاديمي، حيث أظهرت دراسة (Dunlosky & Rawson, 2012) أن الثقة المفرطة تؤدي إلى انخفاض التحصيل الدراسي

لأن الطلاب يتوقفون مبكراً عن الدراسة معتقدين أنهم أتقنوا المادة، وأكدت دراسة ( Gustavson & Nall, 2011) أن هذا التحيز موثق على نطاق واسع في البيئات التعليمية حيث يُظهر طلاب السنة الأولى ثقة مفرطة مع وجود ارتباط ضعيف بين الثقة المُعلنة والدرجات الفعلية، كما توصلت دراسة (Ehrlinger et al., 2016) إلى أن الأفراد ذوي نظرية الذكاء الثابتة يُظهرون ثقة مفرطة أكبر من ذوي النظرية التزايدية، مما يُبرز الحاجة لفهم هذين المتغيرين وآليات عملهما المشتركة في البيئة الجامعية العربية.

### ثالثاً: أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى:

١. قياس مستوى توهم التميز النوعي لدى طلبة الجامعة.
٢. قياس مستوى الثقة المفرطة لدى طلبة الجامعة.
٣. الكشف عن العلاقة الارتباطية بين توهم التميز النوعي والثقة المفرطة.
٤. التعرف على الفروق في توهم التميز النوعي تبعاً للجنس والتخصص.
٥. التعرف على الفروق في الثقة المفرطة تبعاً للجنس والتخصص.

### رابعاً: حدود البحث

- الحدود البشرية: طلبة المرحلة الجامعية الأولية (بكالوريوس).
- الحدود المكانية: جامعة القادسية - العراق.
- الحدود الزمانية: العام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥.
- الحدود الموضوعية: توهم التميز النوعي والثقة المفرطة.

### خامساً: تحديد المصطلحات

#### توهم التميز النوعي (Perceived Qualitative Uniqueness):

عرّفه (Snydr & Fromkin, 1980) بأنه: "الميل المعرفي للاعتقاد بأن السمات والقدرات والخبرات الإيجابية الخاصة بالفرد هي أكثر ندرة وتقرداً مما هي عليه في الواقع، مع التقليل من مدى انتشار هذه السمات لدى الآخرين".

أما (Chambers, 2008) فقد عرّفه بأنه: "ميل الأفراد إلى رؤية سماتهم الإيجابية على أنها أكثر تميزاً وندرة مقارنة بالآخرين، في حين يرون سماتهم السلبية على أنها أكثر شيوعاً".

التعريف الإجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس توهم التميز النوعي المُتبنى في البحث الحالي.

#### الثقة المفرطة (Overconfidence):

عرّفها (Moore & Healy, 2008) بأنها: "الميل المنهجي للمبالغة في تقدير الأداء الذاتي أو المعرفة أو دقة الأحكام أو احتمالية النجاح في المهام المستقبلية، وتتضمن ثلاثة أشكال:

المبالغة في التقدير (Overestimation)، والتفضيل الذاتي (Overplacement)، والدقة المفرطة (Overprecision)."

التعريف الإجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الثقة المفرطة المُتبنى في البحث الحالي.

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

#### المحور الأول: توهم التميز النوعي

#### أولاً: نظرية تعزيز الذات (Self-Enhancement Theory)

تُعدّ نظرية تعزيز الذات من أبرز النظريات المفسرة لتوهم التميز النوعي، وقد قدمها ( Taylor & Brown, 1988) في ورقتهما البحثية الشهيرة التي تحدّثت الاعتقاد السائد بأن الإدراك الدقيق للذات والعالم ضروري للصحة النفسية. تفترض هذه النظرية أن الأفراد يمتلكون ميلاً فطرياً للحفاظ على صورة ذاتية إيجابية من خلال تبني أوهام إيجابية متعددة تشمل: التقييم المبالغ فيه للقدرات الذاتية، والتفاؤل غير الواقعي حول المستقبل، ووهم السيطرة على الأحداث. وتؤكد النظرية أن هذه الأوهام الإيجابية ليست مجرد تشوهات معرفية ضارة، بل هي آليات تكيفية تُسهم في تعزيز الصحة النفسية والرفاهية الذاتية والقدرة على الإنتاج والإبداع. وفي سياق توهم التميز النوعي، تُفسر نظرية تعزيز الذات ميل الأفراد للاعتقاد بأن سماتهم الإيجابية أكثر ندرة وتفرداً مما هي عليه في الواقع باعتباره استراتيجية لحماية تقدير الذات وتعزيزه. فعندما يعتقد الفرد أنه يمتلك صفات فريدة لا يشاركه فيها كثيرون، فإن ذلك يُشبع حاجته للشعور بالتميز والأهمية. وقد أكدت دراسة (Chambers, 2008) أن الأفراد يرون أنفسهم متفردين عن الآخرين بامتلاكهم شخصيات وقدرات أفضل وآراء أكثر رجاحة ومستقبلاً أكثر إشراقاً، وقد نُسبت هذه الإدراكات تاريخياً إلى الحاجة أو الرغبة في رؤية الذات بأفضل صورة ممكنة. كما أظهرت دراسة (Brown, 1986) أن التحيزات المعززة للذات في الأحكام الاجتماعية تظهر بوضوح عند مقارنة تقييمات الأفراد لأنفسهم بتقييماتهم للآخرين، حيث يميل الأفراد لإعطاء أنفسهم تقييمات أعلى بشكل منهجي. وفي تحليل تلوي حديث، وُجد أن أشكال تعزيز الذات المختلفة ترتبط إيجابياً بالتوافق الشخصي المتمثل في الرفاهية الذاتية العالية وانخفاض الاكتئاب ( Taylor & Brown, 1994). وقد وجدت دراسة (Suls et al., 1988) أن الأشخاص الذين يمارسون سلوكيات صحية يميلون إلى التقليل من عدد الآخرين الذين يمارسون السلوكيات ذاتها، مما يُعزز شعورهم بالتفرد الإيجابي. كما أشارت دراسة (Goethals et al., 1991) إلى أن توهم التميز يسمح للفرد بالاعتقاد بأنه يمتلك سمات إيجابية استثنائية ويتصرف بشكل أفضل من معظم الآخرين، مما قد يدعم مشاعر تقدير الذات العامة. وأكدت دراسة (Alicke et al., )

1995) وجود تأثير "أفضل من المتوسط" الذي يُعدّ من أبرز مظاهر تعزيز الذات، حيث يُقيّم الأفراد أنفسهم بشكل أكثر إيجابية من الآخرين في مجموعة واسعة من السمات والقدرات.

### ثانياً: نظرية الإتاحة المعرفية (Availability Heuristic Theory)

قدّم (Tversky & Kahneman, 1974) نظرية الإتاحة المعرفية في ورقتهما الرائدة "الحكم في ظل عدم اليقين: الاستدلالات والتحيزات"، والتي أحدثت ثورة في فهم كيفية إصدار الأفراد للأحكام واتخاذهم للقرارات. تفترض هذه النظرية أن الأفراد يُقدّرون احتمالية الأحداث أو تكرارها بناءً على سهولة استرجاع الأمثلة من الذاكرة؛ فكلما كان استرجاع المعلومات أسهل، زاد الوزن المُعطى لها في الحكم. وبعبارة أخرى، تعمل الإتاحة المعرفية على مبدأ "إذا استطعت التفكير فيه، فلا بد أنه مهم". وفي سياق توهم التميز النوعي، تُفسر هذه النظرية كيف أن المعلومات المتعلقة بالذات تكون أكثر إتاحة وسهولة في الاسترجاع من المعلومات المتعلقة بالآخرين، مما يؤدي إلى إعطاء وزن أكبر للسمات الذاتية في أحكام المقارنة الاجتماعية. فنحن نعرف عن أنفسنا أكثر بكثير مما نعرف عن الآخرين، وبالتالي فإن المعلومات الذاتية تأتي إلى الذهن بسرعة أكبر. وقد أوضحت دراسة (Ross & Sicoly, 1979) ما يُعرف بالتحيز الأناني (Egocentric Bias)، وهو الاعتقاد بأن الفرد قد أسهم في الأنشطة المشتركة أكثر من شركائه، وقد نُسب هذا التحيز إلى سهولة تذكر أفعال الفرد مقارنة بأفعال الآخرين. وتُشير الأدبيات إلى أن التمرکز حول الذات (Egocentrism) يُعدّ أحد المحركات المعرفية الرئيسية لتوهم التميز، حيث يميل الأفراد للتركيز بشكل مفرط على خصائصهم وتجاهل مشاعر وأفكار وسمات الآخرين. وهذا يعني أنه إذا كان لدى الأفراد قدرات عالية أو سمات قوية أو مساهمات كبيرة أو مشاعر شديدة، فإنهم أكثر ميلاً لتصنيف أنفسهم فوق المتوسط في كل هذه المجالات (Chambers, 2008). وقد أكد (Kahneman, 2011) في كتابه "التفكير السريع والبطيء" أن استدلال الإتاحة يُشكّل الأساس للعديد من التحيزات المعرفية، بما فيها الثقة المفرطة والتفاؤل غير الواقعي. كما أظهرت دراسة (Weinstein & Lachendro, 1982) أن التمرکز حول الذات يُعدّ مصدراً رئيسياً للتفاؤل غير الواقعي، حيث يُركز الأفراد على عواملهم الخاصة التي تحميهم من المخاطر بينما يتجاهلون أن الآخرين قد يمتلكون عوامل حماية مماثلة. وفي دراسة تجريبية أجراها (Caruso, 2008)، وُجد أن سهولة الاسترجاع تُؤثر بشكل مباشر على أحكام الذات والأحكام الاجتماعية، مما يدعم دور الإتاحة المعرفية في تشكيل توهم التميز النوعي.

### ثالثاً: البُعد الثقافي لتوهم التميز النوعي

تُظهر الدراسات عبر الثقافية اختلافات مهمة في مستوى توهم التميز النوعي. أظهرت التحليلات التلوية أن المشاركين من شرق آسيا يُظهرون ميولاً أضعف لتعزيز الذات مقارنة بالمشاركين الغربيين في ٧٩ من أصل ٨١ دراسة (Heine, 2003). وتُشير دراسة

(Markus&Kitayama,1991) إلى أن الثقافات الفردية تُشجع الذات المستقلة التي تسعى للتمييز، بينما تُشجع الثقافات الجماعية الذات المترابطة التي تسعى للانسجام. أما الثقافات العربية، فتقع في موقع وسيط، حيث تجمع بين عناصر من كلتا الثقافتين، مما يستدعي دراسة هذه الظاهرة في السياق المحلي.

جدول (١): مقارنة مستويات تعزيز الذات عبر الثقافات

النسبة التقريبية	مستوى تعزيز الذات	توجه الذات	الثقافة
٨٥-٩٥%	مرتفع جداً	فردية - مستقلة	الغربية (أمريكا)
٦٥-٨٠%	متوسط إلى مرتفع	مختلطة	الشرق أوسطية
٤٠-٦٠%	منخفض إلى متوسط	جماعية - مترابطة	الشرق آسيوية

المحور الثاني: الثقة المفرطة

أولاً: نظرية الأشكال الثلاثة للثقة المفرطة ( Three Forms of Overconfidence Theory)

قدّم (Moore & Healy, 2008) إطاراً نظرياً متكاملًا للتوفيق بين الطرق المختلفة التي عرّفت بها الأدبيات البحثية الثقة المفرطة، وذلك في ورقتهما المؤثرة "مشكلة الثقة المفرطة". وقد ميّزا بين ثلاثة أشكال متميزة للثقة المفرطة: المبالغة في التقدير (Overestimation)، والتفضيل الذاتي (Overplacement)، والدقة المفرطة (Overprecision). ويُعدّ هذا التصنيف الثلاثي من أهمّ الإسهامات النظرية في فهم الثقة المفرطة، إذ أوضح أن هذه الأشكال الثلاثة ليست مظاهر مختلفة لنفس البنية النفسية الأساسية، بل هي ظواهر متميزة تظهر في مواقف مختلفة وتؤثر على معتقدات وخيارات وسلوكيات مختلفة. المبالغة في التقدير (Overestimation): تُشير إلى الميل للاعتقاد بأن الأداء الفعلي أو القدرات أعلى مما هي عليه في الواقع. وتظهر هذه الظاهرة بشكل أوضح في المهام الصعبة، حيث يميل الأفراد للمبالغة في تقدير أدائهم. وقد أظهرت الأدلة التجريبية أنه في المهام الصعبة، يُبالغ الأفراد في تقدير أدائهم الفعلي لكنهم في الوقت نفسه يعتقدون خطأً أنهم أسوأ من الآخرين. التفضيل الذاتي (Overplacement): يُشير إلى الاعتقاد المبالغ فيه بأن أداء الفرد أفضل من أداء الآخرين. وتظهر هذه الظاهرة بشكل أوضح في المهام السهلة. ومن الأمثلة الكلاسيكية على ذلك، دراسة (Zenger, 1992) التي وجدت أن ٣٧% من المهندسين المحترفين في إحدى الشركات صنّفوا أنفسهم ضمن أفضل ٥% من الأداء في الشركة. الدقة المفرطة (Overprecision): تُشير إلى الثقة المفرطة في دقة المعتقدات والأحكام الشخصية. وتُعدّ هذه الظاهرة أكثر ثباتاً من الشكلين الآخرين، وتظهر بوضوح عندما يُقدّر الأفراد مدى احتمال صحة إجاباتهم. وقد وجد (Moore & Healy, 2008) أن فترات الثقة بنسبة ٩٠% التي حددها المشاركون احتوت الإجابة الصحيحة بنسبة

٧٣.١% فقط من الوقت، مما يُظهر دقة المفرطة ملحوظة. كما أشارت دراسة ( Moore & Schatz, 2017) إلى أن هذه الأشكال الثلاثة لا تتأثر بنفس الطريقة بالظروف المختلفة؛ فالمبالغة في التقدير والتفضيل الذاتي يستجيبان بشكل معاكس لصعوبة المهمة، بينما تبقى الدقة المفرطة غير متأثرة بها عموماً.

### ثانياً: نظرية تأثير دانينغ-كروجر (Dunning-Kruger Effect Theory)

يُعدّ تأثير دانينغ-كروجر من أشهر الظواهر المرتبطة بالثقة المفرطة، وقد قدّمه ( Kruger & Dunning, 1999) في ورقتهما البحثية الشهيرة "غير ماهرين وغير مدركين لذلك". يُشير هذا التأثير إلى التحيز المعرفي الذي يجعل الأفراد ذوي القدرات المنخفضة في مجال معين يُبالغون في تقدير كفاءتهم في ذلك المجال. والسبب الجوهرى لهذا التحيز هو أن هؤلاء الأفراد يفتقرون إلى القدرة ما وراء المعرفية (Metacognitive Ability) اللازمة لتقييم أدائهم بدقة. تعتمد النظرية على مفهوم "العبء المزدوج" (Dual Burden)، حيث يُعاني الأفراد ذوو الأداء المنخفض من مشكلتين متلازمتين: أولاً، يفتقرون إلى المهارات المعرفية اللازمة للأداء الجيد؛ وثانياً، هذا النقص ذاته يحرمهم من البصيرة ما وراء المعرفية لإدراك قصورهم، فيعتقدون أنهم أكثر كفاءة مما هم عليه فعلاً. وفي المقابل، يمتلك الأفراد الماهرون الموارد المعرفية للأداء الجيد وتقييم أدائهم بدقة. وفي الدراسة الأصلية، وجد ( Kruger & Dunning, 1999) أن الطلاب الذين سجلوا في الشريحة الدنيا (المئين ١٢) قدّروا أداءهم في المئين ٦٢ تقريباً، أي بفجوة تبلغ ٥٠ نقطة مئوية بين التقييم الذاتي والأداء الفعلي. وقد أثبت هذا التأثير عبر دراسات متعددة في مجالات متنوعة تشمل: الاستدلال المنطقي، والقواعد اللغوية، والمهارات الاجتماعية، والمعرفة المالية، والسلامة في استخدام الأسلحة النارية، وأداء الامتحانات المدرسية ( Dunning et al., 2003). وقد أكدت دراسة ( Ehrlinger et al., 2008) أن ذوي الأداء المنخفض هم الأكثر عرضة للثقة المفرطة، وأن هذا يرجع جزئياً إلى عجز ما وراء معرفي يمنعهم من إدراك حدود معرفتهم. كما أشارت دراسة ( McIntosh et al., 2019) إلى أن تأثير دانينغ-كروجر موجود كظاهرة تجريبية، وإن كانت التفسيرات المتعلقة بدور البصيرة المحدودة كسبب للمبالغة في التقدير لا تزال موضع نقاش. وفي سياق الصحة، وجدت دراسة ( Williams et al., 2022) أن الأفراد ذوي المعرفة الصحية المنخفضة أظهروا ثقة مساوية أو أكبر في معرفتهم الصحية مقارنة بذوي المعرفة الأعلى، مما يدعم وجود تأثير دانينغ-كروجر في مجال الثقافة الصحية. أن الطلاب في الشريحة الدنيا (المئين ١٢) قدّروا أداءهم في المئين ٦٢، أي بفجوة تبلغ ٥٠ نقطة مئوية. ويُعزى ذلك إلى "العبء المزدوج" (Dual Burden): فهؤلاء الأفراد لا يفتقرون فقط إلى المهارة، بل يفتقرون أيضاً إلى القدرة ما وراء المعرفية على إدراك هذا النقص (شكل (١)).



شكل (١): تأثير دانينغ-كروجر: العلاقة بين الأداء الفعلي والتقييم الذاتي

### رابعاً: الثقة المفرطة في البيئة الأكاديمية

أظهرت الدراسات أن الثقة المفرطة شائعة في البيئة الأكاديمية:

١. التأثير على التعلم: وجد (Dunlosky & Rawson, 2012) أن الطلبة الذين يبالغون في تقدير أدائهم يتوقفون مبكراً عن الدراسة، مما يؤدي إلى انخفاض التحصيل.
٢. ضعف المراقبة ما وراء المعرفية: أشارت دراسة (Testa et al, 2020) إلى أن الثقة المفرطة ترتبط بضعف القدرة على معايرة الثقة.
٣. مقاومة التغذية الراجعة: يميل الطلاب ذوو الثقة المفرطة إلى رفض التغذية الراجعة السلبية.

جدول (٢): ملخص الدراسات حول الثقة المفرطة في البيئة الأكاديمية

الدراسة	العينة	النتيجة الرئيسية
Kruger & Dunning (١٩٩٩)	طلاب جامعة كورنيل	فجوة ٥٠ نقطة للشريحة الدنيا
Dunlosky & Rawson (٢٠١٢)	طلاب جامعيون	الثقة المفرطة تؤدي لانخفاض التحصيل
Ehrlinger et al (٢٠٠٨)	طلاب وموظفون	ذوو الأداء المنخفض أكثر عرضة للثقة المفرطة

### رابعاً: الآثار السلبية التطبيقية للثقة المفرطة

تعدّ الثقة المفرطة من التحيزات المعرفية ذات الآثار التطبيقية السلبية الواسعة، إذ تؤدي إلى ضعف جودة اتخاذ القرار والمجازفة غير المحسوبة في السياقات الأكاديمية والمهنية. فقد أظهرت الدراسات أن الأفراد ذوي الثقة المفرطة يميلون إلى المبالغة في تقدير قدراتهم وتقليل احتمالات الفشل، مما يدفعهم إلى اتخاذ قرارات غير مدروسة، وتأجيل التعلم، ورفض التغذية الراجعة التصحيحية (Moore & Healy, 2008). وفي البيئة الأكاديمية، ترتبط الثقة المفرطة بانخفاض التحصيل الدراسي نتيجة التوقف المبكر عن الدراسة والاعتماد الزائف على الإحساس

بالإلتقان (Dunlosky & Rawson, 2012). أما في المجال المهني، فقد وُجد أن الثقة المفرطة تسهم في سوء التقدير الاستراتيجي، وفشل المشاريع، واتخاذ قرارات عالية المخاطر، وهو ما وصفه (Kahneman, 2011) بأنه أحد أكثر التحيزات تدميراً في السلوك الإنساني.

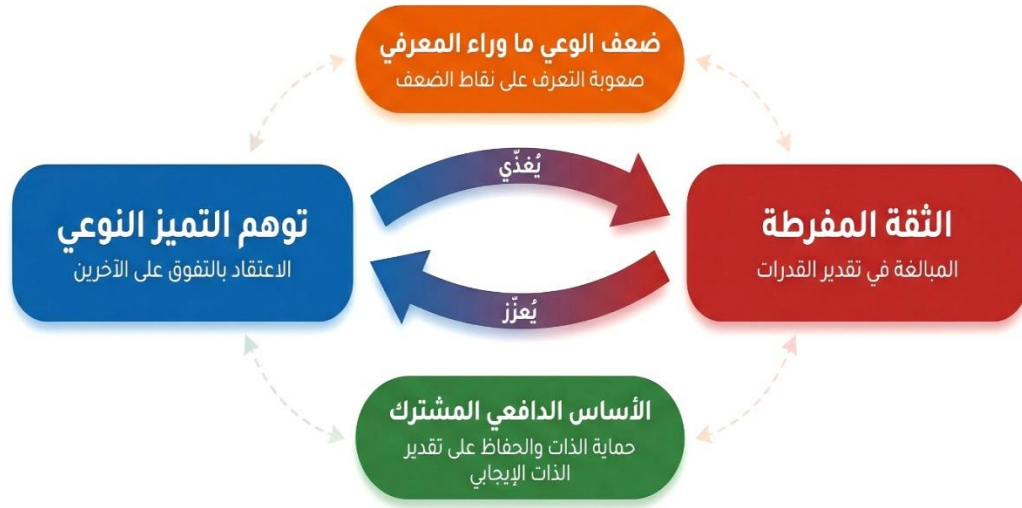
### المحور الثالث: العلاقة بين توهم التميز النوعي والثقة المفرطة

يتشارك كلا المتغيرين في جذور معرفية ودافعية مشتركة:

١. الأساس الدافعي المشترك: كلا المتغيرين يخدمان وظيفة حماية الذات والحفاظ على تقدير الذات الإيجابي.

٢. التغذية المتبادلة: توهم التميز يُغذي الثقة المفرطة، والثقة المفرطة تُعزز توهم التميز.

٣. ضعف الوعي ما وراء المعرفي: كلاهما يرتبطان بصعوبة التعرف على نقاط الضعف الذاتية.



شكل (٢): نموذج العلاقة التبادلية بين توهم التميز النوعي والثقة المفرطة

### المحور الرابع: الدراسات السابقة

#### أولاً: الدراسات العربية

١. دراسة الجبوري (٢٠٢٢): هدفت إلى قياس توهم التميز النوعي وعلاقته بالتوافق النفسي. شملت (٣٠٠) طالب. أظهرت مستوى مرتفع من توهم التميز وعلاقة سلبية مع التوافق.
٢. دراسة العامري (٢٠٢٣): بحثت العلاقة بين الثقة المفرطة والتسويق الأكاديمي. شملت (٢٥٠) طالباً. وُجدت علاقة موجبة دالة بين المتغيرين.

#### ثانياً: الدراسات الأجنبية

١. دراسة (Kruger & Dunning, 1999): دراسة تأسيسية أظهرت أن ذوي الأداء المنخفض يبالغون في تقدير قدراتهم.
٢. دراسة (Moore & Healy, 2008): قدمت تصنيفاً ثلاثياً للثقة المفرطة.
٣. دراسة (Chambers, 2008): بحثت في تفسيرات توهم التميز النوعي.

٤. التحليل التلوي لـ (Swaryandini et al, 2025): شمل ٥٤ تجربة و ١٠,٩٤١ مشاركاً، وأظهر أن التدخلات التعليمية تقلل التحيزات (= ٠.٢٦g).

جدول (٣): ملخص الدراسات السابقة

أهم النتائج	حجم العينة	السنة	الدراسة
فجوة ٥٠ نقطة للشريحة الدنيا	٣٠٠~	١٩٩٩	Kruger & Dunning
تصنيف ثلاثي للثقة المفرطة	متعددة	٢٠٠٨	Moore & Healy
التدخلات تقلل التحيز	١٠,٩٤١	٢٠٢٥	Swaryandini et al.

### الفصل الثالث

#### منهجية البحث وإجراءاته

#### أولاً: منهج البحث

اعتمد البحث الحالي المنهج الوصفي الارتباطي (Descriptive Correlational Method) بوصفه المنهج الملائم لتحقيق أهداف البحث المتمثلة في قياس مستوى المتغيرات والكشف عن العلاقات الارتباطية والفروق بينها.

#### ثانياً: مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من جميع طلبة المرحلة الجامعية الأولية في جامعة القادسية للعام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥، والبالغ عددهم (٢٧,٣٦٨) طالب وطالبة تقريباً وكما موضح في جدول (٤).

جدول (٤): توزيع مجتمع البحث حسب نوع الكلية

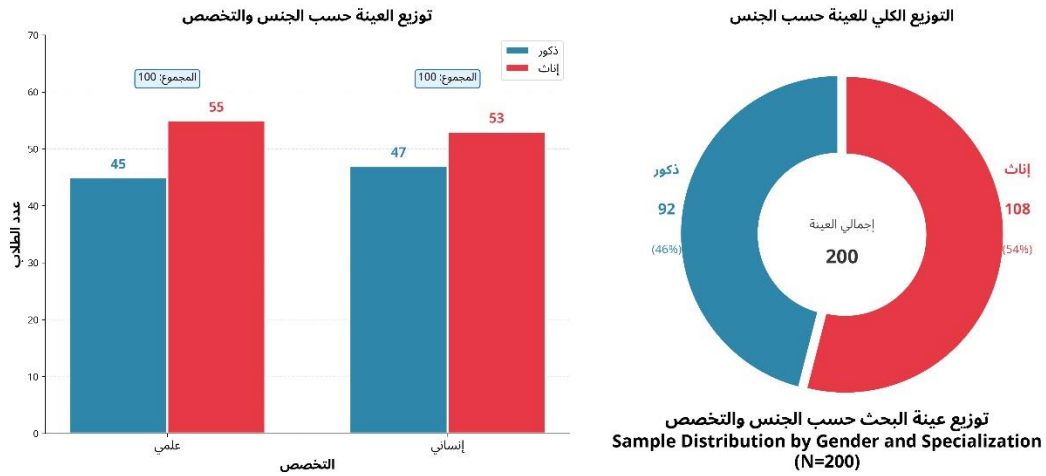
النسبة	عدد الطلبة	عدد الكليات	نوع الكلية
%٤٠	١٠,٩٤٧	٨	العلمية
%٦٠	16,421	١٠	الإنسانية
%١٠٠	٢٧,٣٦٨	١٨	المجموع

#### ثالثاً: عينة البحث

تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية وبلغ حجمها (٢٠٠) طالب وطالبة، وهو يمثل (١.٠٨%) من المجتمع وكما موضح في جدول (٥) والشكل (٣).

جدول (٥): توزيع عينة البحث حسب الجنس والتخصص

المجموع	إناث	ذكور	التخصص
١٠٠	٥٥	٤٥	علمي
١٠٠	٥٣	٤٧	إنساني
٢٠٠	١٠٨	٩٢	المجموع



شكل (٣): توزيع عينة البحث حسب الجنس والتخصص

## رابعاً: أدوات البحث

## ١. مقياس توهم التميز النوعي:

تبنت الباحثة مقياس توهم التميز النوعي (الجبوري، ٢٠٢٢) المبني على نظرية Snyder &

Fromkin (١٩٨٠). يتكون من (٢٨) فقرة موزعة على أربعة أبعاد:

- التفرد في القدرات: (٨) فقرات / التفرد في السمات الشخصية: (٧) فقرات
  - التفرد في الخبرات: (٧) فقرات / التفرد في الآراء: (٦) فقرات
- وتتم الإجابة وفق تدرج خماسي (٥-٤-٣-٢-١).

## ٢. مقياس الثقة المفرطة:

تبنت الباحثة مقياس الثقة المفرطة (العامري، ٢٠٢٣) المبني على نموذج Moore & Healy,

(2008). يتكون من (٣٠) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد:

- المبالغة في التقدير: (١٢) فقرة / التفضيل الذاتي: (١٠) فقرات / الدقة المفرطة: (٨) فقرات

## خامساً: الخصائص السيكومترية للمقياسين

## أ. الصدق:

١. الصدق الظاهري: تم عرض المقياسين على (١٠) محكمين، وحظيت الفقرات بنسبة اتفاق

(٨٠%) فأكثر.

٢. صدق البناء: القوة التمييزية (٢.٤٥-٦.٨٧)، معاملات الارتباط (٠.٣٢-٠.٦٨).

## ب. الثبات:

للتحقق من ثبات المقياسين، استعملت الباحثة طريقتين: الأولى إعادة الاختبار (Retest-

Retest) على عينة استطلاعية مكونة من (٤٠) طالباً وطالبة بفاصل زمني أسبوعين، والثانية

معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للاتساق الداخلي. وتُعد معاملات الثبات مقبولة إذا تجاوزت (٠.٧٠) وفقاً لمعيار Nunnally (١٩٧٨)، وقد أظهرت النتائج معاملات ثبات مرتفعة لكلا المقياسين كما يوضحها الجدول (٦).

جدول (٦): معاملات ثبات المقياسين

المقياس	إعادة الاختبار	ألفا كرونباخ
توهم التميز النوعي	٠.٨٦	٠.٨٩
الثقة المفرطة	٠.٨٤	٠.٨٧

#### سادساً: الوسائل الإحصائية

استعملت الباحثة: الاختبار التائي لعينة واحدة، معامل ارتباط بيرسون، الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، ومعامل ألفا كرونباخ.

#### الفصل الرابع

#### عرض النتائج ومناقشتها

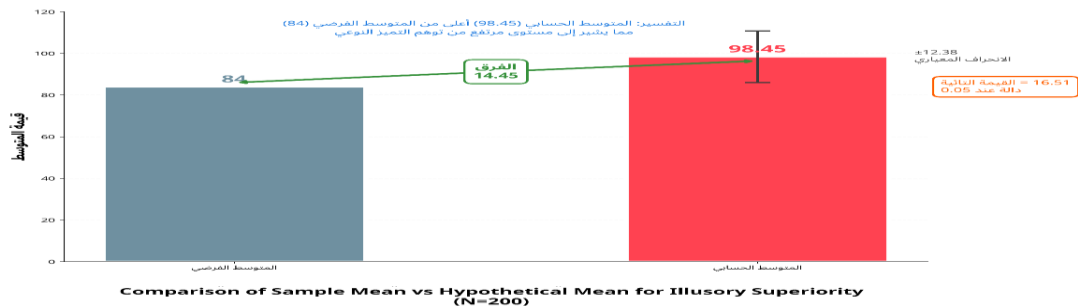
#### الهدف الأول: قياس مستوى توهم التميز النوعي

لتحقيق هذا الهدف، تم حساب المتوسط الحسابي ومقارنته بالمتوسط الفرضي وكما موضح في جدول (٧).

جدول (٧): نتائج الاختبار التائي لمستوى توهم التميز النوعي

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية	الدالة
٢٠٠	٩٨.٤٥	١٢.٣٨	٨٤	١٦.٥١	دالة عند ٠.٠٥

يتضح أن المتوسط الحسابي (٩٨.٤٥) أعلى من المتوسط الفرضي (٨٤)، والقيمة التائية (١٦.٥١) دالة إحصائياً، مما يشير إلى مستوى مرتفع من توهم التميز النوعي. تتسق هذه النتيجة مع الدراسات العالمية التي تُظهر أن ٧٠-٩٣% من الأفراد يعتقدون أنهم أفضل من المتوسط. ويُفسر ذلك في ضوء نظرية تعزيز الذات والسياق الجامعي التنافسي.



شكل (٤): مقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي لتوهم التميز النوعي

يُظهر الشكل (٤) أن المتوسط الحسابي يتجاوز المتوسط الفرضي بفارق ملحوظ (١٧% زيادة)، وهذا الفارق له دلالة عملية تُشير إلى الحاجة لبرامج إرشادية.

#### الهدف الثاني: قياس مستوى الثقة المفرطة

لتحقيق الهدف الثاني المتمثل في قياس مستوى الثقة المفرطة لدى طلبة الجامعة، تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (Test-One Sample T) لمقارنة المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة على مقياس الثقة المفرطة بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (٩٠) درجة، وذلك عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٩٩). ويعرض الجدول (٨) نتائج هذا التحليل.

جدول (٨): نتائج الاختبار التائي لمستوى الثقة المفرطة

الدلالة	القيمة التائية	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد
دالة عند ٠.٠٥	١٥.٢٨	٩٠	١٤.٥٦	١٠٥.٧٢	٢٠٠

يتضح أن المتوسط الحسابي (١٠٥.٧٢) أعلى من المتوسط الفرضي (٩٠)، مما يدل على مستوى مرتفع من الثقة المفرطة. تتفق مع ما أشار إليه (Dunlosky & Rawson, 2012) من شيوع الثقة المفرطة في البيئة الأكاديمية بسبب محدودية التغذية الراجعة الدقيقة.

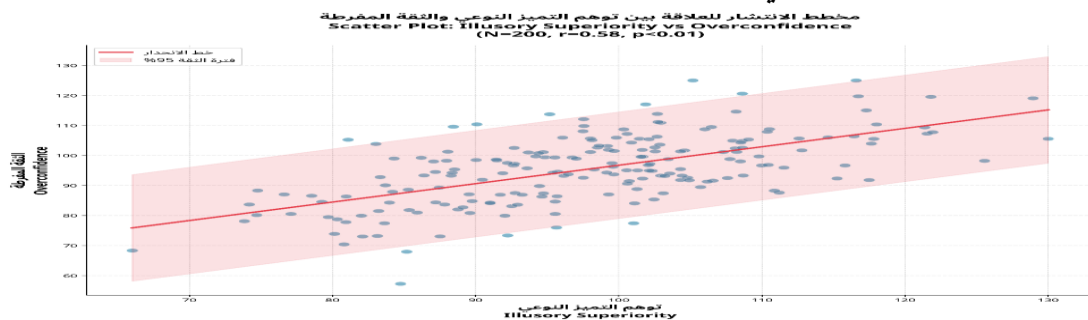
#### الهدف الثالث: العلاقة بين المتغيرين

لتحقيق الهدف الثالث المتمثل في الكشف عن العلاقة الارتباطية بين توهم التميز النوعي والثقة المفرطة، استعمل معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين. ويُفسر حجم التأثير وفقاً لمعيار Cohen (١٩٨٨) حيث يُعد الارتباط ضعيفاً إذا كان أقل من (٠.٣٠)، ومتوسطاً بين (٠.٣٠-٠.٥٠)، وكبيراً إذا تجاوز (٠.٥٠). ويوضح الجدول (٩) نتائج هذا التحليل.

جدول (٩): العلاقة الارتباطية بين المتغيرين

حجم التأثير	مستوى الدلالة	قيمة r	المتغيران
متوسط إلى كبير	٠.٠١	٠.٥٨	توهم التميز × الثقة المفرطة

يتضح من الجدول (٩) وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة إلى قوية ( = ٠.٥٨٢)، مما يؤكد الجذور المشتركة بين المتغيرين.



شكل (٥): مخطط الانتشار للعلاقة بين توهم التميز النوعي والثقة المفرطة

يُظهر الشكل (٥) العلاقة الطردية الواضحة، حيث أن الأفراد ذوي الدرجات المرتفعة في توهم التمييز يميلون للحصول على درجات مرتفعة في الثقة المفرطة.

#### الهدف الرابع: الفروق

##### أ. الفروق تبعاً للجنس:

للكشف عن دلالة الفروق في توهم التمييز النوعي والثقة المفرطة تبعاً لمتغير الجنس، استُعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (Test-Independent Samples T) لمقارنة متوسطات درجات الذكور (ن = ٩٢) والإناث (ن = ١٠٨) على كلا المقياسين، عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٩٨). ويعرض الجدول (١٠) نتائج هذه المقارنة.

جدول (١٠): الفروق تبعاً للجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف	ت	الدلالة
توهم التمييز	ذكور	٩٢	٩٩.١٢	١٢.١٥	٠.٧٢	غير دالة
	إناث	١٠٨	٩٧.٨٨	١٢.٥٨		
الثقة المفرطة	ذكور	٩٢	١٠٧.٢٤	١٤.٢٣	١.٣٨	غير دالة
	إناث	١٠٨	١٠٤.٤٢	١٤.٨٢		

لا توجد فروق دالة إحصائية بين الجنسين، مما يُشير إلى تقارب الخبرات الأكاديمية. وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Niederle & Vesterlund, ٢٠٠٧) التي وجدت أن الرجال أكثر ثقة مفرطة من النساء في بيئات تنافسية، وقد يُعزى هذا الاختلاف إلى طبيعة السياق الثقافي العربي الذي قد يُقلل من الفجوة بين الجنسين في هذا المتغير.

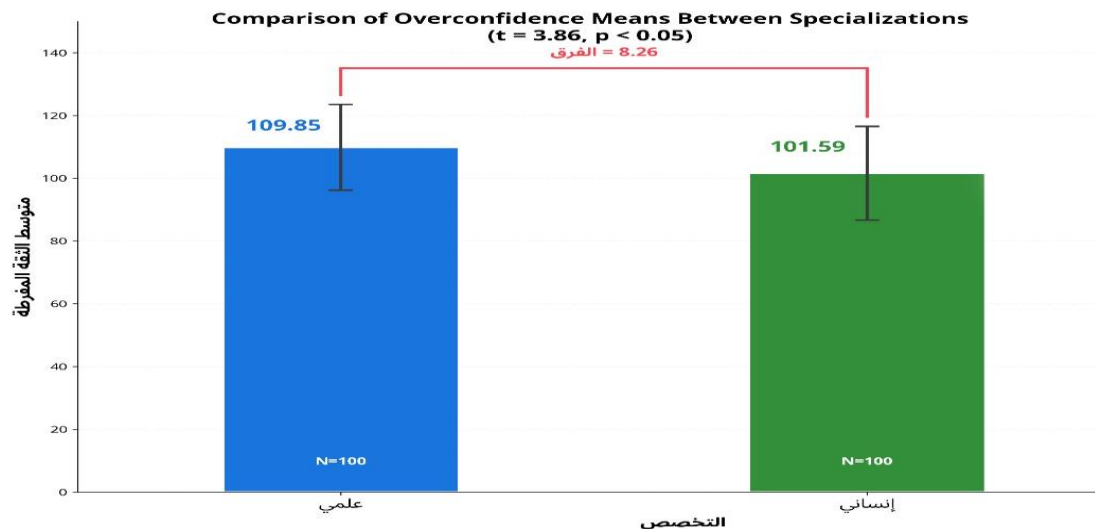
##### ب. الفروق تبعاً للتخصص:

للكشف عن دلالة الفروق في توهم التمييز النوعي والثقة المفرطة تبعاً لمتغير التخصص الدراسي، استُعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمقارنة متوسطات درجات طلبة التخصص العلمي (ن = ١٠٠) وطلبة التخصص الإنساني (ن = ١٠٠) على كلا المقياسين، عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٩٨). ويعرض الجدول (١١) نتائج هذه المقارنة.

جدول (١١): الفروق تبعاً للتخصص

المتغير	التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف	ت	الدلالة
توهم التمييز	علمي	١٠٠	٩٩.٥٦	١١.٩٢	١.٢٢	غير دالة
	إنساني	١٠٠	٩٧.٣٤	١٢.٧٨		
الثقة المفرطة	علمي	١٠٠	١٠٩.٨٥	١٣.٦٧	٣.٨٦	دالة ٠.٠٥
	إنساني	١٠٠	١٠١.٥٩	١٤.٩٢		

يتضح من الجدول (١١) وجود فروق دالة في الثقة المفرطة لصالح التخصص العلمي، ويُعزى ذلك إلى معايير القبول المرتفعة والمكانة الاجتماعية للتخصصات العلمية.



شكل (٦): مقارنة متوسطات الثقة المفرطة بين التخصصين

يُظهر الشكل (٦) الفرق الواضح (٨.٢٦ درجة) في الثقة المفرطة بين التخصصين، مما يستدعي اهتماماً خاصاً بطلبة التخصصات العلمية.

### الفصل الخامس

#### الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

##### أولاً: الاستنتاجات

١. يتمتع طلبة الجامعة بمستوى مرتفع من توهم التميز النوعي، مما يتسق مع الأدبيات العالمية (٧٠-٩٣%).
٢. يتمتع طلبة الجامعة بمستوى مرتفع من الثقة المفرطة، مما قد يؤثر سلباً على استراتيجيات التعلم.
٣. توجد علاقة ارتباطية موجبة ( $r = 0.582$ ) بين المتغيرين، مما يؤكد الجذور المشتركة.
٤. لا يؤثر الجنس في مستوى المتغيرين.
٥. طلبة التخصص العلمي يُظهرون مستوى أعلى من الثقة المفرطة.

##### ثانياً: التوصيات

١. تضمين برامج الإرشاد موضوعات الوعي ما وراء المعرفي والتقييم الذاتي الدقيق.
٢. توعية الطلبة بالتحيزات المعرفية (تأثير أفضل من المتوسط، تأثير دانينغ-كروجر).
٣. تدريب أعضاء هيئة التدريس على تقديم تغذية راجعة دقيقة ومنظمة.
٤. تشجيع الطلبة على التفكير الناقد والتأمل الذاتي.
٥. توجيه اهتمام خاص لطلبة التخصصات العلمية.
٦. تصميم أنشطة تُساعد الطلاب على إدراك حدود معرفتهم.

## ثالثاً: المقترحات

١. دراسة فاعلية برنامج إرشادي في خفض توهم التميز والثقة المفرطة.
٢. دراسة العلاقة بين توهم التميز والتحصيل الأكاديمي الفعلي.
٣. دراسة توهم التميز وعلاقته بالوعي ما وراء المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا.
٤. دراسة الثقة المفرطة وعلاقتها باتخاذ القرار الأكاديمي والمهني.
٥. دراسة مقارنة في توهم التميز بين الثقافات العربية المختلفة.
٦. دراسة تأثير التغذية الراجعة المنتظمة على معايرة الثقة.
٧. دراسة طولية لتتبع تطور توهم التميز والثقة المفرطة عبر المراحل الجامعية.

## المصادر والمراجع

## أولاً: المراجع العربية

١. الجبوري، أحمد محمود (٢٠٢٢). توهم التميز النوعي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى طلبة الجامعة. مجلة الدراسات النفسية والتربوية، ١٥(٢)، ٧٨-١١٢.
٢. العامري، سلمى حسين (٢٠٢٣). الثقة المفرطة وعلاقتها بالتسويق الأكاديمي لدى طلبة الجامعة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٢٤(١)، ١٤٥-١٨٢.

## ثانياً: المراجع الأجنبية

3. Alicke, M. D., Klotz, M. L., Breitenbecher, D. L., Yurak, T. J., & Vredenburg, D. S. (1995). Personal contact, individuation, and the better-than-average effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(5), 804-825.
4. Brown, J. D. (1986). Evaluations of self and others: Self-enhancement biases in social judgments. *Social Cognition*, 4(4), 353-376.
5. Caruso, E. M. (2008). Use of experienced retrieval ease in self and social judgments. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(1), 148-155.
6. Chambers, J. R. (2008). Explaining false uniqueness: Why we are both better and worse than others. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(2), 878-894.
7. Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
8. Cross, P. (1977). Not can but will college teaching be improved? *New*

- Directions for Higher Education, 17, 1-15.
9. Dunlosky, J., & Rawson, K. A. (2012). Overconfidence produces underachievement: Inaccurate self evaluations undermine students' learning and retention. *Learning and Instruction*, 22(4), 271-280.
  10. Dunning, D., Johnson, K., Ehrlinger, J., & Kruger, J. (2003). Why people fail to recognize their own incompetence. *Current Directions in Psychological Science*, 12(3), 83-87.
  11. Ehrlinger, J., Johnson, K., Banner, M., Dunning, D., & Kruger, J. (2008). Why the unskilled are unaware: Further explorations of (absent) self-insight among the incompetent. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 105(1), 98-121.
  12. Goethals, G. R., Messick, D. M., & Allison, S. T. (1991). The uniqueness bias: Studies in constructive social comparison. In J. Suls & T. A. Wills (Eds.), *Social comparison: Contemporary theory and research* (pp. 149-176). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
  13. Gustavson, A., & Nall, H. C. (2011). Freshman overconfidence and library research skills: A troubling relationship? *Evidence Based Library and Information Practice*, 6(4), 2-8.
  14. Heine, S. J. (2003). An exploration of cultural variation in self-enhancing motivations. *Nebraska Symposium on Motivation*, 49, 101-128.
  15. Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Farrar, Straus and Giroux.
  16. Kruger, J., & Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1121-1134.
  17. Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98(2), 224-253.
  18. McIntosh, R. D., Fowler, E. A., Lyu, T., & Della Sala, S. (2019). Wise up:

- Clarifying the role of metacognition in the Dunning–Kruger effect. *Journal of Experimental Psychology: General*, 148(11), 1882–1897.
19. Moore, D. A., & Healy, P. J. (2008). The trouble with overconfidence. *Psychological Review*, 115(2), 502–517.
20. Moore, D. A., & Schatz, D. (2017). The three faces of overconfidence . *Social and Personality Psychology Compass*, 11(8), e12331.
21. Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much? *Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 1067–1101.
22. Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw–Hill.
23. Ross, M., & Sicoly, F. (1979). Egocentric biases in availability and attribution . *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(3), 322–336.
24. Snyder, C. R., & Fromkin, H. L. (1977). Abnormality as a positive characteristic: The development and validation of a scale measuring need for uniqueness. *Journal of Abnormal Psychology*, 86(5), 518–527.
25. Snyder, C. R., & Fromkin, H. L. (1980). *Uniqueness: The human pursuit of difference*. Plenum Press.
26. Suls, J., Wan, C. K., & Sanders, G. S. (1988). False consensus and false uniqueness in estimating the prevalence of health–protective behaviors. *Journal of Applied Social Psychology*, 18(1), 66–79.
27. Svenson, O. (1981). Are we all less risky and more skillful than our fellow drivers? *Acta Psychologica*, 47(2), 143–148.
28. Swaryandini, G., et al. (2025). Systematic review and meta–analysis of educational approaches to reduce cognitive biases. *Nature Human Behaviour*.
29. Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1988). Illusion and well–being: A social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin*, 103(2), 193–210.
30. Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1994). Positive illusions and well–being

- revisited: Separating fact from fiction. *Psychological Bulletin*, 116(1), 21-27.
31. Testa, I., et al. (2020). Effects of instruction on students' overconfidence in introductory quantum mechanics. *Physical Review Physics Education Research*, 16, 010143.
32. Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. *Science*, 185(4157), 1124-1131.
33. Weinstein, N. D., & Lachendro, E. (1982). Egocentrism as a source of unrealistic optimism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 8(2), 195-200.
34. Williams, A. F. (2003). Teenage drivers: Patterns of risk. *Journal of Safety Research*, 34(1), 5-15.
35. Zenger, T. (1992). Why do employers only reward extreme performance? Examining the relationships among performance, pay, and turnover. *Administrative Science Quarterly*, 37(2), 198-219.