موجز منهجية Persona

Persona تقييم ذاتي سلوكي. يوضح هذا الموجز ما يقيسه، وكيف تُحتسب درجاته، والغرض من نوعي التقارير، ونطاقه وحدوده.

الإصدار 1.3 · 17 نوفمبر 2026

1. لماذا أُعدّ هذا الموجز

كلما أسهم تقييم ذاتي سلوكي في قرار يتعلق بالأفراد، رافقته إلى قاعة النقاش ثلاثة أسئلة: *ما الذي تقيسه الأداة فعلًا؟ وكيف يُستخلص رقم واحد من الإجابات؟ وما الوزن الذي ينبغي أن يُسمح لهذا الرقم بحمله؟* يجيب هذا الموجز عن هذه الأسئلة بالنسبة إلى Persona، أداة التقييم الذاتي السلوكي التي تعمل إلى جانب التقييم القائم على الملاحظة في Assessment Center والرؤية متعددة المقيّمين في Reflect 360.

Persona إشارة فرز وتطوير قائمة على التقييم الذاتي. وهو عن قصد ليس قرار توظيف، وليس مقياسًا موضوعيًا للقدرة. وتنبع خيارات التصميم الموثّقة أدناه جميعها من هذا التموضع الواحد.

2. ما يقيسه Persona

إطار واحد وأدوات متعددة

Persona تقييم ذاتي سلوكي يغطي إطار الكفاءات لدى VIFM. يقيّم المستجيب سلسلة من العبارات المصوغة بصيغة المتكلم حول طريقة عمله المعتادة، وتُجمَّع هذه التقييمات في ملف يشمل الإطار. والأهم أنه إطار الكفاءات *نفسه* الذي يستخدمه Reflect 360، فيُعبَّر عن رؤية الشخص لذاته ورؤية الآخرين له على أبعاد متطابقة، ويمكن قراءتهما جنبًا إلى جنب دون حاجة إلى ترجمة بينهما.

إطار الكفاءات

ينتظم الإطار في **21 كفاءة موزّعة على 8 مجموعات** (الإصدار الثاني من الإطار v2، المعمول به منذ 27 سبتمبر 2026)، وتندرج هذه المجموعات بدورها تحت المجالات السلوكية الأربعة لدى VIFM (التفكير، والنتائج، والأفراد، والذات). والمجموعات الثماني هي:

- التفكير الاستراتيجي والتجاري
- التركيز على العملاء وأصحاب المصلحة
- الإنجاز والتنفيذ
- الابتكار والتعامل مع التعقيد
- التأثير والتواصل
- قيادة الآخرين وتطويرهم
- النزاهة والشخصية
- النمو والفاعلية الشخصية

تحمل كل كفاءة أربع عبارات ليكرت على الأقل بصيغة المتكلم في بنك أسئلة Persona، مكتوبة بالإنجليزية وبعربية ملائمة لمنطقة الخليج. وحتى 17 نوفمبر 2026، كانت 286 عبارة قيد الاستخدام، بواقع أربع عبارات على الأقل لكل كفاءة. وتسجّل كل جلسة مكتملة إصدار الإطار الذي احتُسبت درجاتها عليه والعبارات المحددة التي عُرضت فيها، فلا يؤدي أي تغيير لاحق في الإطار إلى إعادة احتساب درجات تقرير قائم. وقد خضعت المؤشرات السلوكية للإطار ومراسي مقياس التقييم لمراجعة خبراء، وحُمّلت نتيجتها على المنصة في 10 نوفمبر 2026. ولا تزال الأسماء والتعريفات العربية للكفاءات بانتظار المراجعة البشرية (انظر §8). وأي تغيير إضافي في قائمة الكفاءات يصدر بوصفه إصدارًا جديدًا من الإطار بالطريقة نفسها.

لماذا يرتبط بـ Reflect 360

التقييم الذاتي وحده مصدر واحد. وبربط Persona بالإطار الذي يستخدمه Reflect 360 أصلًا، يتطابق التقييم الذاتي في أي كفاءة تمامًا مع تقييمات المدير المباشر والزملاء والمرؤوسين المباشرين في الكفاءة نفسها. والحالة النهائية المقصودة هي قراءة للذات مقابل الآخرين على مجموعة واحدة من المحاور: رؤية الذات من Persona، ورؤية الآخرين من Reflect 360، وهي قراءة يمكن الدفاع عنها بدرجة أكبر بكثير من أي من المصدرين منفردًا.

---

3. طريقة احتساب الدرجات

صيغ البنود

تُعرض الجلسة بإحدى ثلاث صيغ تُحدَّد عند إعدادها: العبارات المقيّمة فقط، أو الاختيار الإجباري فقط، أو كلتاهما. والصيغة الافتراضية هي كلتاهما.

- **العبارات المقيّمة (قياس معياري، normative).** يقيّم المستجيب كل عبارة على مقياس موافقة من خمس درجات. وفي مساري القسائم والتقييم المستقل، تُعرض جميع العبارات بترتيب عشوائي واحد مع إخفاء أسماء الكفاءات والمجموعات، فلا يستطيع المستجيب معرفة الكفاءة التي تنتمي إليها العبارة. ويبقى الترتيب ثابتًا طوال الجلسة، فيمكن إعادة بنائه لاحقًا. وعندما يُؤدّى Persona ضمن مشروع تقييم، تُعرض العبارات المقيّمة مجموعةً تلو الأخرى تحت أسماء كفاءاتها.
- **الاختيار الإجباري (قياس إبساتي، ipsative).** تُعرض العبارات في حزم تضم كل منها أربع عبارات كحد أقصى، وتُستمد كل عبارة في الحزمة من كفاءة مختلفة. وفي كل حزمة يعلّم المستجيب العبارة الأكثر شبهًا به والعبارة الأقل شبهًا به. ولا تُستخدم إلا العبارات المصوغة بصيغة إيجابية، بحد أقصى عبارتان لكل كفاءة.

الاستجابة للبند

يُجاب عن كل عبارة مقيّمة في Persona على مقياس من 5 درجات، من 1 (لا أوافق بشدة) إلى 5 (أوافق بشدة). وتُربط كل عبارة بكفاءة واحدة فقط. وتُعلَّم العبارات المصوغة في الاتجاه السلبي بوصفها بنودًا معكوسة الترميز؛ إذ تُطرح إجابة البند المعكوس من 6 قبل أن تُسهم في أي درجة (فتصبح 5 هي 1، وتصبح 4 هي 2)، بحيث تعني الدرجة المرتفعة دائمًا قدرًا أكبر من الكفاءة بصرف النظر عن طريقة صياغة العبارة.

من البنود إلى درجة الكفاءة

الدرجة الذاتية للكفاءة هي متوسط درجات بنودها (بعد عكس البنود المعكوسة)، على مقياس 1-5 نفسه، مقرّبة إلى منزلتين عشريتين. ولأن كل كفاءة تُقاس بعدة عبارات (أربع على الأقل) لا بعبارة واحدة، تكون الدرجة على مستوى الكفاءة أقل تأثرًا باستجابة واحدة أُسيء فهمها.

عندما تتضمن الجلسة قسم الاختيار الإجباري، تحصل كل كفاءة أيضًا على قيمة اختيار إجباري واحدة على مقياس 1-5 نفسه. تبدأ القيمة من نقطة المنتصف 3، وترتفع بمقدار واحد عن كل حزمة اختيرت فيها عبارة الكفاءة بوصفها الأكثر شبهًا بالمستجيب، وتنخفض بمقدار واحد عن كل حزمة اختيرت فيها بوصفها الأقل شبهًا به، وتبقى ضمن المدى من 1 إلى 5. وتدخل هذه القيمة الواحدة في المتوسط مع العبارات المقيّمة للكفاءة، فتُعدّ في الصيغة الافتراضية بندًا إضافيًا واحدًا. وفي الجلسة التي تقتصر على الاختيار الإجباري، تكون قيمة الاختيار الإجباري هي درجة الكفاءة. والحزمة التي لا تتضمن اختيار "الأكثر" واحدًا واختيار "الأقل" واحدًا بالضبط لا تُسهم بشيء.

من الكفاءات إلى المجموعات والدرجة الإجمالية

متوسط المجموعة هو متوسط درجات الكفاءات داخل كل مجموعة، والتقييم الذاتي الإجمالي هو المتوسط عبر جميع الكفاءات التي أُجيب عنها. وتُفسَّر كل درجة، على مستوى الكفاءة والمجموعة والإجمالي، وفق فئات التفسير الخمس في Persona:

1. **متميّز** (4.5 فأعلى): قوة واضحة ومميّزة تستحق المشاركة والتعليم.
2. **متمكّن** (3.5 إلى 4.49): متين، مع مجال لتعميق الإتقان وتوسيع الأثر.
3. **قيد التطوير** (2.5 إلى 3.49): في طور النمو؛ يساعد فيه التدريب المنظّم والممارسة والمهام التطويرية.
4. **يحتاج تركيزًا** (1.5 إلى 2.49): فجوة مهمّة ينبغي إعطاؤها الأولوية بخطة تطوير رسمية.
5. **تركيز حرج** (أقل من 1.5): عاجل؛ يلزم إجراء تطويري فوري ودعم لصيق.

تصف أسماء الفئات مستوى التقييم الذاتي. وهي ليست حكمًا على أداء مُثبت، إذ يتطلب ذلك التحقق عبر Reflect 360 أو مقابلة أو أدلة عمل. وينطبق الأمر نفسه على فئات الملاءمة للدور وتسمية الجاهزية الاسترشادية الموضّحة أدناه.

الملاءمة للدور (عند ربط الجلسة بدور مستهدف)

عندما تُربط جلسة Persona بملف دور مستهدف، يحتسب Persona نسبة مئوية مرجّحة للملاءمة للدور. وتحمل كل كفاءة في الدور مستوى إتقان مستهدفًا (1-5) ووزنًا نسبيًا. وحين لا يكون لكفاءة الدور مستوى مستهدف خاص بها، يُستخدم المستوى المستهدف الافتراضي لملف الدور، وحين لا يكون لها وزن، يُستخدم الوزن 1.

لكل كفاءة في الدور، تُقسم الدرجة الذاتية على المستوى المستهدف ويُحدّ الناتج بحد أقصى قدره 1، فلا يمكن لتجاوز المستهدف في كفاءة أن يعوّض نقصًا في كفاءة أخرى. ويُضرب كل ناتج في وزن الكفاءة. ثم تُجمع النتائج المرجّحة، وتُقسم على مجموع

الأوزان، ويُعبَّر عنها بنسبة مئوية بعدد صحيح من 0 إلى 100. وتُصنَّف الملاءمة في ثلاث فئات: **ملاءمة قوية** (80% فأعلى)، و**ملاءمة متوسطة** (60-79%)، و**ملاءمة محدودة** (أقل من 60%).

في تقرير التوظيف، تُرفق بفئة الملاءمة تسمية جاهزية استرشادية تستخدم الحدود نفسها: **جاهز** (80% فأعلى)، و**جاهز مع التطوير** (60-79%)، و**غير جاهز** (أقل من 60%). ويصف التقرير هذه التسمية بأنها استرشادية لأنها تستند إلى التقييم الذاتي وحده، ويطلب من القارئ التحقق منها قبل اتخاذ القرار.

تُدرج أولًا الكفاءات ذات أكبر عجز مرجّح (المستوى المستهدف ناقص الدرجة الذاتية، مضروبًا في الوزن)، ليرى القارئ مواضع قصور الملف الذاتي عن متطلبات الدور. وتُدرج إلى جانبها نقاط القوة وفق التقييم الذاتي (الدرجة الذاتية عند المستوى المستهدف أو أعلى منه). ويُسجَّل ملف الدور كما كان عند بدء الجلسة، فلا يغيّر أي تعديل لاحق على ملف الدور تقريرًا مكتملًا (أما الجلسات السابقة لاعتماد هذا التسجيل فتُقرأ وفق ملف الدور الحالي).

يُصدر Persona رقمًا واحدًا للملاءمة للدور، وتُعامل البيانات المفقودة على النحو التالي:

- **تُحتسب الملاءمة على الكفاءات المقيسة فقط.** قد تعرض الجلسة محددة النطاق جزءًا فقط من كفاءات الدور؛ وتُحتسب الملاءمة عبر الكفاءات التي أُجيب عنها فعلًا. وتُستبعد كفاءة الدور التي ليس لها درجة ذاتية في الجلسة من المجموع المرجّح ومن مجموع الأوزان معًا، فلا ترفع النسبة ولا تخفضها. واحتساب كفاءة لم تُعرض بوصفها صفرًا من شأنه أن يقلّل من تقدير الملاءمة، ولذلك يستبعدها الحساب.
- **يُفصَح عن نطاق التغطية.** عندما يكون عدد الكفاءات المقيسة أقل مما يتطلبه الدور، يذكر تقرير PDF باللغة الإنجليزية عدد كفاءات الدور التي قيست عليها الملاءمة، ويطلب من القارئ التعامل معها بوصفها إشارة جزئية. ولا يتضمن تقرير PDF باللغة العربية ولا العروض التي تظهر على شاشات المسؤولين هذه الملاحظة بعد، لذا ينبغي هناك قراءة النسبة مع مراعاة نطاق الجلسة.
- **لا تُختلق درجة ذاتية أبدًا.** لا تُمنح الكفاءة المطلوبة التي لم تُقَس درجة مفترضة أبدًا، ولا تُدرج ضمن الفجوات ولا ضمن نقاط القوة. ويمكن للحساب الأساسي أيضًا أن ينتج قراءة أكثر تحفظًا، تحتفظ فيها الكفاءة المطلوبة غير المقيسة بوزنها وتُسهم بصفر (فالدور يتطلبها ولا توجد إشارة عنها). ولا تستخدم تقارير Persona تلك القراءة، بل تستخدم الرقم المحتسب على الكفاءات المقيسة فقط وتُفصح عن نطاق التغطية.

سياق الرتبة المئينية

صُمّم Persona ليحمل سياق الرتبة المئينية، أي "يقع هذا الملف الذاتي عند الرتبة المئينية N بين المستجيبين المماثلين"، متى تراكمت مجموعة مقارنة بحجم كافٍ. ولا تُعرض الرتبة المئينية إلا عندما تكون مجموعة المقارنة معتمدة وتضم 200 شخص على الأقل لكل كفاءة؛ وإلا فلا تُعرض أي رتبة مئينية. وحتى 16 نوفمبر 2026، لم تُحمَّل أي مجموعة مقارنة، ولذلك لا تُطبع أي رتبة مئينية. وإلى أن تستوفي مجموعة مقارنة هذا المعيار، تُفسَّر الدرجات وفق فئات التفسير المطلقة الواردة أعلاه، لا وفق توزيع الأقران. ويتّسق ذلك مع قاعدة المنصة العامة القاضية بأن ادعاءات الرتب المئينية تنتظر البيانات التي تسوّغها.

---

4. نوعا التقرير

تُجرى جلسة Persona لأحد غرضين، ويغيّر الغرض ما يقوله التقرير وطريقة تأطيره. ويُبنى كلا التقريرين على الملف الذاتي الأساسي نفسه؛ أما التأطير فيختلف. ويمكن إصدار تقارير إضافية من الجلسة نفسها (Persona Leadership Report، وDARE Decision-Role Profile، وEmotional Intelligence Profile). ولكل منها وثيقة منهجية خاصة به.

التوظيف: إشارة فرز مقارنة بمعيار الدور

يقرأ تقرير التوظيف الملف الذاتي مقابل دور مستهدف بوصفه إشارة فرز تدعم قرارًا بشريًا. ويعرض نسبة الملاءمة للدور وفئتها، وأكبر الفجوات مقابل المستوى المستهدف للدور، ونقاط القوة التي يمكن الاستثمار فيها. وتُعلَّم الكفاءات التي يكون وزنها عند الوزن الأوسط بين أوزان الدور أو أعلى منه بوصفها كفاءات حسّاسة للدور. وتُدرج الكفاءة الحسّاسة للدور الواردة ضمن أكبر الفجوات، إذا قُيّمت ذاتيًا في إحدى الفئتين الأدنى أو جاءت أقل من مستواها المستهدف بمقدار 1.5 نقطة على الأقل، بوصفها مجالًا للانتباه: أي تنبيهًا للاستقصاء في المقابلة، لا سببًا للرفض. وتُكتب السرديات الخاصة بكل كفاءة عن قصد بلغة التقييم الذاتي، فهي تصف ما تشير إليه إجابات المرشح نفسه، مقارنةً بالمستوى المستهدف للدور، بوصفه أمرًا يجب التحقق منه لا حكمًا نهائيًا. ويمكن أن يصوغ الذكاء الاصطناعي هذه السرديات (مستندًا حصرًا إلى نمط إجابات المرشح نفسه، أي العبارات التي قيّمها أعلى مقابل تلك التي قيّمها أدنى)، وعند تعذّر الذكاء الاصطناعي يُرجع إلى سردية حتمية يمكن الدفاع عنها، بحيث يعرض التقرير دائمًا القراءة نفسها المرتكزة على الأدلة. وأي سردية صاغها الذكاء الاصطناعي تستخدم لغة القوة لدرجة تقل بوضوح عن المستوى المستهدف للدور تُستبعد وتُستبدل بها السردية الحتمية.

صُمّم تقرير التوظيف ليغذّي المرحلة البشرية لا ليحلّ محلها. ويرافقه دليل مقابلة منظّمة (ليتمكن المُقابِل من استقصاء الفجوات التي يثيرها الملف الذاتي بأسئلة سلوكية محددة) وورقة عمل لدمج القرار (ليُسجَّل مؤشر الفرز إلى جانب أدلة المقابلة والعمل بدلًا من أن يبقى منفردًا). ويذكر التعليق المرافق للتقرير القاعدة بوضوح: هذه إشارة فرز وليست قرار توظيف، ويجب التحقق منها بمقابلة منظّمة وأدلة عمل.

تقارير التوظيف خاضعة لضوابط الوصول. لأن تقرير التوظيف مُخرَج يخص مرشحًا ويُسلَّم إلى العميل وإلى مسؤول التوظيف، لا يمكن استرجاعه إلا من قِبل مسؤول VIFM موثَّق الهوية، أو من قِبل مدير مخوَّل لدى العميل لجلسة تخص مؤسسته. والمرشح الذي يصل إلى التقييم عبر قسيمة أو رابط، ومن ثم ليس لديه حساب، لا يمكنه استرجاع تقرير الملاءمة الخاص به، حتى لو عرف عنوانه.

التطوير: خطة نمو يعمل بها الشخص

يُصاغ تقرير التطوير بالكامل في إطار النمو. فهو يقدّم سردية شاملة عبر المجموعات، والملف الذاتي مقابل المستوى المستهدف للدور بوصفه "المواءمة الحالية" (مع أولويات تطوير ونقاط قوة يُبنى عليها بدلًا من فجوات يُحكم بناءً عليها)، وهيكلًا داعمًا لتخطيط التطوير، وأسئلة توجيهية. وحين لا يُربط دور مستهدف، تكون أولويات التطوير هي أدنى التقييمات الذاتية التي تقل عن مستوى مرجعي قدره 4 على مقياس 1-5. وكل ملاحظة خاصة بكفاءة تتطلع إلى المستقبل: ما يُبنى عليه، وطريقة واحدة محددة لتنميته (مهمة تطويرية، أو إرشاد، أو تعلّم منظّم)، ولا تكون حكمًا نهائيًا أبدًا.

يربط تقرير التطوير التشخيص بالتنفيذ عبر خطة دورات من VIFM Academy، إذ تتحول فجوات الكفاءات إلى قائمة مرتّبة من برامج VIFM، يُوسم كل منها بمدى قوة استهدافه للأولوية، مع علامة "ملاءمة عالية" على أقوى التطابقات.

تُتاح تقارير التطوير عبر المؤسسة. على المنصة الحالية، يُسترجع تقرير التطوير بالطريقة الخاضعة للضوابط نفسها التي يُسترجع بها تقرير التوظيف: من قِبل مسؤول VIFM موثَّق الهوية، أو من قِبل مدير مخوَّل لدى العميل لمؤسسته. والمستجيب الذي يؤدي Persona عبر قسيمة أو رابط يرى تأكيدًا بأن إجاباته قد أُرسلت، لا النتائج. أما المرشح الذي يؤدي Persona ضمن مشروع تقييم فيرى على الشاشة عند الإرسال ملخصًا لملفه الذاتي (الدرجات الإجمالية ودرجات المجموعات والكفاءات). ويُكتب تقرير التطوير ليستخدمه مدير أو موجّه مع الشخص، ويعود إلى المؤسسة أمر مشاركته مع الشخص الذي سيعمل بموجبه.

5. ما هو Persona وما ليس هو

- **هو إشارة فرز وتطوير قائمة على التقييم الذاتي.** يرصد كيف يرى الشخص سلوكه المعتاد عبر الإطار. وهذا مصدر حقيقي ومفيد، لكنه مصدر واحد.
- **ليس قرار توظيف.** لا يتضمن الاحتساب عن قصد أي مسار للرفض. فنسبة الملاءمة تُسهم في تحديد طريقة بدء محادثة الفرز، ولا تُنهيها أبدًا. وتسمية الجاهزية الاسترشادية في تقرير التوظيف قراءة لنسبة الملاءمة، وليست قرارًا. والإنسان هو من يتخذ كل قرار.
- **ليس مقياسًا موضوعيًا للقدرة.** يعبّر التقييم الذاتي عن تصوّر ذاتي، لا عن كفاءة مُثبتة. ولا يلاحظ Persona السلوك على النحو الذي تلاحظه به التمارين القائمة على الملاحظة في Assessment Center.
- **يجب التحقق منه.** أي ملف من Persona قراءة جزئية إلى أن يُثلَّث بمصادر أخرى. اقرن Persona (رؤية الذات) بتقييم Reflect 360 (رؤية الآخرين) على الإطار نفسه، وأضف أدلة المقابلة والعمل. ولا ينبغي أن يستند أي قرار إلى Persona وحده.

ليست هذه تحفظات أُضيفت في النهاية، بل هي مذكورة صراحةً على واجهة كل تقرير، لكلا الغرضين، حتى لا يخطئ القارئ فيعدّ الأداة أكثر مما هي عليه.

---

6. نمط الاستجابة والاتساق

أدوات التقييم الذاتي عرضة لنمطين يستحقان التنبيه: مستجيب يقيّم كل شيء بدرجات مرتفعة على نحو موحّد (ملف مرتفع منحاز لصالح الذات)، ومستجيب لا تتفق اختياراته في الاختيار الإجباري مع تقييماته هو (استجابة غير متسقة). ويدعم Persona مؤشرًا استشاريًا لنمط الاستجابة مبنيًا على هاتين الإشارتين: ارتفاع الملف، والاتفاق بين قسم ليكرت المعياري وقسم الاختيار الإجباري الإيساتي الذي يدعمه بنك الأسئلة أيضًا.

- **الارتفاع.** تُطلق الإشارة عندما يكون متوسط جميع العبارات المقيّمة، بعد عكس البنود المعكوسة، 4.6 أو أعلى.
- **الاتفاق.** في كل حزمة اختيار إجباري، ينبغي أن تحمل الكفاءة المعلَّمة بوصفها الأكثر شبهًا بالمستجيب درجة مقيّمة لا تقل عن درجة الكفاءة المعلَّمة بوصفها الأقل شبهًا به. وتُطلق الإشارة عندما تتفق أقل من نصف الحزم.

تحتاج إشارة الاتفاق إلى القسمين كليهما، لذا فإن الجلسة التي تقتصر على العبارات المقيّمة تُنتج إشارة الارتفاع وحدها، والجلسة التي تقتصر على الاختيار الإجباري لا تُنتج أي مؤشر. وحيث يتوفر المؤشر، يعرضه التقرير في سطر لنمط الاستجابة يقرأ إما "متّسق" أو "مراجعة"، مع ملاحظة قصيرة.

المؤشر **استشاري فقط ولا يكون عائقًا أبدًا.** فالتنبيه يطلب من القارئ تفسير الملف بعناية والاعتماد أكثر على التحقق من مصادر أخرى؛ ولا يخفض أي درجة، ولا يُفشل الجلسة، ولا يغيّر أي قرار. ويتّسق هذا مع طريقة تعامل المنصة مع إشارات الصدق في مواضع أخرى، إذ يُعرض الملف المرتفع أو غير المتسق للحكم البشري، ولا يُتخذ بشأنه إجراء تلقائي. وقد أُدرجت صيغة الاختيار الإجباري (الأكثر شبهًا بي / الأقل شبهًا بي عبر عبارات من كفاءات مختلفة) مكمّلًا للقسم المقيّم لأن المستجيب لا يستطيع أن يقيّم كل عبارة بدرجة مرتفعة ضمن الحزمة الواحدة. وهي تحدّ من التضخيم الموحّد، لكنها لا تزيل إدارة الانطباع المتعمَّدة.

---

7. العدالة والاستخدام السليم والسرية والاحتفاظ بالبيانات

المعايير التي تخضع لها الأداة

يتوافق تصميم Persona واستخدامه المقصود مع المعايير المعترف بها التالية للاستخدام السليم للتقييم. والتوافق هنا مطابقة أجرتها VIFM بنفسها مقابل المعيار أو القانون المنشور؛ وليس شهادة أو اعتمادًا أو تدقيقًا أو رأيًا قانونيًا من الجهة المعنية، ولم تسعَ VIFM إلى الحصول على شهادة مستقلة مقابل هذه المعايير.

- **ITC Guidelines on Test Use:** بشأن مسؤوليات من يختارون التقييمات ويطبّقونها ويفسّرونها.
- **Standards for Educational and Psychological Testing** (NCME, 2014 / AERA / APA): يُستند إليها في تطوير البنود القائم على الأدلة وفي الانضباط في مطابقة الادعاءات للأدلة.
- **Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures (1978):** تُستخدم مرجعًا لما يجوز وما لا يجوز في استخدام أداة فرز في سياق الاختيار. وحيث يُستخدم Persona للاختيار، تبقى المؤسسة المستخدِمة مسؤولة عن رصد الأثر التفاضلي وعن أدلة الصدق التي تطلبها هذه الإرشادات.

الاستخدام السليم

يسري تأطير التقييم الذاتي في كل واجهة. إذ يُقدَّم تقرير التوظيف بوصفه إشارة فرز يجب التحقق منها، وليس قرارًا آليًا أبدًا؛ ويُقدَّم تقرير التطوير بوصفه خطة نمو يملكها الشخص. ومنطق العدالة بنيوي لا شكلي: فلا يوجد مسار للرفض في الاحتساب، ولا تُتاح التقارير إلا للمسؤولين موثَّقي الهوية وللمديرين المخوَّلين لدى العملاء، ويذكر كل تقرير على واجهته قاعدة التحقق قبل اتخاذ القرار.

السرية

تقرير التوظيف الخاص بمرشح مُخرَج خاضع للضوابط: لا يمكن استرجاعه إلا من قِبل مسؤول VIFM موثَّق الهوية أو من قِبل مدير مخوَّل لدى العميل لمؤسسته، فلا يستطيع المستجيب الذي ليس لديه حساب استرجاع تقرير الملاءمة الخاص به بتخمين عنوانه. ويُسترجع تقرير التطوير بالطريقة الخاضعة للضوابط نفسها، ويصل إلى الشخص عبر المؤسسة. وتُعامل الإجابات والملفات الخاصة بكل كفاءة بوصفها بيانات شخصية سرية في جميع المراحل.

الموافقة

تُسجَّل الموافقة قبل جمع أي استجابة، في كل مسار من مسارات التقديم. أما رموز الوصول الخاصة بالتقييم المستقل الصادرة قبل 17 نوفمبر 2026 فتُستكمل وفق الشروط التي صدرت بها.

الاحتفاظ بالبيانات

تخضع بيانات Persona لقاعدة المنصة الافتراضية للاحتفاظ بالبيانات، وهي سنتان كحد أقصى ما لم يمددها العقد، وقد صُمّمت بالرجوع إلى المرسوم بقانون اتحادي في دولة الإمارات UAE Federal Decree-Law No. 45 of 2021، ونظام حماية البيانات الشخصية السعودي Saudi PDPL، واللائحة العامة لحماية البيانات GDPR حيثما انطبقت. والتوافق هنا مطابقة أجرتها VIFM بنفسها مقابل المعيار أو القانون المنشور؛ وليس شهادة أو اعتمادًا أو تدقيقًا أو رأيًا قانونيًا من الجهة المعنية. وتُطبَّق قاعدة السنتين على الجلسات المؤداة عبر قسيمة أو بوصفها تقييمًا مستقلًا. أما الجلسة المؤداة ضمن مشروع تقييم فتُحفظ وفق ترتيبات البيانات الخاصة بذلك المشروع.

8. الإتاحة بلغتين

Persona ثنائي اللغة بالكامل. فكل بند وفئة تفسير وسردية وواجهة تقرير متاحة بالإنجليزية وبعربية ملائمة لمنطقة الخليج. وقد أُعدّت النسخة العربية بالتوازي مع الإنجليزية، ويراجعها خبراء متخصصون ناطقون بالعربية. وتعكس اللغتان البيانات الأساسية نفسها: مفاتيح البنود نفسها، وربط الكفاءات نفسه، وطريقة الاحتساب نفسها، بحيث يُقرأ الملف بالطريقة نفسها في أي من اللغتين، وتُحتسب درجات الدفعة ثنائية اللغة على أساس واحد متسق. ويُقدَّم المحتوى العربي على أساس بذل أفضل جهد، وهو بانتظار المراجعة البشرية قبل استخدامه في القرارات عالية المخاطر.

9. التواصل

للأسئلة المتعلقة بالمنهجية أو استفسارات التعاون البحثي، يُرجى التواصل مع فريق الاستشارات في VIFM: `contact@viftraining.com`.

أدلة الثبات والصدق

نوعان من الأدلة: **(A)** معاملات راسخة *للطريقة* (التقييم الذاتي السلوكي متعدد البنود)، مستمدة من الأدبيات المنشورة؛ و**(B)** إجراءات الثبات الخاصة بـ VIFM ووضعها الحالي. ونعرض (A) دليلًا على الطريقة، لا ادعاءً بشأن البنود المحددة لدى VIFM.

A. معاملات راسخة للطريقة (الأدبيات المنشورة)

- **أبحاث منشورة عن طريقة ذات صلة:** تشير التحليلات البعدية لقوائم الشخصية القائمة على التقييم الذاتي إلى علاقات متواضعة مع الأداء الوظيفي، أقواها ليقظة الضمير (Mount, 1991 & Barrick; Mount, Judge, & Barrick, 2001). وتتناول هذه الدراسات قوائم الشخصية، لا Persona. ولم تُجرَ أي دراسة تربط درجات Persona بالأداء الوظيفي، وهذا أحد أسباب تقديم Persona بوصفه إشارة فرز لا قرارًا.
- **العرف المتّبع في الاتساق الداخلي:** يُستشهد عادةً بـ $\alpha \geq .70$ حدًا أدنى للأدوات في مرحلة مبكرة من التطوير؛ ويوصي Nunnally and Bernstein (1994) بقيم أعلى حين تُستخدم الدرجات في قرارات تخص الأفراد (.90 حدًا أدنى). وهدف VIFM البالغ .70 هدف خاص بمرحلة التطوير.
- **الاتفاق بين الذات والآخرين** (وهو ذو صلة لأن Persona يغذّي الفجوة بين تقييم الذات وتقييم 360): معامل الارتباط التحليلي البعدي بين الذات والمشرف **ρ = .35**، وبين الذات والزملاء (Harris & Schaubroeck, 1988) **ρ = .36**. والاتفاق بين الذات والآخرين متواضع، ولهذا يعرض Persona الفجوة بين الذات والآخرين بوصفها معلومات للنقاش لا بوصفها خطأً.

B. ثبات VIFM الخاص: الطريقة والحد المطلوب والوضع الحالي

- **الاتساق الداخلي (مخطط له):** سيُقدَّر معامل ألفا كرونباخ (**α**) لكل كفاءة من استجابات Persona المجمّعة متى توفر عدد كافٍ من الاستجابات المكتملة؛ والهدف **α ≥ .70**. الوضع: لم يُحتسب بعد.
- **مقارنة الذات بالآخرين:** داخل Sequentia (الجاهزية للتعاقب الوظيفي)، يُقارَن التقييم الذاتي لكل شخص بتقييمات الآخرين له في Reflect 360، كفاءةً بكفاءة. وهذه مقارنة على مستوى الفرد؛ أما دراسة مدى اتفاق التقييمات الذاتية في Persona مع تقييمات Reflect 360 عبر عينة (أدلة الصدق التقاربي) فلم تُجرَ بعد.
- **اتساق المحتوى:** يستخدم Persona إطار الكفاءات *نفسه* المؤلف من 21 كفاءة (v2) الذي يستخدمه Assessment Center وReflect 360.

المراجع

- American Educational Research Association, American Psychological Association, and National Council on Measurement in Education (2014). *Standards for educational and psychological testing.* American Educational Research Association.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). *The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis.* Personnel Psychology, 44(1), 1-26.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). *Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?* International Journal of Selection and Assessment, 9(1-2), 9-30.
- Equal Employment Opportunity Commission, Civil Service Commission, Department of Labor, and Department of Justice (1978). *Uniform guidelines on employee selection procedures.* 43 Federal Register 38290 (25 August 1978), codified at 29 CFR Part 1607.
- Harris, M. M., & Schaubroeck, J. (1988). *A meta-analysis of self-supervisor, self-peer, and peer-supervisor ratings.* Personnel Psychology, 41(1), 43-62.
- International Test Commission (2001). *International guidelines for test use.* International Journal of Testing, 1(2), 93-114.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
