

nova.

ورقة بحثية · أبريل 2026

# الأساس العلمي ومنهجية التطوير

مجموعة تقييمات Nova – مرجع فني للممارسين



# جدول المحتويات

مجموعة تقييمات NOVA · ورقة بحثية علمية

3	.....	الملخص التنفيذي	01
4	.....	المقدمة والسياق	02
5	.....	الأركان العلمية الأربعة	03
6	.....	منهجية التطوير السيكمومري	04
8	.....	مجموعة Nova للقدرات المعرفية	05
10	.....	استبيان Nova للشخصية (NPQ)	06
13	.....	هيكل Nova40 للكفاءات	07
16	.....	اختبار Nova للحكم الظرفي (NSJT)	08
19	.....	تقييم Nova للذكاء العاطفي (NEIA)	09
23	.....	أدلة الموثوقية والصلاحية	10
25	.....	الإنصاف والعدالة والمواءمة مع دول مجلس التعاون الخليجي	11
27	.....	أجندة البحث المستمر	12
28	.....	المعايير المهنية والاعتماد	13
29	.....	المراجع	14

## مجموعة تقييمات NOVA – ورقة بحثية علمية

تقدم هذه الوثيقة الأساس العلمي الكامل ومنهجية التطوير لجميع أدوات Nova الخمس. وهي موجهة لممارسي الموارد البشرية، وعلماء النفس المهنيين، والقادة التنظيميين الذين يحتاجون إلى دليل على أن الأدوات التي يستخدمونها مبنية على مبادئ سيكومترية سليمة ومعايرة لتناسب بيئة العمل في دول مجلس التعاون الخليجي.

## الملخص التنفيذي

8

مقاييس الذكاء العاطفي

15

سمة شخصية

40

كفاءة سلوكية

5

أدوات متكاملة

مجموعة تقييم Nova هي منصة شاملة لقياس المواهب، قائمة على أسس علمية، تم تطويرها خصيصاً لمنطقة مجلس التعاون الخليجي. صُممت هذه المجموعة وتم التحقق من صحتها بواسطة فريق من أخصائي علم النفس المهني، وهي تدمج خمس أدوات متكاملة توفر معاً رؤية شاملة للإمكانات الفردية – تشمل القدرة المعرفية، والشخصية، والكفاءات السلوكية، والحكم العملي، والذكاء العاطفي.

تُعد هذه الورقة البيضاء المرجع التقني الأساسي للممارسين الذين يستخدمون تقييمات Nova. وهي توثق الأسس النظرية، ومنهجية التطوير، والخصائص السيكمترية، وأدلة التحقق التي تدعم كل أداة. هذا المستند موجه لمتخصصي الموارد البشرية، وأخصائي علم النفس المهني، ومتخصصي استقطاب المواهب، وممارسي التطوير التنظيمي الذين يحتاجون إلى ضمان بأن الأدوات التي يستخدمونها مبنية على مبادئ علمية سليمة.

تم تطوير جميع أدوات Nova بما يتوافق مع المعايير التي وضعها مركز الاختبارات النفسية التابع للجمعية البريطانية لعلم النفس (BPS) وإرشادات اللجنة الدولية للاختبارات (ITC) بشأن استخدام الاختبارات. تم تطوير المجموعة بالتزامن باللغتين العربية والإنجليزية، مما يضمن التكافؤ اللغوي والثقافي بدلاً من الاعتماد على الترجمة المباشرة – وهو عامل تمييز حاسم في البيئة المهنية متعددة اللغات في دول مجلس التعاون الخليجي.

### الأدوات الخمسة في لمحة

القدرة المعرفية

#### مجموعة Nova للقدرة المعرفية

الاستدلال العددي، اللفظي، والتجريدي.  
تقديم تكيفي، 12-15 دقيقة لكل مجال.

الشخصية

#### استبيان Nova للشخصية (NPQ)

15 سمة عبر نموذج العوامل الخمسة.  
تسجيل معياري (Sten-scored) مقابل  
معايير دول مجلس التعاون الخليجي.

الكفاءة

#### هيكلة Nova40

40 كفاءة سلوكية ضمن 5 مجموعات.  
مؤشرات مهنية من 4 مستويات.

المواقف

#### اختبار Nova للحكم الظرفي (NSJT)

سيناريوهات فيديو-أفانار على 3 مستويات  
تنظيمية. درجة مئوية واحدة.

الذكاء العاطفي

#### تقييم Nova للذكاء العاطفي (NEIA)

8 مقاييس للذكاء العاطفي مرتبطة بـ  
Nova40. بنود ذات مرجعية سلوكية.

الإطار

#### التسجيل المتكامل

درجات إمكانات الكفاءة المدمجة من بيانات  
NPQ و NEIA و NSJT والقدرة المعرفية.

## مقدمة وسياق

أصبح التقييم السيكومتري حجر الزاوية في إدارة المواهب القائمة على الأدلة عالمياً. ومع ذلك، في دول مجلس التعاون الخليجي، هيمنت على السوق تاريخياً أدوات طُوِّرت للمجتمعات الغربية - وهي أدوات تحمل افتراضات ثقافية ضمنية، وتفتقر إلى المكافئ باللغة العربية، وتُقاس بمعايير لا تعكس القوى العاملة الإقليمية. تُحدث هذه الفجوة مشكلة في القياس ومشكلة في العدالة: فالاختبارات التي لا تُعابِر للسكان الذين تُستخدم عليهم تُنتج نتائج أقل دقة وربما تكون غير منصفة.



صُممت تقييمات Nova لبيئة العمل في دول مجلس التعاون الخليجي - معايرة ثقافياً، ثنائية اللغة، ومُعَدّة خصيصاً لاستراتيجيات المواهب لرؤية 2030.

طُوِّرت Nova لمعالجة هذه الفجوة مباشرة. صُممت هذه المجموعة منذ البداية كمنصة محلية لدول مجلس التعاون الخليجي - وليست تكييفاً لأداة غربية موجودة، بل نظاماً مُعداً خصيصاً يستند إلى واقع القوى العاملة في المنطقة، وسياقها الثقافي، وأجندات التحول الوطنية. طُوِّرت كل أداة في المجموعة بالتزامن باللغتين العربية والإنجليزية، وجُرِّبت على عينات من دول مجلس التعاون الخليجي، وقِيست بمعايير مرجعية من المديرين والمهنيين في المملكة العربية السعودية.

كما أن هذه المجموعة موجهة بوضوح نحو المستقبل. يحدد تقرير مستقبل الوظائف (2025) الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي التفكير التحليلي، وحل المشكلات الإبداعي، والمرونة، ومحو الأمية التكنولوجية كقدرات مميزة للعقد القادم. صُممت Nova40 و NEIA مع مراعاة هذه المتطلبات، مما يضمن أن تعكس بنية الكفاءات ونموذج الذكاء العاطفي المهارات التي ستحتاج المنظمات إلى تقييمها وتطويرها على مدى السنوات القادمة.

"مجموعة تقييمات Nova هي أول منصة سيكومترية طُوِّرت بالتزامن باللغتين العربية والإنجليزية لمنطقة دول مجلس التعاون الخليجي - مما يضمن الملاءمة الثقافية دون المساس بالدقة العلمية."

### كيف تعمل الأدوات معاً

صُممت أدوات Nova الخمس للاستخدام بشكل مستقل أو مجتمعة، اعتماداً على الغرض من التقييم. عند استخدامها معاً، فإنها توفر صورة متعددة الأبعاد للإمكانات الفردية: القدرة المعرفية تؤسس الأساس الفكري؛ الشخصية تكشف الميول السلوكية؛ Nova40 تربط هذه الميول بالسلوكيات الملحوظة في مكان العمل؛ NSJT تختبر الحكم العملي في سيناريوهات واقعية؛ و NEIA تقيس الكفاءات العاطفية التي تميز الأفراد ذوي الأداء العالي في الأدوار التي تتطلب تفاعلاً مكثفاً مع الأشخاص. تجمع خوارزميات التسجيل المتكاملة البيانات عبر الأدوات لتوليد درجات إمكانات الكفاءة لكل من كفاءات Nova40 الأربعين.

## الأركان العلمية الأربعة

تُطوّر جميع تقييمات Nova وتُقيّم وفقاً لأربعة مبادئ علمية أساسية تُحدّد مجتمعةً جودة الأداة السيكمترية عالية المستوى. تتوافق هذه الأركان مع المعايير التي وضعتها الجمعية البريطانية لعلم النفس (BPS) والمفوضية الدولية للاختبارات (ITC)، وتُشكّل الإطار النوعي الذي تُتخذ جميع قرارات التطوير بناءً عليه.

معياري	موثوق	صالح	منصف
تصميم دقيق للبند ومنهجية تسجيل متسقة عبر جميع سياقات التسليم والأجهزة.	يتجاوز معامل ألفا كرونباخ الحد الأدنى للجمعية البريطانية لعلم النفس (BPS) البالغ 0.70 عبر جميع المقاييس والأدوات.	صلاحية ظاهرية، ومحتوى، ومعيارية مُثبتة من خلال مراجعة الخبراء والتجريب العملي.	معايير خاصة بدول مجلس التعاون الخليجي، وتصميم يعتمد اللغة العربية أولاً، ومراقبة التأثير السلبي عبر المجموعات الديموغرافية.

تضمن **المعيارية** تصميم بنود التقييم وفقاً للمبادئ السيكمترية وتقديمها بشكل متسق عبر الأجهزة، مع تسجيل معياري. تؤكد **الموثوقية** أن التقييمات تقيس البنى بدقة واتساق، متجاوزة الحد الأدنى للجمعية البريطانية لعلم النفس (BPS) البالغ 0.70. تُثبت **الصلاحية** أن التقييمات تقيس ما تدعي قياسه وتتنبأ بالنتائج ذات الصلة في مكان العمل. تضمن **الإنصاف** أن تكون النتائج متكافئة عبر المجموعات الديموغرافية، مدعومةً بمعايير خاصة بدول مجلس التعاون الخليجي وتصميم يعتمد اللغة العربية أولاً.

### لماذا تهتم هذه الأركان الأربعة الممارسين

بالنسبة للممارسين الذين يقيمون منصات التقييم، تشكل هذه الأركان الأربعة معياراً أدنى للجودة لا يمكن التنازل عنه. فالأداة التي تفتقر إلى المعيارية تُنتج نتائج غير موثوقة عبر سياقات التسليم المختلفة، والأداة التي تفتقر إلى الموثوقية لا تقيس الشيء ذاته بشكل متسق من جلسة إلى أخرى، والأداة التي تفتقر إلى الصلاحية قد تقيس شيئاً مختلفاً تماماً عما تدّعيه، والأداة التي تفتقر إلى الإنصاف قد تُعيق مجموعات بعينها بشكل منهجي، مما يشكل مخاطر قانونية وأخلاقية وتشغيلية.

تُصمّم تقييمات Nova لتستوفي المعايير الأربعة بشكل متزامن – وهو ما يُميّزها عن كثير من الأدوات المتاحة في السوق الإقليمية التي قد تستوفي بعض هذه المعايير دون سائرها. يُقدّم هذا المستند الأدلة الداعمة لكل ركن من هذه الأركان عبر مجموعة الأدوات الكاملة.



تُطبّق معايير الجودة السيكمترية الأربعة على جميع أدوات Nova – من مرحلة التطوير إلى التسليم الميداني.

## منهجية تطوير القياس النفسي

جمعت منهجية تطوير مجموعة Nova بين **نظرية الاختبار الكلاسيكية (CTT)** و**نظرية الاستجابة للمفردة (IRT)**، بما يتوافق مع أفضل الممارسات في علم القياس النفسي الحديث. يضمن هذا النهج ذو الإطار المزدوج موثوقية الدرجات الإجمالية (CTT) ودقة معايرة المفردات الفردية (IRT)، مما يتيح تصميم بنى اختبارية متدرجة الخطوات توفر قياسًا دقيقًا عبر مجموعة واسعة من مستويات القدرة والسمات. من المهم الإشارة إلى أن صيغة التسليم الحالية ذات طول ثابت مع اختيار بنك مفردات متدرج الخطوات، مما يوفر تجربة متسقة وعادلة للمرشح.

### عملية تطوير المفردات

تم دعم كل مجال تقييم بعملية مخصصة لتطوير المفردات. تم تأليف المفردات بالتزامن باللغتين الإنجليزية والعربية باستخدام تطوير متواز – وليس ترجمة مباشرة – مما يضمن التكافؤ الدلالي والمفاهيمي بما يتماشى مع توصيات تصميم الاختبارات عبر الثقافات. يعد هذا النهج حاسمًا في بيئة العمل متعددة اللغات بدول مجلس التعاون الخليجي، حيث يمكن للفروق اللغوية والثقافية الدقيقة أن تؤثر بشكل كبير على تفسير المفردات وعدالتها.

تضمنت عملية مراجعة المفردات تقييمًا مستقلًا من قبل مراجعين مختصين للتحقق من الوضوح والملاءمة الثقافية والجودة السيكمترية. ثم تم تجريب المفردات على عينات تمثيلية من دول مجلس التعاون الخليجي، واستخدمت بيانات أداء المفردات التجريبية لاختيار أفضل المفردات أداءً لكل مجال. بالنسبة للمجموعة المعرفية، تم اختيار ٤٥ مفردة لكل مجال بناءً على معايير IRT وسلوكيات الاستجابة التجريبية.

### المعايير والتقنين

تتألف المجموعة المقارنة الأولية (مجموعة المعايير) ل Nova من المديرين والمهنيين في المملكة العربية السعودية، مما يوفر معيارًا خاصًا بدول مجلس التعاون الخليجي يضمن أقصى قدر من الملاءمة للتطبيقات الإقليمية. تتيح المجموعة الأولية من المهنيين الناطقين باللغة العربية عبر أدوار وظيفية مختلطة تسجيلًا معياريًا محليًا. تُستخدم **درجات ستين (Sten scores)** (العشرة المعيارية، على مقياس من 1 إلى 10) لاستبيان Nova للشخصية (Nova Personality Questionnaire)، وتُستخدم **النسب المئوية (Percentiles)** لمجموعة Nova للقدرة المعرفية (Nova Cognitive Ability Suite) واختبار NSJT، ودرجات ستين (Stens) للإبلاغ عن إمكانات الكفاءة.

### مراحل التطوير

**المرحلة 1 – مكتملة**  
**المعايير الأولية والموثوقية**

تطوير المعايير الأولية لدول مجلس التعاون الخليجي، تجريب المفردات، تحليل الموثوقية، وتحسين NPQ، المجموعة المعرفية، NSJT، وNEIA.

**المرحلة 2 – التحقق لدول مجلس التعاون الخليجي مكتمل**  
**التحقق والعدالة**

تأسيس عينات معيارية شاملة لدول مجلس التعاون الخليجي، التحقق من الروابط المعيارية بنتائج الأداء، وتأكيد العدالة الهيكلية عبر المجموعات الديموغرافية الإقليمية.

**المرحلة 3 – مخطط لها**  
**برنامج بحث مستمر**

دراسات الصدق التنبؤي الطويلة، التحقق من البناء عبر مجموعة Nova الكاملة، وتحديثات المعايير المستمرة مع نمو مجتمع التقييم.

### الإطار المزدوج: CTT وIRT معًا

يتيح الجمع بين نظرية الاختبار الكلاسيكية (CTT) ونظرية الاستجابة للمفردة (IRT) لمطوري Nova تحسين الأداء على مستويين متميزين. على مستوى الاختبار ككل، توفر CTT مقاييس مألوفة للموثوقية – كعامل ألفا كرونباخ وارتباطات المفردة بالمجموع – تتيح المقارنة مع المعايير المهنية المنشورة. وعلى مستوى المفردة، تحدد IRT معالم الصعوبة والتمييز لكل بند، مما يمكن من تصميم بنوك مفردات متدرجة الخطوات توفر قياسًا دقيقًا عبر نطاق واسع من مستويات القدرة.

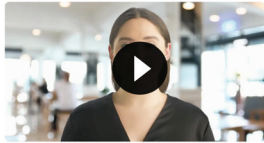
يعني هذا النهج المزدوج أن كل مفردة في مجموعة Nova قد خضعت لتحليل إحصائي صارم قبل إدراجها في الصيغة النهائية. المفردات التي أظهرت معاملات تمييز منخفضة أو معلمات صعوبة خارج النطاق المستهدف أزيلت أو أعيد صياغتها. والنتيجة مجموعة أدوات يمكن للممارسين الوثوق بها لإنتاج درجات دقيقة وقابلة للتفسير عبر السياقات المتنوعة لدول مجلس التعاون الخليجي.



تُدمج منهجية التطوير في Nova بين الإطارين الكلاسيكي والحديث لضمان أعلى مستويات الدقة القياسية.

nova.

1. Please watch the video



What's the most effective response in this situation?

- Immediately call the customer back, explain your mistake and promise that you will ask a specialist to call them immediately.
- Add a note to the customer file noting the query wasn't followed up but the customer has not been in touch so the issue has likely passed.
- Call the specialist to explain what you have done and apologise to them, but ask whether they could call the customer now.
- Tell your manager what has happened and ask them to contact the customer to apologise on your behalf and ask if they still need the help.

## مجموعة Nova للقدرات المعرفية

تستند مجموعة Nova للقدرات المعرفية، المتجذرة في أكثر من قرن من الأبحاث حول القدرة العقلية العامة (g) والقدرات الخاصة بالمجال، إلى قياس ثلاثة مجالات أساسية: الاستدلال اللفظي، والاستدلال العددي، والاستدلال التجريدي. تُعرف هذه المجالات في الأدبيات الأكاديمية والتطبيقية بأنها من أقوى المؤشرات على أداء الوظيفة، والقدرة القيادية، والقابلية للتدريب. وتؤكد الدراسات التحليلية الشاملة أن القدرة المعرفية تتنبأ بما يصل إلى ٤٠٪ من التباين في أداء الوظيفة (Schmidt & Hunter, ١٩٩٨; Bertua et al, ٢٠٠٥).



تقيس تقييمات القدرة المعرفية سرعة ودقة الاستدلال في ظل ظروف معيارية – وهي مؤشر مثبت على إمكانات التعلم وأداء الوظيفة.

### الاستدلال العددي

يتعلق الاستدلال العددي بالقدرة على تفسير المعلومات العددية وتحليلها واستخلاص استنتاجات منطقية منها. وعلى عكس التكهنت بأن هذا الشكل من الذكاء يتم استبداله بالذكاء الاصطناعي، فقد زادت أهميته في البيئات الغنية بالبيانات. لقد عززت أنظمة الذكاء الاصطناعي حجم البيانات وإمكانية الوصول إليها، لكنها لم تحل محل الحاجة إلى الإشراف البشري والتفسير والتفكير النقدي. ولذلك، فإن الاستدلال العددي أمر بالغ الأهمية ليس فقط للأدوار الفنية ولكن أيضاً لصناع السياسات والإداريين المكلفين بالتخصيص الاستراتيجي للموارد، وتحليلات التكلفة والعائد، وتقييم مقاييس الأداء.

### الاستدلال اللفظي

الاستدلال اللفظي هو القدرة على فهم وتحليل وتقييم المعلومات المكتوبة والمنطوقة. على عكس تقييمات الكفاءة اللغوية، يقيس الاستدلال اللفظي معالجة اللغة بشكل مباشر – حيث يقيم قدرة الشخص على التعامل مع المواد غير المألوفة وتمييز العلاقات المنطقية داخل النص. وهذا يجعله ذا صلة عالية بالمتحدثين الأصليين وغير الأصليين لغة الإنجليزية أو العربية الذين يعملون في البيئات المهنية متعددة الثقافات في جميع أنحاء دول مجلس التعاون الخليجي. يتمثل أحد الابتكارات الرئيسية في مجموعة Nova في تقديم الاستدلال اللفظي عبر الفيديو المصحوب بترجمة بدلاً من المقاطع النصية الثابتة، مما يقلل من الغش المدفوع بالذكاء الاصطناعي ويعزز إمكانية الوصول للاختبارات القائمة على الأجهزة المحمولة والأجهزة اللوحية.

## الاستدلال التجريدي

يقيس الاستدلال التجريدي قدرة الفرد على تمييز الأنماط، وتحديد العلاقات، وحل المشكلات الجديدة دون الاعتماد على المعرفة المسبقة. إنه عنصر أساسي في الذكاء السائل – القدرة على التفكير بمرونة وحل المشكلات في المواقف الجديدة. في ظل ظروف VUCA (التقلب، عدم اليقين، التعقيد، الغموض) اليوم، يُعترف بشكل متزايد بالاستدلال التجريدي كقدرة معرفية أساسية للقادة والمبتكرين والاستراتيجيين. كما أنه يحظى بتقدير واسع لعدالته عبر الثقافات، حيث يعتمد على الأنماط البصرية والمحفزات غير اللفظية، مما يقلل من التحيزات اللغوية والتعليمية.

يتم تقديم جميع المجالات المعرفية الثلاثة بتنسيق ثابت الطول ومتدرج الخطوات باستخدام بنوك عناصر معايرة حسب الصعوبة. تم تصميم كل اختبار ليتم إكماله في 20 دقيقة، مما يوازن بين الكفاءة والدقة.

## الربط بإطار كفاءات Nova40

المجال المعرفي	الكفاءات المحددة في Nova40	الأساس المنطقي
الاستدلال اللفظي	التواصل الذكي، حل النزاعات، الإقناع والتأثير، الاستماع الفعال	يتطلب فهم وتوصيل المعلومات اللفظية المعقدة عبر جماهير متنوعة.
الاستدلال العددي	اتخاذ القرارات المستندة إلى البيانات، الفطنة الاقتصادية، السعي لتحقيق النتائج، التركيز على الجودة	يدعم اتخاذ القرارات القائمة على الأدلة، والتحليل المالي، وإدارة الأداء.
الاستدلال التجريدي	التفكير المعقد، المرونة الاستراتيجية، تعزيز الابتكار، القدرة على التكيف	يدعم الذكاء السائل التعرف على الأنماط، والبصيرة الاستراتيجية، وحل المشكلات الإبداعي.

الجدول 1: ربط المجال المعرفي بكفاءات Nova40.

## إجراءات أمن الذكاء الاصطناعي

تتضمن مجموعة Nova المعرفية نهجاً متعدد الطبقات لأمن التقييم يعالج المخاطر المتزايدة للغش بمساعدة الذكاء الاصطناعي التوليدي. يستخدم نموذج الاستدلال اللفظي محفزات فيديو مصحوبة بترجمة بدلاً من المقاطع النصية، مما يجعل من الصعب بشكل كبير على المرشحين نسخ المحتوى ولصقه في أدوات الذكاء الاصطناعي. يعتمد نموذج الاستدلال التجريدي على تنسيقات أنماط بصرية خاصة لا يمكن لأنظمة الذكاء الاصطناعي التوليدي الحالية تفسيرها بسهولة. يتم إنشاء عناصر الاستدلال العددي من مجموعات بيانات ديناميكية، مما يضمن عدم حصول مرشحين متطابقين على مجموعات عناصر متطابقة. تحافظ هذه الإجراءات بشكل جماعي على صلاحية وسلامة الدرجات المعرفية في سياقات الاختبار عالية المخاطر.

## هندسة الكفاءات في Nova40

تُعد هندسة أداء الكفاءات (CPA) في Nova40 إطار عمل حديثاً للكفاءات السلوكية المرتبطة بالعمل، وقد تم تطويره بواسطة Tharwah Group. يمثل هذا الإطار تحديثاً شاملاً للأطر التقليدية مثل "Leadership Architect" (38 كفاءة) من Korn Ferry، و"67" (67) "Lominger" كفاءة)، و"Universal Competency Framework" من SHL. صُمم Nova40 ليعكس عالم العمل الحالي والمستقبلي، الذي أُعيد تشكيله بفعل الذكاء الاصطناعي، والعمل الهجين، والاضطراب المستمر، وليكون ذا صلة مباشرة بالسياق الخليجي، ومتوافقاً بشكل صريح مع رؤية السعودية 2030 وأجندات التحول الوطنية الأوسع لدول مجلس التعاون الخليجي.



يحدد Nova40 أربعين كفاءة سلوكية ضمن خمس مجموعات رئيسية – مما يمكّن المؤسسات من تقييم المواهب وتطويرها وترقيتها وفق إطار عمل متسق ومستعد للمستقبل.

### الأسس النظرية

يستند الإطار إلى نظرية التعلم الاجتماعي المعرفي لباندورا (Bandura, 1986)، التي تؤكد أن الإتقان يتطور من خلال تعزيز الإجراءات المحددة والقابلة للملاحظة، ونموذج جبل الجليد للكفاءات لبوياتزيس (Boyatzis, 1982)، الذي يميز المهارات السطحية عن السمات الأعمق التي تعبر عنها مجتمعة. صُممت الكفاءات في Nova40 كمركبات معيارية من المهارات السلوكية المنفصلة والقابلة للقياس – مما يتيح التقييم الدقيق والتدخل التنموي الموجه.

يستفيد Nova40 أيضاً من تمييز سينسر وسينسر (Spencer and Spencer, 1993) بين الكفاءات الحدية والكفاءات المميزة، والذي يفصل بين الحد الأدنى من الكفاءات المطلوبة للأداء الكافي وتلك التي تميز الأداء المتميز عن المتوسط. يتم تفعيل هذا التمييز في نظام مؤشرات المستويات الوظيفية الأربعة، حيث تُعرّف كل كفاءة على مستويات المساهم الفردي، والمدير، والقائد الأعلى، والتنفيذي – مما يتيح تطبيق الإطار بشكل متسق عبر دورة حياة المواهب بأكملها.

يضمن توافق الإطار مع تقرير مستقبل الوظائف للمنتدى الاقتصادي العالمي (2025) أن الكفاءات الأربعين لا تعكس فقط متطلبات الأداء الحالية، بل أيضاً المهارات الناشئة التي ستحدد النجاح المؤسسي على مدى العقد القادم. وقد تم تضمين كفاءات مثل تعزيز الذكاء الاصطناعي، ومحو الأمية التكنولوجية، وتصور المستقبل بشكل صريح لتعكس أجندة التحول الجارية في اقتصادات دول مجلس التعاون الخليجي.

## هندسة المجموعات الخمس

المجموعة	التركيز	الكفاءات الرئيسية
01 – المهام والمشاريع	التنفيذ والابتكار	التسليم المرن، الدافع نحو النتائج، تحسين العمليات، التفكير المعقد، تعزيز الابتكار، إلهام الإبداع، التخطيط الذكي، تعزيز الذكاء الاصطناعي
02 – قيادة الأفراد	قيادة وتطوير الآخرين	بناء فرق فعالة، تطوير المواهب، إدارة المواهب الاستراتيجية، تحفيز الآخرين، حل النزاعات، الإقناع والتأثير، توجيه العمل، القيادة التعاطفية، التواصل الذكي
03 – المهارات الاستراتيجية والمعرفية	التفكير والاستراتيجية	التفكير التحليلي، المرونة الاستراتيجية، اتخاذ القرارات المستندة إلى البيانات، الفطنة الاقتصادية، تصور المستقبل، القدرة على التكيف، الوعي العالمي، تطبيق الذكاء الاصطناعي عملياً
04 – الفعالية الشخصية	الذات والنمو	المرونة، التعلم المستمر، النزاهة والثقة، القيادة الشاملة، الذكاء العاطفي، محو الأمية التكنولوجية، النمو المعرفي، الاستماع الفعال، التركيز على الجودة
05 – تأثير أصحاب المصلحة والمؤسسة	التأثير الخارجي والأخلاقي	ضمان المساءلة، إدارة أصحاب المصلحة الأخلاقية، بناء الشبكات الاستراتيجية، خلق المعنى والهدف، الأخلاقيات والاحترافية، التركيز على العملاء

جدول: هندسة المجموعات الخمس في Nova40 مع الكفاءات الرئيسية.

## مؤشرات المستوى الوظيفي

تُعرف كل كفاءة من الكفاءات الأربعين بمؤشرات سلوكية على خمسة مستويات وظيفية: الخريج/المستوى المبتدئ، المساهم الفردي، المدير، القائد الأعلى، والتنفيذي. يتيح هذا الهيكل المتدرج تطبيق الإطار بشكل متسق عبر دورة حياة المواهب بأكملها – من توظيف الخريجين إلى تقييم المديرين التنفيذيين وتخطيط التعاقب الوظيفي. وقد صيغت المؤشرات كسلوكيات قابلة للملاحظة والقياس، مما يجعلها قابلة للاستخدام المباشر في المقابلات المنظمة، وتقييمات 360 درجة، وتمارين مراكز التقييم.

تعكس هندسة المستويات الخمسة اختياراً تصميمياً مدروساً لتجنب الخطأ الشائع في أطر الكفاءات التي تحدد السلوكيات على مستوى واحد عام فقط. من خلال تحديد كيفية تجلي كل كفاءة بشكل مختلف في كل مرحلة وظيفية، يمكن Nova40 المؤسسات من تحديد توقعات الأداء المناسبة للمستوى، وتصميم تدخلات تطويرية مستهدفة، واتخاذ قرارات ترقية مبررة بناءً على أدلة سلوكية مثبتة بدلاً من التقييمات الذاتية.



يُطبَّق إطار Nova40 عبر دورة حياة المواهب بأكملها – من توظيف الخريجين إلى تخطيط التعاقب الوظيفي للمديرين التنفيذيين.

## المؤشرات السلوكية المميزة

## المستوى الوظيفي

المهنيون المبتدئون المسؤولون بشكل أساسي عن تنفيذ المهام الموكلة إليهم تحت إشراف مباشر. يظهرون القدرة على التكيف ضمن نطاقات محددة، ويساهمون في مخرجات الفريق، ويركزون على بناء المهارات الأساسية.

**المستوى 1: خريج / مستوى مبتدئ**

المهنيون ذوو الخبرة الذين يديرون عبء عملهم بشكل مستقل ويتحملون مسؤولية تقديم نتائج عالية الجودة. يحددون العقبات ويتغلبون عليها بشكل استباقي، ويكيفون نهجهم بناءً على الملاحظات.

**المستوى 2: مساهم فردي**

المهنيون في المستوى المتوسط الذين يديرون مشاريع صغيرة ويتحملون مسؤولية التنسيق والتعاون وضمان التسليم في الوقت المناسب. يبدأون في ترجمة الأهداف الاستراتيجية إلى خطط تشغيلية وتطوير قدرات الفريق.

**المستوى 3: مدير**

المهنيون الكبار الذين يقودون فرقاً متعددة الوظائف أو يديرون أقساماً بأكملها. يتحملون مسؤولية تحسين سير العمل، ومواءمة جهود الفريق مع الأهداف الاستراتيجية، وتطوير قدرات أعضاء الفريق. يُعدّون نقطة التقاء بين التوجيه الاستراتيجي والتنفيذ التشغيلي.

**المستوى 4: قائد أعلى**

القادة التنفيذيون الذين يضعون التوجه الاستراتيجي ويتحملون المسؤولية الكاملة عن الأداء المؤسسي. يقودون التحول التنظيمي، ويبنون ثقافة الأداء العالي، ويمثلون المنظمة أمام أصحاب المصلحة الخارجيين. يُرسّخون قيم المنظمة ويضمنون استدامة الميزة التنافسية على المدى البعيد.

**المستوى 5: تنفيذي**



## اختبار نونفا للحكم على المواقف (NSJT)

يُعد اختبار نونفا للحكم على المواقف (NSJT) أداة تقييم معاصرة مصممة لتقييم الحكم العملي، والقدرة على التكيف السلوكي، والذكاء الضمني عبر ثلاثة مستويات تنظيمية: التنفيذي، والإداري، والخريجين/المساهمين الأفراد. يستخدم اختبار NSJT صورًا رمزية (avatars) بالفيديو مدعومة بالذكاء الاصطناعي لتقديم سيناريوهات واقعية ومحددة المستوى، مما يعزز المشاركة ويقلل من المخاطر المرتبطة بالغش المدعوم بالذكاء الاصطناعي التوليدي.



يقدم اختبار NSJT سيناريوهات واقعية ومحددة المستوى في بيئة العمل - لقياس الحكم العملي في سياقها بدلاً من القدرة المجردة وحدها.

### الأسس النظرية

تتمتع اختبارات الحكم على المواقف بتاريخ قوي في علم النفس الصناعي والتنظيمي، يعود إلى أوائل القرن العشرين. تتجذر أسسها النظرية في **نظرية الاتساق السلوكي** - التي تفترض أن السلوك السابق هو أفضل مؤشر للسلوك المستقبلي - و**نظرية المعرفة الضمنية**، التي تؤكد على الفهم الضمني القائم على الخبرة المطلوب لحل المشكلات بفعالية في السياقات الواقعية (Sternberg et al., 2000). تقيس اختبارات الحكم على المواقف المعرفة الإجرائية - أي "كيفية" التصرف في مواقف محددة - بدلاً من المعرفة التصريحية أو القدرة المعرفية وحدها.

### أدلة الصدق والموثوقية

تشير الدراسات التحليلية إلى أن متوسط معاملات الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ) لاختبارات الحكم على المواقف يتراوح من ٠,٦٠ إلى ٠,٧٨ (McDaniel et al., ٢٠٠٧). أما بالنسبة للصدق المرتبط بالمحك، فقد وجدت دراسة تحليلية تلوية رائدة أجراها McDaniel et al (٢٠٠٧) أن متوسط معامل الصدق المصحح كان  $r = ٠,٣٤$  للتنبؤ بالأداء الوظيفي العام. بعد التحكم في القدرة المعرفية، توفر اختبارات الحكم على المواقف باستمرار صدقاً إضافياً كبيراً، حيث تضيف ٥-١٠٪ إلى التباين المفسر في الأداء الوظيفي. كما أنها تُظهر تأثيراً سلبياً أقل على الفئات الديموغرافية المختلفة مقارنة باختبارات القدرة المعرفية عالية المخاطر وهو اعتبار حاسم لأجندات التوطين الحكومية والمؤسسية في دول مجلس التعاون الخليجي.

## تصميم ثلاثي المستويات

المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3
<b>الخريجون / المساهمون الأفراد</b> التسليم المرن · حل النزاعات · التواصل الذي · التعلم المستمر · الاستماع الفعال · السعي لتحقيق النتائج · النزاهة والثقة · القدرة على التكيف · بناء فرق فعالة · التركيز على الجودة	<b>الإداريون</b> المرونة الاستراتيجية · بناء فرق فعالة · حل النزاعات · الإقناع والتأثير · القيادة التعاطفية · السعي لتحقيق النتائج · تطوير المواهب · المرونة · التواصل الذي · إدارة أصحاب المصلحة الأخلاقية	<b>التنفيذيون</b> المرونة الاستراتيجية · إدارة أصحاب المصلحة الأخلاقية · استشرف المستقبل · الوعي العالمي · اتخاذ القرارات المستندة إلى البيانات · تعزيز الذكاء الاصطناعي · الإقناع والتأثير · المرونة · السعي لتحقيق النتائج · بناء فرق فعالة

## تقديم الصور الرمزية بالفيديو وأمن الذكاء الاصطناعي

يمثل استخدام اختبار NSJT لصور رمزية بالفيديو مولدة بالذكاء الاصطناعي لتقديم السيناريوهات ابتكارًا منهجيًا كبيرًا. تزيد السيناريوهات القائمة على الفيديو من الحمل المعرفي ودقة الموقف، مما يجعل من الصعب بشكل كبير على المرشحين تحديد ومحاكاة استراتيجية استجابة مثالية (Lievens & Peeters, 2008). كما أن الطبيعة الديناميكية ومتعددة الوسائط للسيناريوهات تقلل من فعالية أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي التي تعتمد على المطالبات النصية. يُطلب من المرشحين ترتيب أربعة خيارات استجابة حسب الأفضلية، باستخدام تنسيق يمزج بين المعرفة

## التسجيل وإعداد التقارير

يتم تسجيل استجابات اختبار NSJT وفقًا لمفتاح تسجيل مستمد من الخبراء تم تطويره من خلال مهمة حكم منظمة مع خبراء متخصصين من مختلف المؤسسات في دول مجلس التعاون الخليجي. تتيح النتيجة المئوية الإجمالية الواحدة الناتجة مقارنة مباشرة مع المجموعة المعيارية لدول مجلس التعاون الخليجي، مما يوفر للممارسين مؤشرًا واضحًا وقابلًا للدفاع عنه لتخطيط التطوير وتصميم المقابلات المنظمة. تتوفر بيانات مستوى البند للممارسين المعتمدين لتحليل أعمق.

طبقة التقرير	المخرج	حالة الاستخدام الأساسية
النتيجة الإجمالية	نسبة مئوية واحدة مقابل المجموعة المعيارية لدول مجلس التعاون الخليجي	التصنيف ومعياري الاختيار
تكمال Nova40	درجة المساهمة المحتملة في الكفاءة	توصيف المواهب الشامل عبر المجموعة الكاملة

الجدول 4: طبقات تقرير NSJT، والمخرجات، وحالات الاستخدام الأساسية للممارسين (الإصدار الحالي). من المخطط إصدار ملفات تعريف الدرجات الفرعية للكفاءة وتقارير بيانات مستوى البند في إصدار مستقبلي.

## إرشادات الممارسين حول استخدام NSJT

يُنصح الممارسون الذين يستخدمون اختبار NSJT في سياقات الاختيار باستخدام النتيجة الإجمالية كمعيار فحص أساسي في مرحلة التصنيف، ثم الاعتماد على الدرجات الفرعية للكفاءة لتصميم أسئلة مقابلة منظمة وموجهة للمرشحين الذين يتقدمون إلى المقابلة. يزيد هذا النهج ذو المرحلتين من المساهمة التنبؤية لاختبار NSJT مع ضمان بقاء عملية التقييم فعالة وقابلة للدفاع عنها. في سياقات التطوير، يُستخدم ملف تعريف الدرجات الفرعية لاختبار NSJT بشكل أكثر فعالية كنقطة بداية لمحادثة تخطيط التطوير، حيث يستخدم الممارس بيانات مستوى البند لتحديد السيناريوهات المحددة التي تختلف فيها نمط استجابة المرشح بشكل أكبر عن مفتاح التسجيل الخاص بالخبراء — تمثل هذه السيناريوهات فرص التطوير ذات التأثير الأكبر.

## أدلة الموثوقية والصلاحية

### الاتساق الداخلي (معامل ألفا كرونباخ)

يلخص الجدول أدناه معاملات موثوقية الاتساق الداخلي لكل أداة ومقياس ضمن حزمة Nova، بناءً على العينة التجريبية الأولية لدول مجلس التعاون الخليجي. تتجاوز جميع المقاييس الحد الأدنى لمعيار BPS، حيث يتجاوز معظمها بشكل كبير عتبة 0.70.

الأداة / المقياس	معامل $\alpha$	عتبة BPS	الحالة
NPQ – الإجمالي	87.	$70. \leq$	يتجاوز
NPQ – جوانب الانفتاح	82.	$70. \leq$	يتجاوز
NPQ – جوانب الضمير الحي	85.	$70. \leq$	يتجاوز
NPQ – جوانب الانسباط	83.	$70. \leq$	يتجاوز
NPQ – جوانب الود	80.	$70. \leq$	يتجاوز
NPQ – جوانب الاستقرار العاطفي	84.	$70. \leq$	يتجاوز
الإدراكي – الاستدلال العددي	88.	$70. \leq$	يتجاوز
الإدراكي – الاستدلال اللفظي	86.	$70. \leq$	يتجاوز
الإدراكي – الاستدلال التجريدي	89.	$70. \leq$	يتجاوز

الجدول 6: معاملات موثوقية الاتساق الداخلي لحزمة Nova (العينة التجريبية الأولية لدول مجلس التعاون الخليجي). يتم حالياً تجميع بيانات الموثوقية الخاصة بـ NSJT و NEIA من العينة التجريبية الأولية لدول مجلس التعاون الخليجي وسيتم الإبلاغ عنها في ملحق في قادم.

### أدلة الصلاحية

يتم إثبات أدلة الصلاحية لحزمة Nova عبر ثلاثة أبعاد: **صلاحية المظهر والمحتوى** (تم تأكيدها من خلال لجان مراجعة الخبراء وملاحظات الممارسين)؛ **صلاحية البناء** (تم التحقق منها من خلال تحليل العوامل الذي يوضح التحميل الدقيق للبنود على البنى المقصودة)؛ و**الصلاحية المرتبطة بالمعيار** (تم إثباتها تجريبياً من خلال دراسات معيارية شاملة تربط الدرجات بنتائج الأداء).

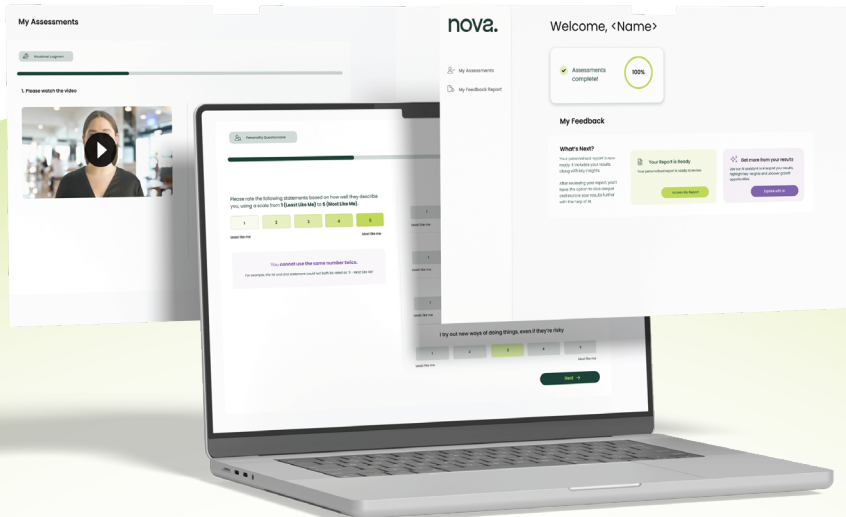
يقدم الأدب التحليلي التلوي أدلة قوية مسبقاً: تتنبأ اختبارات القدرة المعرفية بأداء الوظيفة بصلاحيات مصححة تبلغ (Schmidt)  $r = 0.51$  & (Hunter, 1998)؛ وتظهر مقاييس الشخصية صلاحيات مصححة تتراوح بين (Barrick & Mount, 1991)  $r = 0.15-0.31$ ؛ وتوضح اختبارات SJT صلاحية مصححة متوسطة تبلغ (McDaniel et al., 2007)  $r = 0.34$ ؛ وتظهر مقاييس EI ارتباطات مصححة تبلغ  $r = p = 0.28$  مع أداء الوظيفة (O'Boyle et al., 2011). عند دمجها في بطارية، تنتج هذه الأدوات صلاحيات مركبة تتجاوز بشكل كبير أي مقياس فردي.

الأداة	نوع الصلاحية	مصدر الدليل	معامل الارتباط r / ρ المعياري
حزمة القدرات المعرفية	مرتبطة بالمعيار	تحليل تلوي ل Schmidt & Hunter (1998)	51.
NPQ (الشخصية)	مرتبطة بالمعيار	تحليل تلوي ل Barrick & Mount (1991)	31.-15.
NSJT	مرتبطة بالمعيار	تحليل تلوي ل McDaniel et al (2007)	34.
NEIA	مرتبطة بالمعيار	تحليل تلوي ل O'Boyle et al (2011)	28.
بطارية Nova (المجمعة)	صلاحية تزايدية	نمذجة الصلاحية المركبة	< 60. (تقديري)
جميع الأدوات	صلاحية المحتوى	مراجعة لجنة الخبراء؛ تقييمات بنود خبراء الموضوع	—
NPQ & NEIA	صلاحية البناء	تحليل العوامل التوكيدي (الطياري الخليجي)	—

الجدول 8: ملخص أدلة الصلاحية لحزمة تقييم Nova. معاملات صلاحية المعيار مستمدة من المعايير التحليلية التلوية المنشورة. دراسات صلاحية المعيار الخاصة ب Nova جارية؛ سيتم إتاحة النتائج للمؤسسات المرخصة من خلال تقارير فنية يمكن للممارسين الوصول إليها فور توفرها.

## الصلاحية التزايدية للبطارية متعددة الأدوات

مبدأ تصميم أساسي لحزمة Nova هو عدم استخدام أي أداة بمفردها. يعتمد نهج البطارية على المبدأ السيكمومي الراسخ للصلاحية التزايدية: حيث تساهم كل أداة إضافية بتباين تنبؤي فريد يتجاوز ما تلتقطه أي أداة سابقة. على سبيل المثال، تعتبر مقياس القدرة المعرفية والشخصية مؤشرات متعامدة إلى حد كبير لأداء الوظيفة – حيث يؤدي دمجها باستمرار إلى صلاحية مرتبطة بالمعيار أعلى مما تحققه أي منهما بمفردها (Schmidt & Hunter, 1998; Schmitt, 2014). يضيف دمج درجات SJT تنبؤاً تزايدياً إضافياً بالأداء السياقي والفعالية الشخصية، بينما تضيف درجات NEIA تبايناً فريد



# الإنصاف والمساواة والمواءمة مع دول مجلس التعاون الخليجي

## مراقبة الأثر السلي

يتطلب الإنصاف في التقييم تقليل الفروقات في الدرجات بين المجموعات الديموغرافية إلى أقصى حد ممكن دون المساس بالصلاحية. إن منهجية Nova التي تعتمد على اللغة العربية أولاً، ومجموعة المعايير الخاصة بدول مجلس التعاون الخليجي، والمعايرة الثقافية لمحتوى البنود، كلها مصممة لتقليل الأثر السلي على المواطنين الخليجين، والمرشحين الناطقين باللغة العربية، والمجموعات الديموغرافية الإقليمية الأخرى. تؤكد تحليلات الأثر السلي المنهجية عبر الجنسية والجنس والخلفية التعليمية على الإنصاف الهيكلي للأدوات.

## الإنصاف في التصميم: نهج Nova

يبدأ الإنصاف في مجموعة Nova قبل جمع البيانات بكثير – فهو مُدمج في كل مرحلة من مراحل تطوير الأدوات. خلال مرحلة كتابة البنود، يُراجع فريق متعدد التخصصات يضم خبراء في اللغة العربية وعلم النفس الثقافي والموارد البشرية كل بند بحثاً عن التحيز المحتمل في الصياغة أو السياق أو الافتراضات الثقافية الضمنية. تُستبعد البنود التي تُفيد مجموعات معينة بناءً على الخلفية الثقافية أو الجنس أو مستوى التعليم – لا بناءً على القدرة الفعلية ذات الصلة بالوظيفة – قبل الاختبار الميداني.

خلال مرحلة التحليل، تُجرى اختبارات أداء البند التفاضلي (DIF) للكشف عن البنود التي تتصرف بشكل مختلف عبر المجموعات الديموغرافية بعد التحكم في مستوى القدرة الإجمالية. تُحذف البنود التي تُظهر تحيزاً إحصائياً كبيراً أو تُعاد صياغتها قبل الإصدار الرسمي. يضمن هذا النهج الصارم أن الفروقات في الدرجات بين المجموعات تعكس فروقات حقيقية في الكفاءة ذات الصلة بالوظيفة، لا قصوراً في تصميم الأداة.



تعتمد منهجية Nova على اللغة العربية أولاً والمعايير الخليجية لضمان الإنصاف والدقة عبر جميع الفئات الديموغرافية.

## المواءمة مع الرؤى الوطنية لدول مجلس التعاون الخليجي

أولوية رؤية دول مجلس التعاون الخليجي	أدوات Nova ذات الصلة	المواءمة المحددة
رؤية السعودية 2030 – تنمية رأس المال البشري	Nova40, NPQ, NEIA	تطوير مسار السعودية؛ تخطيط التعاقب الوظيفي القائم على الكفاءات؛ تحديد الإمكانيات القيادية
رؤية السعودية 2030 – التحول الرقمي	مجموعة الأدوات المعرفية (Cognitive Suite), Nova40	كفاءات محو الأمية التكنولوجية والذكاء الاصطناعي المعزز؛ الاستدلال العددي والتجريدي لأدوار البيانات
رؤية الإمارات "نحن الإمارات 2031" – ريادة الذكاء الاصطناعي	Nova40, NSJT (للمديرين التنفيذيين)	كفاءات تعزيز الذكاء الاصطناعي وتطبيق الذكاء الاصطناعي عملياً؛ سيناريوهات الذكاء الاصطناعي الاستراتيجية على مستوى المديرين التنفيذيين
رؤية قطر الوطنية 2030 – التنمية البشرية	NPQ, NEIA, Nova40	القيادة التعاطفية، إدارة أصحاب المصلحة، والتعلم المستمر لمسارات المواهب الوطنية
رؤية عمان 2040 – تنويع القوى العاملة	مجموعة الأدوات المعرفية (Cognitive Suite), NSJT	تقييم موضوعي وعادل لبرامج التعمين؛ تقليل الأثر السلي
رؤية الكويت 2035 – تنويع الاقتصاد	Nova40, NPQ	كفاءات المرونة الاستراتيجية والابتكار لتنمية القطاع الخاص

الجدول 7: مواءمة مجموعة أدوات Nova مع أولويات الرؤى الوطنية لدول مجلس التعاون الخليجي.



تُؤتمم مجموعة أدوات Nova أهداف رأس المال البشري مع أولويات الرؤى الوطنية لدول مجلس التعاون الخليجي.

## أجندة البحث الجارية

يلتزم فريق Nova ببرنامج مستمر من البحث والتحقق لضمان بقاء المجموعة متوافقة علمياً، ومستندة إلى أدلة تجريبية، ومستجيبة للاحتياجات المتطورة للقوى العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي.

### دراسات التحقق والعدالة

يتمحور برنامج التحقق الخاص بـ Nova حول أربعة أهداف رئيسية: إنشاء مجموعة معيارية إقليمية قوية؛ بناء أدلة صلاحية مرتبطة بالمعيار تربط درجات Nova بمؤشرات أداء الوظيفة؛ التحقق من العدالة من خلال تحليلات منهجية للتأثير السلي عبر المجموعات الديموغرافية؛ وتأكيده صلاحية البناء لنماذج NPQ و NEIA ضمن عينة دول مجلس التعاون الخليجي عبر تحليل العوامل التوكيدي.

### المرحلة 3: برنامج البحث الطولي (مخطط له)

ستؤسس المرحلة 3 الصلاحية التنبؤية الطولية لمجموعة Nova – المعيار الذهبي في البحث السيكمومي. يتضمن ذلك تتبع درجات التقييم مقابل النتائج المهنية على مدى 24 شهراً كحد أدنى، بما في ذلك دراسات التحقق من البناء التي تفحص الصلاحية التقريبية والتميزية مقارنة بالأدوات الدولية المعترف بها، وتحديثات المعايير التي تعكس التنوع المتزايد للسكان الخاضعين للتقييم مع توسع المجموعة في جميع أنحاء دول مجلس التعاون الخليجي.

صُمم برنامج أبحاث Nova ليكون شفافاً وتراكمياً. سيتم نشر النتائج من كل مرحلة في تقارير فنية سهلة الوصول للممارسين وإتاحتها لجميع المنظمات المرخصة، مما يضمن قدرة العملاء على تتبع القاعدة الأدلة المتطورة للأدوات التي يستخدمونها.



## المعايير المهنية والاعتماد

### معايير الجمعية البريطانية لعلم النفس (BPS)

تم تطوير جميع أدوات Nova بما يتوافق مع معايير مركز الاختبارات النفسية التابع للجمعية البريطانية لعلم النفس (BPS) فيما يتعلق بتصميم الاختبارات، والتحقق من صحتها، واستخدامها. تحدد هذه المعايير الحد الأدنى للموثوقية (معامل ألفا كرونباخ  $\alpha \leq 0.70$ ) لمعظم المقاييس، ومتطلبات أدلة الصلاحية، والمبادئ التوجيهية لتكوين وحجم المجموعات المعيارية. يعد الامتثال لمعايير BPS إشارة ضمان رئيسية لممارسي الموارد البشرية وعلماء النفس المهنيين الذين يقومون بتقييم أدوات التقييم للنشر.

### إرشادات اللجنة الدولية للاختبارات (ITC)

توفر إرشادات اللجنة الدولية للاختبارات (ITC) بشأن استخدام الاختبارات الإطار الدولي للممارسات التقييمية المسؤولة، وتغطي اختيار الاختبارات، وإدارتها، وتسجيل الدرجات، وتفسيرها، وتوصيل النتائج. تم تصميم عملية تطوير Nova، ووثائقها، ومواد تدريب الممارسين لدعم الامتثال لإرشادات ITC، مع إيلاء اهتمام خاص للإرشادات المتعلقة بتكييف الاختبارات للاستخدام في سياقات ثقافية ولغوية مختلفة.

### حوكمة البيانات والخصوصية

تعمل Nova بالامتثال التام لقانون حماية البيانات الشخصية (PDPL) في المملكة العربية السعودية. يتم تخزين بيانات التقييم على خوادم تقع داخل المملكة، مما يضمن الامتثال لمتطلبات توطين البيانات لعلماء الحكومة والشركات السعودية. تعامل جميع نتائج التقييم كبيانات شخصية سرية ولا يمكن الوصول إليها إلا للممارسين المعتمدين والفرد الذي تم تقييمه.

### متطلبات تأهيل الممارسين

تقتصر تقييمات Nova على الممارسين المؤهلين الذين أكملوا برنامج شهادة ممارس Nova. يغطي البرنامج النظرية السيكمترية، والتفسير الخاص بالأداة، والاستخدام الأخلاقي لبيانات التقييم، وتقديم التغذية الراجعة، ودمج نتائج التقييم في قرارات إدارة المواهب. يتم تجديد الشهادة كل سنتين، مما يضمن بقاء الممارسين على اطلاع دائم بالتحديثات الخاصة بالمجموعة وقاعدة أدلتها.

يتم تنظيم برنامج الشهادات عبر ثلاثة مستويات. تؤهل شهادة المستوى التأسيسي الممارسين لإدارة وتفسير الأدوات الفردية، وتقديم التغذية الراجعة للمرشحين، ودمج النتائج في قرارات الاختيار. تؤهل الشهادة المتقدمة الممارسين لتصميم مراكز تقييم تتضمن مجموعة Nova الكاملة، وإجراء تحليلات المواهب على مستوى المجموعة، وتقديم المشورة بشأن تنفيذ أطر الكفاءات. تُمنح حالة الممارس الخبير للممارسين الذين يظهرون خبرة متقدمة في البحث السيكمترية، والتكامل بين الأدوات، وتطبيقات الاستشارات التنظيمية للمجموعة.

مستوى الشهادة	نطاق الممارسة	التجديد
تأسيسي	إدارة الأدوات الفردية، التغذية الراجعة للمرشحين، دمج الاختيار	كل سنتين
متقدم	مراكز تقييم المجموعة الكاملة، تحليلات المواهب، تصميم إطار الكفاءات	كل سنتين
ممارس خبير	البحث السيكمترية، التكامل بين الأدوات، الاستشارات التنظيمية	ملف التطوير المهني المستمر السنوي

الجدول 9: برنامج شهادة ممارس Nova – المستويات، النطاق، ومتطلبات التجديد.

يُحصل جميع الممارسين المعتمدين على إمكانية الوصول إلى بوابة الممارسين الخاصة بـ Nova على [www.nova.com.sa](http://www.nova.com.sa)، والتي توفر الأدلة الفنية للأدوات، وجداول المعايير، وأدلة تسجيل الدرجات، ونماذج التغذية الراجعة، وتحديثات قاعدة الأدلة عند نشر أبحاث جديدة.

## الاستخدام الأخلاقي وحقوق المرشحين

يستند الإطار الأخلاقي لـ Nova إلى مبدأ أن بيانات التقييم يجب أن تُستخدم لصالح كل من المنظمات والأفراد الذين تم تقييمهم. يحق لجميع المرشحين الحصول على شرح واضح للغرض من التقييم، وطبيعة الأدوات المستخدمة، وكيف سيتم استخدام نتائجهم في اتخاذ القرارات. يحق للمرشحين الحصول على تغذية راجعة حول نتائجهم من ممارس مؤهل، ويُطلب من المنظمات ضمان عدم استخدام نتائج التقييم كأساس وحيد للقرارات عالية المخاطر مثل الاختيار أو إنهاء الخدمة دون أدلة داعمة من مصادر أخرى.

يضمن إطار حوكمة البيانات في Nova الاحتفاظ بنتائج التقييم فقط للفترة اللازمة للغرض المعلن، وعدم مشاركتها مع أطراف ثالثة دون موافقة صريحة من الفرد الذي تم تقييمه، وتخزينها بشكل آمن بما يتوافق مع قانون حماية البيانات الشخصية (PDPL). يتم تدريب الممارسين على التعامل مع بيانات التقييم بنفس التزامات السرية التي تنطبق على المعلومات الشخصية الحساسة الأخرى، ويُطلب من المنظمات تنفيذ ضوابط تقنية وتنظيمية مناسبة لحماية سلامة البيانات.

## الالتزام بالتحسين المستمر

إن التزام Nova بالمعايير المهنية ليس مجرد ممارسة أمثال ثابتة، بل هو عملية ديناميكية ومستمرة. يجتمع المجلس الاستشاري العلمي لـ Nova – الذي يضم علماء نفس مهنيين، وممارسي موارد بشرية، وباحثين أكاديميين من جميع أنحاء دول مجلس التعاون الخليجي – سنويًا لمراجعة قاعدة الأدلة لكل أداة، وتقييم الأبحاث الناشئة في علم النفس المهني والسيكومترية، والتوصية بتحديثات للمجموعة. يهيكل الحوكمة هذا أن تظل Nova في طليعة علم التقييم مع الحفاظ على الاستقرار والاتساق الذي يحتاجه الممارسون والمنظمات.

تشارك Nova في مجتمع البحث السيكمترية الدولي من خلال عروض المؤتمرات، والمنشورات المحكمة، وشراكات البحث التعاونية مع الجامعات الإقليمية. يضمن هذا التفاعل الخارجي أن تخضع ممارسات تطوير Nova للتدقيق المستقل وأن تستفيد المجموعة من أحدث التطورات في نظرية القياس والسيكومترية التطبيقية.



Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Westview Press.

Andrei, F., Siegling, A. B., Aloe, A. M., Baldaro, B., & Petrides, K. V. (2016). The incremental validity of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue). *Journal of Personality Assessment*, 98(3), 261–276.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.

Bertua, C., Anderson, N., & Salgado, J. F. (2005). The predictive validity of cognitive ability tests: A UK meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 387–409.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26.

Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. Wiley.

Boyatzis, R. E. (2009). Competencies as a behavioural approach to emotional intelligence. *Journal of Management Development*, 28(9), 749–770.

Catano, V. M., Brochu, A., & Lamerson, C. D. (2012). Assessing the reliability of situational judgment tests. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(3), 333–346.

Christian, M. S., Edwards, B. D., & Bradley, J. C. (2010). Situational judgment tests: Constructs assessed and a meta-analysis of their criterion-related validities. *Personnel Psychology*, 63(1), 83–117.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Psychological Assessment Resources.

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.

Harms, P. D., & Credé, M. (2010). Emotional intelligence and transformational and transactional leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(1), 5–17.

Lievens, F., & Peeters, H. (2008). Interviewers' sensitivity to impression management tactics in structured interviews. *European Journal of Psychological Assessment*, 24(3), 174–180.

Lievens, F., & Sackett, P. R. (2012). The validity of interpersonal skills assessment via situational judgment tests. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 460–468.

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence* (pp. 3–31). Basic Books.

McDaniel, M. A., Hartman, N. S., Whetzel, D. L., & Grubb, W. L. (2007). Situational judgment tests, response instructions, and validity. *Personnel Psychology*, 60(1), 63–91.

O'Boyle, E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 788–818.

Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15(6), 425–448.

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262–274.

Schmitt, N. (2014). Personality and cognitive ability as predictors of effective performance at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 45–65.

Sternberg, R. J., Forsythe, G. B., Hedlund, J., Horvath, J. A., Wagner, R. K., Williams, W. M., Snook, S. A., & Grigorenko, E. L. (2000). *Practical intelligence in everyday life*. Cambridge University Press.

Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance. *Personnel Psychology*, 44(4), 703–742.

Walter, F., Cole, M. S., & Humphrey, R. H. (2011). Emotional intelligence: Sine qua non of leadership or folderol? *Academy of Management Perspectives*, 25(1), 45–59.

Weekley, J. A., & Ployhart, R. E. (2006). *Situational judgment tests: Theory, measurement, and application*. SIOP Organizational Frontiers Series.

Whetzel, D. L., McDaniel, M. A., & Nguyen, N. T. (2008). Subgroup differences in situational judgment test performance. *Human Performance*, 21(3), 291–309.

World Economic Forum. (2025). *The future of jobs report 2025*. WEF.

Cattell, R. B. (1963). Theory of fluid and crystallized intelligence: A critical experiment. *Journal of Educational Psychology*, 54(1), 1–22.

Carroll, J. B. (1993). *Human cognitive abilities: A survey of factor-analytic studies*. Cambridge University Press.

Deary, I. J., Strand, S., Smith, P., & Fernandes, C. (2007). Intelligence and educational achievement. *Intelligence*, 35(1), 13–21.

Goldberg, L. R. (1990). An alternative description of personality: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216–1229.

Hunter, J. E., & Hunter, R. F. (1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin*, 96(1), 72–98.

John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 102–138). Guilford Press.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1–14.

Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197–215.

Ployhart, R. E., & Moliterno, T. P. (2011). Emergence of the human capital resource: A multilevel model. *Academy of Management Review*, 36(1), 127–150.

Raven, J. C. (1936). *Mental tests used in genetic studies: The performance of related individuals on tests mainly educative and mainly reproductive*. MSc Thesis, University of London.

Society for Industrial and Organizational Psychology. (2018). *Principles for the validation and use of personnel selection procedures* (5th ed.). SIOP.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. Wiley.

Sternberg, R. J. (1985). *Beyond IQ: A triarchic theory of human intelligence*. Cambridge University Press.

Van der Linden, W. J., & Hambleton, R. K. (Eds.). (1997). *Handbook of modern item response theory*. Springer.

nova.

GET IN TOUCH

 [Nova.com.sa](https://nova.com.sa)

 [Info@Nova.com.sa](mailto:Info@Nova.com.sa)