



Conceptualization of Professional Qualification: A Systematic Review

Keyvan Barzegar^{1*}, Hajar Kamrani², Alireza Alikhanzadeh³

¹Department of Management, Sistan and Baluchestan University (SBU), Zahedan, Iran.

²Department of Management, Modares Education University (MEU), Tehran, Iran.

³Department of Management, Allameh Tabatabaiei University (ATU), Tehran, Iran.

ARTICLE INFO

Article Type:

Original Research

Received: 02.04.2024

Revised: 02.28.2024

Accepted: 04.15.2024

Keyword:

Professional Qualification
Systematic Review
Professional Competence
Knowledge
Skill
Attitude

*Corresponding Author:

Keyvan Barzegar

Email:

keyvanbarzegar72@gmail.com

ABSTRACT

The current research aimed to conceptualize and present the definition of professional qualification. Most internal studies consider the terms professional qualification and professional competence to be equivalent and sometimes the same. Few domestic studies have focused on the conceptualization of professional qualifications. In addition, for many supervisors and managers of organizations, the concept of these two terms is not well defined and they make a wrong assessment about these two so most human resource managers do not distinguish between these two topics and use these two terms interchangeably. For this purpose, in this research, a fundamental definition of professional qualification was provided by conducting a systematic review. To identify and extract articles, a systematic search was conducted in two internal databases, Mag Iran and Normagz, and two foreign databases, Scopus (Elsevier) and the Institute of Information Sciences, Scientific Network (Thomson Reuters). Then, studies related to professional qualification from 2005 to 2023 were systematically extracted and refined. In total, the studies related to professional qualification included 126 articles, of which 108 articles were excluded due to not being related to the purpose of the present study. In this regard, in addition to the systematic review in scientific studies, the definition of professional qualification in different countries was also considered. Finally, after discussion and review, the definition of professional qualification was extracted based on 18 articles, all of which were published in the most prestigious domestic and international journals. Based on the findings, professional qualification was defined as the level of ability to perform job duties.



EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Recently, international organizations related to the field of education and countries that have been more active and have better performance in the field of education have started to design professional qualification frameworks that provide qualifications, documents, and certificates at different levels and types coherently and homogeneously based on agreed criteria and indicators. The term professional qualification has recently been considered a multidimensional and interdisciplinary phenomenon among researchers. Employees of organizations must have special professional qualifications for their jobs and career. In Iran, which is at a good degree in terms of human resources, the optimal use and management of this huge human capital requires a change of skill, attitudes, knowledge, and the role and capability of human resource authorities. In most of the country's employment posts, the required professional qualifications are not clearly defined and therefore the proper evaluation issue has been disrupted. As a result, first, the true meaning of professional qualification must be discovered, and then the employees must be aware of the limits of the duties, responsibilities, and abilities of the profession and evaluate and improve them later. On the other hand, to increase the quality of technical and professional education, to bring stakeholders closer together around common interests, and to agree on the responsibility of education and training of qualified workforce, there is a need for a professional qualification framework. The purpose of the present study was to conceptualize and provide professional qualifications based on studies conducted in this field. Most internal studies consider the terms professional qualification and professional competence to be one. A small number of internal studies focus on the concept of professional qualification. Furthermore, for many supervisors and managers of organizations, the concept of these two terms is not well defined and misrepresents these two assessments, and most human resource managers do not distinguish between the two and use the two terms. Therefore, there is a significant research gap in this field in Iran. In addition, research on professional qualifications in Iran is very low, and most studies in this field examine professional competence. Currently, there is a lack of literature to analyze professional qualifications. Therefore, a general review of research on professional qualifications is essential. The study of comprehensive and extensive literature should be developed.

Methodology

This study provides a fundamental definition of professional qualification to eliminate the gap in the research by conducting a systematic review. The statistical population in this study included all the past research (articles) on professional qualification. Research enlightenment consisted of two main steps: the systematic search of the literature, and the search and selection of appropriate texts presented below. Therefore, to identify and extract articles, the two internal databases of Mag Iran and Norms and the two external databases of Scopus (Elsevier) and the Scientific Network Information Science Institute (Thomson Rutter) Limited were systematically searched. Then, systematic studies of professional qualifications were extracted and refined from 2005 to 2023.

Results and Discussion

The systematic search included articles published in top international journals and internal scientific journals. Therefore, in terms of the types of documents, editor notes, conference, and conference articles were not considered in the present study. The present study focused on foreign articles published in English. In the present study, the keyword "qualification" was first defined as the search criteria in online databases. The result of the initial search included 431 documents. Then, only articles that explicitly focused on the subject of professional qualification were selected and studies on unrelated issues were ignored. Studies that were not specifically focused on professional qualification were also eliminated from the study. For this purpose, all articles were evaluated for qualification, and 218 articles were eliminated. The most common reason for removing documents was the complete lack of focus on professional qualifications. Another reason was that many documents only used the word "qualification" in a general way, and the word "qualification" was not the main focus of the study. Next, articles published in the top international journals published in English (for foreign articles) were considered from 2005 to 2023. Non-English documents were eliminated. This process led to the extraction of 134 articles for review. In the next phase, of all the remaining documents, only articles that presented a definition of professional qualification were selected, of which 107 documents were eliminated for failing to define professional qualification. In addition, during the search process, some of the selected documents were repetitive. Therefore, the copies had to be deleted. Finally, after the removal of duplicate documents and when all the remaining documents were merged into a single list of databases, their number reached 18 documents. Finally, the number of professional qualifications 16 articles. Of the 16 articles, 4 were internal and 12 were foreign articles.

Conclusion

Finally, after discussing and analyzing the concept of professional qualification, a definition of professional qualification was based on the 16 articles, all of which were published in the most prestigious domestic and international journals, to evaluate the qualification of the administrative system. This definition is the level of ability to perform job tasks.



مفهوم شناسی صلاحیت حرفه‌ای: مروری نظام‌مند

کیوانبرزگر^{1*}، هاجر کامرانی²، علیرضا علیخان‌زاده³

- ۱- گروه مدیریت، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.
- ۲- گروه مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.
- ۳- گروه مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف پژوهش حاضر مفهوم شناسی و ارائه‌ی تعریف صلاحیت حرفه‌ای است. اکثر مطالعات داخلی اصطلاح صلاحیت حرفه‌ای و شایستگی حرفه‌ای را معادل هم و گاهی یکی می‌دانند. تعداد اندکی از مطالعات داخلی بر روی مفهوم شناسی صلاحیت حرفه‌ای تمرکز کرده‌اند. همچنین، برای بسیاری از سرپرستان و مدیران سازمان‌ها مفهوم این دو اصطلاح به‌خوبی تعریف نشده و در مورد این دو ارزیابی اشتباهی انجام می‌دهند به طوری که اکثر مدیران منابع انسانی بین این دو میحث تفاوت قائل نشده‌اند و این دو اصطلاح را به‌جای یکدیگر به‌کار می‌برند. بدین منظور در این تحقیق با انجام یک مرور نظام‌مند، یک تعریف بنیادی از صلاحیت حرفه‌ای ارائه می‌شود. به منظور شناسایی و استخراج مقالات، جست‌وجوی نظام‌مند به دو پایگاه داده داخلی شامل مگ ایران و نورمگز و دو پایگاه داده خارجی شامل اسکوپس (الزویر) و مؤسسه‌ی علوم اطلاعات شبکه‌ی علمی (تامسون روتزر)، محدود شد. سپس به طور نظام‌مند مطالعات مربوط به صلاحیت حرفه‌ای از سال 1383 (2005) تا 1402 (2023) استخراج و پالایش شد. در مجموع، مطالعاتی که به صلاحیت حرفه‌ای مربوط می‌شد، شامل 134 مقاله بود که 107 مقاله به دلیل ارتباط نداشتن با هدف پژوهش حاضر حذف شد. در همین راستا، به موازات مرور نظام‌مند در مطالعات علمی، تعریف صلاحیت حرفه‌ای در کشورهای مختلف نیز مورد توجه قرار گرفت. در نهایت پس از بحث و بررسی، تعریف صلاحیت حرفه‌ای براساس 13 مقاله که همگی آن‌ها در معتبرترین مجلات داخلی و بین‌المللی منتشر شده بود، مستخرج شد. براساس نتایج پژوهش، صلاحیت حرفه‌ای سطح توانایی در انجام وظایف شغلی تعریف شد.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

دریافت مقاله: 1402/11/25

بازنگری مقاله: 1402/12/09

پذیرش مقاله: 1403/01/27

کلید واژگان:

صلاحیت حرفه‌ای
مروری نظام‌مند
شایستگی حرفه‌ای
دانش
مهارت
نگرش

*نویسنده مسئول: کیوانبرزگر

پست الکترونیکی:

keyvanbarzegar72@gmail.com



مقدمه

منابع انسانی توانمند و کارآمد و استفاده موثر از آن‌ها اساس سرمایه ملی و دارایی‌های حیاتی سازمان به حساب می‌آید، منافع خیلی زیادی را برای سازمان‌ها به همراه دارد. هر سازمان، از اجزا و عناصری تشکیل شده است که مهمترین آن‌ها در عصر معاصر که عصر اطلاعات و ارتباطات می‌باشد، منابع انسانی سازمان است. آموزش منابع انسانی به عنوان سرمایه‌گذاری، نه هزینه، بلکه به عنوان یک ضرورت در سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته است (پورکریمی و همکاران، ۲۰۱۷). برخی سازمان‌های جهانی مرتبط با حوزه آموزش و کشورهایی که در حوزه آموزش فعال‌تر و دارای عملکرد بهتری بوده‌اند اقدام به طراحی چارچوب صلاحیت حرفه‌ای نموده‌اند که صلاحیت‌ها، مدارک و گواهینامه‌ها را در سطوح و انواع مختلف به صورتی منسجم و همگون براساس معیارها و شاخص‌های توافق شده به هم ارتباط می‌دهد (آزاد و محمدعلی، ۲۰۱۶). حرفه‌ها و صلاحیت‌ها به عنوان اصلی‌ترین و پایه‌های حرفه‌ای شدن مورد بحث قرار می‌گیرند. استدلال می‌شود که آموزش یک ساختار و دانش شناختی را فراهم می‌کند و بنابراین نقش حیاتی در حرفه‌ای شدن دارد. آموزش و حرفه‌ای شدن با یکدیگر مرتبط هستند، زیرا آموزش دانش و مهارت‌های لازم را برای انجام وظایف و مسؤولیت‌ها فراهم می‌کند (آکسوز و گورپی، ۲۰۱۳)^۱. بنابراین به منظور افزایش کیفیت آموزش فنی و حرفه‌ای، نزدیک کردن ذینفعان حول علایق مشترک و موافقت در مورد مسؤولیت‌پذیری آموزش و تربیت نیروی کار با صلاحیت، نیاز به چارچوب صلاحیت حرفه‌ای^۲ وجود دارد (آزاد و محمدعلی، ۲۰۱۶). مضافاً، به موجب تصویب‌نامه، دستورالعمل احراز صلاحیت حرفه‌ای مدیران به شماره ۱۷۴۱۱۹/ت ۶۰۴۲۲ ه مورخ ۱۴۰۱/۰۹/۲۰ هیئت وزیران، رعایت شرایط احراز عمومی و اختصاصی موضوع دستورالعمل فوق‌الذکر برای افرادی که به عنوان مدیر در بخش دولتی معرفی می‌شوند، الزامی است. همچنین صلاحیت حرفه‌ای لازمه اجرای ماده (۶۵) قانون مدیریت خدمات کشوری است که به موجب آن ماده «کلیه مشاغل مشمول این قانون براساس عواملی نظیر اهمیت و پیچیدگی وظایف و مسؤولیت‌ها، سطح تخصص و مهارت‌های مورد نیاز به یکی از طبقات جدول یا جداول حق شغل اختصاص می‌یابند. هر کدام از مشاغل متناسب با ویژگی‌ها، حداکثر در پنج رتبه، مقدماتی، پایه، ارشد، خبره و عالی طبقه‌بندی می‌گردند و هر کدام از رتبه‌ها به یکی از طبقات جدول یا جداول موضوع این ماده اختصاص می‌یابد» از طرفی دولت به منظور به کارگیری و رشد نیروهای توانمند و مستعد در دستگاه‌های اجرای، توجه به صلاحیت حرفه‌ای را در تبدیل وضعیت منابع انسانی پیش گرفته است. بنابراین توجه به صلاحیت حرفه‌ای در بخش دولتی تبدیل به یک ضرورت اساسی در تبدیل وضعیت کارمندان دستگاه‌های اجرای و انتخاب مدیران بخش دولتی شده است. از این‌رو ضروری است نخست واژه صلاحیت حرفه‌ای کشف و تعریف شود و سپس نسبت به پیاده‌سازی آن اقدام کرد.

امروزه، اصطلاح صلاحیت حرفه‌ای به عنوان یک پدیده چند بعدی و بین رشته‌ای مورد توجه قرار گرفته، نه اینکه تنها اصطلاح زبانی، بلکه شناختی، اجتماعی، رفتاری و جنبه‌های فرهنگی را شامل می‌شود. در دنیای در حال تحولات امروز، صلاحیت‌های موردنیاز حرفه‌ها، با شتاب زیادی در حال تغییر است. کارکنان سازمان‌ها باید از صلاحیت‌های حرفه‌ای ویژه‌ای جهت اجرای شغل و حرفه‌شان برخوردار باشند. در ایران که از لحاظ نیروی انسانی متخصص، در مرتبه‌ی مناسبی قرار دارد، بهره‌گیری و مدیریت بهینه‌ی این سرمایه‌ی عظیم انسانی، مستلزم تغییر مهارت، نگرش، دانش، نقش و قابلیت متولیان منابع انسانی است. در اغلب پست‌های شغلی کشور، صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز به طور روشن تعریف نشده و بنابراین بحث ارزیابی صحیح را با اختلال مواجه کرده است. در نتیجه، در مرحله‌ی اول باید معنی واقعی صلاحیت حرفه‌ای کشف گردد و سپس کارکنان را از حدود وظایف و مسؤولیت‌ها و توانایی‌های موردنیاز حرفه‌ی خود آگاه کرده و در مراحل بعدی، به ارزیابی و بهسازی آنان اقدام کرد (پورکریمی و همکاران، ۲۰۱۷). همچنین، براساس بررسی

^۱ Oksuz & Gorpe

^۲ Professional Qualification

انجام شده بر روی مطالعات انجام شده در حوزه صلاحیت حرفه‌ای مشاهده گردید که اکثر مطالعات به خصوص مطالعات داخلی اصطلاح صلاحیت حرفه‌ای و شایستگی حرفه‌ای¹ را معادل هم و گاهی یکی می‌دانند و تعداد اندکی از مطالعات داخلی بر روی مفهوم شناسی صلاحیت حرفه‌ای تمرکز کرده‌اند. برای نمونه بعضی مقالات داخلی در عنوان مقاله از اصطلاح صلاحیت حرفه‌ای استفاده می‌کنند در حالی که در متن مقاله تمرکز آن‌ها به طور کامل بر روی شایستگی حرفه‌ای می‌باشد. از طرفی بسیاری از مواقع سرپرستان و مدیران در مورد این دو زمینه، ارزیابی اشتباه انجام می‌دهند. زیرا مفهوم این دو اصطلاح به خوبی برایشان تعریف نشده و جان‌فشارده است و اکثر مدیران منابع انسانی بین این دو بحث تفاوت قائل نشده‌اند و این دو اصطلاح را به جای یکدیگر به کار می‌برند. برای کشف معنا یا معانی یک واژه باید به گفته‌ها و نوشته‌های کاربران آن واژه مراجعه کرد. از سخنان کاربران واژه صلاحیت بیش از یک معنا دریافت می‌شود. برخی از کاربران از جمله پژوهشگران داخلی به معنای مورد نظر خود تصریح کردند. بنابراین، شکاف تحقیقی قابل توجهی در این حوزه در کشور ما وجود دارد و توجه به این شکاف‌ها مهم است. از طرفی تحقیقات مربوط به صلاحیت حرفه‌ای در ایران بسیار کم است و اکثر مطالعات انجام شده در این حوزه، شایستگی حرفه‌ای را مورد بررسی قرار دادند. در حال حاضر، در کشور ما این حوزه فاقد مرور ادبیات عمیق است که ادبیات صلاحیت حرفه‌ای را مورد بررسی و تحلیل قرار دهد. از این رو بهتر است به منظور شناخت دقیق و پیاده‌سازی درست صلاحیت حرفه‌ای در سازمان، ابتدا کشف و تعریف واژه صلاحیت صورت پذیرد، این در حالی است که تعریف رضایت بخش و مورد توافقی درباره واژه صلاحیت در بین پژوهشگران و حتی چارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی کشورهای مختلف وجود ندارد. بنابراین، یک مرور کلی از تحقیقات موجود در زمینه صلاحیت حرفه‌ای ضروری است. از این‌رو، بررسی ادبیات جامع و گسترده در این زمینه باید توسعه یابد. این پژوهش به منظور رفع خلاء مطالعاتی، طی یک مرور سیستماتیک تحقیقات صلاحیت حرفه‌ای منتشر شده در مجلات علمی معتبر را از سال 1383 (2005) تا 1402 (2023) که اوج مطالعات این حوزه می‌باشد را در پایگاه‌های داده خارجی، اسکپوس² و تامسون روتیز³ و پایگاه داده‌های داخلی مگ ایران⁴ و نورمگز⁵ به طور مفصل مورد بررسی و تحلیل قرار داد، سپس به استخراج تعاریف صلاحیت حرفه‌ای مقالات پرداخته شد. بنابراین، هدف و محور اصلی پژوهش حاضر ارائه تعریف صلاحیت حرفه‌ای براساس مطالعات انجام شده در این حوزه در پایگاه‌های داده معتبر داخلی و خارجی و چارچوب صلاحیت حرفه‌ای کشورهای مختلف است.

آنچه باعث تمایز پژوهش حاضر با دیگر پژوهش‌ها می‌شود انجام مرور نظام‌مند مطالعات صلاحیت حرفه‌ای در پایگاه داده داخلی و خارجی و ارائه تعریف شفاف از صلاحیت حرفه‌ای و آشکار کردن تفاوت صلاحیت حرفه‌ای با شایستگی حرفه‌ای است. این امر موجب می‌شود که پژوهشگران و به خصوص مدیران منابع انسانی اصطلاح صلاحیت حرفه‌ای و شایستگی حرفه‌ای را در معنی واقعی آن‌ها به کار گیرند.

در ادامه، ابتدا روش تحقیق پژوهش شرح داده خواهد شد، سپس به بررسی مفهوم شناسی صلاحیت حرفه‌ای در فرهنگ لغت‌های داخلی و خارجی پرداخته می‌شود و در ادامه تعاریف صلاحیت حرفه‌ای در پژوهش‌های مختلف از طریق یک مرور نظام‌مند استخراج و شرح داده خواهد شد. همچنین در ادامه به استخراج و بررسی تعاریف صلاحیت حرفه‌ای در چارچوب صلاحیت حرفه‌ای کشورهای مختلف پرداخته خواهد شد و سپس تعاریف شایستگی حرفه‌ای و مولفه‌های آن شرح داده خواهد شد. در نهایت در بخش جمع‌بندی و نتیجه‌گیری تمایزهای صلاحیت حرفه‌ای و شایستگی حرفه‌ای مشخص خواهد شد.

¹ Professional competence

² Scopus

³ Thomson Reuters

⁴ Magiran

⁵ Noormags

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر در تلاش است تا با انجام یک مرور نظام‌مند^۱ از سال 1383 (2005) تا 1402 (2023) تعاریف صلاحیت حرفه‌ای را در پژوهش‌های مختلف و چارچوب صلاحیت حرفه‌ای کشورهای مختلف استخراج کند و در نهایت تعریف جامعی از صلاحیت حرفه‌ای ارائه کند. جامعه آماری در این پژوهش شامل تمام تحقیقات (مقالات) گذشته در صلاحیت حرفه‌ای است. روش انجام مرور نظام‌مند در پژوهش حاضر، براساس گام‌های روش مرور نظام‌مند (آکولی و شابران، ۲۰۱۰)^۲ انجام شد. (آکولی و شابران، ۲۰۱۰) الگوی را به منظور انجام مرور نظام‌مند ارائه کردند. این الگو به عنوان راهنمای انجام تحقیق نظام‌مند مورد استفاده قرار گرفته است. چهار گام مختلف این روش شامل: برنامه‌ریزی، انتخاب، استخراج و اجرا می‌باشد که در جدول (1) نمایش داده شده است.

جدول 1. گام‌های روش مرور نظام‌مند (آکولی و شابران، ۲۰۱۰).

گام اول: برنامه‌ریزی	(1) هدف انجام مطالعه نظام‌مند
گام دوم: انتخاب	(1) شناسایی مقاله‌ها از پایگاه‌های داده معتبر
	(2) مطالعه چکیده و عنوان مقاله
	(3) مطالعه مقدمه و نتیجه‌گیری
	(4) ارزیابی مقاله‌ها
	(5) انتخاب مقاله‌های واجد شرایط
گام سوم: استخراج	(1) استخراج اطلاعات مورد نظر
گام چهارم: اجرا	(1) تحلیل یافته‌ها

به منظور بررسی دقیق‌تر، در مرحله انتخاب از روش چهار مرحله مرور نظام‌مند (سیلوا، ۲۰۱۵)^۳ استفاده شد که عبارت است از:

- ۱- شناسایی و استخراج مقالات از پایگاه‌های علمی و حذف رکوردهای تکراری.
- ۲- غربالگری به معنای مطالعه عنوان، چکیده مقاله‌های مستخرج و انتخاب مقاله‌های مرتبط و حذف مقاله‌های غیر مرتبط.
- ۳- غربالگری مجدد و مطالعه مقدمه، نتیجه‌گیری مقاله‌های غربال شده مرحله قبل و انتخاب مقاله‌های مرتبط و حذف مقاله‌های نامربوط.
- ۴- ارزیابی نهایی مقاله‌های مستخرج از مرحله پیش با مطالعه آن‌ها و در نظر گرفتن اهداف پروژه و در آخر انتخاب نهایی مقاله‌ها.

گام اول برنامه‌ریزی

در گام نخست هدف و محور اصلی پژوهش حاضر ارائه تعریف صلاحیت حرفه‌ای براساس مطالعات انجام شده در این حوزه در پایگاه‌های داده معتبر داخلی و خارجی و چارچوب صلاحیت حرفه‌ای کشورهای مختلف است.

¹ Systematic review

² Okoli & Schabram

³ Silva

گام دوم: انتخاب

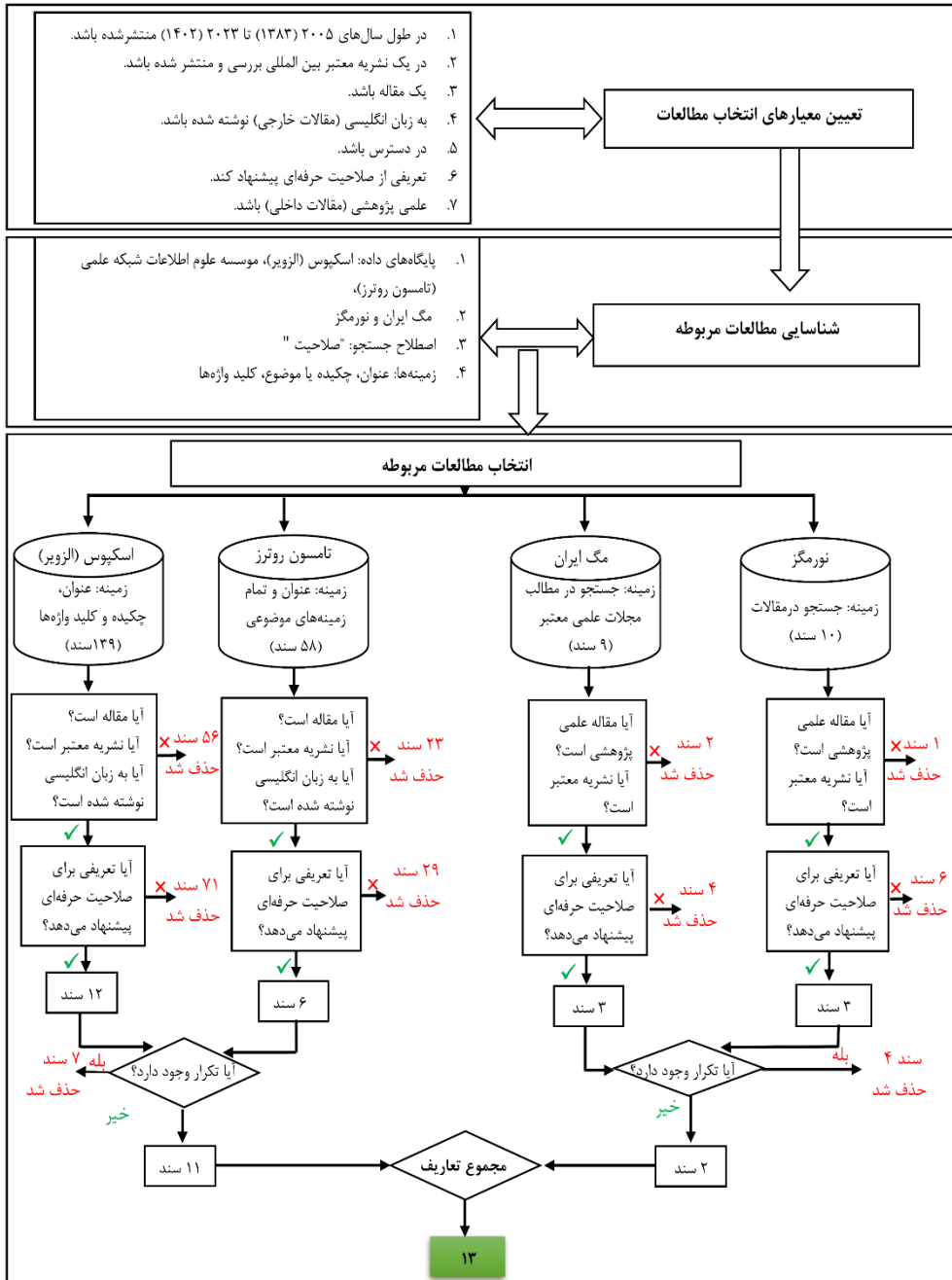
مرحله اول شناسایی مقاله‌ها از پایگاه‌های داده معتبر: به منظور شناسایی ادبیات مربوط به صلاحیت حرفه‌ای جست‌وجوی مطالعه حاضر در پایگاه داده آنلاین خارجی اسکپوس (الزویو) و موسسه علوم اطلاعات شبکه علمی (تامسون روترز)، انجام شد. زیرا هر دو پایگاه داده دارای منابع قابل اطمینان بوده و از پایگاه‌های داده اصلی مورد استفاده علمی در سراسر جهان هستند که به عنوان پایگاه‌های مرجع در بیشتر تحقیقات استفاده می‌شوند (سیامگا، ۲۰۱۳؛ کاینزبانر و رانگرونک، ۲۰۱۹). در ارتباط با پایگاه‌های داخلی نیز از پایگاه‌های داده مگیران و نورمگز به منظور بررسی ادبیات مربوط به صلاحیت حرفه‌ای استفاده شد. جست‌وجوی پژوهش حاضر به سال‌های 1383 (2005) تا 1402 (2023) (شامل هر دو سال) محدود شد. این جست‌وجوی نظام‌مند مقالاتی را که در مجلات بین‌المللی برتر و مجلات علمی - پژوهشی داخلی انتشار یافتند را شامل می‌شود. بنابراین، از نظر انواع اسناد، یادداشت‌های سردبیر، مقالات کنفرانسی و همایشی در تحقیق حاضر در نظر گرفته نشدند. تحقیق حاضر در ارتباط با مقالات خارجی، فقط مقالاتی را که به زبان انگلیسی منتشر شده‌اند، شامل می‌شود. در پژوهش حاضر ابتدا کلمه کلیدی به عنوان معیار جست‌وجو در بانک‌های اطلاعاتی آنلاین تعریف شد. در این پژوهش از کلمه کلیدی "صلاحیت" استفاده شد. نتیجه جست‌وجوی اولیه شامل 431 سند بود. لازم به ذکر است که مرحله ارزیابی مقاله‌ها در گام دوم، در همه مراحل این گام مورد استفاده قرار گرفت.

مرحله دوم مطالعه چکیده و عنوان مقاله: در این مرحله اسناد یافت شده در مرحله قبل براساس معیارهای مختلف مورد بررسی قرار گرفت. در مرحله قبل 431 سند شناسایی شد. سپس، فقط مقالاتی انتخاب شد که صریحاً روی موضوع صلاحیت حرفه‌ای متمرکز بوده و مطالعات مربوط به موضوعات غیرمرتبط نادیده گرفته شد. همچنین مطالعاتی که به طور خاص روی صلاحیت حرفه‌ای متمرکز نشده بودند از مطالعه حذف شد. بدین منظور چکیده و عنوان کلیه مقالات ارزیابی شد، در این مرحله نیز 218 مقاله کنار گذاشته شد. در این مرحله، شایع‌ترین دلیل برای حذف اسناد، عدم تمرکز کامل روی صلاحیت حرفه‌ای بود. دلیل دیگر این بود که بسیاری از اسناد فقط کلمه "صلاحیت" را به روشی کلی استفاده می‌کردند و کلمه "صلاحیت" تمرکز اصلی مطالعه نبود. در مرحله بعد، مقالات منتشر شده در مجلات برتر بین‌المللی که به زبان انگلیسی (برای مقالات خارجی) چاپ شده بودند از سال 2005 تا 2023 در نظر گرفته شد، در این مرحله 82 سند به دلایل انتشار در نشریات دارای رتبه علمی ضعیف و زبان غیر انگلیسی اسناد کنار گذاشته شد. این فرایند منجر به استخراج 134 مقاله برای بررسی شد.

مرحله سوم مطالعه مقدمه و نتیجه‌گیری: در این مرحله مقدمه و نتیجه‌گیری مقالات مختلف مورد بررسی قرار گرفت و از میان تمام اسناد باقی مانده فقط مقالاتی انتخاب شد که تعریفی از صلاحیت حرفه‌ای ارائه کردند، در این مرحله 107 سند به دلایل عدم ارائه تعریف برای صلاحیت حرفه‌ای کنار گذاشته شد. علاوه بر این، در طی فرآیند جست‌وجو، برخی از اسناد انتخاب شده در پایگاه‌های مورد بررسی تکراری بودند. بنابراین، کپی‌ها باید حذف می‌شدند.

مرحله پنجم انتخاب مقاله‌های واجد شرایط: در نهایت پس از حذف اسناد تکراری و هنگامی که تمام اسناد واجد شرایط باقی مانده در بانک‌های اطلاعاتی به یک لیست واحد ادغام شدند، تعداد آن‌ها به 13 سند رسید. در نهایت تعداد 13 تعریف برای صلاحیت حرفه‌ای استخراج شد. شکل (1) مراحل کلی انجام مرور نظام‌مند پژوهش را نشان می‌دهد.

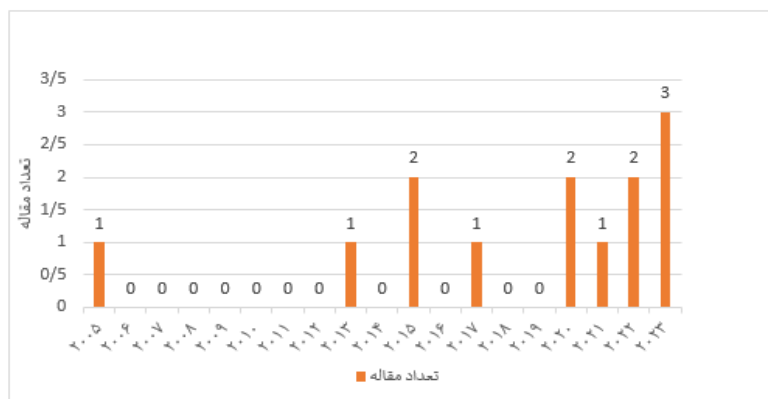
¹ Ciomaga; Kainzbauer & Rungruang



شکل 1. مراحل انجام مرور نظام‌مند (منبع: یافته‌های محقق).

گام سوم: استخراج اطلاعات مورد نظر

این بررسی ادبیات با انتشارات مربوط به سال 2005 آغاز شد، تقریباً زمانی که صلاحیت حرفه‌ای مورد توجه قرار گرفت. با توجه به نمودار (1) نتایج نشان می‌دهد در بین سال‌های 2005 تا 2013 به دلیل جدید بودن مفهوم صلاحیت حرفه‌ای تعداد انتشارات آن بسیار اندک بود به گونه‌ای که در این بازه زمانی در میان مقالات معتبر منتشر شده، تنها یک مقاله یافت شد که تعریفی از صلاحیت حرفه‌ای ارائه کند. در حالی که 12 سند بین سال‌های 2013 تا اواخر سال 2023 منتشر شد که تعریفی از مفهوم صلاحیت حرفه‌ای ارائه کنند. این امر نشانگر علاقه روزافزون به این موضوع در سال‌های اخیر در بین محققان است.



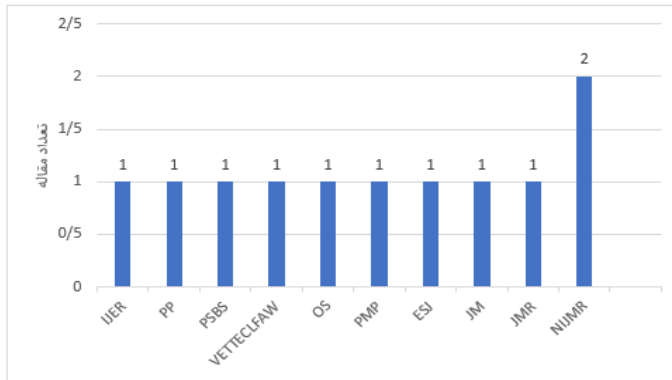
نمودار 1. تعداد مقالات منتشر شده در سال‌های مختلف (منبع: یافته‌های محقق).

نمودار (2) نیز نشریات داخلی انتشارات مقالات صلاحیت حرفه‌ای در بین سال‌های 2005 تا 2023 را که تعریفی از صلاحیت حرفه‌ای ارائه کردند را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود در این بازه زمانی هرکدام از نشریات تنها یک مقاله منتشر کردند. نشریات زیر را می‌توان به عنوان نشریات داخلی مرجع در حوزه صلاحیت حرفه‌ای در بین سال‌های 2005 تا 2023 مورد توجه قرار داد.



نمودار 2. تعداد مقالات منتشر شده در نشریات داخلی (منبع: یافته‌های محقق).

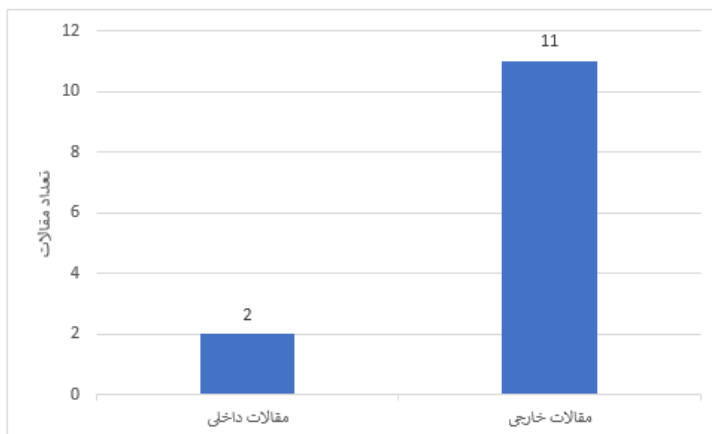
نمودار (3) نشریات خارجی انتشارات مقالات صلاحیت حرفه‌ای در بین سال‌های 2005 تا 2023 را که تعریفی از صلاحیت حرفه‌ای ارائه کردند را نشان می‌دهد. نشریه NIJMR اولین نشریه‌ای است که بیشترین انتشار مقاله (2 مقاله) را داشت که می‌توان آن‌ها را به عنوان نشریه مرجع در حوزه صلاحیت حرفه‌ای مورد توجه قرار داد. هر کدام از نشریه‌های دیگر تنها یک مقاله منتشر کردند.



PP: Professional Pedagogic; **PSBS:** Procedia-Social and Behavioral Sciences; **VETTECLFAW:** Vocational education and training in times of economic crisis: Lessons from around the world; **OS:** Online Submission; **PMP:** Palliative Medicine in Practice; **ESJ:** European Scientific Journal; **NIJMR:** Innovision Journal of Management Research; **JM:** Journalism and Media; **IJER:** International Journal of educational research; **JMR:** Journal of Management Research.

نمودار 3. تعداد مقالات منتشر شده در نشریات خارجی (منبع: یافته‌های محقق)

نمودار (4) تعداد مقالات داخلی و خارجی منتشر شده در حوزه صلاحیت حرفه‌ای در بین سال‌های 2005 تا 2023 را که تعریفی از صلاحیت حرفه‌ای ارائه کردند را نشان می‌دهد. همانطور که نشان داده شده است تعداد مقالات داخلی منتشر شده 2 مقاله و تعداد مقالات خارجی منتشر شده 11 مقاله است.



نمودار 4. تعداد مقالات داخلی و خارجی (منبع: یافته‌های محقق).

در ادامه ابتدا به مفهوم شناسی صلاحیت حرفه‌ای در فرهنگ لغت‌های داخلی و خارجی پرداخته خواهد شد و سپس تعاریف مستخرج از 13 مقاله که خروجی شکل (1) است، شرح داده خواهد شد.

یافته‌های پژوهش

مفهوم شناسی لغوی صلاحیت

برخی از لغت‌نامه‌ها ممکن است دو مفهوم صلاحیت حرفه‌ای و شایستگی حرفه‌ای را معادل یکدیگر در نظر بگیرند، در حالی که این دو معنی یکسانی ندارند. در فرهنگ لغت داخلی مانند فرهنگ لغت دهخدا صلاحیت، "اهلیت، سزاواری، شایستگی، قابلیت، لیاقت" معنی شده است، در فرهنگ لغت معین صلاحیت، "شایستگی و شایسته بودن" ترجمه شده است و در فرهنگ لغت عمید نیز صلاحیت، صالح بودن، شایسته بودن و درخور بودن معنی می‌شود. در فرهنگ لغت خارجی از قبیل فرهنگ لغت آکسفورد¹ صلاحیت، "قدرت، توانایی و ظرفیت انجام دادن وظیفه که از طریق دوره تحصیلی کسب شده"، معنی می‌شود. در فرهنگ لغت کمبریج²، صلاحیت "به معنی سوابق رسمی که نشان می‌دهد شما یک دوره آموزشی را به پایان رسانده‌اید یا مهارت‌های لازم و غیره را دارید یا توانایی، ویژگی یا تجربه‌ای که شما را برای یک شغل یا فعالیت خاص مناسب می‌کند"، ترجمه گردید. در فرهنگ لغت کالینز³، صلاحیت، "مدارک تحصیلی که از طریق گذراندن امتحانات به دست آورید"، معنی شده است. فرهنگ لغت لانگمن⁴ صلاحیت را "مهارت یا نوع تجربه که شما را برای یک شغل یا موقعیت خاص مناسب می‌کند"، معنی می‌کند. فرهنگ لغت دات کام⁵ صلاحیت را "شرایطی که برای گرفتن تصدی منصب یا مانند آن لازم است و یا دستاوردهای که برای یک فرد برای برخی از وظایف و مانند آن مناسب است"، ترجمه می‌کند.

مفهوم شناسی صلاحیت در ادبیات تحقیق

در جدول (2) تعدادی از تعاریف صلاحیت حرفه‌ای که توسط محققان بیان شده، ارائه گردید.

جدول 2. تعاریف صلاحیت حرفه‌ای (منبع: یافته‌های محقق).

ردیف	تعریف صلاحیت	منبع
1	صلاحیت حرفه‌ای به معنی یک دسته از دانش، ویژگی‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌های به هم وابسته که تأثیر زیادی بر شغل فرد می‌گذارد و با عملکرد فردی در کار مرتبط است به گونه‌ای که می‌تواند از طریق استانداردهای تایید شده ارزیابی گردد و همچنین آن‌ها را از طریق آموزش، بهبود و توسعه داد.	(فروزانه و همکاران، ۲۰۱۵)
2	صلاحیت حرفه‌ای ابزار مهم سیستم آموزش پرسنل است که استقرار سیستم ارزیابی کیفیت آموزش و پرورش، اجرای استراتژی یادگیری مادام‌العمر، توسعه نظام آموزش و پرورش، مقایسه نتایج یادگیری با سیستم‌های موجود در کشورهای دیگر، توسعه استانداردهای صنعت آموزش را تضمین می‌کند.	(میروشنیچنکو و همکاران، ۲۰۲۰) ^۶
3	صلاحیت حرفه‌ای نشان دهنده دانش، مهارت و توانایی‌هایی کافی است که فرد را قادر می‌سازد در موقعیت‌های مختلف قرار گیرد و عمل کند.	(هادی و همکاران، ۲۰۱۵)

¹ Oxford

² Cambridge

³ Collins

⁴ Longman

⁵ Dictionary.com

⁶ Miroshnychenko

ردیف	تعریف صلاحیت	منبع
4	توانایی معلم در برآوردن نیازها و مطالب حرفه‌ای تدریس به میزان کافی و با استفاده از مجموعه‌ای یکپارچه از دانش، مهارت و نگرش گفته می‌شود، به طوری که این مجموعه در عملکرد و بازتاب فرد تجلی یابد.	(نیجولدت و همکاران، ۲۰۰۵) ^۱
5	صلاحیت حرفه‌ای را می‌توان به سه صورت زیر تعریف کرد: (الف) نتایج یادگیری: دانش، مهارت‌ها و شایستگی‌هایی که دارنده مدرک، باید داشته باشد. (ب) فرآیند ارزیابی و اعتبارسنجی. (ج) استانداردهایی که بر اساس آن‌ها یادگیری، ارزیابی و اعتبارسنجی صورت گرفته است.	(سینگ، ۲۰۱۷) ^۲
6	صلاحیت حرفه‌ای معلمان به عنوان دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها و ارزش‌های حرفه‌ای تعریف شده است. دانش حرفه‌ای شامل دانش میدانی، دانش آموزشی میدانی و قانون آموزش است. مهارت‌های حرفه‌ای شامل برنامه‌ریزی آموزش و یادگیری، ایجاد رسانه‌های یادگیری، مدیریت فرآیند آموزش و یادگیری و اندازه‌گیری و ارزیابی است. نگرش‌ها و ارزش‌ها شامل ارزش‌های ملی، اخلاقی و جهانی، رویکرد به دانش‌آموزان، ارتباط و همکاری، جنبه‌های توسعه فردی و حرفه‌ای است.	(آلتون و ینگین سارپکایا، ۲۰۲۱) ^۳
7	صلاحیت حرفه‌ای در چارچوب تحول دیجیتال به عنوان مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها و تجربه‌ای که از طریق تعامل در یک محیط دیجیتال و با استفاده از فناوری‌ها و ابزارهای دیجیتال شکل می‌گیرد، تعریف می‌شود که میزان مشارکت دیجیتال را افزایش می‌دهد و اطلاعات را به فعلیت می‌رساند.	(آناتولیویچ و باریسویچ، ۲۰۲۳) ^۴
8	صلاحیت حرفه‌ای به دانش، مهارت‌ها و شایستگی‌هایی اشاره دارد که افراد از طریق آموزش رسمی، آموزش تخصصی و توسعه حرفه‌ای مستمر کسب می‌کنند.	(الف و خان، ۲۰۲۳) ^۵
9	صلاحیت شامل دانش، مهارت و توانایی مربوط به شغل می‌باشد که مسیر رسیدن به موفقیت در اجرای وظایف را برای افراد هموار می‌کند.	(بابایی دارانی و همکاران، ۲۰۲۰) ^۶
10	صلاحیت‌های حرفه‌ای، مهارت‌ها، دانش، تحصیلات و تجربه لازم برای انجام یک حرفه خاص است که با مدرک، گواهینامه یا سایر مدارک مستند شده است.	(پاناس، ۲۰۲۲) ^۶
11	صلاحیت حرفه‌ای به شایستگی‌ها (مهارت‌ها، تخصص، تجربه و غیره) مربوط می‌شود که برای یک حرفه خاص مورد نیاز است.	(الورمی، ۲۰۱۳) ^۷
12	صلاحیت‌ها به عنوان ترکیبی از توانایی‌ها، نگرش‌ها و تعهدات می‌باشد.	(جاکولا و اوتیلا، ۲۰۲۲) ^۸
13	توانایی معلم در برآوردن نیازها و مطالب حرفه‌ای تدریس به میزان کافی و با استفاده از مجموعه‌ای یکپارچه از دانش، مهارت و نگرش گفته می‌شود، به طوری که این مجموعه در عملکرد و بازتاب معلم تجلی یابد.	(آکسوز و گوربی، ۲۰۲۳) ^۸

در ادبیات موجود، پراکندگی بسیاری در این موضوع وجود دارد و تعاریفی مختلفی درباره صلاحیت حرفه‌ای ارائه شده است. اما در مجموع همه تعاریف مشابه هم هستند و آن‌ها بر این امر توافق دارند که صلاحیت و بر نقش‌ها و

¹ Nijveldt

² Singh

³ Altun & Yengin Sarpkaya

⁴ Anatolyevich & Borisovich

⁵ Altat & Khan

⁶ Panas

⁷ Oluremi

⁸ Jaakkola & Uotila

مسئولیت‌های شغلی تاکید دارد و ترکیبی از مهارت‌ها، دانش، توانایی، نگرش، تجربه، تحصیلات و شایستگی است. در ادامه نیز تعاریف صلاحیت حرفه‌ای در چارچوب صلاحیت حرفه‌ای در کشورهای مختلف ارائه خواهد شد.

مفهوم شناسی صلاحیت در چارچوب صلاحیت حرفه‌ای کشورهای مختلف

در جدول (3) به ارائه تعاریف صلاحیت حرفه‌ای در کشورهای مختلف پرداخته شده است.

جدول 3. تعاریف صلاحیت حرفه‌ای در کشورهای مختلف (منبع: یافته‌های محقق).

ردیف	کشور	تعریف صلاحیت
1	استرالیا	صلاحیت حرفه‌ای، نتیجه رسمی یک فرآیند ارزیابی و اعتبارسنجی است که توسط یک نهاد/ موسسه آموزشی معتبر صلاحیت‌دار به دست می‌آید و مشخص می‌کند که فرد به چه سطح معینی از دانش، مهارت و شایستگی‌ها مطابق با استاندارد دست یافته است.
2	آلبانی	صلاحیت جنبه‌های مختلفی را پوشش می‌دهد. الف) صلاحیت رسمی: نتیجه رسمی (دیپلم، گواهی‌نامه) فرآیند ارزیابی و اعتبارسنجی که زمانی به دست می‌آید که یک نهاد صالح تشخیص دهد که یک فرد به نتایج یادگیری مطابق با استانداردهای معین دست یافته است و یا دارای شایستگی لازم برای انجام یک کار است. ب) الزامات شغلی: دانش، قابلیت و مهارت‌های مورد نیاز برای انجام وظایف خاص مرتبط با یک موقعیت کاری خاص می‌باشد.
3	آذربایجان	صلاحیت یک نتیجه رسمی از یک فرآیند ارزیابی است که موفقیت یک فرد از نتایج یادگیری را که در استانداردهای معین تعریف شده است، تأیید می‌کند.
4	قزاقستان	صلاحیت به عنوان شناسایی رسمی شایستگی‌های ارزشی آموخته شده برای بازار کار، پیشبرد آموزش و پرورش و دادن حق انجام کار تعریف می‌شود.
5	بوسنی و هرزگوین	تعریف "صلاحیت" در برنامه اقدام به شرح زیر است: "صلاحیت‌ها، عنوان نتیجه رسمی یک فرآیند ارزیابی و اعتبارسنجی که زمانی به دست می‌آید که یک نهاد صالح تشخیص دهد که یک فرد به نتایج یادگیری مطابق با استانداردهای تعریف شده دست یافته است.
6	کوزوو ^۲	صلاحیت به رسمیت شناختن موفقیتی که تکمیل تحصیل یا آموزش را به رسمیت می‌شناسد یا رضایت بخش است.
7	مولداوی	صلاحیت به عنوان "شناسایی رسمی ارزش نتایج یادگیری فردی از طریق یک مدرک تحصیلی (دیپلم، گواهی) که حق قانونی را برای انجام یک حرفه برای بازار کار و آموزش و پرورش مستمر اعطا می‌کند، تعریف می‌شود.
8	مراکش	صلاحیت به معنای یک نتیجه رسمی از یک فرآیند ارزیابی و اعتبارسنجی است که زمانی به دست می‌آید که یک نهاد صالح تشخیص دهد که یک فرد به نتایج یادگیری مطابق با استانداردهای داده شده دست یافت.
9	مقدونیه شمالی	صلاحیت نتیجه رسمی فرآیند ارزیابی و اعتبارسنجی است، زمانی که موسسه مسئول گواهی می‌دهد که یک فرد به نتایج یادگیری مطابق با استانداردهای تعیین شده دست یافته است.
10	صربستان	صلاحیت به رسمیت شناختن صلاحیت‌های کسب شده است، یک فرد زمانی صلاحیت را کسب می‌کند که سازمان مجاز تشخیص دهد که او به نتایج یادگیری در سطح معینی و مطابق با استاندارد صلاحیت معینی دست یافته است که توسط یک مدرک تأیید شده است.

¹ Global inventory of regional and national qualifications frameworks 2019

² Kosova

ردیف	کشور	تعریف صلاحیت
11	ترکیه	قانون ترکیه صلاحیت را به عنوان گواهی‌نامه رسمی دانش، مهارت و شایستگی که یک فرد در اختیار دارد و توسط مقام صالح به رسمیت شناخته شده است، تعریف می‌کند.
12	اوکراین	بر اساس قانون آموزش و پرورش، صلاحیت مجموعه استاندارد شده‌ای از شایستگی‌ها است که توسط یک شخص به دست می‌آید، توسط یک نهاد مجاز به رسمیت شناخته شده و توسط یک سند مربوطه تأیید شده است.
13	بلاروس	صلاحیت عبارت است از آمادگی یک کارگر برای انجام فعالیت‌های حرفه‌ای برای اجرای یک شغل با درجه خاصی از پیچیدگی می‌باشد. قانون کار این کشور نیز یک صلاحیت را به شرح زیر توصیف می‌کند: «صلاحیت عبارت است از سطح آمادگی عمومی و تخصصی یک کارگر که با استفاده از نوعی سند مناسب قانونی تأیید می‌شود. به عبارتی دیگر صلاحیت به رسمیت شناختن دانش، مهارت و تجربه کسب شده لازم برای اجرای یک فعالیت کاری است که توسط یک نوع سند قانونی تعیین شده تأیید شده است.
14	روسیه	تعاریف صلاحیت‌ها در قوانین کشور روسیه به صورت زیر آمده است: قانون کار: صلاحیت کارگر، سطح دانش، مهارت و تجربه کاری وی است. قانون فدرال: سطح دانش، مهارت‌ها و شایستگی، مشخص کننده آمادگی برای انجام نوع خاصی از فعالیت‌های شغلی است.
15	مونده نگرو	قانون چهارچوب ملی صلاحیت‌ها سه نوع صلاحیت را تعریف می‌کند: صلاحیت تحصیلی، صلاحیت‌های حرفه‌ای و صلاحیت فرعی. صلاحیت تحصیلی پس از تکمیل یک برنامه آموزشی یا تحصیلی مورد تأیید دولت و کسب صلاحیت به دست می‌آید. صلاحیت حرفه‌ای پس از ارزیابی دانش به دست آمده به طور رسمی و غیر رسمی یا پس از اتمام یک برنامه آموزشی ویژه اعطا می‌شود. همچنین ممکن است پس از اتمام موفقیت آمیز بخشی از یک برنامه آموزشی رسمی که با استانداردهای شغلی مطابقت دارد، به دست آید. صلاحیت‌های فرعی برای انجام یک کار یا مجموعه‌ای از وظایف خاص، پس از کسب صلاحیت‌های اولیه، مورد نیاز است و بیشتر توسط کارفرمایان درخواست می‌شود. این صلاحیت‌ها سطح صلاحیت پایه را افزایش نمی‌دهند، بلکه با نشان دادن صلاحیت‌های فردی اضافی مورد نیاز برای پیشرفت در بازار کار، مانند آزمون حرفه‌ای برای شغل در آموزش، آن را تکمیل می‌کنند. مراحل اعطای صلاحیت‌های مذکور توسط قانون چهارچوب ملی صلاحیت حرفه‌ای همراه با سایر قوانین و مقررات آموزشی تعیین می‌شود.
16	(مرکز بین‌المللی دوره‌های مدیریتی و مهارتی ایران، ۲۰۲۳)	مجموعه‌ای از شایستگی‌های حرفه‌ای که دارنده آن براساس سطوح مرتبط با آن شایستگی‌ها، در چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی، مورد ارزیابی و ممیزی قرار می‌گیرد. علاوه بر مدرک تحصیلی، به دریافت گواهینامه صلاحیت حرفه‌ای در آن سطح نائل می‌آید.
17	ماده (1) آیین نامه نظام صلاحیت حرفه‌ای	صلاحیت حرفه‌ای، مجموعه‌ای از شایستگی‌ها شامل دانش مهارت و نگرش که به تناسب هر شغل یا حرفه تعیین و توسط فرد در فرایندهای تجربی و آموزشی در محیط آموزشی کاری و جامعه کسب شده و تبدیل به رفتار حرفه‌ای می‌شود.

باتوجه به تعاریف ذکر شده در جدول (3) مشاهده می‌کنید که نکات مشترک قابل تشخیصی در تمامی تعاریف صلاحیت حرفه‌ای در چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای اکثر کشورها وجود دارد. در این تعاریف چند نکته وجود دارد که عبارت اند از:

- ۱- صلاحیت سنجی نتیجه رسمی یک فرآیند ارزیابی و اعتبار سنجی است.
- ۲- یک نهاد صالح تشخیص می‌دهد که فرد به چه سطحی از یادگیری مطابق با استانداردها دست یافته است.
- ۳- صلاحیت به تناسب هر شغل یا حرفه تعیین می‌شود.
- ۴- صلاحیت افراد از طریق ارائه یک مدرک که نشان دهنده حق قانونی انجام یک حرفه است به آن‌ها اعطا می‌شود.

- ۵- صلاحیت به معنی الزامات شغلی یا شرایط احراز شغلی است.
 ۶- صلاحیت توسط شخص در فرایندهای تجربی و آموزشی در محیط آموزشی کاری کسب می‌شود.

مفهوم شناسی شایستگی حرفه‌ای

شایستگی^۱ در فرهنگ لغت آکسفورد، به معنی "انجام کاری به خوبی یا مهارتی که در یک شغل خاص یا برای یک کار خاص به آن نیاز است"، می‌باشد. در فرهنگ لغت کمبریج، شایستگی، به معنی "توانایی انجام کاری به خوبی"، ترجمه می‌شود. در فرهنگ لغت کالینز، شایستگی، "توانایی انجام کاری به خوبی یا مؤثر" است. در فرهنگ لغت داخلی مانند فرهنگ لغت دهخدا و معین شایستگی، "استحقاق، استعداد، سزاواری، قابلیت، لیاقت" ترجمه شده است. مفهوم شایستگی موضوع تحقیق در رشته‌های مختلف از جمله روانشناسی، آموزش، مدیریت سازمانی، منابع انسانی یا سیستم‌های اطلاعاتی بوده است. بحث‌های زیادی در مورد این مفهوم وجود دارد و هیچ تعریف روشن یا درک مشترکی در مورد آن وجود ندارد. در جدول (4) تعاریف شایستگی حرفه‌ای ارائه شده است.

جدول 4. تعاریف شایستگی (منبع: یافته‌های محقق).

ردیف	تعریف شایستگی	منبع
1	شایستگی قبلاً به عنوان یک ویژگی شخصی یا مجموعه‌ای از عادات که منجر به عملکرد شغلی موثرتر یا برتر می‌شود، تعریف شده است.	(پریفتی، ۲۰۱۹) ^۲
2	شایستگی‌ها، ویژگی‌های یک مدیر است که منجر به نشان دادن مهارت‌ها و توانایی‌های منجرشونده به عملکرد مؤثر در یک حوزه شغلی می‌شود. شایستگی همچنین شامل ظرفیت انتقال مهارت‌ها و توانایی‌ها از یک حوزه به حوزه دیگر است.	(آکسوز و گوری، ۲۰۲۳)
3	شایستگی‌ها، سیستمی از مهارت‌ها، توانایی‌ها و قابلیت‌ها می‌باشد که فرد را قادر می‌سازد در شرایط آشنا و همچنین ناشناخته به صورت خود سازمان یافته و خلاقانه واکنش نشان دهد.	(کابینزائر و رانجرونگ، ۲۰۱۵)
4	شایستگی به عنوان پتانسیل کاربر برای به کارگیری فناوری تا حد ممکن به منظور به حداکثر رساندن عملکرد کاربر در وظایف شغلی خاص تعریف می‌شود.	(مرکولین وهمکاران، ۲۰۰۰) ^۳
5	شایستگی مجموعه‌ای از رفتارهای می‌باشد که در ارائه نتایج یا پیامدهای مطلوب نقش دارد.	(برترام و همکاران، ۲۰۰۲) ^۴
6	شایستگی، کاربرد مهارت در یک زمینه خاص شغلی و یا حرفه‌ای است.	(آزاد و محمدعلی، ۲۰۱۶)
7	دستورالعمل‌های توسعه چارچوب صلاحیت‌های اروپایی، شایستگی را به عنوان توانایی اثبات شده برای استفاده از دانش، مهارت‌ها، توانایی‌های فردی، اجتماعی و روش شناختی در کار یا تحصیل و برای توسعه حرفه‌ای و شخصی تعریف می‌کند.	(ستیربلینی، ۲۰۲۰) ^۵
8	شایستگی، ترکیبی از دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های قابل مشاهده و قابل اندازه‌گیری است که به بهبود عملکرد کارکنان کمک می‌کند و در نهایت منجر به موفقیت سازمانی خواهد شد.	(مولر-فرومییر و همکاران، ۲۰۱۷) ^۶

¹ Competence

² Prifti

³ Marcolin

⁴ Bartram

⁵ Stirbliéné

⁶ Müller-Frommeyer

ردیف	تعریف شایستگی	منبع
9	شایستگی‌های مدیریتی، مجموعه مهارت‌ها، نگرش‌ها و انگیزه‌های ضروری مدیران برای اداره یک شغل یا سازمان می‌باشد.	(لارا و سالاز-والینا، 2017) ¹
10	شایستگی‌های مدیران، فعالیت‌ها، دانش، مهارت‌ها یا نگرش‌ها و احتمالاً مشخصه‌های شخصی لازم برای بهبود عملکرد قلمداد می‌شود.	(حافظی و مرادی، 2018)
11	شایستگی، ابزاری است که می‌توان توسط آن، فرد ممتاز را از عادی شناسایی کرد.	(مکلیلاند، 1973) ²
12	شایستگی، ظرفیتی که در فرد وجود دارد و منجر به رفتارهایی می‌شود که تقاضا و نیازهای شغلی را در کنار مولفه‌های محیط سازمانی پوشش داده و نتایج مطلوبی را حاصل می‌کند.	(بویاتزیس، 1991) ³
13	شایستگی، یک ویژگی زیرین و مبنایی فرد که باعث عملکرد برتر یا کارایی او در یک شغل یا شرایط می‌شود.	(اسپینسر و اسپینسر، 2008) ⁴
14	شایستگی، یک ویژگی زیربنایی که منجر به عملکرد موفقیت آمیز می‌شود و ممکن است شامل دانش، مهارت و سطوح انگیزشی باشد.	(سان و شی، 2008) ⁵

بررسی و تحلیل تعاریف فوق نشان می‌دهد که نکات مشترک قابل تشخیصی در تمامی تعاریف شایستگی وجود دارد که عبارت است از:

- دانش: اطلاعات و یادگیری یک فرد که از راه تجربه حاصل می‌شود و فردی یا چیزی را تغییر می‌دهد.
 - مهارت: توانایی فیزیکی و روانی کاربردی به منظور کاربردی کردن علم در عمل است.
 - ویژگی‌های فردی: عادات و رفتارهای مثبت که به عملکرد شغلی برتر منجر می‌شوند.
 - انگیزه: حالتی درونی است که خواهان تغییر چه در خود فرد و یا محیط است.
 - نگرش: ترکیبی از باورها و هیجان‌هایی است که فرد را از قبل آماده می‌کند تا به دیگران، اشیا و گروه‌های مختلف به شیوه مثبت یا منفی بنگرد.
 - توانایی: قدرت عملی کردن یک فعل است.
- در نهایت این‌که در بیشتر منابع دانش، مهارت، نگرش و توانایی به عنوان چهار بعد اصلی شایستگی مطرح شده‌اند که در اینجا هر یک به صورت مختصر تعریف شده‌اند.

مفهوم شناسی دانش

دانش⁶ در فرهنگ لغت خارجی از قبیل فرهنگ لغت آکسفورد، "حقیقت شناخت یا آشنایی با یک چیز، شخص و غیره، آشنایی به دست آمده/از طریق تجربه"، معنی می‌شود. در فرهنگ لغت کمبریج، دانش، "درک یا اطلاعاتی در مورد موضوعی که از طریق تجربه یا مطالعه به دست می‌آید". در فرهنگ لغت داخلی مانند فرهنگ لغت دهخدا و معین،

¹ Lara & Salas-Vallina

² McClelland

³ Boyatzis

⁴ Spencer & Spencer

⁵ Sun & Shi

⁶ Knowledge

دانش، اندیشه، "بینش، حکمت، خرد، دانایی، شناخت، علم، فرهنگ، فضل، معرفت" ترجمه شده است. در جدول (5) تعدادی از تعاریف دانش ارائه گردید.

جدول 5. تعاریف دانش (منبع: یافته‌های محقق).

ردیف	تعریف دانش	منبع
1	دانش اطلاعات سازماندهی شده و آنالیز شده است که به شکل کاربردی و قابل درک به منظور حل مسائل یا تصمیم‌گیری درآمد است.	
2	دانش، اطلاعاتی است که فردی یا چیزی را تغییر می‌دهد.	(هاشمیان بجنورد و منهاج، ۲۰۰۸)
3	دانش، استدلال درباره اطلاعات و دانش است که منجر به حل مساله، تصمیم‌گیری، یادگیری و آموزش می‌شود.	
4	دانش، محصول فرایند یادگیری است.	
5	آشنایی، آگاهی، یا درک فرد یا چیزی مانند حقایق، اطلاعات، شرح یا مهارت‌ها است که از طریق تجربه یا آموزش از طریق ادراک، کشف و یادگیری به دست می‌آید.	(فرهنگستان ادب زبان فارسی، ۲۰۱۹)
6	دانش عبارتست از درک و فهم مفاهیم، اصول و رویه‌ها.	(آزاد و محمدعلی، ۲۰۱۶)
7	دانش به معنی واقعیت و اطلاعات است.	(میروشنچنگو و همکاران، ۲۰۲۰)
8	دانش توانایی شناختی و ذهنی برای به خاطر سپردن یا پردازش شناختی اطلاعات است.	(مرکز اوج عملکرد، ۲۰۲۰) ^۱
9	دانش، اطلاعات یک فرد در حوزه مختلف است.	(سان و شی، ۲۰۰۸)
10	دانش، فرایند توسعه دانش و معلومات نظری که به گونه‌ای معمول از راه تحصیل در دانشگاه‌ها حاصل می‌شود.	(آکسوز و گورپی، ۲۰۲۳)
11	دانش، به اطلاعات و یادگیری یک فرد اشاره دارد که از راه تجربه حاصل می‌شود.	(فرزانه و همکاران، ۲۰۱۵)
12	دانش، نشان دهنده منابع خوب و کاربردی اطلاعات است.	(صافی، ۲۰۱۰)

مفهوم دانش نیز ارتباط نزدیکی با شایستگی دارد و اغلب به جای یکدیگر استفاده می‌شود. در این مفهوم ترکیبی از دانش صریح و ضمنی فرد را کامل می‌کند و به او توانایی عملکرد خوب می‌دهد (باسیلیر و همکاران، ۲۰۰۱)^۲. اما مشابه مفهوم مهارت، بین شایستگی و دانش تفاوت وجود دارد. در حالی که دانش مربوط به یک موضوع خاص یا یک شغل خاص را توصیف می‌کند، و تنوع دانشی که می‌توان آن را تطبیق داد در جهان نامحدود است، شایستگی توانایی انطباق این دانش را در حالی که در شغل مورد نیاز است و به کارگیری آن بر این اساس برای دستیابی به نتایج مورد نیاز است، می‌باشد. با این حال یک همبستگی قوی بین این دو موضوع وجود دارد و دانش بخشی از مفهوم شایستگی است (پرفیتی، ۲۰۱۹).

مفهوم شناسی مهارت

در فرهنگ لغت خارجی از قبیل فرهنگ لغت آکسفورد مهارت^۳، "توانایی انجام کاری با دقت و قطعیت، زیرکی، تخصص" معنی می‌شود. در فرهنگ لغت کمبریج، مهارت، "توانایی انجام یک فعالیت یا کار به خوبی، به ویژه به دلیل

¹ The Peak Performance Center

² Bassellier

³ Skill

اینکه آن را تمرین کرده‌اید"، ترجمه شده است. در فرهنگ لغت کالینز، مهارت، "نوعی کار یا فعالیت است که نیاز به آموزش و دانش خاصی دارد". در فرهنگ لغت داخلی مانند فرهنگ لغت دهخدا و معین "توانایی، چیرگی، چیره‌دستی، زبردستی، کاردانی" ترجمه شده است. در جدول (6) تعدادی از تعاریف مهارت ارائه گردید.

جدول 6. تعاریف مهارت (منبع: یافته‌های محقق).

ردیف	تعریف مهارت	منبع
1	مهارت، توانایی پیاده‌سازی علم در عمل است که از راه تکرار کاربرد دانش در محیط به دست می‌آید و توسعه می‌یابد.	(آکسوز و گوری، ۲۰۲۳)
2	مهارت عبارتست از کاربرد دانش	(آزاد و محمدعلی، ۲۰۱۶)
3	مهارت، اشاره به توانایی‌هایی دارد که الزاما ذاتی نیستند، اما قابل پرورش هستند به خصوص در نحوه انجام وظیفه فرد و نه در توانایی‌های بالقوه او انعکاس می‌یابند.	(التف و خان، ۲۰۲۳)
4	مهارت، به مفهوم توانایی فردی حاصل از تجربه، تعلیم و تربیت است.	(صافی، ۲۰۱۰)
5	مهارت عبارت است از توانایی تبدیل دانش به کنش، به طوری که به عملکردی مطلوب، منجر شود.	(ستیریلینی، ۲۰۲۰)
6	مهارت توانایی فیزیکی و روانی فرد برای انجام یک شغل است.	(اسپینسر و اسپینسر، ۲۰۰۸)
7	مهارت، به توانایی یک فرد برای انجام یک کار خاص اشاره دارد.	(فرزانه و همکاران، ۲۰۱۵)

بین مهارت و شایستگی تفاوت وجود دارد. یک مهارت از پیش تعریف شده و مختص کار است. به عبارتی دیگر مهارت‌ها توانایی‌های آموخته شده می‌باشند، تعداد نامحدودی از مهارت‌ها در سراسر جهان وجود دارد. تعداد محدودی از شایستگی‌های موجود وجود دارد، زیرا شایستگی‌ها توانایی یادگیری مهارت‌های مورد نیاز برای یک شغل را تعریف می‌کنند (پریفیتی، ۲۰۱۹).

مفهوم شناسی نگرش

نگرش^۱ در فرهنگ لغت آکسفورد، به معنی "طرز فکر و احساس شما در مورد کسی/ چیزی، نحوه رفتار شما با کسی/ چیزی که نشان می‌دهد چگونه فکر می‌کنید و احساس می‌کنید"، است. در فرهنگ لغت کمبریج، نگرش "یک احساس یا نظر در مورد چیزی یا کسی"، ترجمه می‌شود. در فرهنگ لغت کالینز، نگرش، "نگرش ما نسبت به چیزی، طرز فکر و احساس شما در مورد آن است، به خصوص زمانی که این در نحوه رفتار شما نمایان می‌شود". در فرهنگ لغت داخلی مانند فرهنگ لغت دهخدا و معین نگرش، "تماشا، دید، نظاره، نظر، نگاه، اعتنا، التفات، توجه، رعایت، ملاحظه"، ترجمه شده است. در جدول (7) تعاریف نگرش ارائه شده است.

جدول 7. تعاریف نگرش (منبع: یافته‌های محقق).

ردیف	تعریف نگرش	منبع
1	نگرش، یک حالت روانی و عصبی آمادگی است که از طریق تجربه سازمان یافته و تأثیری هدایتی یا پویا بر پاسخ‌های فرد در برابر کلیه اشیا با موقعیت‌هایی که به آن مربوط می‌شود، دارد.	(التف و خان، ۲۰۲۳)
2	نگرش، تصویری است که انسان‌ها در ذهن خود نسبت به دنیا و اطراف آن دارند.	(دیانتی و عرفانی، ۲۰۰۹)

¹Attitude

ردیف	تعریف نگرش	منبع
3	نگرش، عبارت است از سازمان پایدار فرایندهای انگیزشی، عاطفی، ادراکی و شناختی که در ارتباط با برخی از جنبه های دنیای فرد است.	(آکسوز و گوری، ۲۰۲۳)
4	نگرش، مجموعه‌ای از احساسات، امیال، ترس‌ها، اعتقادات، پیش‌داوری‌ها، یا تمایلات دیگر است که برای وارد عمل شدن یک شخص به خاطر تجربه‌های گوناگون او، آمادگی‌های لازم را فراهم می‌کند.	(کریبی، ۲۰۲۲)

مفهوم شناسی توانایی

توانایی^۱ در فرهنگ لغت خارجی از قبیل فرهنگ لغت آکسفورد،^۲ آن کیفیتی که در شخص یا چیزی وجود دارد که عملی را ممکن می‌سازد؛ توان یا مهارت مناسب یا کافی، "ظرفیت انجام، معنی می‌شود. در فرهنگ لغت کمبریج، "توانایی، قدرت یا مهارت فیزیکی یا ذهنی مورد نیاز برای انجام کاری" ترجمه شده است. در فرهنگ لغت کالینز، "توانایی شما کیفیت یا مهارتی است که دارید و انجام کاری را برای شما ممکن می‌کند". در فرهنگ لغت داخلی مانند فرهنگ لغت دهخدا و معین توانایی، "استطاعت، اقتدار، تسلط، توانمندی، پرتوانی، طاقت، عرضه، قدرت، قوا، قوه، مقاومت، نفوذ، نیرو، وسع" ترجمه شده است. در جدول (8) تعدادی از تعاریف توانایی ارائه گردید.

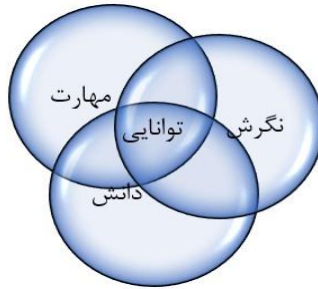
جدول 8. تعاریف توانایی (منبع: یافته‌های محقق).

ردیف	تعریف توانایی	منبع
1	توانایی، خصلتی با ثبات وسیع را تصور می‌سازد که شخص را برای دستیابی و نهایت عملکرد در مشاغل فیزیکی و فکری مفید می‌سازد.	(آکسوز و گوری، ۲۰۲۳)
2	به مجموعه‌ای از واکنش‌های ذهنی و عینی که در زمانی مشخص شخص را برای انجام کاری قادر می‌سازد.	(نیجویلدت و همکاران، ۲۰۰۵)
3	توانایی، قدرتی است که یک عامل را به یک عمل مرتبط می‌کند.	(سانچز، ۲۰۱۱) ^۲

توانایی و مهارت شبیه هم هستند و تفاوت آن‌ها در این است که مهارت ظرفیت خاصی برای انجام فیزیکی کارهاست، اما توانایی ظرفیت انجام کارهای فکری را مشخص می‌کند (احمدی‌پور و همکاران، ۲۰۲۱). با توجه به اینکه، توانایی قدرت عملی کردن یک فعل است، اگر آن فعل را مهارت، دانش و نگرش در نظر بگیریم، قدرت عملی کردن، مهارت، دانش و نگرش را توانایی می‌گویند.

¹ Ability

² Sánchez



شکل 2. مفهوم توانایی (منبع: یافته‌های محقق).

می‌توان شکست هر سازمان را تا حد زیادی به مدیریت و رهبری غیرکارآمد آن سازمان نسبت داد. از همین رو سازمان‌ها تلاش می‌کنند فردی را در پست مدیریت به کار گیرند که جهت رهبری اثربخش، توانایی لازم را داشته باشند (عباس‌نیا، ۲۰۲۳).

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به منظور ارائه تعریف جامع صلاحیت حرفه‌ای از طریق یک مرور نظام‌مند اجرا شده است تا مبنای علمی برای طراحی آزمون صلاحیت حرفه‌ای در نظام اداری تدوین کرد. براساس بررسی ادبیات انجام شده شایستگی عاملی است که وسیله‌ای برای عملکرد بهتر فراهم می‌کند. صلاحیت الزامات تحصیل یا یک موقعیت را مشخص می‌کند و باید با صدور گواهی همراه باشد. به طوری کلی با توجه به تعاریف ارائه شده در مورد صلاحیت حرفه‌ای و شایستگی حرفه‌ای واژه صلاحیت به معنی دانش، مهارت‌ها و یا تجربه‌هایی می‌باشد که یک کارمند جهت رسیدن به یک شغل باید آن‌ها را داشته باشد. این مهارت‌ها اساساً مهارت‌های سخت می‌باشند که شخص می‌تواند آن‌ها را با شرکت در دوره‌های آموزشی، کارآموزی یا با تجربه در کار یاد بگیرد. در حالی که شایستگی به معنی وجود یک سری مهارت‌های نرم و همین‌طور ویژگی‌های شخصیتی (مسئولیت‌پذیری، پشتکار و...) در فرد می‌باشد که باعث می‌شود شخص عملکردی بالاتر از سطح انتظار مدیران و سازمان ارائه کند و باعث کسب نتایج فوق‌العاده‌ای گردد. به طور کلی آن دسته از توانایی‌های که براساس وظایف شغلی است مربوط به صلاحیت می‌باشد و زمانیکه که توانایی براساس رفتارهای لازم برای آن شغل باشد، به شایستگی اشاره دارد (پریفتی، ۲۰۱۹). در جدول (9) تفاوت صلاحیت و شایستگی ارائه شده است.

جدول 9. تفاوت صلاحیت حرفه‌ای و شایستگی حرفه‌ای (منبع: یافته‌های محقق).

شاخص	صلاحیت	شایستگی
نوع مهارت	مهارت سخت شغلی	مهارت نرم
تمرکز	شغل و وظیفه	شخص و شاعرل
روش کسب	شرکت در دوره‌های آموزشی	معمولاً بدون شرکت در دوره‌های آموزشی
سرعت یادگیری	معمولاً به آسانی قابل یادگیری	یادگیری کمی پیچیده
نقطه تاکید	مهارت و دانش شغلی	ویژگی فردی
مبنای سنجش	شرح وظیفه	نشانه‌های رفتاری
پرورش دهنده	معمولاً مربی	معمولاً منتور
کاربرد	همه مشاغل	مشاغل مدیریتی

با توجه به جدول بالا، صلاحیت آنچه برای انجام شغل و وظیفه لازم است را شرح می‌دهد در حالی که شایستگی چگونگی رفتار شخص را به منظور انجام اثر بخش شغل شرح می‌دهد. صلاحیت، مهارت‌هایی است که برای انجام دادن شغل به آن نیاز است. شایستگی خصوصیات و ویژگی‌هایی است که شخص را در انجام کار توانمند می‌سازد. صلاحیت مربوط به یک سیستم از استانداردها یا حداقل‌ها می‌باشد در حالی که شایستگی شامل رفتارهایی است که یک فرد کسب می‌کند که بتواند به سطح بالای عملکرد برسد. صلاحیت نتیجه رسمی یک فرآیند ارزیابی و اعتبارسنجی است که توسط یک نهاد/موسسه آموزشی معتبر صلاحیت‌دار به دست می‌آید و توسط یک سند یا گواهی‌نامه مربوطه تأیید می‌شود. در حالی که شایستگی توسط کانون ارزیابی مورد سنجش قرار می‌گیرد. سرعت یادگیری صلاحیت که به صورت مربی و شرکت در دوره‌های آموزشی است، نسبت به یادگیری شایستگی که به صورت منتور است معمولاً ساده‌تر و سریع‌تر است. کاربرد صلاحیت برای همه مشاغل است در حالی که کاربرد شایستگی برای مشاغل مدیریتی است.

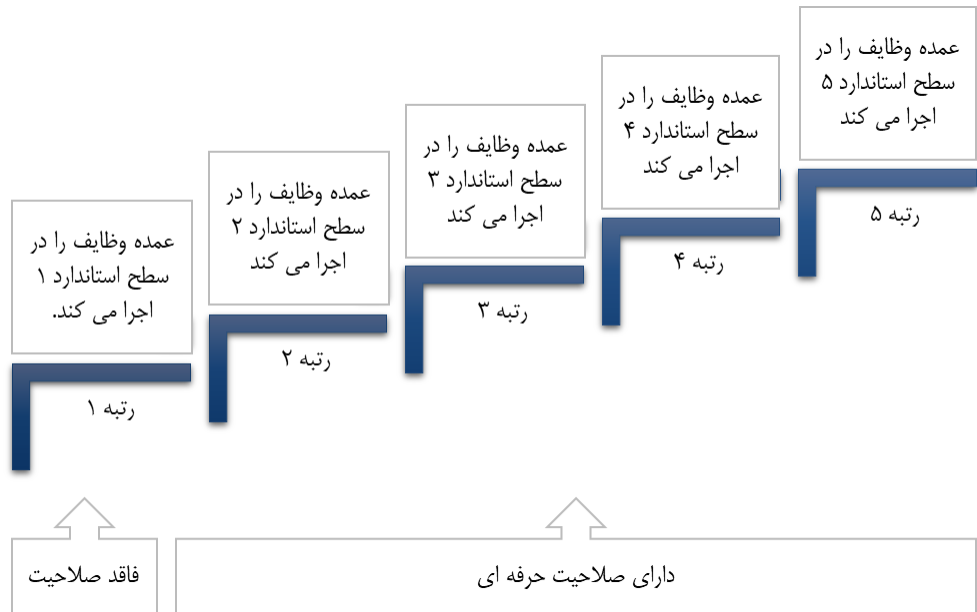
به طور کلی در پایان تلاش می‌شود تا براساس بررسی و تحلیل انجام شده در پیرامون مفهوم شناسی صلاحیت حرفه‌ای، تعریفی از صلاحیت حرفه‌ای برای سنجش صلاحیت در کارکنان نظام اداری ارائه شود. این تعریف عبارت است از سطح توانایی در انجام وظایف شغلی. سطوح توانایی در تعریف صلاحیت حرفه‌ای در شکل (3) نشان داده شده است.



شکل 3. سطوح صلاحیت حرفه‌ای (منبع: یافته‌های محقق).

همانطور که در شکل بالا مشاهده می‌کنید در سطح اول عملکرد، فرد صلاحیت انجام کار را ندارد و کیف انجام کار در سطح پایینی است و کلی اشتباه در خروجی کار او مشاهده می‌شود. در سطح دوم فرد صلاحیت انجام کار را دارد و کار را با کیفیت بهتر از سطح اول انجام می‌دهد ولی بازم اشتباهات قابل توجهی در کار او مشاهده می‌شود. در سطح سوم عملکرد، کیفیت انجام کار نسبت به سطوح قبلی بهبود پیدا می‌کند و تنها یک‌سری اشتباهات جزئی در کار او مشاهده می‌شود در سطح چهارم کار به بهترین شیوه انجام می‌شود و فرد در انجام کار دچار هیچگونه خطای نمی‌شود. سطح پنجم عملکرد که سطح مطلوب صلاحیت حرفه‌ای است فرد علاوه بر این که کار را با کیفیت بالا انجام می‌دهد، در اجرای کار از قدرت خلاقیت خود استفاده می‌کند و ایده‌های جدیدی را جهت انجام بهتر کار ارائه می‌کند و تلاش می‌کند آن ایده‌ها را عملی کند.

در شکل (4) رتبه بندی صلاحیت حرفه‌ای ارائه شده است.



شکل 4. رتبه‌بندی صلاحیت حرفه‌ای.

همانطور که در شکل (4) مشاهده می‌کنید فرد در رتبه اول فرد فاقد صلاحیت است و در چهار سطح بعدی صلاحیت لازم برای انجام کار را دارد.

این پژوهش نیز همانند مطالعات گذشته خالی از ایراد نیست، بنابراین به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌گردد، مطالعات مربوط به صلاحیت حرفه‌ای در کشورهای مختلف را مورد بررسی قرار دهند و همچنین دستورالعمل‌های چگونگی پیاده‌سازی صلاحیت حرفه‌ای در نظام اداری کشورها برتر در این حوزه را مورد مطالعه قرار دهند و سپس الگوی مطلوب صلاحیت حرفه‌ای در نظام اداری کشور را طراحی و اجرا نمایند. به سازمان اداری و استخدامی کشور که متولی تدوین و اجرای دستورالعمل‌های مربوط به صلاحیت حرفه‌ای در نظام اداری کشور می‌باشد نیز پیشنهاد می‌گردد مفهوم صلاحیت حرفه‌ای را که در این پژوهش ارائه شده است را مبنای تعریف خود در کلیه دستورالعمل‌ها و بخش نامه‌های اجرایی صلاحیت حرفه‌ای قرار دهد تا در مرحله‌ی اول مفهوم واقعی صلاحیت حرفه‌ای برای مجریان آن کشف گردد و سپس کارکنان را از حدود وظایف و مسؤلیت‌ها و توانایی‌های موردنیاز حرفه‌ی خود آگاه سازد و در گام بعدی، به سنجش و بهسازی آنان اقدام کرد. زیرا استفاده از این مفهوم باعث می‌شود که مدیران منابع انسانی دیگر همچون گذشته بین دو مفهوم شایستگی حرفه‌ای و صلاحیت حرفه‌ای تفاوت قائل شوند و این دو اصطلاح را به‌جای یکدیگر به کار نگیرند.

References

- Abbasnia, S. M. (2023). Clarifying the Position of Developing the Professional Competence of Managers in Determining the Key Roles of the Body Supervising Pension Funds. *Quarterly Scientific Journal of National University of Skills*, 20(2), 677-696. <https://doi.org/10.48301/kssa.2023.376296.2375>
- Ahmadipour, M., Hashemi, S. A., Ranjbar, M., & Behroozi, M. (2021). Investigating the model of professional competencies of student teachers of Farhangian University of Bushehr

- province. *Educational Development of Judishapur*, 12(Special Issue), 291-304. <http://doi.org/10.22118/edc.2021.293687.1842>
- Altaf, S., & Khan, M. S. (2023). Effect of Female Secondary School Teachers'professional Qualification on Their Students'academic Achievement.
- Altun, B., & Yengin Sarpkaya, P. (2021). Professional Qualification Scale for Pre-service Teachers [Öğretmen Adayları için Mesleki Yeterlik Ölçeği]. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 104-123. <https://doi.org/10.19160/ijer.836733>
- Anatolyevich, M. I., & Borisovich, K. K. (2023). Digital Transformation of International Corporations: Professional Qualification Development. *N. L. Dalmia Institute of Management Studies and Research Innovation Journal of Management Research*, 7(1), 1-12. <https://doi.org/10.31794/NLDIMSR.7.1.2023.1-12>
- Azad, E., & Mohammad Ali, M. (2016). *Examining the proposed framework of Iran's national professional qualification*. Islamic Council Research Center. <https://rc.majlis.ir/en/report/show/1003109>
- Babaie Darani, A., Daraie, M., & Saeed, F. B. (2020). Compilation of scientific-professional qualifications of principals of primary schools in Shahin Shahr. *Cultural Management*, 13(49), 63-69. <https://www.sid.ir/paper/521202/en>
- Bartram, D., Robertson, I. T., & Callinan, M. (2002). Introduction: A Framework for Examining Organizational Effectiveness. In I. T. Robertson, M. Callinan, & D. Bartram (Eds.), *Organizational Effectiveness* (pp. 1-10). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9780470696736.ch>
- Bassellier, G., Reich, B. H., & Benbasat, I. (2001). Information Technology Competence of Business Managers: A Definition and Research Model. *Journal of Management Information Systems*, 17(4), 159-182. <https://doi.org/10.1080/07421222.2001.11045660>
- Boyatzis, R. E. (1991). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. John Wiley & Sons. <https://books.google.com/books?id=KmFR7BnLdCoC>
- Ciomaga, B. (2013). Sport management: a bibliometric study on central themes and trends. *European Sport Management Quarterly*, 13(5), 557-578. <https://doi.org/10.1080/16184742.2013.838283>
- Dianati, M., & Erfani, M. (2009). Merit; Concepts and applications. *Tadbir*(206), 14-19. <https://elmnet.ir/doc/1252353-19609>
- Farzaneh, M., Poorkarimi, J., & Ezati, M. (2015). Studying relationship between professional competencies and psychological empowerment of high school teachers in the county of Shirvan. *Research in School and Virtual Learning*, 2(8), 69-88. https://etl.journal.s.pnu.ac.ir/article_1829.html?lang=en
- Hadi, M. Y. A., Hassan, R., Razaq, A. R. A., & Mustafa, M. Z. (2015). Application of Thinking Skills in Career: A Survey on Technical and Vocational Education Training (TVET) Qualification Semi-professional Job Duties. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1163-1170. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.155>
- Hafezy, M., & Moradi, F. (2018). Identification of Instructional Competency Evaluation Indicators in Tehran Municipality Managers. *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*, 4(14), 135-150. <http://rimag.ir/en/Article/30183>
- Hashemian Bojnourd, N., & Menhaj, M. B. (2008). What is knowledge? Reviewing literature, comparing definitions, presenting a new definition. *Rahyaft*, 21(40). <https://www.magiran.com/paper/556584>

- International Center for Management and Skills Courses. (2023). *Home*. Course-Mba. <https://course-mba.ir/mitd/>
- Jaakkola, M., & Uotila, P. (2022). Exploring the Normative Foundation of Journalism Education: Nordic Journalism Educators' Conceptions of Future Journalism and Professional Qualifications. *Journalism and Media*, 3(3), 436-452. <https://doi.org/10.3390/journalmedia3030031>
- Kainzbauer, A., & Rungruang, P. (2019). Science Mapping the Knowledge Base on Sustainable Human Resource Management, 1982–2019. *Sustainability*, 11(14), 3938. <https://doi.org/10.3390/su11143938>
- Karimi, Y. (2022). *Attitude and Attitude Change* (19 ed.). Virayesh. <https://ravabook.ir/>
- Lara, F. J., & Salas-Vallina, A. (2017). Managerial competencies, innovation and engagement in SMEs: The mediating role of organisational learning. *Journal of Business Research*, 79, 152-160. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.06.002>
- Marcolin, B. L., Compeau, D. R., Munro, M. C., & Huff, S. L. (2000). Assessing User Competence: Conceptualization and Measurement. *Information Systems Research*, 11(1), 37-60. <https://doi.org/10.1287/isre.11.1.37.11782>
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence.". *American Psychologist*, 28(1), 1-14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Miroshnychenko, O., Prytomanov, S., Schokin, R., Romanenko, I., & Datsii, O. (2020). Elaborating professional qualifications in Ukraine: a new approach. *Professional Pedagogics*, 1(20), 4-14. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2020.20.4-14>
- Müller-Frommeyer, L. C., Aymans, S. C., Bargmann, C., Kauffeld, S., & Herrmann, C. (2017). Introducing Competency Models as a Tool for Holistic Competency Development in Learning Factories: Challenges, Example and Future Application. *Procedia Manufacturing*, 9, 307-314. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2017.04.015>
- Nijveldt, M., Beijgaard, D., Brekelmans, M., Verloop, N., & Wubbels, T. (2005). Assessing the interpersonal competence of beginning teachers: The quality of the judgement process. *International Journal of Educational Research*, 43(1-2), 89-102. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2006.03.008>
- Okoli, C., & Schabram, K. (2010). A guide to conducting a systematic literature review of information systems research. *Sprouts: Working Papers on Information Systems*, 10(26), 1-50. <http://sprouts.aisnet.org/10-26>
- Oksuz, B., & Gorpe, T. S. (2023). The other side of the coin: an analysis by turkish public relations professionals on the qualifications of public relations academics and curricula. *Romanian Journal of Communication and Public Relations*, 25(1), 23-49. <https://doi.org/10.21018/rjcp.2023.1.352>
- Oluremi, O. F. (2013). Enhancing educational effectiveness in Nigeria through teacher's professional development. *European Scientific Journal*, 9(28).
- Panas, A. (2022). Qualifications, competencies and professional liability of palliative care nurses. *Palliative Medicine in Practice*, 16(4), 242-249. <https://journals.viamedica.pl/palliative-medicine-in-practice/article/view/90291>
- Persian Language and Literature Academy. (2019). *News*. <https://apll.ir/>
- Poorkarimi, J., keramati, M. R., & Mohammadi, A. R. (2017). Identifying and Determining Professional Competencies of Human Resources Experts. *Management Studies in Development and Evolution*, 26(86), 61-96. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2017.8443>

- Prifti, L. (2019). *Professional qualification in "Industrie 4.0": building a competency model and competency-based curriculum* [Doctoral, Technische University Munich]. Munich, Germany. <https://mediatum.ub.tum.de/1447234>
- Safi, A. (2010). *The Teacher's Image: Honoring the Character, Competencies, Skills, Memories, and Experiences of Teachers* (5, Ed.). Parents and Teachers Association. <https://www.gisoom.com/book/11332540>
- Sánchez, J. C. (2011). University training for entrepreneurial competencies: Its impact on intention of venture creation. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(2), 239-254. <https://doi.org/10.1007/s11365-010-0156-x>
- Singh, M. (2017). National Qualifications Frameworks (NQF) and Support for Alternative Transition Routes for Young People. In M. Pilz (Ed.), *Vocational Education and Training in Times of Economic Crisis: Lessons from Around the World* (pp. 3-23). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-47856-2_1
- Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). *Competence at Work Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons. <https://www.wiley.com/en-us/Competence+at+Work%3A+Models+for+Superior+Performance-p-9780471548096>
- Stirblienié, J. (2020). Physicians' professional qualification improvement system based on competency assessment. *Contemporary Research on Organization Management and Administration* 8(2), 120 – 132. <https://doi.org/10.33605/croma-022020-008>
- Sun, L., & Shi, K. (2008). The Human Resource Competency Studies and the IPMA-HR Competency Training and Certification Program in China. *Public Personnel Management*, 37(3), 353-362. <https://doi.org/10.1177/009102600803700307>
- The Peak Performance Center. (2020). *Home*. MH Themes. https://thepeakperformancecenter.com/#google_vignette