

يرتبط مصطلح "الكفاءة" ارتباطاً وثيقاً بكلمة لاتينية "Competia" تعني "مخول بالحكم" أو "له الحق في التحدث" (Caupin et al). وقد حظي هذا المصطلح بقدر كبير من الاهتمام والاهتمام بين علماء النفس في النصف الأول من القرن العشرين، وانعكس ذلك في وفرة الدراسات التجريبية في مجال علم النفس في ذلك الوقت (شيبمان وآخرون، كان ذلك حتى سبعينيات القرن العشرين عندما كان ديفيد سي. دراسة بعنوان "اختبار الكفاءة بدلاً من الذكاء" أدت إلى التطبيق الواسع والتحقيق في المصطلح في مختلف ممارسات ودراسات إدارة الموارد البشرية (Guerrero & De los Ríos، ماكيلاند وجد (1973) أن الطلاب قد حققوا أداءً جيداً في حياتهم ومهنتهم تماماً مثل الطلاب المتفوقين على الرغم من أنهم كانوا فقراء في الجامعات. بدلاً من ذلك، على وجه التحديد، اقترح ماكيلاند (1973) أنه من المستحسن قياس ليس فقط المهارات والمعارف المعرفية التقليدية (على سبيل المثال، مهارات القراءة والكتابة والحساب)، وتشمل هذه المتغيرات القيادية، وما إلى ذلك. أحدثت فكرة ماكيلاند (1973) حول الكفاءات تأثيراً جوهرياً على ممارسات إدارة الموارد البشرية لأنها فتحت منظوراً جديداً وبدأت حركة للتحقيق في أدوات أكثر صلاحية وموثوقية للتنبؤ بالأداء الوظيفي للأفراد في مكان العمل. في عام 1982، ومع ذلك، (2015، 2003). تهدف الأقسام اللاحقة من هذه الورقة إلى استكشاف التعريفات والمفاهيم المختلفة للكفاءة التي اقترحتها علماء مختلفون بالإضافة إلى مناقشة العمليات والمبادئ التوجيهية والتقنيات التي يمكن استخدامها لتطوير الكفاءات لوظيفة أو مهنة معينة من خلال مراجعة الأدبيات.