



Designing the Professional Competencies Model of Knowledge Workers in the Public Sector Knowledge-Based Organizations

Hajar Abedini ¹, Farajollah Rahnavard ², Ali Akbar Ghahremani Geloan ³

Abstract

Background & Purpose: Knowledge-based organizations emphasize certain competencies to achieve goals because the competency model of employees is different for the levels of occupations. Accordingly, the present study was conducted with the aim of designing a professional competencies model for knowledge workers in knowledge-based organizations.

Methodology: This research is applied in terms of purpose and exploratory mixed research in terms of data type. Participants of the qualitative section consist of 12 experts of knowledge-based organizations that were selected by non-probabilistic purposeful sampling method. The data of this section were collected through semi-structured interviews and analyzed by thematic analysis. The statistical population of the quantitative part was 330 knowledge workers of knowledge-based organizations, among which 178 persons were selected by simple random sampling method. The data of this section was collected through a researcher-made questionnaire and analyzed using structural equation modeling.

Findings: The professional competencies model was structured in five main categories and 20 categories and 78 sub-categories including: 1. Knowledge (knowledge update, professional knowledge, environmental awareness, and knowledge management); 2. Skill (social, managerial, problem solving, negotiation, and marketing skills); 3. Ability (educational, intellectual, modeling, business counseling, and new product development ability); 4. Characteristics (self-efficacy, commitment, work ethics, and research spirit); 5. Attitude (entrepreneurship and foresight). The second-order confirmatory factor analysis indicates the significant relationship between indicators, components, and dimensions of competency model.

Conclusion: The professional competencies development of knowledge workers can prevent waste of time, energy, and resources of knowledge-based organizations. It also can make deep reviewing in employment criteria, staff selection, and composition of development and reform programs.

Keywords: Competence, Professional competencies, Knowledge workers, Knowledge-based organization, Public sector

Citation: Abedini, Hajar, Rahnavard, Farajollah, Ghahremani Geloan, Ali Akbar (2021). Designing the professional competencies model of knowledge workers in the public sector knowledge-based organizations. *Journal of Human Resource Studies*, 11(4), 1-24. <https://doi.org/10.22034/JHRS.2022.143761>

1. PhD Candidate, Department of Public Administration, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran.
E-mail: hajarabedini56@gmail.com
2. Associate Prof., Department of Public Administration, Institute for Management and Planning Studies (IMPS), Tehran, Iran.
E-mail: frahnavard@imps.ac.ir
3. Assistant Prof., Department of Public Administration, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran.
E-mail: ali.ghahremani@qiau.ac.ir





طراحی مدل شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان دانشی سازمان‌های دانش‌بنیان

در بخش دولتی

هاجر عابدینی^۱، فرج‌اله رهنورد^۲، علی اکبر قهرمانی گلوزان^۳

چکیده

زمینه و هدف: سازمان‌های دانش‌بنیان، برای دستیابی به اهداف، بر شایستگی‌های خاصی تأکید می‌کنند؛ زیرا مدل شایستگی کارکنان برای سطوح مشاغل متفاوت است. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان دانشی سازمان‌های دانش‌بنیان اجرا شده است.

روش: این پژوهش به‌لحاظ هدف، کاربردی و از نظر نوع داده‌ها، آمیخته اکتشافی است. در بخش کیفی پژوهش، ۱۲ نفر از خبرگان سازمان‌های دانش‌بنیان مشارکت کردند که این افراد با روش نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند انتخاب شدند. داده‌های این بخش از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته گردآوری و با تحلیل مضمون تجزیه و تحلیل شدند. جامعه آماری بخش کمی، ۳۳۰ نفر از کارکنان دانشی سازمان‌های دانش‌بنیان بود که از میان آنها، ۱۷۸ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌های این بخش، از طریق پرسش‌نامه محقق‌ساخته گردآوری و با مدل‌سازی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: مدل شایستگی‌های حرفه‌ای در قالب پنج مقوله اصلی، ۲۰ مقوله فرعی و ۷۸ زیرمقوله ساختاردهی شد که عبارت‌اند از: ۱. دانش (روزآمدسازی دانش، دانش حرفه‌ای، آگاهی محیطی و مدیریت دانش)؛ ۲. مهارت (مهارت اجتماعی، مدیریتی، حل مسئله، مذاکره و بازاریابی)؛ ۳. توانایی (توانایی آموزشی، فکری، الگوسازی، مشاوره کسب‌وکار و توسعه محصول جدید)؛ ۴. ویژگی (خودکارآمدی، التزام کاری، اخلاق کاری و روحیه پژوهندگی)؛ ۵. نگرش (کارآفرینی و آینده‌نگری). شایان ذکر است که بر اساس نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم، ارتباط میان شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد مدل شایستگی معنادار بود.

نتیجه‌گیری: توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان دانشی، از ائتلاف وقت، انرژی و منابع سازمان‌های دانش‌بنیان جلوگیری می‌کند و زمینه بازنگری عمیق در معیارهای گزینش و انتخاب کارکنان و تدوین برنامه‌های توسعه و بهسازی را فراهم می‌آورد.

کلیدواژه‌ها: شایستگی، شایستگی‌های حرفه‌ای، کارکنان دانشی، سازمان دانش‌بنیان، بخش دولتی

استناد: عابدینی، هاجر، رهنورد، فرج‌اله و قهرمانی گلوزان، علی اکبر (۱۴۰۰). طراحی مدل شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان دانشی سازمان‌های دانش‌بنیان در بخش دولتی. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۱(۴)، ۱-۲۴.

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. رایانامه: hajarabedini56@gmail.com
۲. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران، ایران. رایانامه: frahnvard@imps.ac.ir
۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. رایانامه: ali.ghahremani@qiau.ac.ir

نوع مقاله: پژوهشی

نویسنده مسئول: فرج‌اله رهنورد

DOI: <https://doi.org/10.22034/JHRS.2022.143761>

دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۰۲، پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۱۰

ناشر: دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری

مطالعات منابع انسانی، ۱۴۰۰، زمستان، دوره ۱۱، شماره ۴، صص. ۱-۲۴

شاپای الکترونیک: ۲۷۸۳-۰۶۲۴

© نویسندگان