



The Mediating Role of Electronic Human Resource Development and Employee Innovation Capability in the Impact of Learning Capacity on Organizational Strategic Performance (A Case Study of Ministry of Communications and Information Technology of Iran)

Leila Namdarian ¹, Hamid Reza Khedmatgozar ², Farzaneh Shojaie ³

Abstract

Background & Purpose: Today, the expansion of the knowledge-based economy paradigm has doubled the need to promote the organization's learning capacity to achieve superior strategic performance. Based on previous studies, it seems that although organizational learning capacity is related to organizational performance, its impact on performance is not direct. Learning capacity, due to the tendency to acquire, use, share and ultimately disseminate knowledge, stimulates employees' innovation capabilities. On the other hand, organizational learning capacity, due to the encouragement of collective learning, is one of the main drivers of the development of electronic human resources in order to automate, improve, and accelerate communication and performance processes. Thus, this study, based on the definition of the problem and the literature, seeks to investigate the mediating role of electronic human resource development and employee innovation capabilities in the impact of organizational learning capacity on the strategic performance of the organization.

Methodology: The statistical population includes employees of Iran's Ministry of Communications Information Technology, from which 162 persons have been selected by available random sampling. The data collection instrument is a questionnaire, and data analysis has been done through modeling structural equations using the least squares method (PLS).

Findings: In this study, the direct, indirect, and total learning capacity effects on strategic performance have been explored. The results show that in relation between learning capacity and strategic performance, the indirect effect is stronger than the direct effect, which means that the variables of electronic human resource development and employee innovation capabilities mediate the effect of learning capacity on strategic performance.

Conclusion: In order to use of the organizational learning capacity effectively and improve strategic performance of organization, managers need to pay attention to the development of electronic human resources as well as improve the innovation capabilities of employees. In this regard, in the present study in the field of electronic human resource development as well as employees' innovation capabilities, some management solutions have been proposed.

Keywords: Organizational learning capacity, Strategic performance, Electronic human recourse, Innovation capabilities

Citation: Namdarian, Leila, Khedmatgozar, Hamid Reza and Shojaie, Farzaneh (2021). The mediating role of electronic human resource development and employee innovation capability in the impact of learning capacity on organizational strategic performance (A case study: Ministry of communications and information technology of Iran). *Journal of Human Resource Studies*, 11(4), 149-173. <https://doi.org/10.22034/JHRS.2022.143770>

1. Assistant Prof., Department of Information and Society Research, Iranian Research Institute for Information Science and Technology (IRANDOC), Tehran, Iran. E-mail: namdarian@irandoc.ac.ir
2. Assistant Prof., Department of Information Technology Management, Information Technology Research, Iranian Research Institute for Information Science and Technology (IRANDOC), Tehran, Iran. E-mail: khedmatgozar@irandoc.ac.ir
3. MSc., Department of Information Technology Management, Payame Noor University, West Tehran Center, Tehran, Iran. E-mail: fs889@gmail.com





نقش میانجی توسعه منابع الکترونیکی انسانی و توانمندی نوآوری کارکنان در تأثیر ظرفیت یادگیری بر عملکرد استراتژیک سازمان (نمونه پژوهی: وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات)

لیلا نامداریان^۱، حمیدرضا خدمتگزار^۲، فرزانه شجاعی^۳

چکیده

زمینه و هدف: امروزه، گسترش پارادایم اقتصاد دانش‌بنیان، ضرورت پرورش ظرفیت یادگیری سازمان را برای دستیابی به عملکرد استراتژیک برتر دوچندان کرده است. بر پایه پژوهش‌های گذشته، به نظر می‌رسد که ظرفیت یادگیری سازمانی با عملکرد سازمان پیوند دارد؛ اما تأثیر آن بر عملکرد، مستقیم نیست. ظرفیت یادگیری به دلیل گرایش به کسب، استفاده، اشتراک و در نهایت انتشار دانش، سبب می‌شود که قابلیت‌های نوآوری کارکنان برانگیخته شود. از سوی دیگر، ظرفیت یادگیری سازمانی، به دلیل ترغیب و تشویق یادگیری جمعی، یکی از محرک‌های اصلی توسعه منابع الکترونیکی انسانی در راستای خودکارسازی، بهبود و تسریع ارتباطات و فرایندهای عملکردی است. به این ترتیب، پژوهش حاضر مبتنی بر تعریف مسئله و پیشینه بررسی شده، به دنبال بررسی نقش میانجی توسعه منابع الکترونیکی انسانی و توانمندی‌های نوآوری کارکنان در تأثیر ظرفیت یادگیری سازمانی بر عملکرد استراتژیک سازمان است.

روش: جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات ایران است که ۱۶۲ نفر از آنها به روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس بررسی شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه بود و تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش کمترین مربعات جزئی و با نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس انجام شد.

یافته‌ها: در این پژوهش، اثرهای مستقیم، غیرمستقیم و کل ظرفیت یادگیری بر عملکرد استراتژیک محاسبه شده است. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، در ارتباط بین ظرفیت یادگیری و عملکرد استراتژیک، اثر غیرمستقیم قوی‌تر از اثر مستقیم عمل می‌کند و این بدان معناست که متغیرهای توسعه منابع الکترونیکی انسانی و توانمندی‌های نوآوری کارکنان در اثر ظرفیت یادگیری بر عملکرد استراتژیک، نقش میانجی دارند.

نتیجه‌گیری: به‌منظور بهره‌گیری کارآمد از ظرفیت یادگیری سازمانی به‌منظور ارتقای عملکرد استراتژیک سازمان، مدیران باید به توسعه منابع الکترونیکی انسانی و همچنین ارتقای توانمندی‌های نوآوری کارکنان توجه بیشتری کنند. در این رابطه، در پژوهش حاضر برای توسعه منابع انسانی الکترونیکی و توانمندی‌های نوآوری کارکنان، چند راه‌کارهای مدیریتی پیشنهاد شده است.

کلیدواژه‌ها: ظرفیت یادگیری سازمانی، عملکرد استراتژیک، منابع الکترونیکی انسانی، توانمندی‌های نوآوری.

استناد: نامداریان، لیلا، خدمتگزار، حمیدرضا و شجاعی، فرزانه (۱۴۰۰). نقش میانجی توسعه منابع الکترونیکی انسانی و توانمندی نوآوری کارکنان در تأثیر ظرفیت یادگیری بر عملکرد استراتژیک سازمان (نمونه پژوهی: وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات). *مطالعات منابع انسانی*، ۱۱(۴)، ۱۴۹-۱۷۳.

۱. استادیار، گروه سیاست اطلاعات، پژوهشکده جامعه و اطلاعات، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایرانداک)، تهران، ایران. رایانامه: namdarian@irandoc.ac.ir
۲. استادیار، گروه مدیریت فناوری اطلاعات، پژوهشکده فناوری اطلاعات، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایرانداک)، تهران، ایران. رایانامه: khedmatgozar@irandoc.ac.ir
۳. کارشناس ارشد، گروه مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه پیام نور، مرکز تهران غرب، تهران، ایران، رایانامه: fs889@gmil.com

نوع مقاله: پژوهشی

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

DOI: <https://doi.org/10.22034/JHRS.2022.143770>

مطالعات منابع انسانی، ۱۴۰۰، زمستان، دوره ۱۱، شماره ۴، صص. ۱۴۹-۱۷۳

نویسنده مسئول: لیلا نامداریان

شاپای الکترونیک: ۰۶۲۴-۲۷۸۳

دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۲۲، پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۱۱

© نویسندگان