



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

موضوع ترجمه:

روابط بین شیوه عمل منابع انسانی و عملکرد شرکت: یک ارزیابی
تجربی از شرکتها درمالزی.

مقدمه

مدیریت منابع انسانی شامل سیاست‌ها، عملیات و سیستم‌هایی است که رفتار کارمندان و حالات و عملکرد آنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. (دی کیری ات آل، ۲۰۰۸).

عملیات منابع انسانی شامل تعیین نیازهای منابع انسانی، استخدام، آزمایش، تربیت و پرورش، حقوق، ارزیابی و همچنین توجه به روابط نیروی کار، سلامت و ایمنی و روابط منصفانه است. (دی کیری ات آل، ۲۰۰۸ و دی سلز، ۲۰۰۷).

بکارگیری موثر شیوه عمل مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها منشا کلیدی در مزیت رقابتی است و با عملکرد شرکتها یک رابطه مثبتی دارد. به طور فوق العاده چین به عنوان ابر قدرت اقتصادی در قرن ۲۱ و عامل بالقوه ای در منطقه آسیا توجه بسیاری از پژوهشگران و محققان را به خود جلب کرد.

ظرفیتهای پنهانی این منطقه از طریق تحقیقات انجام شده به وسیله برتون ات آل در ۲۰۰۳ کشف شد. محققان ژاپن و چین را به عنوان شیرهای این منطقه و کشورهایمانند کره جنوبی، تایوان، سنگاپور و هنگ کنگ را به عنوان ببرها و تایلند، فیلیپین و مالزی و قسمتهایی از اندونزی را با عنوان بیرهای نوظهور طبقه بندی کرده اند.

این به این معنی است که محققین مدیریت تمایل دارند که تحقیقات عمیقی را بر روی این منطقه انجام دهند.

افزایش جهانی شدن و لیبرالیسم به نفوذ سرمایه داران خارجی در آسیای جنوب شرقی و شرق آسیا به شکل شرکتهای چند ملیتی و معاملات مخاطر آمیز شرکتی منجر شد.

ثبت شرکتهای خارجی به معرفی ماهیت مدیریت منابع انسانی و در نتیجه تغییراتی در شیوه عمل مدیریت منابع انسانی به عنوان یک رویداد کمک کرد (باتلر و لی، ۲۰۰۳).

صاحبان شرکتهای محلی هنوز در معرض رقابت جهانی هستند و باید راهی را برای مدیریت کردن موثر کارمندان شان به منظور حل مشکلات بزرگی که به وسیله سرمایه گذاران خارجی به وجود می آید پیدا کنند.

بحران های اقتصادی جاری، جهانی شدن و رقابت شدید هنوز شرکتهای را به نگرستن دوباره به خود وامتحانی دوباره مجبور می کند.

اهمیت مدیریت منابع انسانی این است که به کمک آن می توان سراسر این چالش های زمانی را از سر گذراند.

مدت طولانی ای است که مدیریت منابع انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی در شرکتهای غربی وجود دارد. هر چند در بسیاری از شرکتهای جنوب شرقی آسیا، هم آگاهی از اهمیت و ارزش منابع انسانی به عنوان مزیت رقابتی (آتمن و تح ۲۰۰۳) مشاهده شده است.

همزمان با این گزارش، گزارش دیگری بوسیله بنیگتن و هایبر (۲۰۰۳) در اندونزی انجام شد که به موجب آن رسمیت شیوه عمل مدیریت منابع انسانی به ماهیت رقابتی شرکتهای در اندونزی بستگی دارد.

مبنی بر بحث بالا، شیوه عمل منابع انسانی در بین شرکتهای مالزی جالب است و بکارگیری شیوه عمل منابع انسانی اثری را بر عملکرد شرکتهای دارد.

بنابراین هدف این تحقیق در زیر بیان شده است:

۱- ارائه مفهومی از تاریخچه مدیریت منابع انسانی و شیوه عمل جاری منابع انسانی در مالزی.

۲- آزمودن وسعت شیوه عمل مدیریت منابع انسانی در بین شرکتهای مالزی، اثربخشی و واریسی کردن رابطه بین شیوه عمل مدیریت منابع انسانی و عملکرد شرکت در مالزی.

۲- تاریخچه شیوه عمل منابع انسانی درمالزی:

شیوه عمل منابع انسانی مالزی، سیستم ها و قوانین، اثربزرگی را بر روی تجربه استعماری بریتانیا در قرن ۱۹ داشته اند.

بنابراین نظریه شیوه عمل منابع انسانی میراث یکپارچگی غرب و شیوه عمل بومی است (چیو، ۲۰۰۵). هیرانو (۱۹۹۱) در کنار چیو، شیوه عمل منابع انسانی را در دو مسیر طبقه بندی کرده اند که بنام:

۱- ارزشهای شرقی - انگلیسی

۲- اصول ارزشهای شرقی

وقتی مالزی استقلالش را از انگلستان در (۱۹۵۷) به دست آورد به جنبه های وسیعتر شیوه عمل منابع انسانی به عنوان مهمترین عاملی که به طور عمده کارمختصرسازی و روشهایی برای افزایش ستانده را انجام می دهد نپرداخت.

این شیوه ادامه پیدا کرد. در دهه ۱۹۷۰ کارفرمایان هنوز الویت پائینی را به مسائل و موضوعات کارکنان می دادند و تنها بخشی را با عنوان امور عمومی به آن اختصاص داده بودند (رولی و آبدال راحمن ۲۰۰۷).

در مطالعه دیگری که به وسیله ماسلینا (۲۰۰۹) انجام شد بر توسعه منابع انسانی متمرکز شد، لیکن تاکید بر مقدار کمی از شیوه عمل منابع انسانی بود:

آموزش و توسعه، عملکرد ارزیابی مدیریت، برنامه ریزی حرفه ای توسعه بود.

در تحقیق او، او اظهار کرد که تاریخچه مدیریت منابع انسانی در مالزی بعلت فقدان شواهد تجربی غیر واضح دارای ابهام است.

هرچند، شواهد واضح دیده شده وقتی دولت مالزی شروع کرد به دربرگرفتن استراتژی های مدیریت منابع انسانی در طرح های توسعه کشور و سیاستهایی را در ۱۹۹۱ در طرح چشم انداز مجدد و طرح ششم مالزی به کاربرد برد.

این همچنین توسط راولی و ابدال راحمن اشاره شد در ۲۰۰۷. کسی که در سال ۱۹۹۰ گزارش داد.

تعدادی مدیریت و سازمان ها شروع کردند به فلسفه شرکتهاشون در راجع به اینکه که مردم هزینه نیستند بلکه دارایی هستند این تغییر حقیقتا یک گام بزرگی جلوی آینده مدیریت منابع انسانی است.

۲,۱: سیاستهای جاری منابع انسانی در مالزی:

مالزی یک کشوری با ۲۷ میلیون نفر است که در حدود ۱۱۵۸۵۰۰۰ نفر در سال ۲۰۰۹ استخدام شده اند.

نرخ بیکاری به روشنی به خاطر بحران های اقتصادی جهانی از ۳,۳ درصد به ۳,۹ درصد در ۲۰۰۹ افزایش یافت. و پیش بینی می شود که در حد ۳,۹ درصد در ۲۰۱۰ باقی بماند (در جدول ۱ می بینید).

مالزی رشد اقتصادی مداومی را از ۲۰۰۲ تا ۲۰۰۸ در ۴,۶ درصد تجربه کرده است.

بیشتر تولیدات کشور در زمینه صنایع مصنوعی همچون ساخت کامپیوتر، الکترونیک، محصولات دارویی و خدماتی همچون تکنولوژی اطلاعات، فرآیند تجارت خارجی و درمان است. (کراس و مینات ۲۰۰۷).

هرچند در ۲۰۰۹ تولید ناخالص مالزی به کسری ۳ درصدی با عنوان اثرات بحرانهای اقتصادی جهانی کشیده شد.

امروزه شرکتهای متمایل درمالزی به سوی عملکرد مبتنی برسیستم های پاداش حرکت می کنند.

طبق برآورد انجام شده توسط MDF در ۲۳۳ شرکت درمالزی ۸۶,۳ درصد ازشرکتهای پاسخگو حقوقشان باعملکردشان یا سودمندیشان منطبق است درحالی که ۸۱,۱ درصد غیراجرایی هستند (فدراسیون کارمندان مالزی ۲۰۰۷).

این همان چشم اندازی است که توسط چيو در ۲۰۰۵ داده شد. درتحقیق او، اومشاهده کرد که اهمیت زیاد به سیستم جایزه درمالزی ضعیف است و ترفیع مبنی برارشدیت به عنوان پاداشی برای وفاداری است که با یک عملکرد وسیستم شایستگی جایگزین می شود.

جدول ۱: منابع انسانی در مالزی

۲۰۱۰ ^b	۲۰۰۹ ^a	۲۰۰۸	
۲۸,۸۸	۲۸,۳۱	۲۷,۷۳	جمعیت (میلیون)
۱۲۲۱۶,۸	۱۲۰۶۱,۱	۱۱۹۶۷,۵	نیروی کار
N/A	۱۱۵۸۵,۰	۱۱,۵۷۶,۵	استخدام
۳,۹	۳,۹	۳,۳	نرخ بیکاری
۲,۰-۳,۰	-۳,۰	۴,۶	رشد تولید ناخالص داخلی (قیمتهای باثبات ۲۰۰۰، درصد)
۲۴۶۶۱	۲۴۰۵۵	۲۵۷۸۴	درآمد سرانه (مدیریت منابع)

در متن: a یعنی تخمین و b یعنی پیش بینی

منبع: فدراسیون کارمندان مالزی

درمدت آموزش، بیشتر شرکتهای مالزی دریافتند که آموزش کارمندان پرهزینه است ولی ازسوی دیگر مهارتهای اساسی موجب وسعت قلمرو کاری می شود (یانگ ۱۹۹۶، به وسیله چی ذکر شده، ۲۰۰۵).

این منجر شد که دولتهای مالزی مداخله کنند و آموزش و توسعه را برای نیروی کار افزایش دهند.

در کنار قدم های برداشته شده دولت مالزی بنگاههای آموزش صنعتی برپا شدند که بر مهارتهای برنامه آموزشی اصلی، میانجی و پیشرفته برای سطح ورودی شغل متمرکز شدند.

در کنار این، دولت مالزی همچنین در سال ۱۹۹۳ صندوق پیشرفت منابع انسانی که مستقر بر سیستم مالیات/بخشش است را تاسیس کرد که هزینه آموزشی کمی برای کارمندانی که مالیات پرداخت می کنند فراهم می کند.

مالیات مجموعاً ۱ درصد درآمد ماهانه کارمندان برای ساخت شرکت بود (قدرت پیشرفت صنایع مالزی، ۲۰۰۹).

با توجه به روابط صنعتی تنها ۱۵ درصد کارکنان مالزی متحد می شوند (گراس و مینوت ۲۰۰۷). بر طبق بخش روابط صنعتی مالزی تنها ۵ اعصاب بین ۲۰۰۷ - ۲۰۰۵ اتفاق افتاد که رابطه نسبتاً هارمونیکی را بین کارگر و مدیریت نشان داد.

۳- طرح تحقیق:

۱,۳ ابزار برآورد:

ابزار برآورد مورد استفاده در این مطالعه مطالعات متنوعی را که در جدول دو نشان داده شده است اقتباس می کند.

پرسش نامه استفاده شده در این مطالعه به ۳ جزء تقسیم شد:

قسمت اول پرسش نامه اطلاعات موافق برجسته را جمع می کرد و سئوالاتی راجع به جنس، سطح تحصیلات، سال های تجربه در رشته منابع انسانی، نوع صنعت سازمان و مالکیت سازمان را پرسش می کرد.

قسمت دوم پرسشنامه وسعت عملیات منابع انسانی (برنامه ریزی منابع انسانی کارمندان، طراحی کاری شغل، آموزش، ارزیابی عملکرد، پاداش و سلامت شغلی و جنبه های بی خطری) در سازمانها را اندازه گرفت.

پاسخ دهندگان خواستار ارزیابی این جنبه ها بر اساس مقیاس پنج گانه لیکرت هستند که شامل ۱=بدون وسعت، ۲=وسعت خیلی کم، ۳=وسعت محدود، ۴=وسعت بزرگ، ۵=وسعت خیلی بزرگ است.

اخیرا، قسمت سوم پرسش نامه عملکرد سازمان ها را اندازه گیری می کند به طور مثال مشاهده می شود مدیران منابع انسانی و مدیران عالی با رقبای خودشان در همان صنعت مقایسه می شوند.

در این قسمت نرخ موفقیت عملکرد سازمان های آنها مبنی بر مقیاس ۵ گانه لیکرت از ۱=بسیار پایین تر از رقا. ۲=پایین تر از رقا. ۳=در حدود آنها. ۴=بالتر از رقا. ۵=خیلی بالاتر از رقا است طبقه بندی می شوند.

۳,۲ - نمونه (الگو)

واحد تحلیل در این مطالعه سازمان ها هستند. ۸ درصد سازمان ها از بخش صنعت متفاوت تماس برقرار کردند و خواستار شرکت در این برآورد شدند این سازمان ها در نتیجه در ۲۰۰۷ فهرست راهنمای فدراسیون تولیدکنندگان مالزی را انتخاب کردند و یک فهرستی از توجه بخش منابع انسانی شرکتها به دو شرکت مشاوره و تربیتی تهیه کردند.

دو شرکت مشاوره به بخش منابع انسانی شرکتها ی اس دی ان بی اچ دی و پریمما مشاوره هایی را دادند. آنها محققانی با یک فهرستی از شرکتها ی شمالی و مرکزی مالزی فراهم کردند. پرسش نامه توضیح داده شد سپس از طریق ایمیل و مدیریت شخصی جمع آوری شد. میزان پاسخ ۲۷,۱ درصد بود که به معنی این است که ۲۱۷ پرسش نامه در این مطالعه جمع آوری شده است.

جدول ۲ : ساختار قابل اندازه گیری

مفاهیم	شماره آیتم ها	منابع مفاهیم	مقیاس
عملیات منابع انسانی	۸	گرینجرات.آل (۲۰۰۲)	پاسخگوها خواستند که بیانات
برنامه ریزی منابع انسانی			عملیات جاری منابع انسانی
کارمندان	۷		بر مبنای ۵ نکته مقیاس
طراحی کار/شغل	۹		لیکرت توضیح داده
تربیت و ترقی	۹		شود. ۱=وسعت ندارد.
ارزیابی عملکرد	۸		۲=وسعت خیلی کم
پاداش	۵		۳=وسعت محدود
سلامتی و تندرستی	۸		۴=وسعت زیاد
			۵=وسعت خیلی زیاد
عملکرد سازمان	۶	گرینجرات.آل (۲۰۰۲)	پاسخگوها خواستند که
		دلانی و	عملکرد سازمان هایشان با
		حاسیلید (۱۹۹۶)	رقبایشان مقایسه شود.
			پاسخگوها خواستند که
			عملکردشان بر مبنای مقیاس
			۵ گانه زیر باشد:
			۱=خیلی کمتر
			۲=کمتر
			۳=در حد هم
			۴=بالا تر

۳,۳: روشهای تحلیل

توزیع فراوانی قادر است نمودار آزمون را نشان دهد. روش دیگر تحلیل، تحلیل اعتباری است که ثبات داخلی مقیاس ها را آزمون می کند. سپس محاسبات انحراف از ابزارها و استانداردهای کل متغیرهای بکار گرفته شده در این مطالعه را دنبال می کند.

متغیرهای بکار گرفته شده به عملیات منابع انسانی و عملکرد سازمان اشاره دارد.

سرانجام سیرت تحلیل نمایش داده می شود. آزمون R^2 شایستگی اعتبارپیشگویانه را محاسبه می کند. بنابراین می تواند درپیش گویی کردن رفتار آینده بکار رود.

نتایج تحقیق:

جدول ۳: نمودار آماری پاسخ گویان را خلاصه کرده است. در این جا ۴۱ درصد مرد و ۵۷,۶ درصد زن بودند.

درصد های باقی مانده شامل داده های از دست رفته می شوند. با توجه به اینکه سطح تحصیلات پاسخ موافقی را به پرسش نامه داده آنهایی که تحصیلات کمتری دارند مدرک دیپلم سهم ۱۶,۱ درصدی کل پاسخگوها را دارا هستند.

پاسخگوها از صنایع متنوعی جمع آوری شده اند. اگرچه بزرگترین گروه از صنعت خدمت (۴۲,۸ درصد) بودند به دنبال آن گروه تولیدکننده ها با (۲۹,۶ درصد) و گروه تکنولوژی اطلاعات با (۱۰,۱ درصد) بودند.

جدول ۳: نمودار آماری پاسخگويان:

متغیر	فراوانی	درصد
جنس:		
مرد	۸۹	۴۱,۰
زن	۱۲۵	۵۷,۶
سطح تحصیلات:		
گواهی نامه	۲۳	۱۰,۶
دیپلم	۳۵	۱۶,۱
مدرک مقدماتی	۱۰۵	۴۸,۴
مدرک مدیر	۳۲	۱۴,۷
گواهی نامه پیشرفته	۱۰	۴,۶
دکتر	۷	۳,۲
سال های تجربه در وظایف منابع انسانی		
کمتر از ۱	۶	۲,۸
۱-۳	۷۳	۳۳,۶
۴-۶	۴۶	۲۱,۲
۷-۹	۲۳	۱۰,۶
۱۰-۱۲	۲۱	۹,۷
۱۳-۱۵	۱۱	۵,۱
بیشتر از ۱۵	۲۵	۱۱,۵
صنعت		
خدمات	۹۳	۴۲,۸
تولید	۶۴	۲۹,۶
فناوری اطلاعات کامپیوتر	۲۲	۱۰,۱
کشاورزی	۳	۱,۴
داری	۴	۱,۹

دیگر	۱۳	۶,۰
مالیات خارجی		
بله	۵۱	۲۳,۵
نه	۱۶۵	۷۶,۵

علاوه بر آن، همچنین سال های تجربه پاسخگویان در مدیریت کارکرد منابع انسانی آزمون شد. همان طور که در جدول ۳ بیان شد:

اکثریت پاسخگوها حداقل بیش از ۳ سال تجربه در مدیریت کارکرد منابع انسانی داشتند. در قسمت بعدی، عملیات به خوبی اندازه گیری شد سپس از طریق عملکرد آزمون از طریق مقیاس قابلیت اطمینان سازگاری امتحان شد (بر طبق نظر پالت (۲۰۰۷)).

قابلیت اطمینان می تواند از طریق اندازه گیری سازگاری داخلی به دست بیاید که به ترکیب آیتم های اصولی صنعت منجر می شود.

یک راه معمول برای اندازه گیری اعتبار، ضریب کرباجز است. نانالی در (۱۹۷۸) یک سطح حداقلی بالغ بر ۰,۷ با عنوان سرحد پذیرفتنی قرار داده است.

همان طور که در جدول ۴ نشان داده شده است، ۱۰ متغیر در این مطالعه استفاده شده است. شمار آیتم ها برای هر متغیری نشان داده شده است. در مطالعه جاری همه متغیرها سازگاری داخلی خوبی را دارند. سازگاری داخلی این مقیاس تعیین شده است.

یک آنالیز توصیفی بکارگیری وسعت عملیات منابع انسانی از طریق شرکتهای مالزی را تشریح کرده است.

همان طور که در جدول ۵ بیان شده است متغیرهای ۱-۱۰ وسعت عملیات منابع انسانی را که به طور رایج در سازمان های مالزی بکار می روند نشان داده است.

جدول ۵ پیشنهاد می کند که بیشتر شرکتها یک محدوده ی بزرگی از عملیات منابع انسانی را با میزان متوسط ۳-۳,۴۳ درصد را در بر می گیرد. یک آزمون دوباره ی عملکرد جاری شرکتها نشان می دهد که بیشتر شرکتها در مقایسه با شرکت های دیگر در همان صنعت در یک حد مشخصی هستند.

بعد سیر تحلیلی هر متغیر وابسته و متغیرهای دیگر گروهی را بررسی می کند.

جدول ۶ نتایج سیر تحلیل را نشان می دهد. ارزش R^2 ۰,۴۹۷ است و گفته شده است که موجب ۴۹,۷ دهم تغییر در متغیر وابسته شده است.

عملکرد سازمان به وسیله تغییر در متغیرهای مستقل می تواند توضیح داده شود. به عبارت دیگر، علت کارایی نزدیک ۵۰ درصد از تغییرات عملکرد در سازمان ها بکارگیری عملیات منابع انسانی در سازمان ها است.

متغیرهای مستقل که در جهت عملکرد سازمانی در این مطالعه شرکت کرده اند روابط کارفرما و ارتباطات آنها با ارزش ۲۹ درصد که به وسیله طراحی کار (۲۴ درصد) و برنامه ریزی حرفه ای (۲۳ درصد) دنبال می شود را نشان می دهد.

جدول ۴: ضرایب قابلیت اطمینان برای متغیرهای عمده

متغیر	شمار آیتها	ضریب کرانباچز
برنامه ریزی منابع انسانی	۸	۰,۹۰۱
کارمندان	۷	۰,۷۶۴
طراحی کار/شغل	۹	۰,۸۵۳
تربیت و ترقی	۹	۰,۹۴۵

ارزیابی عملکرد	۸	۰,۸۹۳
پاداش	۵	۰,۶۹۸
روابط و ارتباطات کارمند	۸	۰,۸۹۵
برنامه ریزی حرفه ای	۴	۰,۹۱۰
سلامتی و تندرستی	۶	۰,۹۴۲
عملکرد سازمان	۱۳	۰,۹۴۸

جدول ۵: آمارهای توصیفی برای متغیرهای عمده

متغیر	متوسط	حداقل
برنامه ریزی منابع انسانی	۳,۲۷	۰,۸۶۹
کارمندان	۳,۱۳	۰,۶۸۷
طراحی کار/شغل	۳,۰۰	۰,۷۱۰
تربیت و ترقی	۳,۱۷	۰,۹۴۰
ارزیابی عملکرد	۳,۴۳	۰,۸۳۴
پاداش	۳,۱۶	۰,۷۰۹
روابط و ارتباطات کارمند	۳,۲۷	۰,۸۲۲
برنامه ریزی حرفه ای	۳,۰۰	۰,۹۶۴
سلامتی و تندرستی	۳,۲۷	۰,۹۶۰
عملکرد سازمان	۳,۴۳	۰,۶۷۶

جدول ۶: نتایج سیر تحلیلی

نتیجه سیر تحلیلی برای وسعت عملیات منابع انسانی و عملکرد شرکتها	بتا
----------------------------------------------------------------	-----

۰,۱۱-	برنامه ریزی منابع انسانی
۰,۰۸	کارمندان
۰,۲۴*	طراحی کار/اشغل
۰,۴۶-	تربیت و ترقی
۰,۰۲	ارزیابی عملکرد
۰,۰۶	پاداش
۰,۲۹*	روابط و ارتباطات کارمند
۰,۲۳*	برنامه ریزی حرفه ای
۰,۰۶	سلامتی و تندرستی
۲۰,۰۵**	ارزش اف
۰,۴۷۴	آر ^۲
۰,۴۵۱	سازگاری آر ^۲

۵- نتایج بحث:

ما می توانیم نتیجه بگیریم که کارایی به کارگیری عملیات منابع انسانی یک شرکت حقیقتاً یک تاثیرزیدی در عملکرد شرکت دارد. یافته های ما نشان می دهد که عمل منابع انسانی اثری نزدیک به ۵۰ درصد در عملکرد شرکتها دارد. این سازگاریا تحقیق انجام شده به وسیله چی و باسی در ۲۰۰۵ و خاندکار و شمارا در ۲۰۰۵ است. بنابراین این شکل تحلیل می تواند به شرکتها در فهم و آگاهی بیشتر عملیات منابع انسانی کمک کند و به اختلاط وهم تراز کردن منابع انسانی در طرح استراتژیک شرکت نیاز دارد.

سیرتحلیلی ۳ تا از مهمترین عملیات نیروی انسانی را که به نظرمی رسد بزرگترین تاثیر را در عملکرد سازمان دارد نشان می دهد:

۱- روابط کارفرما و ارتباطات

۲- طراحی کار و

۳- برنامه ریزی حرفه ای

روابط کارمندان و ارتباطات اجازه می دهد کارمندان ازارزشهای سازمانی و عملیات منابع انسانی حمایت کنند. آنها یک خط مشی را ارائه می دهند که اختلافات و تعارضاتی را که ممکن است در فضای کاری رخ دهد را به حداقل برساند.

این همچنین به وسیله شیروتا درمصاحبه با سایت نولج @ وارتون (۲۰۰۵) مطرح شد که به موجب آن اواظهار کرد: تضاد درسرتاسر سازمان مانع عملکرد است.

تعدادی از یافته های منفی بین فناوری اطلاعات و مشتریان داخلی آنها یعنی کارمندان وجود داشت. تضاد بین وظایف موجب ناتوانی درانجام وظایف می شود و این نکته که مردم برای جنگ سر کار نمی آیند.

دومین اثر طراحی کار است. به این وسیله عده ای از کارمندان ترجیح می دهند که در تصمیم گیری آزادی عمل داشته باشند. آزادی عمل یعنی فرد به تنهایی در منطقه کاری خود درگیر شود و فعالیت کند. با این کار کارمندان احساس می کنند که دارای اختیار هستند و انعطافی در کارهایشان ایجاد می کنند.

بنابراین انگیزه بیشتری را در فضای کاری به وجود می آورند. این سازگار با تئوری انگیزشی هرزبرگ است که معتقد است که کارمندان در عملکرد عوامل ذاتی همچون مسئولیت، شناسایی و رشد شخصیتی انگیزه دارند.

سومین تاثیر برنامه ریزی حرفه ای است که به معنی مسیرهای حرفه ای شناخته شده کارمندان است.

این یک مفهومی از اختیار کارمندان راجع به مسیرهای حرفه ای آنان را خلق می کند. بنابراین کارمندان بیشتر در دست یافتن به هدفهای حرفه ای شان مشتاق هستند.

برنامه ریزی حرفه ای به افزایش بهره وری و عملکرد شرکت منجر می شود. این در واقع سومین تاثیری است که هم در بالا و همچنین در مدل شخصیت کاری هاگمن و الدهام (۱۹۷۶) به آن اشاره شده است. ارتباطات (باز خورد) معنی دار ممکن است به انگیزه کاری (طراحی کاری و برنامه ریزی حرفه ای)، رشد رضایت مندی، رضایت عمومی و اثربخشی کاری منجر شود.

۶- محدودیت و توصیه برای تحقیقات آینده:

اگرچه این مطالعه اهمیت عملیات مدیریت منابع انسانی را برای عملکرد سازمان نشان می دهد آن همچنین محدودیتهایی را دارد.

اولا این مطالعه یک مفهوم ملی (مالزی) را دارد و نیز محدودیت دیگرش شبه جزیره بودن مالزی است. بنابراین یافته ها و نتایج به دست آمده از این تحقیق نماینده مالزی در این زمینه است.

علاوه بر این برابری ملی عملیات منابع انسانی می تواند همچنین یک بصیرت درونی را ایجاد کند و اهمیت عمل منابع انسانی در جهت اصالت و قابلیت تحمل سازمان است.

بعلاوه این مطالعه شامل چشم اندازی از مدیریت منابع انسانی و مدیریت اجرایی عالی است و بنابراین ممکن است ادراکی از مدیریت نقطه ای چشم انداز را ارائه دهد. بنابراین این مطالعه توصیه کرده است که محققان ادراکات و چشم اندازهای کارمندان دیگر را در نظر بگیرند که این امر چشم اندازی کلی را از این مطالعه به دست می دهد.

گذشته از این، این مطالعه همچنین تحقیق بیشتر در ترکیب کردن متغیرهای مناسبی همچون محیط قانونی و تنظیمی و شخصیت های سازمانی را توصیه کرده است.

۷- نتیجه

این مقاله کوشش کرد تا وسعت بکارگیری عملیات منابع انسانی در بین شرکتهای مالزی را نشان دهد و یک رابطه ای را بین عملیات منابع انسانی و عملکرد شرکتهای برقرار کند.

یک یافته جالب این است که ۵۰ درصد از عملکرد شرکت تحت تاثیر وسعت بکارگیری منابع انسانی در شرکت است.

این نتایج نشان می دهد که عملیات منابع انسانی در کنار اهداف استراتژیک سازمانی برای عملکرد آینده اهمیت دارد.

این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی