



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

مقیاس بندی عملیاتها، سیستمهای منابع انسانی و عملکرد شرکت در آسیای شرقی و جنوب شرقی

چکیده:

سازمانهای کوچک و متوسط در آسیای شرقی و جنوب شرقی بصورت قابل ملاحظه ای جلب توجه می نمایند و آنها در محیطهای متلاطم و آشفته کاملاً انعطاف پذیر بوده و قابل تطبیق میباشند. در سال ۱۹۹۷ بحران مالی آسیا بر روی کشورهای اثر گذاشت که از مشخصه های آنها داشتن شرکتهای بزرگ است. بحث کوچک سازی و ساختاردهی مجدد در بسیاری شرکتهای آسیایی در جریان است. مکانیزم دیگری که بوسیله موسسات ممکن است انعطاف پذیری زیادی به آنها بدهد از طریق ابداع HPWSs (سیستمهای کاری عملکرد بالا) میباشد. این مطالعه اثر HPWS را در عملکرد مالی آنها ارزیابی میکند، اطلاعات استفاده شده از کشورهای تایلند، تایوان و کره جمع آوری شده است. نتایج پیشنهاد میدهد HPWS عملکرد شرکتهای را صرف نظر از اندازه آنها ارتقاء میدهد.

پیشگفتار:

رشد سریع اقتصادی که سراسر آسیای شرقی برای ۲۰ سال یا بیشتر، از آن برخوردار شده توسط گروههایی که سالها منتظر بودند بالاخره دیده شد. اما در سال ۱۹۹۷ بحران اقتصادی از کره تا اندونزی بوجود آمد. این موضوع مورد سوال واقع شد که در درازمدت امکان ادامه معجزه آسیا توجیه شدنی است. با اینکه بحران مالی همه جانبه و گسترده بود و اقتصاد کاهش رشد تجربه میکرد اما رونق یافتن ادامه داشت. تایوان و سنگاپور دو منطقه ای هستند که در این زمینه تنزل داشته اند. دلایل زیادی برای توجیه ایستادگی این دو کشور در برابر مشکلات منطقه وجود دارد. هیچ کشوری بواسطه کسری حسابهای جاری (شایع) در رابطه با بدهی سنگین جاهای دیگر در منطقه زیان نمی بیند. بعنوان مثال اندوخته زیاد تایوان او را در مقابل حرکت های احتکار آمیز سوداگران صرافی خارجی که ارزش پول رایج تایلند، کره، مالزی و اندونزی را تحلیل برده، مصون می نمود. دو کشور تایوان و سنگاپور حکومت هایی دارند که سیاست های اقتصادی را دنبال کرده و در جایی قرار گرفته اند که نقش قانون در موضوعات تجاری مورد حمایت رسمی زیادی قرار میگیرد.

یکی از مهمترین تفاوتها، در تشخیص نوع سازمانهای تجاری در تایوان و سنگاپور در مقابل کشورهای شورهای که بوسیله بحرانهای مالی ضربه سختی خورده بودند، میباشد. سنگاپور سرمایه گذاری در صنایع با تکنولوژی بالا را افزایش میدهد. تایوان برای شرکتهای کوچک و متوسط در بخش فناوری بالا و صنایع دستی، کشور برجسته ای است. یک مزیت کوچک بودن، انعطاف پذیری بالا و پاسخگویی سریع به شرایط اقتصادی غیر قابل پیش بینی میباشد. تجارت بومی غالب کره، تایلند و اندونزی کاملاً برای شرکتهای بزرگ مساعد هست. مثالها شامل

چایبولس کره، شرکتهایی مانند سیام سمنت و گروه سی پی در تایلند و گروه لیپو در اندونزی است. بازسازی صنایع در اغلب نواحی و بصورت برجسته در کره در جریان است.

اگر موسسات آسیایی بطور فزاینده به سمت عملیاتی در مقیاس کوچک بروند، آنوقت باید در مفهوم مدیریت منابع انسانی برای چنین تغییراتی تفکر نماییم. هدف این تحقیق و مطالعه، آزمودن اثرسیستمهای منابع انسانی شرکتها بر عملکرد آنها با توجه ویژه به اثر متقابل مقیاس عملیات و سیستم منابع انسانی میباشد. اطلاعات از شرکتهای تایلندی، کره ای و تایوانی جمع آوری شده است. ما خصوصاً به تاثیرات HPWS تمرکزی نماییم که در اقتصادهای غربی کاملاً ثابت شده و مثل عملیاتی در مقیاس کوچک میتواند انعطاف پذیری سازمانی را بالا ببرد.

ما سوالات بشرح ذیل را مطرح می نماییم:

- ۱- قابلیت انتقال HPWS به اقتصادهای آسیای شرقی و جنوب شرقی چقدر است؟
- ۲- اگر در آسیای شرقی و جنوب شرقی عملی باشد، آیا انجام HPWS عملکرد مختلفی در شرکتهای کوچک و متوسط نسبت به شرکتهای بزرگ دارد؟ اگر شرکتهای کوچک و متوسط در آینده رایج باشند، آیا HPWS در موفقیت این سازمانها به همان اندازه که در شرکتهای بزرگ مهم هست در شرکتهای کوچک هم مهم خواهد بود؟
- ۳- آیا شباهت یا اختلاف در اثر HPWS بر عملکرد شرکتها در مورد بنگاههای بومی نسبت به موسسات خارجی تفاوت دارد؟

سیستم منابع انسانی در اقتصاد جهانی:

سیستمهای منابع انسانی در آسیای شرقی و جنوب شرقی تمایل به سلسله مراتبی و غیر مشارکتی بودن داشته است. جمع گرایی بعنوان ارزش فرهنگی غالب، یک تمایل بسوی هم رنگ

جماعت شدن و هم‌نوایی در بخش کارگری و بی میلی برای گرفتن ابتکار عمل در حل مسائل و حرکت شرکتها در مسیر جدید ترویج داده است.

چنین سیستمهایی دنبال این هستند که با شرکتهایی که تولید کننده های کم هزینه محصولات معروف باشند تنظیم شوند، جایی که کارآیی مهمتر از انعطاف پذیری است. در بازار جهانی بین سالهای ۱۹۷۰ تا ۱۹۸۰ توسعه اقتصاد آسیا حمایت میشد و این روش مدیریت یک منبع مهم مزیت رقابتی برای راهبرد توسعه صادرات گرایي در کل منطقه مهیا کرد. اما بازار جهانی مجبور کرده، سیستم منابع انسانی منسوخ شده، در بخشهای زیادی از اقتصاد تعویض شود. بهر حال انتقال به سیستم انعطاف پذیر که به کارکنان اختیار میدهد یک مسئله فرهنگی است، این رویکرد ممکن است در آینده برای اطمینان از رقابت در تغییرات سریع بازار جهانی لازم باشد.

جهانی سازی، محیط پویا و HPWS:

ادبیات HPWS واقعاً گسترده است و هدف ما اینجا ایجاد فهم ارتباطش با زمینه های آسیای شرقی و جنوب شرقی و ترجیحاً کاوش کردن این ادبیات بصورت عمیق میباشد. استرمان در سال ۱۹۹۴ بعنوان یک نویسنده در این زمینه این موضوع را کاملاً ارزیابی نموده است. او سیستم استخدام سنتی با تاکید قابل توجه بر کنترل متمرکز، قوانین زیاد، تعریفهای دقیق مهارتهای کارمند، محدودیتهای کارمندان در تصمیم گیری و سطح پایین تعهدات کارمندان با سیستمهای دگرگون شده که بر تولیدهای تیم مدار، قدرت داشتن کارمندان، قوانین نسبتاً کم، مهارتهای تعریف شده گسترده و آموزش مداوم مقایسه نموده است.

اینها تعداد زیادی از فاکتورها هستند که این مفهوم میرساند زمان HPWS رسیده است، اینها تاحد زیادی در محیطی که باید در آن عمل نمایند ریشه دار شده اند و به شالوده و زیر بنای غیر قابل

پیش بینی وانعطاف پذیر منجر شده است. اولین و شاید مهمترین بخش مقاله، اضطراری بودن یکپارچگی بالای بازار جهانی در دو بخش سازنده و تولید میباشد.

جهانی سازی بصورت واضح افزایش رقابت در بر دارد ، بطوریکه شرکتهایی که از سهم بازار ثابت و زیادی در بازار داخلی برخوردار بوده اند برای بدست آوردن عملکرد بالا باید بصورت بین المللی رقابت نمایند ، حتی اگر آنها بازار سنتی خود را ترک نمایند رقبای جدید از هر کجای دیگر جهان وارد بازارشان میشوند. پاسخ سریع یک عامل اصلی در موفقیت سازمان بوده و این موضوع سطح اثر بخش تصمیم گیری را به سطح پایین سوق میدهد. HPWS یک راه اثر بخش اجرای تمرکز زدایی در بخشهای هاهنگی و کنترل میباشد.

فاکتور دیگری که رقابت بین المللی را افزایش میدهد حرکت بسوی مقررات زدایی میباشد. مداخله های بیش از اندازه حکومتها در مقررات فعالیتهای تجاری بعنوان یک ضد رقابتی بنظر رسیده و بر رفاه مصرف کنندگان آثار زیان بار دارد. در بسیاری از کشورها شامل کشورهای آسیای شرقی فرآیند خصوص سازی موسسات دولتی ملاحظه میشود. هر دو نیرو منجر به رقابت بازارهای بزرگ و مساعدت بنگاهها در پذیرش HPWS برای بسیاری از منطقه های مشابه در جهانی سازی شده است.

نهایتاً تغییرات تکنولوژیکی سریع به این معنی میباشد که تعداد زیادی از صنایع با سیکلهای عملیاتی کوتاهتر برای تولیدات و تکنیکهای تولید جدید، مواجه میشوند. تکیه بر تکنولوژی برای موفقیت حیاتی است، این ممکن است شامل تحقیقهای پیچیده و توسعه فعالیتها بوسیله بنگاهها باشد، اما حتی اگر این هم انجام نشود بنگاهها باید دائماً قابلیت تولیداتشان پیشرفت کند. دریافت اطلاعات تکنولوژی جدید، انتقال به تکنولوژیهای جدید و اعتماد بیشتر به کارمندان سطح پایین

جهت انجام گرفتن این نیازمندیها، طرفداری از انجام HPWS میخواهد.

بیشتر تحقیق اصلی بر روی ارتباط بین طرز کار مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی تمرکز میکند. این رویکرد بصورت فزاینده بوسیله یک رویکرد بسیار کل نگر جایگزین میشود بطوریکه محققین

ارتباط اثرات پیچیده مدیریت منابع انسانی که مجموعاً سیستم یا راهبرد منابع انسانی شرکت تعریف میشود را امتحان میکنند. اگرچه ادبیات فکری راهبرد منابع انسانی به سال ۱۹۸۰ بر میگردد، در سالهای گذشته یک ازدیاد مطالعات عملی اثر بخشی سیستمهای منابع انسانی بوجود آمده است.

این تقسیم بندی میان نویسندگان، سه دیدگاه ۱- جهانی سازی، ۲- دیدگاههای اقتضایی و ۳- دیدگاه ترکیبی در آنالیز آثار سیستمهای منابع انسانی بر عملکرد را بوجود آورده است. دیدگاه جهانی سازی ادعا میکند یک مجموعه موقعیت از بهترین عملکرد که بطوریکسان در هر زمینه سازمانی استفاده میشود، میتواند تعریف شود. این تحقیق میتواند بوسیله نویسندگانی مثل پفر، تصویری راترسیم نماید، کسی که از شیوه استخدام قطعی، شامل مسیر شغلی، آموزش گسترده، نظرخواهی از کارگران، مشارکت همگانی در سطوح بالا عملکرد سازمانی حمایت میکند.

دیدگاه اقتضایی معتقد است که اثربخشی رویه های استخدام بخصوص راهبردهای تجارت سازمانی متناسب با عوامل خارجی میباشد. دیدگاه ترکیبی معتقد است چیزی که واقعاً مهم بوده، تاثیر متقابل یک مجموعه رویه های مدیریت منابع انسانی و هم افزایی ایجاد شده بوسیله آن رویه، که برای شرکت ارزش تولید می نماید.

نهایتاً پژوهشگران دیدگاه ترکیبی اثر مجموعه رویه های مدیریت منابع انسانی بعنوان یک کل در عملکرد شرکتها را جستجو میکند. این بعضی مواقع بعنوان شایستگی داخلی توصیف میشود.

در مقابل دیدگاه جهانی، دیدگاه اقتضایی ضروریات شایستگی خارجی را شرح میدهد. در واقع دیدگاه ترکیبی با هر دو دیدگاه جهانی و اقتضایی سازگار است.

دیدگاه اقتضایی تئوری جذاب و قابل توجهی در ادبیات غرب داشته و با طراحی سازمانی و مدیریت سرو کار دارد. در مورد سیستمهای منابع انسانی، شولر در سال ۱۹۸۸ یک مجموعه رفتاری طراحی و پیشنهاد داده که بوسیله ضروریات راهبردی سازمان حاکم میشود. این نهاد حقیقت از طریق انتخاب

رویه های مدیریت منابع انسانی مثل زمینه های کارگزینی، ارزشیابی، آموزش و توسعه و حقوق و دستمزد بدست می آیند.

بگین در سال ۱۹۹۷ یک چهارچوب مشابه پیشنهاد نمود. اینجا ما یک مجموعه چند ردیفی از خروجیهای سیستم می بینیم، در چهارچوب درآمد توسط صلاحیت کارمند و انعطاف پذیری مالی بوجود می آید که همه اینها نهایتاً عملکرد موثر انتخاب اجزاء سیستم مدیریت منابع انسانی را میرساند. با وجود پژوهش عقلایی برای یک چهارچوب بوجود آمده قوی، جای بهینه بین سیستم منابع انسانی و سیستم سازمانی یک نیروی محرک است، بیشتر چیزهای نوشته شده این روزها سوالاتی در مورد صحت دیدگاه اقتضایی است. منتقدین دیدگاه اقتضایی حمایت میکنند که بیشتر سازمانها و مطمئناً فعالیت زیاد در بازار جهانی نیاز به انعطاف پذیری و برتری جستن دیگر موضوعات داردمانند شایستگی خارجی. چنین نقطه نظری از پذیرفتن HPWS حمایت میکند.

اولاً HPWS رقابت و تعهد کارکنان ارتقاء میدهد و آنها را برای تغییرات مستمر آماده میکند. HPWS دیدگاه راههای گوناگون و پیچیده در جهان را ایجاد میکند، بنابراین کارمندان بیشتر میتوانند تغییرات را درک نموده و بطور مناسب جواب دهند. همچنین HPWS شرکتها را

در جایگاهی قرار میدهد که فرآیند نوسازی دارند و خود را با محیطهای آشفته تطبیق میدهند.

هاسیلد در سال ۱۹۹۵ همچنین عقیده داشت که محیطهای آشفته به شرکتهایی که بتوانند زیاد به همکاری و کمک داوطلبانه افراد تکیه نماید نیاز دارد. در نهایت او از HPWS که باعث انگیزش کارکنان بواسطه جبران خدمت موثر برای کار و تلاش اختیاری میشود حمایت نموده و به شرکتهای در جذب کارمندان جدید و نگهداری کارمندان لایق که خودگردان هستند کمک می نماید.

نهایتاً رایت واسنل در سال ۱۹۹۸ یک سیستم ترکیبی از دیدگاه اقتضایی و جهانی سازی که به اهمیت انعطاف پذیری و پاسخگویی سیستم کاری تاکید می نماید را مهیا نمودند.

اینها یکسری از دلایل تجربی بوده که اثر HPWS بر عملکرد شرکتهای اثبات می نماید. دلری و داتی در سال ۱۹۹۶ هر دو دیدگاه جهانی سازی و اقتضایی را امتحان نمودند. دلری و داتی دریافتند که

شرکتها مدیریت منابع انسانی که با HPWS سازگاری دارد مورد استفاده قرار میدهند. پژوهش دیگر در این زمینه منجر به گسترش یافته های مشابه میگردد. بنابراین بصورت کلی اینها شواهد قوی هستند که سودمندی HPWS را حمایت میکنند. اگر چه تشخیص اینکه کدام فاکتورهای اقتضایی ممکن است عملکرد شرکتهای دارای HPWS را تعدیل نماید باید بررسی نماییم.

HPWS در آسیا:

فرض می نمایم HPWS در ارتقاء عملکرد در غرب اثربخش باشد ولی لزوماً این اتفاق در شرایط مختلف فرهنگی آسیای شرقی و جنوب شرقی قابل اعمال نمیشود. شاپیرو بحث می نماید که عوامل فرهنگی بر اثربخشی سیستمهای خود گردان تاثیر دارد. ماهیت جمع گرایی فرهنگ آسیایی قطعاً به پذیرش کارگران یک ناحیه در جنبه های تیمی HPWS تمایل دارد. ماهیت سلسله مراتبی فرهنگ آسیایی بصورت طبیعی به تسلیم شدن سطوح پایین تر از سطوح بالاتر توجه مینماید و مقامهای بالاتر اینگونه تسلیم شدن را انتظار دارند، که این موضوع برخلاف اثربخشی این مدلها عمل میکند.

مدیران برای تقسیم قدرت بازبردستان بی میل هستند، ارتباطات منظم اساس دیگر فرهنگ آسیای شرقی و جنوب شرقی هستند. HPWS نیاز به نوآوری و تغییر دارد، عواملی که ممکن است باعث بوجود آمدن دست کم تعارض کوتاه مدت شود.

بنابراین ممکن است کارمندان توسط سیستمی که نیاز به عضویت و کار در تیم دارند ناراحت شوند یک نفر ممکن است ببیند که حل مشکلات گروه یک بخش از سیستمهای استخدام ژاپنی باشد. اگرچه بعنوان مثال موریشیما در سال ۱۹۹۸ مشاهده نمود که سیستم ژاپنی واقعاً برای چیزی که اصطلاحاً "دانش افزایی" خوانده میشود طراحی شده - دانشی که لزوماً بصورت منصفانه مسائل را سریعاً در یک قلمرو محدود حل می نماید. HPWS اغلب به ایجاد دانش نوآوری و اختراع

منجر می‌گردد که ممکن است سازمان را بسوی دست‌والعمل‌های کاملاً جدید به حرکت درآورد.

موریشیما استدلال میکند سیستم‌های تصمیم‌گیری متداول ژاپنی، به اجماع عمومی نیاز دارند که ممکن است وقت قابل توجهی برای بوجود آمدن اجماع بگیرد. اجماع همیشه یک جنبه از HPWS نمیباشد، بطوریکه رهبریک تیم یا گروه ممکن است بعد از استماع دیدگاه‌های گوناگون تصمیم‌گیری نماید، حتی اگر دیدگاه‌های مختلف در داخل گروه باشد.

با وجود این محدودیت‌ها در عملیاتی سازی، HPWS ظاهراً برای فرهنگ آسیا بومی است و اینکه HPWS بالقوه در آسیا به مانند غرب کارآمدهست یک پیشنهاد قابل قبول میباشد. برای مثال در کره بازسازی صنعتی حتی قبل از بحران مالی ۱۹۹۷ شروع شده و منجر به تطبیق اجزاء مختلف HPWS در بسیار از شرکت‌های کره ای شده، که بایی و لایر دریافتند که عملکرد شرکتها افزایش یافته است. آنها استدلال کردند در کره تا اندازه ای ممکن است این موضوع به تغییرات فرهنگی پیوند داده شده باشد، کارمندان کره ای فردگرا هستند و برای مقام صلاحیت دار کمتر احترام قائل هستند، این بنظر محتمل میرسد که نیرویی در دیگر فرهنگ‌های آسیای شرقی و جنوب شرقی هست که در دودهمه گذشته رشد سریع را باعث شده است. دیگر مطالعات تجربی بصورت مشابه نشان داده HPWS در کارآیی بخش‌های مختلف آسیا موثر بوده که در ژاپن بوسیله هیروشیما (سال ۱۹۹۸)، در کره بوسیله لی و جانسون (سال ۱۹۹۸)، در تایوان بوسیله یین (سال ۱۹۹۸)، در هنگ کنگ بوسیله نگو-تربان-لاو-لویی (سال ۱۹۹۸) و در هند بوسیله سیوا سا برامانیام و ونکاتا (سال ۱۹۹۸) بررسی شده است. در بعضی مطالعات آسیا مشاهده شده یک رابطه اقتضایی بین راهبرد تجارت و سیستم منابع انسانی در حالیکه بقیه فقط دیدند یک رابطه مثبت بین استفاده از HPWS و عملکرد شرکت.

با وجود محدودیت‌های فرهنگی بنظر میرسد HPWS این نوید میدهد که در آسیا بعنوان وسیله ای برای اثر بخشی شرکتها بوده و بنابراین بهبود اقتصادی و رشد پیش‌در پی خواهد داشت. تحقیق ما

در سه کشور مختلف انجام شده که همه آنها رشد اقتصادی بالایی داشته ولی در بعضی موارد خیلی مختلف میباشند .

کره و تایوان به توسعه اقتصادی بسیار بالایی رسیده اند، در حالیکه تایلند در سطح پایین تری است. شرکتهای کره ای به عملیتهای مقیاس بالا متمایل هستند، در حالیکه شرکتهای تایوانی اغلب کوچک و متوسط هستند و شرکتهای تایلندی شامل هر دو نوع میباشد. بخشهای با فناوری بالا بخوبی در کره و تایوان توسعه داده شده اند ولی در تایلند کمتر میباشد. این کشورها از لحاظ جغرافیایی و فرهنگی اختلاف زیادی دارند. نهایتاً ما HPWS را که در کارمندان سطح پایین (بجز مدیران) اجرا میشود امتحان می نماییم، بنابراین ما نمونه های مختلفی برای تست فرضیه هایی که از مباحث قبلی مشتق شده داریم:

فرضیه ۱:

بهره برداری از HPWS در لایه های پایین کارکنان (بجز مدیران) عملکرد شرکت را افزایش میدهد.

یک بحث مربوط این است که هرگونه رابطه ای بین HPWS و عملکرد شرکت بوسیله راهبرد تجاری شرکت تعدیل میشود. بویژه ما ممکن است انتظار داشته باشیم HPWS بهتر بتواند خود را با استراتژیهای مختلف تطبیق دهند و سیستمهای منابع انسانی سنتی بیشتر خود را با راهبرد رهبری هزینه تطبیق دهند.

هنگامیکه ما فرضیه اول را تست می نماییم، این امکان را هم در تحقیق تجربی خودمان می آزمایشیم. فرض می نماییم که HPWS بر عملکرد شرکتهای آسیایی اثر میگذارد، مقیاس عملیتهای ممکن است بعنوان تعدیل کننده اهمیت HPWS نقش بازی کنند. بیشتر چیزهایی که در باره HPWS نوشته شده مربوط میشود به راههایی که اینچنین رویکردی میتواند برای ایجاد شرکتهای بزرگتر با پاسخگویی بیشتر در محیطهای آشفته بخدمت گرفته شود.

اگرچه ممکن است این کاملاً در راهبری سیاستها برای عملیاتهای مقیاس کوچک مفید نباشد. ردینگ در سال ۱۹۹۵ برخی ویژگیهای نمونه های مهم شرکتهای کوچک و متوسط چینی شرح داد: مالکیت و مدیریت فامیلی، تصمیم گیری متمرکز بوسیله مدیر اجرایی ارشد، محیطهای سازمانی پدرسالاری، هوشیاری هزینه و توجه به کارآیی و شایستگی راهبردی که از یک تصمیم گیرنده غالب منتج میشود. بنابراین در محیطهای امروزی، چنین سازمانهایی بنظر میرسد بسوی ترکیب برخی ویژگیهای مورد نیاز برای کارکرد کارآمد حرکت نمایند. هنگامیکه آنها مقیاسهای کوچکتری هستند تغییر موسسه آسانتر است. بدیهی است عموماً مدیریت فامیلی منجر به شناخت اهداف شرکتهای در بخشی از مدیریت گروه و یک حالت پدرسالاری نسبت به کارمندان، و کار سخت و کمک به ساختن سازمانی بعنوان یک کل یکپارچه عمل میکند میشود. برعکس شرکتهای ژاپنی که تصمیم گیری مشارکتی یک فرآیند اصلی است شرکتهای چینی یک تصمیم گیرنده اصلی دارند کسی که میتواند سریعاً تغییرات را بدون تاخیر از بابت بحث و انتخاب گزینه ها انجام دهد.

در چنین سازمانهایی با عنایت به اینکه مکانیزمها قبلاً جهت ارتقاء انعطاف پذیری بجا بوده HPWS ارزشهای زیادی اضافه نمی نماید. تغییرات سریع فزاینده نیز بعنوان نتیجه فشار جهانی سازی، ممکن است نیاز به تخصصهای فنی داشته باشد که فراتر از درک مدیریت خانوادگی میباشد. مدیریت، بطور فزاینده در آسیا حرفه ای میشود. بیشتر شرکتهای کوچک و متوسط جدید در مناطقی که فناوری بالا هست ایجاد شده، موسسات فامیلی سنتی نیستند. آنها سازمانهای مدیریت حرفه ای هستند که تامین ضروریات ورودی از همه سطوح مهم هست.

این بحثهای رقابتی در فرضیه ذیل دنبال میشود:

فرضیه ۲:

رابطه بین عملکرد شرکت و بکارگیری HPWS در لایه های پایین (بجز مدیریت) در سازمانهای کوچک و متوسط نسبت به شرکتهای بزرگ ضعیف تر است.

روشهای تحقیق:

پرسشنامه، برای تحقیق اجزاء مختلف سیستم منابع انسانی شرکتها، اندازه شرکتها، راهبرد سازمانی، عملکرد شرکتها و دیگر مشخصه های سازمانی ایجاد شده است. سوالات بر شیوه های مدیریت منابع انسانی با ملاحظه تنها افراد غیر مدیر تمرکز نمودند. پرسشنامه هایی که در کره-تایلند و چین تفسیر شده بودند.

برای افراد در یک نمونه تصادفی از شرکتهای کره جنوبی، تایلند و تایوان جمع آوری شده بود. نمونه شامل یک مجموعه ۵۰۶ شرکتی میباشد. اینها بصورت تصادفی از فهرست راهنمای تجاری سرآمد هر کشوری انتخاب شده اند و شامل هر دو نوع شرکتهای بومی و خارجی میباشد. شرکتهای بومی آنهایی که کاملاً در مالکیت اتباع کشور مرکزی یا در معاملات اقماری به شرکتهای خارجی متصل است ولی توسط اتباع کشور مرکزی کنترل میشود تعریف میشوند.

متغیر وابسته استفاده شده در این مطالعه عملکرد مالی شرکت میباشد. ما از اندازه گیری غیر عینی عملکرد که از شاخص ایجاد شده توسط خندوالا در سال ۱۹۹۷ مشتق شده استفاده می نماییم. شاخصهای لیکرت که اندازه گیری میشود از ۴ آیتم درست شده است: قدرت مالی، سود دهی، سرعت رشد و بازار مشترک. اگر چه هدف اندازه گیری عملکرد مانند بازگشت سرمایه بر پایه محاسبه داده ها میباشد استفاده از این گنج کننده میباشد زیرا اولاً مطالعه شامل شرکتهایی در سه کشور مختلف با استانداردهای حسابداری متمایز صورت گرفته است، بنابراین این مشکل قیاسی وجود دارد و دوماً بسیاری از کشورهای آسیایی در رابطه با آشکار شدن اطلاعات مالی بی میل هستند بنابراین اطلاعات مورد نیاز اغلب در دسترس نمیباشد.

متغیر مستقل اصلی ما در این مطالعه سیستم منابع انسانی شرکتها است. این بر پایه چهار شاخص مجزا میباشد:

۱- منابع انسانی ۲- سیستم کار ۳- سیستم پاداش ۴- نفوذ رو به بالای کارمند. اینها بصورت جزئی در جای دیگر شرح داده میشوند. آیتمهای گوناگون لیگرت برای اندازه گیری عملکرد مدیریت منابع انسانی جهت انعکاس ابعاد اصولی استفاده میشوند. در شرکتهایی که در شاخص جریان منابع انسانی بالا هستند از انتخاب و آموزش گسترده استفاده و امنیت شغلی بالایی دارند. شاخص از ۶ آیتم با قابلیت اطمینان ۷۱٪ ترکیب شده است. شاخص سیستمهای کاری، طراحی شغل و روشهای کنترل راپوشش میدهد. شرکتها در بالاترین حد این شاخص (سیستمهای کاری) تمایل به استفاده گسترده از تعریف شغلها با طراحی غنی، کار تیمی سازمانی و استقلال کارمندان دارند و تعریف دقیق شغلها و حضور گسترده کنترلهای قانونی مشخص کننده شرکتها در پایین ترین سطح این شاخص است (۴ آیتم و الفای ۶۸٪). شاخص سیستم پاداش رابطه عملکرد، سطح پرداخت و حضور مالکانه کارمندان منعکس میکند. شرکتهایی که در بالاترین سطح این شاخص هستند تاکید بر پرداخت بر مبنای عملکرد، تقسیم سود دارند (شش آیتم و الفای ۷۰٪).

اندازه گیری شاخص نفوذ کارمندان زمینه دیگری است که کارمندان در تصمیم گیری در شغل مربوطه و مباحث سازمانی دخالت دارند. ارزشهای بالا، نماینده خودمختاری و گرفتاری کارکنان در سطح بالا است (۴ آیتم و الفای ۷۱٪). در همه این مقیاسها ارزشهای بالا، نشان دهنده جنبه های HPWS میباشد، در حالیکه ارزشهای پایین نشان دهنده سیستمهای استخدای بوروکراتیک سنتی هستند. عجیب نیست پس شاخصها همبستگی متقابل زیادی دارند. بنابراین ماهمچنین یک شاخص مرکب سیستم منابع انسانی بعنوان یک کل ایجاد مینماییم که بوسیله گردآوری همه چهار شاخصهای محدود سیاستهای مدیریت منابع انسانی بوجود می آید. این شاخص همراه یک پیوستار از سیستم کار سنتی در پایین تری سطح تا بالاترین سطح HPWS رده بندی می نماید، این شاخص ترکیبی یک ضریب الفای ۸۱٪ دارد.

متغیر مستقل مهم دیگری در مطالعه، راهبرد سازمانی شرکتها میباشد. این از راههایی که شرح داده میشود بوسیله بایی و لایراندازه گیری میشود. شاخصهای لیکرت در اندازه گیری مواردی که شرکت راهبرد تجارت تفکیکی دنبال میکند استفاده میشوند. شاخص شامل هشت آیتم با ضریب آلفای ۰.۸۸٪ میباشد. دیگر متغیرهای کنترلی شامل قدمت شرکت، سائز شرکت (تعداد کارمندان)، عضویت در اتحادیه (یک متغیر مصنوعی که کد ۱ هست برای عضویت اتحادیه و صفر برای غیر از این) و متغیرهای مصنوعی مشخص کننده کشور مربوط به شرکت (تایوان بعنوان گروه مرجع بکار میرود بطوریکه متغیرهای مصنوعی به نمایندگی از تایلند و کره در آنالیز رگرسیون ظاهر میشوند). نهایتاً داده ها برای این مطالعه در طول سالهای مختلف از سال ۱۹۹۶ تا ۱۹۹۹ جمع آوری شده است. سپس ما عملکرد شرکتها را آنالیز نمودیم. ماممکن است انتظار داشته باشیم عملکرد شرکتها بعد از بحران مالی ۱۹۹۷ کاهش یابد. بنابراین اگر داده ها برای یک مورد جمع آوری شود قبل یا بعد از بحران بعنوان یک متغیر مصنوعی نمایش داده میشود. آمارهای توصیفی برای همه متغیرها در جدول ۱ همراه با ماتریس همبستگی متقابل با متغیرها ارائه شده است.

جدول ۱

آمارهای توصیفی و ماتریس همبستگی

ردیف	متغیر	میانگین	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱	عملکرد شرکت	4.36	0.83	1.000								
۲	HPWS	4.13	0.68	0.358	1.000							
۳	تمایز	5.42	0.96	0.422	0.534	1.000						
۴	شرکت اتحادیه	0.35	0.48	0.019	-0.004	-0.046	1.000					
۵	سن شرکت	21.39	15.02	-0.091	0.072	0.051	0.226	1.000				
۶	قبل از	0.38	0.48	0.029	-0.239	-0.331	0.239	-0.120	1.000			

	بحران											
۷	کره	0.27	0.45	0.064	-0.312	-0.341	0.252	-0.066	0.790	1.000		
۸	تایلند	0.10	0.31	-0.012	0.078	-0.184	-0.128	-0.047	-0.265	-0.209	1.000	
۹	کارکنان	947.41	2983.41	0.092	0.010	0.003	0.241	0.290	0.141	0.153	-0.037	1.000

آنالیز داده ها:

ما از تعریف قراردادی سازمان کوچک برای سازمانهای ۵۰۰ نفر به پایین استفاده می کنیم. تقریباً ۶۶٪ شرکتها در این مطالعه در طبقه کوچک و متوسط هستند. دامنه شرکتها در این مطالعه از سیزده نفر تا ۴۶,۰۰۰ نفر کارمند میباشد. توزیع کاملاً در امور شرکتها بومی متمایز است، بطوریکه فقط نسبت کوچکی از ۴۰ شرکت بومی کره ای در طبقه شرکتها متوسط و کوچک و نسبت قابل توجهی از ۲۱۵ شرکت بومی تایوانی در این طبقه بوده و تایلند بیشترین نسبت شرکتها کوچک و متوسط را دارد (۷۹٪ از ۲۹ شرکت بومی تایلندی).

تفاوتها در سیستم منابع انسانی:

اولین وظیفه ماتعیین اینکه چه چیزی شرکتها را بر حسب استفاده آنها از (HWPS) در رابطه با روشهای منابع انسانی (HR) در سه کشور مورد مطالعه، متمایز می نماید، بعنوان مثال عملکرد اندازه سازمان. یکسری تست T که به مواردی درباره تمایزات سیستمهای منابع انسانی (HR) بین گروههای مورد مطالعه زمانیکه ما همه سازمانها از کوچک و متوسط تا بزرگ را مقایسه می کنیم اشاره دارد، مامی فهمیم که شرکتها بزرگ معمولاً در شاخص سیستمهای منابع انسانی (HR) یک امتیاز بالاتری دارند.

این یک چیز شگفت انگیز است انتظار داشته باشیم شرکتها کوچکتر کمتر از سیستمهای منابع

انسانی (HR) ساختار یافته استفاده نمایند. شرکتها بومی هر سه کشور قصد دارند به HWPS

اعتماد نمایند. اگر ما فقط به موسسات بومی نگاهی بیندازیم شرکتها بزرگ مثل شرکتها کوچک

و متوسط از HWPS استفاده نمی‌نمایند. بهر حال موسسات بومی تایوانی نسبت به موسسات بومی کره ای و تایلندی قصد اعتماد بیشتر به HWPS دارند .

آنالیز رگرسیون:

در اینجا نگرانی ما تعیین حد و اندازه ای است که شرکت‌های بزرگ از شرکت‌های متوسط و کوچک از لحاظ نقش سیستم‌های منابع انسانی (HR) در عملکرد شرکتها متمایز هستند . در آدرس دهی این موضوع ، ما میتوانیم بینشی نسبت به تمایزات نیازمندیهای سیستم منابع انسانی در شرکت‌های آسیایی مخصوصاً شرکت‌های منعطف و کوچک که نقشهای مهمی در اقتصاد محلی بازی میکنند بدست آوریم. نتایج در جدول ۲ در رابطه با این موضوع ارائه میشود.

جدول ۲: نتایج رگرسیون

ردیف	شرکت‌های کوچک و متوسط		شرکت‌های بزرگ		شرکت‌های کوچک و متوسط بومی		شرکت‌های بزرگ بومی	
	B	t-value	B	t-value	B	t-value	B	t-value
مقدار ثابت	1.494	5.141a	.639	1.037	1.757	4.177a	.183	.235
سیستم‌های کاری عملکرد بالا	.267	3.973a	.276	2.088/	.215	1.994b	.362	2.005b
تمایز	.339	6.591a	.446	4.817a	.355	4.259a	.453	3.588a
شرکت اتحادیه	-.139	-1.499	4.542E-02	.308	-2.936E-02	-.176	.116	.637
سن شرکت	-8.704E-03	-2.437b	-6.665E-03	-1.869c	-1.152E-02	-2.435b	-6.803E-03	-1.695c
Pre-بحران	-.360	-2.430b	.409	1.982b	-.332	-1.404	.421	1.573
کره	.822	5.425a	.192	.837	.605	1.942b	.237	.801
تایلند	.141	1.045	.614	2.334b	-1.407E-02	-.072	.643	1.875c
کارکنان	1.186E-04	.353	2.017E-05	1.430	-5.862E-05	-.113	1.843E-05	1.165
Adjusted R ²	.326		.254		.303		.245	
F-Ratio	18.846		6.998a		8.432a		5.268	
N	295		141		137		105	

ما اولاً عملکرد شرکتها در برابر یک مجموعه از متغیرهای مستقل مشروحه فوق شرح میدهم. این موارد در دو گروه: شرکتهای کوچک - متوسط و شرکتهای بزرگ میباشد. این مجموعه شامل هم شرکتهای خارجی و هم بومی در سه کشور مورد مطالعه هستند. ستون اول در جدول ۲ شامل نتایج برای شرکتهای کوچک و متوسط میباشد در حالیکه ستون دو برای شرکتهای بزرگ میباشد. در هر دو مورد آنالیزها رویهم رفته آمارهای مهمی هستند و منصفانه نسبتهای بالای واریانس در شرکتها توضیح میدهند.

آنطور که انتظار میرفت در هر دو نمونه، دو شاخص مرکب ۱- سیستم منابع انسانی (HR) که اندازه ای که شرکت از تکنیکهای HPWS استفاده می نماید ۲- شاخص راهبردی سازمان که پیگیری یک راهبرد متمایز را اندازه گیری میشود.

سن شرکتها در هر دو مورد مهم هستند. شرکتهای مسن تر عموماً مواردی که شرکتهای جدید کمتر انجام میدهند را دنبال می نمایند. پس شرکتهای جدید احتمالاً پاسخگوی فرصتهای بازار رشد بالا هستند و شرکتهای مسن تر بیشتر در چرخه تولید محصولات همراه هستند. یک متغیر که در این موضوع بنظر نمی رسد اندازه هست.

البته نمونه تقریباً بواسطه اندازه به چند دسته تفکیک شده که جزئیات در گزارش دیده نمیشود و فقط از دو دسته کوچک-متوسط و بزرگ استفاده میشود. یک آنالیز جداگانه شرکتهای متوسط-کوچک و شرکتهای بزرگ نتایج مشابهی برای متغیرهای HPWS و راهبرد سازمانی نشان میدهد، هر چند ساین شرکت مسلماً با عملکرد شرکت در ارتباط هست. اولین آنالیز، شامل شرکتهای بومی و خارجی، پیشنهاد میکند بین دو گروه بر حسب اهمیت استفاده از HPWS در بهبود عملکرد شرکت اختلافی نیست. در واقع ضریب HPWS واقعاً برای هر دو گروه یکسان هست. در شرکتهای بزرگ، تکیه بر یک راهبرد سازمانی متمایز یک اثر قوی بر عملکرد شرکت نسبت به

شرکتهای کوچک و متوسط دارد. بهر حال این تمایز از لحاظ آماری مهم نیست. (کاربرد در-T (TEST).

یک خط مشی اساسی، شرح استفاده مناسب HPWS در سازمانهای بومی رواج میدهد. این خط مشی به این صورت هست که اگر موسسات بومی آسیای شرقی و جنوب شرقی بیشتر به سمت کوچک سازی باشد و اگر راه اندازی شرکتها بیشتر شبیه شرکتهای کوچک باشد ما باید این فرآیندها را در حد فقط شرکتهای بومی امتحان نماییم. سومین و چهارمین ستون در جدول ۲ نتایج را برای استفاده آنالیز رگرسیون در شرکتهای بومی گزارش میدهد.

نتایج اینجا تا حدی متمایز از آنالیز انجام شده با داده های آمیخته هست، بهر حال تمایزات همگی قابل توجه نیستند. از طرف دیگر راهبردهای متفاوت سازمانی و تکیه بر رویکرد HPWS در رابطه با عملکرد شرکت مهم و مثبت است.

ضریب HPWS در شرکتهای کوچک و متوسط پایین تر بوده و در سازمانهای بزرگ بالاتر است. بنابراین ما در ابتدا در مقابل فرضیه ۲ استنتاج میکنیم که استفاده از HPWS یک منبع مهم و اثربخش در سازمانهای بزرگ نسبت به سازمانهای کوچک میباشد. هرچند بهر حال این تمایز در اینجا از لحاظ آماری مهم نیست.

نهایتاً ما آنالیز رگرسیون در اثر متقابل یک راهبرد تجاری سازمانی - HPWS را برای تست دیدگاه اقتضایی اضافه می نماییم اثر متقابل از لحاظ آماری در مقابل گوناگونی مشخصه های مدل مهم نیست. بنابراین نتایج اینجا با دیدگاه جهانی سازگار هست.

نتیجه گیری و اجرا:

این مطالعه دو فرضیه اساسی ارزیابی می نماید. فرضیه یک فرض میکند که HPWSها باید عملکرد شرکتها را افزایش دهند و آنالیز عملی حمایت زیادی از این نظریه مهیا میکند. این درست است که با وجود این حقیقت که فرهنگ مانع وجود ابداع HPWS بر پایه مفهوم کلیشه ای در فرهنگ

آسیای شرقی و جنوب شرقی میشود ما حمایتی از یک رابطه اقتضایی درگیری عملکرد شرکت، HPWSها، استراتژی تجارت سازمانی مشاهده نمی نماییم. بنابراین بطور کلی شرکتها نیاز دارند دنبال نمایند استراتژی تجارت متمایز و اجرای HPWS فرضیه ۲ فرض می نماید که HPWSها باید تاثیر کمی بر عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط داشته باشند اما موردی بصورت عملی یافت نمیشود. بدیهی هست این مطالعه فقط شروع کار است. همچنین تحقیق بر اثرهای HPWSها در عملکرد شرکتها در دیگر مناطق جغرافیایی تاکید میکند.

نتایج این مطالعه نشان میدهد اگر HPWSها بتوانند خدمت کنند و عملکرد شرکت را ارتقاء دهند، بنابراین شاید مفید باشد فرآیند تغییر در بقیه کشورها و نواحی جایی که در توسعه اقتصادی پیشرو هست شروع شود. البته ضروری است ارزیابی نماییم که آیا HPWSها به آسانی به چنین مناطقی انتقال پیدا میکند.

یافته های مهم ما نشان میدهد که بنظر میرسد HPWS بخوبی در ارتقاء عملکرد شرکت در آسیای شرقی و جنوب شرقی کار میکنند و رابطه با راهبرد تجاری شرکت تعدیل نشده و وابسته به سبک شرکت نمیشود.

این نتایج در شرکتهای بومی یافت میشود، بنابراین این کار راهنمایی برای شرکتهای محلی و برای خط مشی گذاران عمومی علاقه مند به ارتقاء رقابت در شرکتهای بومی کشورهای مخصوص خودشان میباشد. فشار مداوم در رابطه با جهانی سازی، تغییرات فناوری و مقررات زدایی بازار ضرورت استفاده شرکتها در استفاده از HPWSها در برخی صورتهای دیگر را پیشنهاد میدهد. این کاربرد بطور مساوی در شاخصهای کوچکتر و بزرگتر عملیاتها وجود دارد. شرکتهای کوچک و متوسط در سراسر آسیا در آینده بیشتر متداول میشوند، اما مطالعه سنتی مدیریت در باب این موضوع در شرکتهای آسیایی، که یک رهبر تنها بیشترین تصمیمات را میگیرد لازم است با سیستمی که بیشترین مشارکت کارکنان از پایین به بالا هست جایگزین شود.



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