

رقابت پذیری و مدیریت ارتباطات

مقدمه

آنچه در این نوشتار ارائه شده، عمدتاً محصول یک تعامل تحقیقاتی در یک واحد صنعتی بزرگ است که در شرایط رقابت انحصاری و در یک قطب صنعتی بزرگ قرار گرفته است. سبک مدیریت، نیمه دولتی متمایل به ساختار غیرمتمرکز است، با یک عمر تقریبی سی ساله و تکنولوژی مکانیکی که در جمع مدیران (تصمیم‌گیران) و کارشناسان (تصمیم‌سازان) از تخصص‌های علوم اجتماعی مانند روانشناسی یا جامعه‌شناسی هیچ بهره‌برداری نشده و از جهت تخصیص بهینه منابع نیز نگرش علمی و اقتصادی حاکمیت نداشته است.

این بنگاه اقتصادی به علت ساختار دولتی و مکانیسم قیمت‌گذاری حاکم بر اقتصاد ایران در سه دهه گذشته، هنوز سودآور است و به دفعات با تغییر مدیریت روبرو بوده است. استانداردهای ISO در شرکت اعمال می‌شود و مقدمات اجرای مدل EFQM^(۱) جهت بهبود کیفیت مستمر فراهم آمده است.

انگیزه کاری در میان سطوح مختلف نیروی کار نسبتاً پایین است و این مطالعه هم درصدد شناخت و تفهیم "مسئولیت‌پذیری" جهت رویارویی با تمهیدات رقابتی است که با استفاده از ارتباطات مدیریتی، مزیت‌های رقابتی را برای خود فراهم نموده‌اند. گفتنی است که اختلاف سطح دستمزد در میان بنگاه‌های مختلف اقتصادی منطقه، به عنوان یک متغیر غیرقابل کنترل مدیریتی موانع را ایجاد نموده که تهدیدی برای مدیریت ارتباطات به حساب می‌آید. بومی‌بودن کارکنان و بعضاً دوشغله‌بودن آنان هم یک مزیت است و در جای خود تهدید به شمار می‌رود. علاوه بر این، مازاد نیروی انسانی بر مبنای استانداردهای فعالیت وجود دارد، ولی به علت قرار گرفتن در شرایط عدم تعادل اقتصادی، تورم دورقمی و بیکاری گسترده، اخلاق اقتصادی حکم می‌کند که تعدیل نیروی کار به تدریج صورت گیرد. مدیریت کلان ساختار سازمانی معتقد به وجود ارزش‌های مشارکتی در بنگاه‌های اقتصادی است و در جهت بهبود روابط کاری و حسن روابط مدیریت با مجموعه کارکنان تمهیداتی را در دستور کار استراتژیک سازمان قرار داده است.

دکتر غلامحسین عیبری

هدف از این مطالعه نیز شناخت عوامل موثر بر مسوولیت‌پذیری کارکنان از منظر زبان مشترک، رقابت‌پذیری، تبادل تجربیات و مسوولیت‌پذیری اجتماعی است. این مطالعه برای اولین بار در ساختار جامعه‌شناختی ایران صورت می‌گیرد و از هیچ پیشینه نظری بهره‌گیری نکرده است، لذا تنها به عنوان مقدمه‌ای بر مطالعات رقابت‌پذیری و مدیریت ارتباطات در بنگاه‌های بزرگ صنعتی ایران ارائه می‌شود. مسوولیت‌کاستی‌های تحقیق به عهده نویسنده است و تجربه یک دهه مشاوره صنعتی و حضور مدیریتی در کارخانجات ایران، پشتوانه تجربی این کار علمی است. فضای مطالعه بسیار صمیمی است و از مشارکت خوب بیشتر تصمیم‌گیران و تصمیم‌سازان بهره‌برداری شده است. نتایج مطالعه به دفعات با مدیریت‌های مختلف دولتی و خصوصی به تبادل نظر گذاشته شده و دستاوردهای تحقیق مورد تایید قرار گرفته است.

ما به دیگران یاد می‌دهیم که با ما چگونه رفتار کنند،
اما شیوه ارتباط برای هر فرد خاص خودش می‌باشد.

ابعاد نظری

لازمه ایجاد هر نوع ارتباط، داشتن زبان مشترک است^(۲). داشتن زبان مشترک از آنجا ضرورت می‌یابد که وجود تعارض (Conflict) به عنوان احساسی انسانی همواره در تمامی انسان‌ها مشهود است و عبارتی است کلی که هر میزان از عدم موافقت میان دو یا چند شخص را دربرمی‌گیرد.

بنیانگذاران موسسات در جهت خلق سازمان جدید، نیازمند فضای معنایی (Semantic) می‌باشند تا از آن طریق یکدیگر را بشناسند. از سوی دیگر، رقابت‌پذیری داخلی (Domestic Competition) مانند رقابت‌های بین‌المللی منجر به بهبود تخصیص منابع و افزایش کارایی صنعتی می‌شود. کشورهای

فضای تجربی

به منظور شناخت فضای تجربی، در جریان یک سمینار آموزشی با عنوان مسوولیت پذیری، بیست و نه پرسش در چهار حوزه زبان مشترک، محیط رقابتی، فضای تبادل تجربیات و مسوولیت های اجتماعی با بیست و هفت سرمایه انسانی بنگاه اقتصادی که تمامی جامعه آماری را تشکیل می داد، در میان گذاشته شد. پرسش ها چهار گزینه ای بودند و تمامی گزینه ها نیز درست انتخاب شده بودند، اما تفاوت های ماهوی در میان پاسخ ها دیده می شد. پاسخ های جمع آوری شده با جواب های مدیریت کلان ساختار ارزش گذاری شد. در هر یک از حوزه ها نتایج مهم به شرح زیر استخراج شدند:

الف) در حوزه زبان مشترک: هفتاد درصد سرمایه های انسانی، رهبری ارزش مدار را عامل ایجادکننده زبان مشترک می دانند. در همین مجموعه ۵۶ درصد معتقدند که "به دلیل منافع فردی، زبان مشترک وجود ندارد". در این میان ۵۰ درصد بر این باورند که نقدپذیری زبان مشترک را تسهیل می کند. هم چنین ۴۸ درصد معتقدند که نگرش سیستماتیک و شبکه ای می توانند زبان مشترک ایجاد کنند.

ب) در زمینه رقابت پذیری: در این مجموعه ۵۶ درصد بر این باورند که رقابت منتج به بهبود و ارتقای سطح محصول و خدمات می شود. ۵۳ درصد شکست را محصول یک فرآیند می دانند. ۴۰ درصد اطلاعات کلیدی رقبای مهم می دانند و تنها ۲۶ درصد معتقدند که عدم توجه به سرمایه های انسانی زمینه شکست را فراهم می سازد. در این میان، تنها ۴۰ درصد بر این باورند که معیار موفقیت، واکنش درست نسبت به تغییرات است.

پ) فضای تجربیات: در این زمینه ۵۰ درصد مدیران و کارشناسان معتقدند که سازوکار دستیابی به تجارب موفق، به سهولت قابل انتقال نیست. ۳۶ درصد سرمایه های انسانی بر این موضوع تکیه دارند که از منطق تجربیات موفق به درستی بهره برداری شود. قابل ذکر است که میانگین سابقه کار نیروها ۹/۶ سال و انحراف از معیار هفت سال است، لذا از حداکثر ۲۶ سال تجربه تا ۱/۵ سال تجربه را می توان شاهد بود.

ت) مسوولیت پذیری اجتماعی: در میان پاسخ ها، ۵۰ درصد مسوولیت پذیری را نوعی سرمایه اجتماعی می شناسند و ۸۳ درصد مسوولیت پذیری اجتماعی را بخشی از مراحل بلوغ شخصیتی شخص می دانند. هم چنین ۵۳ درصد بزرگی انسان ها را ثمره ابعاد مسوولیت پذیری آنان می دانند.

در حال توسعه غالباً به علت دولتی بودن ساختار کلان اقتصادی، با کمبود یک ساختار سیاستگذاری موثر برای ایجاد رقابت پذیری داخلی روبرو می باشند^(۳). هم چنین، مدیریت راهکار دستیابی به رقابت پذیری با نتایج منطقی بیش از حد پیچیده و نیازمند تعامل فرآیندهای درون سازمانی است^(۴). این پیچیدگی، سیاستگذاری های مکملی را می طلبد که بتوانند در جریان ایجاد انگیزه کاری، تحولات برون سازمانی را درک کنند و شرایط رویارویی با رقبای فراهم سازند.

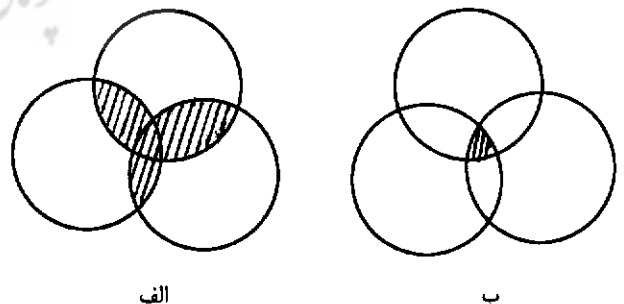
شاخص رقابت پذیری کالای صادراتی صنعتی (MECI)، امروز به استراتژی راهنمای کشورها تبدیل شده است و کشورهای در حال توسعه از این طریق به هدایت سیاست ها روی آورده اند^(۶). از اینرو، اقتصاددانان، مدیران بازرگانی و استراتژیست ها در این حوزه فعالیت های گسترده ای را آغاز کرده اند.

ارتباطات از سوی دیگر، در قالب یک سیستم انجام می شود، هر چند که این سیستم ناشناخته باشد. در واقع، ما خود به دیگران یاد می دهیم که با ما چگونه رفتار کنند، اما شیوه ارتباط برای هر فرد خاص خودش می باشد^(۷). اهداف ارتباطی، همگن کردن کنش ها و اندیشه ها است، لذا معنی در خود انسان نهفته است نه صرفاً در کلمات و واژه ها و از آنجا که انسان نیازمند ایجاد ارتباط در سازمان ها است، لذا مدیریت ارتباطات، به معنی تقویت زبان مشترک است.

کشورهای در حال توسعه، غالباً به علت دولتی بودن ساختار کلان اقتصادی، با کمبود یک ساختار سیاستگذاری موثر برای ایجاد رقابت پذیری داخلی روبرو می باشند.

تفاوت های بین افراد باعث می شود که فضای ارتباطی تنها شامل حوزه های باشد که افراد در آن سهم هستند. این مناطق تجربی در حوزه ارتباطات امکان تبادل تجربیات را مشروط به داشتن تقاضا از سوی فرد مقابل فراهم می سازند. به نمودار توجه نمایید، به راستی کدام منطقه، فصل مشترک تجربه میان سه مدیر یک سازمان بشمار می رود؟

فصل مشترک تجربه میان سه نفر در شرایط مختلف



مدیریت ارتباطات، به معنای تقویت زبان مشترک است.

در این فضای تجربی، میانگین ارزشیابی به صورت جدول شماره یک می باشد. ملاحظه می کنید که در این جدول نتایج زیر نهفته است:

الف) تصمیم سازان بیش از تصمیم گیران اولویت را به زبان مشترک می دهند.

ب) تصمیم گیران رقابت پذیرتر از تصمیم سازان عمل می کنند.

پ) تصمیم گیران در تبادل تجربیات بر تصمیم سازان پیشی می گیرند.

ت) تصمیم سازان نسبت به تصمیم گیران مسوولیت اجتماعی بیشتری را در خود احساس می کنند.

ث) تصمیم گیران مسوولیت پذیرتر از تصمیم سازان عمل می کنند.

طبیعتاً اگر میزان تفاهم میان مدیران زیاد باشد، فصل مشترک تجربیات (نمودار الف) بیشتر از حالتی است که مدیران با تعارض گسترده (نمودار ب) روبرو باشند. این پدیده ضرورت ایجاد همبستگی میان مدیران را در سازمان ها توجیه می کند.

جدول شماره یک

میانگین و انحراف از معیار مؤلفه‌های مسوولیت پذیری در یک واحد صنعتی بزرگ

مؤلفه‌ها	زبان مشترک	رقابت پذیری	تبادل تجربیات	مسوولیت اجتماعی	مسوولیت پذیری
تصمیم گیران	۷۰/۷۲	۶۹/۹۱	۶۸/۹۱	۶۳	۶۸/۲۷
	(۱۵/۹۹)	(۷/۶۱)	(۹/۰۱)	(۷/۹۵)	(۶/۴۵)
تصمیم سازان	۷۴/۳۷	۶۷/۱۲	۶۰/۱۵	۶۷/۵۶	۶۵/۵۶
	(۸/۹۶)	(۹/۷۱)	(۱۰/۳۹)	(۸/۸۶)	(۶/۲۹)

توضیح: داخل پراکنش، انحراف از معیار است.

است. F رگرسیون نیز قابل قبول است.

این نتایج در فرآیند تحلیلی نشان می‌دهند که مدیریت ارتباطات - چه در خصوص زبان مشترک و چه سوابق کاری و یا تجربیات زندگی - امری پیچیده است و در میان رده‌های مختلف مدیریتی و کارشناسی، ملاحظات مختلفی را می‌طلبد.

مدل رگرسیون رقابت‌پذیری برای تصمیم‌گیران نیز به صورت زیر محاسبه شده است:

$$C_p = -1/9 - 0/736C_1 - 0/1858C_2 - 0/1825C_3 + 3/44C_4$$

$$(-1/3) \quad (-4/51) \quad (-4/86) \quad (-4/34) \quad (6/38)$$

$$R^2 = 88/6 \quad F = 11/71 \quad n = 11$$

نتایج این مدل برای تصمیم‌سازان به صورت زیر استخراج شده است:

$$C_p = -1/5 - 0/244C_1 - 0/757C_2 - 0/592C_3 + 2/54C_4$$

$$(-0/11) \quad (-0/99) \quad (-3/91) \quad (-2/74) \quad (5/51)$$

$$R^2 = 83/2 \quad F = 13/61 \quad n = 16$$

ج) تصمیم‌گیران رقابت‌پذیری و تبادل تجربیات را بر مسوولیت اجتماعی و زبان مشترک مقدم می‌دانند.

چ) تصمیم‌سازان مسوولیت اجتماعی و زبان مشترک را بر تبادل تجربیات و رقابت مقدم می‌دانند.

به طور طبیعی نتایج قابل توجهی نیز از انحراف از معیار می‌توان استخراج نمود. برای مثال، شکاف بین تصمیم‌گیران در داشتن زبان مشترک بیشتر از تصمیم‌سازان است. هم چنین، بیشترین انحراف از معیار در میان مؤلفه‌های مسوولیت‌پذیری تصمیم‌گیران در حوزه زبان مشترک و برای تصمیم‌سازان در حوزه تبادل تجربیات است. رویهم‌رفته، جدول شماره یک نشان می‌دهد که مسوولیت‌پذیری تصمیم‌گیران بیشتر از تصمیم‌سازان است.

زبان مشترک و رقابت‌پذیری

در مدل رگرسیون زیر:

$$C_i = f_i(C_1, C_2, C_3, C_4, C_5, C_6) \quad i = 1, 2$$

C_1 زبان مشترک، C_2 رقابت‌پذیری، C_3 مسوولیت‌پذیری، C_4 سن، C_5 سابقه کار و C_6 حقوق و دستمزد و آبرای تصمیم‌گیران ۱ و برای تصمیم‌سازان ۲ است.

با توجه به اینکه در مواردی آزمون t قابل قبولی نداشته‌ایم، نتایج زیر بدست آمده است*:

- برای هر دو گروه، رابطه رقابت‌پذیری و زبان مشترک عکس یکدیگرند.
- سن در تصمیم‌گیران با زبان مشترک رابطه مثبت و در میان تصمیم‌سازان رابطه منفی داشته است.
- در هر دو گروه مورد مطالعه، سابقه کار رابطه منفی با زبان مشترک دارد.
- اگرچه در هر دو گروه حقوق و دستمزد با زبان مشترک رابطه مثبت دارد، اما ضریب حقوق و دستمزد نسبتاً اندک است.

ضریب R^2 برای تصمیم‌گیران ۷۹/۴ درصد و برای تصمیم‌سازان ۷۴/۸ درصد

▲ هفتاد درصد سرمایه‌های انسانی، رهبری ارزشمند را عامل ایجادکننده زبان مشترک می‌دانند.

ملاحظه می‌نمایید که در مدل‌های رگرسیون فوق، زبان مشترک، تبادل تجربیات و مسوولیت اجتماعی رابطه منفی با رقابت‌پذیری دارند و در هر دو گروه بین مسوولیت‌پذیری با رقابت‌پذیری رابطه مثبت مشاهده شده است. متغیرهای C_1 ، C_2 ، C_3 و C_4 در مدل اول (برای تصمیم‌گیران) ۸۸/۶ درصد از نوسانات رقابت‌پذیری و در مدل دوم (برای تصمیم‌سازان) ۸۳/۲ درصد از نوسانات رقابت‌پذیری را توجیه می‌کند. هر دو مدل از نظر آزمون t و F قابل قبول هستند.

* کلیه محاسبات با نرم‌افزار MTB انجام شده است.

نتایج فوق ضرورت محاسبه شاخص رقابت پذیری را در صنایع مختلف در سطح ملی (کلان) توصیه می کند. هم چنین می توان ادعا نمود که با افزایش زبان مشترک، شدت کاهش رقابت پذیری در میان تصمیم گیران بیشتر از تصمیم سازان است. برعکس، افزایش مسوولیت پذیری اگرچه با افزایش رقابت پذیری همراه است، اما دامنه افزایش برای تصمیم گیران بیشتر از تصمیم سازان می باشد. با این همه، وجود رابطه منفی بین زبان مشترک و رقابت پذیری می تواند موضوعی قابل بحث برای مطالعات بعدی باشد.

مسوولیت پذیری

مهمترین عامل پیونددهنده بین رقابت پذیری و مدیریت ارتباطات، مسوولیت پذیری است. مسوولیت پذیری (Responsibility) همواره در اصول مدیریت جایگاه خاصی داشته است، به طوری که Henry Fayol (۱۹۲۵-۱۸۴۱) تفکرات مدیریتی را در فرانسه با انقلاب روبرو ساخت (۸). در هفتاد سال گذشته، تحولات گسترده ای در ساختار سازمانی به وجود آمده که از آن جمله تغییرات مستمر فن آوری، افزایش شدید بهره وری و گردش سریع اطلاعات را می توان نام برد. این تحولات، ساختار و پیوند مسوولیت پذیری را دگرگون ساخته اند.

نتایج مدل رگرسیون مسوولیت پذیری (C_۳) با توجه به زبان مشترک (C_۱)، رقابت پذیری (C_۲)، تبادلی تجربیات (C_۴) و حقوق و دستمزد (C_۵) به صورت زیر می باشد:

$$C_3 = 14/2 + 0.278C_1 + 0.312C_2 + 0.211C_4 - 0.0499C_5$$

$$(3/62) \quad (7/14) \quad (6/07) \quad (4/63) \quad (-1/36)$$

$$R^2 = 89/6 \quad F = 47/23 \quad n = 27$$

ملاحظه می نماید که افزایش و بهبود زبان مشترک با افزایش مسوولیت پذیری همراه است. رابطه مثبت رقابت پذیری و تبادلی تجربیات با مسوولیت پذیری نیز در این مدل کاملاً مشهود است. نکته قابل توجه رابطه منفی حقوق و دستمزد با مسوولیت پذیری است.

متغیر C_۱، C_۲، C_۳، C_۴ و C_۵، معادل ۸۹/۶ درصد از نوسانات مسوولیت پذیری را توجیه نموده و مدل از نظر آزمون t و F کاملاً مطلوب می باشد.

در سطح بنگاه اقتصادی مورد مطالعه، دیدگاه های داخلی مجموعه موید آن است که کلیه سرمایه های انسانی از مسوولیت پذیری قابل قبولی برخوردارند.

تلاش های صورت گرفته طی چندین سال گذشته، نشان دهنده آنست که استانداردهای فعالیت ها، طبقه بندی مشاغل، توجه به آموزش و... توانسته است رویکرد سرمایه های انسانی را به نوسازی سازمان نزدیک نماید.

بنگاه صنعتی مورد مطالعه در سال های آغازین فعالیت، با الگوهای تولید کشورهای صنعتی پیشرفته تطابق لازم را داشته است، اما به تدریج تحولات اجتماعی گسترده و مسایل دوران جنگ، ساختار فعالیت و حجم ارتباطات سازمانی را تغییر داده و امروزه ضرورت پیاده سازی مدیریت نوین ارتباطات در تمامی سطوح مشهود است. این نیاز زمانی اهمیت بیشتری می یابد که به تدریج بنگاه های اقتصادی مشابه وارد بازار شوند و چالش های ناشی از عضویت ایران در سازمان

جهانی تجارت (WTO) پیش روی سازمان ها قرار گیرد.

خصوصی سازی از یکسو، و کاهش ارزش سهام این بنگاه از سوی دیگر، توجه به رقابت پذیری را افزایش داده و میل به دستیابی به بهره وری جامع بالا با توجه به استانداردهای ملی، بحث تغییر فرهنگ سازمانی را الزامی ساخته است. این سازمان در مسیر اصلاحات گام بر می دارد، هرچند که از سرعت اصلاحات رضایت کافی وجود ندارد.

سیاست تعدیل نیروی انسانی در سال های گذشته نیز اعمال شده و اثرات آن هرچند که به طور دقیق روشن نیست، اما بار تعهدات مالی شرکت را کاهش داده است. ترکیب تولید می تواند در افزایش سطح سودآوری به طور چشمگیری اثرگذار عمل کند، اما از آنجا که محصول نهایی، محصول واسطه ای محسوب می شود، لذا تغییر قیمت محصول نهایی آخرین زنجیره تولید، بر قیمت فروش اثر غیرمستقیم خواهد گذاشت. شناخت مسوولیت پذیری در این چرخه و آثار آن از اهمیت بالایی برخوردار است.

افزایش و بهبود زبان مشترک، با افزایش مسوولیت پذیری همراه است.

نتایج مدلسازی

مدل رگرسیون چندمتغیره زیر، رابطه زبان مشترک (C_۱) را با رقابت پذیری (C_۲) و مسوولیت پذیری (C_۳) و تبادلی تجربیات (C_۴) و حقوق و دستمزد (C_۵) نشان می دهد:

$$C_2 = -24/8 - 0.1609C_1 + 2/45C_3 - 0/406C_4$$

$$(-1/8) \quad (-3/29) \quad (7/4) \quad (-2/63)$$

$$R^2 = 73/4 \quad F = 21/15 \quad n = 27$$

ملاحظه می شود که در مجموع، افزایش رقابت پذیری و تبادلی تجربیات، زبان مشترک را کاهش می دهد و تنها مسوولیت پذیری با زبان مشترک همگام می باشد. همین مدل چنانچه بر حسب رقابت پذیری (C_۲) تنظیم شود، نتایج زیر را ارائه خواهد داد. توضیح اینکه داخل پرانتز آزمون t است:

$$C_3 = -14/1 - 0/48C_1 + 2/01C_2 - 0/4C_4 + 0/02C_5$$

$$(-1/15) \quad (-3/25) \quad (6/07) \quad (-2/92) \quad (2/29)$$

$$R^2 = 71/5 \quad F = 13/8 \quad n = 27$$

در این مدل نیز مشاهده می شود که افزایش زبان مشترک و تبادلی تجربیات، به کاهش رقابت پذیری می انجامد، در حالی که افزایش حقوق و دستمزد بر رقابت پذیری اثر مثبت دارد. این تنها ۷۱/۵ درصد از نوسانات رقابت پذیری را شامل می شود.

رابطه زبان مشترک با یکایک متغیرها در رگرسیون های ساده مثبت، اما با سابقه کار منفی است. در رگرسیون های چند متغیره زبان مشترک با کلیه متغیرهای ذیل منفی است و به ترتیب زیر ضریب اهمیت آن ها کاهش می یابد:

- ۱- رقابت پذیری.
- ۲- تبادلی تجربیات.
- ۳- سابقه کار.
- ۴- سن نیروی کار.

حال اگر مسوولیت پذیری به عنوان یک متغیر وابسته مورد تاکید قرار گیرد، آنگاه تعامل بین گروه‌ها - چه از طریق تبادل تجربیات، زبان مشترک و یا رقابت پذیری - منجر به افزایش مسوولیت پذیری خواهد شد. این تغییر نگرش، فرهنگ درون سازمانی را تقویت می‌کند و محیط سازمان را برای رویارویی با محیط بیرونی آماده‌تر می‌سازد.

در این شرایط، مدیریت غیرمتمرکز، فضای مسوولیت‌پذیری را بیشتر از هر حالتی تقویت می‌کند و زمینه رقابت‌پذیری با جهان بیرون را فراهم خواهد کرد. ■

منابع

- 1) EFQM: European Foundation for Quality Management.
- 2) ادگار شاین / ۱۲۸۳ / مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری / ترجمه فرهی بوزنجانی، برزو و... / صفحه ۱۲۰.
- 3) Wignaraja, Ganeshan / 2003 / Competitiveness Strategy in Developing Countries / ed. Routledge / P.35.
- 4) United Kingdom DTI / 1998 / Our Competitive Future: Building the Knowledge Driven Economy / UK Department of Trade and Industry / London.
- 5) United Kingdom DTI / 1999 / Manufacturing in the Knowledge Driven Economy / London / UK Government Department of Trade and Industry.
- 6) Wignaraja Ganeshan & Ashley Taylor / 2003 / Benchmarking Competitiveness - A First Look at the MECI - Manufactured Export Competitiveness Index / Above Wignaraja / P.61-91.
- 7) پرو، ری، ام و... / ۱۹۹۸ / مدیریت ارتباطات / ترجمه اعرابی، محمد / ۱۳۸۲ / دفتر پژوهش‌های فرهنگی / صفحات ۱۶۲-۱۵۸.
- 8) Megginson, Leon C.&... / 1989 / Management: Concepts and Applications / 3rd ed. / P.60-61 / Harper & Row.

به نظر می‌رسد که از طریق متغیرهای فوق نمی‌توان زبان مشترک را در سرمایه‌های انسانی موجود در جامعه صنعتی ایران افزایش داد. بهبود زبان مشترک به این دلیل است که ارگانیزم انسانی نمی‌تواند به میزان بیش از حد، حالت عدم اطمینان و تحریک را تحمل کند (Schein Edgar - ۱۹۹۲). ایجاد صمیمیت، دوستی و روابط حسنه میان گروه‌های کاری، سازگاری درونی را تقویت می‌کند و توانایی توفیق در محیط خارج را فراهم می‌آورد.

مدل‌های رگرسیون چندمتغیره تبادل تجربیات (به عنوان متغیر وابسته) نیز به جز با عامل مسوولیت‌پذیری، با سایر عوامل زیر رابطه منفی دارند:

الف) رقابت‌پذیری.

ب) مسوولیت‌پذیری.

پ) زبان مشترک.

این نتایج نشان می‌دهد که ایجاد زبان مشترک در تعارض با رقابت‌پذیری از یکسویا فرهنگ درونی سازمان و از سوی دیگر، با فرهنگ برون‌سازمانی به سهولت تعامل معنی‌داری را ایجاد نخواهد ساخت، در حالیکه تاکید بر مسوولیت‌پذیری بیشتر، بهتر می‌تواند مشکل زبان مشترک و معضل رقابت‌پذیری را حل نماید. این مهم نیز از طریق مدیریت غیرمتمرکز بهتر می‌تواند تحقق یابد.

پیشنهاد

مطالعات فوق نشان می‌دهند که سرمایه‌های انسانی در ساختار مورد مطالعه به شکلی در مشاغل مختلف قرار گرفته‌اند که افزایش رقابت‌پذیری و تبادل تجربیات، روند ارتباطی میان گروه‌ها را که در این مطالعه با زبان مشترک از آن یاد شده، کند می‌نماید. هم چنین افزایش نشست‌ها به منظور تبادل تجربیات یا ایجاد زبان مشترک، با کاهش رقابت‌پذیری همراه است و این معضل توانایی سازمان را برای رویارویی با مسایل اقتصادی رقبا در شرایط رقابت انحصاری کاهش می‌دهد. بخشی از کاهش ارزش سهام این بنگاه اقتصادی نیز می‌تواند نتیجه واکنش‌های فوق باشد.

بانک و اقتصاد

ماهنامه بانکی - اقتصادی

خواننده ارجمند

مجله بانک و اقتصاد برای شما تهیه می‌شود و از آن شما است.

بنابراین:

۱) مطالب خودتان را برای درج در نشریه ارسال فرمایید.

۲) ما را از پیشنهادهای و نظریات خود بهره‌مند کنید.



نشانی: تهران / خیابان حجاب / کوچه سوم / شماره ۱۳ / صندوق پستی: تهران ۵۵۴۸-۱۴۱۵۵ / تلفن: ۸۹۶۵۱۳۵ و ۸۹۵۱۳۲۹ / شماره: ۸۹۵۱۳۲۹