

عنوان فارسی مقاله :

پویایی کنترل مرکزی و خودمختاری تابعه در مدیریت منابع انسانی: مدارک و شواهد مطالعه موردی از شرکتهای چند ملیتی آمریکایی در انگلستان

عنوان انگلیسی مقاله :

The Dynamics of Central Control and Subsidiary Autonomy in the Management of Human Resources: Case-Study Evidence from US MNCs in the UK

توجه !



این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد.

برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.



## Centralization and the Importance of Country of Origin

These findings raise two interlinked sets of questions. First, few studies have advanced convincing explanations of national difference among MNCs. They tend not to trace back observable characteristics of US MNCs to specific features of the business system in which they are rooted, although there are important exceptions (for example, Wever 1995; Yuen and Kee 1993). Explanations, if offered at all, tend to be essentially culturalist, typically using Hofstede's (1980) categories, such as 'power distance' and 'uncertainty avoidance' (for example, Ngo et al. 1998). Such approaches, while extremely influential within the business literature, fail to address the question of the relationship of 'cultural values' to structural and institutional characteristics of national economic systems, and in their ahistorical bias lacks a sense of dynamic development within business systems. As a result, they *explain* very little about the way in which different national business systems shape MNC practice.

تمرکزگرایی و اهمیت کشور مبدأ یافته های بدست آمده دو سری سئوال مرتبط باهم حاصل کرده است. اولاً، تعداد معدودی از مطالعات انجام شده توضیحات متقاعد کننده ای در مورد اختلاف ملی میان MNC ها مطرح کرده اند. آنها ویژگیهای قابل مشاهده US MNC را به ویژگیهای خاص سیستم تجاری مبدأ نسبت نمی دهند، هرچند استثناهای مهمی در این زمینه وجود دارد. توضیحات در صورت ارائه نشدن، مثلاً با استفاده از طبقات هافستد (1980) مثل فاصله قدرت و اجتناب از عدم قطعیت، الزاماً به صورت فرهنگ گرا ظاهر می شوند. این قبیل شیوه ها، هرچند در ادبیات تجاری بسیار موثر شناخته شده اند، اما قادر به بررسی سئوال رابطه بین ارزشهای فرهنگی با ویژگیهای ساختاری و سازمانی سیستم های اقتصادی ملی نبوده و در تورش تاریخی خود فاقد احساس توسعه دینامیکی در سیستم های تجاری می باشند. در نتیجه، در مورد شیوه شکل گیری شیوه MNC توسط سیستم های تجارت ملی مختلف، توضیحات بسیار کمی ارائه می دهند.

## توجه!

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد.

برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.

همچنین برای مشاهده سایر مقالات این رشته [اینجا](#) کلیک نمایید.