

Damian Madinabeitiak bere Tesia irakurri du

2016/12/07

Doktoretza Programa: INGENIARITZAKO DOKTORETZA
PROGRAMA

Epaimahaia:

Mahaiburua: Antonio Aragón Sanchez (Universidad de Murcia) Dk. Jn.

Mahaikidea: Aitor Aritzeta Galan (Universidad del País Vasco) Dk. Jn.

Mahaikidea: Jon Joseba Leonardo Aurtenetxe (Deustuko Unibertsitatea) Dk. Jn.

Mahaikidea: Brigitte Kroon (Tilburg University) Dk. And.

Idazkaria: Jaione Ganzarain Epelde (Mondragon Unibertsitatea) Dk. And.



Pertsonen kudeaketa estrategikoaren literaturan (SHRM) pertsonen kudeaketako praktika sistemen eta erakunde errendimenduaren arteko erlazioaren ebidentzia ugari daude. Alabaina, erlazio horien nondik-norakoak aztertzen dituzten ikerketak (black box deritzotenak), ez dira horren ugariak. Ikerketa honek honakoa argitu nahi du: alde batetik, (i) errendimendu handiko lan sistemen eta erakundeen produktibitatearen artean pertsonen jarrerak (asebetetzeak eta konpromezuak) duten bitartekari rola eta bestetik (ii) bitartekaritza horren gainean iraganeko erakunde produktibitateak izan dezakeen eragina ezagutzea, jarreraren eta produktibitatearen arteko erlazioa zenbateraino izan daitekeen alderantzizkoa jakiteko xedearekin. Análisiak maila anitzeko egiturako ekuazioen (MSEM) teknika bidez burutu dira. Hipotesiak hiru laginez baliatuz egiaztatu dira: (i) 59 industria-erakundetako 9224 inkesta, (ii) 88 txikizkako salmentarako azalera handiko dendatako 4968 inkesta eta (iii) 36 txikizkako salmentarako azalera txikiko dendatako 419 inkesta. 1 lagineko pertsonen kudeaketa sistemen eta etorkizuneko erakunde produktibitatearen arteko erlazioan jarreraren bitartekaritza esanguratsu bat antzeman da, honek elkarrekiko onuren (mutual gains) teoria bermatzen duelarik. 2 lagineko iraganeko erakunde produktibitatearen eta errendimendu handiko kudeaketa sistemen arteko erlazio negatibo eta esanguratsu bat azaldu dute emaitzek, honek emaitza kontrajarrien (conflicting outcomes) teoriaren ebidentziak dakartzalarik. Azkenik, 3 laginean ez da jarreraren eta erakunde produktibitatearen (iraganekoaren nahiz etorkizunekoaren) arteko erlazio esanguratsurik aurkitzen. Hori dela eta, ez da hiru laginen arteko emaitza trinkorik azaldu eta emaitzek, teoria ezberdinak babesten dituzten ebidentziak erakutsi dituzte, honek pertsonen eta erakunde produktibitatearen arteko erlazioan egungo teoriak kontutan izan ez dituzten zenbait faktore moderatzaile eta testuinguruko faktore dagoela ulertarazten duelarik. Faktore hauek sektore edo lan mota, erakundearen estrategia edo kudeaketa ikuspegia ere izan daitezke (pertsonekin erlazioan dutako balio erantsian edo epe-motzean erakunde emaitzak hobetzeko pertsonalaren doiketan oinarritua batez ere). Bestalde, iraganeko errendimendua aintzat hartu ez duten bitartekaritza ikerketak (black box), zuzenak ez diren ebidentzia enpirikoak erakusten ari daitezkeela adierazten dute ebidentziak, izan ere ikerketa honek, iraganeko errendimendua kontrolatzen denean, pertsonen aldagaien eta erakunde produktibitatearen arteko erlazioa nabarmen ahultzen dela ondorioztatzen du. Praktikarako inplikazioak garrantzitsuak dira, ebidentziak pertsonen asebetetze eta konpromezu handiagoak etorkizuneko erakunde produktibitate hobeeekin erlazioan daudela adierazten dutelako kasu batzuetan eta besteetan aldiz, erakunde produktibitate handienak asebetetze eta konpromezu baxuagoekin erlazioan direlako. Hots, erakunde produktibitatea lortzeko hainbat

era ezberdin daudela azaltzen dute ebidentziek; pertsonen "bitartez" edo pertsonen "aurka". Bi bideak eraginkorrak direlarik.