

عنوان: چالشهای شرکتهای خانوادگی برای تغییرات استراتژیک: اثرات عوامل درون سازمانی و برون سازمانی شرکتهای خانوادگی کسب و کار طیور ایران در جهت پایداری و بقا آنها.

مطلب زیر مختصری از برداشتهای انجام شده از مطالعات منتشر شده درباره شرکتهای خانوادگی و اشاره ای است به دیدگاه شرکتهای خانوادگی شاخه طیور ایران.

شرکتهای خانوادگی جایگاه ارزشمندی در سرمایه گذاری و تولید ناخالص داخلی کشورها دارند. اقتصاد کشاورزی بخش مهمی از توسعه و رفاه جامعه را تحت تاثیر قرار می دهد. با توجه به اهمیت بخش کشاورزی، شرکتهای خانوادگی که در این بخش کار می کنند نقش موثری بر توسعه کشورها دارند. این مقاله نتایج بدست آمده از تحقیقی است برچالش های مدیریت تغییر استراتژیک در هفتاد و هفت شرکت خانوادگی شاخه طیور ایران در زیرشاخه های پرورش دهندگان طیور مولد، تولید کنندگان خوراک دام و طیور و تامین کنندگان تجهیزات. هدف این تحقیق شناسایی درک راهبردی مدیران این شرکتها از سیاست ها و ضرورت های تغییر استراتژیک برای پایداری این کسب و کارهاست.

شرکت یک موجود زنده مانند انسان است. وقتی به اندازه کافی تغذیه نشود، به زودی خواهد مرد، یا مانند یک فرد بیمار زندگی خواهد کرد که هر روز قرص می خورد تا به فردا ادامه دهد. تغییرات سریع در محیط کسب و کار، انتظارات از شرکتها را برای پاسخگویی به تقاضاهای در حال تغییر مداوم و برای تقویت توانایی شان در عرصه رقابت افزایش داده است. مطالعات نشان می دهد که اقتصادها به مشاغل خانوادگی متکی هستند (برترین مشاغل خانوادگی جهان، ۲۰۲۱) و سهم کسب و کار خانوادگی در اقتصاد، محققان را به مطالعه بیشتر بر عوامل کارایی مانند مالکیت، مدیریت، کنترل، مهارت و انتقال به نسل بعدی تشویق می کند. برای مثال، گریک و همکاران (۱۹۹۷) استدلال می کنند که در سراسر جهان ۶۵ تا ۸۰ درصد از مهم ترین بخش های جمعیتی در مشاغل خانوادگی کار می کنند. یک مطالعه بر روی اقتصاد ایالات متحده نشان داده است که شرکتهای خانوادگی ۵۰ درصد از تولید ناخالص داخلی را انجام می دهند. در یک تحقیق دیگر که توسط فرانچایز (۲۰۱۰) بر روی کسب و کارهای تایلندی صورت گرفته، ۹۵٪ از شرکت های کوچک و متوسط (SME) را شرکتهای

خانوادگی تشکیل داده اند (Chienwittayakun, ۲۰۱۵). دربرخی گزارشات متوسط سهم جهانی شرکتهای خانوادگی تا بیش از ۹۰ درصد اشاره شده است. مطالعات نشان می دهند که با وجود سهم قابل توجه مشاغل خانوادگی از اقتصاد کشورها، تنها ۷۰ درصد از این مشاغل موفق به انتقال به نسل دوم مدیران خانوادگی و کمتر از ۵ درصد آنها موفق به انتقال به نسل سوم این مدیران گردیده اند.

میزان تغییر پذیری یک شرکت خانوادگی تحت تاثیر تغییرات محیط کسب و کار و تغییرات تکنولوژیکی نشان دهنده کارآمدی سیاستهای یک شرکت خانوادگی است (لیو، ۲۰۱۷). تغییر سریع در محیط کسب و کار، انتظارات شرکت ها را برای پاسخگویی به تقاضای در حال تغییر برای تقویت توانایی خود برای رقابت با شرکت های نوظهور و موجود افزایش داده است. شرکتهای فعال در شاخه کسب و کار طیور نیز که سهم مهمی از اقتصاد کشورها را به خود اختصاص داده اند باید به طور مستمر فرآیندهای مدیریتی و تولید/خدمات خود را در بازارهای فعلی و آینده بررسی کنند تا قدرت رقابت خود را برای به چالش کشیده شدن در بازارهای محلی و بین المللی حفظ کنند.

به دلیل این ضرورت، ما این مطالعه را برای شناخت اثرات بیرونی محاط بر محیط کسب و کار و متغیرهای تأثیرگذار بر محیط درونی مانند شرایط رقابت، نیازهای فن آوری، رهبری یا کنترل سازمانها، مسائل انتقال مدیریت بین نسلی، دانش و سایر مواردی که بر شرکتهای خانواده طیور تأثیر گذاشتند، طراحی کردیم. از منظر کسب و کار طیور در ایران، برای درک اینکه آیا بنیانگذاران و مدیران برای بقای خود استراتژی طراحی کرده اند یا خیر، باید استراتژی چرخه حیات (life cycle) و بقا (survival) مورد تحقیق قرار می گرفت. بخشی که مطالعه می کنید گذری است به مطالعات کتابخانه ای مرتبط با این تحقیق و در بخشهای بعدی تا نتیجه گیری کامل تحقیق پیش خواهیم رفت.

بقای شرکت های خانوادگی تحت تأثیر عوامل مرتبط با تعارض کار و خانواده (کسپر، ۲۰۰۵)، نوآوری، تعیین هدف، همسویی منابع، کارآفرینی و استراتژی چرخه حیات آن است. با مدیریت این عوامل، یک استراتژی مدیریت تغییر می تواند شرکت را در موقعیت های مختلف رقابتی، سودآور و پایدار کند (سیدو و همکاران، ۲۰۰۹؛ استاربل، ۱۹۹۶؛ میلر و ودل-ودلزبورگ، ۲۰۰۳؛ دی ماسیس، ۲۰۱۵). حضور نسل های بعد از بنیانگذار نیز در مدیریت و توسعه فرهنگ های نوآورانه، تأثیر مثبت بر نوآوری این شرکتها دارد. مطابق با این نگرش محققینی مثل کپنر (1991)، لیتز و کلاسن (۲۰۰۱) و سالواتو (۲۰۰۴) نتیجه گرفتند که نسل های بعد از کارآفرین، نگرش نوآوری گرا را از طریق محرک های نوآوری، شناسایی فرصت های کارآفرینی و اجرای روش های جدید فرآیندها پیاده سازی می کنند (بک ۲۰۱۱).

شرکتهای خانوادگی از دید مدیران آنها از دوبعد مورد توجه هستند. بعد اقتصادی که فاکتورهای رشد، عملکرد و بقاء را در نظر می گیرد و بعد غیراقتصادی که آرامش و روابط درونی مطلوب را اولویت می داند (کوتلار جی دی، ۲۰۱۳). بر اساس مدل زنجیره ارزش مایکل پورتر، ژو (2005)، کرلی و گیوموس (2011) دریافتند که افزایش کارآمدی مدیریت در استفاده از منابع و افزایش سود از اهمیت بیشتری برخوردار است. برخی محققین دریافته اند که ما لکیت شرکت بر دسترسی به منابع انسانی، سرمایه و روابط بازار تأثیر می گذارد. و از نگاهی متفاوت، گیلبرت و همکاران (۲۰۰۶) و دس و لامپکین (2011) تأمین مالی، آموزش و استخدام را به عنوان منابع بسیار با اهمیت برای مرحله راه اندازی شرکت شناخته و در مرحله رشد، مهارت (دانش) به عنوان منبعی برای تحریک رشد جایگاه مهمی پیدا می کند.

در بررسی اثر مدیران عضو خانواده و غیر عضو در شرکت های خانوادگی موارد بسیاری قابل بحث هستند از جمله اینکه برخی محققین دریافته اند که مدیران خانواده در به دست آوردن منابع موفق تر از مدیران غیر عضو خانواده هستند و یا برخی از مدیران غیر خانواده شایستگی مدیریت این شرکتها را نداشته و به آنها آسیب وارد می کنند (جیانگ، ۲۰۱۰ و ژو، ۲۰۱۸).

یک کسب و کار خانوادگی هم برای کسب ثروت مالی ارزشمند است (چیریکو و همکاران، ۲۰۱۸؛ گومز-مجیا و همکاران، ۲۰۱۱) و هم برای کسب ثروت اجتماعی-عاطفی. بقای مشاغل خانوادگی به عنوان منبع اشتغال برای جوامع حیاتی بوده و به طور قابل توجهی بر ثروت جوامع تأثیر می گذارد (رزاق، ۲۰۱۹a). محققان نظریه کارآفرینی دریافته اند که رشد، سودآوری و بقا شرکتهای خانوادگی برای اقتصاد کشورها و بازارهای فراملی حیاتی بوده و به توسعه شرکتهای در سطح ملی و جهانی کمک می کند (اندرسون و همکاران، ۲۰۰۵؛ آلدريج و کلیف، ۲۰۰۳؛ کاسیلاس و مورنو، ۲۰۱۰؛ مارکیزیو و همکاران، ۲۰۱۰؛ زهرا و همکاران، ۲۰۰۴؛ زهرا، ۲۰۰۵؛ برسیانی و فراریس، ۲۰۱۴؛ دانا و همکاران، ۲۰۱۴).

در ارتباط با مراحل بلوغ این شرکتها در چرخه زندگی، آگراوال و گورت (۲۰۰۲) استدلال می کنند که حفظ منابع انسانی قبلی در سطح کارآمد و استخدام افراد ماهر در آینده برای تداوم رشد و تشویق به نوآوری یک ضرورت است (سیرمون 2011).

نتایج این مطالعه در کسب و کارهای خانوادگی طیور ایران نشان داد که رهبران این شرکت ها نیز به متغیرهای موثر بر چرخه عمر شرکتها و پایداری یا بقاء آنها آگاه بوده و در استراتژی های خود تغییرات استراتژیک را بکار می گیرند. این شرکتها علیرغم وجود محدودیت هایی

درویزگی‌های نوآورانه، همسویی منابع، هدف‌گذاری و دانش‌کارآفرینی، سرمایه‌گذاری برای آموزش نسل‌های بعدی برای راهبری شرکت‌های خود استراتژی تغییر را بکار می‌گیرند (Rahnama, 2022).

Bibliography

Rahnama, H. (2022). Family Firms' Challenges toward Strategic Change: Internal and External Factors' Effects on Poultry Business Firm's Survival. *International Review of Management and Business Research*, 11(2), p.1. Retrieved from <https://www.irmbrjournal.com/>