

Samenvatting

In het uitleggen van werk en werkrelaties in Chinese kleine en middelgrote ondernemingen plaatsen organisatie-en bedrijfswetenschappers vaak verkeerd de nadruk op cultuur. Vaak wordt in deze uitleg de term guanxi of sterkte, lange termijn en persoonlijke relaties het raamwerk. Dit proefschrift in tegenstelling beschrijft het fenomeen van sociale onthechting als een categorie van relaties die ik label als onpersoonlijke relaties. Deze omvatten niet-affectie, berekende, professionele, machts-neutrale, verplichtingsvrije banden en gebruiken in de twee Chinese kleine en middelgrote ondernemingen SEA-EAD en QLA. In deze ondernemingen verrichte ik mijn onderzoek gedurende negen maanden in 2009-2010.

Ik beargumenteer dat onpersoonlijke relaties permanente eigenschappen zijn van firma voor transiente tewerkstelling. Deze firma gebruiken flexibele werkpraktijken om snelle transacties en beweging van geld en persoonlijk kapitaal te faciliteren. Het resultaat is een firma die erg fluide, schuivend en onzeker is. De studie van dit type van onstabiele firma vereist een raamwerk zoals dat een actor-netwerk theorie ontwikkeld door Marilyn Strathern. Het raamwerk pleit voor een netwerkmodel van een firma dat de nadruk legt op context-specifieke links als analytische punten. Gebruik makend van haar raamwerk om werk en relaties te bestuderen, tonen mijn bevindingen dat er drie types van onpersoonlijke relaties bestaan.

Het eerste type van onpersoonlijke relaties controleert de uitwisseling van informatie bij SEA-EAD. Deze controle produceert het variabele werk en de geobserveerde werk relaties. De SEA-EAD agenten halen de banden met de onderwijs makelaars aan om informatie te verzamelen en beperken toegang eens dat de commissies toegewezen werd. Tegelijkertijd beperken de agenten de informatie die ze delen met hun management teneinde hun carrière mogelijkheden binnen en buiten de firma veilig te stellen.

Het tweede type van onpersoonlijke relaties gebruik banden van een individuele status die resulteren in meer stabiele onpersoonlijke relaties en werkrouines zoals geobserveerd bij QLA. Het QLA-personeel vervult gehoorzaamheid binnen de kantoorhierarchy als onderdeel van hun werk. Echter, eenmaal buiten het werk, zoals tijdens een kantoorfeest of de lunchpauze, gebruiken QLA-medewerkers rituele praktijken om zich individueel te onderscheiden. Ze wijzen toenaderingen voor een langtetermijnverbinding in de vorm van maaltijden af.

Het derde type van onpersoonlijke relaties gebruikt banden van professioneel vertrouwen. Mijn bevindingen tonen dat de praktijken die het professioneel vertrouwen tijdens een conflict restaureren prestaties zijn die ritueel gebeuren en op affectie gebaseerd zijn. Het doel bestaat erg niet in persoonlijke banden te bewerkstelligen. Men tracht integendeel betrouwbare en machtsneutrale professionele relaties opnieuw te bewerkstelligen teneinde snelle transacties te faciliteren.

Deze bevindingen suggereren dat onpersoonlijke relaties bij SEA-EAD en QLA sterk aangepast zijn aan de flexibele arbeids- en werkeisen in kmo's die tijdelijke werklocaties zijn. Onthechting van werknemers zorgt ervoor dat banen kunnen worden verplaatst wanneer een mogelijkheid beschikbaar is. Manager detachement zorgt voor snelle probleemoplossing en snelle besluitvorming tegen nominale kosten en inspanningen. Professionele relaties tussen klanten en agenten herstellen de relationele ongelijkheid van frauduleuze activiteiten. Hoewel onpersoonlijke relaties de minimale vertrouwelijkheid en transactionele efficiëntie bieden, vormen deze banden een chronisch risico voor bedrijven, zoals een hoog personeelsverloop, onvoorspelbaarheid van het werk en transactiefraude.

Onpersoonlijke relaties en de veroorzaakte sociale onthechting transformeren ons begrip van Chinese KMOs in poreuze ankerpunten die de beweging versnellen van personen, informatie en financieel kapitaal in China's flexibele marktsocialistische economie.