

عامل انسانی:

سرمایه گذاری در سرمایه نیروی انسانی، بهره وری، و بین المللی سازی SME

چکیده

بین المللی سازی فواید بسیاری را برای SME ها پیشنهاد می دهد ولی بدست آوردن و موفقیت در انجام آن مشکل است. برخلاف اکثریت فعالیت های صورت گرفته در بین المللی سازی SME، که بر نقش کارآفرین در فرآیند بین المللی سازی تمرکز می کند، فرضیه این مطالعه این است که در SME ها سرمایه گذاری در سرمایه نیروی انسانی کل سازمان زمانی که با استراتژی بین المللی سازی انتخاب شده به دقت کالیبره و تنظیم شده باشد ارزش خود را نشان خواهد داد. یافتیم که سرمایه گذاری های در سطح بنگاه در سرمایه نیروی انسانی برای بهره وری نیروی کار و بین المللی سازی در بین المللی سازهای سریع ضروری هستند ولی برای شرکت هایی که در حال بین المللی شدن غیرسریع و کند هستند ضروری نیست.

کلید واژه ها: شرکت های کوچک و متوسط (SME). بین المللی شدن. سرمایه انسانی. بهره وری. استراتژی بین

المللی سازی

1. مقدمه

طی 20 سال گذشته، تجارت جهانی رشد سالیانه جهانی 5.3 درصد را ثبت کرده است (سازمان تجارت جهانی 2014) که این امر نشان می دهد که جهان از لحاظ اقتصادی پیچیده تر می شود و منجر به فرصت های بیشتر

برای شرکت ها به منظور سودمندی از بین المللی شدن است. شرکت های دارای مشارکت بین المللی بیشتر برای تولید درآمد های بیشتری از بازارهای بین المللی بزرگتر، فهم و درک مقیاس و دامنه اقتصاد، تلافی کردن و بدست آوردن هر چه سریع تر دوباره سرمایه گذاری های توسعه و تحقیقاتی خود، و بدست آوردن دانش و مهارت ضروری به هنگام کار با مشتریان مصر و طاقت فرسا و تولیدکنندگان خارجی برجسته شانس بیشتری دارند. (Hitt و همکارانش 2006). مدل های اقتصاد (Melitz 2003; Bernard 2003) نشان می دهند که برای شرکت هایی که بهره وری آنها بیشتر از نقطه قطع مشخص است، متحمل شدن هزینه های از دست رفته صادرات و بین المللی سازی سودمند خواهد بود.

بین المللی سازی به عنوان استراتژی خدمات دهی به بازار خارجی شرکت تعریف می شود (Buckley و همکارانش 1992). برخلاف فواید های درجه بالاتر بین المللی سازی، اکثریت شرکت های کوچک و متوسط در بازارهای بین المللی به صورت فعال مشغول نیستند. شواهد OECD نشان می دهند که بیشترین مقدار فعالیت صادرات در بین 1000 صادرکننده برتر متمرکز شده است که تقریباً 72 درصد کل تجارت خارجی EU را نشان می دهد (Araujo & Gonnard 2011). بنابراین اگرچه بدست آوردن درجه بالاتری از بین المللی سازی برای تمامی شرکت ها مهم است، برای واحدهای تجاری متوسط و کوچک ضرورت به شمار می رود (SME ها) چرا که احتمال اینکه منابع و یا تجربه مدیریتی پیشین مورد نیاز برای رقابت در این گود بین المللی را داشته باشند کم است (Acs et al., 2001; Wright and Etemad, 2001; Hessels and Parker, 2013).

در این مطالعه، تئوری بین المللی سازی SME و مدل های اقتصادی تجارت را به هم اتصال می دهیم تا اثر سرمایه گذاری در سرمایه نیروی انسانی بر روی بهره وری نیروی کار و نقش بهره وری نیروی کار در بین المللی سازی SME را بررسی نماییم. در انجام این کار، شکاف های موجود در هر دو بدنه این تحقیق را خطاب می کنیم. از طرف دیگر، در ادبیات بین المللی سازی SME، اکثریت تحقیقات بر اثر سرمایه انسانی کارآفرین و یا مدیر در فرآیند بین المللی سازی متمرکز شده اند (Cavusgil, 1993; Bijmolt and Zwart, 1994; Reuber and Fisher, 1997; Knight, 2001; Manolova et al., 2002; Dhanaraj and Beamish, 2003).

Loane et al., 2007; Ganotakis and Love, 2012) در حالی که نقش سرمایه نیروی انسانی به خوبی بررسی شده است. این امر غافل گیر کننده است هنگامی که در SME های بنا شده از منابع انبار استعداد نیروی کار اساس توسعه قابلیت های در سطح شرکت را فراهم می کند و سرمایه گذاری در سرمایه نیروی انسانی می تواند منجر به مزیت بهره وری مورد نیاز برای بین المللی سازی موفق شود (Benfratello and Razzolini, 2008; Mefford, 2009).

از طرف دیگر بحثی در ادبیات اقتصاد بین المللی به عنوان جهت علیت بین بهره وری و بین المللی سازی وجود دارد (Bernard و همکارانش 2007). سوال این است که آیا شرکت های دارای بهره وری بالا صادرات را انتخاب می نمایند یا اینکه شرکت های صادر کننده از تجربه صادرات آموزش می گیرند و این یادگیری جدید باعث رشد بهره وری می شود. برخی از فعالیت های اخیر در اقتصاد جهانی شواهدی را گزارش می دهند که صادرات بهره وری را برای شرکت های تولیدی آفریقای سیاه را افزایش می دهد (Van Viesebroek 2005). با این وجود، اکثریت کارها و فعالیت های تجربی رابطه مثبتی بین سطح بهره وری یک شرکت و فعالیت های صادراتی آن پیدا کرده اند (Bernard and Jensen, 1999; Aw et al., 2000; Delgado et al., 2002; Bernard et al., 2003; Melitz, 2003; Monreal-Pérez et al., 2004; Benfratello and Razzolini, 2008; Merino, 2004). منطق این است که هزینه های متحمل شده در بازارهای تجارت وجود دارند و اینکه تنها شرکت های دارای بهره وری بالا می توانند از متحمل شدن این هزینه ها سودمند شوند (Roberts & Tybout, 1997).

برای توسعه بحث خودمان، دیدگاه برتر در اقتصاد جهانی را در روابط بین بهره وری و بین المللی سازی در سطح شرکت با دانسته های نمای مرتبط با منابع شرکت کامل می کنیم (Bernard و همکارانش 2003: Merino, 2004; Melitz, 2003; Barney, 1991; Dierickx and Cool, 1989). مخصوصاً در اثر درونی و ذاتی سرمایه گذاری در سطح شرکت در سرمایه نیروی انسانی به صورت دستمزد و آموزش های حین کار بر روی بهره وری در سطح شرکت تمرکز می کنیم که در این مورد ارزش اضافه شده برای هر کارمند است. فرض می کنیم که سطوح بالاتر سرمایه گذاری در سرمایه نیروی انسانی منجر به بهبود بهره وری نیروی کار می گردد که

در عوض با درجه بین المللی سازی SME به صورت مثبت مرتبط است و درجه بین المللی سازی به دو روش کثرت صادرات و تعداد بازارهای خارجی خدمت رسانی شده توسط SME اندازه گیری می شود .

سپس فرض می کنیم که دامنه این اثرات بسته به استراتژی بین المللی سازی شرکت تغییر می کند .تئوری پیشنهاد می دهد که حداقل دو استراتژی SME دارای تفاوت های پایه ای وجود دارند . برخی شرکت ها استراتژی بین المللی سازی را از طریق یک سری تعهدات کنترل شده تدریجی و منظم از بازارهای مشابه از نظر فیزیکی و فرهنگی تا بازارهای دارای فاصله ذهنی زیاد دنبال می کند. این الگوی بین المللی سازی توسط تئوری های بازاریابی جهانی مانند مدل کلاسیک Uppsala (Johanson & Vahlne , 1977) توضیح داده می شود . بر خلاف این موضوع ، فعالیت های کارآفرینی جهانی به چارچوبی دست یافته است که تلاش دارد تا دلیل بین المللی شدن سریع و زودرس برخی فروشندگان را توضیح دهد (McDougall et al., 1994; Knight) andCavusgil, 1997. بدلیل اینکه بین المللی کنندگان تسریع شده بایستی از پس هزینه های متحمل شده ورود همزمان به بازارهای خارجی متعدد بر بیایند ،به مزیت بهره وری پیش بینی شده بسیار بزرگتری از بین المللی کنندگان تدریجی نیاز دارند .بنابراین ، حدس میزنیم که اثر سرمایه گذاری در سرمایه نیروی انسانی بر بهره وری و اثر متعاقب بهره وری بر درجه بین المللی سازی شرکت برای بین المللی کنندگان تسریع شده در مقایسه با بین المللی کنندگان تدریجی بیشتر خواهد بود .

فرضیه خود را با داده های مطالعه و بررسی نظرات مردم در SME های تولیدکننده و سازنده بلژیکی در طی مدت زمان 8 ساله (1998-2005) بررسی و آزمایش می نماییم . بلژیک زمینه جالبی را فراهم می کند که در آن فعالیت خارج از کشور برای بررسی بین المللی سازی با دانستن اندازه بازار محلی محدود شده یک ضرورت است .علاوه براین مشابه دیگر کشورهای اروپایی ، بلژیک یک اقتصاد باز با نیروی کار آموزش دیده است . در بلژیک بازارهای نیروی کار تنظیم شده به سختی و نسبی در کشور ، اجاره استعداد انسانی را پر هزینه و حتی اخراج آن را پرهزینه تر می سازند بنابراین کارمندان را برای مدت زیادی به شرکت متصل می سازند . نتایج آزمایشات آماری فرضیه اولیه ما را تایید می کنند که سرمایه گذاری در نیروی انسانی منجر به بهره وری بیشتری در نیروی کار و به تبع آن درجه بین

المللی سازی بالاتری می شود . ولی این اثر مشروط به استراتژی بین المللی سازی SME است . مخصوصا سرمایه گذاری ها در سرمایه انسانی برای بهره وری نیروی کار و بین المللی سازی برای بین المللی کنندگان تسریع شده و نه برای بین المللی کنندگان تدریجی ضروری هستند . این موضوع پیشنهاد می دهد که SME ها نیازمند تنظیم دقیق سرمایه گذاری های خود در سرمایه نیروی انسانی بسته به استراتژی بین المللی سازی خودشان هستند .

مطالعه ما 3 مشارکت را انجام می دهد . ابتدا ، در تئوری بین المللی سازی SME توسط ارزیابی اثر سرمایه گذاری در سرمایه نیروی انسانی بر روی بهره وری SME و اثر بهره وری شرکت بر روی بین المللی سازی SME مشارکت می کنیم . در انجام این امر ، پیشنهاد می کنیم که سرمایه انسانی کل سازمان برای بین المللی سازی SME مهم است و تنها نیروی انسانی مالک و یا موسس شرح داده شده در دیگر مطالعات مورد نظر نیست . دوم ، در نمای مبتنی بر منابع شرکت توسط این پیشنهاد مشارکت می کنیم که اثر منابع شرکت (سرمایه نیروی انسانی) و قابلیت ها (بهره وری در سطح شرکت) بر نتایج عملکرد صادرات (در مطالعه ما ، کثرت صادرات و تعداد بازارهای خارجی خدمت رسانی شده) توسط استراتژی بین المللی سازی شرکت تعدیل شده است . به صورت تجربی نمونه نمایان گر ملی از SME های تولیدکننده بلژیکی را مطالعه می کنیم که امکان تعمیم به دیگر اقتصاد های اتحادیه اروپایی دارای اندازه متوسط و نوآوری محور مانند هلند و یا دانمارک را فراهم می کند .

مقاله به صورت زیر ادامه می یابد . ابتدا ادبیات سرمایه انسانی و ارتباط بین بهره وری و بین المللی سازی برای توسعه فرضیه خود را بررسی و مرور می کنیم . سپس روش ها و نتایج خود از بررسی های آماری را گزارش می کنیم . با شرح یافته های خود و پیامد های تئوریک و تجربی ادامه می دهیم .

2. تئوری و فرضیه

2.1 سرمایه گذاری در سرمایه انسانی به منظور بهبود بهره وری نیروی کار

نما و منظر مبتنی بر منابع شرکت بر یادگیری ارتباط بین منابع با ارزش و نادر و پر هزینه برای جایگزینی (ویژه) شرکت ، عملکرد شرکت و مزیت رقابتی پایدار متمرکز است (Barney , 1991) . 2 فرضیه زیربنایی برای این

تئوری وجود دارند . اولین فرضیه ، شرکت ها در یک گروه صنعتی و یا صنعت با در نظر گرفتن منابع استراتژیک تحت کنترل آنها ناهمگون هستند (Wernerfelt,1984). دومین فرضیه ، این منابع در میان شرکت ها کاملا متحرک نیستند ؛ بنابراین ناهمگنی ممکن است بسیار به درازا طول بکشد (Barney 1991,p.101). به عبارتی دیگر منابع ویژه منجر به ناهمگونی شرکت می شوند؛ ناهمگونی شرکت می تواند منجر به مزیت رقابتی شود اگر شرکت بتواند بهره برداری مازاد منابع با ارزش خود را حفظ نماید ؛ و انتظار می رود که این مزیت رقابتی پایدار باشد چرا که منابع با ارزش را نمی توان انتقال داد و یا توسط شرکت های رقیب بصورت سودمندان ای مورد استفاده قرار بگیرند (Peteraf , 1993) . یکی از این منابع ویژه سرمایه انسانی و یا منابع نامشهود الصاق شده به نفرات است (Becker , 1962). این منابع غیر مشهود شامل سهم و قسمت صلاحیت ، دانش ، مهارت، تخصص و ارتباطاتی است که افراد در طی آموزش و تجربه به دست می آورند (Becker ,1993) . سرمایه گذاری ها در سرمایه انسانی به نوبه خود فعالیت هایی مانند تحصیل ، آموزش حین کار ، مراقبت های بهداشتی ، و یا بدست آوردن اطلاعات در مورد سیستم اقتصادی هستند که درآمد واقعی را تحت تاثیر قرار می دهد . (Schultz, 1961; Becker, 1962; Novos and Waldman, 1997). محققین دانشگاهی مدیریت سرمایه انسانی استراتژیک این تئوری را مطرح می کنند که توسط تجارب و فعالیت های سرمایه انسانی آنها مانند فراهم کردن نیروی کار و یا آموزش ، سازمان ها نوع خاصی از دانش ، مهارت و قابلیت های انباشته (یا سرمایه انسانی تجمیع شده) را ایجاد می کنند که به نوبه خود در عملکرد سطح سازمانی مشارکت می کند (Ployhart . 1998 : Barney,Wright . 2009).

بخشی از توسعه بهترین مهارت های بهبود بهره وری را می توان از آموزش عمومی و تجربه بدست آورده و بخشی دیگر را از تجربه کاری بدست آورد (Becker,1962). بسیاری از کارمندان با آموزش مهارت های جدید در مورد شغل خود علاوه بر بکاربردن دانش و تخصص یافتن در مهارت های بدست آمده در مدرسه و یا تجربه شغل های قدیمی خود ، بهره وری خود را افزایش می دهند . به همین منظور ، سرمایه انسانی بدست آمده از آموزش و تجربه و همچنین قابلیت های عمومی و مهارت های کارمندان به عنوان اساس و پایه ای برای توسعه مهارت ها و قابلیت های

بیشتر از طریق آموزش حین کار عمل می کند (Ployhart, 2011). شرکت ها سرمایه نیروی انسانی خود را توسط دستمزد های رقابتی برای جذب و حفظ کارمندان بخوبی آموزش دیده و مجرب و ماهر و سرمایه گذاری در برنامه های آموزش برای توسعه قابلیت ها و مهارت های مختص شرکت کارمندان ایجاد می کنند (Hashimoto 1996, Black&Lynch: 1981).

SME ها معمولا خود را در جایگاه تفکیک کننده های کناره روی قرار می دهند (Miller & Toulouse, 1986) که این امر باعث برخورداری از مزایای رقابت با نوآوری و یا کیفیت بالاتر و بهتر و تخصص دهی دقیق در درون حلقه ارزش صنعت می شود. بخصوص SME های دارای کثرت دانش توسط بهره بردن از توانایی های نسبتا بهتر R&D خود و انتخاب یک پیکربندی استراتژیک بصورت جهانی رقابت می کنند که این پیکربندی امکان رقابت جهانی را برخلاف قابلیت های درجه پایین تر آنها در فعالیت های بازاریابی و تولید را فراهم می کند (Almor & Hashai, 2004). سطوح بالای دانش، قابلیت ها و مهارت ها امکان مشارکت کارمندان درر وظایف پیچیده و غیر معمول را و عملکرد صحیح آنها را مطابق با استاندارد های کیفیت زیاد را فراهم می کند و از این رو ارزش اضافه شده به شرکت افزایش می یابد. این وظایف دقیقا وظایفی هستند که منجر به بهبود و پیشرفت های بهره وری در اقتصاد های پیشرفته مانند بلژیک می شود که در آنها رقابت مبتنی بر دانش بوده و کسب و کار ها توسط تولید محصولات جدید و متفاوت با استفاده از پیچیده ترین فرآیند تولید رقابت می کنند (Schwab, 2011). همان گونه که Sxhultz (1961,p.3) در مقاله خود در مورد رشد اقتصادی از طریق سرمایه انسانی استدلال می کند، بدست آوری دانش و مهارت هایی که ارزش اقتصادی دارند، عمدتا به عنوان عامل برتری بهره وری کشور های پیشرفته و فنی به شمار می روند. به صورت خلاصه، سرمایه گذاری ها در نیروی کار دارای کیفیت بدست آمده از طریق دستمزد های رقابتی و از طریق آموزش های حین کار برای بهبود بهره وری نیروی کار SME در اقتصادهای پیشرفته مانند بلژیک ضروری است. بنابر این برای SME های تولید کننده در بلژیک پیشنهاد می کنیم که:

H1. سرمایه گذاری ها در سرمایه نیروی انسانی به صورت مثبت و مستقیم با بهره وری نیروی کار مرتبط است.

2.2 رابطه بین بهره وری و بین المللی سازی

اگرچه پیشرفت های تکنولوژی و کاهش موانع دولتی شروع صادرات را برای شرکت ها آسان تر و کم هزینه تر ساخته است (Lu & Beamish, 2001)، فروش محصولات در بازارهای خارجی هزینه های غیر قابل بازیابی و قابل توجهی دارد. علاوه بر هزینه های انتقال و ریسک های ارزی، شرکت ها نیازمند تحقیق بازارها، تنظیم محصولات بر اساس ذائقه های خارجی، و ایجاد شبکه های توزیع هستند. این هزینه های ثابت برای ورود به بازارهای خارجی مانع مهمی را ایجاد می کند که تنها شرکت های دارای بهره وری زیاد می توانند از آن عبور نمایند (Bernard, 2003; Melitz, 2003).

حجم زیادی از تحقیقات برای پشتیبانی ارتباط بین بهره وری در سطح شرکت و تصمیم به صادرات فراهم شده است (برای مثال Clerides et al., 1998; Bernard and Jensen, 1999; Wagner, 2007). مدل های ایجاد شده توسط Helpman و همکارانش (2004) و Head&Ries (2004) نشان می دهند که در انتخاب بین المللی سازی عامل اصلی است. برای انجام صادرات، شرکت ها بایستی سطح بهره وری بالاتری از سطح مورد نیاز برای بقا در بازار داخلی را بدست بیاورند و حتی آستانه کمی برای تصمیم به مشارکت در سرمایه گذاری خارجی مستقیم وجود دارد (Benfratekko & Razzolini, 2008). در اصل، مکانیزم انتخاب خودکار وجود دارد که توسط آن شرکت های دارای بهره وری بیشتر به صورت خودکار در بازارهای صادراتی انتخاب می شوند (Wagner, 2007).

این شیوه استدلال را این گونه ادامه می دهیم که بهره وری SME نیز همچنين با درجه بین المللی سازی شرکت بصورت مستقیم مرتبط است و درجه بین المللی سازی توسط محدوده بین المللی سازی (و یا تعداد بازارهای خارجی که شرکت به آنها صادرات انجام می دهد) و مقیاس بین المللی سازی (درصد فروش خارجی در کل فروش شرکت که به عنوان کثرت و شدت صادرات نیز شناخته می شود) با دور شدن بازارها، هزینه های انتقال افزایش می یابند. بخصوص شرکت های اروپایی با گسترش محدوده خود خارج از محدوده اروپا با ریسک و تهدید واحد پول و ارز مواجه هستند و به هنگام فروش محصولات خود خارج از بازار داخلی اروپا با موانع تجارت تعرفه دار و غیرتعرفه

دار روبرو می شوند . علاوه بر این ، ایجاد شبکه های توزیع در کشورهای کمتر توسعه یافته از لحاظ زیرساخت های فیزیکی و یا در حکومت های با نظم و شفافیت کم ، ریسک ها و هزینه های کسب و کار را افزایش می دهد . بنابراین حفظ سطوح بالای بهره وری به هنگام نیاز شرکت به پوشش هزینه ها متحمل شده برای ورود به چندین بازار ضروری است (Nordström and Vahlne, 1994; Kuivalainen et al., 2007) . افزون بر این ، با دنبال کردن استدلال های مزایای مختص شرکت در تئوری بین المللی سازی (Hymer, 1976) ، انتظار می رود رابطه ای مثبت بین بهره وری شرکت و مقیاس بین المللی سازی وجود داشته باشد (کثرت صادرات ، یا فروش خارجی به عنوان درصدی از فروش کل) . مزایای مختص شرکت در تئوری بین المللی سازی پیشنهاد می دهد که شرکت ها برای غلبه بر بدهکاری خارجی و یا زیان ذاتی در اثر رقابت با شرکت های بومی در بازار مقصد به یک مزیت مختص شرکت (انحصاری) نیاز دارند (Hymer , 1976) . به عبارتی دیگر شرکت ها زمانی بین المللی می شوند که بتوانند از مزیت بومی ثبت شده خود در کشور های خارجی با هزینه ای کم و یابدون هزینه استفاده نمایند (Caves , 1971) . بهره وری بیشتر و بالاتر یکی از منابع مزیت مختص شرکت است . بهره وری بیشتر امکان جذب هزینه های جستجوی اطلاعات و ریسک بازار و بهبود فرصت های ایجاد درآمد در بازار های خارجی را برای شرکت فراهم می آورد . برای مثال ، (Ganotakis & love (2012 در مطالعه خود درباره شرکت های تکنولوژی بریتانیا ، آگاه شدند که شرکت های دارای بهره وری برای ورود به بازار صادرات و داشتن کثرت صادرات دارای شانس موفقیت بیشتری هستند . به یاد بیاورید که شرکت های نمونه ما SME های تولیدکننده که دارای سهمی از بازار اقتصادی بوده و به بازارهای داخلی کوچک محدود شده اند . به صورت پیش فرض ، رشد منجر به صادرات باعث کثرت صادرات بالاتر و یا درصد فروش خارجی بیشتری در درآمد کلی شرکت خواهد شد .

به طور رسمی : برای SME های تولید کننده بلژیکی :

H2 . بهره وری با درجه بین المللی سازی به صورت مستقیم و مثبت در ارتباط است .

H2a . بهره وری با تعداد بازارهای صادراتی به صورت مستقیم و مثبت در ارتباط است .

H2b . بهره وری با کثرت صادرات به صورت مستقیم و مثبت مرتبط است .

2.3 اثر احتمالی استراتژی های بین المللی سازی

تئوری های سنتی و قدیمی بین المللی سازی مانند مدل Uppsala (Johanson & Vahlne, 1977) و یا مدل نوآوری (Cavusgil, 1980) پایه ای تئوریک در تئوری رفتاری شرکت و (Cyert and March, 1963; Aharoni, 1966) و تئوری رشد شرکت Penrose (1959) را دارند. این تئوری ها الگو های بین المللی سازی شرکت های جدید و کوچک، حفظ جنبه داخلی و تمرکز بر عوامل مختص به شرکت را بررسی می نمایند. از نگاه تئوری فرایند بین المللی سازی، گسترش جهانی یک سری تعهدات در حال افزایش تدریجی به دقت کنترل شده است که در حال حرکت از سمت بازارهای دارای شباهت فیزیکی و فرهنگی به سوی بازارهای دارای فاصله روانی بزرگتر و از سمت حالات مشارکت کم در مسیر بازارهای خارجی به سوی مدل های دارای تعهد بیشتر هستند. در مفهوم گسترش فضایی، شرکت ها بین المللی سازی خود را در بازار های دارای کمترین مقدار پیش بینی شده شک و عدم قطعیت شروع می نمایند و یا به عبارتی دیگر در بازارهایی که شرکت ها قابلیت فهم آنها را دارند بین المللی سازی خود را شروع می کنند که اغلب کشور های همسایه است.

مرتبط با این جریان تحقیق، کارهای اخیر در بازاریابی جهانی است که الگوهای بین المللی سازی (مشخصا معرفی محصولات) در میان بازارهای جهانی را مدنظر قرار می دهد (Kalish et al., 1995; Stremersch and Sleuwaegen, 2004; Tellis, 2014 and Onkelinx). این جریان ادبیات، بین المللی سازی تسریع شده را در کنار رویکردی بیشتر تدریجی شبیه به مدل Uppsala قدیمی بین المللی سازی قرار می دهد. با در نظر گرفتن هزینه متحمل شده بالای بدست آوردن منابع، شرکت های کمی می توانند به صورت همزمان در تمامی نواحی بین المللی و جهانی شوند. مخصوصا برای SME های جوان و نوپا، رویکرد کلی معمولا گزینه ای برای انتخاب نیست. SME ها برای حرکت تدریجی از شروعی موفق بومی به سمت ورود به کشورهای پیشرفته تر و در مرحله بعدی برای ورود به اقتصاد های کمتر توسعه یافته شانس بیشتری دارند. با استفاده از استراتژی جهانی تدریجی، شرکت ها می توانند سرمایه گذاری های خود را محدود نمایند چرا که محصول جدید در کشورهای معدودی معرفی شده است. اگر محصول ناموفق باشد، شرکت می تواند از تجارب قبلی خود استفاده کرده و از سرمایه گذاری در دیگر

کشور ها خودداری نماید. با این وجود ، اگر آغاز محصول موفق باشد ، درآمد حاصل از اولین بازار برای سرمایه گذاری در بازارهای بعدی استفاده می شود . به تبع آن ، یک استراتژی جهانی سازی تدریجی می تواند فشار بر روی جریان نقدی را کاهش داده به تبع آن از استراتژی تسریع شده ریسک کمتری خواهد داشت .

بر خلاف این موضوع ، SME های دیگر استراتژی جهانی سازی تسریع شده را استفاده کرده و بنابراین نیازمند ایجاد سطوح بالای ظرفیت جذب به منظورپردازش و جهانی سازی سریع تر اطلاعات بازار هستند. همچنین بایستی فقدان دانش تجربی سازمانی را با دانش و تجربه کارمندان جبران نمایند (sapienza, 2006). با گسترش این استدلال و بحث ، (Gabrielsson , 2008) پیشنهاد داد که شرکت های خواهان رقابت پایدار (برای مثال شرکت هایی که به دنبال استراتژی جهانی شدن تسریع شده پایدار هستند) باید سیستمی حساب شده را به منظوربدست آوردن آموزش سازمانی ایجاد نمایند. یکی از اجزای مهم در این سیستم ، جلب توجه و ابقا و نگه داری کارمندان اصلی با تجربه صادرات قبلی و یا دارای دانش در مورد بازار های مشخص است (Reuber and Fisher, 1997; Chandra et al., 2009).

بین المللی ساز های تسریع شده نیازمند کسب سطح بهره وری مشخصی موردنیاز برای ورود و رقابت همزمان در چندین بازار خارجی هستند (برای مثال Bernard, 2006). زمانی که شرکت ها به سرعت در چندین بازار بین المللی می شوند ، فرصتی برای یادگیری از اشتباهات کوچک و به تبع آن تنظیم استراتژی خود ندارند و این موضوع ریسک و خطر بین المللی سازی را افزایش می دهد. عبارتی دیگر ، بین المللی کنندگان سریع نیز باید قادر به یادگیری سریع باشند . شرکت های کوچک که دارای کارمندان مهارت دیده و آموزش دیده بر اساس منابع هستند ، می توانند به صورت قابل توجهی ظرفیت یادگیری خود را اسان می سازند . در محیط های پویا و پیچیده سرمایه انسانی تجمیع شده SME ، می تواند قابلیت شرکت برای احساس تغییرات محیط را بهبود داده ، استراتژی های کارآمدتری را در پاسخ به تغییرات محیطی ارائه دهد و آنها را به سرعت و صحیح پیاده سازی نماید (Wright . 1994). شبیه یک مثال ، ایجاد یک سیستم در محدوده سازمان برای فراهم کردن هوش بازار با توجه به نیاز های مشتریان ، قابلیتی ضروری برای SME های در حال جهانی شدن سریع است (Armanio .2008).

صنایع دارای کثرت و شدت دانش زیاد نیازمند فرایندهای یادگیری مرتبط با دانش پیچیده تری هستند (Saarenketo .2004) که منجر به وابستگی بیشتری به دانش و مهارت های کارمندان می گردد. سرمایه نیروی انسانی فرایند نوآوری شرکت را بهبود می بخشد (Subramaniam&Youndout . 2005) ، قابلیت های ایجاد دانش را تحریک می کند (Mckelvie&Davidsson , 2009) و نرخ معرفی محصولات جدید را افزایش می دهد (Smith .2005). با افزایش نیازمندی های آموزش و مهارت کارمندان با افزایش کثرت دانش صنایع افزایش می یابد ، فواید بدست آمده از سرمایه نیروی انسانی تجمیع شده نیز افزایش می یابد . بنابراین ، حدس میزنیم که رابطه بین سرمایه گذاری در سرمایه نیروی انسانی ، بهره وری ، و جهانی سازی به استراتژی جهانی سازی انتخاب شده توسط شرکت وابسته است . با دانستن این وابستگی ها ، اثبات می نماییم که اثرات سرمایه نیروی انسانی بر روی بین المللی کنندگان تسریع شده و کند متفاوت خواهد بود . بصورت رسمی برای SME های تولیدکننده بلژیکی :

H3 . تاثیر بهره وری بر روی جهانی شدن برای بین المللی کنندگان تسریع شده در مقایسه با بین المللی کنندگان تدریجی قدرتمند تر خواهد بود .

3. داده ها و روش ها

3.1 متن و مفاد

بلژیک اقتصادی مبتنی بر نوآوری با سرانه تولید ناخالص داخلی به مقدار \$37,800 در سال 2013 (در جایگاه 31 جهان قرار داشت) (world Factbook , 2014) بوده و از اعضای مؤسس اتحادیه اروپا است . بازار نیروی کار بلژیکی نسبتاً به سختی تنظیم شده و انعطاف پذیری محدودی دارد (World Bank , 2010) . کلاس و سطح خلاق برای مثال افرادی که در تفکر ماهرانه و ارتباطات پیچیده در کار مشارکت دارند مانند دانشمندان ، مهندسان ، بازیگران ، معماران و طراحان فرهنگی ، مدیران و افراد حرفه ای حدود 30 درصد نیروی کار بلژیک را تشکیل می

دهند که با استرالیا در تعادل بوده (30 درصد) و کمتر از ایرلند (34٪) است (Florida , 2007). بعبارتی دیگر ، بلژیک دارای نیروی کار ماهری است .

SME ها حدود 69.25٪ استخدام کل کشور را در مقایسه با (Ayyagari , 2007) که با اقتصاد بازار های پیشرفته با اندازه مشابه در اروپا مانند دانمارک (78.40٪) و یا هلند (58.50٪) تشکیل می دهد . بر اساس هیات اروپایی (2010) در حدود 33٪ SME های بلژیک در سال های 2006-2008 صادرات را ثبت کرده اند (انجام داده اند) (کمی بعد از زمان انجام مطالعه ما) که بخوبی بالای میانگین اتحادیه اروپا (25٪) است . همچنین بلژیک بسیار بالاتر از میانگین اتحادیه اروپا در موارد به اشتراک گذاشتن درآمد های SME نتیجه شده از شرکت های تابع خارجی 110٪ در مقایسه با 4٪) و به اشتراک گذاشتن بدست آمدن هر گونه درآمدی توسط SME ها از سرمایه گذاری های خارجی مشترک (10٪ در مقایسه با 3٪) است (هیات اروپایی ، 2007a) .

3.2 داده

در همکاری با بانک ملی بلژیک (NBB) ، مجموعه داده جامعی را ایجاد کرده ایم که داده های تجارت سطح شرکت را با حساب های سالیانه و برگه داده تعادل اجتماعی مرتبط می سازد . داده های تجارت خارجی مبتنی بر داده های دلخواه برای تجارت خارج از اتحادیه اروپا و پرس و جوی درون ایالتی برای تجارت درون اتحادیه اروپا هستند . این داده ها ارزش محصولات وارداتی و صادراتی را شامل می شود و به کشور مقصد و یا مبدا و به نوع محصول تقسیم می شود . محصولات صادراتی بر اساس نام گذاری مرکب هیات اروپایی (2007b) (CN) طبقه بندی شده اند . بنابراین ، پایگاه داده شامل جزئیات داده در مورد ارزش هر نوع محصول صادر شده توسط یک شرکت به هر مقصد صادراتی را شامل می شود .

داده های حساب های سالیانه توسط دفتر برگه تعادل مرکزی NBB گردآوری می شوند . این داده ها شامل تمامی موارد برگه های تعادل ، بیانیه درآمد ، و ترازنامه اجتماعی می شوند . مثال های داده های منابع مختلف به صورت مجموعه ها ، فروش و دستمزدها معین گردیده اند . داده ها برای سال های 1998-2005 موجود بودند . بنابراین

تمامی SME های تولید کننده در حال فعالیت در بلژیک با حداقل 10 کارمند معادل با تمام وقت (FTE) (حداقل یک سال بین 1998 تا 2005) در پایگاه داده موجود هستند که تعداد SME ها ، 7771 عدد است. SME ها با استفاده از معیار استخدام مفهوم داخل اروپا انتخاب شده اند : شرکت های دارای کارکنان FTE کمتر از مقدار 250 (هیات اروپایی ، 2009). با این وجود ، نامتناقض و همراستا با تحقیق خود هیات اروپایی (برای مثال هیات اروپایی ، 2010)، هیچ محدودیتی در موارد حجم مبادلات و یا ترازنامه کلی ایجاد نمی کنند .

3.3 توضیح و شرح نمونه

به منظور هدف این مطالعه ، تنها SME های شروع به صادرات در بین 1998 تا 2005 تا نمونه قابل استفاده نهایی SME های 1992 را انتخاب کرده ایم . قدیمی ترین SME تولید کننده در پایگاه داده در 1897 تاسیس شده بود ؛ 571 شرکت در 1998 و یا بعد از آن ایجاد شده اند ؛ 152 شرکت فعالیت های خود تا 2005 متوقف کرده بودند . حدودا نصف این خروج ها در نتیجه ترکیب شدن و تصاحب بودند ؛ 50 درصد دیگر بدلیل توقف فعالیت ها بودند . شرکت های کوچک (کمتر از 50 کارمند) 74 درصد از نمونه ما را تشکیل داده و 26 درصد دیگر شرکت های دارای اندازه متوسط (50-249 کارمند) تشکیل می دهند . مروری بر توزیع شرکت ها در میان 4 کلاس و سطح بر اساس کثرت تکنولوژی میانگین در صنعت در جدول 1 موجود است . اطلاعات بیشتر صنایع در سطح 2 حرفی از نویسندگان بدلیل درخواست موجود است .

با دنیال طبقه بندی 4 حرفی محصولات (CN) ، 1279 نوع مختلف محصول به 249 کشور مختلف صادر شده است. شرکت صادر کننده میانگین 7 محصول را به 10 کشور صادر کرده است . با این وجود ، اختلاف بزرگی بین SME های صادر کننده جدید وجود داشت . برخی شرکت ها در محدوده باریکی از محصولات و تعداد محدودی از کشور ها تمرکز کرده اند در حالی که دیگر شرکت ها در صادرات و محدوده محصولات صادراتی (بیش از 126 نوع محصول) و در مقیاس جغرافیایی (بیش از 157 کشور) دارای تنوع زیادی بوده اند . 151 SME تنها یک نوع محصول تنها را فقط به یک کشور صادر کرده اند ، 164 SME محصولات خود را در بیشتر از 50 کشور فروخته اند

و 140 شرکت بیش از 50 محصول متفاوت را صادر کرده اند. محدوده وسیع تر محصول با مقیاس جغرافیایی بزرگتری (همبستگی: 0.51) در ارتباط هستند. استثنائات قابل توجه بدین صورت هستند که یک شرکت یک محصول را به 57 کشور صادر کرده و شرکتی دیگر 36 محصول مختلف را به یک کشور صادر کرده است. جدول 2 آمار تشریحی برای تمامی متغیرهای موجود در تحلیل آماری را ارائه می کند. در مکان هایی که انتقال به محیط لگاریتم صورت گرفته بود، مقادیر لگاریتمی منتقل شده را ارائه می دهیم. در انتقال به محیط لگاریتم، به مقدار اولیه 1 را افزوده و به همین دلیل مقدار اولیه 0 بعد از انتقال به محیط لگاریتم صفر خواهد بود و مقادیر منفی بصورت مفقود خواهد بود. مقادیر منفی در پایگاه داده از سیستم جدا شده اند (و تنها برای تعداد محدودی از متغیرها مانند سود و یا ارزش افزوده امکان پذیر است). بعد از انتقال به محیط لگاریتم، این مشاهدات در مشخصات و تعیین رگرسیون (پس رفت) دخالت داده نشده اند.

3.4 معیارها

3.4.1 متغیر وابسته

3.4.1.1 درجه جهانی سازی. ما دو جنبه از درجه جهانی سازی، محدوده و مقیاس را بررسی می نماییم (Kuivalainen, 2007). مقیاس جهانی سازی به عنوان نسبت صادرات به فروش کل محاسبه می گردد. این معیار، میزان درآمد شرکت در بازارهای خارجی در معرض خطر را به مالکیت شرکت در می آورد. محدوده جهانی سازی به عنوان تعداد کشورهایی که شرکت به آنها صادرات داشته و پیچیدگی جهانی سازی را می گیرد. هر بازار اضافی که شرکت تصمیم به ورود به آن را می گیرد، شرکت را به رقابت در این بازار خارجی وادار می سازد. افزون بر این، شرکت نیازمند متحمل شدن هزینه های اضافی برای ورود به بازار مانند انجام تحقیق بازار و تنظیم محصول و بسته بندی بر اساس علایق مشتری محلی و نیازمندی های قانونی است.

3.4.2 متغیر غیروابسته

3.4.2.1 . بهره وری نیروی کار . با پیروی از (De Leocker(2007) ، بهره وری نیروی کار به عنوان ارزش افزوده به ازای هر کارگر (کارمندان معادل تمام وقت (FTE) اندازه گیری می شود .

3.4.3 متغیرهای سودمند

3.4.3.1 . دستمزد ها . با پیروی از (Dumont(2008) که رابطه ای خطی بین درآمد ها و تجربه در یک نمونه از شرکت های بلژیکی را یافت ، از دستمزد به منظور جایگزینی سرمایه گذاری در سرمایه نیروی انسانی موجود در کارمندان استفاده می نمایم . Du Caju و همکارانش (2009) رابطه ای مستقیم و مثبت بین سطح آموزش کارمند و دستمزد ها را یافت . این نویسندگان همچنین رابطه ای مهم و مستقیم بین دستمزد ها و ارشد بودن در شرکت را یافتند که باعث افزایش خودکار دستمزدها به عنوان تابعی از ارشد بودن در بلژیک گردید . بدین معنی که سطح دستمزد ها ممکن است سرمایه انسانی موجود در کارمندان را نشان دهد (آموزش و تجربه) . در مطالعه ما ، سطوح میانگین دستمزد توسط تقسیم کل دستمزد ها به تعدا کارمندان معادل تمام وقتی محاسبه می گردد .

3.4.3.2 هزینه های آموزش . هزینه های آموزش به ازای هر کارمند را به صورت تقسیم هزینه کل آموزش بر تعداد کارمندان معادل تمام وقت محاسبه کرده ایم .

تعداد زیادی از شرکت ها هزینه صرف شده برای آموزش را گزارش نکرده اند که منجر به تعداد زیادی از مشاهدات کاهش یافته در تحلیل رگرسیون می شود . به عنوان یک تحلیل حساسیت ، این مقادیر مفقود را با مقدار 0 (0.001) تا امکان انتقال به محیط لگاریتم فراهم شود (جایگزینی کردیم چرا که شرکت هایی که هیچ هزینه ای برای آموزش را گزارش نمی کنند به احتمال زیاد آموزشی برای گزارش نداشته اند چرا که با ارائه نکردن گزارش جریمه می شوند . همچنین از دستور متناسب Sata به منظور ایجاد مقادیر ناموجود استفاده نموده ایم . هر 3 شیوه و راهکار نتایج

یکسانی را در موارد نشانه ها ، اندازه ، و اهمیت ضرایب را فراهم کردند. نتایج رگرسیون را زمانی که مقادیر ناموجود با صفر ها جایگزین شدند گزارش نمودیم چرا که این موضوع به بهترین صورت واقعیت را منعکس می نماید .

3.4.4 متغیرهای تعدیل کننده

استراتژی جهانی . با پیروی از Kalish و همکارانش (1995) و Sleuwaegen&Onkelinx(2014) ، شرکت ها را به صورت استراتژی جهانی سازی تسریع شده و یا جهانی سازی تدریجی بسته به محدوده صادرات اولیه آنها طبقه بندی کردیم . بین المللی کنندگان تسریع شده SME هایی هستند که در بازه 5 ساله از شروع فعالیت های صادراتی خود حداقل به 5 کشور صادرات انجام می دهند که شامل خارج از اتحادیه اروپا می شود. بین المللی کنندگان قدیمی و یا تدریجی SME هایی هستند که در بازه 5ساله از شروع فعالیت های صادراتی خود به کمتر از 5 کشور صادرات انجام می دهند. از یک متغیر ساختگی و غیرواقعی بهره بردیم که اگر استراتژی ، جهانی سازی تسریع شده باشد مقدار آن 1 شده و در غیر اینصورت 0 می شود. SME 720 در مجموعه داده ما از رویکرد تسریع شده و SME 1220 از الگوی جهانی سازی تدریجی استفاده کرده اند .مهم است که توجه داشته باشید که تمامی شرکت ها هر ساله بعد از شروع اولین صادرات خود ، صادرات ندارند . از این رو ، برخی شرکت ها در یک یا چندین سال صادراتی را گزارش نمی کنند .به همین منوال ،دیگر متغیر ها ممکن است برای هر شرکتی بصورت سالیانه مشاهده نگردند .

جدول 1 طبقه بندی صنعت OECD

OECD class	صنعت	فرکانس (مشاهدات سالیانه شرکت)	Percent
HT	صنابع دارای تکنولوژی پیشرفته	1681	5%
MHT	صنابع دارای تکنولوژی پیشرفته	7291	20%
MLT	صنابع دارای تکنولوژی میانی و کم	10,425	29%
LT	صنابع دارای تکنولوژی کم	17,011	47%
		36,408	

جدول 2 آمارهای تشریحی

متغیر	# Obs	Mean	St. dev	Min	Max
تعداد کشور های صادراتی	7378	10.61	14.77	1.00	157.00
در ارزش افزوده برای هر کارمند	6543	10.92	0.56	5.26	13.44
در تعداد کارکنان	8446	3.65	1.21	-230	5.65
در سن و قدمت شرکت	8489	2.86	0.83	0.00	4.68
در واردات مرتبط با ابزار	6867	1.82	2.26	0.00	4.42
دارایی های نامشهود	8422	10.72	2.49	0.69	21.66
تعداد محصولات صادر اتم	7378	1.61	1.14	0.69	4.84
در آموزش به ازای هر کارمند	2347	6.31	2.71	0.00	9.61
در دستمزد به ازای هر کارمند	8446	10.51	0.35	7.54	13.17
جهانی سازی تسریع شده (مصنوعی)	8543	0.43	0.49	0	1
جهانی سازی تدریجی (مصنوعی)	8543	0.57	0.49	0	1

3.4.5 متغیرهای کنترل

ما ادبیات اقتصادی در صادرات و بهره وری را دنبال کرده (برای مثال : Bernard & Jensen 1999 : Arnold & Hussinger , 2005) و سائز شرکت (تعداد کارکنان FTE) و سن و قدمت شرکت را کنترل نمودیم . کنترل های اضافی سطح شرکت شامل تعداد محصولات صادراتی ، ارزش ابزار های صنعتی مرتبط وارداتی و دارایی های نامشهود می شود .

3.5 روند و رویه آماری

از رگرسیون STATA 11.0 و ran OLS برای پنل اطلاعات (xtreg) و رگرسیون دو مرحله ای حداقل مربعات تعمیم یافته (xtivreg) برای پنل اطلاعات برای آزمودن فرضیه خود استفاده می کنیم . مشاهدات یک ساله را در تحلیل از قلم انداخته ایم . بدلیل اینکه بهره وری ممکن است در رگرسیون جهانی سازی درونی و ذاتی باشد ، درونی بودن آن را با استفاده از آزمایش Hausman-Wu بررسی کردیم (Davidson & Mackinnon , 1993) . این آزمایش فرضیه باطل غیر ذاتی بودن را با ارزش P به مقدار 0.0001 ($\chi^2(1) = 16.26$) را رد کرد . بر اساس این نتیجه ، رویکرد متغیرهای سودمند دو مرحله ای (2SLS) را پیاده سازی کردیم . رویه و روند رگرسیون

دومرحله ای حداقل مربعات نیازمند معرفی متغیری سودمند و ابزاری برای انجام دهندگان رگرسیون ذاتی در اولین رگرسیون است. با پیروی از Heckman و همکارانش (2006) ، متغیر ابزاری و سودمند بایستی شرایط زیر را داشته باشد : (1). تغییرات ابزارها بایستی با تغییرات بهره وری مرتبط و متناظر باشند ولی (2). نبایستی منجر به تغییرات در جهانی سازی جدای از تغییرات غیر مستقیم ناشی از تغییرات بهره وری شوند. بصورت رسمی تر ، ابزار بایستی با انجام دهنده رگرسیون (در مرحله دوم) همبسته بوده و با لفظ خطا غیرهمبسته باشد .

از اندازه گیری های سرمایه گذاری در سرمایه نیروی انسانی بهره مند می شویم : هزینه آموزش و دستمزد و ابزارها . به منظور آزمایش تجربی پایداری این ابزارها ، از آزمایش شناسایی سریع Sargan استفاده کردیم . آمار Sargan-Hansen تولید شده توسط این آزمایش در رد کردن فرضیه باطل اعتبار ابزار با ارزش P به مقدار 0.70 برای کل نمونه و 0.82 و 0.19 برای زیر نمونه های بین المللی کنندگان تسریع شده و تدریجی به ترتیب شکست خورده و ناموفق است .

تمامی متغیرها (بغیر از متغیرهای ساختگی) به محیط لگاریتم منتقل شده اند (لگاریتم طبیعی). بدلیل اینکه تاثیر هم زمان بهره وری بر روی جهانی سازی غیرمنتظره بود ، در میان متغیرهای وابسته و متغیرهای غیروابسته کنترل و ابزاری عقب ماندگی یکساله بوجود آمد . نتایج تخمین اثرات ثابت در جدول 3 و 4 ارائه شده اند . برای آزمودن متناسب بودن مدل اثرات ثابت ، مدل را با استفاده از اثرات تصادفی اجرا کرده و آزمون تشخیص Hausman را انجام دادیم . بر اساس آمار Hausman ، فرضیه باطل غیرسیستمی بودن اختلاف بین رد می کنیم ($P=0.000$) که نشان می دهد مدل اثرات ثابت مناسب است . مزیت استفاده از مدل اثرات ثابت ، از بین بردن بایاس متغیر حذف شده آمار ثابت توسط رگرسیون اثرات ثابت است (برای مثال اثرات مختص صنعت) .

جدول 3 همبستگی ها

مشاهدات	تعداد سالیانه	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	تعداد کشور های صادراتی	23,081	1											
2	ارزش افزوده به ازای هر کارمند	1,110	0.02*	1										
3	تعداد کارمندان	36,112	0.44*	0.01	1									
4	فروش صادراتی و کلی	23,385	0.13*	-0.00	0.02*	1								
5	قدمت شرکت	36,354	0.16*	0.00	0.17*	-0.00	1							
6	واردات مرتبط با بازار صنعتی	31,687	0.39*	0.02*	0.53*	0.09*	0.09*	1						
7	تعداد محصولات صادراتی	33,081	0.56*	0.01*	0.48*	0.06*	0.16*	0.40*	1					
8	دارایی های نامشهود	14,419	0.20*	0.14*	0.30*	0.01	-0.05*	0.20*	0.26*	1				
9	هزینه آموزش بازاری هر کارمند	11,978	-0.02	0.00	-0.01	-0.00	-0.02*	-0.02*	-0.01	0.00	1			
10	دستمزد هر کارمند	36,112	0.12*	0.24*	0.09*	0.01	0.04*	0.17*	0.10*	0.09*	0.04*	1		
11	جهانی سازی تسریع شده (d)	36,408	0.51*	0.01	0.18*	0.12*	0.08*	0.17*	0.32*	0.12*	0.00	0.07*	1	
12	جهانی سازی تدریجی (d)	36,408	-0.51*	-0.01	-0.18	-0.12*	-0.08	-0.17	-0.32	-0.12*	-0.00	-0.07	-1.00	1

(d) = متغیر مصنوعی و ساختگی.

$P < 0.05$ *

برای تصحیح گرایش بقا (بایاس ماندن و ابقا) ، مدل انتخابی Heckman را اجرا کردیم .در رابطه انتخابی ، مدل پروبیت را به منظور برآورد احتمال ادامه صادرات شرکت (و ابقا) با استفاده از بهره وری نیروی کار به عنوان ابزار اجرا نمودیم .در مرحله دوم ، نرخ صادرات به فروش شرکت را مشروط بر نجات صادرات را برآورد کردیم .بهره وری نیروی کار (LP) در مرحله اول مهم بوده و نشانگر بیشتر بودن احتمال نجات (ادامه صادرات) شرکت های دارای بهره وری زیاد و تصدیق وجود گرایش بقا را نشان می دهد .نتایج مرحله دوم نشان می دهند که بعد از تصحیح گرایش ، نتایج ثابت و پابرجا می مانند .نتایج این آزمایش بناب بر درخواست نویسنده موجود هستند.

4. نتایج

جدول 4 نتایج رگرسیون 2SLS را نشان می دهد . نتایج مدل تک رابطه ای (OLS) در این بخش مورد مطالعه قرار نمی گیرند چرا که آزمون Hausman-Wu اظهار کرد که بهره وری در رابطه جهانی سازی بومی است و از

این رو نتایج ممکن است تحت تاثیر قرار بگیرند. رگرسیون 2 مرحله ای حداقل مربعات را برای کل نمونه ها و بصورت مجزا برای جهانی سازی تسریع شده و تدریجی انجام دادیم. جدول 4 نتایج مرحله اول و دوم رگرسیون با استفاده از متغیرهای ابزاری و سودمند را نشان می دهد .

هر دو متغیر اندازه گیری سرمایه نیروی انسانی (دستمزد ها و هزینه آموزش) بصورت مثبت و مستقیم و حائز اهمیت با بهره وری ارتباط دارند (جدول 4 مدل 1). این امر نشان می دهد که سرمایه گذاری در سرمایه نیروی انسانی منجر به افزایش بهره وری در همان سال می گردد . بنابراین ، تکیه گاه و حمایتی برای فرضیه 1 بدست می آوریم . در میان متغیرهای کنترل ، قدمت شرکت چشمگیر نیست در حالی که کنترل اندازه منفی و قابل توجه است . تعداد محصولات صادراتی ارتباطی قابل توجهی با بهره وری ندارد . کنترل واردات (مرتبط با ابزار صنایع) مثبت و چشمگیر است . برون سپاری ورودی ها و یا محصولات میانی تاثیر مثبتی بر روی بهره وری دارد . در رگرسیون مرحله دوم حداقل مربعات (جدول 4. مدل های 7 و 4) که نتایج برآورد رگرسیون برای کل نمونه را گزارش می دهد ، ارتباط و همبستگی بهره وری نیروی کار با معیارهای متناظر با درجه جهانی سازی مثبت و چشمگیر است . بنابراین فرضیه های 2a&2b نیز پشتیبانی می شوند .

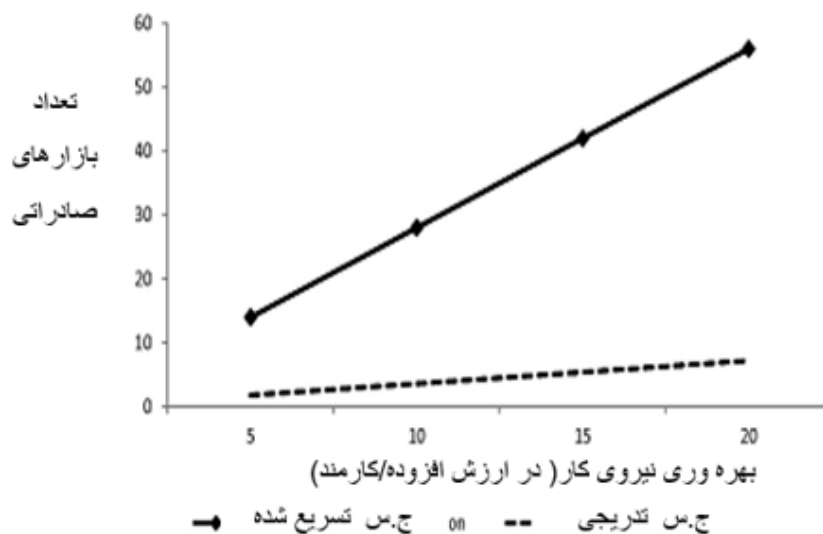
جدول 4 رگرسیون G2SLS IV : بهره وری و جهانی سازی

	مرحله اول : بهره وری نیروی کار			مرحله دوم : محدوده صادرات (تاخیر ۱ ساله)			مرحله دوم : مقیاس صادرات (تاخیر ۱ ساله)		
	کل نمونه	تسریع شده	تدریجی	کل نمونه	تسریع شده	تدریجی	کل نمونه	تسریع شده	تدریجی
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8	Model 9
بهره وری نیروی کار				1.52*** (0.41)	2.00*** (0.56)	0.24 (0.42)	0.02** (0.07)	0.06** (0.03)	0.04 (0.03)
قدمت	-0.01 (0.01)	-0.03** (0.01)	0.05** (0.02)	0.89*** (0.18)	0.66** (0.24)	1.72*** (0.21)	0.05** (0.02)	-0.03** (0.01)	0.02* (0.01)
اندازه (کارکنان)	-0.25*** (0.01)	-0.26*** (0.01)	-0.25*** (0.01)	3.99*** (0.20)	4.96*** (0.29)	0.178*** (0.20)	0.22*** (0.05)	0.07*** (0.02)	0.02** (0.01)
محصولات صادراتی	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	-0.00 (0.01)	1.02*** (0.08)	1.34*** (0.12)	0.65*** (0.06)	0.14*** (0.02)	0.02*** (0.01)	0.02 (0.02)
واردات مرتبط با صنایع	0.04*** (0.00)	0.04*** (0.00)	0.03*** (0.00)	0.39*** (0.05)	0.55*** (0.08)	0.18*** (0.04)	0.04*** (0.01)	0.02*** (0.00)	0.03*** (0.00)
دارایی های نامشهود	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.03** (0.01)	0.04** (0.02)	0.01 (0.01)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)
هزینه آموزش برای هر کارمند	0.00*** (0.00)	0.00** (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.01)	0.00 (0.02)	0.00 (0.01)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)
دستمزد میانگین	0.69*** (0.01)	0.69*** (0.02)	0.67*** (0.02)						
قطع	4.79*** (0.16)	4.92*** (0.20)	4.65*** (0.26)	-19.99*** (4.90)	-24.73*** (6.89)	-20.19*** (4.79)	-0.46 (0.64)	-0.36 (0.35)	0.12 (0.41)
	ج.س نمونه کامل	ج.س تسریع شده	ج.س تدریجی	ج.س نمونه کامل	ج.س تسریع شده	ج.س تدریجی	ج.س نمونه کامل	ج.س تسریع شده	ج.س تدریجی
تعداد مشغل ها	3833	2442	1391	3833	2442	1391	3833	2442	139
تعداد گروه ها	856	498	358	856	498	358	856	498	358
Obs برای هر گروه : دقیقه	2	2	2	2	2	2	2	2	2
میانگین حداکثر	4.5	4.9	3.9	4.5	4.9	3.9	4.5	4.9	3.9
F(6,1933)	7	142	73						
Prob>F	212	0.00	0.00						
Wald Chi2(30)	0.00			114,209	379	9057	114,209	7113	9057
Prob>chi2				0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
R2 (کل)				0.24	0.24	0.07	0.24	0.49	0.07

* $p < 0.1$. ** $p < 0.05$. *** $p < 0.001$

اثرات بهره‌وری در محدوده جهانی سازی

بین‌المللی‌کنندگان تسریع شده در مقابل تدریجی



شکل 1. اثرات بهره‌وری در محدوده جهانی سازی: بین‌المللی‌کنندگان تسریع شده و تدریجی

در اولین مرحله از مدل رگرسیون اثرات سرمایه‌نیروی انسانی بر روی بهره‌وری کار را برآورد نمودیم. برای شرکت‌های پیرو استراتژی جهانی سازی تسریع شده (جدول 4، مدل 2) نتایج تا حدود زیادی با نتایج کل نمونه هم‌راستا هستند. متغیرهای سرمایه‌نیروی انسانی (دستمزد و آموزش) بصورت مثبت و چشمگیری با بهره‌وری مرتبط بودند. شرکت‌های دنباله‌روی استراتژی جهانی سازی تسریع شده سرمایه‌نیروی انسانی کل را با سرمایه‌گذاری در آموزش و با پرداخت دستمزدهای بالاتر بروز رسانی کردند که درجات نسبتاً بالاتر آموزش و سابقه و ارشد بودن را ارائه می‌دهد. (Du Caju, 2009). برای SME های دنباله‌روی استراتژی جهانی سازی تدریجی، ضریب دستمزد مثبت و چشمگیر است در حالی که ضریب آموزش قابل توجه نیست (جدول 4، ستون 3).

مدل‌های 5-6 و 8-9 در جدول 4 نتایج مرحله دوم رگرسیون برای بین‌المللی‌کنندگان تسریع شده و تدریجی را نشان می‌دهند. بهره‌وری کار با جهانی سازی SME های دنباله‌روی استراتژی جهانی سازی تسریع شده رابطه مثبت و مستقیم و چشمگیر دارد. اندازه شرکت، تعداد محصولات صادراتی و واردات با درجه بین‌المللی به صورت مثبت و قابل توجهی مرتبط هستند. جهانی سازی سریع و آغازین این شرکت‌ها با الگوی جهانی سازی به نام

ریسک های جدید جهانی (Oviatt&Mcdougall , 1994) و مایل به رقابت(ذاتی) (Rennie , 1993) متناسب است . شرکت های صادر کننده تعداد زیاد محصولات به کشور های زیادی نیز صادرات می کنند که با ضریب مثبت و چشمگیر تعداد محصولات صادراتی نشان داده شده است .

برای SME های پیرو استراتژی جهانی سازی تدریجی ، بهره وری با جهانی سازی در مرحله دوم رگرسیون بصورت چشمگیری متناسب نیست . برخلاف این موضوع ، رابطه بین قدمت شرکت و جهانی سازی برای بین المللی کنندگان تدریجی مثبت است. این موضوع با مدل Uppsala پایدار و تغییر نیافته بوده و در عوض رویکرد جهانی سازی قدیمی قدم به قدم استفاده شده توسط این شرکت ها را نشان می دهد (Johanson&Vahlne , 1977 , 2009) . جهانی سازی آنها به تدریج با افزایش عمر و تجربه آنها تکمیل می شود . یادگیری تجربی از بازار های جهانی امکان ورود آنها به بازارهای اضافی را در مرور زمان می دهد . کنترل های دیگر از لحاظ اهمیت و اثر شبیه به بین المللی کنندگان تسریع شده هستند . همچنین جالب توجه است که تعداد مشاهدات در دو مرحله رگرسیون برای بین المللی کنندگان تدریجی محدود گشته است (1391 مشاهدات) که تعهد محدود شرکت به صادرات را منعکس می کند (مانند صادرات هر ساله را ثبت نمی کنند) . زمانی که این شرکت ها در فعالیت های صادراتی مشارکت می نمایند ، رفتار صادراتی آنها ، انفعالی و تک کاره به نظر می رسد چرا که تمامی آنها انجام صادرات رابه مرور زمان ادامه نمی دهند (Bell , 2003) . به عنوان بررسی قدرتمندی ، همراستا با تئوری جهانی سازی ، مدل های خود را نیز انجام داده و از معیار های قدیمی تر و سنتی تری در ادبیات کثرت صادرات 25٪ از آغاز استفاده کرده و تفاوت مهمی را پیدا نکردیم . نتایج بر اساس درخواست از نویسندگان قابل دریافت است .

بصورت خلاصه ، در رابطه با حمایت و اثبات فرضیه 3 ، روابط بین سرمایه انسانی و بهره وری و بهره وری و درجه جهانی سازی برای بین المللی ساز های تسریع شده چشمگیر بوده و برای جهانی سازهای تدریجی بر عکس و غیرقابل توجه هستند . رابطه بین بهره وری و جهانی سازی را برای 2 گروه از شرکت ها در شکل 1 بالا رسم نموده ایم .

برای بررسی بیشتر دینامیک (روابط پویا) موقت میان سرمایه گذاری در سرمایه نیروی انسانی، بهره وری و جهانی سازی، برآورد های خود را با استفاده از عقب ماندگی زمانی 2-3 سال در میان متغیرهای وابسته و غیروابسته انجام دادیم. نتایج در جدول 5 گزارش شده اند.

نتایج اظهار می دارند که سرمایه گذاری ها در سرمایه نیروی انسانی در طی بازه های گسترش یافته بهره وری را بهبود می دهند (2 تا 3 سال در مطالعه ما). همزمان، اثر بهره وری در محدوده و مقیاس جهانی سازی (تعداد بازارهای خارجی و درصد فروش خارجی به ترتیب) بدیهی تر است. اندازه نمونه محدود شده ممکن است شرح جایگزینی برای اثرات غیر مهم عقب افتاده (زمانی) بهره وری باشد. بدلیل اینکه شرکت ها حداکثر 8 سال مشاهده و نظارت می نماییم و پنبلی نامتعادل داریم (تمامی شرکت ها در بازه زمانی نظارت صادرات انجام نمی دهند)، به دلیل عقب ماندگی های اضافی تعدادی از مشاهدات را از دست می دهیم.

5. بحث

صادرات تصمیمی مهم و استراتژیک است که تلاش های آتی یک شرکت کوچک را تحت تاثیر قرار می دهد. اکثر تحقیقات اخیر در جهانی سازی SME، مدیران و کارآفرینان را به تصمیماتی متمرکز ساخته اند که عملکرد صادرات را تحت تاثیر قرار می دهند (Baird, 1994; Reuber & Fisher, 1997; Manolova, 2002). در این مقاله ما این تمرکز را از سمت مدیران و کارآفرینان به سوی اهمیت سرمایه نیروی انسانی منتقل می نماییم که این موضوع بیان می دارد که کارکنان SME چندین نقش پوششی مرزی داشته باشند که بهره وری کل تشکیلات را تحت تاثیر قرار می دهد. نگاهی ظریف توسط تقسیم شرکت ها به دو گروه اتخاذ می کنیم؛ شرکت هایی که استراتژی جهانی سازی تسریع شده را دنبال کرده و شرکت هایی که پیرو استراتژی جهانی سازی تدریجی قدم به قدم هستند. مدلی را ایجاد و آزمایش می نماییم که اثرات سرمایه گذاری در سرمایه نیروی انسانی بر روی بهره وری و اثر متعاقب بهره وری بر روی درجه جهانی سازی شرکت را بررسی می نماید که ما به صورت خلاصه بیان می کنیم که بسته به

استراتژی جهانی سازی شرکت متفاوت خواهد بود. با انجام این کار، نقش حیاتی سرمایه نیروی انسانی تجمیع شده در درجه جهانی سازی SME را برجسته می نمایم.

5.1 پیامد های تئوریک

5.1.1 سرمایه نیروی انسانی منجر به بهره وری بیشتر می شود که امکان جهانی سازی را فعال می سازد

یافته های ما نشان می دهند که شرکت هایی که در کارکنان خود از طریق دستمزدها و آموزش سرمایه گذاری می نمایند از شانس بیشتری داشتن سطوح بالای بهره وری نیروی کار برخوردار هستند. بهره وری نیروی کار برای شرکت های کوچک در حال جهانی سازی حیاتی است چرا که تنها شرکت های دارای بیشترین بهره وری می توانند از عهده کوچک بودن و خارجی بودن و بدهکاری برآمده و در بازارهای خارجی بصورت موفق رقابت نمایند. شرکت های کوچک با منابع و دسترسی به تامین مالی ضعیف و محدود و فقدان تجربه و دانش در بازارهای جهانی مواجه هستند (Bell, 1997; Caves, 1971). آنها نیازمند افزایش بهره وری به منظور تحمل هزینه های اضافی ورود به بازار های خارجی هستند (Bernard, 2003). سرمایه گذاری در سرمایه انسانی می تواند سطوح بهره وری را افزایش دهد که SME ها را برای افزایش محدوده و مقیاس جهانی سازی خود قادر می نمایند.

5.1.2 بهره وری بدست آمده از طریق سرمایه نیروی انسانی بر اساس استراتژی جهانی سازی SME

تغییر می یابد

به هنگام مشاهده جمعیت کل بین المللی کنندگان SME، مدرکی دال بر صحیح بودن رابطه بین سرمایه نیروی انسانی و بهره وری و رابطه بین بهره وری و جهانی سازی SME پیدا کردیم. ولی با انجام تحلیل ظریفی مبتنی بر استراتژی جهانی سازی، تفاوت ها پدیدار شدند. برای شرکت های کوچک پیرو الگوی تسریع شده جهانی سازی، سطوح بالای بهره وری که از سرمایه گذاری در سرمایه نیروی انسانی بدست می آیند حیاتی و ضروری است. نویسندگان زیادی مشاهده کرده اند که شرکت های در حال جهانی شدن سریع تمایل دارند تا با صنایع دارای کثرت

دانش (Zahra , 2000 ; Aution , 2000) و پنجره های کوچک رقابت برای ورود و تثبیت جایگاه رقابتی (Abell , 1978) گرد هم بیایند . رقابت فنی بدست آمده از سرمایه گذاری در سرمایه نیروی انسانی ، ریسک های جدیدی را به منظور تعقیب گسترش جهانی سریع تشویق می کند . برای موفق بودن ، این شرکت ها نیازمند داشتن کارکنان با استعداد هستند .

با این وجود ، با بررسی جهانی ساز های تدریجی ، نتایج متفاوتی بدست آمد . بسیاری از این شرکت ها قوم مدار و نژاد پرست به معنای غیرمتمایل به رشد جهانی خود بخود هستند که برخی اوقات به عنوان جهانی سازهای بی رغبت شرح داده می شوند (Morgan-Thomas&Jones , 2009) . بدین صورت ، این شرکت ها برای سرمایه گذاری در جهانی سازی و یا دارایی های مرتبط با جهانی سازی مانند سرمایه نیروی انسانی و یا دیگر دارایی های نامشهود رغبت و تمایلی ندارند (بیاد بیاورید که در برآورد های رگرسیون گزارش شده در جدول 4 ، هیچ یک از بهره وری نیروی کار و یا دارایی های نامشهود با محدوده و مقیاس جهانی سازی جهانی ساز های تدریجی مرتبط نبودند) . این شرکت ها رویکردی قدیمی را دنبال می کنند که صادرات را با بازارهای نزدیک که در آنها خطرات و هزینه های جهانی سازی بسیار کمتر است شروع می نمایند . بدلیل مجاورت فیزیکی بازار های همسایه ، هزینه های انتقال کم بوده و موانع تجارت و خطرات تعرفه ها و ارزی به صورت قابل توجهی کاهش یافته اند . به همین منوال ، شرکت ها نیازی به سطوح بالاتر بهره وری به منظور شروع صادرات نداشته و همان گونه که یافته های ما نشان می دهند سرمایه گذاری آنها در سرمایه نیروی انسانی ارتباطی با جهانی سازی آنها ندارد . زمانی که جهانی ساز ها در خارج اقدام به عمل نمایند ، گستردگی های جهانی بیشتری به بهره وری کار افزایش یافته وابستگی ندارند ولی با قدمت شرکت افزایش می یابند همانطور که توسط مراحل مدل های جهانی سازی بیان شده است (Johanson

and Wiedersheim-Paul, 1975; Johanson

. (and Vahlne, 1977; Cavusgil, 1980

در حالی که انتظار داشتیم اثرگذاری بهره وری بر روی درجه جهانی سازی برای جهانی ساز های تسریع شده در مقایسه با جهانی ساز های تدریجی قدرتمند تر باشد ، با این یافته متعجب شدیم که بهره وری ، درجه جهانی سازی

جهانی ساز های تدریجی را تحت تاثیر قرار نمی دهد. دلیل این موضوع را می توان در طبیعت محصولات صادراتی توسط جهانی ساز هاس تدریجی و تسریع شده پیدا کرد . جهانی ساز های تسریع شده تمایل به حضور در صنایع دارای کثرت دارایی و مهارت دارند که در این گونه صنایع شرکت ها دانش تخصصی داشته و این دانش را به صورت خدمات و یا محصولات انحصاری صادر می کنند (Bernard , 2006). این گونه صادرات با تئوری های قدیمی مزیت مقایسه ای متناسب هستند. تئوری های جدید تجارت تشخیص می دهند که برخی شرکت های صنایع در تجارت افقی و یا درون صناعی مشغول هستند (Krugman, 1980; Helpman and Krugman, 1985). این گونه شرکت ها که بیشتر به جهانی ساز های کند شباهت دارند احتمال بیشتری برای حضور در صنایع دارای کثرت نیروی کار دارند که در آنها تولید دانش کمی وجود دارد. در این شرکت ها ،احتمال کمی وجود دارد که دستاوردهای بهره وری باعث تحریک جهانی سازی باشند ولی در عوض نیاز مشتریان برای تنوع زیاد محصولات محرک تصمیمات جهانی سازی است .

افزون بر توضیحات نتایج غیر مهم ارائه شده در بالا ، نتایج را با طبیعت وذات نمونه خود نسبت داده و مرتبط می دانیم . با نمونه برداری از محدوده اولیه جهانی سازی (مانند کمتر از 5 کشور در 5ساله اوله عملیات صادرات) ، ممکن است برخی از جهانی ساز هایی میل و مخالف را بدست آورده باشیم به عنوان مثال SME هایی که از فرصت های شانس یه بار رخ دهنده برای فروش در خارج استفاده کرده (Morgan-Thomas&Jones , 2009) و از برخی از جهانی ساز های محدود شده مانند تامین کنندگان محدود شده که مشتریان خارجی خود را دنبال می نمایند (Bell , 2003) بهره می برند. در هر دو مورد ، فرآیند جهانی سازی این SME ها انفعالی بوده و از این رو برای تحریک شدن از سوی دستاوردهای قبلی بهره وری احتمال کمتری دارند .

اگرچه تفاوت های در میان استراتژی جهانی سازی های تدریجی و تسریع شده ممکن است نشان دهنده ازادی انتخاب SME ها باشد ، برای هوشیاری دادن در مقابل برخی نتیجه گیری ها شتاب و عجله می نماییم . کثرت و شدت رقابت بازار ، طبیعت روابط مشترک بین سازمانی ، تعهدات قبلی ،احتمالات شبکه همراه و سرعت تغییرفنی تا حدودی (و برخی اوقات القا و دیکته کردن کامل) انتخاب استراتژی جهانی سازی SME را شکل می

دهند. در یک انتها، جهانی سازهای محدود شده گستردگی و یا عدم گستردگی جهانی مشتریان خود را دنبال می نمایند (Bell, 2001). در مورد SME های بلژیکی، بخصوص بسیار از شرکت ها به عنوان تامین کنندگان شرکت های بزرگ آلمانی عمل می نمایند و وابستگی به هماهنگی های قراردادی ممکن است قسمت اعظمی از خروجی آنها را به یک مشتری در بازار خارجی (آلمان) سوق دهد. در انتها و سمت دیگر، در محصولات و بازارهای مشخص و توصیف شده توسط تغییر سریع فنی، ممکن است SME ها را به هجوم و استفاده از پنجره های شانس باریک برای ورود و تثبیت جایگاه رقابتی در چندین بازار جهانی بصورت همزمان مجبور سازند.

جدول 5 نتایج رگرسیون با استفاده از عقب ماندگی زمانی مختلف

	مرحله اول: بهره وری نیروی کار			مرحله دوم: محدوده صادرات (تاخیر ۱ ساله)			مرحله دوم: مقیاس صادرات (تاخیر ۱ ساله)		
	1 year lag	2 year lag	3 year lag	1 year lag	2 year lag	3 year lag	1 year lag	2 year lag	3 year lag
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
بهره وری نیروی کار				1.57***	0.54	0.83	0.015**	-0.02	-0.10
قدمت				(0.40)	(0.47)	(0.56)	(0.07)	(0.04)	(0.04)
اندازه (کارکنان)	-0.01	-0.03	-0.00	0.90***	0.41*	0.13	0.05**	-0.05**	0.00
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.18)	(0.22)	(0.28)	(0.02)	(0.02)	(0.02)
# تعداد محصولات صادراتی	-0.25***	-0.25***	-0.28***	4.04***	3.01***	1.87***	0.22***	0.14***	0.02
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.20)	(0.25)	(0.32)	(0.05)	(0.02)	(0.02)
واردات مرتبط با صنایع	0.00	0.00	0.00	1.03***	0.33***	0.15***	0.14***	-0.14	-0.01
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.08)	(0.09)	(0.10)	(0.02)	(0.01)	(0.01)
دارایی های نامشهود	0.04***	0.04***	0.04***	0.39***	0.14**	0.05**	0.04***	0.00	0.02**
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.05)	(0.06)	(0.07)	(0.01)	(0.00)	(0.00)
هزینه آموزش هر کارمند	-0.00	0.00	-0.00	0.03**	0.00	0.01	0.00	0.00	-0.00
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.01)	(0.01)	(0.02)	(0.01)	(0.01)	(0.00)
دستمزد میانگین	0.00***	0.00***	0.00***						
	(0.00)	(0.00)	(0.00)						
قطع	0.00***	0.00***	0.00***						
	(0.00)	(0.00)	(0.00)						
تعداد شکل ها									
	(0.00)	(0.00)	(0.00)						
تعداد گروه ها									
	(0.00)	(0.00)	(0.00)						
تعداد گروه ها	0.69***	0.71***	0.70***						
	(0.01)	(0.02)	(0.02)						
Obs برای هر گروه:									
دقیقه	4.79***	4.62***	4.73***	-20.68***	-3.04***	-0.89	1.82***	0.20	1.50
	(0.16)	(0.18)	(0.20)	(4.90)	(0.60)	(6.86)	(0.05)	(0.46)	(0.49)
میانگین									
حداکثر	22,723	18,691	14,980	22,723	18,691	14,980	23,474	10,262	8196
F	4554	4223	3884	4554	4223	3884	4756	2651	2399
Prob > F	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Wald chi2	5.0	4.4	3.9	5.0	4.4	3.9	4.9	3.9	3.4
Prob > chi 2	7	6	5	7	6	5	7	6	5
R2 (کل)	833	646	529						
Obs تعداد	0.00	0.00	0.00						
تعداد گروه ها				302,574	250,442	211,672	12,152	41,216	39,148
Obs برای هر گروه: دقیقه				0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
				0.33	0.29	0.29	0.24	0.03	0.01
میانگین	22,723	18,691	14,980	22,723	18,691	14,980	23,474	10,262	8196
حداکثر	4554	4223	3884	4554	4223	3884	4756	2651	2399
F	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Prob > F	5.0	4.4	3.9	5.0	4.4	3.9	4.9	3.9	3.4
Wald chi2	7	6	5	7	6	5	7	6	5
Prob > chi 2	833	646	529						
R2 (کل)	0.00	0.00	0.00						
				302,574	250,442	211,672	12,152	41,216	39,148

* p < 0.1. ** p < 0.05. *** p < 0.001

5.2 پیامد های سیاست عمومی

افزون بر بهبود درک تئوریکی جهانی سازی SME، نتایج پرس و جوی ما پیامد های تجربی و سیاست های عمومی را دارد. یافته های ما نشان می دهد که SME های دارای سطح بالاتری از سرمایه نیروی انسانی برای دستیابی به درجه جهانی سازی بالاتر شانس بیشتری دارند. هزینه های مرتبط با ورود همزمان به چندین بازار جهانی نیازمند سطوح بالای بهره وری نیروی کار هستند که این امر نیز نیازمند نیروی کار بخوبی آموزش دیده و مهارت یافته است؛ چرا که کیفیت سرمایه نیروی انسانی بهره وری شرکت را تحت تاثیر قرار می دهد.

با این وجود، اگر تشدید سریع فعالیت جهانی دلخواه و یا غیر دلخواه باشد و یا برای شرکت های تولید کننده کوچک عملی نباشد، نیازمندی های شرکت برای سرمایه انسانی بصورت قابل ملاحظه ای تغییر می کنند. مخصوصاً برای شرکت های بلژیکی که فعالیت در محدوده بازار داخلی اتحادیه اروپا را انتخاب می کنند، خطر موجود در جهانی سازی بسیار کمتر است چرا که شک و تردید کمتری بوده و هزینه های جهانی سازی بسیار کم هستند. همزمان، همان گونه که در بالا بحث شد، در بسیاری از شرایط و مواقع فنی و صنعتی، جهانی سازی تدریجی حالت پیش فرض جهانی سازی است و یادگیری تجربی اگر چه کند بوده ولی تنها راه رو به جلو است. وضع کنندگان سیاست عمومی بنابراین باید برنامه های آموزشی و مهارتی متنوع مد نظر برای مقاصد جهانی و استراتژی های SME های تولید کننده تشویق و تسهیل نمایند.

6. محدودیت ها، سمت و سوی تحقیقات آتی و نتیجه گیری ها

در این مقاله، برای بررسی اثرات سرمایه نیروی انسانی بر روی بهره وری SME و اثر متعاقب بهره وری SME بر روی درجه جهانی سازی شرکت، مدلی را ایجاد و آزمایش می نماییم. یافت هایمان نشان می دهند که نیازمندی های سرمایه نیروی انسانی در SME های درحال جهانی سازی سریع و به تدریج بسیار متفاوت هستند. شرکت های دنبال کننده استراتژی جهانی سازی سریع نیازمند کارکنانی با سطوح بالای تحصیلات و آموزش برای افزایش

بهره وری کل خود هستند. این امر برای شرکت های دنبال کننده استراتژی جهانی شدن کند که بهره وری نیروی کار اهمیت کمتری دارد یکسان نیست .

در حالی که ما از یافته های خود اطمینان داریم ، مطالعه ما با سرمایه انسانی عملیاتی قدرتمندتری بهتر خواهد شد. بخصوص اگر چه محققین از دستمزدها به عنوان نماینده تجربه و آموزش در بلژیک استفاده کرده اند(مانند Dumont , 2008) داده های ارزشمند تر در آموزش ، تجربه فعالیت جهانی قبلی ، و تجربه صنعت کار ما را بهبود خواهند بخشید . مخصوصا جداسازی اثرات آموزش ، تجربه و تصدی /ارشد بودن امکان انجام تحلیل ظریف اهمیت نسبی جنبه های مختلف سرمایه انسانی را می دهد .افزون بر این در حالی که اطلاعات کلی در مورد آموزش کارکنان داریم (مانند هزینه کلی ، تعداد ساعت ها ، تعدا کارکنان درگیر) ، اطلاعاتی در مورد محتوای فعالیت های آموزشی نداریم .آموزش های مختص مرتبط با جهانی سازی/صادرات ممکن است تاثیر مستقیمی بر درجه جهانی سازی بخصوص در SME ها داشته باشند.علاوه بر این ، بدلیل اینکه مجموعه داده ها از هر گونه شاخص شرکت محروم گشته اند ، نمی توانیم آن را با داده های مطابقت داده شده با ویژگی های گروه مدیریتی راس و بالا مانند درجه نژاد پرستی ، تجربه صنعتی و یا جهانی قبلی ،و یا مهارت های تجارت جهانی تقویت نماییم . این موضوع از کنترل ویژگی های گروه مدیریتی راس ممانعت به عمل آورد .

در تقسیم نمونه به جهانی ساز های تدریجی و تسریع شده ، از میانبر هایی استفاده کردیم که ممکن است تا حدودی دلخواه به نظر برسند .به منظور طبقه بندی شدن به عنوان جهانی ساز های تسریع شده ،شرکت ها صادرات به حداقل 5 کشور که یکی از آنها خارج از اتحادیه اروپا باشد ، نیازمند هستند . بررسی استحکام نتایجی را نشان داد که مشخصا به آستانه های انتخاب شده حساس نبودند .با این وجود ، بدلیل پنجره مشاهده و نظارت محدود (1998-2005) ، داده ها از چپ و راست سانسور شده اند .در نتیجه ، امکان نظارت بر تمامی شرکت ها حداقل برای 5 سال از اولین صادرات آنها وجود ندارد . شرکت هایی که برای کمتر از 5 سال بعد از اولین صادرات خود مشاهده و نظارت شده اند (شروع به صادرات در 200 و بعد از آن) بنابر محدوده صادرات خود در چارچوب زمانی نظارت طبقه بندی شده اند .

علاوه بر این ، داده های ما به SME ها در بلژیک محدود گشته اند. در حالی که اطمینان داریم که تعدادی چارچوب نهادی در درون اتحادیه اروپا وجود دارد که با محدودیت مشابه بلژیک مواجه هستند ، داده هایی به منظور انجام مقایسه در دست نداریم بنابراین دانش خود در مورد تاثیر سرمایه انسانی در جهانی سازی SME را گسترش می دهیم .

علی رغم محدودیت ها ، این مطالعه نمایی جدید از مشخصه های جهانی سازی SME را توسط تمرکز بر سرمایه نیروی انسانی کارکنان شرکت فراهم می نماید . با انجام این کار ، در بحث پیرامون جهانی سازی SME شرکت می نماید و تحلیلی ظریف از گزینه های سرمایه نیروی انسانی در استراتژی های مختلف جهانی سازی را ارائه می کند . با دانستن اهمیت جهانی سازی به عنوان استراتژی رشد شرکت های کوچک ، این مقاله شواهد تجربی مهمی که فهم تئوریک و تجربی این واقعه را بهبود می بخشد .

تشکر و سپاس گذاری

نویسندگان از Michael Quinn برای کمک در روند آماری ، Rebecca Reuber & Bettina Peters برای نظردهی درباره نسخه قدیمی این دست نوشته ، و 2 بازیبن ناشناس تشکر می کنند . نویسندگان از کمک بانک ملی بلژیک در آماده سازی مجموعه داده و اجرای تحلیل آماری را تقدیر می نمایند . تمامی خطاها و فروگذاری ها از جانب ما خواهد بود .

References

- Abell, D.F., 1978. Strategic windows. *J. Mark.* 42 (3), 21–26.
- Acs, Z.J., Morck, R.K., Young, B., 2001. Entrepreneurship, globalization, and public policy. *J. Int. Manag.* 7, 235–251.
- Aharoni, Y., 1966. *The Foreign Investment Decision Process*. Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, Boston.
- Almor, T., Hashai, N., 2004. The competitive advantage and strategic configuration of knowledge-intensive, small- and medium-sized multinationals: a modified resource-based view. *J. Int. Manag.* 10, 479–500.
- Araújo, S., Gonnard, E., 2011. Selling to foreign markets: a portrait of OECD exporters. *OECD Statistics Brief*. 16 (Available at www.oecd.org/std/47014723.pdf, accessed February 25, 2013).
- Armario, J.M., Ruiz, D.M., Armario, E.M., 2008. Market orientation and internationalization in small and medium-sized enterprises. *J. Small Bus. Manag.* 46 (4), 485–511.
- Arnold, J., Hussinger, K., 2005. Export behaviour and firm productivity in German manufacturing: a firm level analysis. *Rev. World Econ.* 141 (2), 219–243.
- Autio, E., Sapienza, H.J., Almeida, J.G., 2000. Effects of age at entry, knowledge intensity, and imitability on international growth. *Acad. Manag. J.* 43 (5), 909–924.
- Aw, B., Chung, S., Roberts, M.J., 2000. Productivity and turnover in the export market: micro-level evidence from the Republic of Korea and Taiwan. *World Bank Econ. Rev.* 14, 65–90.
- Ayyagari, M., Beck, T., Demirguc-Kunt, A., 2007. Small and medium enterprises across the globe. *Small Bus. Econ.* 29, 415–434.
- Baird, L.S., Lyles, M.A., Orris, J.B., 1994. Choice of international strategies for small businesses. *J. Small Bus. Manag.* 32 (1), 48–59.
- Barney, J., 1991. Firm resources and sustained competitive advantage. *J. Manag.* 17 (1), 99–120.
- Barney, J., Wright, P.M., 1998. On becoming a strategic partner: the role of human resources in gaining competitive advantage. *Hum. Resour. Manag.* 37, 31–46.
- Becker, G.S., 1962. Investment in human capital: a theoretical analysis. *J. Polit. Econ.* 70 (5), 9–49.
- Becker, G.S., 1993. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Specific Reference to Education*. University of Chicago Press, Chicago, IL.
- Bell, J., 1997. A comparative study of export problems of small computer software exporters in Finland, Ireland and Norway. *Int. Bus. Rev.* 6, 1–20.
- Bell, J., McNaughton, R., Young, S., 2001. “Born-again global” firms: an extension to the “born global” phenomenon. *J. Int. Manag.* 7 (3), 173–189.
- Bell, J., McNaughton, R., Young, S., Crick, D., 2003. Towards an integrative model of small firm internationalization. *J. Int. Entrep.* 1, 339–362.
- Benfratello, L., Razzolini, T., 2008. Firms' productivity and internationalization choices: evidence for a large sample of Italian firms. Working Paper. University of Turin.
- Bernard, A., Jensen, B., 1999. Exceptional exporter performance: cause, effect, or both? *J. Int. Econ.* 47, 1–25.
- Bernard, A.B., Eaton, J., Jensen, B., 2003. Plants and productivity in international trade. *Am. Econ. Rev.* 94 (4), 1268–1290.
- Bernard, A.B., Jensen, J.B., Schott, P.K., 2006. Survival of the best fit: exposure to low-wage countries and the (uneven) growth of U.S. manufacturing plants. *J. Int. Econ.* 68 (1), 219–237.
- Bernard, A.B., Jensen, J.B., Redding, S.J., Schott, P.K., 2007. Firms in international trade. *Journal of Economic Perspectives*. 21 (3), 105–130.
- Bijmolt, T.H.A., Zwart, P.S., 1994. The impact of internal factors on the export success of Dutch small and medium-sized firms. *J. Small Bus. Manag.* 32 (2), 69–83.
- Black, S.E., Lynch, L.M., 1996. Human-capital investments and productivity. *Am. Econ. Rev.* 86 (2), 263–267.
- Buckley, P.J., Pass, C.L., Prescott, K., 1992. Internationalization of service firms: a comparison with the manufacturing sector. *Scand. Int. Bus. Rev.* 1 (1), 39–56.

- Caves, R.E., 1971. *Multinational Enterprise and Economic Analysis*. Cambridge University Press, New York, NY.
- Cavusgil, S.T., 1980. On the internationalization process of firms. *Eur. Res.* 8, 273–281.
- Cavusgil, S.T., 1993. Globalization of markets and its impact on domestic institutions. *Indiana J. Glob. Leg. Stud.* 1 (1), 83–99.
- Chandra, Y., Styles, C., Wilkinson, I., 2009. The recognition of first time international entrepreneurial opportunities: Evidence from firms in knowledge-based industries. *Int. Mark. Rev.* 26 (1), 30–61.
- Clerides, S., Lach, S., Tybout, J., 1998. Is learning by exporting important? Microdynamic evidence from Columbia, Mexico and Morocco. *Q. J. Econ.* 113, 903–948.
- Cyert, R., March, J., 1963. *Behavioral Theory of the Firm*. Blackwell, Oxford.
- Davidson, R., MacKinnon, J.G., 1993. *Estimation and Inference in Econometrics*. Oxford University Press, Oxford, UK.
- De Loecker, J., 2007. Do exports generate higher productivity? Evidence from Slovenia. *J. Int. Econ.* 73 (1), 69–98.
- Delgado, M., Fariñas, J., Ruano, S., 2002. Firm productivity and export markets: a non-parametric approach. *J. Int. Econ.* 57, 397–422.
- Dhanaraj, C., Beamish, P.W., 2003. A resource-based approach to the study of export performance. *J. Small Bus. Manag.* 41 (3), 242–261.
- Dierickx, I., Cool, K., 1989. Asset stock accumulation and sustainability of competitive advantage. *Manag. Sci.* 35 (12), 1504–1511.
- Du Caju, P., Ryckx, F., Tojerow, I., 2009. Inter-industry wage differentials: How much does rent sharing matter? European Central Bank, Working Paper no 1103. ECB, Frankfurt, Germany
- Dumont, M., 2008. Wages and employment by level of education and occupation in Belgium. Federal Planning Bureau, Brussels, Belgium.
- European Commission, 2007a. *Observatory of European SMEs: summary*. European Commission, Brussels, Belgium (Available at http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/analysis/observatory_en.htm, accessed January 13, 2011).
- European Commission, 2007b. Commission Regulation (EC) No 1214/2007 of 20 September 2007 amending Annex I to Council Regulation (EEC) No 2658/87 on the tariff and statistical nomenclature and on the Common Customs Tariff. *Off. J. Eur. Union* 1–894.
- European Commission, 2009. Commission Staff Working Document on the Implementation of Commission Recommendation of 6 May 2003 Concerning the Definition of Micro, Small and Medium-sized Enterprises. European Commission, Brussels, Belgium.
- European Commission, 2010. *Internationalization of European SMEs*. European Commission, Brussels, Belgium.
- Florida, R., 2007. *The Flight of the Creative Class: The New Global Competition for Talent*. HarperCollins, New York, NY.
- Gabrielsson, M., Kirpalani, V.M., Dimitratos, P., Solberg, C.A., Zucchella, A., 2008. Born globals: Propositions to help advance the theory. *Int. Bus. Rev.* 17 (4), 385–401.
- Ganotakis, P., Love, J.H., 2012. Export propensity, export intensity and firm performance: the role of the entrepreneurial founding team. *J. Int. Bus. Stud.* 43, 693–718.
- Hashimoto, M., 1981. Firm-specific human capital as a shared investment. *Am. Econ. Rev.* 71 (3), 475–482.
- Head, K., Ries, J., 2004. Exporting and FDI as alternative strategies. *Oxf. Rev. Econ. Policy* 20 (3), 409–423.
- Heckman, J.J., Urzua, S., Vytlačil, E., 2006. *Understanding Instrumental Variables in Models With Essential Heterogeneity*, IZA Discussion Papers 2320. Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, Germany.
- Helpman, E., Krugman, P.R., 1985. *Market Structure and Foreign Trade: Increasing Returns, Imperfect Competition, and the International Economy*. MIT Press, Cambridge, MA.
- Helpman, E., Melitz, M.J., Yeaple, S.R., 2004. Export versus FDI with heterogeneous firms. *Am. Econ. Rev.* 94 (1), 300–316.

- Hessels, J., Parker, S.C., 2013. Constraints, internationalization and growth: a cross-country analysis of European SMEs. *J. World Bus.* 48 (1), 137–148.
- Hitt, M.A., Bierman, L., Uhlenbruck, K., Shimizu, K., 2006. The importance of resources in the internationalization of professional service firms: the good, the bad, and the ugly. *Acad. Manag. J.* 49 (6), 1137–1157.
- Hymer, S.H., 1976. *The International Operations of National Firms: A Study of Direct Foreign Investment* Doctoral dissertation, MIT. Subsequently published by MIT Press, Cambridge, MA.
- Johanson, J., Vahlne, J.E., 1977. The internationalization process of the firm: a model of knowledge development and increasing foreign market commitments. *J. Int. Bus. Stud.* 8, 23–32.
- Johanson, J., Vahlne, J.E., 2009. The Uppsala internationalization process model revisited: from liability of foreignness to liability of outsidership. *J. Int. Bus. Stud.* 40, 411–431.
- Johanson, J., Wiedersheim-Paul, F., 1975. The internationalization of the firm: four Swedish case studies. *J. Manag. Stud.* 12 (3), 305–322.
- Kalish, S., Mahajan, V., Muller, E., 1995. Gradual internationalizers and accelerated internationalizers' new-product strategies in competitive global markets. *Int. J. Res. Mark.* 12 (2), 105–119.
- Knight, G.A., 2001. Entrepreneurship and strategy in the international SME. *J. Int. Manag.* 7, 155–171.
- Knight, G.A., Cavusgil, S.T., 1997. Early internationalization and the born-global firm: Emergent paradigm for international marketing. CIBER, Working Paper. Michigan State University.
- Krugman, P., 1980. Scale economies, product differentiation, and the pattern of trade. *Am. Econ. Rev.* 70 (5), 950–959.
- Kuivalainen, O., Sundqvist, S., Servais, P., 2007. Firms' degree of born-globalness, international entrepreneurial orientation and export performance. *J. World Bus.* 42, 253–267.
- Loane, S., Bell, J.D., McNaughton, R., 2007. A cross-national study on the impact of management teams on the rapid internationalization of small firms. *J. World Bus.* 42 (4), 489–504.
- Lu, J.W., Beamish, P.W., 2001. The internationalization and performance of SMEs. *Strateg. Manag. J.* 22 (6/7), 565–586.
- Manolova, T.S., Brush, C.G., Edelman, L.F., Greene, P.G., 2002. Internationalization of small firms: personal factors revisited. *Int. Small Bus. J.* 20, 9–31.
- McKelvie, A., Davidsson, P., 2009. From resource base to dynamic capabilities: an investigation of new firms. *Br. J. Manag.* 20 (s1), S63–S80.
- McDougall, P.P., Shane, S., Oviatt, B.M., 1994. Explaining the formation of international new ventures: the limits of theories from international business research. *J. Bus. Ventur.* 9, 469–487.
- Mefford, R.N., 2009. Increasing productivity in global firms: the CEO challenge. *J. Int. Manag.* 15, 262–272
- Melitz, M.J., 2003. The impact of trade on intra-industry reallocations and aggregate industry productivity. National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 8881.
- Merino, F., 2004. Firms' productivity and internationalization: a statistical dominance test. *Appl. Econ. Lett.* 11, 851–854.
- Miller, D., Toulouse, J., 1986. Strategy, structure, CEO personality and performance in small firms. *Am. J. Small Bus.* 10 (3), 47–62.
- Monreal-Pérez, J., Aragón-Sánchez, A., Sánchez-Marín, G., 2012. A longitudinal study of the relationship between export activity and innovation in the Spanish firm: the moderating role of productivity. *Int. Bus. Rev.* 21, 862–877.
- Morgan-Thomas, A., Jones, M.V., 2009. Post-entry internationalization dynamics: differences between SMEs in the development speed of their international sales. *Int. Small Bus. J.* 27 (1), 71–97.
- Nordström, K.A., Vahlne, J.E., 1994. Is the globe shrinking? Psychic distance and the establishment of Swedish sales subsidiaries during the last 100 years. In: Landeck, M. (Ed.), *International Trade: Regional and Global Issues*. St. Martin's Press, New York.
- Novos, I.E., Waldman, M., 1997. Returns to tenure: conceptual and empirical issues. *East. Econ. J.* 23 (3), 337–345.

- Oviatt, B.M., McDougall, P.P., 1994. Toward a theory of international new ventures. *J. Int. Bus. Stud.* 25 (1), 45–64.
- Penrose, E.T., 1959. *The Theory of the Growth of the Firm*. John Wiley, New York.
- Peteraf, M.A., 1993. The cornerstones of competitive advantage: a resource-based view. *Strateg. Manag. J.* 14, 179–191.
- Ployhart, R.E., Weekley, J.A., Ramsey, J., 2009. The consequences of human resource stocks and flows: a longitudinal examination of unit service orientation and unit effectiveness. *Acad. Manag. J.* 52 (5), 996–1015.
- Ployhart, R.E., Van Iddekinge, C.H., Mackenzie Jr., W.I., 2011. Acquiring and developing human capital in service contexts: the interconnectedness of human capital resources. *Acad. Manag. J.* 54 (2), 353–368.
- Rennie, M.W., 1993. Global competitiveness: born global. *McKinsey Q.* 4 (4), 45–52.
- Reuber, A.R., Fisher, E., 1997. The influence of the management team's international experience on the internationalization behaviors of SMEs. *J. Int. Bus. Stud.* 28 (4), 807–826.
- Roberts, M.J., Tybout, J.R., 1997. The decision to export in Colombia: an empirical model of entry with sunk costs. *Am. Econ. Rev.* 87 (4), 545–564.
- Saarenketo, S., Puumalainen, K., Kuivalainen, O., Kyläheiko, K., 2004. Dynamic knowledge-related learning processes in internationalizing high-tech SMEs. *Int. J. Prod. Econ.* 89 (3), 363–378.
- Sapienza, H.J., Autio, E., George, G., Zahra, S.A., 2006. A capabilities perspective on the effects of early internationalization on firm survival and growth. *Acad. Manag. Rev.* 31 (4), 914–933.
- Schultz, T.W., 1961. Investment in human capital. *Am. Econ. Rev.* 51 (1), 1–17.
- Schwab, K., 2011. *The Global Competitiveness Report (2011–2012)*. World Economic Forum, Geneva, Switzerland.
- Sleuwaegen, L., Onkelinx, J., 2014. International commitment, post-entry growth and survival of international new ventures. *J. Bus. Ventur.* 29 (1), 106–120.
- Smith, K.G., Collins, C.J., Clark, K.D., 2005. Existing knowledge, knowledge creation capability, and the rate of new product introduction in high-technology firms. *Acad. Manag. J.* 48 (2), 346–357.
- Stremersch, S., Tellis, G.J., 2004. Understanding and managing international growth of new products. *Int. J. Res. Mark.* 21, 421–438.
- Subramaniam, M., Youndt, M.A., 2005. The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. *Acad. Manag. J.* 48 (3), 450–463.
- Van Biesebroeck, J., 2005. Exporting raises productivity in sub-Saharan African manufacturing firms. *J. Int. Econ.* 67 (2), 373–391.
- Wagner, J., 2007. Exports and productivity: a survey of the evidence from firm-level data. *World Econ.* 30 (10), 60–82.
- Wernerfelt, B., 1984. A resource-based view of the firm. *Strateg. Manag. J.* 5 (2), 171–180.
- World Bank, 2010. *Employing workers*. (Available at) <http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/belgium/employing-workers> (accessed December 9, 2010).
- World Factbook, 2014. *Belgium*. Available at <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/be.html> (accessed December 11, 2014).
- World Trade Organization, 2014. *Press/721 14 April 2014 Press Release*. World Trade Organization, Geneva, Switzerland (Available at) http://www.wto.org/english/news_e/pres14_e/pr721_e.htm (accessed December 10, 2014).
- Wright, R.W., Etemad, H., 2001. SMEs and the global economy. *J. Int. Manag.* 7, 151–154.
- Wright, P.M., McMahan, G.C., McWilliams, A., 1994. Human resources and sustained competitive advantage: a resource-based perspective. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 5 (2), 301–326.
- Zahra, S.A., Ireland, R.D., Hitt, M.A., 2000. International expansion by new venture firms: international diversity, mode of market entry, technological learning, and performance. *Acad. Manag. J.* 43 (5), 925–951.