

**THE RELATIONSHIP BETWEEN EPOWERMENT
FACTORS AND RECRUITMENT PROCESS IN
SMALL B2B LOGISTICS COMPANIES IN
QINGDAO, CHINA**



LIU HAO

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**SCHOOL OF BUSINESS AND ECONOMICS
UNIVERSITI MAYLAYSIA SABAH
2008**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN EPOWERMENT
FACTORS AND RECRUITMENT PROCESS IN
SMALL B2B LOGISTICS COMPANIES IN
QINGDAO, CHINA**

LIU HAO



UMS

**Dissertation submitted in partial fulfilment
for the Degree of Master of Human Capital
Management**

**SCHOOL OF BUSINESS AND ECONOMICS
UNIVERSITI MAYLAYSIA SABAH
2008**

ABSTRACT

Empowerment is a type of management practice. Some researchers believed that those who are empowered are motivated employees. The objective of this research is to identify the implementation factors for all small B2B logistics companies in Qingdao and simplify the measurement of empowerment scale for small B2B logistics companies and the research also tries to identify the relationship between empowered organizational environment and recruitment. The literature review of the research proved that there is a research gap. So far, it rarely finds previous researches that focus on the relationship between empowerment and recruitment. Qualitative data was collected through telephone interview to 12 interviewees who are all employees of one small size B2B logistics company at Qingdao, China. The findings of the research are divided into two parts. First, the implementation part whereby several implementation factors were found. This part is to be concluded as a Backup system that has to be two ways. By creating an environment for employee to give their opinion fairly, treat employees fairly, and create a mass ubiquitous information exchange system. The information exchange system should not only include one-to-one information transfer channel but also has to have one-to-many information transfer channel and it is very difficult for "Organizational Structure", "Decision Making Process" and "Open Information" to work independently. Part two, is the relationship between empowerment and recruitment. Empowered environment is not necessary to help the company recruit better employee who is empowered and may serve the company longer and easier to be promoted.

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

ABSTRAK

HUBUNGAN FAKTOR-FAKTOR PERKONGSIAN KUASA DAN PROSES PENGAMBILAN PEKERJA DALAM PERNIAGAAN INDUSTRI LOGISTIK DI QINGDAO, CHINA

Salah satu ciri-ciri pengurusan adalah pemberian kuasa. Sebilangan pengkaji mempercayai bahawa mereka yang diberi kuasa adalah kakitangan yang bermotivasi. Objektif pengkajian ini adalah untuk mengenali faktor implikasi bagi semua syarikat kecil logistik B2B di Qingdao dan memudahkan skala sukatan bagi penurunan kuasa bagi syarikat-syarikat kecil logistik B2B dan pengkajian ini juga akan mengenalpasti hubungan di antara situasi organisasi yang mempraktikkan pemberian kuasa dengan pengambilan pekerja. Menurut kajian yang telah dibuat oleh beberapa pengkaji, membuktikan wujudnya satu ruang pengkajian. Sehingga kini, jarang sekali adanya pengkajian yang lalu yang memfokuskan hubungan diantara pemberian kuasa dengan pengambil pekerja. Data kualitatif telah dikumpul melalui temuduga telefon ke atas 12 calon yang mana semuanya adalah kakitangan sebuah syarikat kecil B2B logistik di Qingdao, China. Hasil daripada pengkajian ini dibahagi kepada dua bahagian. Pertama, bahagian implimentasi dimana terdapatnya beberapa faktor. Bahagian ini akan dirumuskan sebagai sistem 'Back-up' yang mempunyai dua cara. Dengan cara memberi situasi yang mana kakitangan boleh memberi pendapat mereka dengan adil, bersikap adil terhadap kakitangan, dan membina suatu sistem penukaran informasi secara besar-besaran. Sistem ini tidaklah hanya menyalurkan sistem informasi secara seorang ke seorang tetapi juga hendaklah menyalurkan secara seorang kepada ramai, dan adalah sangat sukar bagi "Organizational Structure", "Decision Making Process" dan "Open Information" untuk berfungsi secara bebas. Bahagian kedua, adalah hubungan diantara pemberian kuasa dan pengambilan pekerja. Dalam situasi pemberian kuasa adalah tidak perlu untuk membantu syarikat mengambil pekerja yang diberi penguasaan dan mungkin akan berkhidmat lebih lama dengan syarikat tersebut dan mudah untuk dinaikan pangkat.