

نگرش سیستمی به روابط صنعتی

چکیده

در تبیین و تحلیل رفتار یک نظام اجتماعی کوچک یا بزرگ صاحب نظران به شکلهای مختلفی ابراز نظر کرده اند. به طوری که بعضی از آنها بر نقش اعضای تشکیل دهنده هر مجموعه به طور فردی تأکید دارند و معتقدند که رفتار افراد تحت تأثیر نیروها و عواملی که بر آنها وارد می شود، شکل می گیرند؛ بنابراین افراد هستند که در شکل گیری روابط صنعتی به طور انفرادی دخالت دارند. اما برخی دیگر بر ساختار نظام گرا تأکید دارند و روابط صنعتی را مجموعه ای از عناصر و عوامل درونی و بیرونی که با یکدیگر در ارتباط متقابلند، می دانند؛ مانند کارگر، کارفرما، سازمانهای کارگری، سازمانهای کارفرمایی، دولت، فن آوری، احزاب و... بر همین اساس مطالعات مختلفی با نگرش سیستمی و نظام گرا در خصوص روابط صنعتی انجام گرفته، که دو نمونه از آنها در این مقاله مورد بحث و بررسی قرار می گیرد.

مقدمه

همزمان با وقوع انقلاب صنعتی در زمانی کمتر از نیم قرن زندگی جوامع مختلف بشری دستخوش دگرگونی و تغییراتی عظیم گردید. نظام صنعتی جدید با خود تمدن و شیوه نوینی از زندگی را به همراه آورد. برپایه این نظام جدید فن آوری نو شکل گرفت و ماشینهای برقی و مکانیکی عظیم، قطعات متحرک، همه و همه محیط زندگی بشر را در بر گرفته بر همین اساس، بنیاد فنی صنایع مختلف شکل گرفتند. در آغاز زغال سنگ، نساجی و راه آهن و به دنبال آن فولاد، صنایع خودرو سازی، آلومینیوم، داروسازی و لوازم خانگی یکی پس از دیگری پا به عرصه وجود گذاشتند. همچنین فن آوری به عنوان عاملی مهم در انتخاب و طراحی بهترین نوع سازمان‌دهی مطرح گشت. و در تعیین نیروهای صف و ستاد، کارکنان متخصص و ساده و کمیت نیروی انسانی مورد نیاز بسیار مؤثر واقع شد^(۱).

تمدن جدید دستگاها و ماشینها را تحت یک نظام به هم پیوسته و در زیر یک سقف گرد آورد تا کارخانه و خطهای مختلف تولید ایجاد گردد. تولید انبوه اطلاعات در کنار انواع تولیدات دیگر عرضه جهانی خود را آغاز کرد. در تمدن جدید بشر قادر به ایجاد ارتباط جهانی و انتقال یک پیام از یک سوی کره زمین به سوی دیگر گردید مجموعه این تحولات ساختار اجتماعی جوامع بشری را دچار تغییرات اساسی نمود. و علی رغم تفاوتی نظیر زبان و فرهنگ، همه جوامع صنعتی از ویژگیهای مشترکی برخوردار گردیدند. ریشه این اشتراک را باید در بطن نظام صنعتی جدید و شاخصهای آن جست و جو کرد که برخی از آنها عبارتند از: استاندارد کردن روشهای انجام کار، تخصصی شدن کارها، تراکم نیروی کار و انرژی همزمان سازی انجام امور، انباشت سرمایه، تولید انبوه و... که این ارزشها و ویژگیهای مشترک غالباً مدتهای طولانی پس از ایجاد آنها بقا و تداوم می‌یابند^(۲).

روابط کار^(۳) در محیطهای صنعتی

براساس تحولات به وجود آمده روابط کاری در محیطهای صنعتی نیز دستخوش تغییرات چشمگیری گشت و عوامل متعدد و متنوعی در شکل گیری و گسترش آن تأثیر گذاشتند. به نحوی که رابطه کارگر و کارفرما به علت انسجام، آگاهی نسبی کارگران از حالت اولیه که به نوعی بردگی و ارباب و نوکری شباهت داشت به درآمد و تا حدود زیادی تغییر شکل یافت و کارگران با انسجام و رشد آگاهی که در طی گذشت زمان به دست آورده بودند، به مقابله و مقایسه با کارفرما برآمدند و با حربه‌هایی مانند ایجاد تشکلهای کارگری، اعتصاب، مذاکرات جمعی و نظایر آن توانستند شرایط بهتر و مناسبتری را برای برقراری روابط کار بین خودشان پیشنهاد و ایجاد نمایند. لذا روابط صنعتی در ایجاد صلح و آرامش در محیط کار، برقراری انضباط در صنعت و استقرار دمکراسی صنعتی نقش مهمی دارد و همه این عوامل برای توسعه همه جانبه یک کشور بسیار ضروری است. بنابراین دولتها نیز توجه بیشتری به روابط صنعتی مبذول داشتند و به وضع قوانین و مقرراتی برای تنظیم روابط کارگر و کارفرما پرداختند. البته دخالت دولتها در شکل گیری و هدایت روابط صنعتی بر حسب نظام سیاسی فرهنگی و اقتصادی در کشورها متفاوت بوده است. لذا آنچه از روابط صنعتی انتظار می‌رود عبارت است از استقرار روابط کاری خوب و مناسب و تغییر طرز تلقی سنتی مبتنی بر عناد و دشمنی بین کارگران و کارفرمایان جهت ایجاد تفاهم و اعتماد متقابل بین آنها به نحوی که طرفین تا حد امکان برای رسیدن به هدفهای متقابل با یکدیگر همکاری نمایند.

در خصوص مفهوم روابط صنعتی تعاریف و مفاهیم گوناگون ارائه شده است؛ از جمله لا^(۴) اعتقاد دارد که روابط صنعتی عبارت است از مذاکره آشکار و پنهان بین کارگر و کارفرما و عواملی که این مذاکره را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

اما آنچه که مسلم و وجه مشترک بیشتر این تعاریفها به شمار می‌رود وجود روابط

بین کارگر و کارفرما با شیوه‌های معمول و متنوع خاص هر جامعه‌ای است.

نظام روابط صنعتی

در تنظیم روابط صنعتی با توجه به رشد و تغییرات فزاینده‌ای که هر روزه در ابعاد مختلف آن پدید می‌آید و تأثیر عوامل متعدد و گوناگون بر نحوه شکل‌گیری و سازمان‌دهی روابط صنعتی، داشتن یک نگرش نظام‌گرا و سیستمی نسبت به اجزای درونی و بیرونی روابط صنعتی در سطح سازمان، حرفه، صنعت و ملی می‌تواند در تحلیل درست و استقرار روابط کاری مناسب در محیط‌های صنعتی کمک مؤثر بنماید. براساس نگرش سیستمی هر مجموعه از اجزای وابسته به هم که در ارتباط متقابل بوده و در عین حال بر محیط خود تأثیر گذاشته و تأثیر می‌پذیرند تشکیل شده است. همچنین سیستمها را مرزهایی از محیط اطرافشان جدا می‌سازند. بر این اساس سیستم بسته دارای مرزهای نفوذناپذیر است و حال آن که سیستم باز مرزهای نفوذپذیری بین خود محیط و سایر سیستمها دارد^(۵). سیستم روابط صنعتی نیز به عنوان یک سیستم باز تلقی می‌شود که با محیط خود و سایر سیستمها و عوامل در ارتباط است. منتهی هر یک از نظریه پردازان روابط صنعتی تعریف و تحلیل متفاوتی از عوامل مؤثر بر سیستم ارائه نموده‌اند.

در این قسمت به منظور روشن شدن تفکر سیستمی در مباحث روابط صنعتی دو نظریه را مورد بررسی قرار می‌دهیم:

۱- نظریه سیستم روابط صنعتی دانلپ^(۶)

دانلپ از اولین کسانی است که واژه سیستم را در مورد روابط صنعتی به کار برده است و همان طور که در نمودار شماره (۱) ملاحظه می‌شود سیستم روابط صنعتی تحت تأثیر سه گروه از متغیرها قرار می‌گیرد که عبارتند از:

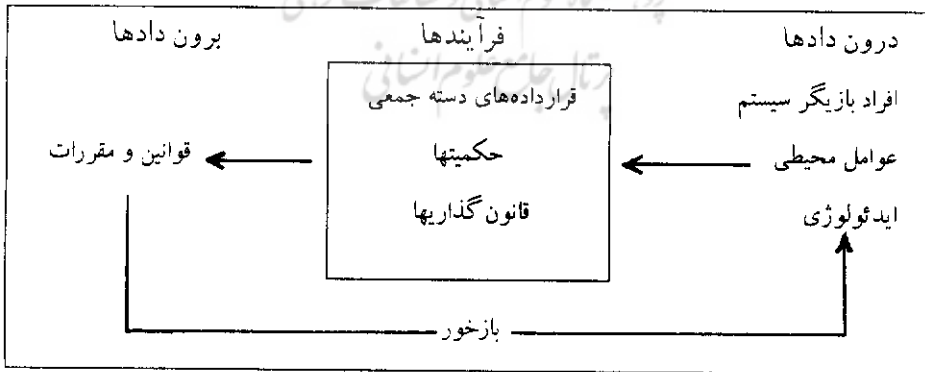
الف) افراد بازیگر سیستم: افرادی هستند که در این سیستم به نحوی از انحاء اختلاف داشته و فعالیت می‌کنند و شامل سلسله مراتب مدیریت و سرپرستی، کارگران و سازمانهای کارگری می‌شوند.

ب) عوامل محیطی: افراد بازیگر سیستم در محیطی فعالیت می‌کنند که ویژگیهای مشخصات عمده آن عبارتند از:

۱- ویژگیهای فن آورانه: نحوه ارتباط مدیریت و کارکنان، مسائل مربوط به سرپرستی، مشخصات نیروی کار و قوانین و مقررات همگی تحت تأثیر مسائل فن آورانه قرار دارند.

۲- شرایط اقتصادی: در این خصوص شرایط رقابت کامل، وضع الیگوپولی موقعیت انحصاری، درجه آزادی در پرداخت دستمزد و نحوه تعیین قیمت در صنایع انحصاری و نظایر اینها در شکل‌گیری سیستم روابط صنعتی مؤثرند.

۳- نحوه توزیع قدرت در جامعه: چگونگی توزیع و استقرار قدرت در یک جامعه بر سیستم روابط صنعتی مؤثر است، مانند تسلط یک گروه نظامی، حاکمیت یک گروه مذهبی، وجود حکومت مستعمراتی، حکومت استبدادی و غیره.



ج) ایدئولوژی: عبارت است از مجموعه عقاید و باورهایی که موضع و نقش هر یک از افرادی را که در سیستم روابط صنعتی دخالت دارند نسبت به افراد دیگر مشخص می‌نماید.

با توجه به تأثیری که هر یک از متغیرهای سه گانه فوق بر یکدیگر و نهایتاً بر روابط صنعتی می‌گذارند باعث بروز یک دسته عملیات و کنش و واکنشها در نظام روابط صنعتی می‌شود که عبارتند از: پیمانهای دسته جمعی کار، وضع قوانین و حکمیتهای عرفی و قضایی. حاصل این عملیات و روابط، قوانین و مقررات مربوط به روابط کار است که در نتیجه تعامل بین کلیه اجزای درونی و بیرونی سیستم روابط صنعتی به وجود می‌آید.

هر چند نظریه دانلپ گامی مهم در استفاده از نگرش سیستمی در روابط صنعتی پدید آورد، ولی انتقاداتی نیز به نظریه وی صورت گرفته است که عبارتند از:

۱- در سلسله مراتب پیشنهادی از طرف دانلپ نقش صاحبان صنایع و سرمایه که باید همراه مدیریت آورده می‌شد نادیده گرفته شده است، در صورتی که این افراد می‌توانند تأثیری بسزای بر عملکرد سیستم روابط صنعتی داشته باشند^(۸).

۲- این نظریه به جای افراد و ویژگیهای آنها، نقشها را مورد تأکید قرار داده است^(۹) و متغیرهای رفتاری مانند انگیزه‌های انسانی، عقاید و رفتارها فراموش شده است.

۳- این نظریه یک نظریه ایستا و محافظه کارانه است. بدین معنی که روابط صنعتی را طبیعتاً ثابت و مرتب فرض کرده است؛ و لذا نباید طوری وانمود شود که از قبل سیستم روابط صنعتی مستلزم گرایش زیاد به سوی ثبات است.

۲- نظریه سیستم روابط صنعتی از نظر وود و دیگران^(۱۰)

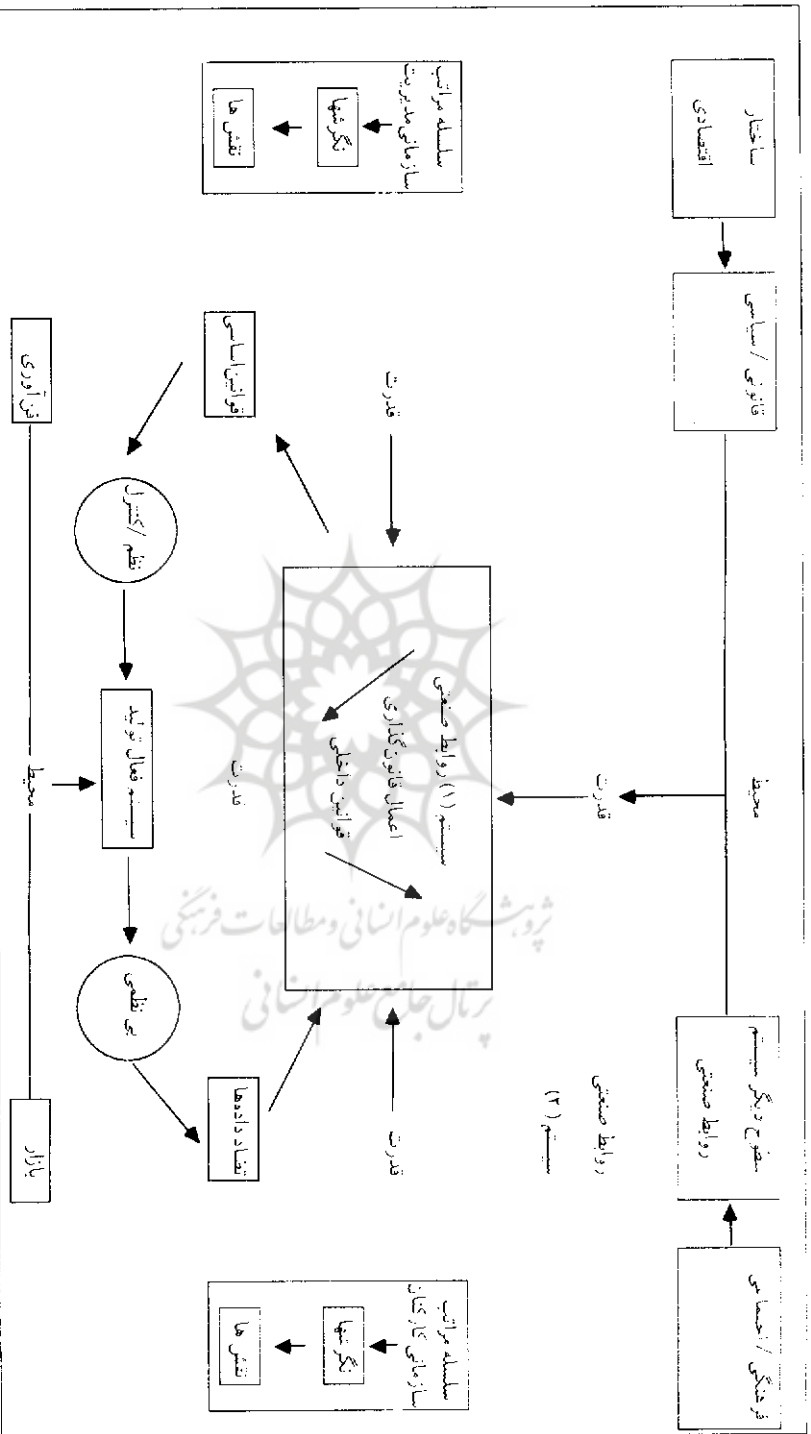
بر اساس این نظریه عوامل مؤثر بر فرآیند کاری سیستم روابط صنعتی شامل موارد زیر است که در نمودار شماره (۲) مشخص شده است.

۱- عوامل محیطی: تمامی عوامل فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، قانونی، ساختار اقتصادی، شرایط بازار و فن آوری را شامل می‌شود و اینها به عنوان زمینه‌های سیستم روابط صنعتی محسوب می‌گردند و بین آنها تأثیر متقابل وجود دارد و به‌طور مؤثری بر روابط و فرآیند کاری مفید واقع می‌شوند^(۱۱).

۲- سلسله مراتب سازمانی مدیریت: شامل نقشها و نگرشهای افرادی است که به عنوان مدیر، حافظ منافع صاحبان سرمایه و حق مالکیت کارفرمایان در سیستم روابط صنعتی فعالیت می‌کنند و بر فرآیند قانون گذاری و تولید تأثیر می‌گذارند.

۳- سلسله مراتب سازمانی کارکنان: شامل نقشها و نگرشهای افرادی است که به عنوان مستخدم و شاغل در سیستم روابط صنعتی مشغول فعالیتند.

چنان که در نمودار دیده می‌شود سیستم روابط صنعتی به دو سطح تقسیم می‌شود: سطح اول محدود و داخلی است و سطح دوم عمومی و گسترده است که مرز بین زمینه‌ها و فرآیند قانون گذاری را در بر می‌گیرد. بدین ترتیب فرآیند کاری سیستم روابط صنعتی از فشار و قدرت عوامل محیطی، سلسله مراتب مدیریت و کارکنان و همچنین سیستم فعال تولید متأثر است. و در صورت بروز ایراد و مشکل دوباره از طریق سیستم بازخور جهت اصلاح و تجدید نظر به فرآیند قانون گذاری ارجاع داده می‌شود تا مقررات جدید متناسب با نیازهای سیستم جهت ایجاد نظم و کنترل در فرآیند تولید تصویب شوند. البته نظم و کنترل در سیستم امری نسبی است و به‌طور مطلق مد نظر نیست.



روابط صنعتی سیستم (۲)

نمودار (۲) مدل سیستم روابط صنعتی (۱۲)

نتیجه گیری

با توجه به بررسی نظریه‌های روابط صنعتی و همچنین گسترش طرز تفکر سیستمی و نظام‌گرا در تجزیه و تحلیل پدیده‌های اجتماعی چنین به نظر می‌رسد که روابط صنعتی سیستمی است متشکل از اجزای مختلف و به هم وابسته که این اجزا همواره با ارتباطاتی که بین خود و محیطشان برقرار می‌سازند، ساختار و عملکرد سیستم روابط صنعتی را ایجاد می‌نمایند.

آنچه در این زمینه قابل توجه است تأثیر عوامل برون سازمانی و خارجی است که تعیین‌کننده اصلی و مهم نحوه برقراری روابط کارگر و کارفرما به شمار می‌رود، اما در هر نظریه‌ای که در این خصوص ارائه شده است عوامل محیطی و درونی سیستم با توجه به شرایط خاص آن جامعه یا سازمان متفاوت تعریف شده است. لذا نظریه سیستمها درباره روابط صنعتی مسائل و رویدادهای روابط صنعتی را به طور خاص توضیح نمی‌دهد بلکه فقط ما را قادر می‌سازد که آنها را بهتر درک نموده و بفهمیم و در تصمیم‌گیریها با دقت و درایت عمل نماییم. لذا به علت وجود تفاوت در ارزشها و نگرشهای افراد در سیستم روابط صنعتی همواره ممکن است تعارض و اختلاف به وجود آید، اما مدیران می‌توانند با دقت نظر و تدبیر مناسب تا حد زیادی از این اختلافها جلوگیری نمایند؛ چرا که مدیریت در ساختار روابط صنعتی تنها یکی از بخشها و اجزای آن به حساب می‌آید و در این راستا هم مدیریت و هم کارکنان در تأمین منافع خود حق مسلم و مساوی دارند و با چشم پوشی و گذشت می‌توانند به توافق رضایت‌مندی بخشی برای طرفین دست یابند و مقررات و قوانین حاصل از این تعامل می‌تواند در استقرار صلح و آرامش صنعتی بسیار کارساز و مؤثر واقع گردد.

یادداشتها

1 - John wodward , **industrial organization Theory and practice** , oxford university press fair Lawn , N.J. 1965 , P.33 .

2 - Tony . Moden , Innovation people and implementation , **Management** , Vol .27 , No . 1 , 1989 , P . 11 .

۳ - روابط کار مفهومی عمومی و گسترده است به طوری که روابط کار، تمامی ارتباطهای بین کارگران ، کارفرمایان ، دولت و سایر سازمانهای ذی ربط را شامل می شود، از جمله روابط صنعتی را نیز به طور خاص در برمی گیرد .

4 - K.Laffer , Is industrial relations an academic discipline ? , **Australian Journal of industrial relations** , 1973 , P . 22 .

5 - Max S.Watmant , JR.Freluthans , **Emerging concepts in management** , sec . Ed . (New york) Macmillan Pub . Co. Inco . 1975,P.18 .

6 - J.T.Dunlop , **Industrial Relations systems** , Henry Holt Ltd, 1958 , PP . 6 .

۷ - ناصر میرسپاسی ، مدیریت منابع انسانی و روابط کار ، تهران ، انتشارات شروین ، ۱۳۷۶ ، ص ۲۹۹ .

8- J.A.Banks , **Trade unionism** , Collier Macmillan , 1974 P.43 .

9 - M.Jackson , **Industrial Relations** (2nd Edn) , Croom Helm, 1982 , P.20 .

10 - S.J.Wood et a1., The concept as a basis for Theory in industrial relations , **British Journal of industrial Relations** ,

Vol.13 , 1975 , P.293 - 296 .

11 - M.Shalev , Industrial relations Theory and the comparative study of industrial relations and industrial conflict , **British Journal of industrial Relations** , Vol.17 , 1980 , P.26 .

12 - M.Salamon , **Industrial Relations** , Prentice Hall International , 1987 , P . 40 .

منابع

الف - فارسی

- ۱- زاهدی ، شمس السادات ، روابط صنعتی ، تهران ، مرکز نشر دانشگاهی ، ۱۳۶۶ .
- ۲- عباس زادگان ، سید محمد ، مکاتب و مبانی مدیریت ، تهران ، شرکت سهامی انتشار ، ۱۳۷۲ .
- ۳- میرسپاسی ، ناصر ، مدیریت منابع انسانی و روابط کار ، تهران ، انتشارات شروین ، ۱۳۶۷ .

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رتال جامع علوم انسانی

ب - انگلیسی

- 1 - Dunlop . John . T , **Industrial Relations systems** , Henry Holtand company , New York , 1958 .
- 2 - Fox . A
- 3 - Hyman , **Industrial Relations : A Marxist introduction** , Macmillan , 1975 .
- 4 - Salamon . M, **Industrial Relations** , Prenticee Hall

international . 1987 .

5 - Wood . S.J , Ideology in industrial relations Theory ,
Industrial Relations journal , Vo1.9 , No.4 , 1978 .



پروپشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی