

### مکتب فلسفی مارکسیسم و تأثیر آن در مدیریت و رفتار سازمانی

#### سحر نظیف کار

#### چکیده

مطالعه حاضر به منظور پاسخگویی به این سوال اصلی که اصول و آموزه‌های مکتب فلسفی مارکسیسم چه تأثیر در علم مدیریت و به‌خصوص رفتار سازمانی داشته است؟ بر مبنای روش پژوهش کیفی مبتنی بر مطالعه اسنادی به انجام رسیده است. یافته‌های این مطالعه حاکی از آن بوده است که آموزه‌ها و تئوریهای مدیریت رفتار سازمانی از قبیل «نظریه سازمانی تضاد»، «تئوری تغییر»، «نظریه عامل عقلایی»، «نظریه قدرت و سلطه» و... کاملاً تحت تأثیر آموزه‌ها و اصول مکتب فکری-فلسفی مارکسیسم بوده است؛ بطوریکه، تأکید مکتب مارکسیسم بر نیروی کار به عنوان یکی از اصول این مکتب، امروزه یکی از جهات مهم رفتار سازمانی قلمداد می‌گردد؛ نظریه تضاد طبقاتی در اندیشه مارکسیستی، مبنای نظری سازمانی تضاد می‌باشد که تأکید دارد، مدیران، کارکنان و بخش‌ها در تعامل متعارض با هم قرار دارند و منافع متعددی را دنبال می‌کنند و در ایجاد ارتباط با بیرون سازمان نیز همواره در صدد جست و جوی راهی برای نفوذ و افزایش قدرت و منافع هستند؛ باور مارکسیستی مبنی بر اینکه جامعه در حال تغییر و تحول است و جوامع مراحل پنج‌گانه را سپری خواهد نمود، مبنای این نظریه می‌باشد که سازمانها در حال تغییر می‌باشند و همواره یک عامل تغییر در سازمان وجود دارد و عامل تغییر ممکن است از درون سازمان یا از بیرون سازمان باشد؛ این دیدگاه مارکسیستی که ساختارهای سازمانی سیستم‌های عقلایی نیستند و آن‌ها بیشتر شبیه به سیستم‌های قدرتی هستند که برای به حداکثر رساندن کنترل و سود بیشتر طرح‌ریزی شده‌اند، زیر بنای نظریه سازمانی قدرت و سلطه می‌باشند؛ اصل تغییر (تغییر در جوامع) که مورد تأکید مکتب مارکسیسم است و در قالب تحول جوامع از کمون اولیه به کمونیست می‌باشد، در ارتباط با این نظریه در مدیریت است که محیط درون و بیرون سازمانی دائم در حال تغییر است و نیز، این استدلال مارکسیسم که سازمان ترکیبی از گروه‌هایی با منافع مختلف است که دائماً در تلاش هستند تا سیاستها، اعمال و اقدامات سازمان را تحت کنترل خود در بیاورند، مبنای نظریه سازمانی تضاد می‌باشد.

**واژگان کلیدی:** مارکسیسم، مدیریت، رفتار سازمانی، نیروی انسانی، تئوری تضاد، تئوری تغییر

#### مقدمه

دانش مدیریت به عنوان یک حوزه دانشی، گستره متنوعی از دانش‌ها را در خود جا داده است. یکی از این دانش‌های پایه که نقش مهمی در تحلیل‌ها و تجویزهای بهبودی دانش مدیریت بر عهده دارد، «مدیریت رفتار سازمانی» است (نوروزی و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۱۵).

مباحث مطرح در دانش رفتار سازمانی در سه سطح فرد، گروه و سازمان قرار می‌گیرند. مباحث سطح فردی عمدتاً مباحثی هستند که از دانش روان‌شناسی ریشه گرفته‌اند و به ابعادی از انسان هم چون ادراک، انگیزش، یادگیری، احساسات و مانند آن توجه دارند. این مباحث به انسان فارغ از ساختارها و قالب‌های فعالیت او توجه دارند. دسته دوم مباحث سطح گروه است که غالباً از روان‌شناسی اجتماعی، جامعه‌شناسی و انسان‌شناسی فرهنگی ریشه گرفته‌اند و به انسان در قالب یک

گروه یا در تعامل با دیگران می‌پردازد. دسته سوم نیز که از جامعه‌شناسی و انسان‌شناسی فرهنگی نشأت گرفته‌اند، به بررسی ابعاد انسان در قالب فعالیت سازمانی او توجه دارند.

در این میان، دانش مدیریت رفتار سازمانی با چنین مشخصات و ویژگی‌هایی، متأثر از علوم میان‌رشته‌ای و مکاتب فکری مختلف بوده است که مارکسیسم<sup>۱</sup> از آن جمله می‌باشد. این مکتب فکری که یک سیستم اقتصادی و اجتماعی و فلسفه مادی وجود اجتماعی<sup>۲</sup> و نظریه دیالکتیکی توسعه انسانی است که بر پایه تئوری‌های اقتصادی و سیاسی «کارل مارکس»<sup>۳</sup> و «فردریش انگلس»<sup>۴</sup> - دو متفکر پرنفوذ آلمانی- بنا شده است، در جوهر خود، مکتبی در حال تکامل است (کاظمی آرانی، ۱۳۸۹: ۱۷۱) که در سیر تحول خود، امروزه به‌عنوان نوعی نظریه قابل تأمل در باب مناسبات اجتماعی شناخته می‌شود (طبیعی و دل‌رحمانی، ۱۳۹۵: ۱۶۵).

این مکتب فکری در نتیجه فشارها و مسائل اقتصادی ایجاد شده پس از انقلاب صنعتی و عملکرد غیررقابتی اقتصاد سرمایه‌داری، توجه یک‌سویه به نقش سرمایه و تراکم آن و همچنین بی‌توجهی به حقوق و شرایط کارگران و به قول مارکسیست‌ها «ابزاری شدن آن» و نقش ضعیف دولت در کشورهای سرمایه‌داری به وجود آمد. در مجموع، شرایط و زمینه‌های یاد شده فضایی را ایجاد که در آن نوعی نظریه‌پردازی جدید جایگزین نظریه‌های مکتب کلاسیک گردد. محور این نظریه‌های جدید برخلاف نظریه‌های کلاسیک، وجود هماهنگی بین منافع گروه‌های نبود، بلکه وجود تضاد بین منافع آنها بود. در نتیجه، رابطه مکمل بین سرمایه و نیرو کار در مکتب کلاسیک، جای خود را به رابطه جانشین و متضاد بین سرمایه و نیروی کار در مکتب مارکسیسم دارد (تفضلی، ۱۳۸۷: ۲۲).

چنین باوری در مارکسیسم از آنجا ناشی می‌شود که این مکتب فکری، یک جهان‌بینی فلسفی و نظریه‌ای مادی و دیالکتیکی در مورد جامعه نیز می‌باشد (برنز، ۱۳۵۸: ۸۷) که علمی و پوزیتیویستی (غیرتاریخی) است و بر ضرورت به کرسی نشاندن علم واقعی، تجربه، تجلی فعالیت علمی، روند تکامل عملی انسان‌ها و جایگزین نمودن شناخت واقعی به جای جمله‌های خالی درباره آگاهی تأکید دارد (انتخابی، ۱۳۸۳: ۱۸۶).

همچنین این مکتب فکری بر این باور است که علم با بررسی پدیده‌های مشهود آغاز می‌شود و هر گزاره علمی که قابل فروکاستن به بیان پدیده‌های کلی یا جزئی نباشد، بی‌معنا و فهم‌ناپذیر است. در مرحله شناخت علمی است که انسان به مشاهده پدیده‌ها و نمودها و کشف ارتباط میان آنها می‌پردازد، جستجوی علت را کنار می‌نهد و در پی کشف قوانین حاکم بر پدیده‌ها برمی‌آید، زیرا دعوی کشف علت‌ها و به‌ویژه علت‌های غایی، علم را به ورطه الهیات و متافیزیک می‌کشاند. شناخت علمی، نتیجه تجربه است و پدیده مورد بررسی با کنار گذاشتن ذات یا علت، توصیف می‌گردد. هر پدیده‌ای به صورت جبری نفی و انکار خود را در درون خود می‌پرورد و پس از یک سلسله تغییرها، در نتیجه این تضاد درونی، آن پدیده علاوه بر یک تغییر شدید کیفی، به مرحله عالی‌تری که ترکیبی از دو مرحله قبل است، تکامل می‌یابد (کاظمی آرانی، ۱۳۸۹: ۱۷۷).

نوشتار حاضر، ضمن معرفی این مکتب فکری، در تلاش می‌باشد پاسخ سوال اصلی پژوهش مبنی بر اینکه اصول و آموزه های مکتب فلسفی مارکسیسم چه تأثیر در علم مدیریت و به‌خصوص رفتار سازمانی داشته است؟ را تبیین و تحلیل نماید.

<sup>۱</sup> - Marxism

<sup>۲</sup> - Social existence

<sup>۳</sup> - Karl Marx

<sup>۴</sup> - Friedrich Engels

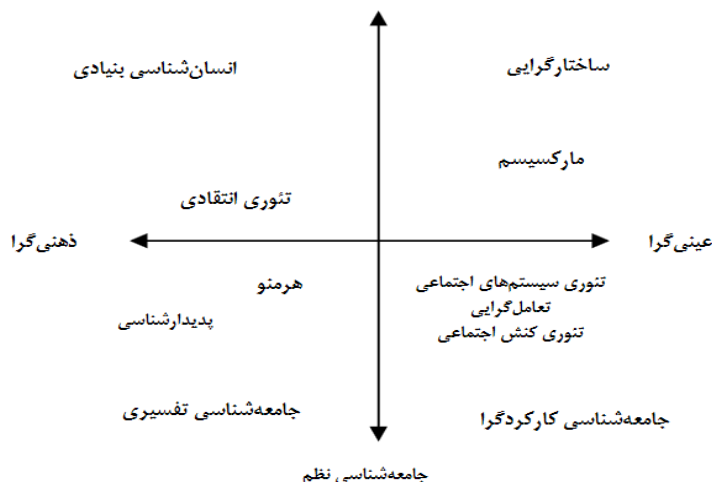
### ماهیت و مبانی فکری - فلسفی مارکسیسم

#### الف) ماهیت مارکسیسم

مارکسیسم نظریه‌ای ساختاری و در زمره یکی از چهار پارادایم جامعه‌شناختی تلقی می‌گردد؛ بریل و مورگان چهار پارادایم را در یک چارچوب ارائه می‌کنند که شامل جامعه‌شناسی کارکردگرایی،<sup>۱</sup> ساختارگرایی بنیادی،<sup>۲</sup> انسان‌شناسی بنیادی<sup>۳</sup> و جامعه‌شناسی تفسیری<sup>۴</sup> می‌شود. این پارادایم‌های جامعه‌شناختی از دو بعد مفهومی؛ توجه به مطالعه اجتماعی در یک سو و علوم اجتماعی در سوی دیگر که شامل عینی‌گرایی/ذهنی‌گرایی و مطالعه جامعه‌شناسی نظم / تغییرات بنیادی است، تشکیل شده است (لوکت، ۲۰۰۳: ۲۹). این ابعاد بر روی دو محور که با هم یک ماتریس را شکل می‌دهند، در نمودار ذیل نشان داده شده‌اند. بریل و مورگان همه تئوریهای جامعه‌شناختی را درون این پارادایم‌های چهارگانه<sup>۵</sup> شرح می‌دهند:

#### نمودار ۱: چهار پارادایم جامعه‌شناختی

جامعه‌شناسی تغییر بنیادی



(بارل و مورگان، ۱۹۷۹)

بر این مبنا می‌توان گفت این مکتب فکری ساختارگرا بر این باور است که میان عناصر و اجزای یک مجموعه که کلیت آن مورد نظر است، رابطه‌ای نسبتاً ثابت و پابرجا برقرار باشد، به مفهوم ساخت می‌رسیم. از این رو ساخت دارای دو وجه

<sup>۱</sup> - Functionalism Sociology

<sup>۲</sup> - Radical Structuralism

<sup>۳</sup> - Radical Humanism

<sup>۴</sup> - Interpretative Sociology

<sup>۵</sup> - این نوع شناسی، مورد توجه بسیاری از نظریه پردازان سازمانی است؛ زیرا چارچوب وسیعی را برای مفهوم سازی در مدیریت و سازمان فراهم می‌آورد.

خواهد بود: یکی متشکل از عناصر تشکیل دهنده آن و دیگری روابط ثابتی که عناصر ساختی را به یکدیگر مرتبط می‌سازند (ابراهیم پور، ۱۳۸۵: ۹۵).

مکتب فکری مارکسیسم، ارتباط میان جنبه‌های مختلف دنیای اجتماعی، روابط میان افراد، میان گروه‌های انسانی و میان خرده واحدها در سازمان‌ها را در دنیای معاصر، گذشته و آینده را بررسی نموده و این نکته را مورد تأکید قرار داده است که حرکت عام و کلی تاریخ به‌سوی جامعه بی‌طبقه می‌باشد (میلرز، ۱۳۸۱: ۹۳)؛ لذا مارکسیسم نگاه ربطی و فرایندی دارد؛ بدین معنا که از منظر این مکتب فکری، مجموع اشیاء که در سیستم قرار می‌گیرند، در ارتباط با یکدیگر فهم می‌شوند. بر این مبنا، رابطه بین سرمایه‌دار و کارگر مهم است، نه تک‌تک آنها. اشیاء و سیستم‌ها به‌طور ذاتی به‌وسیله فرایندهای چندگانه متضاد، در حال برخورد هستند. اگر رابطه عوض شود، اجزاء نیز عوض می‌شود. علت تغییر اجزاء، تغییر فرایند است و همیشه بین اجزای یک سیستم درگیری و ستیز وجود دارد. از منظر مارکسیسم، در هر دوره از تاریخ، یک شیوه تولید و نظم طبقه‌ها را داریم و با تغییر شرایط تاریخی، شکل طبقه‌ها تغییر می‌کند. همیشه بین این طبقه‌ها جنگ و درگیری وجود دارد (در نظام سرمایه‌داری جنگ و درگیر بین طبقه‌های سرمایه‌دار و کارگر است) (کاظمی آرانی، ۱۳۸۹: ۱۸۱)؛ اما آنچه مسلم است آن است که همه چیز در حال تغییر و تحول است و تغییر، ویژگی تمام سیستم و تاریخ می‌باشد.

با این وجود، مارکسیسم به مثابه جریان فکری ساختارگرا (ساختارگرایی بنیادی)، در تلاش می‌باشد نقد وضع موجود در امور اجتماعی را هدف قرار دهد؛ چرا که صرفاً به درک جهان توجهی ندارد، بلکه خواهان تغییر آن است. بر این مبنا، کانون توجه این جریان فکری، ساختارهای موجود در جامعه به‌ویژه شیوه ارتباط درونی آنها با هم است (رنگریز، ۱۳۹۷: ۳۳۹) و همواره «سازمان» را به عنوان ساختارهای قدرت می‌نگرد.

### ب) مفاهیم کلیدی در مکتب مارکسیسم

در اندیشه‌های مارکسیستی، مفاهیم کلیدی‌ای به چشم می‌خورد که می‌توان آنها را مبانی فکری این جریان به شمار آورد که عبارت‌اند از:

#### ۱- ماتریالیسم تاریخی

مهم‌ترین نکته در خصوص مکتب مارکسیسم، نگاه ماتریالیستی آن به هستی، جهان و انسان است؛ اعتقاد به ماتریالیسم تاریخی، تحلیل‌های مارکس از تاریخ و نظریات وی در مورد نظام سرمایه‌داری، نظریه ارزش مبادله و ارزش اضافی، پرولتاریا و مبارزات طبقاتی و... آموزه‌های مارکس و اصول اساسی مارکسیسم را تشکیل می‌دهد، اصولی که در فلسفه، اقتصاد، علوم اجتماعی و همچنین تاریخ، انقلابی به وجود آورد و راه جدید را برای پیشرفت دانش بشری باز نمود. شایان ذکر است، دیدگاه ماتریالیستی این مکتب فکری از یک سلسله اصول ریشه گرفته که عبارت است از:

**تقدم ماده بر روح:** منظور از ماده همان جسم است که موضوع پژوهش‌های زیستی، پزشکی و... است اما روح و امور روحی، موضوع پژوهش‌های فلسفی و روان‌شناسی است و منظور اندیشه‌ها، ایمان‌ها، احساس‌ها، گرایش‌ها، نظریه‌ها و ایدئولوژی‌ها می‌باشد. منظور از تقدم ماده بر روح این است که ماده، اصالت داشته و عامل حرکت و جهش است. اگر ارزش‌های روانی، بر ارزش‌های مادی متکی نباشد، امکان ندارد که منشأ یا غایت حرکت اجتماعی گردد. نقطه مقابل آن، اصل فلسفی مبتنی بر اصالت روح می‌باشد که معتقد است نیروهای فکری، اعتقادی، ایمانی و.. عامل مستقلی برای حرکت‌های تاریخی است. حرکت‌های متعالی فردی و اجتماعی انسان، از این نیروها سرچشمه گرفته و تعالی خود را به دست می‌آورد.

**تقدم نیازهای مادی بر نیازهای معنوی:** مارکسیسم معتقد است که نیازهای مادی بر نیازهای معنوی برتری دارد. نقطه مقابل آن، اصالت نیازهای معنوی است. بر اساس این دیدگاه، در جامعه‌های بدوی، نیازهای مادی بیش از نیازهای معنوی



حکومت می‌کند؛ ولی هراندازه جامعه متکامل‌تر شود، نیازهای معنوی، ارزش و تقدم بیشتری می‌یابد، به صور هدف انسانی درمی‌آید و نیازهای مادی را تحت تأثیر قرار داده و در حد وسیله پایین می‌آورد.

**اصل تقدم کاربر اندیشه:** به این معنا که کار، کلید و معیار اندیشه است و جوهر انسان، کار تولیدی اوست. در نقطه مقابل آن، اصل فلسفی رئالیستی وجود دارد که به تأثیر متقابل کار و اندیشه و تقدم اندیشه بر کار قائل است. در این فلسفه، جوهر انسان، اندیشه است. انسان وسیله کار است و مواد اطلاعاتی خود را از جهان بیرون به دست می‌آورد و تا ذهن از این مواد اولیه، غنی نشود، فرصت هیچ‌گونه فعالیت شناختی پیدا نمی‌کند. پس ذهن از گردآوری این مواد، متقابلاً بر روی تولیدهای کار به شکل‌های گوناگون تعمیم، انتزاع و استدلال می‌کند و زمینه شناخت صحیح را فراهم می‌آورد. شناخت صرفاً انعکاس ساده ماده عینی در ذهن نیست و پس از انعکاس ماده عینی در ذهن به وسیله یک سلسله اعمال ذهنی که ناشی از جوهر غیرمادی روح است، شناخت امکان پذیر می‌شود (کازمی آرانی، ۱۳۸۹: ۱۸۴).

در ماتریالیسم تاریخی مارکس، نوع و درجه تکامل ساختار زیربنایی بر اساس نوع تولید، شیوه تولید، عوامل تولید، روابط تولید و مالکیت تعیین می‌شود. بر این اساس، تولید هیچ‌گاه متوقف نمی‌شود و همیشه در حال تغییر و تکامل است. هنگامی که بر اثر گذشت زمان، ابزار تولید تکامل می‌یابد، شیوه تولید نیز تغییر می‌کند؛ در نتیجه روابط انسان‌ها و به دنبال آن، رژیم سیاسی و اجتماعی آنها نیز تغییر می‌یابد. این تغییرات باید متناسب با یکدیگر باشد، در غیر این صورت، بین عوامل و عناصر تولید، تضاد (دیالکتیک) ایجاد می‌شود و انقلاب رخ می‌دهد (احمدوند و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۴).

به‌طور کلی، مارکسیسم، در ماتریالیسم تاریخی، منشأ حیات بشری را در تکامل طبیعی نوع مشخصی از حیوان اجتماعی آگاه جستجو می‌کردند. از نظر مارکس و انگلس، نگرش تاریخ با مبانی طبیعی زندگی و دستکاری طبیعت (ماهیت درونی انسان و محیط طبیعی و خارجی) از طریق کنش انسانی آغاز شد. همانند سایر حیوانات، همگون سازی<sup>۱</sup> مواد طبیعی (متابولیسم) شرایطی بود که مدام از سوی طبیعت بر زندگی انسان تحمیل می‌شد. این شرایط برای تمام انواع جامعه که انسانها در آنها زندگی می‌کردند یکسان بود (مارکس ۱۹۷۶: ۲۹۰).

به عقیده مارکس کار انسان در اصل شبیه به شکار و اجتماع حیوانات است: این بکارگیری نیروهای بدن در فعالیت‌هایی ضروری است که زندگی را هرچه بیشتر ممکن می‌سازد. از نظر مارکس، لحظه دگرگون ساز (توسعه) که تاریخ اجتماعی را از تاریخ طبیعی متمایز می‌کرد زمانی بود که انسانها از آگاهی و دوراندیشی خود بویژه در ساخت ابزار کار - ابزارآلات، دستگاه‌ها - استفاده کردند و این ابزار به ابزار موجود تولید ضروریات زندگی اضافه شدند. این ابزار هم چنین تغییر آگاهانه طبیعت را ممکن ساختند؛ آنها هم چنین کارآیی انسان را تأیید و نیت‌مندی آن را تقویت کردند. لذا، نیروهای موجود در فرایند تحول خود به کار، ابزار فیزیکی مانند وسایل و امکانات مادی و مفاهیم ذهنی تبدیل شدند. با استفاده از این نیروهای تولید، می‌توان مدت زمان لازم برای کار (لازم بر حسب ارائه ضروریات زندگی) را کوتاه کرد و وقت بیشتری را صرف مفهوم سازی، تکنولوژی، تولید ابزار و منابع اقتصادی توسعه کرد.

### ۲- مفهوم طبقه

برای مارکس، طبقه گروهی از مردم است که در رابطه مشترکی که با وسایل تولید، وسایلی که به کمک آنها معیشت خود را تأمین می‌کنند، قرار دارند. پیش از پیدایش صنعت جدید، وسایل تولید اساساً شامل زمین و ابزاری بود که برای رسیدگی به محصولات یا دام‌ها مورد استفاده قرار می‌گرفت؛ بنابراین در جوامع پیش از صنعتی شدن، طبقه اصلی صاحبان زمین

<sup>۱</sup> - Assimilation

بودند (یعنی اشراف، اعیان یا برده‌داران) و افرادی که فعالانه به تولید محصول از آن اشتغال داشتند (سلف‌ها، برده‌ها، دهقانان آزاد) (گیدنز، ۱۳۸۳: ۲۴۲).

در تحلیل مارکسیسم از مفهوم «طبقه»، این مفهوم در ساحت شیوه تولید تعریف می‌گردد. بر این اساس، معیارهایی که برای تعریف طبقه از دیدگاه مارکس مطرح بوده است عبارت‌اند از:

۱. مالکیت وسایل تولید ۲. خرید نیروی کار ۳. فروش نیروی کار

بر این مبنا و و نیز بر مبنای توضیحاتی که ذکر آن رفت، طبقات از منظر مارکس را می‌توان به شرح جدول ذیل بیان نمود:

جدول ۱: معیارهای طبقه از منظر مارکس

معیار طبقه	مالکیت وسایل تولید	خرید نیروی کار	فروش نیروی کار
سرمایه‌داری	*	*	-
خرده بورژوازی سنتی	*	-	-
کارگر	-	-	*

(رایت، ۱۹۷۸: ۱۲۰)

مارکس بر این نظریه در خصوص طبقات اجتماعی قائل بود که تاریخ جوامعی که تاکنون موجود بوده‌اند، تاریخ نیروهای طبقاتی است؛ بنابراین نظر، جامعه بشری همین که از حالت ابتدایی و به نسبت تمایز یافته‌اش بیرون آمد، پیوسته منقسم به طبقاتی بوده است که در تعقیب منافع طبقاتی‌شان با یکدیگر برخورد داشته‌اند (کوزر، ۱۳۸۷: ۸۱). اما در جامعه‌شناسی مارکس، منافع طبقاتی بدون سابقه پدید نمی‌آیند. مردمی که پایگاه‌های اجتماعی ویژه‌ای دارند، وقتی در معرض مقتضیات اجتماعی ویژه‌ای قرار می‌گیرند، منافع طبقاتی خاصی پیدا می‌کنند. افراد جداگانه تنها زمانی تشکیل یک طبقه می‌دهند که در یک نبرد مشترک علیه طبقه‌ای دیگر درگیر شوند؛ در غیر این صورت، آنها به‌عنوان رقیب‌های یکدیگر، روابط دشمنانه با هم خواهند داشت (جوادی، ۱۳۹۱: ۶۹). بر این مبنا می‌توان گفت، مارکس هم به خود مفهوم طبقه، هم روابط بین طبقات و هم ارائه تئوری تاریخ بر اساس طبقه اندیشیده بود.

می‌توان گفت هیچ نظریه‌ای به‌اندازه نظریه‌ای که مارکس درباره طبقات اجتماعی عرضه کرده است تأثیری طولانی بر اندیشه جامعه‌شناختی معاصر نداشته است (محمدتقی نژاد، ۱۳۸۸: ۱۲۹). این مطلب را می‌توان با استناد به جمله معروف مارکس در بیانیه کمونیست نشان داد که در ژانویه ۱۸۴۸ چند روز پیش از در گرفتن انقلاب پاریس گفت: «تاریخ تمامی جوامع تا به امروز همانا تاریخ نبرد طبقات است» (آرون، ۱۳۸۶: ۱۶۷).

### ۳- روابط اجتماعی

مشخصه بارز مارکسیسم تاکید بر روابط اجتماعی است. روابط اجتماعی بطور آشکار اشکال بسیاری به خود می‌گیرند: روابط بین افراد درون خانواده، روابط بین دوستان، روابط بین اجتماعات و... از جمله روابط اجتماعی هستند. مارکس بطور اعم بر روابط بازتولید<sup>۱</sup> و بطور اخص بر روابط بین افراد در تولید مادی زندگی خود تاکید می‌کرد - منظور او از «مادی» تبدیل مواد طبیعی به محصولاتی بود که زندگی را ممکن می‌ساختند.

<sup>۱</sup> - Reproduction

از نظر مارکس، کنترل طبقاتی بر تولید و توسعه پیامدهای عمیقی برای زندگی اجتماعی و فرهنگی به مثابه یک کل داشت. چکیده نگرش خود مارکس به ساختار پیچیده اجتماعی و اقتصادی، لایه‌های نهادها، روابط اجتماعی و رویه‌های روابط بین ضرورت اقتصادی و آگاهی نمادین به شکل زیر است: «انسانها» در تولید اجتماعی زندگی خود به ناچار وارد روابط مشخصی می‌شوند که این روابط مستقل از خواست و اراده آنهاست، یعنی روابط تولیدی که متناسب با مرحله مشخصی از تحول و توسعه نیروهای مادی آن است. کلیت این روابط تولید ساختار اجتماعی جامعه را می‌سازد، بنیاد واقعی که ربنای حقوقی و سیاسی را خلق می‌کند و اشکال مشخص آگاهی اجتماعی با آن ارتباط دارند. شیوه تولید زندگی مادی لازمه روند کلی زندگی سیاسی و اجتماعی و فکری است. این آگاهی [انسانها] نیست که زندگی (حیات) آنها را تعیین میکند بلکه حیات اجتماعی آنهاست که آگاهی‌شان را تعیین میکند». (مارکس ۱۹۷۰: ۲۱-۲۰).

منظور مارکس در این عبارت این نیست که «ماشین» اجتماعی بنام «ساختار اقتصادی» اجزاء معروف به «روساخت سیاسی» و «آگاهی» را مشخص میکند. اصطلاحات دیالکتیکی روابط ساختاری مانند «ارتباط» و «شرایط» نمیتوانند چنین فرایندهای مکانیکی از جبرگرایی را نشان دهند. مارکس معتقد بود که سطح توسعه نیروهای تولید جامعه - توانایی جامعه در تغییر طبیعت - توسعه اجتماعی و سیاسی جامعه را محدود و کل شیوه حیات فرهنگی‌اش را هدایت می‌کند. به بیان ساده، ساختار اقتصادی (نیروها و روابط تولید) ربنای جامعه را تعیین می‌کند، (فرهنگ، سیاست و آگاهی). برای درک این واقعیت که اقتصاد چگونه توسعه اجتماعی و فرهنگی را تعیین میکند ما باید ورای این جبر کلی که مارکس آنرا بر حسب تأثیرات و فشارها بیان کرده، شرایط خاص تاریخی و جغرافیائی را نیز در نظر بگیریم.

از نظر مارکس، هنگامیکه نخبگان و تشکیلات آنها - چه این تشکیلات دولت‌ها باشند یا شرکت‌ها - مازاد کار بدون مزد و محصولات آنرا از تولیدکنندگان بی‌واسطه می‌گرفتند، جوامع استثمارگرانه بودند. مازاد به آسانی قابل حصول نبود. بویژه در سطح پائین توسعه نیروهای تولید، هنگامیکه حاشیه بقاء تنگ بود، استثمار ممکن بود در دوران کمیابی طبیعی به معنای تفاوت بین مرگ و زندگی تفسیر شود - استثمار به معنای مرگ کودکان و سالمندان بود. بنابراین، از نظر مارکس فرآیند استثمار عرصه مبارزه بود، عرصه‌ایی که در آن نیروهای مسلط از مجموعه نیروهای اقتصادی، سیاسی و ایدئولوژیکی استفاده می‌کردند تا مازاد تولید اجتماعی را تحت کنترل خود داشته باشند، اما در همان عرصه این نیروهای تحت سلطه از طریق ابزار آشکاری مانند سازمان و شورش و ابزار مخفی مانند تبعیت اجباری مقاومت میکردند - هرچند این امکان وجود داشت که طبقه استثمار شده مجبور شود با توجیه درست، استثمار خود را داوطلبانه بیان کند.

#### ۴- جامعه طبقاتی

در مکتب مارکسیسم، جامعه «فرماسیون اقتصادی-اجتماعی» تلقی می‌گردد (عظیمی، ۱۳۹۴: ۱۲۰). مارکس جامعه بشری را به پنج دوره تقسیم می‌کند:

**کمون اولیه (جامعه اشتراکی):** ابتدا مالکیت بر ابزار تولید، عمومی بوده و هیچ کسی مالک چیزی نبوده است و هر چه بوده برای همه بوده اعم از سنگ و چوب و میوه و ... ولی بعد از مدتی با رشد ابزار تولید (از سنگ تبدیل به آهن) و پیدایش نیزه و تیر و کمان و ... عده‌ای از افراد مالک این ابزارها می‌شوند و در نتیجه مالکیت عمومی (اجتماعی) تبدیل به مالکیت خصوصی می‌شود و این امکان فراهم می‌شود که هر کدام تک تک و جداگانه به شکار روند. در نتیجه می‌توانستند چندین برابر احتیاجات مورد نیاز خود را تامین کنند. پس از آن مدتی بعد افرادی پیدا می‌شوند که از لحاظ فکری و جسمی قوی تر بوده وعده‌ی دیگری از افراد را به کار واداشته و استثمار می‌کنند. و جامعه‌ی یک دست تبدیل به جامعه برده داری می‌شود.

**جامعه‌ی برده داری:** در این دوره با توجه به اهلی کردن حیوانات گله داری و دامداری بوجود آمد. بعد از مدتی به دلیل کمبود علوفه برای حیوانات و حیوانات برای خود مجبور می‌شوند شیوه قدیم را ترک گفته و به دنبال ابزار تولید جدیدی برای تامین نیازهای خود باشند. در نتیجه با رشد ابزار تولید مانند خیش و داس و گاوآهن و... کار بر روی زمین میسر می‌شود و منجر به پیدایش نظام فئودالی (ارباب - رعیت) می‌شود.

**جامعه فئودالی:** در این دوره ارباب و رعیت بوجود آمد (دهقان روی زمین کار می‌کرد). بعد از مدتی عده‌ای از افراد کیسه‌ای را به پشت خود یا اسب خود می‌انداختند و به دنبال آنچه که ندارند و مبادله با آنچه که زیاد دارند به این طرف و آنطرف می‌رفتند و به این ترتیب پیله‌وری و تجارت اختراع شد (پول هم همین موقع اختراع شد). در نتیجه وسایل و ابزارهایی برای راحتی مبادله مانند چرخ و گاری و... اختراع شد و مراکز تولید بوجود آمد که تجارت و مبادله در آنجا صورت می‌گرفت که کم کم با وسعتی که پیدا کردند تبدیل به شهر شدند و تشکیلات شهری روز به روز برای زندگی راحت و جمع‌آوری ثروت و اعمال قدرت مناسب‌تر می‌شد تا آنجا که علاوه بر بازرگانان و صنعتگران - صاحبان اراضی و املاک هم رو به سوی شهرها می‌آوردند و از طرف دیگر با توسعه وسایل کشاورزی مانند تراکتور و... دیگر احتیاجی نبود که مثلا ۱۰ نفر روی یک زمین کار کنند یک نفر بهتر و سریعتر از آنان می‌توانست کاری را انجام دهد. در نتیجه عده‌ای بی‌کار شدند و هجوم به سوی شهرها بردند و پیشه‌وری (آهنگری) را آغاز کردند در نتیجه جامعه تبدیل به سرمایه‌داری (بورژوازی) شد.

8

**جامعه سرمایه‌داری:** با وقوع انقلاب صنعتی که به پیدایش ماشین بخار و نخ‌ریسی انجامید باعث رونق شهر و توسعه و تسلط صنایع ماشینی و کارخانجات بزرگ شد - در برابر به جای کارگاه‌های کوچک با تعداد کمی کارگر - تعداد زیادی کارگراستخدام می‌کرد و مزد می‌پرداخت و صنعت بیش از گذشته احتیاج به کارگر داشت. چون کالاها را بهتر و ارزانتر از قدیم می‌ساختند - پیشه‌وران را از بین بردند و باعث شدند که میلیون‌ها کارگر کارخانه‌های بزرگ گردهم آیند.

با رشد ابزار تولید (صنعتی شدن) یک نفر می‌توانست کار ۱۰ نفر را بهتر و بیشتر انجام دهد پس تولید زیاد می‌شود و در نتیجه عده بی‌کار و بی‌پول می‌شوند و مصرف کم می‌شود و در نتیجه قیمت‌ها کاهش پیدا می‌کند و سرمایه‌داران کوچک خود به خود از بین می‌روند (ورشکسته می‌شوند) و تنها سرمایه‌داران بزرگ می‌مانند که ناچارند بازارهای خارجی را برای کالاهایشان در دست بگیرند که مرحله‌ی امپریالیسم (آخرین مرحله سرمایه‌داران) است. با پر شدن بازارهای خارجی نظام سرمایه‌داری دچار تزلزل می‌شود. این اتفاق همراه با خود آگاهی رسیدن کارگران نسبت به وضع جامعه و آنچه بین آنان و سرمایه‌داران بوده است منجر به اعتراض و انقلاب کارگران می‌شود و نظام سرمایه‌داری سقوط پیدا می‌کند. مارکس این آگاهی کارگران صنعتی (پرولتاریا) و انقلاب را جبری (یعنی در فرایند تاریخ اجتناب‌ناپذیر و حتمی) می‌دانست ولی معتقد بود که انقلاب را باید با تحریکات و اقدامات سیاسی تقویت و رهبری کرد تا سریعتر به وقوع بپیوندد. در این مرحله کارگران با انقلابی که علیه سرمایه‌داری انجام داده‌اند دولتی مقتدر روی کار می‌آید تا از این انقلاب و دستاوردهای آن در مقابل دشمنان خارجی و داخلی محافظت کند. طبقه‌ی سرمایه‌داری از بین می‌رود و مالکیت خصوصی ابزار تولید به دست دولت موقت سوسیالیستی میرسد (کارخانه‌ها، مزارع، زمین و جنگل و...). همچنین بعد از انقلاب، صنعتی کردن شدید جامعه به رهبری دولت سوسیالیستی و به کمک کارگران برای وفور نعمت اتفاق می‌افتد که از ویژگی‌های یک جامعه‌ی سوسیالیستی است. در اندیشه‌های مارکس و انگلس، سرمایه‌داری، آخرین مرحله از مناسباتی بود که بعضی از انسانها، انسانهای دیگری را استثمار می‌کردند، بعدها لنین با طرح «امپریالیسم به مثابه بالاترین مرحله سرمایه‌داری» به تشریح پدیده استعمار، نتیجه گرفت که سرمایه‌داری با کشاندن تضادهای درونی به بیرون از مرزهای ملی، توانسته است از بروز جنبش



سوسیالیستی، جلوگیری کند؛ ولی هر سه آنها یعنی مارکس، انگلس و لینن، اعتقاد داشتند که پیروزی پرولتاریا و به وجود آمدن سوسیالیسم، در پهنه جهان امری اجتناب‌ناپذیر و علمی است (نیک آئین، ۱۳۶۰: ۳۵۷).

**جامعه کمونیست:** بعد از جامعه سوسیالیستی نوبت به مرحله‌ی جامعه‌ی کمونیستی می‌رسد که در آن اتفاقات زیر رخ می‌دهد:

- تحلیل قوای دولت (مردم در این مرحله به چنان رشد و آگاهی رسیده‌اند که بدون نیاز به خشونت قواعد زندگی را رعایت کنند) اصول عشق و فداکاری برقرار خواهد شد.
- لغو تخصص که موجب تقسیم کار و بردگی می‌شود.
- بین‌المللی شدن کامل و عالم‌گیر شدن کمونیسم (جهانی شدن آن). با جذب کارگران و اتحاد آنها بر علیه سرمایه‌داران.

اما آنچه که در واقعیت اتفاق افتاد به گونه‌ای دیگر بود، لذا کمونیست‌ها توانستند با شعار «زهر کس به اندازه امکاناتش و به هر کس به اندازه‌ی نیازش»، توده‌ی مردم را فریب دهند و دولت موقتی را که بعد از تزار در روسیه روی کار آمده بود را کنار بزنند. در واقع این انقلاب در کشوری رخ داد که بر خلاف پیش‌بینی مارکس صنعتی نبود بلکه کشوری در شرایط نیمه فئودالی قرار داشت بود و همچنین چین نیز دارای همین ویژگی (دهقانی) بود. همچنین، این انقلابات در کشورهای رخ داد که دوران فئودالی را پشت سر می‌گذاشتند. در جامعه‌ی سوسیالیستی درست است که طبقه از بین رفت ولی طبقه‌ی جدیدی بوجود آمد به نام طبقه پرولتاریا که نماینده آن حزب کمونیست بود که وحشیانه‌ترین سرکوب و دیکتاتوری را انجام می‌داد.

با وجود این ناکامی‌ها، اما جامعه آرمانی مارکس را باید تلاقی دو طرز تفکر دانست، یکی انتظار طبقه کارگر برای آزادی خود و دیگری انتظار بشریت برای ایجاد جامعه‌ای آزاد و خالی از تناقض. شایان ذکر است، مارکس کمونیسم را اینگونه تعریف می‌کند: «کمونیسم یعنی فرا رفتن از مالکیت خصوصی که به منزله از خود بیگانگی انسان است.. کمونیسم حل تضاد میان آدمی و طبیعت و آدمی با آدمی است... کمونیسم معمای حل شده‌ی تاریخ است» (مارکس، ۱۳۷۸: ۱۶۹-۱۷۰). تنها ویژگی این نظام این است که برای نخستین بار به انسان فرصت داده می‌شود که تمام استعدادهای خود را شکوفا کند. از منظر مارکس، در این جامعه، تضاد بین منافع فرد و جامعه از بین می‌رود و کار نه برای دیگری که وسیله‌ای برای کسب لذت است (مارکس، ۱۹۷۶: ۴۲).

### ۵- انسان‌شناسی

یکی از مؤلفه‌های اصلی هر مکتب فکری، «انسان‌شناسی»<sup>۱</sup> آن است. مکاتب فکری از حیث این که مجموعه‌ای از آموزه‌های اجتماع، سیاسی، اقتصادی معطوف به عمل و بر مبنای عقل‌اند که به منظور ایجاد تغییر و تصرف در اجتماع و ارکان آن در اراده نفسانی بشر شکل گرفته‌اند، قسمت عمده‌ای از مباحث خود را بر «انسان‌شناسی» متمرکز کرده‌اند. مارکس بر این باور است که انسان، با توجه به جایگاه والایی که برای خود در جهان طبیعت قائل است، متأثر از شیوه نقش‌آفرینی و رفتارش با «خود» و با «جامعه» در قامت علت تامه تمام رویدادهای سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی ظاهر می‌شود و مسیر نهایی همه علت‌کاوی‌ها و کالبدشکافی‌های جهان پیرامون را معطوف به خود می‌کند

در این ایدئولوژی، توجیه تاریخ و حرکت آن بر اساس جبر اقتصادی است و تاریخ فعالیت‌های سیاسی و اقتصادی تاریخ مبارزات طبقاتی است و ابزارهای تولیدسازنده تاریخ و شعور انسان است. زیر بنای جامعه متشکل از انسان‌های مارکسیست

<sup>۱</sup> - Anthropology

«اقتصاد» و «بازار تولید» است و روبروی آن فلسفه، هنر، مذهب، اخلاق و نهادهای سیاسی. جبر تاریخی ایجاب می‌کند که با تغییر اقتصاد و ابزار تولید روبناها نیز تغییر کند (احمدی طباطبائی و نوری زاده، ۱۳۹۰: ۶-۱). تلاش نوع بشر برای غلبه بر طبیعت و ارضای حداکثری نیازهای مادی، «واقعی» تر از فعالیت‌های ذهنی اوست. به طور خاص، مارکس اهمیت نخست را به نیروهای تولید (شیوه و ابزارها) و روابط تولید (مسیری که از طریق آن موجودات بشری خودشان را به منظور استفاده از نیروهای مولد سازماندهی می‌کنند) می‌دهد (Eatwell, 1999: 106). اتکای انسان ایده آل مارکس به «کار» و «مصرف به اندازه نیاز» است و کمال وجودی انسان نیز در کار آن هم از نوع مشترک است، چرا که به لحاظ هستی‌شناسی، جامعه مقدم بر فرد است. تعاون و جماعت ارزشهای برتری از فرد گرایی اند، چرا که فرد گرایی بر رقابت و انفصال دلالت دارد. بزرگ‌ترین عصیان بشر در طول تاریخ همانا مالکیت فردی بوده است؛ حال آنکه، آرمان شهر مارکس، تجمع انسانها در جامعه اشتراکی و بی طبقه و بدون دولت است تحت عنوان «کمونیسم». در این جامعه، نمی‌توان هیچ حدی برای اشتراک قائل شد و آن را می‌توان حتی به مسائل خانوادگی نیز تعمیم داد.

### یافته‌ها

بطور کلی مارکسیسم یک جهت‌گیری فلسفی، جامعه‌شناختی و سیاسی است که تأثیر زیادی بر جریان‌های فکری، اجتماعی - سیاسی در جهان گذاشته است که حوزه مدیریت نیز از اثرات آن بی بهره نبوده است. چنانچه نگرش‌ها و تئوری‌های مدیریت را در یک ترتیب زمانی مشخص قرار دهیم، می‌توان آنها را به چهار گروه بر مبنای ترتیب زمانی بدین شرح دسته‌بندی نمود: مدل‌های عقلایی بسته، مدل‌های طبیعی بسته، مدل‌های عقلایی باز و مدل‌های طبیعی باز. جدول ذیل مبین مدل‌های برجسته نظری و نظریه‌پردازان نماینده چهار دوره زمانی و سه سطح تجزیه و تحلیل می‌باشد:

جدول ۲: تئوری‌های مدیریت

مدل‌های سیستم باز		مدل‌های سیستم بسته		سطوح تجزیه و تحلیل
۱۹۷۰ - ...	۱۹۶۰-۱۹۷۰	۱۹۳۰-۱۹۶۰	۱۹۰۰-۱۹۳۰	
مدل‌های طبیعی نوع (۴)	مدل‌های عقلایی نوع (۳)	مدل‌های طبیعی نوع (۲)	مدلهای عقلایی نوع (۱)	
سازماندهی نظم به توافق رسیده یادگیری سازمانی	خردگرایی محدود کارگزاری	روابط انسانی	مدیریت علمی تصمیم‌گیری	روان‌شناسی اجتماعی
سیستم‌های فنی اجتماعی مقتضیات استراتژیک	نظریه اقتضایی ساختار تطبیقی	سیستم همکاری روابط انسانی	نظریه بروکراسی نظریه اداری	ساختاری
اکولوژی جمعیت وابستگی منابع نظریه مارکسیستی نظریه نهادگرایی	هزینه داد و ستد			اکولوژیکی

مدل‌های مدیریت نظری برای هدایت اصول در دولت‌ها و کسب‌وکارها در سراسر جهان استفاده می‌شود. هم اکنون یک

تغییر جهت اساسی در انواع مدل‌های نظری به وجود آمده است که بررسی‌ها ما را به ساختار و عملیات سازمان هدایت می‌کند. حداقل در زمان حاضر تعداد مدل‌های باز طبیعی بیشتر از مدل‌های باز عقلایی است. این مدل‌های جدید تأکید زیادی بر اهمیت محیط در تعیین ساختار، رفتار و چرخه‌های دوره عمر سازمان‌ها دارند (خواستار، ۱۳۹۹: ۴۵-۴۹).

امروزه، ویژگی جوامع مدرن این است که نقش سازمان‌ها اگر هم در آن‌ها غالب نباشد، مهم است. سازمان‌ها در تمدن‌های کهن نیز وجود داشته‌اند اما در جوامع مدرن می‌توان سازمان‌های زیادی را مشاهده نمود که عهده‌دار انجام وظایف بسیار متنوعی باشند. پارسونز می‌گوید: «گسترش سازمان‌ها یکی از اساسی‌ترین مکانیزم‌های جوامع فوق تخصصی است که به وسیله آن کارهایشان انجام گرفته و دست‌یابی به اهدافی که ورای توان افراد است امکان‌پذیر می‌شود». هر چند که سازمان‌ها امروزه در همه جا حضور دارند اما توسعه آن‌ها کاملاً تدریجی و بی‌سر و صدا صورت گرفته است، به طوری که توجه کسی را به خود جلب نکرده است. در چند دهه اخیر انقلاب سازمانی که هرگز آشوبی را برنینگ‌بخته و حتی مقاومتی در برابر آن نشده و هیچ پرچمی برای آن برافراشته نشده است، بدون این که کسی متوجه آن شود زندگی ما را کاملاً زیر و رو کرده است. این انقلاب نمایانگر اختلافی است بین جهانی که بشر در فکرش طراحی می‌کند و جهانی که وی در واقعیت ساخته است.

حال چنانچه تأثیر دیدگاه‌های مارکسیستی بر مدیریت و رفتار سازمانی - دقیق‌تر بگوئیم بر نظریه‌های سازمانی - را مورد مذاقه قرار دهیم در خواهیم یافت که نظریه‌های سازمانی نظیر ساختارهای اداری - سیاسی، گروه‌گرایی، رفتار سیاسی، قدرت و سلطه، تضاد و استعاره سازمان، از جمله نظریه‌هایی هستند که از جریان فکری مارکسیسم و آموزه‌های آن متأثر بوده و از این حوزه به شناخت پدیده سازمانی اقدام می‌کند.

بطور کلی مارکسیست‌ها استدلال می‌کنند که بر خلاف دیدگاه کلاسیک، ساختارهای سازمانی سیستم‌های عقلایی نیستند که برای انجام کارها به کارآترین روش پدید آمده باشد. آن‌ها بیشتر شبیه به سیستم‌های قدرتی هستند که برای به حداکثر رساندن کنترل و سود بیشتر طرح‌ریزی شده‌اند تا سیستم‌های فنی برای حصول اطمینان از اثربخشی کارها.

چنین رویکرد در حوزه مدیریت نفوذ کرده بطوریکه امروزه، از جمله تئوری‌هایی که در حوزه ساختارگرایی بنیادی در سازمان و مدیریت مورد توجه می‌باشد، تئوری سازمان به مثابه ساختارهای قدرت و سلطه است و در پاره‌ای از تئوری‌ها و نظریه‌های سازمانی از نفوذ، قدرت و تعارض سخن گفته می‌شود. برای مثال، مورگان در کتاب استعارات سازمانی (۱۹۸۶) در بحث از استعارات سازمانی، از استعاره سازمان به مثابه نظام سیاسی نام می‌برد؛ چرا که شبیه به یک نظام سیاسی عمل می‌کند. مسائلی چون اهداف، منافع، تعارض و قدرت در این استعاره نقش عمده‌ای را ایفا می‌کنند (ابراهیم پور، ۱۳۸۵: ۹۹).

سازمان به مثابه نظام سیاسی، نیازمند رفتارهای سیاسی نیز می‌باشد که اشاره به فعالیت‌هایی دارد که انجام آنها به عنوان جزیی از نقش رسمی فرد در سازمان لازم نیست، اما این فعالیتها بر توزیع مزایا یا محرومیت‌ها در سازمان اعمال نفوذ می‌کنند یا می‌کوشند اعمال نفوذ کنند و شامل فعالیت‌هایی می‌شود که در جهت کسب، تقویت و یا مورد استفاده قرار دادن قدرت و یا سایر منابع مورد استفاده قرار می‌گیرد.

لازم به ذکر است، در ۴ قلمرو معمولاً افراد سازمان از رفتارهای سیاسی استفاده می‌کنند:

□ تغییر ساختاری در سازمان: تغییر ساختار سازمان با تخصیص مجدد اختیارات همراه است؛ لذا تغییر مسئولیت‌ها و وظایف، بر پایگاه قدرت اثر می‌گذارد که نتیجه آن ایجاد تغییر در رفتارهای سیاسی برای دستیابی به پایگاه‌های جدید قدرت است.

□ هماهنگی بین دوایر سازمانی: رابطه بین دوایر اصلی سازمان به صورتی دقیق مشخص نیست. در زمان‌هایی که

برای تصمیم‌گیری‌های مشترک بین آنها رابطه‌های نزدیکتر ایجاد می‌شود، این روابط معمولاً رنگ و بوی سیاسی به خود می‌گیرند.

□ جایگزین کردن مدیر: برای انجام این تغییر باید افراد را ارتقای مقام یا نقل و انتقال داد و مدیر جدیدی را استخدام کرد؛ لذا بین کارکنان سطوح بالا رفتارهای سیاسی شکل می‌گیرد.

□ تخصیص منابع: به لحاظ اهمیتی که منابعی چون حقوق، بودجه‌های عملیاتی و مزایا و... دارند، تخصیص آنها رفتارهای سیاسی به همراه دارند (دفت، ۱۳۷۴: ۸۰۰).

از دیگر نظریات سازمانی، نظریه «تضاد» است؛ اساساً سازمان‌ها و افراد موجود در آنها منافع و اهداف متفاوتی را دنبال می‌کنند و تضاد بین این منافع در سازمان موجب تعارض و کشمکش می‌گردد. به کمک عامل قدرت در سازمان تلاش می‌گردد تا از تضادها به نحو مؤثری بهره‌گرفته و آنها را به سوی اهداف هدایت کنند (الوانی، ۱۳۷۷: ۵۰).

شایان ذکر است، در رویکرد سازمان به مثابه ساختاری که گروه‌های مختلف در آن در تعارض با همدیگر قرار دارند ساختارگرایان بنیادی از قدرت درون سازمان‌ها صحبت می‌کنند. مارکسیسم به عنوان نظریه‌ای ساختارگر استدلالت می‌کند که سازمان ترکیبی از گروه‌هایی با منافع مختلف است که دائماً در تلاش هستند تا سیاست‌ها، اعمال و اقدامات سازمان را تحت کنترل خود در بیاورند و در بحث از مفهوم سلطه از تعارض درون سازمان بحث می‌کنند که مدیران در یک سو در جست و جوی برابری هستند؛ در سوی دیگر، تعارض بین مدیر و کارکنان را دنبال می‌کنند و با ابزارهای متعددی در جهت استفاده از قدرت و اقتدار در درون سازمان هستند. در هر حال مفهوم تضاد بین کارفرما و کارگران تحت تأثیر تضاد طبقاتی مبتنی بر تحلیل مارکسیستی بیان می‌شود. با وجود این، قابل انکار نیست که مدیران منافع خود را دارند که همواره به دنبال دستیابی به آن بوده و صرفاً گروهی هستند که منافع خودشان را دنبال می‌کنند (فانس، ۲۰۰۳: ۲۱).

همچنین بر اساس دیدگاه‌های مارکسیستی - خصوصاً آن دسته از اندیشمندانی مارکسیستی که قائل به مدل ساختارگرایی بینادی می‌باشند- مدیران همواره در صدد افزایش یا دفاع از قدرت و موقعیت خود و یا قدرت و موقعیت زیرگروه‌های خودشان در درون سازمان هستند. افزون بر آن، صاحب‌نظران مارکسیستی، مواجهه سازمان با محیط خارجی را نیز مورد توجه قرار می‌دهند. لذا مدیران، کارکنان و بخش‌ها در تعامل متعارض با هم قرار دارند و منافع متعددی را دنبال می‌کنند و در ایجاد ارتباط با بیرون سازمان نیز همواره در صدد جست و جوی راهی برای نفوذ و افزایش قدرت و منافع هستند. این کار عملی نیست، مگر این که افراد به مهارت‌های سیاسی مجهز بوده و توان استفاده از مهارت‌های خود را داشته باشند. این افراد صرفاً با اتکا به این مهارت، می‌توانند منافع خود و گروه‌های خود را حداکثر کنند.

دیگر رویکردی که مارکسیسم قائل به آن است و تأثیراتی در حوزه مدیریت و رفتار سازمانی داشته است، «تئوری تغییر» است. این نظریه مبین آن است که سازمان محکوم به تغییر است؛ تنها چیزی که در سازمان ثابت است، خود تغییر است. امروزه اهمیت تحول و تغییر رو به کمال بر کسی پوشیده نیست، چراکه نیاز هر سازمانی برای بقا و توسعه است. سازمان‌های موفق در جهان، تغییر و تحول را جز چارچوب تشکیلاتی و الزامات کاری خود نمی‌دانند، چون جهان امروز با چنان سرعتی در حال تغییر و تحول است که قابل‌تصور نیست. تغییرات سریع محیطی، سازمان‌ها و به‌ویژه مدیران را با چنان چالش‌هایی مواجه ساخته است که برای مقابله با آنها، سازمان‌ها باید پویا بوده و از مدیران تحول‌گرا که از توانایی‌های ویژه برخوردار هستند، استفاده نمایند تا بتوانند از تهدیدهای محیطی، فرصت‌هایی برای تحول در سازمان و در نهایت رشد و توسعه سازمان فراهم کنند.

اساساً تغییر سازمانی بی‌مقدمه صورت نمی‌گیرد و تحول سازمان نوعی «تغییر» برنامه‌ریزی‌شده است که در بافت سازمان صورت می‌گیرد؛ بدین ترتیب که محرک‌های تغییر معمولاً از محیط سازمانی یا بازار (اجتماع) سرچشمه می‌گیرد. در این



میان، تغییراتی که در محیط رخ می‌دهند دو گونه اند یا به سرعت روی می‌دهند یا اینکه حالت تدریجی دارد. تغییرات تدریجی نشان دهنده یک رشته پیشرفت‌های معمر است که همواره تعادل کل سازمان حفظ می‌گردد و اغلب یک بخش سازمان تغییر می‌کند. در تغییرات بنیادی در سازمان، تعادل جدید به وجود می‌آید و چارچوب مرجع می‌شکند و در سازمان تعادل جدید به وجود می‌آید زیرا کل سازمان متحول می‌شود. اما تغییرات تدریجی در ساختار پابرجای سازمان و فرآیندهای مدیریت رخ می‌دهد (بخشی، ۱۳۹۰: ۶۲).

بر مبنای تئوری تغییر، چنانچه عامل تغییر درونی باشد، از آنجا که به وضعیت سازمان آشنایی کامل دارد، می‌تواند تصمیمات مربوط به تغییر سازمانی را بر مبنای شرایط و اقتضات بیرون سازمان انتخاب و سازمان را با محیط آن سازگار نماید (Kotter, 1995: 61). اما، مزیت عامل تغییر بیرونی، ورود دانش تخصصی، مهارت و اطلاعات جدید به داخل سازمان است. اگرچه عامل تغییر، به عنوان عامل مدیریت و مورد حمایت مدیریت عالی است و در جهت کمک به سازمان و ایجاد تغییر در سازمان عمل می‌کند، ولی آنها با تنش‌های قابل توجهی مواجه می‌شوند. عملکرد عامل تغییر معمولاً به برهم خوردن توازن قدرت و ساخت موجود قدرت در سازمان منجر می‌شود؛ لذا از این جهت مقاومت‌هایی در سازمان شکل می‌گیرد؛ لذا می‌باید خاطر نشان ساخت که عامل تغییر همواره با تعارض‌های متعدد سازمانی درگیر می‌شود (بیکر، ۲۰۰۴: ۶۸).

13

اگرچه بر مبنای نظریه مارکسیسم، تعارض جزء ذاتی سازمان هاست و عوامل ساختاری به منازعه قدرت در درون سازمان منجر می‌شود. از آنجا که قدرت در عبارت ساختار سازمانی بیان می‌شود؛ لذا بر اساس وضعیت ساختاری، می‌توان قدرت را در سازمان شناسایی کرد. مسئله دیگر، به اضمحلال تئوری عامل عقلایی بر می‌گردد. بر مبنای این تئوری، فرض بر این است که افراد و گروه‌ها همیشه مطابق منافع تعریف شده سازمانی عمل می‌کنند نه بر مبنای منافع تعریفی خودشان؛ لذا مارکسیسم با زیر سوال بردن این تئوری بر این فرض تأکید می‌کند که افراد و گروه‌ها در سازمان به دنبال منافع خودشان هستند و تعارض سازمانی نیز بر این اساس معنا پیدا می‌کند.

همچنین شایان ذکر است، مارکسیست‌ها در تحلیل سازمانی به نظریه دولت اتکا داشته و در بررسی‌های خود دولت را به عنوان بخشی از روبنا در کنار نهادهای دیگری چون خانواده، نهادهای حقوقی و مذهب مورد مطالعه قرار داده و در زمره اولین کسانی بودند که به نقش محوری دولت در سازمان‌های بخش دولتی و خصوصی توجه نمودند و دولت را محصول مبارزه تاریخی بین طبقات و روساختار نهادی تعریف کرده که بر شالوده اقتصادی استوار است. مارکس بیان می‌کند که هر چند دولت تنها می‌تواند به سود طبقه مسلط عمل کند؛ اما به دنبال انقلاب پرولتاری و ظهور جامعه بی‌طبقه که در آن مبارزه طبقاتی از میان می‌رود، دولت به تدریج محو خواهد گردید (رنگریز، ۱۳۹۷: ۳۷۷)؛ به این معنا که دولت به عنوان بخشی از روبنا تحت تاثیر روابط زیربنایی قرار دارد؛ «روابط زیربنایی، روابط تولیدند که طبعاً به وسیله قدرت دولتی ایجاد نمی‌شود، بلکه قدرت دولتی، خود محصول آنهاست». به این گونه که با بروز توانایی‌ها و خلاقیت‌های جدید، طبقه مورد نظر شروع به درهم شکستن روابط و نهادهای قدیمی می‌کند و نهادهای جدید متناسب با ایدئولوژی و منافع خود ایجاد می‌کند که یکی از آنها دولت است.

دولت برای ایجاد و حفظ و تداوم حاکمیت آنها بر طبقات دیگر جامعه بر اساس ایدئولوژی سیاسی شان ساماندهی و اداره می‌شود؛ مثلاً بورژوازی، پوسته جهان‌شده فئودالی، شامل روابط تولید و ساخت قدرت سیاسی و ایدئولوژی فئودالی را... درهم شکست و از درون ویرانه‌های آن پوسته قدیم، جهان‌شده‌ای گونه مطلوب خود را (شامل روابط تولید و ساخت دولت بورژوازی و ایدئولوژی لیبرالیسم) آفرید. بنابراین، از دیدگاه مارکس، دولت ریشه در طبقه دارد؛ به نحوی که «وقتی طبقه نباشد، دولت هم نخواهد بود». همچنین، دولت تبلور خالصی از سلطه یک طبقه مشخص است. این نکته بیانگر نوع

رابطه دولت و طبقه حاکم با طبقات دیگر جامعه است که همان رابطه استثماری سلطه‌گری و سرکوب‌گری است. دولت با چنین ماهیت و کارکردی، باید هر چه بیشتر دامنه اثرگذاریش بر مناسبت زندگی بشری محدود گشته و حدود و ثغور پیدا نماید.

از دیدگاه مارکس، نقش طبقه کارگر در این خصوص بسیار پررنگ و اثرگذار است تا دولت را نابود کند و به عنوان مغز حرکت پراکسیس، تاریخ را یک مرحله به پیش برده و جامعه انسانی نهایی را ایجاد کند. این طبقه که به عنوان مولدان مادی عمل می‌کنند، با خودآگاهی و ارائه ایدئولوژی خود می‌توانند وحدت بخش تولید مادی (کالا) و تولید معنوی (فرهنگ و ایدئولوژی و قانون) شوند و نظام اجتماعی جدیدی ایجاد کنند که در آن، به دلیل وحدت عین و ذهن، دیگر نیازی به دولت به عنوان «بزار سرکوب طبقات تحت سلطه» نخواهد بود. در مقابل، سرمایه‌داران در تلاش هستند با استفاده از تاکتیک‌هایی، نفوذ سیاسی جمعی کارگران را کاهش داده و بدین ترتیب توانایی آن‌ها را برای مقاومت در برابر تلاش‌های مدیریت جهت کنترلشان را کم کنند. وقتی نیروی کار به عنوان هزینه تولید و نه ابزار تحقق یک هدف جمعی برای خیر و صلاح جامعه تعریف می‌شود، کارگران از محصول تلاش‌های کاری خود بیگانه می‌شوند. شرایطی که به گفته مارکس نشان‌دهنده نوعی از خود بیگانگی است (خواستار، ۱۳۹۹: ۵۶-۵۵).

نتیجه تضاد بین سرمایه و نیروی کار، شکل‌گیری مجموعه‌ای از شکل‌های نهادینه شده‌ی مقاومت و کنترل متقابل است به تعبیری دیگر باید گفت، تا پیش از ورود اندیشه‌های مارکسیستی در حوزه مدیریت، نظر غالب در خصوص کارکنان این بود که وجود آنها منحصراً برای برآورده نمودن نیازهای کارفرمایان است. از این رو، توجه اندکی به رفاه کارکنان یا نیازهای فردی آنان مبذول می‌شد؛ کارکنان به مثابه عنصری در فرایند تولید محسوب می‌شدند که به ارزانترین وجه و تا سرحد ممکن مبتنی بر کفایت و کارآمدی جذب و به کار گرفته می‌شدند (عباس پور، ۱۳۸۱: ۷۷).

مارکسیت چاره کار را در کاهش نقش دولت اعلام می‌نماید که امروزه از آن تعبیر به «خصوصی‌سازی» می‌گردد. خصوصی سازی که فلسفه اصلی آن عبارت است از تعیین نقش دولت در اقتصاد، اشاره به فرایند انتقال مالکیت امر تجاری از بخش عمومی (دولت) به بخش خصوصی (تاجران) دارد. در یک مفهوم کلی، خصوصی سازی به انتقال هر وظیفه یا کارکرد دولت از جمله وظایف حکومتی مثل وصول درآمد و اجرای قانون اشاره دارد (پازرلو، ۱۳۹۱). هر چند خصوصی سازی در شکل ظاهری عبارت است از فرایندی که طی آن وظایف و تاسیسات بخش دولتی در هر سطحی به بخش خصوصی انتقال داده می‌شود؛ اما خصوصی سازی در مفهوم حقیقی به اشاعه‌ی فرهنگی در کلیه سطوح جامعه، اطلاق می‌شود که دستگاه قانون گذاری، قوای قضاییه و مجریه و تمامی احادیک کشور باور کنند که کار مردم را باید به مردم واگذاشت، یعنی مردم بدون دخالت دولت ملزم به انجام وظایف و مسئولیتهای مربوط به جامعه خود هستند و هیچ نهاد و قدرتی نمی‌تواند آن‌ها را از انجام مسوولیت‌هایشان باز دارد (رحیمی بروجردی، ۱۳۸۵: ۷-۸).

### نتیجه گیری

مارکسیسم، جهت گیری فکری و اجتماعی - سیاسی می‌باشد که با قریب سالها که از حیات این جریان فکری می‌گذرد، با محوریت اندیشه مارکس، هنوز یک جریان فکری بسیار تأثیر گذار است؛ گواه این مدعا، اثرگذاری این جریان فکری در نظریات سازمانی می‌باشد؛ جدول ذیل، مبین همین اثرگذارها است:

### جدول ۳: تأثیر مارکسیسم بر مدیریت رفتار سازمانی

اصول	نظریه ۱	نظریه ۲
------	---------	---------

		مارکسیسم
نظریه سازمانی تضاد	نظریه تضاد طبقاتی در اندیشه مارکسیستی، مبنای نظری سازمانی تضاد می‌باشد که تأکید دارد، مدیران، کارکنان و بخش‌ها در تعامل متعارض با هم قرار دارند و منافع متعددی را دنبال می‌کنند و در ایجاد ارتباط با بیرون سازمان نیز همواره در صدد جست و جوی راهی برای نفوذ و افزایش قدرت و منافع هستند.	اصل ۱: تضاد
تئوری تغییر	باور مارکسیستی مبنی بر اینکه جامعه در حال تغییر و تحول است و جوامع مراحل ۵ گانه را سپری خواهد نمود، مبنای این نظریه می‌باشد که سازمانها در حال تغییر می‌باشند و همواره یک عامل تغییر در سازمان وجود دارد و عامل تغییر ممکن است از درون سازمان یا از بیرون سازمان باشد	اصل ۲: تغییر
نظریه تضاد	بر مبنای نظریه مارکسیسم، تعارض جزء ذاتی سازمان هاست و عوامل ساختاری به منازعه قدرت در درون سازمان منجر می‌شود. از آنجا که قدرت در عبارت ساختار سازمانی بیان می‌شود؛ لذا بر اساس وضعیت ساختاری، می‌توان قدرت را در سازمان شناسایی کرد.	اصل ۳: تعارض منافع
نظریه عامل عقلایی	این اصل از مارکسیسم که بر این فرض تأکید می‌کند که افراد و گروه‌ها در سازمان به دنبال منافع خودشان هستند، مبنای این نظریه سازمانی می‌باشد که افراد و گروه‌ها همیشه مطابق منافع تعریف شده سازمانی عمل می‌کنند نه منافع تعریفی خودشان.	اصل ۴: پیگیری منافع شخصی
قدرت و سلطه	این دیدگاه مارکسیستی که ساختارهای سازمانی سیستم‌های عقلایی نیستند و آن‌ها بیشتر شبیه به سیستم‌های قدرتی هستند که برای به حداکثر رساندن کنترل و سود بیشتر طرح‌ریزی شده‌اند، زیر بنای نظریه سازمانی قدرت و سلطه می‌باشند.	اصل ۵: سلطه
تئوری تغییر	به نظر، اصل تغییر (تغییر در جوامع) که مورد تأکید مکتب مارکسیسم است و در قالب تحول جوامع از کمون اولیه به کمونیست می‌باشد، در ارتباط با این نظریه در مدیریت است که محیط درون و برون سازمانی دائم در حال تغییر است.	اصل ۶: تغییر و تحول محیطی
نظریه تضاد	این استدلال مارکسیسم که سازمان ترکیبی از گروه‌هایی با منافع مختلف است که دائماً در تلاش هستند تا سیاستها، اعمال و اقدامات سازمان را تحت کنترل خود در بیاورند، مبنای نظریه سازمانی تضاد می‌باشد.	اصل ۷: تضاد منافع
	تأکید مکتب مارکسیسم بر نیروی کار به عنوان یکی از اصول این	اصل ۸:

اهمیت نیروی کار	مکتب، امروزه یکی از جهات مهم رفتار سازمانی قلمداد می‌گردد؛ چرا که رفتار سازمانی تأکید ویژه بر اهمیت انسان که نشان‌دهنده مجموع دانش، تخصص و تعهد نیروی کار سازمان می‌باشد، دارد.	نیروی کار
-----------------	---	-----------

با این وجود نقطه اشتراک مارکسیسم و مدیریت رفتار سازمانی در رویکرد آنها به نیروی انسانی است؛ چرا که تأکید مارکسیسم بر اثر گذاری نیروی انسانی (نیروی کار) که از جمله نکات کلیدی این جریان فکری - فلسفی است، در علم مدیریت و مشخصاً رفتار سازمانی نیز مشاهد می‌گردد. از منظر رفتار سازمانی، نیروی انسانی هر سازمان عامل اصلی حیات آن سازمان است و از این رو شناخت انسان برای مدیریت اثر بخش آن ضروری است. لذا رفتار سازمانی در تلاشی نظامند برای شناخت و درک رفتار انسان در سازمان است تا با کنترل رفتار و استفاده از آن، تحقق اهداف سازمانی امکان پذیر گردد. همچنین، علم رفتار سازمانی درصدد است تبیین کند که انسان در سازمان چرا و چگونه رفتار می‌کند؛ یعنی هدف اساسی نظریه های رفتار سازمانی، تبیین رفتار انسان و ایجاد درک بهتر از آن است که این مهم را مارکسیسم در منظر اثرگذاری نیروی انسانی (نیروی کار) بر تحولات سازمان و جامعه بشری جستجو می‌کند و در تلاش است تمامی تحول موجود در جامعه را بر مبنای اثرگذاری نیروی انسانی در جامعه تحلیل و تفسیر نماید اما علم مدیریت رفتار سازمانی در سطحی محدود تر صرفاً در تلاش به منظور تبیین نقش نیروی انسانی در بستر و فضای «سازمانی» می‌باشد.

## منابع

- ابراهیم پور، حبیب (۱۳۸۵)، مبانی فلسفی تئوری های سازمان و مدیریت با رویکرد کارکردگرایی و ساختارگرایی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۴، شماره ۳: ۱۱۳-۸۳.
- احمدوند، زینب؛ دهقان نژاد، مرتضی؛ کجیاف، علی اکبر و عطائی، عبدالله (۱۳۹۶)، بررسی و تحلیل مؤلفه های جریان تاریخ نگاری چپ (کمونیستی) ایرانی در اولین دهه پس از انقلاب اسلامی ۱۳۵۷ ش.، فصلنامه گنجینه اسناد، سال ۲۷، شماره ۲: ۴۹-۲۲.
- احمدی طباطبائی، محمد رضا و نوری زاده، جواد (۱۳۹۰)، رویکرد ایدئولوژی های سیاسی به مقوله انسان شناسی، جستارهای سیاسی معاصر، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال دوم، شماره اول: ۲۲-۱.
- انتخابی، نادر (۱۳۸۳)، جدال علم و فلسفه در اندیشه مراکس، تهران انتشارات هرمس.
- آرون، ریمون (۱۳۸۶)، مراحل اساسی سیر اندیشه در جامعه شناسی، ترجمه ی باقر پرهام، تهران، انتشارات علمی فرهنگی.
- بارل، گیسیون و مورگان، گرث (۱۳۹۲)، نظریه های کلان جامعه شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان، تهران، انتشارات سمت.
- بخشی، ناهید (۱۳۹۰)، تغییر سازمانی، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۳۹: ۶۰-۶۸.
- برنز، امیل (۱۳۵۸)، مارکسیسم چیست؟، ترجمه محمد تقی صالحی، تهران، کتابخانه فروردین.
- تفضلی، فریدون (۱۳۸۷)، دوران اعتراض و آشوبهای اجتماعی همراه با تحولات شگرف اجتماعی و نظری در تاریخ علم اقتصاد (۱۹۲۰-۱۸۵۰)، پژوهشنامه اقتصادی، دوره ۸، شماره ۲۹: ۴۸-۱۵.
- جواد، رقیه (۱۳۹۱)، اندیشه های فلسفی مارکس، پارسه، شماره ۱۹-۱۸: ۵۳-۷۹.
- خواستار حمزه (۱۳۹۹)، تئوری های سازمان و مدیریت پیشرفته، تهران، انتشارات سیروان.



- رایب میلرز، چالرز (۱۳۸۱)، مارکس و مارکسیسم، ترجمه محمد رفیعی مهر آبدی، تهران، انتشارات خجسته.
- رحیمی بروجردی، علیرضا (۱۳۸۵)، خصوصی سازی، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- رنگریز، حسین (۱۳۹۷)، تحلیل فلسفی نظریه‌های سازمان و مدیریت، تهران، شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
- طبیعی، منصور و دلال رحمانی، محمد حسین (۱۳۹۵)، مارکسیسم به مثابه روش؛ بررسی تلقی‌های روش شناختی جرج لوکاج، روش شناسی علوم انسانی، سال ۲۲، شماره ۸۸: ۱۶۳-۱۷۷.
- عباس پور، عباس (۱۳۸۱)، رویکردهای نوین در کارکردهای مدیریت منابع انسانی، کمال مدیریت، شماره ۱: ۷۳-۹۷.
- عظیمی، غلامرضا (۱۳۹۴)، تطورات مفهوم طبقه در اندیشه‌های مارکسیستی با تأکید بر آراء رایب، مجله جامعه شناسی ایران، دوره ۱۶، شماره ۳: ۱۱۵-۱۴۳.
- کاظمی آرانی، فاطمه (۱۳۸۹)، روش شناسی مارکس و نقدهای وارد بر آن، فصلنامه فرهنگ پژوهش، سال دوم، شماره ۶: ۱۶۹-۱۸۸.
- کوزر، لوئیس (۱۳۸۷)، زندگی و اندیشه‌ی بزرگان جامعه‌شناسی، ترجمه‌ی محسن ثلاثی، تهران، علمی.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۸۳)، جامعه‌شناسی، ترجمه‌ی منوچهر صبوری، تهران، نشر نی.
- مارکس، کارل و انگلس، فریدریش (۱۳۹۵)، ایدئولوژی آلمانی، مترجم: تیرداد نیکی، تهران: انتشارات فردوس.
- محمدتقی نژاد، رعنا (۱۳۸۸)، منزلت اجتماعی رشته جامعه‌شناسی در میان دانشجویان دانشگاه اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان.
- نیک آئین، امیر (۱۳۶۰)، ماتریالیسم دیالکتیک و ماتریالیسم تاریخی، تهران، انتشارات حزب توده.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۷۷)، استعارات سازمانی، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۷.
- یازرلو، حجت‌الله (۱۳۹۱)، تحلیل تئوری‌های خصوصی‌سازی و تأثیر آن بر اقتصاد دولت، فصلنامه علمی تحقیقاتی حقوقی تطبیقی ایران و بین‌الملل، دوره ۶، شماره ۱۹: ۱۶۵-۱۴۹.
- نوروزی، میکائیل؛ چیت‌سازیان، علیرضا و سید طباطبایی، سید مهدی (۱۴۰۱)، پژوهش‌های مدیریت رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی: مرور دامنه‌ای، نشریه علمی مدیریت اسلامی، سال اول، شماره ۱: ۱۶۴-۱۱۴.
- Baker, Keith (۲۰۰۴) "Hybrids, Paradigms and BoundarySpanning: A Conceptual Framework", Birmingham University, Institute of Local Government Studies.
- Burrell, G. & Morgan, G. (1979), "Sociological Paradigms and Organization Analysis", London and Exrter NH, Heinemann.
- Funchs, Christian (2003) "Structuration and Self-Organization", Systemic Practice and Action Research, Vol. 16, number. 2. Eatwell, Roger & Anthony Wright (1999). Contemporary Political Ideologies, London and New York: Pinter.
- Kotter, J.P. (1995), "Leading change: Why transformation efforts fail", Harvard Business Review, 73 (2): 59-67.
- Luchett, S. (2003). Towards a Critical Systems Approach to Policy Formulation In Organization", International Journal of Computers, System and Signals, Vol 4, NO.1.
- Marx, Karl (1976), The Poverty of Philosophy (A Critique of Proudhon's Philosophie de La Misere) in Collected Works. Moscow: VI, Progress Publishers.

### The philosophical school of Marxism and its influence on management and organizational behavior

#### Abstract

The purpose of this study is to answer the main question, what effect did the principles and teachings of the philosophical school of Marxism have on the science of management and especially on organizational behavior? Based on the qualitative research method based on document study, it has been done. The findings of this study have indicated that the teachings and theories of organizational behavior management such as "contradiction organizational theory", "change theory", "rational agent theory", "power and dominance theory" and so on. It has been completely influenced by the teachings and principles of the intellectual-philosophical school of Marxism; Thus, the emphasis of the Marxism school on the labor force as one of the principles of this school is considered one of the important aspects of organizational behavior today; The theory of class conflict in Marxist thought is the organizational theoretical basis of conflict, which emphasizes that managers, employees, and departments are in conflicting interactions with each other and pursue multiple interests, and in establishing relationships with the outside of the organization, they are always looking for a way to influence and increase power and interests; Marxist belief that society is changing and societies will go through five stages, the basis of this theory is that organizations are changing and there is always a factor of change in the organization and the factor of change may be from within the organization or from outside the organization; The Marxist view that organizational structures are not rational systems and that they are more like power systems designed to maximize control and profit is the foundation of the organizational theory of power and domination; The principle of change (change in societies), which is emphasized by the school of Marxism and is in the form of the transformation of societies from the early commune to the communist one, is related to the theory in management that the internal and external environment of the organization is constantly changing, and also, the argument of Marxism that the organization is a combination of groups with different interests that are constantly trying to control the policies, practices and actions of the organization, is the basis of the organizational theory of conflict.

**Key words:** Marxism, management, organizational behavior, human power, conflict theory, change theory