



تعارض بین کارگر و کارفرما: تحلیلی بر اساس مبانی فلسفی و جامعه‌شناختی

عباسعلی رستگار

دانشیار دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان
a_rastgar_2005@yahoo.com

حسین شول

دانشجوی دکتری منابع انسانی دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان
hossein.sh17@gmail.com

چکیده

این مقاله به دنبال آن است که با مروری گذرا بر مبانی فکری و فلسفی تحت پارادایم‌های علوم اجتماعی به بحث تئوری مارکسیستی تعارض در قالب این پارادایم‌ها بپردازد. در واقع در این مقاله سعی شده است ریشه تعارض میان کارگر و کارفرما از نگاه مارکسیستی مورد بررسی قرار گیرد، به این صورت که ابتدا چگونگی شکل‌گیری و بوجود آمدن تعارض بین کارگر و کارفرما با توجه به نظریه مارکسیستی و سپس مفروضات اساسی و پارادایم‌های جامعه‌شناختی علوم اجتماعی و بعد از آن در قالب پارادایم‌های جامعه‌شناختی، تئوری مارکسیستی تعارض مورد تحلیل و بحث قرار می‌گیرد. روی هم رفته این نتیجه حاصل می‌شود که دیدگاه مارکس در طرح تحلیلی و چارچوب پارادایمی ما در موضع عینی‌گرای پارادایم ساختارگرایی بنیادی قرار می‌گیرد.

کلید واژه‌ها: تعارض، مبانی فلسفی، مبانی جامعه‌شناختی



مقدمه

بحث تعارض بین کارگر و کارفرما از زمان صنعتی شدن و شکل‌گیری سیستم کارخانه‌ای شکل گرفت. کارخانه‌ها برای نخستین بار عمدتاً در صنعت نساجی بریتانیا ظهور کردند و پیش از پیدایش این کارخانه‌ها، تولید در بریتانیا غالباً فعالیتی خانوادگی محور بود که توسط کارگران و در خانواده‌های خودشان انجام می‌شد. این صنعت خانگی طیفی از روابط استخدامی را شامل می‌شد. این سیستم‌های قبل از صنعتی، با روی کار آمدن سیستم کارخانه که تولید را از خانه خارج کرد و کارگران زیادی را در کارخانه‌های کار آفرینان متمرکز ساخت، از بین رفتند. یکی از پیامدهای این جریان، تبدیل تولیدگران مستقل به کارگرانی شد که توانایی کاریشان را به کارفرمایان می‌فروختند (مکولی و همکاران، ۲۰۰۷). به گفته برنز (۱۹۶۲) این افزایش و پیچیدگی فنی فرایند عملیات تولیدی، رشد موازی نظام‌های بوروکراسی و سازمان اجتماعی با محوریت تأکید بر کنترل، یکنواختی و تخصص‌گرایی را ایجاد می‌کرد. این تغییرات صنعت‌گرایی بود که توجه صاحب‌نظران کلاسیک جامعه‌شناسی مانند مارکس و ماکس وبر را به خود جلب کرد، و منجر به شکل‌گیری یک نحله یا جریان فکری جامعه‌شناسانه شد که متمرکز بر تغییر شکل‌ها و نقش‌های سازمان‌های رسمی در جامعه و اثرات وسیع صنعتی شدن بر ماهیت کار و تبعات آن بر روی کارگر است. مارکس و وبر پیش‌بینی کردند، این تغییرات می‌تواند منجر به خلق طبقه‌ی متوسط جدیدی از مدیران، کارکنان دفتری و افراد حرفه‌ای شود که به وسیله سازمان‌های سلسله‌مراتبی و بزرگ استخدام می‌شوند. پس بنابراین تئوری‌های تعارض ریشه در نحله‌ی جامعه‌شناسانه تئوری کلاسیک خصوصاً مارکس دارد و بیشتر در حوزه روابط صنعتی شکل گرفته است. تعارض در سازمان به شکل‌های افقی و عمودی تعارض تقسیم می‌شوند. از آن جهت تعارض افقی نامیده می‌شود که در روابطی رخ می‌دهد که خطوط سلسله‌مراتبی فرمانروایی را قطع می‌کند. در حالی که تعارض عمودی از خطوط سلسله‌مراتبی فرمانروایی تبعیت می‌کند. مبنای نظریه تعارض عمودی متأثر از مارکسیسم است که در قالب تئوری مارکسیستی سازمان بحث می‌شود. به منظور درک عمیق و شناخت نظریه‌ها در هر رشته از جمله نظریه تعارض در سازمان لازم است علاوه بر مطالعه نظریه‌های دانشمندان و محققان در آن زمینه، سرمنشاء و سرچشمه زایش و پیدایش فکری آنها را مطالعه کرد. شناخت نظریه‌های یک رشته بدون شناخت منابع و ریشه‌هایی که نظریه‌ها از آنها سرچشمه گرفته‌اند ممکن نمی‌باشد (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۵، ص ۴). مقاله حاضر با گذری اجمالی به مبانی فلسفی و جامعه‌شناسی، به تشریح نظریه تعارض کارگر و کارفرما تحت پارادایم‌های جامعه‌شناختی پرداخته است.

نظریه‌ی مارکسیستی تعارض سازمانی

به عقیده‌ی مارکس، تعارضات اقتصادی سرمایه‌داری، روابط درون جامعه را شکل می‌دهد و این روابط اجتماعی اساساً بی‌ثبات بوده و منجر به جابه‌جایی گروه دیگر (در هر مرحله متوالی تاریخ اجتماعی) می‌گردد. مارکس در نوشته‌هایش نوعی تبیین کلی برای تعارض سازمانی بر مبنای مفاهیم خود از تناقض اجتماعی، تنازع طبقاتی و کنترل ارائه کرد. مارکس سرمایه‌داری را به عنوان مرحله‌ای در توسعه‌ی روابط انسانی تصور می‌کرد که در گذر تاریخ بر اساس ارباب رعیتی به پیش می‌رفت. از دیدگاه مارکس، تعارض بین بورژوا (سرمایه‌داران) و پرولتاریا (کارگران)، به شرح زیر آشکار می‌شود: تاریخ همه‌ی جامعه موجود کنونی تاریخ تنازعات طبقه‌ای است..... آزاد و برده، خاص و عام، ارباب و رعیت، کارفرما و کارگر، و در یک کلمه ظالم و مظلوم در تقابل دائمی با یکدیگر، نوعی مبارزه بی‌وقفه و در حال حاضر مبارزه‌ی مخفی و باز داشته‌اند، مبارزه‌ای که در نهایت یا در قالب نوعی بازسازی



انقلابی جامعه (در گستره‌ی کلی) یا در شکل خرابی‌های بر جای مانده در طبقات معارض، پایان می‌یافته است. ...جامعه‌ی بورژوازی مدرن که از خرابی‌های جامعه‌ی مدرن سربرآورده است از تنازعات طبقه‌ای در امان نمانده است. این جامعه‌ی طبقه‌ای کماکان چنین حالتی دارد، اما با طبقات جدید، شرایط جدید سرکوب، شکل‌های جدید تنازع به جای شکل‌های قدیمی تنازع (مارکس و انگلس، ۱۹۹۶). به اعتقاد مارکس تعارض طبقه‌ای، دلیل انقلاب‌های تاریخی است که بردگی را به فئودالیزم و فئودالیزم را به سرمایه‌داری تبدیل کرد. در عین حال مشخصه بارز هر دوره در تاریخ تنش‌های خاص بین ظالمین و مظلومین است. از نظر مارکس، تناقض محوری جوامع سرمایه‌داری در تعارض ماهوی بین مالکانی است که تمایل دارند سود خود را حداکثر سازند و کارگرانی که در پی دریافت دستمزدهای بیشتری هستند. تناقض، در تفاوت بین ارزش استفاده از نیروی کار و ارزش مبادله‌ای نیروی کار نهفته است. ارزش استفاده از نیروی کار اشاره به آنچه مالکان باید برای کسب نیروی کاری کارگران بپردازند، دارد در حالی که ارزش مبادله‌ای نیروی کار در درآمدهای دریافتی از فروش کالاها یا خدمات تولیدی با آن نیروی کار متجلی می‌شود. در جاهایی که ارزش مبادله‌ای نیروی کار از ارزش استفاده از نیروی کار بالاتر است، نوعی ارزش مازاد یا سود وجود دارد. چون ارزش افزوده بر اساس تفاوت بین ارزش استفاده و مبادله‌ای نیروی کار تعریف می‌شود منافع کارگران و مالکان همیشه در تعارضند. عدم توافق بر سر درصد یا نسبت ارزش افزوده متعلق به مالکان سرمایه یا به کارگران بروز می‌کند. بدین ترتیب، شما می‌توانید اهمیتی که مارکس به تمایز بین آن دسته از اعضای جامعه که مالک ابزار تولیدشان (سرمایه‌داران/ بورژواها) هستند و کسانی را که برای کسب نوعی درآمد برای زندگی ((کارگران/ پرولتاریا) به آنها اتکاء می‌کنند، درک کنید. به گفته‌ی مارکس، تقدیر جوامع سرمایه‌داری آن است که از درون بر اساس مالکیت تولید تقسیم‌بندی شوند؛ و ادامه می‌دهد که این پایه‌ی تناقضات اقتصادی، مبنایی را شکل می‌دهد که همه‌ی جوانب دیگر جامعه سرمایه‌دار از جمله سازمان‌ها بر اساس آن ساخته می‌شوند. (مارکس و انگلس، ۱۹۹۶). مارکس مدعی بود که رقابت، تعارض ماهوی در روابط تولید سرمایه‌دار (برای مثال بین مالکان و کارگران) را شدیدتر می‌کند زیرا نوعی فشار مستمر رو به پایین بر قیمت‌ها وارد می‌آورد. فشار رو به پایین به قیمت‌ها به سهم خود حجم سود موجود را محدود می‌کند و این امر، آتش تعارض را شعله‌ور می‌سازد چون هر طرف برای سهم خود از ارزش افزوده کم شده، تقلا می‌کند. نکته مهمی که مارکس اشاره می‌کند آن است که تناقضات درون سیستم اجتماعی، نیرویی برای تغییرند که در نهایت منجر به جایگزینی شکلی از تحکم با دیگری (برای مثال، فئودالیزم به جای بردگی و سرمایه‌داری به جای فئودالیزم) می‌شود و این نیروها، تعارض درون سازمان‌ها را شکل می‌دهند.

یک کاربرد اندیشه‌ی مارکس برای سازمان‌ها مهارت‌زدایی نیروی کار است، بر اساس شیوه‌ی تاریخی مارکس، برخی از نظریه‌پردازان سازمان، ظهور تعارض عمودی در سازمان‌ها را معادل با تکامل سازمان‌های کاری از شیوه‌ی صنعت‌گرانه سنتی به شکل‌های صنعتی مدرن تصور می‌کنند. در سازمان‌های صنعت‌گرانه، سلسله مراتب اختیار می‌تواند به صورت سلسله مراتب پیوسته توصیف شود. یعنی هر سطح رو به بالا در سلسله مراتب از شاگرد به کارگر تا به استادکار مستلزم تبحر بیشتر و تجربه بیشتر در مورد شیوه‌های تولید در کنار مالکیت و کنترل ابزار تولید (ابزار یا تجهیزات برای انجام کارها) است. افراد در مسیر شغلی خود با حرکت از شاگردی به شاگرد ارشد و در نهایت به استادی در نوعی مسیر پیشرفت مستمر که تجربه‌ی مشترک همه‌ی اعضای کسب و کار است و تا حدی میان همه‌ی کسب و کارها مشترک است، پیشرفت می‌کنند. در سازمان‌های صنعتی این پیوستگی تخریب می‌شود. برخی از افراد نمی‌توانند (یا فقط به ندرت می‌توانند) از قاعده سلسله مراتب، به هرم حرکت کنند. شما کارگرید یا مدیر و این قید تا حد زیادی غیرقابل تغییر است. به عبارت دیگر، سلسله مراتب، نوعی سلسله مراتب گسسته است. بر اساس دیدگاه نظریه پردازان مارکسیست، این سیر تکاملی، در ماهیت سلسله مراتب زمانی رخ می‌دهد که مالک/مدیران، کنترل دانش شیوه‌های تولید را از دست کارگران خارج می‌کند. هاری براورمن جامعه شناس امریکایی این حالت را فرضیه‌ی مهارت‌زدایی می‌نامند (بریومن، ۱۹۷۴). براورمن مدعی است که مالکان ابزار تولید (سرمایه‌داران) به طور نظام‌اند فعالیت‌های کاری را از طریق تفکیک، پاره پاره می‌کنند، تا پدیده‌ای که



معمولا عقلانیت نامیده می‌شود، رخ می‌دهد (برای مثال چنین توصیه می‌شود که باعث افزایش کارایی می‌شود). این تفکیک تا زمانی استمرار می‌یابد که کارگران به هیچ وجه کاری را که در حال انجام آنند درک نکنند. در این نقطه، کار چنان ساده می‌شود که به آموزش بسیار اندکی نیاز دارد و جایگزینی کارگران، ساده و آسان است. به این طریق قدرت چانه‌زنی کارگران کاهش داده می‌شود. این امر به مالکان اجازه می‌دهد قیمت نیروی کار را پایین آورده و بدین طریق سود خود را حداکثر سازند. همچنین کارگران را استثمار و زبون کرده و به از خود بیگانگی آن‌ها کمک کنند. نیاز به کارگران ماهر درون سازمان به کارگران خاصی اجازه می‌دهد میزانی از قدرت را به صورت نسبی بر دیگران حفظ کنند. در عین حال، این تفاوت‌های درونی در قدرت میان کارگران می‌توند منافع سرمایه‌داران را تقویت کند، زیرا شکاف‌های (تقسیم‌بندی) بین کارگران، اراده‌ی آن‌ها را برای سازماندهی (برای مثال تشکیل اتحادیه) در برابر مالکان مخدوش سازد یا منجر به شکل‌دهی اتحادیه‌های جداگانه‌ی معینی بر اساس نوع حرفه می‌گردد و بدین ترتیب، تاثیرگذاری جمعی آن‌ها در تقلا در برابر تحکم تخریب می‌شود. مارکسیست‌ها علیه این پیش‌فرض که عقلانیت نیروی راهنما در سازمان‌ها است سخن گفته و ادعا می‌کنند که قدرت و تحکم، بنیادی‌ترین نیروهای دست‌اندر کار در این قلمروها هستند . به اعتقاد آن‌ها عقلانیت به جای آن که نوعی ابزار خرد باشد، یک ابزار ایدئولوژیک است. یعنی عقلانیت بر استاندارد عینی تدوین شده توسط ناظران بی‌علاقه صحنه‌ی سازمانی به عنوان کسانی که ادعای ارتقا عقلانیت دارند، نیست. در حقیقت استدلال عقلایی نوعی فن اقتناع است که بر معیارهایی بنا شده که برای حفاظت از منتفع قدرتمندان طراحی شده است. چون استدلال عقلایی همیشه مجموعه‌ای از معیارها را دارا باشد تا به عنوان استاندارد قضاوت‌ها مورد استفاده قرار گیرد و چون هر معیار خاصی همیشه به منافع یک گروه نسبت به گروه‌های دیگر بیشتر خدمت خواهد کرد، معیارها اساساً تعارض‌زا هستند. بدین ترتیب، استدلال‌های عقلایی از نیاز به فرمانروایی و تقسیم کار که برای ایجاد ارزش افزوده از روابط کاری استفاده می‌شود، حمایت می‌کند. (ادوارد، ۱۹۷۹).

مفروضات اساسی درباره ماهیت علوم اجتماعی:

علوم اجتماعی را براساس چهار مجموعه از پیش‌فرضها می‌توان مفهوم سازی کرد

جدول ۱: مفروضات اساسی درباره ماهیت علوم اجتماعی

ابعاد		موضوع مورد بررسی	مفروضات اساسی
ذهنی	عینی		
نام انگاری	واقع‌گرایی	جوهره پدیده	هستی‌شناسی
غیر اثبات‌گرایی	اثبات‌گرایی	چگونگی درک جهان و انتقال دانش	معرفت‌شناسی
اختیارگرایی	جبرگرایی	انسان و رابطه او با طبیعت	ماهیت انسان
ایده انگار	قانون بنیاد	روش مورد بررسی	روش‌شناسی

واقع‌گرایان معتقداند که جهان اجتماعی داری وحدت، ضرورت و عمومیت است. به عبارت دیگر جهان اجتماعی خارج از انسان بوده و هست. درمقابل نام انگاران می‌گویند که پدیده‌های اجتماعی صرفاً یکسری مفاهیم و نام‌هاست که انسان‌ها بمنظور ساختار دادن به واقعیت به کار می‌برند. جهان اجتماعی، یک جهان ساختگی است.

اثبات‌گراها معتقدند که جهان اجتماعی و پدیده‌ها و واقعیت‌های اجتماعی دارای روابط علی و معلولی است مانند علوم طبیعی و دانشمند درصدد کشف آن است. رشد دانش نیز فرایندی انباشتی دارد. به زعم اثبات‌گرایان برای همه رشته‌های تحقیقی، یک روش



علمی واحد وجود دارد. لذا روش شناخت پدیده‌های طبیعی با روش شناخت پدیده‌های اجتماعی تفاوتی نمی‌کند. به اعتقاد آنان دانش فی‌نفسه ماهیتی بی‌طرفانه دارد. بنابراین آنان بر این باور بودند که می‌توان ارزش‌ها را از واقعیت مجزا کرد. مبنای اندیشه اثبات‌گرایی به آگوست کنت برمی‌گردد که مدعی است، تنها راه شناخت، علم تجربی است (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۰، ص ۲۰۷). درمقابل غیراثبات‌گرایان می‌گویند که جهان اجتماعی داری ماهیت نسبی و سیال است. هیچ پدیده ثابت و همیشگی و خارج از اراده انسان وجود ندارد. اختیارگرایان معتقدند که انسان یک موجود خلاق و خالق محیط و پیرامون خود است اما اجبارگرایان می‌گویند که انسان تابع و مقهور محیط بوده و اعمال‌شان فقط محرک و پاسخ است. رهیافت‌های ایده‌نگار معتقدند که پدیده‌های اجتماعی دارای قوانین ثابت مانند علوم طبیعی نیست بلکه توسط انسان‌ها در جریان زندگی و در برابر موقعیت‌های مختلف ایجاد می‌شود. لذا برای فهم واقعیت‌های اجتماعی باید کله، ذهن و مغز انسان کالبدشکافی شود. درمقابل غیر رهیافت‌های قانون بنیاد بر تحقیق روش مند، نظام‌مند و براساس اصول دقیق علمی درعلوم طبیعی تأکید می‌ورزند(بوریل و مورگان، ۱۳۸۳).

پیش فرضهای ماهیت جامعه

تمام رهیافت‌های مربوط به مطالعه جامعه از نوعی چارچوب مرجع تبعیت می‌کنند. یکی از دوگان‌های اساسی که در این زمینه وجود دارد، نظم‌دهی و تغییر بنیادی است. دراین طرح جامعه‌شناسی نظم‌دهی درصدد آنند که چه کارکنند که نظم در جامعه استمرار داشته باشد. می‌خواهند به این سؤال پاسخ دهند که چرا جامعه به منزله یک هستی واحد تلقی می‌شود؟ چرا جامعه تمایل دارد کلیت خود را حفظ کند و از هم فرو نپاشد؟ آن نیروهایی که مانع تحقق و یا استمرار نظم می‌شود را شناسایی کند؟ درمقابل جامعه‌شناسی تغییر بنیادی، درصدد تبیین برای تغییرات بنیادی و تضادهای ساختاری ریشه‌دار است. دراین نظریه به تغییرات سطحی که لازمه هر جامعه است و ممکن است در قلمروی نظم نیز جای گیرد بحث نمی‌شود بلکه به تغییرات ساختاری پرداخته می‌شود. جامعه‌شناسی نظم‌دهی بیشتر به وضعیت موجود و سامان‌بخشی آن می‌پردازد. زیرا اینها وضع آرمانی ندارند. درمقابل تغییر بنیادی که بیشتر حالت خیالی و آرمانی دارد و همواره ناراضی از وضع موجود و بدنبال رهایی از وضع موجود است. درکل تفاوت بین این دو رهیافت را می‌توان براساس بعد نظم‌دهی - تغییر بنیادی، در جدول زیر نشان داد(بوریل و مورگان، ۱۳۸۳).

جدول ۲: تفاوت رهیافت نظم‌دهی و تغییر بنیادی

تغییر بنیادی	نظم‌دهی
تغییر بنیادی	وضع موجود
تضاد ساختاری	نظم‌دهی اجتماعی
شیوه‌های سلطه	هم رأیی (توافق خودجوش و داوطلبانه عقاید)
تناقض	انسجام و همبستگی اجتماعی
رها سازی	وحدت
محرومیت	ارضای نیاز
امکان	فعالیت



پارادایم‌های علوم اجتماعی

در کتاب " پارادایم‌های جامعه‌شناختی و تئوری سازمان " بوریل و مورگان نظریه پردازان سازمانی را در چهار پارادایم طبقه بندی می کنند، آن ها این کار را با ارائه‌ی چارچوب پارادایم‌های اجتماعی- تئوریکی که مرتبط با متفکران سیستمی است، انجام می دهند(اسکومن و هابل، ۲۰۰۵، ص ۷؛ ایگر فالك، بانون و فیتز جerald، ۲۰۰۵، ص ۳۱). بوریل و مورگان(۱۳۸۳) چهار پارادایم را در یک چارچوب ارائه می کنند که شامل جامعه‌شناسی کارکردگرایی، ساختارگرایی بنیادی، انسان شناسی بنیادی و جامعه‌شناسی تفسیری می شود. این پارادایم‌های جامعه‌شناختی از دو بعد مفهومی که به آنها اشاره شد؛ یعنی عینی‌گرایی / ذهنی‌گرایی و مطالعه جامعه‌شناسی نظم / تغییرات بنیادی است، تشکیل شده است لوکت(۲۰۰۳) این ابعاد بر روی دو محور که با هم یک ماتریس را شکل می دهند، در نمودار زیر نشان داده شده‌اند بوریل و مورگان همه تئوری‌های جامعه‌شناختی را درون پارادایم‌های چهارگانه شرح می دهند:

جامعه شناسی تغییرات بنیادی

	انسان‌گرایی بنیادی	ساختارگرایی بنیادی	
ذهنی			عینی
	تفسیرگرایی	کارکردگرایی	

جامعه شناسی نظم دهی

شکل ۱: پارادایم‌های علوم اجتماعی

پارادایم کارکردگرا

کارکردگرایی به لحاظ بعد نظم‌دهی و تغییر بنیادی، ریشه در جامعه‌شناسی نظم‌دهی دارد و از این نظر به دنبال ارائه تبیین‌های وضع موجود، نظم اجتماعی، هم‌آیی، تلفیق اجتماعی، همبستگی، ارضای نیاز و فعلیت به کار می‌رود. و به لحاظ بعد ذهنی – عینی نیز به بعد عینی‌گرایی ریشه دارد و از این منظر متمایل به واقعیت‌گرایی- هستی‌شناسی، اثبات‌گرایی- معرفت‌شناسی، جبرگرایی-



انسان شناسی و قانون بنیاد- روش شناسی است. این پارادایم معتقد به وجود واقعیت‌های اجتماعی بیرون از انسان است. به عبارت دیگر می‌گویند جهان اجتماعی از مصنوعات و رابط تجربی نسبتاً دقیقی تشکیل شده است و لذا درصدد کشف این روابط است. همچنین یک نظریه عمل‌گرا است البته به معنای پراگماتیسمی. عملگرایی یعنی درصدد حل مسئله و مشکلات زندگی و ارائه راه حل‌های عملی برای بهبود وضعیت زندگی است (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳). اجماع بر این است که کارکردگرایی ریشه در متدهای تجربی علوم طبیعی دارد و مبتنی بر جنبه عینیت واقعیت‌های اجتماعی است (بیکر، ۲۰۰۵، ص ۱۱۱). پارادایم کارکردگرا چارچوب اصلی را برای سلوک جامعه‌شناسی دانشگاهی و مطالعه سازمان‌ها فراهم کرده است. بوریل و مورگان همه مطالعات سازمانی پوزیتیویستی را کارکردگرا می‌نامند.

پارادایم تفسیری

این پارادایم رهیافت ذهن‌گرایی دارد اما اینکه دربخش نظم‌دهی قرارداد بصورت تلویحی است و نه صریح و مستقیم. این پارادایم معتقد است که جهان را آنگونه که هست باید شناخت و ماهیت بنیادی جامعه را درسطح تجربه ذهنی باید شناخت. این پارادایم تبیین را درحوزه آگاهی و ذهنیت فردی و درچهارچوب مرجع دست اندرکار کنش جستجو می‌کند که درنقطه مقابل نظاره گرکنش قرار دارد. این پارادایم درمورد ماهیت علوم اجتماعی به نام‌انگاری- هستی‌شناختی، غیراثبات‌گرایی- معرفت‌شناسی، اختیارگرایی- انسان‌شناسی، وایده‌نگاری - روش‌شناسی گرایش دارد. این پارادایم درصدد اثبات است نه کشف. جامعه‌شناسی تفسیری به شناخت اساس جهان روزمره (رفتاراجتماعی) علاقه‌مند است و خود را درگیر مباحثی همچون ماهیت وضع موجود، نظم اجتماعی، توافق و انسجام و تلفیق اجتماعی و همبستگی اجتماعی نکرده و نمی‌کنند. (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳).

پارادایم انسان‌گرایی بنیادی

این پارادایم به ایجاد جامعه‌شناسی تغییر بنیادی از دید ذهنی‌گرا توجه دارد. رهیافت این پارادایم به علوم اجتماعی، وجوه اشتراک زیادی به رهیافت پارادایم تفسیری دارد. یعنی این پارادایم نیز جهان اجتماعی را از دیدگاهی متمایل به نام‌انگاری، غیراثبات‌گرایی، اختیارگرایی و ایده‌نگاری می‌نگرد ولی چهارچوب مرجع این پارادایم به دیدگاهی ازجامعه تاکید می‌کند که بر اهمیت طرد کردن یا رفتن به فراسوی محدودیت‌های ترتیبات اجتماعی موجود پایبند است. آگاهی کاذب، ازخودبیگانگی وایدئولوژی از مفاهیم بسیار مهم در این پارادایم است. این پارادایم جامعه را بصورت ضد انسان می‌نگرد و در پی بیان روش‌هایی برای رهایی از این غل و زنجیراست. این پارادایم برتغییر بنیادی، شیوه‌های سلطه، رهاسازی، محرومیت و امکان تاکید می‌کند. این پارادایم به مقتضای رهیافت ذهنی- گرای خود به علوم اجتماعی بر آگاهی انسان تاکید می‌کند. (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳).

پارادایم ساختارگرایی بنیادی

ساختارگرایی بنیادی به دنبال ارائه نقد از وضع موجود در امور اجتماعی است و علاوه بر درک جهان به دنبال تغییر آن نیز است و نظریه پردازان این رویکرد جامعه را مرکب از عناصری متضاد با هم می‌بینند و به دنبال راه حلی برای تعارض اجتماعی می‌باشند.



این پارادایم از جامعه‌شناسی تغییر بنیادی و از دیدگاه عینی‌گرایی جانبداری می‌کند. این پارادایم در مورد ماهیت علوم اجتماعی شباهت زیادی به کارکردگرایی دارد. ساختارگرایان بنیادی بر روابط ساختاری در جهان اجتماعی واقع‌گرا توجه دارد. این دیدگاه معتقد است که سلطه و استبداد در ساختارها و نهادها، نهادینه شده است و برای رهایی از وضع موجود و دسترسی به وضعیت بهتر باید در صدد اصلاح و یا از بین بردن این ساختارها بود. وجه مشترک تمام نظریه‌پردازان این پارادایم آن است که جامعه کنونی را می‌توان با تضادهای بنیادی حاصل از بحران‌های سیاسی و اقتصادی تغییر بنیادی توصیف کرد. از طریق چنین تضادهای و تغییرات است که رهایی انسان از ساختارهای اجتماعی که در آن زندگی می‌کند، تحقق می‌یابد. (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳).

نظریه‌ی مارکسیستی تعارض و پارادایم‌های علوم اجتماعی

اکنون با مشخص شدن مبانی فلسفی و حوزه‌های پارادایمی علوم اجتماعی، می‌توان به بررسی نظریه مارکسیستی تعارض پرداخت. بدین منظور در اینجا این نظریه به اجمال مورد بررسی قرار می‌گیرد. با توضیحاتی که داده شد از نظر هستی‌شناسی مارکس کاملاً واقع‌گراست. از نظر مارکس، تعارض چیزی خارج از فرد است و از بیرون خود را بر ذهن فرد تحمیل می‌کند و تعارض چیزی است ملموس که وجود خارجی آن مسلم است. به عبارت دیگر در جهان خارج این تعارض و تناقض وجود دارد و چیزی نیست که انسان خالق آن باشد. از نظر مارکسیست‌ها تعارض پدیده‌ای کاملاً عینی است و از یک هستی‌شناسی کاملاً عینی‌گرا نشأت می‌گیرد.

از نظر معرفت‌شناسی، مارکس اثبات‌گرا به حساب می‌آید، زیرا در بحث تعارض و تضاد، مارکس به دنبال کشف و درک الگوهای نظام‌های خاصی است که جهان اجتماعی را توصیف و آینده آن را پیش‌بینی کند، به طوری که موضع او موضعی مادی‌گرایانه بود و در واقع تضاد و تعارض را از دید مسائل اقتصاد سیاسی تبیین می‌کند. یا به عبارت دیگر کانون تحلیل مارکس از تعارض بر اقتصاد سیاسی سرمایه‌داری است که نشانه معرفت‌شناسی اثبات‌گرایی است.

از نظر انسان‌شناسی مارکس به موضع جبرگرایی اعتقاد دارد. از نظر مارکس اعمال انسان و وقایع تاریخی اصولاً با شکل بندی‌های اجتماعی که در آن قرار می‌گیرد تعیین می‌شود و در واقع انسان‌ها عواملی هستند در درون شیوه تولیدی و به وسیله عواملی که بر روی عمل اقتصادی تاثیر می‌گذارند، قالب می‌پذیرند.

از نظر روش‌شناسی مارکس به دنبال یافتن علت تضاد و تشخیص مضامین زیربنایی تعارض است و به دنبال یکسری قوانین کلی است که تضاد و تعارض مشاهده شده را تبیین کند، پس در واقع روش شناسی قانون بنیاد را می‌پذیرد.

بر حسب بعد نظم‌دهی - تغییر بنیادی طرح تحلیلی ما، مارکس موضع تغییر بنیادی را به خود اختصاص می‌دهد و مبتنی بر جامعه‌شناسی تغییر است و بر تغییر بنیادی، تضاد ساختاری، شیوه‌های سلطه، تناقض، رهاسازی، محرومیت و امکان توجه دارد. لذا ساختارگرایی بنیادی به دنبال تغییر است. و معتقد است تنها راه از بین رفتن تعارض بین کارگر و کارفرما و راه حل اصلی مشکلات اجتماعی ایجاد شده از طریق سرمایه‌داری، فعالیت انقلاب از جانب طبقه کارگر است. در واقع مارکسیسم متضمن فعالیت سیاسی انقلابی است؛ نوعی راهبرد برای تغییر اجتماعی بنیادی که رابطه نزدیکی با جنبش زندگی کارگران دارد.

روی هم رفته دیدگاه کلی مارکس در طرح تحلیلی و چارچوب پارادایمی ما در موضع عینی‌گرای پارادایم ساختارگرایی بنیادی قرار می‌گیرد



جامعه‌شناسی تغییرات بنیادی



جامعه‌شناسی نظم دهی

شکل ۲: چارچوب پارادایمی دیدگاه مارکس

در صحبت از ساختارگرایی بنیادی در دنیای مدرن بر نقش اساسی مارکس تاکید می‌شود و آن را در ایده مارکس جست و جو می‌کنند. بنابراین، پارادایم ساختارگرایی بنیادی به عنوان یکی دیگر از پارادایم‌های جامعه‌شناختی به مباحث مارکس در فهم دنیای اجتماعی برمی‌گردد. ساختارگرایان بنیادی از ایده مارکس در طبقه‌بندی اجتماعی و همچنین فهم ساختارهایی که در آن افراد به دنبال منافع متعارض بوده و در تعقیب این منافع همواره با دیگران در تعارض قرار می‌گیرند؛ استفاده می‌کنند (بیکر، ۲۰۰۵، ص ۳۴). ساختارگرایان بنیادی استدلال می‌کنند که سازمان ترکیبی از گروه‌هایی با منافع مختلف است که دائماً در تلاش هستند تا سیاست‌ها، اعمال و اقدامات سازمان را تحت کنترل خود دریاورند و در بحث از مفهوم سلطه از تعارض درون سازمان بحث می‌کنند که مدیران در یک سو در جستجوی 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 دارند که همواره به دنبال دستیابی به آن بوده و صرفاً گروهی هستند که منافع خودشان را دنبال می‌کنند (فانس، ۲۰۰۳، ص ۲۱؛ اولیگا، ۱۹۹۰)

بحث و نتیجه‌گیری

حل تعارض برای مدیران که مسئول دستیابی به هدف‌های سازمانی هستند، چالشی مستمر به حساب می‌آید. مدیران با شناخت ریشه و منشاء تعارض، بهتر می‌توانند بروز تعارض را پیش‌بینی کنند و برای پیشگیری یا حل آن، در صورت ناسودمند بودن، گام‌هایی بردارند. در این مقاله نیز سعی شده است ریشه تعارض میان کارگر و کارفرما از نگاه مارکسیستی مورد بررسی قرار گیرد، به این صورت که ابتدا چگونگی شکل‌گیری و بوجود آمدن تعارض بین کارگر و کارفرما با توجه به نظریه مارکسیستی و سپس مفروضات اساسی و پارادایم‌های جامعه‌شناختی علوم اجتماعی و بعد از آن در قالب پارادایم‌های جامعه‌شناختی، تئوری مارکسیستی تعارض مورد تحلیل و بحث قرار گرفت و همان‌گونه که بحث شد تئوری‌های تعارض ریشه در نحله‌ی جامعه‌شناسانه تئوری



کلاسیک خصوصاً مارکس دارد و بیشتر در حوزه روابط صنعتی شکل گرفته است و مشخص شد که این نحله به طور قیاسی تولید دانش می‌کردند، اثبات گرا بودند و به جدایی واقعیت از ذهن اعتقاد داشتند یعنی عینی‌گرا بودند ولی پدیده را در موقعیت و بستر مطالعه می‌کردند. و روی هم رفته این نتیجه حاصل شد که دیدگاه کلی مارکس در طرح تحلیلی و چارچوب پارادایمی ما در موضع عینی‌گرای پارادایم ساختارگرایی بنیادی قرار می‌گیرد. به طور کلی نظریه‌پردازان مارکسیستی از زاویه تبیین چرایی نظام اجتماعی در فرایند تغییر و عدم انسجام به مطالعه جامعه می‌پردازند که این باعث می‌شود ساختن‌های تحلیلی متفاوتی را به خود بگیرد. نظریه‌پردازان مارکسیستی طرفدار تضاد هستند و این تمرکز بر تضاد باعث می‌شود آنها تغییر اجتماعی را بر حسب روابط خصمانه بین عناصر نظام که خواهان استقلال از عوامل سلطه‌ای هستند که آنان را به هم جوش داده است، تبیین کنند. نظریه‌پردازان مارکسیستی، ابتدا و بیش از هر چیز به عوامل فعال در زیر ساخت یا شالوده اقتصادی جامعه توجه می‌کنند و در شناسایی تحلیل زیر ساخت اقتصادی به منزله محور شناخت تعارض‌هایی که به صورت مولدهای تغییر اجتماعی و عدم انسجام عمل می‌کنند اتفاق نظر دارند.

منابع و مأخذ:

۱. بوریل، گیبسون و مورگان، گارت، نظری‌های کلان جامع‌هشناختی و تجزیه و تحلیل سازمان، (ترجمه محمد تقی نوروزی)، تهران، سمت، ۱۹۷۹.
۲. دهنارت، رابرت؛ *تئوری‌های سازمان دولتی*، (ترجمه دکتر سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد)، تهران، صفار، ۱۹۹۲.
۳. مکولی، جان؛ دبرلی، زوانی و جانسون، فیل؛ *تئوری سازمان: نگاهها و چالشها*، (ترجمه دکتر حسن دانایی فرد و سید حسین کاظمی)، تهران، دانشگاه امام صادق (ع)، ۲۰۰۷.
۴. میرزایی اهرنجانی، حسن؛ "مبانی فلسفی تئوری سازمان"، تهران، سمت، ۱۳۸۵.

5. Agerfalk, par; Bannan lian & Fitzgerald Brian "Action Language", Organization and Information Systems, printed be Ireland by the University, 2005.
6. Baker, Keith , "Hybrids, Paradigms and Boundary Spanning: A Conceptual Framework", Birmingham University, Institute of Local Government Studies, 2005.
7. Braverman, Harry . *Labour and Monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. New York : Monthly Review Press, 1974.
8. Burns, Tom. *The Sociology of industry*. In A.T. Walford, Margyle, D.V. Glass ,and J.J Morris(eds), society: Problems and methods of study. London: Routledge , Kegan and Paul, 1962.
9. Edwards, Richard. *Contested terrain: The transformation of the workplace in the twentieth century*. New York: Basic Books, 1979.
10. Funchs, Christian . "Structuration and Self-Organization", *Systemic Practice and Action Research*, Vol. 16, number. 2, 2003
11. Luchett, S. "Towards a Critical Systems Approach to Policy Formulation In Organization", *International Journal of Computers, System and Signals*, Vol. 4, NO. 1, 2003.
12. Marx, Karl, and Engel, Friedrich . *The communist manifesto* (trans, Samuel Moore in 1888). London: Orion, Phoenix , 1996.



13. Oliga, John C. "Power in Organization: A Contingent, Relational View", *Systemic Practice and Action Research*, Vol. 3, number. 5, 1990.
14. Schuhmann, Kobert & Hubbel, Larry. "The Enterprise of Public Administration: Scholarship as a Loosely Coupled System"; *public administration and management; an interactive Journal* Vol. 9, Number 4, PP 45-67, 2005.

Surf and download all data from SID.ir: www.SID.ir

Translate via STRS.ir: www.STRS.ir

Follow our scientific posts via our Blog: www.sid.ir/blog

Use our educational service (Courses, Workshops, Videos and etc.) via Workshop: www.sid.ir/workshop