

# نگاهی بر تیوری سازمان

بصیر زیار

1- مقدمه

تنوری سازمان به طور کلی و سازمان سیاسی به طور خاص مبحث پیچیده و گسترده ای است که پرداختن به جوانب متعدد آن از ظرفیت این نوشته بیرون است. انسانها از همان بدو پیدایش جامعه بشری به نحوی به امر سازمان و سازماندهی سرو کار داشته اند و لهذا میتوان ادعا نمود که تاریخ موجودیت سازمان به قدامت تاریخ جوامع بشری است و سابقه سازمان سیاسی به درازای تاریخ طبقاتی جامعه انسانی می باشد. با وجود اهمیت و قدامت آن، تکامل تنوری سازمان به مثابه یک رشته علمی مستقل تقریباً از اوائل قرن بیستم آغاز میشود که در نیمه دوم قرن به شگوفائی و توسعه ای بی مانندی دست می یابد. تنوریسهای مارکسیست و دیگر گرایشهای رادیکال و منتقدین سیستم حاکم، به ادعای بسیاری از صاحب نظران این رشته، سهم مهم و درخور توجه ای در نقد و تدوین تنوری سازمان به عهده داشته اند. با وجود سهم و نقش فعال مارکسیستها در نقد و تکامل این علم، آشنائی کادرها و فعالین سوسیالیست از چند و چون این رشته بمقایسه رشته های دیگر علوم اجتماعی، البته به تصور من، ناچیز و اندک به نظر میرسد و از همینرو پرداختن به این مسأله از مدتها اذهان ما را به خود مشغول نموده بود. مقاله حاضر یک طرح پیشنهادی و گام کوچکی در این راستا است و تا تبدیل شدن آن به یک "محصول پخته" هنوز راه درازی در پیش است. همانطوریکه گفته شد دانش تشکیلاتی کادرها و فعالین، حتی کادریهای با سابقه و با تجارب طولانی در امر سازماندهی، درین رشته ناچیز بوده و یا در مواردی فقط محدود به نقش سازمان در مبارزات سیاسی - اجتماعی میگردد.

به بقین کادریهای چپ و سوسیالیست در مورد چگونگی ایجاد حزب انقلابی طبقه کارگر و نقش آن، علی الرغم تفاوت دیدگاههایشان، از دانش و اطلاعاتی برخوردارند که با دانش آنها از ساختار و میکانیسم درونی سازمان قابل مقایسه نیست. طوریکه میدانیم، تنوری سازمان در برگیرنده هر دو بخش است. با اینکه نقش سیاسی و اجتماعی یک سازمان سیاسی بر روابط، عملکرد و ساختار درونی یک سازمان ارجحیت داشته و تاثیر مستقیم بر آن میگذارد، اما هر دو بخش ویژه گیهای دارند که باید به طور جداگانه و مشخص مورد مطالعه و بررسی قرار گیرند. همانطوریکه درک نادرست از نقش حزب در مبارزات طبقاتی میتواند پیامدهای سنگین و زیانباری در پی داشته باشد و حزب سیاسی را از متحقق شدن برنامه های مبارزاتی اش باز دارد، درک ناقص و سطحی از میکانیسم و ساختار درونی نیز میتواند به روابط ناسالم سازمانی بیانجامد که در ادامه خود بر مؤثریت فعالیتهای سازمانی رو به بیرون و حتی بر بقای سازمان تاثیرات منفی و ناخواسته بجا نهد. بحران درونی یک سازمان بنابراین تنها نتیجه بلافصل استراتژیها و تاکتیکهای غلط و نادرست سیاسی و مبارزاتی نبوده بلکه میتواند در اثر ساختار و سبک کار نادرست درونی رونما گردد.

با اینکه درین مقاله تنوری تشکیلات از جوانب متفاوت و مخصوصاً نقش سازمان در تحولات اجتماعی و ساختار درونی آن به بررسی گرفته شده، اما رابطه حزب و طبقه و جنبش خودجوش توده های کارگر که یکی از مباحث اصلی جدلی مارکسیستها را تشکیل میدهد، با تفصیل بیشتری مورد بحث قرار گرفته است. با اینکه در شرایط فعلی بحث چگونگی ایجاد حزب مانند بسا مباحث تنوریک دیگر، یک موضوع داغ تلقی نمیگردد و بسیاری با بی تفاوتی از کنار آن خواهند گذشت، اما ضرورت عینی مبارزه طبقاتی دیر یا زود این مسأله را در دستور فعالیت عملی و نظری سوسیالیست های انقلابی قرار خواهد داد.

بررسی تجارب سازمانهای کمونیست و چپ نشان میدهد که هر دو عامل در افت کمیت و کیفیت سازمانی مؤثر بوده اند. تاکتیک و استراتژیهای غلط معمولاً با پیامدهای بد تشکیلاتی همراه است و در مقابل استراتژی و تاکتیکهای موفق به شگوفائی سازمانی امکان میدهد. تغییر در وضعیت تشکیلاتی سازمانهای نامبرده را نباید تنها به ایندو عامل محدود نموده بلکه آنرا باید تابع فاکتوری از عواملی دید که تعدادی از آنها در ردیف عوامل بیرونی قرار گرفته و طبیعتاً از کنترل خود سازمانها خارج بوده است. گرچه سازمانهای چپ و کمونیست در مقایسه با گرایشهای دیگر از انسجام تشکیلاتی بیشتر در گذشته برخوردار بوده اند، اما طی چند دهه اخیر درین عرصه یک سیر قهقرائی داشته اند. بسیاری از آلمهای که هنوز خود را مارکسیست و سوسیالیست میدانند، دیگر تمایل به کار متشکل و سازمان یافته ندارند. "سازمان زده گی" گرچه اساساً ریشه در موقعیت نامساعد جنبش سوسیالیستی در شرایط فعلی دارد، اما باید بیاد داشته باشیم که سبک کار غلط و روابط ناسالم درون سازمانی نیز سهم معینی را در ایجاد این روحیه بجا گذاشته است. در

مورد دید و عملکرد سازمانهای چپ در زمینه ایجاد حزب، ساختار و آرایش سازمانی آنها، به علت عدم دسترسی به منابع لازم، به بررسی گذرا و مختصری اکتفا شده است.

درین نوشته ابتدا ذهنیت های اصلی یا پرادایم های متفاوت که تئوریهای جداگانه سازمانی در راستای آنها تدوین گردیده است، مختصرا مرور میگردد. بعد از مرور ذهنیت ها و استعارات متفاوت و مرتبط به تئوری سازمان، به نقش سازمان یا حزب انقلابی از دیدگاه مارکسیستی پرداخته خواهد شد. بخش سوم این نوشته به بحث میکانیسم درونی و ساختار سازمانی اختصاص می یابد. در بخش چهارم واقعیات مشخص در چهارچوب تئوری سازمان بررسی میشود و سرانجام نوشته با یک نتیجه گیری به پایان میرسد.

## 2 - تئوریهای سازمان

در مورد سازمان اجتماعی، مانند بسیاری از مسائل اجتماعی دیگر، تئوری واحدی وجود ندارد. منظور از سازمان اجتماعی درینجا سازمان هایبست که محصول جامعه انسانی بوده و شامل سازمانهای اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و غیره میشود. برای درک بهتر تئوری های مختلف سازمان، ابتدا لازم است قدری در باره پرادایم (ذهنیت)هایی بپردازیم که تئوری های متفاوت سازمانی در پرتو یک یا چند تایی آنها شکل گرفته اند. در رده بعد از پرادایمها که حیثیت متاتئوریک را دارند، متافورها یا استعاره ها قرار میگیرند و استعاره ها خود از یکسو متاثر از یک و یا چند پرادایم معین می باشند و از جانب دیگر به سطح پیشرفت و تکامل اجتماعی و به ویژه سطح تکامل وسائل تولید ارتباط می یابند. به طورمثال، در دوره رشد صنعت کارخانه یی، تئوری اداره علمی تایلور، که در چهارچوب ذهنیت فونکشنالیست (عملگرا)، تدوین شده است، متافورهای مانند ماشین و یا ارگانسیم زنده را غرض بیان بهتر خود بکار می گیرد. مرحله سوم در تدوین تئوریهای سازمان، کاربرد شیوه های تحقیق و آزمایش تئوریهاست و همانند متافورها، شیوه های متفاوت تحقیقی نیز با پرادایمهای معینی بیشترهمخوانی و همسوئی دارند.

### 1.2 - ذهنیتها و تئوری سازمان

در مورد سازمان و سازماندهی امور اجتماعی، بنا بر ادعای فوق، تئوری های متفاوتی وجود دارد و هر تئوری در چوکات پرادایم های معین تنظیم و معنی می یابد. پرادایم یک دیدگاه کلی یا شیوه اندیشیدن است که منعکس کننده باورهای بنیادی و پیش شرطهایی در باره ماهیت یک تشکل یا یک سازمان می باشد. (Kohn 1970, Lucoln 1985). مفروضات متفاوت و بنیادی در مورد ماهیت پدیده سازمان اجتماعی به هستی شناسی (ontology) و ماهیت دانش در مورد این پدیده به شناخت شناسی (epistemology) و شیوه های گوناگون در مورد چگونگی مطالعه ماهیت سازمان به متد شناسی یا (methodology) مربوط میگردد.

بوریل و مورگان در سال 1979 در یک ماتریس 2 x 2 بر مبنای تغییرات ابعادی مادی - شعوری و ریشه ای - تعدیلی، چهار پرادایم متفاوت تحقیقی را تنظیم کردند.

### تغییرات رادیکال

	انساتگرا رادیکال	ساختارگرا رادیکال	
ذهنی	تفسیرگرا	ساختارگرا عملی	عینی

### تغییرات منظم

از میان چهار پرادایم که در جدول فوق دیده میشود، پرادایم ساختارگرای عملی (functionalist) تا به حال در زمینه های تئوری و تحقیق تئوری سازمان نقش برتر و عمده یی را داشته است و از همینرو اصطلاحات و زبان اداری بر اساس این پرادایم بنا یافته است.

تئوری سازمانی فونکشنالیست یا ساختارگرا بر این فرضیه استوار است که جامعه پدیده بیست مشخص و واقعی، و یک سیستمی که به امور زنده گی نظم و ترتیب می بخشد. این دیدگاه مبلغ آن تئوری روابط اجتماعی است که به درک نقش بیشتر انسان در جامعه متمرکز می باشد. رفتار همیشه وابسته و متعلق بر زمینه یک دنیای واقعی و روابط اجتماعی مشخص و محسوس نگرسته میشود. پیشفرضهای هستی شناسانه آن بیشتر در جهت باور به یک دانش اجتماعی عینی و بیطرف و آزاد از ارزشهای اجتماعی و طبقاتی بوده که دانشمند بگونه بیطرفانه و به کمکهای متدهای علمی به سراغ واقعیتهای اجتماعی میرود. فونکشنالیستها در تلاشند تا دنیای مطمئن و قابل پیش بینی را شکل دهند که نظم و ارتباط یک اصول جهان شمول و کلی پنداشته شده و ساختار تشکیلاتی نیز یک واقعیت عینی و مستقل و بیرونی از اعضای یک سازمان تلقی میگردد. همچنان ادعا میکنند که ساختار سازمانی، فعالیت اعضا را به طور مناسب و قانونمند شکل می بخشد و در چهارچوب فونکشنالیسم از لحاظ نظری، بعلاوه عمومیت گرائی و ثبات، به مسأله علیت نیز توجه بیشتر مینول میگردد.

پرادایم تفسیرگرا یا Interpretive بر این باور استوار است که دنیای اجتماعی بر هستی شناسی سیال و متزلزل استوار می باشد، و آن چیزی که با واقعیت اجتماعی همخوانی دارد، در هیچ حس مشخص وجود ندارد، مگر اینکه محصول تجربه ذهنی و درون ذهنی افراد محسوب گردد. جامعه از دیدگاه شرکت کنندگان آن قابل فهم است نه از منظر مشاهده کنندگان آن. تئوریسینهای سوسیال انترپرتیست میکوشند تا به درک پروسه هایی نائل گردند که از لابلای آن واقعیات مشترک چندگانه شکل می گیرد، تثبیت میشود و یا تغییر مینماید. تفسیرگرائی همچون ساختارگرائی بر این پیشفرض و باور استوار است که در اساس دنیای اجتماعی نیز نظم و الگوی درونی موجود است. لیکن نظریه پردازان تفسیرگرا تلاشهای ساختارگرایان در ایجاد یک دانش عینی اجتماعی را ناممکن میدانند. دانش به مثابه شبکه یی از بازیهای زبان فهمیده میشود که بر مجموعه یی از قواعد و مفاهیم معین ذهنی استوار می باشد که دست اندر کاران علم و کسانی که با علم سر و کار دارند آنرا ابداع و ادامه میدهند.

دیدگاه انسانگرای رادیکال، همچون پرادایم تفسیرگرائی، معتقدند که چگونگی واقعیت، اجتماعا ایجاد و حفظ میگردد و نیز تحلیل خود را به علاقمندی و منافع ارتباط میدهند و در نتیجه منافع و علاقه مندی است که جامعه به زندانی برای خود انسانها تبدیل میگردد. درین دیدگاه روند شکل گیری واقعیت قویا متأثر از مسأله ذهنی و پروسه اجتماعی است که در شکل دادن و کنترل افکار نقش دارد و موجب از خودبیگانگی انسان از ظرفیت حقیقی ذات انسانی خودش میشود. انسانگرایی رادیکال امروزی ایده ها و کردارهایی را که موجب از خودبیگانگی انسان گردیده، از فرآوردها و مشخصات جامعه صنعتی معاصر دانسته و مورد نقد قرار میدهند. سرمایه داری، به طور نمونه، ذاتا یک نظام توتالیترم در زمینه انباشت سرمایه، انقیاد کار، صنعت، تعقل و مفاهیم مرموز اعتقادی و غیره شناخته می شود. مفاهیمی که از منظر تئوریسین های ساختارگرا قطعات ساختمانی و سنگ بنای نظم اجتماعی و پایه آزادی پنداشته میشود، از دید انسانگرایی رادیکال شیوه ها یی از سلطه عقیدتی به شمار می آید. پرادایم هومانلیسم رادیکال مدافع عقایدی به نظر میرسد که انسان را در تقدم قرار میدهد و سازمان را نهایتا در خدمت و برای انسانها میدانند و نه برعکس آن.

پرادایم ساختارگرای رادیکال در دید و پیش بینی خود از جامعه مانند هومانلیسم رادیکال به نیروی بالقوه مسلط اجتماعی معتقد است، و جامعه در این دیدگاه واقعیت عینی و ماتریالیستی است که خارج از ذهن فرد و با ساختار مستقل خود وجود دارد. واقعیت عینی در درون خود به تضاد و تنش دایمی مواجه است که به طور اجتناب ناپذیر آنرا بسوی تغییر کامل تمام سیستم رهنمون میگردد. ساختارگرایان رادیکال به درک تنشهای ذاتی و شیوه که نیروهای حاکم اجتماعی به روشهای گوناگون در پی حفظ سلطه شان می باشند، علاقه مندی دارند. تاکید این گرایش به اهمیت و جایگاه تعیین کننده پراتیک در عبور از سلطه نیروهای حاکم اجتماعی تمرکز یافته است.

## 2.2 – متافورها و تئوری سازمان

متافور یا استعاره نقش مهم در موقعیت شناخت شناسی به عهده داشته است. انسانها دایما سعی کرده اند تا مفاهیم خود را در مورد جهان انکشاف دهند و بنابراین کوشیده اند تا به طور نمادین آنرا مشخص و شکل دهند. انسانها به طور مثال از طریق زبان، علم، هنر، افسانه به واقعیات جهان مادی به طور معنی داری شکل بخشیده اند. این تلاشها برای تجسم یک واقعیت متضمن انتقال معانی به سمبولهایی است که مورد استفاده قرار می گیرند. دانش و درک جهان عینی برای انسان نه یک مسأله بیرونی بلکه یک پروسه ذهنی است. تمام سمبولها واجد این مشخصه اند. کلمات، اسامی، مفاهیم، ایده ها، فاکتورها، مشاهدات و غیره پیش از آنکه دلالت به خود اشیای بیرونی نمایند، مفاهیمی از اشیاء اند که در ذهن به گونه معنی دار و گزینه شده یی جهت درک و مطالعه جهان فعال شده اند که برای تعدادی مشترکا قابل درک است.

با درک این نکته که تئوریهای علمی در قالب سمبولها شکل می‌گیرند، اهمیت و نقش متافورها نیز درین میان بیشتر جلب توجه می‌نماید. پروسه متافوری یا استعاره بی‌مفاهیم، یک روش اصلی سمبولیسم پنداشته میشود و یک سبک مرکزی است در ارتقای دانش و تجربه انسانی در زنده‌گی. متافور اغلب یک وسیله ادبی و تشریحی جهت تزئین و آرایش پنداشته میشود، اما متافور اساساً یک شیوه خلاقانه انتقال مفاهیم و تصورات است. متافور با تأیید اینکه الف مانند ب است، پروسه مقایسه، تعویض و تاثیر متقابل میان تصورات الف و ب را به پیش برده و ازین طریق در ایجاد معنی تازه کمک مینماید. (بلک، 1962)

متافور در تکامل زبان با ایجاد مفاهیم نقش مهم ایفا نموده است و معانی را از یک شرایط و زمینه به شرایط دیگر منتقل مینماید و با استفاده متافوریک از کلمات ریشه‌یی، کلمات و مفاهیم تازه‌یی ابداع میگردد. به طور مثال کلمه سازمان تا پیش از 1873 هیچگونه کاربرد اجتماعی نداشت و فقط جهت تشریح یک عمل دشوار و اساساً وضعیت ارگانیک زنده مخصوصاً در بخش بیولوژی استفاده میشد و در سال 1816 این اصطلاح برای نظم و هماهنگی بخشهای یک سیستم درکل، کاربرد پیدا کرد و حدود 1873 هیربرت اسپنسر Herbert Spencer این اصطلاح را در عرصه اجتماعی بکار برد. وضعیت نظم و هماهنگی به معنی بیولوژیکی آن در یک جسم، اساس کاربرد استعاره‌یی آن در مورد انسجام و هماهنگی به طور کلی در یک سیستم و جامعه قرار گرفت و معنی اجتماعی کلمه سازمان یک مفهوم تازه‌یی است که از انکشاف معانی قبلی این کلمه شکل پذیرفته است (Careth Morgan 1980).

مکاتب مختلف فکری در تئوری سازمان از متافورهای معین در تدوین و تکامل تئوریهای خود بهره جسته اند. تئوریهای ارتدکس تشکیلاتی یا Classical management theory که شامل تئوریهای تایلر، فایل و ماکس ویبر میشود، از متافور ماشین در تئوری تشکیلاتی استفاده نموده اند. گرچه درین کتگوری تئوریهای متفاوت وجود دارند، اما وجهی مشترک همه آنها مؤثریت اداره و سازماندهی است. ماشینها به صورت منطقی جهت انجام عملی به گون بی درست شده اند که محصولات یا نتایج کار از قبل تعیین شده اند و کاربرد ماشین چون یک متافور برای سازمان، محصول یا پایان کار را مدنظر دارد و رابطه وسیله - هدف به مثابه یک عمل منطقی سودمند بیان میگردد. متافور ماشین در نوشته‌های تئوریک سازمانی به عباراتی چون “مدلهای منطقی” و “مدل هدف” ذکر شده است. جزئیات استعاره ماشین از مفاهیم میکانیکی اتخاذ شده است. درینجا تاکید اصلی بر اهمیت قوانین می‌باشد، چنانچه مفاهیم ساختار و تکنالوژی در تعریف مشخصات سازمانی. ماشینها نهادهای تکنیکی است که رابطه میان بخشهای اصلی آنها استروکتور (ساختار) آن تشکیل می‌دهد. در تئوری کلاسیک سازمانی و بروکراتیک، تاکیدات اصلی بر تحلیل و طرح ساختار رسمی سازمان و تکنالوژی آنست. در یک چنین چهارچوب اگر سازمان ماشین باشد و آدم‌های که در نظر است در این ساختارهای ماشینی کار کنند، براساس توانائی‌های ابزاری خود ارزش می‌یابند. مفهوم تایلور از “انسان اقتصادی” و مفهوم ویبر از “بروکرات بی‌چهره” در واقع توسعه دادن متافور ماشین برای تعریف دیدگاه از ماهیت انسان است که با ماشین سازمانی جور در می‌آید. همچنان نباید از یاد برد که عملکرد بروکراتیک یک نهاد کلاً بر اساس مؤثریت آن نهاد در رسیدن به اهداف تعیین شده آن مورد قضاوت قرار می‌گیرد. که این خود یک بیان و مفهوم میکانیکی دیگرست که به یک سازمان به مثابه یک پدیده ابزاری در نیل به اهداف از قبل تعیین شده نگریسته میشود.

یکی دیگر از متافورهای رایج در تئوری تشکیلات، ارگانیسم است که درین مفهوم به دو جهت مسأله توجه بیشتر صورت میگردد. لفظ ارگانیسم که به اجزای متقابل مرتبط و وابسته یک سیستم زنده اطلاق میگردد، توجه اصلی به حیات مشترک ناشی از روابط متقابل اجزا و ماهیت فعالیت حیاتی می‌باشد. نکته دوم درین مسأله روابط سیستم با محیط عینی و مادی که در آن قرار دارد و بقای سیستم به چگونگی روابط آن با محیط بستگی می‌یابد. کاربرد ارگانیسم در تئوری سازمان به طور ساده به این معنی است که سازمان نیز یک سیستم از ترکیب عناصر متمایز، یکپارچه و وابسته بهم فهمیده میشود که جهت بقای خود در یک محیط اجتماعی تلاش می‌ورزد (Spencer, 1873, 1876). در بسیاری از تئوریهای تشکیلاتی معاصر از جمله در تئوری رویکرد سیستم باز یا Open system approach، متافور ارگانیسم مورد بهره برداری قرار گرفته است. در تئوری سیستم باز مخصوصاً به روابط نزدیک میان سازمان و محیط آن تاکید میشود و همچنین ادعا میشود که یک سازمان ضروریات و عملکردهای خاص و اجتناب ناپذیری دارد تا این رابطه با محیط تأمین گردد. در تئوریهایی که در چهارچوب پرادم کارکردگرای ساختاری Structural Functionalist از جمله در sociotechnical system و رویکرد سیستم عمومی، تئورهای سازمانی براساس متافور ارگانیک انکشاف یافته است.

کاربرد هر یک از این دو متافورها، ماشین و ارگانیک، در تئوریهای سازمانی مشخصات متفاوتی از سازمان ارائه می‌کنند. در متافور ماشینی مفهوم سازمان یک ساختار اجتماعی ثابت و بسته‌یی بنظر می‌رسد، اما در متافور ارگانیک مفهوم سازمان یک پدیده زنده و پویایی است که با محیط خود در پیوند بوده و در تقابل به آن نیازهای خود را مرفوع می‌نماید. در مورد رابطه سازمان با محیط و تاکید بر این که تشکلهایی با مشخصات معینی از امکان انطباق بهتری با محیط

خود در مقایسه با دیگران برخوردارند، به تئوریسینها اجازه داده است تا با تمرکز روی عملکردهای حیاتی، فعالیت‌های مهم و حیاتی‌بخش را تشخیص دهند. ضرورت ارضای نیازهای روانی اعضای سازمان، و پذیرش شکل مناسب سازماندهی، تکنالوژی، شیوه‌های تفاوت‌گذاری، انطباق و حل اختلافات و شیوه‌های انتخاب و کنترل و غیره در زمره مهم‌ترین فعالیت‌های حیاتی‌بخش به شمار می‌روند.

با آنکه متافورهای ماشینی و ارگانیک کاربرد بیشتری داشته‌اند، اما تعداد متافورها به ایندو محدود نشده و متافورهایی مانند "سیستم سایبرنتیک"، "سیستم اکولوژی"، "سیستم سیاسی"، "گیم زبانی"، "زندانی روانی" و "ابزار سلطه" و امثالهم نیز در تئوری سازمان توسط گرایشهای متفاوتی مورد استفاده قرار گرفته‌اند. نباید این نکته مهم را از یاد برد که انتخاب و بهره‌گیری فقط از یک متافور در تئوری تشکیلات خطر محدودیت بصیرت و مطالعه همه‌جانبه را در پی دارد و همین مسأله موجب گردیده است که تئوریسینهای تشکیلاتی با انتخاب متافورهای متفاوت زوایای دید و بررسی خود در مورد سازمان را گسترش دهند. از میان متافورهای اخیر "زندانی روانی" و "ابزار سلطه" که به ترتیب از جانب گرایش‌های هومانیزم و فونوکشنالیست رادیکال به کار گرفته می‌شود در بیان سیستم تشکیلاتی نهاد‌های جامعه سرمایه‌داری بیشتر خوانائی و کاربرد دارند.

از منظر پرادایم هومانیزم رادیکال، مجموعه مفاهیم و حالات عمل سمبولیکی که حیات سازمانی را تولید و نگه میدارد، در زمره عوامل و ویژه‌گیهای از خودبیگانگی انسان مورد مذاقه قرار می‌گیرند. در متافور "زندانی روانی" (psychic prison) توجه اصلی به برجسته نمودن این مسأله است که تجربه واقعی سازمانی برای انسان در واقع یک امر محدود کننده و انقیاد آور بوده است. تئوری انتقادی که با رجوع به دیدگاههای مارکس و لوکاس در مورد پروسه جسمیت دادن جهان مادی در افکار و ایده‌ها و سپس درک آنان در مستقل بودن آنها از اراده و عمل خودشان، که در مکتب فرانکفورت تکامل یافته است، تاکید اصلی بر اینست که چگونه سلطه ایدئولوژیک میتواند با مهارت توسط قدرتمندان در راستای اهداف خودشان اداره و رهبری گردد. اعضای یک سازمان به مثابه زندانیان به یک شکل معین از آگاهی که توسط یک پروسه ایدئولوژیکی ایجاد گردیده و کنترل می‌گردد، دسترسی دارند. جهات متعدد و مشخص سازمانی در چهارچوب این دیدگاه به طور مفصل مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد. مثلا مارکوس (1964) جهات از خودبیگانگی عقلانیت هدفمند purposive rationality را مورد بحث قرار داده است، در حالیکه کلیگ (Clegg) (1975) زبان زنده گی سازمانی، پیکسون (Pickson) (1974) پرستش تکنالوژی و انتونی (1977) ایدئولوژی کار را به نقد و بررسی گرفته‌اند. زنده گی کاری اکثریت انسانها، از دیدگاه تئوری انتقادی، حالت از خودبیگانه شده بی از یک زنده گی انسانی است و افراد در یک چنین زنده گی الینه شده، شکل داده شده و کنترل می‌گردند و از همه مهمتر انسان در کل مقهور و مادون ضروریات مصنوعا ساختگی و تجسم یافته شده سازمانهای مدرن می‌گردد. در کارهای نظری فروید (1922)، جونگ (1953-1965) و تئوریسینهای دیگری psychoanalytic نیز از متافور "زندانی روانی" استفاده شده است. درینجا فرد اسیر پروسه ناخودآگاهی پنداشته میشود. سازمان یا تشکل از دید تئوری فروید به مثابه یک سرکوبگر بیرونی علیه تمایلات درونی روانی توضیح می‌شود. متافور "زندانی روانی" در تئوری سازمان در واقعیت امر یک بنیاد فکری برای "تئوری ضد تشکیلاتی" را به وجود آورده است. (Morgan 1979 & Bodrell)

پرادایم کارکردگرای رادیکال radical functionalist در تبیین تئوری تشکیلاتی از متافورهایی چون "ابزار سلطه"، "سیستم تفرقه جویانه" و "فاجعه" استفاده می‌کند. تحلیل کلاسیک ماکس وبر از بروکراسی به مثابه شیوه حاکمیت و از سازمان همچون قفس آهنی (Weber 1946)، تحلیل میکلس از قانون آهنین الیگارش (Michels 1949) و تحلیل مارکسیستی سازمان (Sweezy 1966, Braverman 1974, Benson 1977 Baran and) به طور نمونه همه بیان تصویری از سازمان به مثابه یک وسیله قدرتمند سلطه است که باید آنرا جزء جدائی ناپذیر پروسه وسیعتر سلطه در جامعه درک نمود. در بعضی موارد متافور ماشین نیز درین تحلیل مورد استفاده قرار می‌گیرد و هدف از ماشین درینجا توجه به کیفیت و جهت غیر انسانی و ستمگرانه آنست. این متافور توجه را به درک ساختار قدرت در جامعه سوق میدهد که چگونه ساختارهای قدرت در درون سازمانها به ساختار قدرت در کل جامعه و جهان به ویژه در اقتصاد سیاسی پیوند می‌خورد و چگونه تقسیمات اجتماعی میان طبقات، گروههای اتنیکی، جنسی و غیره در محل کار مشهود اند. بینش ایجاد شده به وسیله متافور "زندانی روانی" بر متن تئوری کارکردگرای رادیکال همچون وسیله بیان سلطه ایدئولوژیکی طبقات حاکم که جزئی از سلطه وسیعتر سیاسی، اقتصادی و اجتماعی است، مورد استفاده قرار می‌گیرد. آنهایکه بر سازمانها کنترل دارند، چنین به نظر می‌آید که از وسائل و امکانات ایدئولوژیکی، اقتصادی و سیاسی برای تحکیم حاکمیت خود بر اعضای سازمانها بهره می‌برند (Friedman 1977)

## 3.2 - مارکسیسم و تئوری حزب انقلابی

در فوق با مرور کوتاه متافورها و رابطه آنها با پرادایمهای اصلی، اشاراتی به دیدگاه مارکسیستی صورت گرفت. تنوع وجود گرایشهای متفاوت مارکسیستی و دیدگاههای انتقادی متأثر از مارکسیسم، با آنکه طیف گسترده ای را تشکیل میدهد، اما در کل میتوان آنها را در چهارچوب فکری پرادایمهای ساختارگرا و هومانیت رادیکال قرار داد. و همچنین متافورهایی که بیشتر توسط مارکسیستها و پیروان مکاتب انتقادی دیگر در تجسم و بیان مفهوم و نقش سازمان بکار رفته، عمدتاً «زندانی روانی» و «ابزار سلطه» است، که در بالا به آن اشاره شد. این استعارات و استعارات مشابه به آن که ماهیت انتقادی دارد، متوجه جامعه حاکم بورژوازیست که توسط سازمانهای متعدد اقتصادی، اجتماعی و سیاسی اداره و بنا یافته است. همانگونه که بقا و ادامه نظام حاکم به موجودیت و چگونگی عملکرد سازمانها رابطه دارد، تغییر سیستم به ویژه تغییر انقلابی آن نیز وجود سازمان و سازماندهی نیروهای مخالف را ایجاب مینماید. حزب انقلابی طبقه کارگر مهمترین سازمان و ابزار تغییر انقلابی جامعه موجود است و بحث ما درین بخش به اهمیت، جایگاه و نقش چنین حزب در تحولات انقلابی و بنیادی جامعه اختصاص می یابد.

بحث و پرسش سازمان به گفته لوکاس یک پرسش عمیق روشنفکری است که انقلاب به آن مواجه است. درین بحث همانطوریکه خواهیم دید، نه فقط خود انقلاب یک مسأله مرکزی است، که رابطه تئوری با پراتیک و همچنین متدولوژی شناخت نیز جز لاینفک آن می باشد. در مفهوم مارکسیستی انقلاب رابطه بین آگاهی و جنبش خودجوش توده پی یک موضوع بنیادی و پایه پی است و دقیقاً همین مسأله مرکز و عصاره بحث و مشاجره نظری در مورد سازمان و حزب طبقه کارگر را از نخستین دهه قرن بیستم تا به امروز به خود اختصاص داده است. اولویت بخشیدن به جنبش خودجوش یا جنبش خود به خودی طبقه کارگر بار اول به شکل سیستماتیک توسط روزا لوکزامبورگ بیان گردید و اولویت دادن به نقش حزب پیشاهنگ و آگاه انقلابی اولین بار توسط لنین در شرایط انقلابی و متلاطم آندوره فرموله گردید. اختلافات روزا و لنین اگر ساده و مختصر بیان گردد، اینست که آیا حرکت خودبه خودی بر آگاهی ارجحیت دارد یا برعکس و یا در فرم تشکیلاتی و انسانی آن میتوان چنین فرموله کرد که آیا عمل توده ای غیر کنترل شده را مهم و اساسی بدانیم و یا عمل سازمانیافته حزبی را. اما اگر به قضیه کمی عمیقتر نگرسته شود، براحتی خواهیم یافت که روزا لوکزامبورگ درین مشاجره تئوریک در واقعیت امر در نقش مدافع یک انقلاب اجتماعی ظاهر میگردد و لنین در مقابل بیشتر در نقش مدافع یک انقلاب سیاسی. در حقیقت، تاکید روزا بر خودبه خودی بودن جنبش اساساً ریشه در مفهوم انقلاب به مثابه یک انقلاب اجتماعی داشت، یعنی انقلابی که محصول و نتیجه رشد تضادهای عینی و آشتی ناپذیر سیستم اقتصادی حاکم جامعه بورژوازی می باشد. تاکید لنین بر آگاهی بر مبنای مفهوم انقلاب به مثابه یک انقلاب سیاسی بود، انقلابیکه اجبار اقتصادی در شرایط بحرانی خود را در شکل مبارزه و تحول سیاسی تبارز میدهد.

لوکاس تئورینی است که در نتیجه مطالعات و بررسیهای خود سر انجام توفیق می یابد که به سنتز از نظرات روزا و لنین در زمینه چگونگی نقش طبقه کارگر و سازمان سیاسی آن دست یابد. لوکاس تبیین نظری خود را از جنبش خودجوش توده پی و انقلاب اجتماعی روزا آغاز کرد و تقریباً در بسی موارد، خود را با روزا لوکزامبورگ هم نظر یافت، چونکه تئوری و استنباط روزا درین موضوع کاملاً مبتنی و مناسب با کلاسیک مارکسیسم بود. لوکاس در حد هماهنگی استدلالات روزا لوکزامبورگ و کلاسیک مارکسیسم قناعت نکرد و آنرا بیشتر مورد بررسی قرار داد و با مطالعات و ارزیابیهای بیشتر به تدریج از دیدگاه و تئوری روزا فاصله گرفت و به تدریج به نظرات لنین نزدیک گردید. اما تئوری انقلاب سیاسی و نقش فعال حزب طبقه در تحولات انقلابی در شرایط آنزمان با وجود پیاده شدن موفقانه آن در عمل، با استدلالات تئوریک همراه بود، از جمله بردن «آگاهی از بیرون» به درون طبقه، که لوکاس آنرا نمی پذیرفت چونکه با تئوری کلاسیک مارکسی مابینت داشت. لوکاس بحث خود در مورد سازمان را از رابطه میان تئوری مارکسیستی و مبارزه و عمل طبقاتی کارگران آغاز مینماید اما به زودی به مشکل مواجه میشود و آن تعریف و تعبیر از تئوری مارکسیستی بود که توسط بسیاری از متفکرین مارکسیست آندوره مانند پلخانف، کائوتسکی و شخص لنین استنباط می گردید و تئوری مارکسیستی یک تئوری علمی مستقل از پراتیک مبارزاتی طبقه کارگر تلقی میشد. با قائل شدن به ماهیت مستقل علمی تئوری مارکسیستی، ارتباط و تعلق مارکسیسم با جنبش و مبارزه طبقه کارگر نه یک رابطه ضروری و حتمی بلکه به یک رابطه تصادفی تغییر میکرد که در اثر یک خودشناسی در ارتباط باهم قرار گرفته بودند. غرض روشن شدن این مسأله لوکاس بحث را از نقطه دورتر و کلی تر یعنی از رابطه تئوری و پراتیک پی می گیرد. او نه فقط درین مورد به این گفته مارکس که تئوری با نفوذ در توده ها به نیروی مادی تبدیل میشود توجه و دقت مینماید که فراتر از آن میخواهد آن ویژگیها و تعاریف تئوری و راههای نفوذ تئوری به توده هایی که آنرا پذیرفته و به حامل و نیروی مادی انقلاب درآمده اند را، با متد دیالکتیکی کشف و تحلیل نماید. او بخوبی میدانست که اگر این کار صورت نپذیرد، هر تئوری با پیامدهای متفاوت میتواند در توده ها نفوذ نماید و در نتیجه کدام رابطه ضروری بین تئوری و پراتیک اجتماعی نمیتواند وجود داشته باشد.

لوکاس سرانجام پاسخ و راه حل تئوریک این مشکل را در تئوری ذهنیت انعکاسی Reflexive concept of subjectivity مارکس مجدداً کشف مینماید. مفهوم ذهنیت انعکاسی در نخستین آثار مارکس بیشتر متأثر از انتقاد هگل از ژاکوبنها در انقلاب فرانسه می باشد و از جمله هگل در فنومینولوژی ادعا میکند که ژاکوبنها کوشیدند حقایق اخلاقی را با نادیده گرفتن واقعیت‌های عمیق اجتماعی، چیزیکه منشأ اصلی تکامل واقعی اند، بر جامعه تحمیل نمایند. مارکس و هگل هر دو معتقد بودند که سیرت یا اخلاقیات نه یک دیدگاه حاکم و ناظر بر جامعه که یک عنصر تابع در متن جامعه اند. آنها در رد عدم رابطه کامل میان اخلاق ظاهراً مطلق و ضرورت سیاسی از زنده گی واقعی اجتماعی متفق القول بودند. همچنین هر دو باین باور بودند که اگر جوامع بشری بتواند بوسیله یک تسلسل هنجاری اداره و سمت یابد، اینکار میتواند با معیارها و ضوابط دیگری باشد تا اخلاقیات. مارکس بنابراین از ضوابط سیاسی که بر مبنای واقعیات اجتماعی بنا نیافته باشد و بر پرنسپهای انتزاعی استوار باشد، امتناع ورزیده و انتقاد مینماید و در نخستین آثارش در انتقاد از سوسیالیسم تخیلی، این موضوع از برجستگی خاصی برخوردار می باشد. مارکس همچنین تحت تاثیر نه تنها هگل بلکه فویرباخ در مورد از خودبیگانگی مذهبی نیز آنرا تعمیم بخشیده و شامل حال دولت و اخلاقیات هر دو مینماید. بنابراین مارکس جامعه را وحدت اضداد توضیح میدهد که در درون آن زنده گی به مجموعه شرایط اجتماعی از خودبیگانگی طبقات تقسیم گردیده است، که او راه حل آنرا نه در اصلاح نمودن دولت بلکه در نابودی آن، همینطور نه بر اخلاقی کردن آن بلکه در از میان بردن جامعه مدنی مبتنی بر مالکیت که به طور دیالکتیکی با دولت در پیوند است، میسر و عملی میداند. از همینرو کمونیسم از دیدگاه مارکس نمی تواند یک تخیل باشد که از بالا و برخلاف تمایلات و علائق شخصی عمل مینماید. یک چنین عملکرد بنابر جدائی اخلاق و واقعیت، به ایجاد وضعیت نامطلوب و بدی منجر میگردد. انقلاب که قرار است اخلاقیات را زمینی سازد، تحقق بخشیدن اخلاقیات در ویژگیهای زنده گی روزمره و پیوند خوردن آن با فرهنگ و علائق توده ها، هیچگاه براساس عمل دولت و با فرامین به موفقیت نخواهد انجامید.

مارکس در یادداشت‌های انتقادی خود از شاه پروس و اصلاحات اجتماعی اظهار میدارد که وظیفه پرولتاریا تغییر دولت با ضوابط درست اخلاقی نیست بلکه به طور رادیکال نابودی آنست. پرولتاریا باید از سیاست بهره‌زنده، جز به غرض و مفهوم کاملاً منفی آن، در عوض باید روی فعالیت اجتماعی جهت ایجاد جامعه کاملاً جدید که در آن نیازی به سیاست نیست متمرکز گردند. خلاصه مارکس بدینگونه با انتقاد از اخلاقیات آغاز و به مفهوم ذهنیت انعکاسی دست می یابد و ذهنیت انعکاسی از دید مارکس به طور ساده بازتاب زنده گی واقعی در تفکر بشری است. مارکس مفهوم ذهنیت انعکاسی Reflexive concept of subjectivity را که بیان کننده یک نوع تئوری انقلابی و آگاهی است، از ضروریات تاریخی، از پراتیک و واقعیت عینی در ایجاد ذهنیت، درک مینماید، نه از تحمیل به شکل انتزاعی بر مبنای ضوابط معین اخلاقی. "تا کنون فیلسوفها حل همه معماها را در کشوی میز خود داشتند، و دنیای احمق بیرونی به طور ساده مکلف بودند که دهن خود را باز کنند تا کبوترهای بریان علم مطلق بداخل آن پرواز کنند" (مارکس). مارکس همچنان در جزوه "در باره مسأله یهود" رابطه و تعلق متقابل عینیت و ذهنیت را چنین فرموله میکند: "این تنها کافی نیست که فکر در صدد آنست که خود را متحقق سازد، واقعیت نیز بطرف فکر باید جد و جهد نماید".

در آثار اولیه مارکس ذهنیت انعکاسی متناظر با انقلاب اجتماعی و ذهنیت انتزاعی اخلاقی متناظر با انقلاب سیاسی بود. یکی از آنها بازتاب غریزه اجتماعی پرولتاریا و بیان روشن معنی درونی فعالیت شان میشد، در حالیکه دیگری بازتاب تضاد "باید" و "است" به مثابه چیزهاییکه توسط یک فرد ایزوله شده در جامعه سرمایه داری تجربه میشود را شامل میشد. اما همین مسأله در آثار بعدی مارکس قدری مبهم است و در آخرین آثار مارکس نوعی دیترمینیسم "فکر - بودن" بملاحظه میرسد و یا مارکسیسم به چیزی که ریشه در تجربیات زنده گی طبقه کارگر دارد، بیان میشود.

در زمانیکه لوکاس "تاریخ و آگاهی طبقاتی" را می نوشت، به این نتیجه میرسد که تفوق در مبارزه اشکال مخالفت جمعی را ایجاد مینماید؛ چیزیکه برای یکفرد در جامعه بورژوازی غیرممکن بوده و فقط برای طبقه میسر است. او میخواهد تئوری انقلابی را به گونه بی تجدید نماید که در تله اخلاقیات فردگرایی گیر نکند و از همینرو ذهنیت انعکاسی آلترناتیفی است که در آن تصور از تئوری همچون خودشناختی از واقعیت ممکن میگردد. برای لوکاس مانند مارکس آگاهی به مثابه خودشناختی تصور میشد که از تضاد فکر و بودن، ذهنیت و عینیت، "باید" و "است" فراتر میرفت.

### 1.3.2 - تئوری، آگاهی طبقاتی و حزب

تئوری عمل توده بی طبقه و کشف مجدد مفهوم ذهنیت انعکاسی مارکس که در انترناسیونال دوم به دست فراموشی سپرده شده بود با خیزش جنبشهای انقلابی طبقه کارگر در آغاز قرن بیست و مخصوصاً انقلاب 1905 روسیه که مطالبات انقلابی کارگران از مطالبات صرفاً اقتصادی پا فراتر نهاد و مطالبات سیاسی و سوسیالیستی و ایجاد شوراها را نیز احتوا میکرد، بار دیگر توسط روزا به مثابه تئوریسین جناح چپ و انقلابی انترناسیونال دوم مطرح گردید. تا قبل ازیندوره گرایش رفرمیستی که فقط به اصلاحات و مبارزه اقتصادی اکتفا میکرد و هرگونه تمایل انقلابی تحت عنوان

خشونت و چپ افراطی محکوم میشد، از موقعیت کاملاً برتری برخوردار بود. روزا لوکزامبورگ تحت تأثیر انقلاب 1905 روسیه معتقد بود که جنبش خودبه خودی توده‌ها تلفیق ذهنیت و عینیت در تاریخ است و در یک چنین حرکتی، پرولتاریا یکبار و همزمان با پی بردن به ضرورت قوانین تاریخی، می‌خواهند خواست و اراده‌ای خود را بر جهان تحمیل کنند.

روزا لوکزامبورگ برخلاف تئوریسینهای انترناسیونال دوم به یک مفهوم تاریخی از تئوری باور داشت و تئوری از نظر وی ادامه عمل و بیان روشن معانی درونی آن بود. تئوری باید بیان و نماینده‌گی از معنی درونی مبارزه طبقاتی نماید، تا تبدیل به آگاهی طبقه گردد و تا به یک قدرت تاریخی در مبارزه ارتقا یابد. اگر ایده‌ها در تئوری در سطح و رده بالای جا می‌گیرد اما در آگاهی طبقاتی برعکس در سطوح پائین قرار دارد و فقط رای و عقیده عمومی است که روزا آنرا آگاهی طبقاتی "مکنون و تاریخی" می‌نامد. آگاهی طبقاتی به رشد کامل خود نه در شکل غور و تعمق بلکه در بیان فعال و عملی آرمان طبقه و همبستگی طبقاتی آن در یک نبرد انقلابی حاصل می‌گردد. لوکاس بعداً درین مورد به این نتیجه میرسد که افکار پرولتاری در مرحله اول فقط یک تئوری عمل است که به تدریج خود را به تئوری عملی که جهان را دگرگون مینماید تغییر میدهد.

حزب از نظر روزا، لنین و لوکاس نقش قاطع از تئوری به عمل از رکود به تحرک به عهده داشت و لوکاس سازمان را یک شکلی از وساطت میان تئوری و عمل میدانست. روزا لوکزامبورگ مشخصات واقعیت تاریخی حزب را با اهداف سوسیالیستی تحقق نیافته موجود متناظر می‌دید و همچنین حزب را یک عینیت خواسته‌های توده‌های کارگر می‌پنداشت که با احتمال زیاد این نکته نزد خود کارگران روشن نمی‌باشد. هر آنچه تئوریک و راکد است و چیز نیست که بعداً در مبارزه عملی می‌گردد، هر لحظه باید در سازمان حزبی وجود داشته باشد. حزب مانند تئوری معرف منظور "هنوز نهفته" مبارزات است که به توان کافی ضرورت دارد تا خود را در آگاهی انقلابی بیان کند. بنابراین تئوری و سازمان با تلفیق ضرورت تاریخی بوسیله اظهارات، عملکرد، تفسیر و تحلیل خود، آگاهی و شکل روشنی از محتوای پوشیده مبارزه خودبه خودی را تضمین مینماید. حزب و تئوری قادرند بر مورالیسم و ذهنیگرایی غلبه یابند، بشرط اینکه آنها ضرورت تاریخی را از خودبه خودی استنباط کنند. از دید روزا لوکزامبورگ سمت‌گیری سیاسی یک مسئله دلبخواهی نیست و حزب نمیتواند گرایش بنیادی جنبش را تغییر دهد اما میتواند اهمیت فعالیت‌هایی را که در جریان است، بیان نماید و به فعالین جنبش کمک نماید تا اهداف خود را بیشتر روشن کنند. حزب باید حقیقت خود را در جنبش توده‌یی خودبه خودی داخل نماید و آنرا از ضرورت عمیق اقتصادی به ارتقاعات آزادی و عمل آگاهانه ارتقا بخشد. با انجام این کار در لحظه بروز انقلاب از یک حزب تقاضا کننده به یک واقعیت مؤثر اعمال کننده تغییر خواهد کرد. این تغییر از تقاضا به واقعیت آن اهرمی است که آنرا به یک سازمان با رؤیت واقعا طبقاتی و واقعا انقلابی پرولتاریا مبدل میکند.

تئوری روزا بر لوکاس تأثیرات فراوانی برجا گذاشت چونکه این تئوری اساساً بیان و کاربرد تئوری مفهوم انعکاسی مارکس در شرایط جدید انقلابی بود. با آنکه تئوری روزا منطبق بر مارکسیسم بود اما این تئوری نمی‌توانست پاسخگوی واقعیت انقلابی و متلاطمی باشد که بعد از جنگ اول جهانی در جهان رونما گردیده بود. روزا لوکزامبورگ، از نظر لوکاس، در یک توهم انقلاب ناب پرولتاری بسر می‌برد. تئوری روزا به سه دلیل، از نظر لوکاس، تصور واقعی از انقلاب ارائه نمی‌کرد. اولاً تعمیم وی از مفهوم پرولتار که توده‌های وسیعی از جمعیت را در بر می‌گرفت. ثانیاً ارزیابی غیرواقعی و خوش بینانه از خودبه خودی و نیروهای اصلی انقلاب و ثالثاً تمایل وی به باور رشد آلی ایدئولوژیک به سوی سوسیالیسم. روزا لوکزامبورگ دایماً در وحدت پرولتار و کاراکتر پرولتاری انقلاب افراط نموده و در مقابل به نتایج سازمانی تقسیمات درون طبقه و بخرنجی وحدت با افشار و طبقات غیر پرولتاری تفریط می‌کرد. ارزیابی نادرست و کاذب از نیروهای محرکه انقلاب موجب گردید تا در مقطع حساس به استنتاج نادرست برسد و آن ندادن اهمیت لازم به نقش حزب در انقلاب و فعالیت آگاهانه سیاسی حزب بود و آنرا به مثابه مانع و تقابل در برابر ضروریاتی که توسط نیروهای اصلی تکامل اقتصادی پدیدار میشد، ارزیابی مینمود.

از نظر لنین، حزب میتواند نقش قابل توجه و مستقل از توده‌های کارگر به عهده بگیرد و گاهی بدون تردید ضروری است که ابتکار را در یک جنبش خودبه خودی از آن خود سازد. اما در تئوری سازمانی روزا لوکزامبورگ استقلالیت حزب نابودی دیالکتیکی چیزی است که از طریق بیان روشن محتوای پوشیده مبارزه طبقه، سطح مبارزه توده‌ها را ارتقا می‌بخشد. مفهوم لنین از اقلیت متشکل رهبری کننده جنبش توده‌یی برای او یک توهم اراده‌گرایانه بود که از مفهوم انقلاب اجتماعی مارکس فراتر میرفت. حزب و طبقه در نزد روزا لوکزامبورگ دو عینیت جداگانه‌ای نبود بلکه لحظات دیالکتیکی واحد از یک ذهنیت جمعی به شمار می‌آمد. او همچنین معتقد بود که حزب هیچگاه نمی‌تواند طبقه را نه از لحاظ تئوری و نه از لحاظ عملی شیئی یا موضوع کار خود بپندارد، بلکه نقش حزب در زمینه ذهنیت طبقاتی و تمديد فعالیت طبقه در جهت خودآگاهی بسیار محدود است. اگر حزب لنینی میتواند یک قدم جلوتر را به طبقه ترسیم



نماید و نقش رهبری کننده بی داشته باشد، برای روزا برعکس حزب بهتر بود عقب طبقه قرار بگیرد و در مسیری گام بگذارد که طبقه قبل از آن با نیمه آگاهی در آن حرکت کرده است.

لنین و لوکزامبورگ در تعدادی از مسائل بنیادی مانند نقش حزب در تبلیغ و ترویج سیاسی میان کارگران در دوره غیرانقلابی و توزیع سیاست و نشرات سوسیالیستی میان آنها همنظر بودند و نیز به اهمیت حزب در هماهنگی مبارزه میان بخشهای مختلف طبقه از لحاظ جغرافیائی توافق داشتند اما فراتر ازین حداقل توافق نظر، باهم متفاوت می اندیشیدند. لنین معتقد بود که حزب حد اقل باید بکوشد که مبارزه توده بی را مطابق پلان تاکتیکی رهبری کند، مسأله بی که روزا با آن مخالف بود و آنرا به حال جنبش مضر میدانست. او معتقد بود که مسیر تاکتیک خودبه خودی که از مبارزه طبقاتی پدید می آید بر هر مبارزه پلان شده از جانب حزب ارجحیت و برتری دارد. مبارزه ضروری مبارزه خودجوش است و حزب محصول فرآورد و تبعی این مبارزه است. از دیدگاه روزا لوکزامبورگ گزینش جنبش خودبه خودی طبقاتی یک ضرورت تاریخی است و جزء ضروری و لاینفک آموزش طبقه است. او صاف و ساده باین باور بود که تاریخا، اشتباهی که از جانب یک جنبش واقعی انقلابی صورت می گیرد، بسیار مفید است تا عدم لغزش یک کمیته مرکزی مجرب و زیرک. در ادامه او نتیجه می گیرد که سیاست تاکتیکی سوسیال دموکراسی چیزی نیست که ابداع گردد، بلکه محصول یکسری اعمال ابتکاری بزرگ است که معمولاً مبارزه طبقاتی خودبه خودی راهش را به جلو می‌گشاید. ناآگاهی قبل از آگاهی و پروسه منطق تاریخی قبل از ذهنیت منطقی انسانهای دخیل در پروسه های تاریخی ظاهر می‌گردد.

روزا لوکزامبورگ به درستی اظهار میدارد که یک جنبش خودبه خودی انقلابی نمیتواند از قبل و از لحاظ تاکتیکی با جزئیات از جانب یک حزب سیاسی برنامه ریزی و کنترل شود، لیکن او موفق نشد که محدودیتهای یک جنبش خودبه خودی را ببیند که در جهت کسب پیروزی به تنهایی ناکافی است. تروتسکی بعدها به این مسأله چنین پاسخ داد: جنبش توده ای مشکل قدرت سیاسی را نه حل، بلکه مطرح میسازد و گرفتن قدرت سیاسی مهم است. درینمورد پلانگذاری تاکتیکی یک مسأله حیاتی است، چیزی که لنین نخستین کسی بود که بدرستی و روشنی آنرا میدانست. لوکاس نیز معتقد بود که تئوری روزا لوکزامبورگ از روند انقلابی حد اقل در مواردی با توجه به درگیری از انقلاب 1905 روسیه یک تئوری درست و پاسخگوی شرایط انقلابی آنزمان نبود. روزا لوکزامبورگ از مارکس پیروی میکرد و سعی میکرد خواست سیاسی را بر طبقه کارگر محدود سازد تا طبقه بتواند به صدای عمیق غریزه اجتماعی خود گوش دهد، اما بر زمینه بحران انقلابی در جریان و بعد از جنگ اول جهانی، خواست سیاسی به طور روز افزون از فاکتور مهم پیشرفت و تحولات اجتماعی بود. از نظر لوکاس لنین قادر شد این مسأله را حل کند، اما مسأله مهم وفق و توضیح دادن پراتیک لنین با مارکسیسم بود، چونکه لوکاس با آن تفسیر و تحلیلی که لنین از پراتیک مبارزاتی خود ارائه میکرد، موافق نبود.

## 2.3.2 تفاسیر متفاوت از تئوری سازمانی لنین

بعضی از محققین مارکسیسم از جمله اندریو فینبرگ Feenberg Andrew ادعا میکنند که لنین در زمان نوشتن "چه باید کرد؟" و تدوین تئوری تشکیلاتی اش از لحاظ نظری به تئوری شناخت شناسی ارتدوکسی انترناسیونال دوم جناح میانه آن برهبری کائوتسکی و پلخائف وفادار بود و این شناخت شناسی در تعبیر و تئوریزه نمودن خود لنین از پراتیک اش تاثیر جدی بجا نهاد. اجزای اصلی تئوری ارتدوکسی از دترمینیسم تکاملی evolutionary determinism، تئوری مارکسیستی به مثابه یک دانش خالص، سازمان و استراتژی همچون کاربرد تکنیکی این دانش تشکیل میشد. بروز جنگ اول جهانی و شرایط بعد از جنگ، مواضع رفرمیستی انترناسیونال بدلیل طوفان عمل انقلابی با وضعیت و نتایج سرگیج کننده بی مواجه گردید.

تکنیک گرائی یکی از انتقادات اصلی است که به تحلیل لنین از تئوری سازمانی اش وارد میکنند، و دلیل آن هم اینست که لنین به طور جدی معتقد بود که جنبش خودبه خودی نمی تواند پاسخگو و راه حل بحران انقلابی آندوره باشد، بلکه استدلال میکرد که جهت تغییر انقلابی به فعالیت اقلیت متشکل و آگاه نیاز است. با این تعبیر و استدلال، تاریخ به موضوع و هدف علم و فن تبدیل میگردد تا ضرورت پیشرفت خود را تحقق بخشد. لنین بهره گیری حزب از قوانین تاریخی را پیشفرض تحلیل خود قرار داده و لهذا او معتقد بود که حزب قادر است به نتایج ممکن تاریخی نائل گردد. بنابراین ازین نقطه نظر کلیت جامعه بشمول پرولتاریا به هدف نسبتاً قابل پیش بینی و به موضوع قابل کنترل از بالا ظاهر میگردد. اینگونه رویکرد از تاریخ با تئوری ذهنیت انعکاسی مارکس در تناقض قرار گرفته و بیشتر به یک اراده گرائی ژاکوبین - بلانکیستها شباهت می یافت.

چگونگی رابطه میان تئوری و جنبش خودبه خودی، طوریکه تا به حال به آن چند بار اشاره شده است، از مسأله کلیدی درین بحث می باشد. ایدئولوژی جنبش خودبه خودی از دیدگاه لنین نه تنها پاسخگوی تغییرات انقلابی نیست، بلکه جنبش خودبه خودی پرولتاریا تابع ایدئولوژی حاکم بورژوازی است. انکار هرگونه ابتکار و خلاقیت ایدئولوژیکی پرولتاریا زمینه را برای تعبیری میگشاید که تئوری لنین در جهت قطبی نمودن آگاهی سوسیالیستی و آگاهی خودبه خودی و متناسب به آن عناصر آگاه سوسیالیست و طبقه کارگر در حرکت است. از دیدگاه لنین تئوری مارکسیستی تئوری خالص علمی است که در نتیجه تحقیقات علم به دست آمده و به طور فردی فراگرفته میشود و از مبارزه طبقاتی کارگران و طبقه کارگر بیرون نمیاید. لنین این جدائی را مهم میدانست و برای جلوگیری از سو تفاهم، مارکس و انگلس را “روشنفکرانی” خطاب میکرد که با کسب دانش از طبقه غیرپرولتر در صف پرولتر قرار گرفتند. او البته معتقد بود که کارگران میتوانند در تئورین و تکامل تئوری سوسیالیستی نقش ایفا نمایند اما نه چون کارگر بلکه در موقعیت یک تئوریسن سوسیالیست. از بحث لنین چنین نتیجه حاصل میگردد که پرولتر در مبارزه و فعالیت عملی خود، آگاهی طبقاتی حاصل نمیکند چونکه ایدئولوژی جنبش خودبه خودی پرولتری یک ایدئولوژی بورژوازی است و تئوریسهای سوسیالیست نیز آن روشنفکرانی اند که آگاهی را در بیرون از طبقه حاصل میکنند و سپس بیرون طبقه آنرا با تبلیغ و ترویج خود اشاعه میدهند. پرولترها درین بحث از لحاظ فکری بگونه یی به ساده لوحی متصف میگردند. با یک چنین تعبیر و تفسیری، تئوری لنینی با مارکسیسم در مغایرت قرار می گیرد. زیرا از دید مارکسیسم پرولتر واقعیتی است که به سمت تفکر و آگاهی میگراید و همچنانکه تئوری انقلابی با تبدیل شدن به واقعیت به نیروی مادی تبدیل میگردد. بعضی از آگاهان مارکسیست از جمله ارنست مندل، بعدا سعی نمودند که تئوری سازمانی لنین را به گونه یی باز و توضیح دهند که با منطق عملی مبارزه طبقاتی بیشتر انطباق و همخوانی یابد.

ارنست مندل تئوریسن انترناسیونال چهارم در دفاع از تئوری سازمان لنینی، تحلیل خود را از حل تناقض دو مسأله زیر آغاز میکند: از یکسو انقلاب پرولتری نخستین انقلاب در تاریخ بشری است که در آن پرولتاریا با آگاهی و برنامه ریزی میتواند به قدرت سیاسی دست یابد و از سوی دیگر بنا بر استنتاج منطقی معروف مارکس “ایدئولوژی حاکم هر جامعه ایدئولوژی طبقه حاکم است”. این تناقض را وی در تحلیل دقیقتر خود از قضیه مارکس ادامه میدهد و معتقد است که این مسأله حل شدنی است، به شرط آنکه به آن نه به مثابه یک پدیده ایستا بلکه دینامیک و مشخص نگریسته شود. ایدئولوژی طبقه حاکم به این دلیل مسلط است که از امکانات بیشتر عملی و مادی در تبلیغ و اشاعه خود نظیر کلیسا، مدرسه و مدیا بهره مند است و خود این وضعیت ثابت نبوده و با رشد مبارزات طبقاتی و به چالش کشیده شدن سلطه طبقه حاکم، از میزان حاکمیت ایدئولوژیک آن نیز کاسته میشود و بخشی از طبقه تحت ستم از حاکمیت ایدئولوژی حاکم رهائی می یابند. به طور کلی سلطه ایدئولوژیک طبقه حاکم موازی با سلطه مادی آن شامل سه مرحله است. مرحله یی که سلطه طبقه حاکم رو به صعود و یا ثابت است که ایدئولوژی آن نیز مسلط است اما در مرحله دوم با رشد مبارزه و متزلزل شدن اقتدار طبقه حاکم، بخشی از طبقه محکوم از سلطه ایدئولوژیک دشمنان خود نجات می یابند. قبل از انقلاب و در جریان انقلاب مبارزه ایدئولوژیک در جهت خودآگاهی طبقه کارگر جریان دارد اما فقط خود انقلاب است که به آزادی ایدئولوژیکی اکثریت طبقه از سلطه و نفوذ ایدئولوژی طبقه بورژوازی منجر میگردد. با پیروزی انقلاب و از میان رفتن پایه های مادی سلطه ایدئولوژیک بورژوازی به ویژه روابط کالائی و خصلت کالائی کار، شرایط واقعی آگاهی کارگران فراهم میگردد.

او در ادامه استدلال مینماید که تئوری سازمان لنینی بیان روابط درونی شکل گیری آگاهی سیاسی طبقاتی کارگران است که قبل از انقلاب آغاز گردیده و در جریان انقلاب کاملا تکامل می یابد. تئوری سازمان لنینی اینکار را به وسیله سه کتگوری عملی انجام میدهد. کتگوری خود طبقه که شامل توده های کارگر میشوند، کتگوری بخش پیشرو، آن بخش از طبقه که از مبارزه مقطعی فراتر نهاده اند و در تشکلهای صنفی فعالیت متداوم را از پیش می برند و سازمان انقلابی که متشکل از کارگران و روشنفکرانی است که مصروف فعالیتهای انقلابی اند و حد اقل از آموزش نسبی مارکسیسم برخوردارند. در جامعه شناسی مارکس مفهوم عینی طبقه که موقعیت آن در روند تولید و مستقل از سطح دانش و آگاهی تعیین میگردد، یک مسأله مهم و حایز اهمیت علمی است. این مفهوم عینی طبقه نزد لنین مانند سایر سوسیالیستها یک مسأله اساسی و بنیادی بوده، و فقط وجود مادی و عینی یک طبقه انقلابی است که از لحاظ علمی واجد اهمیت میباشد. و نیز در ارتباط با عینیت مادی یک طبقه است که مبارزه طبقاتی به وقوع می پیوندد.

از نظر مندل بخش پیشرو طبقه، فقط در رابطه با خود طبقه معنی می یابد و به همین گونه حزب انقلابی طبقه کارگر در رابطه با موجودیت عینی طبقه میتواند حزب طبقه کارگر باشد. مفهوم بخش پیشرو طبقه vanguard در تئوری سازمان لنینی او لا یک خود ادعائی نیست، بلکه این بخش جزئی از طبقه است و نقش آن توسط خود طبقه قابل قبول می باشد و طبقه کارگر با آن در رابطه تنگاتنگ قرار دارد. ثانیا این بخش مانند موجودیت عینی طبقه محصول یک روند تاریخی است و لهذا مانند طبقه عینیت دارد. هر طبقه اجتماعی و از جمله طبقه کارگر دارای لایه ها و اقشار متفاوتی است که بر اساس محیط کاری و زنده گی عینی، سابقه تاریخی و تجربه مبارزاتی شکل میگیرد. تفاوتهای نامبرده نه تنها بر درجه

هوش و آگاهی لایه های متفاوت اثر میگذارد، بلکه این تفاوتها در میزان توان و انرژی و قدرت مبارزاتی آنها نیز ظاهر میگردد. بنابراین لایه های طبقاتی طبقه کارگر به درجه آگاهی طبقاتی آنها رابطه دارد و یک پدیده اجتناب ناپذیر در شکل گیری تاریخی خود طبقه کارگر به شمار میرود.

حزب انقلابی طبقه کارگر که رهبری سیاسی و نظری طبقه کارگر را به عهده دارد، عمدتاً از طریق بخش پیشرو با خود طبقه در پیوند است. حزب مجهز به تئوریهای علمی و مارکسیستی است، تئوریهایی که به طور خودبه خودی از روند مبارزه طبقاتی و تجربه طبقاتی به وجود نیامده است، بلکه محصول و نتیجه تلاشهای تئوریک و علمی می باشد. مارکسیسم که با نقد و جذب سه منبع (فلسفه آلمانی، اقتصاد سیاسی انگلیس و سوسیالیسم و علوم سیاسی فرانسه) به وجود آمده است و ابزار غنی در تحلیل و بررسی واقعیت اجتماعی است. پذیرش خصلت علمی مارکسیسم ایجاب مینماید تا از یکسو بپذیریم که راه فراگیری آن فردی است و بهترین، باهوشترین و باتجربه ترین افراد مبارز از طبقه کارگر قادر به فراگیری آن است و از سوی دیگر افراد از طبقات و اقشار اجتماعی دیگر نیز قادرند آنرا بیاموزند. همانگونه که تکامل فلسفه و علوم اجتماعی در سطح پیشرفته (سه منبع تئوریک مارکسیسم) همزمان با شرایط و مقتضیات عینی مبارزه طبقاتی و در نتیجه توانائی و تلاشهای فردی منجر به پیدایش مارکسیسم گردید، تکامل و به کارگیری خلاقانه آن در شرایط مشخص مبارزاتی به شرایط مناسب و تلاشهای فردی عناصر آگاه بستگی دارد. حزب انقلابی طبقه کارگر متشکل از چنین افرادی است و برنامه مبارزاتی آن که در واقع تلفیق سوسیالیسم علمی با جنبش مبارزاتی طبقه کارگر در جغرافیای معین می باشد. از همینرو لنین ایجاد حزب را در یک کشور در یک کلام نتیجه تلفیق سوسیالیسم علمی با جنبش طبقه کارگر میدانند.

ارنست در ادامه اضافه مینماید که میکانیسم و پروسه بی که این سه کتگوری را باهم پیوند میزند، رشد مبارزه طبقاتی کارگران از مبارزه طبقاتی ابتدائی تا مبارزه انقلابی طبقه یا انقلاب پرولتری است، و فقط وقوع انقلاب میتواند تاثیر بنیادی بر کل طبقه برجا گذارد. مبارزه ابتدائی کارگران مانند اعتصاب، ضرورت سازماندهی در همان سطح را ایجاب میکرد و سازمان اتحادیه های صنفی با آنکه در آغاز جنبه مؤقتی داشت، پاسخ به این نیاز بود. ”چگونگی سازمان هر موسسه ایرا طبیعتاً و ناگزیر مضمون فعالیت آن مؤسسه معین میکند” (لنین). نه فقط رابطه متقابل میان مضمون فعالیت و شکل سازماندهی وجود دارد، بلکه سطح فعالیت و کیفیت سازماندهی با سطح آگاهی طبقاتی در پیوند است. به طور مثال مبارزه صنفی کارگران نیازمند سازمان اتحادیه بی است و این دو موجب ایجاد آگاهی تردیونیونی میگردد. از طریق عمل است که تجربه به دست میاید و در نتیجه تعمیق و رشد تجربه آگاهی شکل میگیرد و تنها از طریق عمل و فعالیت مبارزاتی است که توده های کارگر به آگاهی دست می یابند. تئوری بدون عمل انقلابی به همان اندازه بی معنی و بیحاصل است که عمل انقلابی بدون تئوری علمی، و پیوند تئوری و پراتیک یک سلسله بی پایان در تغییر و شناخت جهان عینی است.

تلفیق تئوری و پراتیک نزد عناصر انقلابی، بخش پیشرو و توده های کارگر در کارزار مبارزه طبقاتی کارگری، به تعبیر مندل، یکسان نیست و هر کدام از نقاط متفاوت و با میکانیسم متفاوت به آن دست می یابند. توده های کارگری با عمل آغاز و سپس با تجربه اندوزی به آگاهی دست می یابند. بخش پیشرو طبقه از تجربه شروع و با کسب آگاهی دست به عمل مجدد میزنند. هسته انقلابی با برخورداری از آگاهی دست به عمل انقلابی میزند و در نتیجه به کسب تجارب تازه بی نائل میگردد. در گذار هر یک از کتگوریها از یک مرحله به مرحله دیگر نه فقط مدت زمانی تفاوت دارد بلکه کیفیت آگاهی، تجربه و عمل نیز فرق مینماید. از همینرو ایجاد حزب انقلابی طبقه کارگر منوط و مربوط به تلفیق آگاهی هسته انقلابی و آگاهی بخش پیشرو است و شرط لازم شرایط بالقوه انقلابی از امتزاج عمل توده های کارگر با عمل پیشروان کارگری حاصل میشود. اما شرایط بالفعل انقلابی زمانی فراهم میگردد که عمل توده ها و پیشروان با آگاهی هسته انقلابی و پیشروان امتزاج یابد. بنابراین رشد مبارزه توده بی کارگری به مبارزه انقلابی کارگری تنها جنبه کمی نه بلکه جنبه کیفی نیز دارد. جهت رسیدن به مرحله انقلابی مبارزه طبقاتی موجودیت قابل توجه پیشروان کارگری در میان طبقه کارگر ضروری است تا با آگاهی لازم فعالیت توده های کارگر را در جهت از میان برداشتن پایه های اصلی بقای شیوه تولید سرمایه داری و جامعه بورژوازی رهنمون گردد. خلاصه امکان برپائی یک انقلاب پرولتری پیروزمند زمانی ممکن است که همه این مؤلفه ها موفقانه باهم توأم گردند.

نکته مهم تئوریک در بحث مندل تاکید بر بخش پیشرو طبقه و تشریح پروسه کسب آگاهی طبقاتی کارگران است که طی چند مرحله صورت می پذیرد، اما آنچه در استدلالهای او کماکان بی پاسخ میماند، رابطه ضروری میان آگاهی و پراتیک طبقه است. مندل همچنان معتقد است که آگاهی سوسیالیستی از بیرون طبقه به درون طبقه برده میشود و فراگیری آگاهی سوسیالیستی یک امر فردی است. استدلال مندل در دفاع از تئوری سازمانی لنین با استدلال خود لنین تفاوت اساسی ندارد و نظرات لوکاس در مورد تعبیر لنین از نقش حزب که در پایین میاید، استدلالهای مندل را نیز شامل میگردد.

طوری‌که در آغاز این بحث اشاره شد، لوکاس کوشید تا تئوری سازمان لنینی را در چهارچوب تئوری ذهنیت انعکاسی مارکس تحلیل و توضیح دهد و تفسیر او از این مسأله در واقعیت امر امتزاجی از تئوری روزا و لنین هردو است. او اینکار را با وارد نمودن فاکتور شرایط تاریخی انجام می‌دهد و ایده‌های اساسی آنها را با توجه به مراحل غیریکسان یک پروسه انقلابی مورد مطالعه قرار می‌دهد. او پاسخ باین مسأله را با این پرسش شروع میکند. آیا رابطه حزب و طبقه در طول پروسه انقلاب یکسان باقی میماند، یا این رابطه خود یک پروسه‌ی است که فعالانه یا غیرفعالانه در معرض اجبار تغییرات دیالکتیکی و انقراض کل پروسه قرار دارد؟ مسأله اصلی تئوری پروسه انقلاب، ایده تغییر رابطه میان خودبه‌خودی و آگاهی درین دوره از تاریخ است. لوکاس دو مرحله را تشخیص می‌دهد. مرحله نخست و در ضمن طولانی‌ترین آن، روند خودبه‌خودی است که در اثر اجبار و عملکرد قوانین اقتصادی به وجود می‌آید. فعالیت حزب به طور کلی درین دوره به ارتقای معنی و درسهای عمل خودبه‌خودی به آگاهی طبقه محدود میگردد و درین مرحله قوانین اقتصادی و پیامدهای سیاسی و ایدئولوژیکی آن تقریباً حیثیت یک ضرورت قوانین طبیعی را دارد. این وضعیت منطبق است با مفهوم کلاسیک از مارکسیسم که بر اجتناب ناپذیری تاریخی و بر نقش تبلیغ‌گری و روشن‌گری حزب تاکید میشود. اما به نظر لوکاس جهت دیگری در تئوری مارکسیسم نیز وجود دارد و آن "کنترول تاریخ انسان" و "قلمرو آزادی" است. گرچه اختیار و آزادی اصولاً به جامعه آینده سوسیالیستی مربوط می‌شود اما لوکاس معتقد است که آزادی یک قلمرو جداگانه‌ی چون پروسه نیست و لهذا امر آزادی با پروسه انقلاب، آغاز میگردد. اگر رسیدن در قلمرو آزادی، مسأله‌ایکه توسط مارکس و انگلس بحث شده، همچون انقطاع فوری در تداوم تاریخ درک گردد، بنا آزادی یک آرمان متعالی میشود نه یک نیروی زنده و بنابراین مشکل اخلاقیات بار دیگر پدید می‌آید. در مقابل، بایستی آنرا یک پیشرفت تدریجی دید که در آنصورت با فرارسیدن شرایط انقلابی آگاهی نقش پیش‌تاز را بازی مینماید.

مرحله اصلی دوم که لوکاس در پروسه انقلاب تشخیص میدهد، آخرین مرحله بحران سرمایه‌داری است، درین جریان رشد آزادی در نقش فعال حزب منعکس میگردد. درین مقطع حزب مکلف به اتخاذ یک استراتژی پیش‌تاز است، کاریکه با ابتکار انقلابی کمونیستها، کارگران انرژی بیشتر یافته و از بیحالی بیرون می‌آیند. لوکاس بدین‌طریق سعی مینماید ایده تغییر تدریجی میان خودبه‌خودی و آگاهی را در پروسه انقلاب تکامل دهد. تئوری لنین مسلماً در مرحله دوم قرار میگیرد و تئوری لنین از سازمان حزب، واقعیت انقلاب را مفروض می‌گیرد و این مسأله تفاوت بین رویکرد لنین با استراتژی مارکسیستهای سنتی از سازمان را توضیح میدهد. لوکاس در "تاریخ و آگاهی طبقاتی" می‌نویسد که با نزدیک شدن انقلاب، گامهای بعدی در مسیر سوسیالیسم کمتر و کمتر روشن و مسجل بنظر میآید. عکس‌العمل خودبه‌خودی طبقه با عمل قوانین اقتصادی بیش ازین نمیتواند یک رهنمای مناسب باشد و اینک پراتیک مبارزاتی باید بر پوتنسیال عینی جامعه استوار گردد. ملاحظات ابزاری در کنار ملاحظات عملی در حیات حزب اهمیت می‌یابد و هر قدر پروسه به اهداف نزدیکتر میشود، ضرورت آگاهی طبقه در رسالت تاریخی اش برجسته‌تر می‌گردد.

لوکاس چنین نتیجه می‌گیرد که اراده گرائی لنین زمانی بدرستی قابل درک است که دریابیم که کاپیتالیسم وارد آخرین فاز بحرانی خود شده بود و درین مرحله لنین بر نقش آگاهی، بهتر از مارکسیستهای کلاسیک آگاهی داشت. کنار گذاشتن سازماندهی و استراتژی مارکسیسم سنتی درین مقطع نه بازگشت به اراده گرائی ژاکوبین - بلانکست‌ها، که بر مبنای ضرورت شدید عیار نمودن و آماده کردن جنبش طبقه کارگر با مقتضیات دوره جدید انقلابی بود. این آخرین مرحله بحرانی سرمایه‌داری یا امپریالیسم را لنین بهتر از هر تئوریسن مارکسیست آندوره به خوبی تشخیص داده بود و در اعمال سوبژکتیو طبقه کارگر، نه فقط به موانع بالقوه راه حل خطی بحران تحقق سرمایه‌داری که لوکزامبورگ به آن تاکید میکرد، پی برد، بلکه به امکان عینی مبارزات انقلابی توجه نمود که با استفاده از آن میتوان امپریالیسم را از پا در آورد. به یک معنی لنین نقد امپریالیسم را از سطح نظری به سطح عملی کشاند. (M. Hardt, A. Negri)

### 3.3.2 چگونگی رابطه حزب و طبقه

تحلیل لوکاس از تئوری سازمان لنینی و هماهنگی آن با تئوری ذهنیت انعکاسی مارکس، هنوز نمیتوانست پاسخگوی رابطه تئوری و پراتیک در تئوری لنین باشد. از همینرو این پرسش مطرح میگردد که آیا فقط یک فرصت این امکان را فراهم نمود تا این رابطه با پروولتر تامین گردد و یا فراتر از آن متد و شیوه‌ی وجود دارد که از لحاظ علمی قابل توضیح است؟ از همان آغاز برای مارکسیستها روشن بود که تئوری مارکسیستی در برگزیده بخش‌هاییست که مستقیماً با زنده گی روزمره کارگران ربط ندارد، به طور مثال تئوری گردش پول، انباشت سرمایه و چنین ایده‌ها طبقه کارگر را از لحاظ علمی نماینده گی میکند اما نه به عنوان لحظات از خودآگاهی آنها. مشکل تئوری لنینی در مورد تئوری و پراتیک زمانی مطرح میگردد که موفقیت جنبش به انتقال اینگونه ایده‌ها در عمل بستگی می‌یابد. چه چیزی پیش خواهد آمد و قتیکه سطح خودآگاهی با عمل ناکافی باشد؟ پاسخ لنین اینست که حزب باید به مثابه یک ذهنیت تاریخی وارد صحنه شده و حزب باید طبقه را جزء شرایط عینی در رسیدن به اهداف خود محاسبه نماید. این تعبیرتأحدی معضله آفرین است

چونکه ارتباطات پیچیده و بعد اجتماعی روابط متقابل حزب و طبقه درین میان ناپدید میگردد. چیزی که تامین کننده اتوریته حزب نزد طبقه است و اتوریته ایکه هیچگاه مبنای اجباری و تکنیکی ندارد.

تحلیلی که ارنست مندل از چگونگی روابط حزب لنینی و طبقه ارائه میکند بیانگر اینست که حزب روابط خود را در ابعاد گسترده با طبقه عمدتاً به وسیله بخش پیشرو طبقه تامین مینماید و این بخش اگر از یکسو با حزب در پیوند نزدیک قرار دارد، از سویی از نفوذ گسترده بی در میان توده های طبقه کارگر برخوردار است. پیشرو طبقه بودن آنها یک ادعای محض نه بلکه واقعیتی است که در نتیجه فعالیت‌های متداوم و طولانی این قشر در مبارزه طبقاتی حاصل شده است. اگر در بحث مندل و دیگران معضله ارتباط حزب با طبقه با کتگوری یا قشر پیشرو پاسخ میگیرد، اما لوکاس در اینجا نیز سعی میکند آنرا در تئوری سازمان لنینی، از زاویه بی که بیشتر با کلاسیک مارکسیسم همخوانی دارد، به تحلیل گیرد.

لوکاس بر احتمال در غلطیدن به سکتاریسم در حزب که از تئوری و آگاهی برخوردار است و با حرکت پیشاپیش طبقه میخواد به جای طبقه قرار بگیرد، تاکید مینماید. ” حزب کمونیست نمیتواند جانشین پرولتاریا شود حتی در تئوری” (لوکاس). و همچنین میافزاید که در سکتاریسم به وضاحت روابط دیالکتیکی میان تکنیسیسم و ایده ایسم اخلاقی قابل رویت است و حزب که موضع اخلاقی در مورد جامعه اتخاذ مینماید، مقتضیات اخلاقی را چون حقایق علمی می پندارد. اجتناب از سکتاریسم ممکن است به شرط آنکه حزب در آموزش دادن به پرولتاریا پیشرفتهای متداوم حاصل نموده و درین مسیر به جای دنباله روی از طبقه به گونه متعوضانه فعالیت نموده باشد. او در عین حال که بر تفاوت عملکرد حزب کلاسیک شرایط غیر انقلابی و حزب پیشتاز مداخله گر تاکید میکند اما معتقد است که در هر دو حالت عملکرد حزب معنی مضاعف دارد: از یک جهت حزب تابع دسترسی به هدف معین مبارزاتی است و از جانب دیگر تاثیرگذاری بر آگاهی طبقه مطرح است. لیکن در وضعیت انقلابی، گذار از مفاهیم راکد تئوریکی به عمل و آگاهی فعال طبقاتی به سرعت بیشتر نیاز است تا آهنگ مؤثریت عملی با بحران سیاسی مصادف گردد.

چه چیزی حزب را هدایت میکند تا با جسارت از سطح آگاهی موجود طبقه فراتر رود؟ و چه مسائلی تضمین مینماید که حزب واقعا حزب طبقه باقی بماند با وجود اینکه مصروف فعالیت‌های پیشتازانه است؟ لوکاس سعی میکند تا تعلق حزب به طبقه را حتی در مورد حزب پیشتاز، مستقل و مبتکر توضیح دهد. او بین آگاهی طبقاتی مبتنی بر فعالیت‌های معین روزانه طبقه که از طریق بررسی‌های تئوریک به دست می آید و افکار و احساسات اعضای طبقه که از طریق مشاهدات امپریستی قابل دسترسی است، فرق میگذارد. آگاهی طبقاتی، از دیدگاه لوکاس، عبارت است از معنی عمل طبقه به مثابه آگاهی با محتوای ” به طور عینی ممکن” که اعضای طبقه میتوانند معنی و مقصود زنده گی خود را در آن بیان کنند. تجربه حاکی ازینست که نتایج مشاهدات تجربی و توقعات تئوریکی به طور قابل توجهی متفاوتند. در عمل، باورهای به طور عینی ممکن که در مدل‌های نظری توضیح می یابد با باورهای بوام گرفته شده از طبقات دیگر رقابت میکند. انقلاب پیرویه است که در آن فاصله میان واقعیت و مدل تدریجاً کاهش می یابد.

رابطه حزب و طبقه توسط لوکاس بگونه تحلیل میشود که با دیدگاه مارکس، روزا لوکزامبورگ و لنین تطابق دارد. او معتقد است که حزب تلاش میورزد که وضعیت طبقه را بر اساس مفهوم آگاهی طبقه تفسیر نماید. اگر تفسیر و تعبیر حزب درست از آب درآید و طبقه آنرا در گفتار و عمل حزب تشخیص دهد، این ایده ها توسط طبقه به اجرا گذاشته میشود و بدین طریق با تکمیل این دور آگاهی طبقه ارتقا می یابد. درین مدل آگاهی طبقاتی، ایده هایی که حزب به طبقه ارائه می کند، میتواند هم “از بیرون” باشد، یعنی آنهاییکه از تئوری اخذ شده و هم میتواند “از درون” منشا گیرد، یعنی آنها بیکه انعکاسی از حقیقت عمل طبقه است. تحلیل لوکاس در عین حال که تئوری ذهنیت انعکاسی را در بر دارد، نقش حزب را نیز مدنظر میگیرد. او همچنین به این نکته تاکید مینماید که در اغلب موارد و به طور روزافزون این تئوری است که وظایف تعیین کننده را تشخیص میدهد، کاریکه از عهده عمل خودبه خودی طبقه بیرون است. درینجاست که برداشت شخص لنین از علمی - فنی کاملاً دگرگون میگردد. حزب دیگر نه ذهنیت یا نیروی عمل کننده تاریخ با فعالیت‌های مستقل خود، که برعکس حزب با فعالیت‌هایش به هدف طبقه تبدیل میگردد. بنابراین حزب را حتی فعالترین آنرا در مقایسه با طبقه در یک موقعیت پاسیف توضیح میدهد. او حزب را ” تجسم قابل رویت و متشکل آگاهی طبقه کارگر” می نامد و معتقد است که حزب کمونیست باید در هیئت یک سازمان مستقل ظاهر گردد تا کارگران قادر شوند آگاهی طبقاتی خود را که تاریخاً شکل گرفته، مشاهده کنند.

حزب در تحلیل لوکاس میلیونها پرولتر را در دسترس خود ندارد، بلکه در مقابل میلیونها کارگر حزب را در دسترس خود دارند. این کارگران اند که بر مبنای کشف و مراوده حزب از گام بعدی “عملاً ممکن” تکامل آگاهی طبقاتی به موافقت یا مخالفت، اطاعت یا سرپیچی، باور یا بی باوری رو میاورند. بدین طریق رابطه تکنیکی تصادفی حزب و طبقه در تئوری لنین تابع یک علت داخلی عمیق قرار میگیرد، مسأله ایکه رابطه تکنیکی را نیز در قدم اول ممکن میگرداند.

### 3- اهمیت و ضرورت ساختاری سازمان

بخش دوم به اهمیت، جایگاه و چگونگی رابطه سازمان سیاسی در جامعه مشخصا به نقش و ضرورت سازمان انقلابی طبقه کارگر در رابطه به آگاهی، پراتیک و تغییر انقلابی اختصاص دارد و درینجا موضوع اصلی تحلیل ساختار سازمانی است. ساختار سازمانی عمدتا به مفهوم کلی و اقتصادی آن اولا تابع مضمون فعالیت و شرایطی است که سازمان در آن قرار دارد و ثانيا با تغییرات در مضمون و محیط فعالیت سازمان، آرایش نیروهای متشکل در سازمان را نیز دستخوش تغییر میگرداند. هر قدر فرم تشکیلاتی یک سازمان با مضمون عمل آن متناسب باشد، به همان پیمانه موثریت سازمان در رسیدن به اهداف تعیین شده بیشتر میگردد. بنابراین فرم سازمانی که بر مبنای مضمون و از جمله کمیت و کیفیت نیروی انسانی، سیستم و سطح تکنالوژی، به وجود می آید، به نوبه خود بر فعالیت سازمانی تأثیرات فعال و جدی به جا میگذارد. در یک جامعه طبقاتی نقش شیوه های سازماندهی و ساختارهای سازمانی اعم از اقتصادی، فرهنگی و سیاسی چه در بقا و فعال نگهداشتن سیستم و چه در تامین سلطه و منافع طبقات و اقشار حاکم بی نیاز از یک بحث اثباتی است. از همینرو فرم سازمانی طبقات حاکم به ویژه فرم سازمانی سرمایه داری از همان آغاز توسط سوسیالیستها و سایر اپوزیسیون در کنار مضمون فعالیت آن در معرض نقد و بررسی قرار داشته است. درینجا قبل از آنکه به مدیریت سازمانی و فرمهای اصلی سازمانی بپردازیم، بحث ما را با نقد و بررسی مختصر اشکال سازمانی از دیدگاه مارکسیستی آغاز مینمائیم.

#### 1.3 - نقد و بررسی اشکال سازمانی

یکی از مشخصات بارز مارکسیسم نگرش عمیق و پایه ای به پدیده های اجتماعی است و تئوری مارکسیستی در مورد فرمها و مدیریت سازمانی نیز قبل از همه سعی مینماید تا زمینه مادی و بستر تاریخی آنها مورد مطالعه و تحلیل قرار دهد. مارکس به روشنی تغییر شکل سازمانی از صنایع دستی به مانوفاکتور، به صنایع بزرگ و سپس بسوی اتوماتیزه شدن را مورد بررسی قرار داده و علت اصلی تحولات اشکال سازماندهی در دوران صنایع بزرگ را، به طور مثال، به گذار از تولید ارزش اضافه مطلق به تولید ارزش اضافه نسبی مرتبط میدانند. ارزش اضافه همان ارزش تولید شده کارگر است که سرمایه داران آنرا به تصاحب خود در میاورند. سرمایه دار دایما در پی افزایش ارزش اضافه می باشد و سرمایه دار به دو شیوه در پی افزایش این ارزش است: یک- با افزایش ساعات کار و به کار گماشتن بیشتر نیروی کار که آنرا مارکس ارزش اضافه مطلق می نامد. دو- با رشد تکنالوژی و تغییر در سازماندهی کار که آنرا مارکس ارزش اضافه نسبی می نامد.

با تاسی از نظرات مارکس، ادوارد (1979) نیز تغییرات ماهوی مدیریت سازمانی را در ایالات متحده امریکا مورد مطالعه قرار داده و خط سیر آنرا از کنترل ساده، به کنترل تکنیکی، و به کنترل بوروکراتیک خلاصه میکند. بر مبنای بررسیهای ادوارد، کنترل ساده و تکنیکی به ترتیب متعلق به ارزش اضافه مطلق و نسبی است اما شکل بوروکراسی رژیمهای سرمایه داری پیشرفته متعلق به ارزش اضافه نسبی است که در آن قانونیت کنترل تکنیکی با تقسیم کارگران بر ضد همدیگر به اضافه لایه های هنجاری توأم اند. مارکسیستهای منتقد، تغییرات در اشکال سازماندهی جامعه سرمایه داری و از جمله سازمان کار را افزایش کنترل اداری میدانند اما مارکسیستهای خوش بین یا فرمیست بر عکس معتقدند که تغییرات نامبرده به اجتماعی شدن بیشتر شرایط کار انجامیده و فضا را برای رشد ظرفیتهای بیشتر انسانی فراهم مینماید.

بارلی (Barley و Kunda 1992) مطالعات خود را در مورد مراحل متفاوت مدیریت از زاویه دیگری مورد ارزیابی قرار میدهد و توجه خویش را عمدتا به کنترل نورماتیف یا هنجاری و کنترل منطقی مدیریت متمرکز میسازد. Adler (2003) کنترل هنجاری را در شکل "بهبود صنعت" که در سال 1880 به وجود آمد و در مقایسه با روند "روابط انسانی" که بر پرورسهای پیچیده فردی و شخصی تکیه داشت و در سالهای 1920 به وجود آمد، بر میکانیسمهای روانشناسی ابتدائی ارزیابی میکند. البته فراتر از آن رویکرد "فرهنگ سازمان" می باشد که در سالهای 1980 رونما گردید. کنترل منطقی در شکل مدیریت علمی تایلور در دهه اول قرن بیستم شکل گرفت که به واحدهای کاری فردی و روابط آنها مبتنی بود. از آنزمان ببعد کنترل منطقی متداوما ساحة عمل خود را گسترش داده و بالاخره در شکل کنترل آگاه conscious control که در برگیرنده کلیت و مجموعه سازمانهای متفاوت تحت عنوان دکتترین سیستم منطقی است، شکل گرفت.

تایلوریسم به وسیله دیدگاههای اصلی تئوری سازمانی غالبا به تأثیرات فاقد مشخصات انسانی شهرت منفی پیدا کرده است. براورمان (1979) معتقد است که مدیریت علمی فردریک تایلور یک چهارچوب را برای استثمار کاپیتالیستی کارگران فراهم نمود و آنرا برنامه مدیریتی بی میداند که فرودستی واقعی کارگران را آشکار میسازد. مارکسیستهای

رفرمیست به جهات مثبت تایلوریسم اشاره میکنند و آنرا در جهت اجتماعی شدن پروسه کار و ارتقای سطح زنده گی کارگران مفید میدانند.

یکی از اشکال مهم سازمانی که درین خط سیر تاریخی نقش اساسی داشته، بوروکراسی است. هرگونه بحث در مورد بوروکراسی عمدتاً به نظرات ماکس وبر، تئوریسین اصلی بوروکراسی، بر میگردد. در تئوری بوروکراسی پرنسیپهای مهم مانند، تقسیم کار بر اساس ویژگیهای عملی، تعریف روشن از سلسله مراتب قدرت، سیستمی از قوانین مشتمل بر حقوق و وظایف موقعیتهای متفاوت و غیر شخصیتی نمودن روابط فردی و غیره موجود است که در جوامع سرمایه داری تقریباً کاربرد عام دارد. به طور کلی ما به دو گونه تبیین از بوروکراتیسم روبرو هستیم: محافظه کاران آنرا یک روش مناسب و مؤثر در امر سازماندهی میدانند اما منتقدین آنرا شکلی از حاکمیت میدانند که در اثر کاربرد مؤثر ابزاری، مشروعیت و مقبولیت یافته است. مارکسیستها سنتا در مورد نقش ویژه بوروکراتیسم در تولید سرمایه داری حساس بوده اند و بر اساس بررسیهای (Wright 1979) بوروکراسی شکلی از سلطه مؤثر و مناسب در روابط استثماراری تولید سرمایه داری است، اما بعضی از مارکسیست ها به نقش دوگانه بوروکراسی معتقد اند. بوروکراسی به مثابه بخشی از عوامل تولید، یک تکنالوژی قدرتمند سازماندهی اجتماعی است که کار جمعی را به عملکرد مؤثر وامیدارد. بوروکراسی به منزله بخشی از روابط تولیدی، یک میکانیسم اجباری بهره کشی است و از آنجاییکه متشکل از یک تضاد واقعی میباشد، بنابراین تجربه بوروکراسی معمولاً دارای دو جنبه متفاوت است.

با رشد پیچیده گی یک مؤسسه و پیشرفت بوروکراسی در آن، تعداد مدیر یا مینجر به طور قابل توجهی افزایش می یابد. از دید مارکسیستی مدیران همزمان دو نقش متضاد را به پیش می برند. از یکسو آنها عامل استثمار سرمایه داری اند، و از سوی دیگر تنظیم کنندگان تقسیمات پیچیده کار و بخشی از کارگران اند و با توجه به موقعیت آنان در سلسله مراتب سیستم، یکی از دو خصلت آنها برجستگی می یابد. مارکسیست انتقادی افزایش تعداد مدیران را معادل بر افزایش کنترل بیشتر بر کارگران میدانند اما مارکسیست خوشبین ادعا دارد که این پروسه میتواند در نتیجه هماهنگی بیشتر به امر اجتماعی شدن عرصه کار کمک نماید.

نقش بوروکراسی در سوسیالیسم یکی از نکات کلیدی است. از نظر لنین سازمان تولید سوسیالیستی از لحاظ اداری به بوروکراسی ضرورت دارد، نه به خاطر اینکه شکل مناسب است و طرح جدید بوروکراسی از اداره دموکراتیک حمایت میکند، بلکه به خاطر اینکه در ابتدا، در فاز سوسیالیسم و گذار به کمونیسم، مبارزه طبقاتی ادامه می یابد و ساختار بوروکراتیک به رژیم سوسیالیستی اجازه میدهد تا دشمنان خود را کنترل نموده و از خرابکاری در تولید جلوگیری نماید. برای اینکه این وسیله بیشتر با شرایط انقلابی جدید سازگار گردد، مارکس و لنین هر دو تجربه کمون پاریس را نمونه خوب و عالی میدانستند که در آن هر آدم باسواد میتواند از عهده کارهای اداری بیرون آید و حقوق همه کارمندان دولتی معادل حقوق یک کارگر عادی بود.

خلاصه مارکسیست ها و جریانات رادیکال، بوروکراسی را ابزار مهم کنترل و تامین کننده سلطه و قدرت سرمایه داران در جامعه سرمایه داری میدانند. از لحاظ جامعه شناسی، قدرت یکی از مسائل مهم در بحث سازمانهاست و تقسیم قدرت و رقابت در به دست آوردن آن، یکی از علل اصلی چگونگی ساختار و دیزاین سازمانها می باشد. بحث قدرت و سازمان یک بحث تازه نیست و مارکس معتقد بود که منازعه در مورد توزیع میان کار و سرمایه علت تصامیم مهم اقتصادی در انتخاب تکنالوژی و سازمان کار میگردد. مسأله منفعت و قدرت بورژوازی دلیل اصلی انتخاب تکنالوژی و سازمان کمتر مؤثر و پائین تر از سطح دلخواه میگردد. مارگلین (1974) استدلال میکند که سازمان کار، به جای اینکه یک پذیرنده مؤثر تکنالوژی مورد ضرورت باشد، یک نتیجه از منازعه توزیع میان سرمایه و کار می باشد. براورمن، یکی از روشنفکران رادیکال، در کتاب خود تحت عنوان "کارگر و سرمایه انحصاری" می نویسد: در طول قرن بیستم گرایش کلی به سوی "تنزل مهارت" بوده است و مهارت کارگران به تدریج به عناصر ساده تقسیم شده و کارگران مقدار کنترولی را هم که بر پروسه کار داشتند به مدیریت محول کردند و وظایف کارگران ساده و ماشینی شده است.

یکی از نتایج رقابت در کسب قدرت و کنترل بیشتر، بنا بر ادعای Pfeffer مرتب و عادی نمودن کارهاست. عادی سازی و ساده کردن کارها، جاگزینی کارگر توسط کارفرمایان را آسان تر میسازد و برای فرد کارگر قدرت ناچیزی در سازمان کار باقی میماند. این امر به کارفرما و مدیریت کار امکان میدهد تا قدرت را بیش از پیش در دست خود متمرکز سازند. لهذا استفاده تکنالوژی برای مرتب و عادی نمودن کارها یک انتخاب سیاسی است، چونکه به افزایش قدرت مدیریت سازمانی و کاهش نفوذ کارگر در سازمان اجتماعی کار منجر میگردد.

مسأله قدرت اصولاً در خدمت منافع اقتصادی قرار دارد و سرمایه داران که در پی به حد اعظم رساندن منافع خود هستند و اینرا به نفع خود میدانند که سازمان کار را در حدی نگهدارند که از وابستگی به نیروی کار اجتناب ورزند. در

حالیکه وابستگی سرمایه دار به نیروی کار، به کارگر امکان میدهد تا قدرت معامله اش بر سر حقوق و شرایط کار با کارفرما افزایش یابد و در نتیجه سرمایه دار سود کمتری از تولید به دست آورد. وابستگی سرمایه دار با فرد کارگر، هزینه جاگزینی ویرا نیز بالا می برد و رابطه بین هزینه جاگزینی و قدرت معامله کردن را میتوان بر اساس مدل معامله گیم تئوری (Skillman 1988) مطالعه کرد.

توضیحات بالا نشان داد که فرمهای سازمانی در جامعه سرمایه داری با شیوه های بهره کشی در پیوند مستقیم قرار دارد و اشکال سازمانی با پبای تغییرات اجتماعی اعم از سیاسی و اقتصادی تغییر میکند. فرم سازمانی همچون بخشی از تکنولوژی تولید تابع میکانیسم اقتصادی جامعه سرمایه داری است و در نتیجه تناقضات این نظام را با خود به همراه دارد. سرمایه داری از یکسو جهت مؤثریت تولید به سازماندهی تکنولوژی پیشرفته ذینفع است اما از جانب دیگر برای اجتناب از وابستگی به نیروی کار و تعویض ساده نیروی کار به سازماندهی و تکنولوژی ساده تمایل دارد. بحث ما را درینجا در مورد وابستگی فرم با محتوا، و دینامیسم فرم متناسب با تغییرات اجتماعی را، پایان می بخشیم و حالا بجاست تا مشخصات سازمان را بر اساس میکانیسم و عملکرد درونی آن مطالعه کنیم.

### 2.3 - مشخصات اصلی و درونی یک سازمان

یک سازمان رسمی بیان ساختاری یک عمل منطقی است و میتوان سازمان را از دو دیدگاه که از لحاظ تحلیلی مجزا اما از لحاظ عملی بنا بر یک زمینه از نتایج دوجانبه، یکجا باهم مطالعه نمود و یا به عبارت مشخصتر، سیستم سازمان متشکل از دویخس است: سازمان به مثابه یک واحد اقتصادی و سازمان به منزله یک ساختار انتخاب یا اقتباس اجتماعی structure adoptive social. کاراکتر اقتصادی یک سازمان در واقع بیان کننده سیستمی از منابع قابل دسترس اما غیرکافی است که باید به طور مؤثر و با بهترین وجهی مورد بهره برداری قرار گیرد. این جهت سازمان یا بخش مدیریتی آن، شیوه ها و تکنیکهای اداری خود را دارد که بعداً به آن خواهیم پرداخت.

اما هدایت و کنترل هر تشکل بدون رضانیت اعضا حتی در منضبط ترین سازمان غیرقابل تصور است. رابطه جدایی ناپذیر کنترل و رضانیت، یک سازمان رسمی را ضرورتاً به یک سیستم همکاری cooperative system تبدیل مینماید. رابطه فرد با سازمان در چهارچوب سازمان به مثابه یک نهاد اقتصادی ازین جهت قابل توجه است که ما به یک تضاد مواجه هستیم. از دید سازمان به مثابه یک سیستم رسمی، به فرد عملاً با توجه به نقش اش همچون یک مجری عملی نگرسته میشود که شباهت زیادی به پیچ و مهره یک ماشین دارد. اما در در دنیای واقعی، فرد در برابر این روند که شخصیت و ویژه گیهای فردی وی نادیده گرفته شود، مقاومت مینماید و میکوشد تا با کلیت شخصیت فردی اش در یک تشکل ظاهر گردد. با آنکه این واقعیت از جانب سیستم رسمی کمتر مورد توجه قرار میگردد و آنرا واقعیت تصادفی می پندارند اما این مسأله به درجات گوناگون در همه سازمانها و از جمله سازمان سیاسی وجود دارد و نادیده گرفتن کامل آن میتواند به نظم و کنترل سازمان اثرات منفی بجا گذارد.

حضور فرد با تمامیت اش میتواند مشکلات برای یک سازمان ایجاد نماید از جمله ممکن است فرد عادات جا افتاده ای را باخود بداخل سازمان بیاورد که با پرنسیپ ها و اصول یک سازمان همخوانی نداشته باشد، و یا احتمالاً شخص بنا بر تعلق و تعهد با گروه، اقشار و طبقات اجتماعی خاصی، منافع آنها را در درون سازمان نماینده گی نماید. این یک مسأله است که جنبش سیاسی و سازمانی طبقه کارگر از همان آغاز به آن آگاهی داشت و از جمله به خطرات نفوذ گرایشات بورژوازی و خرده بورژوازی در درون احزاب پرولتری توجه داشتند. انعکاس اینگونه عادات و نظرات میتواند در سطوح و اشکال متفاوتی انجام پذیرد، تبارزاتی ازین دست میتواند در فعالیتهای روزمره و یا در سطح رهبری و اتخاذ تصمیم مهم سیاسی رخ دهد. در سازمانهای بزرگ، انحراف از سیستم رسمی میتواند به سوی نهادی شدن پیش برود و در نتیجه دسته ها و فراکسیونهای معین با قوانین و ضوابط نانوشته و غیررسمی خود شکل گیرند.

اما در واقعیت امر، مسأله بی که اتفاق میافتد اینست که با وجود شرکت فرد با کلیت شخصیت خود و تاثیرگذاری و ایجاد محدودیت بر ضوابط و پرنسیپ های کلی یک سازمان، ابداً به معنی این نیست که مشخصات سازمانی در کل به حاصل جمع ساده خصوصیات افراد عضو تنزل مینماید. سازمان بر عملکرد خود به مثابه یک نهاد و میکانیسم جمعی در مورد اتخاذ تصمیم، اجرای آنها و وارد نمودن تعدیلات، عمل خواهد کرد و طبیعتاً با توجه به میزان اثرات درونی و بیرونی کاراکتر و پرنسیپهای سازمان بی تاثیر نخواهد ماند. در مورد رابطه فرد با تشکل که یک نکته قابل توجه در زمینه سیستم تعاونی به شمار می آید، مسأله اصلی اینست که اقدامات معین و پیامدهای آن به طور کاملاً مستقل از شخصیت افراد ذیدخل صورت نمی گیرد، اگر این نکته ایجادگر "تناقض سازمانی" دانسته شود، در واقعیت امر به معنی آن نیست که افراد خودشانرا در یک حالت سردرگمی بیابند. این مسأله خصلت طبیعی پیامد تعاملات تمایل واگیر convergent درون یک تشکل است که از آگاهی و کیفیت شخصی افراد ذیدخل مستقل می باشد.



هر فرد در یک تشکل نه تنها می‌خواهد با کلیت شخصیت خود حضور یابد، بلکه یک عضو سازمان موقعیت دوگانه دارد و این مسأله حتی در یک تشکل نظامی نیز صادق است. موقعیت و نقش یک فرد در درون و بیرون از سازمان باهم متفاوت اند. این مسأله به تنهایی صورت یک سازمان اجتماعی را از سازمان طبیعی متمایز می‌سازد و درجه بالایی از پیچیده‌گی را به علت زنده‌گی اجتماعی پدید می‌آورد. سازمان از یکسو می‌تواند افراد را بدور ظرفیت تشکیلاتی خود سازمان داده و بخشی از عمل درونی را شکل دهد. لیکن از جانب دیگر سازمان نامبرده باید همان فرد را در روابطش وارد نموده و به وسیله استراتژی‌هایی که تعیین می‌نماید، عمل بیرونی خود را به نمایش گذارد.

توضیحات مختصر فوق در مورد دو جهت یک سازمان، گاهی به شکل تقابل سیستم با عمل فرموله می‌شود. پرسش اصلی احتمالا این بوده می‌تواند که آیا سازمانها یک سیستم به طور عملی منطقی و از لحاظ تکنیکی تحمیل شده اند یا آنها به طور اجتماعی ساخته شده و به طور ذهنی تجسمات معنی دار عمل فردی می‌باشند. برخورد دیالکتیکی که در برگرفته هر دو جهت مسأله یا وحدت تضاد است از قطبی ساختن مسأله چه در شکل عمل ذهنی گرائی و یا عملکرد اجباری اجتناب می‌رزد. بر عکس شیوه دیالکتیکی از یکسو می‌پذیرد که عمل فردی همیشه تا اندازه‌ی محدود می‌گردد تا از فروپاشی سیستم جلوگیری شود و از سوی دیگر سیستم هیچگاه به سوی یک بدنه کاملاً یکپارچه و بهم چسبیده به پیش نمی‌رود. سازمانها یک اندازه‌ی از یکپارچه‌گی را به دست می‌آورند، اما این باید دایما با ممنوع کردن قسمی مخاصمت درونی طرح ریزی شود. برای کروزر Crozier و فریدبرگ (Friedberg 1980)، ایجاد تعادل و اداره کردن تنش‌جات و تضادهای پیچیده درونی مانند به پیش بردن یک گیم یا بازی است. بازی‌ی که از خود قوانینی دارد که برای بقا یک سازمان باید از آن تبعیت نمود.

یک سازمان همزمان با دو گیم یا بازی سرو کار دارد. با گیم اولی می‌خواهد به اهداف خود در جامعه دست یابد و با گیم دومی سازمان با منابع انسانی خود درگیر است. در گیم بیرونی سازمان با آلترناتیف‌های متفاوت مواجه می‌گردد، که هر یک موانع معینی خود را دارد. انتخاب استراتژی دلخواه در گیم اولی زمانی می‌تواند صورت پذیرد که اهداف بخوبی فرموله شده باشد. از جایکه انتخاب یک عمل به جای عمل دیگر می‌تواند تاثیرات کاملاً متفاوتی بر اهداف برجا بگذارد، لهذا اهداف باید از لحاظ کمی تعیین شود، کاریکه در نهادهای غیراقتصادی دشوار است. اگر سازمان را تصور کنیم که از دونفر یا دو گروه جداگانه افراد تشکیل شده باشد، اساساً دو نوع سازمان ممکن است: یا سازمان درگیر در خود با روابط خصمانه که معادل است با گیم دونفر با نتیجه صفر و یا سازمان همجهت و همکارانه که معادل است با گیم دو نفر با حاصل متفاوت و بزرگتر از صفر.

سیستم عمل منطقی مشخصه افراد و سازمانها هر دوست. تلاش آگاهانه فرد با بسیج امکانات و ظرفیتهای درونی اش در جهت نیل به اهداف تعیین شده سازمانی، یک جهت از روانشناسی فردی است و یکی از پیش شرطهای فردی در پیوستن افراد به سازمانها و مخصوصاً سازمان انقلابی است و لنین در "چه باید کرد" به این موضوع تاکید میکند که شور و شوق انقلابی یک مسأله فطری است و طبیعتاً آنرا پیش شرط اصلی برای هر فردی در پیوستن به یک سازمان انقلابی میدانند. اما اگر شخصیت مدنظر را یک سیستم دینامیکی تعامل از خواهشات، اجبار و موانع یک سیستم در نظر بگیریم، که عجالاً یک امر ضروری و اجتناب ناپذیر است، با واقعیت بیشتر همخوانی خواهد داشت. شخصیت فردی به طور کلی یک ساخت انطباقی adaptive دارد که جهت تحلیل آن به چهارچوب وسیعتر از منطق فردی نیارمندیم (Philip Selznick). همچنین در یک سطح متفاوت اما شبیه، ما سازمان را همچون یک سیستم تعاونی و ساختار انطباقی در نظر می‌گیریم تا برای اینکه زمینه و تفاوتهای آنرا از یک سیستم رسمی از هیئت و هماهنگی توضیح دهیم.

در تحلیل ساختار - عملی، سیستم تعاونی در برگرفته تعامل روابط فرد با تمامیتش با سیستم رسمی از هماهنگی است که ساختار مشخص آن نتیجه اثرات جهات رسمی و غیر رسمی سازمان می‌باشد. همچنین این ساختار خود به مثابه یک کلیت، یک ارگانیزم انطباقی واکنش به تاثیرات محیط بیرونی است. هر سازمان اعم از سیاسی و غیر سیاسی، ساختار و مشخصات آن بشدت از محیط پیرامونی آن شکل می‌پذیرد. این تحلیل، رفتار متحرک و موجود را به یک سیستم نسبتاً ثابتی از نیازها و میکانیزمها مرتبط می‌سازد. ادعای تحلیل رویکرد ساختاری و عملی اینست که ضرورت همه سیستم های عملی، برقرار داشتن تمامیت و ادامه کاری خود سیستم است. در یک سازمان رسمی، برقراری سیستم به مثابه یک نیاز در ضروریات ذیل مشخص می‌گردد: (1) امنیت و بقای تشکل در رابطه با نیروهای اجتماعی در محیط فعالیت آن. (2) ثبات خطوط ارتباطی و اختیاراتی سازمان. (3) ثبات روابط غیر رسمی درون سازمان. (4) ادامه سیاست و منابع تعیین کننده آن. (5) شباهت در چشم انداز تشکل با توجه به باور و نقش آن.

نکات برشمرده بالا در برگرفته همه نکات مورد نیاز نیست اما این نکات در برگرفته آن نکات اساسی‌ی است که مشخصات یک سازمان باثبات را معین میکند. این نیازها با توجه به شرایط حفظ بقای یک سازمان استنتاج گردیده است،

بقائیکه با مبارزه در جهت بقای حیثیت اعم از سازمان و افراد عضو آن در ارتباط می باشد. مفهوم ضرورت سازمانی تحلیل را به رابطه درونی رفتار سازمانی سمت میدهد.

یکی از مشخصات سالم بودن یک سازمان به طور مؤثر جذب عناصر جدید و طرد عناصری است که با اصول و مواضع اصلی سازمان توافق ندارند. طرد اعضائیکه با سازمان سازگاری ندارند به ادامه و حفظ هویت سازمان کمک مینماید و جذب اعضای جدید و سپردن مسؤلیت به افراد تازه میکانیسم تطابق و سازگاری سازمان را نشان میدهد. مسأله اخیر به خصوص زمانی اهمیت می یابد که در یک سازمان بین رضائیت و انضباط سازمانی شگاف ایجاد میگردد. در چنین شرایطی رهبری سازمانها با سپردن مسؤلیت به افراد بانفوذ و مؤثر به بقای سازمان و پرکردن شگاف رضائیت و انضباط کمک می نمایند.

یک تشکل رسمی از سویی همچون یک سیستم مشترک و از جانب دیگر در برگیرنده شخصیت فردی آدمهاست که بدینطریق سازمان یک کاراکتر ساختار- عملی می یابد، ساختاری در حال عمل که همزمان در بر گیرنده سکون و حرکت هر دو است و این خصلت دیالکتیکی میتواند یک نقطه مورد رجوع برای تحلیل بیشتر باشد. هر فرد یکسری نیازهای پایدار دارد، از جمله نیاز به حفظ و دفاع از درستی شخصیت خود، چیزیکه با میکانیسم های تکراری که توسط شخصیت برای دفاعش بهره گیری میشود، قابل تشخیص می باشد. براین اساس می توانیم نمونه تپیک از تحلیل ساختار- عملی را تشخیص دهیم. پرسش جالب در علوم اجتماعی این نیست که چرا انسانها چنین عمل میکنند، بلکه اینست که چرا انسانها در شرایط معین می باید چنین عمل کنند. یک عادت مشخص نتیجه یک فاکتور پیچیده بی است که در اثر تعدادی از اجبارهای عمومی شکل می پذیرد. همه عادات فکر میشود که از سر نیاز به وجود آمده است، و تمامی انطباق هم تقلیل نیاز پنداشته میشود. اما نه همه نیازها با سیستم دینامیکی روانشناسی ارتباط دارد و نه هر انطباق و سازگاری تقلیل نیازهاست، بلکه میتواند یک عکس العمل از سر نامیدی باشد که شیوه های مشخصی از رفتارهای دفاعی را به وجود می آورد.

تئوری سازمان بنا بر ادعای Philip Selznick با این سه ایده اصلی سروکار دارد: (1) مفهوم سازمان به مثابه سیستم همکاری، ساختار پذیر اجتماعی که از عمل متقابل افراد، گروههای کوچک با روابط رسمی و غیررسمی بنا یافته است. (2) تحلیل ساختاری - عملی، که جهات متحول سازمان مانند اهداف را با نیازهای پایدار و میکانیسم دفاع از خود را مرتبط می سازد. (3) مفهوم تمرد به مثابه یک وسیله و عمل اجتماعی که در واقعیت امر پایان دادن به ادامه سازگاری با محیط اجبار، تعهد و تنش است. این چهارچوب مراجعه برای این ارائه شده تا ساحة خاصی از رابطه را در مورد واقعیات فعالیت سازمانی احتوا نماید.

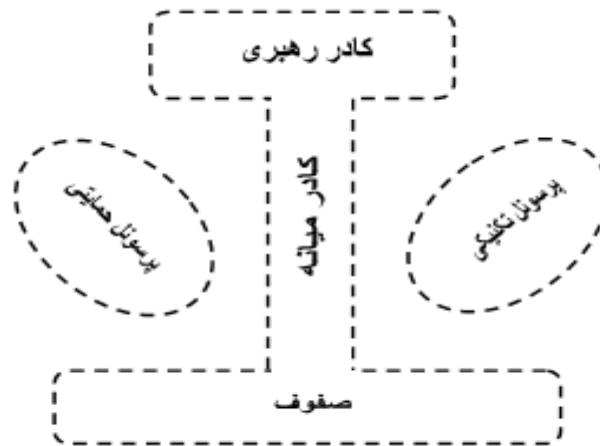
مینتزبرگ (Mintzberg 1979) معتقد است که هر فعالیت سازمانی زمینه ساز دو خواست اساسی و متضاد است: یک تقسیم کار و دو هماهنگی. زمانیکه کارها تنظیم و میان انسانهای معین تقسیم میگردند، باید هماهنگی میان کارها نیز به وجود آید. دیدگاه مینتزبرگ با روبین و جورج تفاوت دارد چونکه دو فرد اخیرالذکر بعد از تقسیم کار، تعیین صلاحیت را در یک کار سازمانی مهم میدانند. خلاصه میتوان نتیجه گیری کرد که بعد از تقسیم کار، هماهنگی و تعیین صلاحیت مسائل مهمی اند.

هر سازمان در بر گیرنده ظرفیتهای و تواناییهای است، یعنی سازمان متشکل از عناصری است که میتوانند سازمان را در تقبل مسؤلیت رو به بیرون و یا عمل درونی قادر سازند. از آنجاییکه سازمان در استفاده از ظرفیت های خود میتواند با آلترناتیف های متفاوت مواجه شود، مفهوم متغیرها در سازمان به وجود میاید. متغیر شکل از تعهد اجرای عمل توسط یک ظرفیت سازمانی در نائل شدن به اهدافی میتواند باشد. متغیرها (variables) معمولاً در سه کتگوری جا می گیرند: داخلی، بیرونی و آمیخته. منابع و ظرفیتهای سازمانی بر اساس اصول متناسب با اهداف اصلی سازمان تقسیم میگردند. هر متغیر از خود قلمروی دارد که بیانگر انتخاب یا عمل متناوب از متغیر مورد نظر می باشد. هر قدر دامنه انتخاب و عمل سازمان گسترده تر باشد، سازمان از قدرت و توانایی بیشتری برخوردار می باشد. آرایش ظرفیت های سازمان که عمدتاً بر اساس محیط و اهداف سازمانی صورت می گیرد، تعیین کننده فرم و مدل سازمانی است. فرم سازمانی اگر از سویی تابع مضمون است اما از جانب دیگر بر مضمون تاثیر میگذارد. تغییرات در یک سازمان اساساً از تغییرات در مضمون آغاز میگردد که بعداً با تغییرات در فرم همراه می شود. درینجا باین توضیحات در مورد میکانیسم درونی سازمان اکتفا میورزیم و در پائین فرمهای اصلی سازمانی با توجه با محیط و میکانیسم کنترل آنها را مختصراً از نظر میگذرانیم.

### 3.3 - مدل‌های اصلی سازمانی

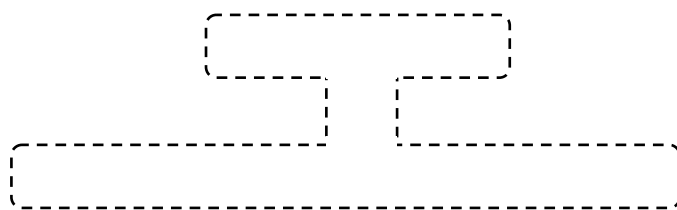
از میان آثار تحقیقی فراوان در مورد ساختار و فرم سازمانی، پنج مدل سازمانی بحیث مدل‌های اصلی مطرح می‌گردد. ممکن است مدل بعضی سازمانها ترکیب از دو و یا چند مدل باشد که در آنصورت مدل‌های متفاوت میتواند به ایجاد تناقضات و فشارهایی همراه باشد. ما نه فقط با پنج شکل متفاوت سازمانی مواجه هستیم که متناسب به آن به پنج بخش اصلی سازمانی، پنج میکانیسم اصلی هماهنگی و بلاخره به پنج شکل از عدم تمرکزسازی سرو کار داریم.

پنج شکل اصلی ساختاری عبارتند از ساختار ساده، بوروکراسی ماشینی، بوروکراسی تخصصی، شکل انقسام یافته و سیستم تخصصی و فاقد عمومیت *adhocracy* بوده و پنج بخش یا قسمت اساسی یک سازمان متشکل از کادر رهبری، کادرمیان، صفوف، بخش ساختار تکنیکی و پرسونل یا اعضای کمک کننده می باشد. پنج میکانیسم اصلی هماهنگی عبارتست از: نظارت مستقیم، استاندارد ساختن پروسه کار، استاندارد سازی محصول، مهارت معیاری و تنظیم دوجانبه یا متقابل. عناصر دیگری که در ساختار سازمان نقش دارند، شامل پارامترهای دیزاین و فاکتورهای تصادفی میگردند و پارامترهای دیزاین در برگیرنده اجزای زیادی است که مهمترین آنها ازین قرار اند: مشخص نمودن کار، فرموله کردن رفتار، تربیه و آموزش اعضا، اندازه واحد سازمانی، سیستم کنترل و اقدام، پلانگذاری و اجرا، عدم تمرکز عمودی و افقی. فاکتورهای تصادفی شامل عمر و اندازه سازمان، سیستم تکنیکی، محیط فعالیت و قدرت میگردند. در شکل (1) ما بخشهای اصلی یک سازمان را مشاهده میکنیم.



شکل 1: اجزای اصلی یک سازمان

هریک از پنج شکل سازمانی بر یکی از پنج میکانیسم هماهنگی استوار است و یکی از پنج بخش سازمان ارجحیت می یابد. در ساختار ساده، بخش کلیدی سازمان کادر رهبری است که توسط نظارت مستقیم هماهنگ می‌گردد. در ساختار آن مهارت سازماندهی نازل و در حداقل بوده و درجه تمرکز در حدی بالایی قرار دارد. این شکل سازمانی با محیط ساده و دینامیک و رهبران قوی توأم است و اغلب در سازمانهای کوچک و جوان که با بحرانهای جدی مواجه بوده اند، دیده میشود. شکل ساده معمولاً فاقد ساختار تکنیکی و کارمندان حمایتی اند و یا تعداد آنها ناچیز است. واحدها از هم تفاوت اندکی دارند، تقسیم کار عمدتاً نادقیق و تعداد کادرهای میانه سازمان کم می باشد. رفتار سازمانی عمدتاً غیر رسمی است.



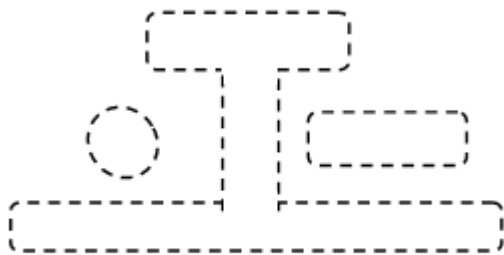
شکل 2: ساختار سازمانی ساده

در بوروکراسی ماشینی هماهنگی با استاندارد نمودن کارها، تخصصی و رسمی شدن مسؤلیتها صورت می پذیرد. واحدهای سازمانی وظیفه مند و بزرگ اند، مخصوصاً در سطح صفوف، و قدرت به طور عمودی در دست کادر رهبری تمرکز یافته است لیکن با عدم تمرکز محدود افقی با بخش ساختار تکنیکی میتواند همراه باشد. محیط فعالیت سازمان یک محیط ساده و ثابت است و معمولاً خود سازمان یک نهاد بزرگ، با سابقه، نهایت متمرکز و با سیستم تکنیکی تولید انبوه mass production همراه می باشد.



شکل 3: بوروکراسی ماشینی

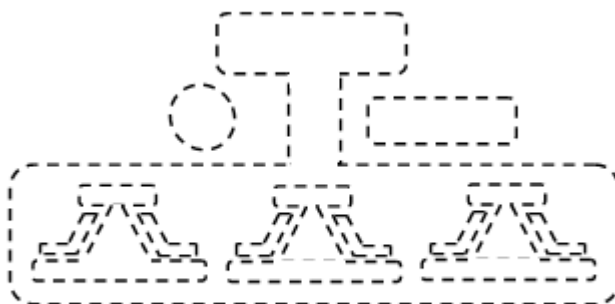
شکل تشکیلاتی بوروکراسی تخصصی در چند مورد با تخصصی ماشینی متفاوت است. کارها و مسؤلیتها از یکسو بیشتر تخصصی میگردد اما از سوی دیگر رسمیت در حداقل تنزل می یابد. برای هماهنگی فعالیت های واحدهای کاری یا باصلاح صفوف سازمان مهارت ها استاندارد می شود. تربیه و آموزش تشدید می یابد و تقسیم بندی اعضا به گروپها خصلت رقابتی میگیرند و واحدهای کاری از حیث اندازه بزرگتر میشوند. عدم تمرکزسازی هم در بعد عمودی و هم در بعد افقی تشدید می یابد و اینگونه سازماندهی اغلب در محیط ثابت و پایدار اما پیچیده اتفاق می افتد. درین شکل سازمانی ساختار تکنیکی فوق العاده کوچک و در حداقل تنزل می یابد و عمدتاً به این دلیل که کار پیچیده و تخصصی بوده و به آسانی در قالب وظایف رسمی و روتین نمی گنجند.



شکل 4: بوروکراسی تخصصی

در شکل قسمت شده divisionalized سازمانی، بخشی از قدرت از کادر رهبری به کادر میانه سپرده میشود و بدین طریق ما به یک اندازه محدودیت عمودی مواجه هستیم. کارها از طریق استاندارد شدن محصول هماهنگ میگردند و وسیعاً از سیستم کنترل ایفای وظیفه استفاده میشود. ساختار این شکل براساس بازار یا محیط فعالیت بنا یافته است و هر

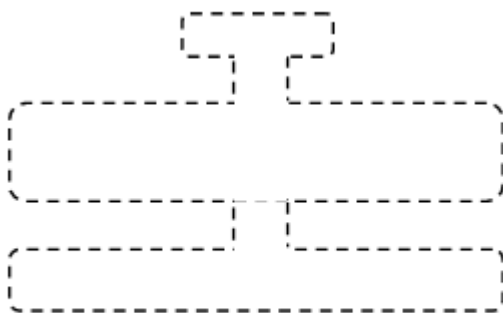
بخش خود را با نیازهای محیط خود عیار میسازد و رهبری مرکزی بر مجموعه بی از بخشها نظارت دارد. بدینطریق وابستگی میان بخشهای مختلف بسیار ناچیز است.



شکل 5: ساختار سازمانی قسمت شده

فرم سازمانی تخصصی adhocracy در اثر نیاز به اختراعات پیچیده بی که همکاری کارشناسان از محیط های متفاوت را ایجاب میکرد، به وجود آمده است. این شکل سازمانی حداقل شباهت با سیستم کلاسیک سازمانی دارد. فعالیت اینگونه سازماندهی بر کار پروژه بی استوار است و در صورت تغییر کار پروژه بی به فعالیتهای ثابت و پایدار، این فرم سازمانی نیز به شکل بوروکراسی تخصصی نزدیک میگردد. هماهنگی درین فرم سازماندهی از طریق تنظیم متقابل انجام می پذیرد، و عدم تمرکز بگونه انتخابی در تیم ها که در جاهای متفاوت سازمان قرار دارد، صورت می گیرد. فرم این سازمان تخصصی در محیطی قرار دارد که به علاوه پیچیده گی، یک محیط دینامیکی است.

در ساختار تشکیلاتی تعدادی از میکانیسمهایی وجود دارد که از آنها در دیزاین سازمانی استفاده صورت میگیرد. این میکانیسم ها تقسیم کار و هماهنگی درون سازمانی را بیشتر مؤثر میسازد. مشخص ساختن وظیفه که به مثابه پارامتر اصلی در تقسیم کار استفاده میشود، یکی ازین میکانیسم هاست. تقسیم کار که در واقعیت امر عدم تمرکز افقی درون سازمانی است با عدم تمرکز عمودی که نظارت لازم از کار است، در یک هماهنگی قرار دارد. هر قدر عدم تمرکز بیشتر افقی با عدم تمرکز بیشتر عمودی توأم باشد، ما به کار ساده و غیر تخصصی مواجه هستیم اما برعکس عدم تمرکز بیشتر افقی و عدم تمرکز کمتر عمودی بیانگر کار پیچیده یا تخصصی می باشد.



شکل 6: ساختار سازمانی ویژه

تعیین و فرموله کردن رفتار یکی دیگر از پارامترهای است که به وسیله آن پروسه کار کاملاً استاندارد میشود و این میکانیسم باز هم در کارهای ساده و غیر تخصصی کاربرد دارد. طوریکه در فوق اشاره شد این میکانیسم بیشتر در شکل بوروکراتیک به ویژه بوروکراتیک ماشینی همسوئی دارد. میکانیسم دیگر عبارتست از: گروه بندی واحد سازمانی، آموزش و تربیه، اندازه واحد، سیستم برنامه ریزی و کنترل، دستگاه ارتباط و عدم تمرکز افقی و عمودی در درون سازمان. از میان میکانیسمهای نامبرده گروه بندی واحد سازمانی و اندازه آن با ساختار کلی تشکل در پیوند قرار دارد، در حالیکه عدم تمرکز عمودی و افقی از جمله پارامترهای اصلی در مورد چگونگی تصمیم گیری درونی سازمان اند. با پارامتر عدم تمرکز عمودی قدرت تصمیم گیری رسمی میان رده های متفاوت مسؤولین در امتداد مسیر قدرت از بالا به پائین سازمان تقسیم میگردد. اما پارامتر عدم تمرکز افقی بیانگر اینست که قدرت تصمیم گیری به طور غیر

رسمی خارج از مسیر قدرت از بالا به پائین توسعه می یابد. یعنی بخشهایی مانند، تحلیلگران، اعضای حمایت کننده و بخش تکنیکی از توانائی های معین در تصمیم گیری برخوردار میشوند.

مطالعات چند دهه اخیر در مورد ساختار تشکیلاتی حاکی ازینست که بعضی فاکتورهای دیگر که از آنها بنام فاکتورهای تصادفی یا احتمالی یاد میشوند، نیز بر پارامترهای دیزاین سازمانی مؤثر هستند. یکی ازین فاکتورها اندازه و عمر یک سازمان می باشد. هر قدر سازمان بزرگتر باشد به همان اندازه به طور متوسط واحدهای سازمانی بزرگتر خواهد بود (Schoenherr Dale; Blau and). هر قدر سازمان قدیمی تر و بزرگتر باشد، رفتارها بیشتر رسمی می باشند (Inkson et al. 1970). دومین فاکتور تصادفی درینمورد سیستم تکنیکی است و هر قدر سیستم تکنیکی منظم باشد به همان تناسب ساختار صفوف سازمانی رسمی تر و بوروکراتیک میگردد (Woodward). محیط فعالیت یک تشکل نیز یکی از فاکتورهای عمده احتمالی است که بر پارامترهای ساختاری سازمان اثر میگذارد. به طور مثال محیط دینامیکی ساختارهای تشکیلاتی ارگانیک را ایجاب می نماید (Duncan). محیط پیچیده با تشکلی از لحاظ ساختاری کمتر متمرکز همخوانی دارد و محیط خصمانه برعکس ساختار متمرکز را می طلبد (Hamblin). قدرت نیز در چگونگی ساختار سازمانی مؤثر است. کنترل بیرونی سازمانها باعث رسمی شدن و متمرکز گردیدن بیشتر سازمان میگردد (Samuel and Mannheim). قدرت یابی اعضای مختلف سازمان بر تقسیم اختیارات تصمیم گیری سازمانی تأثیرات بلاواسطه ای را بجا میگذارد.

#### 4. داده های امپریستی و مشخص

بررسی مشخصتر و آوردن نمونه های عینی درینمورد به عرصه مبارزاتی خود ما یعنی افغانستان محدود میگردد. درینجا هدف به هیچوجه بررسی مفصل و سیستماتیک مسأله سازمان و سازماندهی گرایش چپ نبوده بلکه تذکر و بررسی نمونه هایی است که در درک و موضوعیت بخشیدن به بررسبهای تئوریک این نوشته کمک خواهد کرد. با توجه با بافت تئوریک درین نوشته، بررسی ما را از تجارب مشخص در دو بخش مطالعه مینمائیم: ابتدا دیدگاهها و پراتیک چپ را در مورد اهمیت و ضرورت حزب طبقه کارگر مورد توجه قرار میدهیم و بعدا به مسأله سازماندهی از لحاظ تکنیکی و یا مدیریت اداری اشاراتی خواهیم داشت.

#### 1.4 پراتیک و دیدگاه چپ از سازمان و حزب

در آغاز نوشته دیدگاه کلاسیک مارکسیستی از حزب را و تعبیر متفاوت از تئوری سازمان لنینی را متذکر شدیم، بحثها و مشاجراتی که در اشکال مشخصتر آن توسط احزاب چپ و مارکسیستی بعدا در کشورهای مختلف جهان و در مقاطع متفاوتی تکرار شده است. آنچه درینجا مورد توجه ماست، چگونگی این روند هم در سطح نظری و هم در عرصه عملی در افغانستان است. همانطوریکه چپ افغانستان از ابتدا تحت تأثیر اختلافات جنبش جهانی کمونیسم به دو بخش و به دو گرایش متفاوت و رقیب عرض وجود کردند، در مسأله حزب مانند مسائل متعددی دیدگاهها و پراتیک متفاوتی را نمایندگی مینمودند.

حزب دموکراتیک خلق افغانستان درین مورد نظیر بسا موارد دیگر کدام بحث و پلمیک از خود به جا نگذاشته است (یا من به آن دسترسی ندارم) و قراین زیادی حاکی از آنست که ضرورت و چگونگی ایجاد حزب برای احزاب وابسته به اتحاد شوروی سابق بنا بر تحلیل و باور خاص این احزاب، فاقد آن اهمیت و ارزش بود که احزاب کمونیستی خارج از “اردوگاه سوسیالیستی” و یا ماقبل تاسیس آن، به آن توجه داشتند. نظریه پردازان سوسیالیسم اردوگاهی تئوری اهمیت و چگونگی حزب طبقه کارگر را یک تئوری مربوط به گذشته می پنداشتند که با ایجاد “اردوگاه سوسیالیسم” و تقسیم شدن جهان به دو قطب، سوسیالیستی و امپریالیستی، ضرورت و کاربردی ندارد. تئوریسهای سوسیالیسم اردوگاهی برعکس مدعی بودند که درین شرایط تاریخی هر تشکل سیاسی با برنامه و ایدئولوژی سوسیالیستی که در همبستگی با “اردوگاه سوسیالیستی” قرار داشته باشد، یک حزب سیاسی طبقه کارگر است. از تئوری “راه رشد غیر سرمایه داری” به مثابه یکی از تئوریهای اصلی سوسیالیسم اردوگاهی در دادن مجوز به عدم اعتنا به تئوریهای انقلابی و کلاسیک مارکسیسم و از جمله تئوری حزب انقلابی طبقه کارگر میتوان نام برد. اگر به تاریخچه ایجاد حزب دموکراتیک خلق نیز مراجعه شود، خواهید دید که کنگره اول و ایجاد حزب عمدتا به سازماندهی تعدادی از فعالین چپ، توافق نظر بر سر یک برنامه دموکراتیک محدود میشود. احزاب اردوگاهی نه فقط در مورد ضرورت و چگونگی ایجاد حزب، خود را بی نیاز از طبقه کارگر میدانستند، بلکه در مورد کسب قدرت و حفظ آن، در موجودیت ابر قدرتی چون اتحاد شوروی، حمایت و پیوند طبقاتی را ناچیز و فرعی می پنداشتند. “حزب بوضاحت درک میکرد که به آن کمیت محدود خویش بمقیاس جمعیت کشور، با آن سطح پائین آگاهی سیاسی و طبقاتی زحمتکشان و پراکنده گی آن و به ملاحظه عوامل دیگر نمیتوانست صرف به اتکای جنبش توده یی مقاصد ضد ملی رژیم را نقش بر آب سازد... نیرویی که میتوانست تا

حدودی پاسخگوی سؤال مقابله با رژیم باشد، بسیج ارتش و تشکل سازمان نظامی حزب بود. بنابراین ح. د. خ. ا. توجه جدی عاجل خویش را به بسط و تحکیم سازمانهای حزبی در میان نظامیان مبذول نمود و این تلاشها به زودی ثمرات معینی را به بار آورد” (س. ع. کشتمند).

من در مقاله “کودتای هفت ثور” تفاوت انقلاب و کودتا و پیامدهای کودتا و به ویژه استحاله سیاسی و ایدئولوژیک رژیم حزب دموکراتیک خلق بمنظور بقا و کسب مشروعیت و پایه توده بی راه، مورد تحلیل قرار داده ام و درینجا به بعضی پیامدهایی اشاره مینمایم که با نقش سازمان یا حزب سیاسی در یک پیوند منطقی و اجتناب ناپذیر قرار می گیرد. تجربه در مورد حزب دموکراتیک خلق یکبار دیگر نشان داد که مسائل سازمان، شناخت، نفوذ اجتماعی و تغییرات بنیادی جامعه در یک پیوند ناگسستی و عمیقی قرار دارد. سازمانهای فاقد پایه طبقاتی و اجتماعی نه فقط از آگاهی و شناخت لازم از جامعه و محیط فعالیت خود بی بهره اند، بلکه در مورد ایجاد تغییرات بنیادی و جدی نیز کاملاً ناتوان می باشند. حزب دموکراتیک خلق تا قبل از کودتای هفت ثور بجز در محیط سیاسی روشنفکری حزب ناشناخته و بی پایه بی بود. در طول چهارده سال موجودیت خود نه از لحاظ عملی و نه در سطح نظری فعالیت در خور توجهی از خود بجا گذاشت و بنابراین این حزب از لحاظ تئوری عمل مبارزاتی در مراحل ابتدائی قرار داشتند، مسأله ایکه با مراجعه با اسناد محدود آن دوره کاملاً پیداست. در عرصه عملی تجارب شان به تظاهرات روشنفکری در چند شهر کشور و یا چند فعالیت انتخاباتی محدود میشد. اقدام این حزب در به دست گرفتن قدرت از طریق کودتا، اگر از یکسو بیانگر سطحی گری و بی مسؤولیتی سیاسی و اجتماعی رهبران و کادرهای آن بود، اما از سوی دیگر از سطح اعتماد و اتکای آنان به قدرت اتحاد شوروی آنزمان پرده برمیدارد. رابطه مافوق و مادون حزب کمونیست اتحادشوروی با احزاب کمونیست “برادر” آنزمان و تئوریزه کردن آن، نقش مهمی را در نحوه فعالیتهای عملی و نظری احزاب نامبرده، به ویژه در مورد ایجاد حزب، نقش آن و پیامدهای دردناک آن بجا گذاشت.

سازمانهای چپ انقلابی برخلاف حزب دموکراتیک، به مسأله ضرورت تاسیس حزب و چگونگی ایجاد آن بحثهای بیشتر و مشخصتری را انجام داده اند و هنوز بسیاری از آنها حداقل در سطح نظری ایجاد حزب را وظیفه مرکزی خود می پندارند. اینکه سازمانهای چپ انقلابی به حزب و نفوذ توده ای آن اهمیت میدادند، قبل از همه، پابندی آنها به انقلاب و استراتژی جنگ مسلحانه توده بی بود. ضرورت حزب نیرومند و با پایه اجتماعی نزد مبارزین انقلابی قبل از همه بدلیل انقلاب و کسب قدرت سیاسی اهمیت دارد، چنانچه بحث حزب و طبقه در جنبش کمونیستی بعد از بروز شرایط انقلابی در اروپا توسط جناح چپ و انقلابی انترناسیونال دوم رهبری لنین و روزا مطرح شد. عدم وابستگی و اتکای چپ انقلابی به قدرتهای بیرونی، برخلاف حزب دموکراتیک خلق، منطقی گزینۀ پایه های اجتماعی به وسیله یک حزب سیاسی را مطرح مینمود. گرچه امروز تلاش واقعی این جریان در مورد حزب انقلابی طبقه عملاً به فراموشی سپرده شده اما با آنهم این خواست را جهت تسلسل هویت سیاسی و ایدئولوژیک خود شعارگونه حفظ و چنین فرموله میکنند: “در باره چگونگی ایجاد حزب مواضع ما روشن است. تلفیق تئوری با پراتیک مشخص انقلاب کشور ما ... ایجاد پایه مادی حزب صرفاً از طریق پول، اسناد، مناسبات بین المللی و سایر امکانات (بدون تئوری و تشکیلات انقلابی) سست بنیاد بوده و انسان را به یاد تجارب غم انگیز حزب رویزیونیستی روسیه و اقمارش در نقاط مختلف دنیا می اندازد” (مواضع سازمان رهائی در چند مورد مشخص)

سازمانهای چپ انقلابی با آنکه بر ضرورت ایجاد حزب تاکید داشتند اما چگونگی ایجاد حزب و نقش انقلابی آن با تئوری مارکسیستی ایجاد حزب از اساس متفاوت بوده است. از دید سازمانهای انقلابی طرفدار اندیشه های مائو، که اکثریت چپ انقلابی در آنزمان به این گرایش تعلق داشتند، اولاً حزب یگانه ابزار انقلاب نه بلکه یکی از سه ابزار انقلابی در کنار ارتش و جبهه متحد ملی بشمار میامد. “حزب کمونیست اساسی ترین سلاح مبارزاتی انقلاب دموکراتیک نوین محسوب میشود. در واقع همین حزب است که باید ارتش توده بی (دومین سلاح مبارزاتی انقلاب دموکراتیک نوین) را به وجود آورده و رهبری و هدایت نماید. و همچنان جبهه متحد ملی (سومین سلاح مبارزاتی انقلاب دموکراتیک نوین) را سازماندهی و رهبری کند” (برنامه و ششاسنامه حزب کمونیست (مائوئیست) افغانستان). ثانیاً انقلاب تحت رهبری حزب نه یک انقلاب سوسیالیستی بلکه یک انقلاب ملی و دموکراتیک بود و بنابراین پایگاه اجتماعی و طبقاتی این حزب منطقیاً فقط کارگران بلکه عمدتاً دهقانان و سایر اقشار زحمتکش شهری و روستائی را شامل میشد. اینجا یکبار دیگر مشاهده میشود که روابط متقابل میان نحوه شناخت، اهداف سیاسی و مشخصات و عملکرد سازمانی وجود دارد و بین آنها یک پیوند نزدیک و دیالکتیکی برقرار می باشد. چپ های انقلابی ابتدا یک تصویر کلی از ساختار اقتصادی و اجتماعی ارائه میکردند، نیمه مستعمره و نیمه فئودال و سپس مشخصات اصلی رژیم سیاسی حاکم را ترسیم مینمودند و سپس به تعریف و تعیین خصلت و اهداف انقلاب می پرداختند. درست در چهارچوب یک چنین تحلیل است که نقش، مشخصات و چگونگی ایجاد حزب معین میگردد.

کودتای ثور نه فقط تغییرات سیاسی فاجعه باری برای همه و به ویژه چپ انقلابی بمیان آورد، بلکه با پیامدهای بعدی کودتا، خط مشی چپ اپوزیسیون و از جمله بحث ضرورت و چگونگی حزب به تغییرات و تعدیلات جدی بی مواجه شد. کودتا و به تعقیب آن مبارزه مسلحانه و شکلگیری مناطق خارج از تسلط دولت و مهاجرت به کشورهای همجوار، شرایط جدید، دشوار و پیچیده را برای چپ انقلابی به وجود آورد. کنترل شهرها توسط رژیم ترور و کنترل روستاها به وسیله اسلامیهستهای جهادی، شرایطی را به وجود آورد که چپ های انقلابی ناگزیر از بازنگری اهداف، استراتژی و تاکتیکهای خود شدند. دشواری این وضعیت تنها به مسائل امنیتی محدود نمیشد، بلکه مهمتر از آن رژیم "خلق" با عملکرد خود به گسترش افکار و سیاستهای راست مذهبی میدان داد و بگونه ایکه تبارز چپ اپوزیسیون با هویت اصلی اش در جبهات و مناطق "آزاد شده" دشوارتر و تقریباً ناممکن میگردد. در وضعیت جدید سیاسی - جنگی، سازمانها و محافل چپ انقلابی عمدتاً حول دو گرایش و دو سازمان اصلی گرد آمدند: سازمان رهائی و سازمان آزادیبخش مردم افغانستان (ساما). دومی با کنار گذاشتن هویت مارکسیستی، تنها به مطالبات ملی و دموکراتیک اکتفا نمود و بدینترتیب بحث ضرورت و چگونگی ایجاد حزب را برای همیشه از دستور کار و مشغولیتهای فکری سازمان خارج کرد. سازمان رهائی برخلاف ساما با حفظ هویت مارکسیستی کوشید تا تعدیلاتی در تحلیل ها و مطالبات خود و از جمله در مورد ضرورت و چگونگی ایجاد حزب، به وجود آورد. سازمان رهائی کماکان ایجاد حزب را وظیفه مرکزی خود اعلام نموده و جهت دستیابی به آن رفع سه نقیصه اصلی جنبش چپ انقلابی را پیش شرط قرار داد: تشتت فکری، پراکنده گی سازمانی و عدم پیوند توده ای. سازمان رهائی همچنان پیوندیابی با توده ها، از طریق شرکت در مبارزه مسلحانه را وظیفه میرم چپ تعیین نمود و در اولین و آخرین شماره "مشعل رهائی" ارگان سیاسی - تئوریک سازمان، استدلال نمود که فقط از طریق شرکت در مبارزه مسلحانه است که میتوان با توده ها پیوند خورد، و تنها ازین طریق است که جنبش چپ میتواند به برنامه مبارزاتی واحد و سازمان واحد سراسری متکی به مردم و حزب طبقه کارگر، دست یابد. یک مسأله که ازین تحلیل و رهنمود بروشنی پیدا بود، ایجاد حزب طبقه کارگر در غیاب طبقه کارگر و پراتیک مبارزاتی طبقه کارگر بود. چونکه در منطق و سیستم فکری سوسیالیستهای خلقی و غیر کارگری، تنها فاکتوری که میتواند مجموعه پروسه ها، نیروها و عناصر غیرکارگری را کارگری سازد و عیناً نقش "کیمیا بته" را داشته باشد، همانا حضور و موجودیت اعضای سازمان در صحنه است. بیگانگی چپ پوپولیستی و غیر کارگری از تئوریهای مارکسیستی و از آن جمله تئوری ذهنیت انعکاسی مارکس یک واقعیت آشکار و بی نیاز از پرداختن به آنست. مارکسیسم سازمان رهائی حیثیت همان ایده های اخلاقی را پیدا میکند که مارکس به صراحت آنرا برای جامعه و جنبش طبقاتی، مضر و خطرناک تشخیص داده بود و تشخیصی که بار بار در پراتیک انقلابی صحت آن به ثبوت رسیده است. به این خاطر که واقعیتهای مادی و اجتماعی نیرومندتر و سهمگینتر از آنست که افراد و سازمان معینی بتواند با خوش خیالی ولونتاریستی به آن لگام بزند. هیچ سازمان و حزب سیاسی ولو نیرومند قادر به این نخواهد شد که مسیر یک جنبش اجتماعی را سمت و سو دهد، اما جنبش های اجتماعی برعکس بخوبی قادرند که بر مسیر سیاسی و فکری احزاب تأثیرات جدی و تعیین کننده بی به جا بگذارند. همانگونه که یک سازمان مارکسیستی با پیوند و درگیر شدن با مبارزه طبقاتی کارگری، خصلت و کاراکتر کارگری کسب مینماید، یک سازمان چپ و مارکسیستی با قرار گرفتن و درگیر شدن با جنبشهای غیرکارگری، خصائل و کاراکتر غیرکارگری به دست می آورد.

تجربه تاریخی نشان داد که سازمان رهائی از طریق شرکت در مبارزه مسلحانه نه فقط به حزب و پایه توده بی دست نیافت، بلکه از آنزمان تا به حال کوشیده است، تا با کنار نهادن هرگونه تبلیغات مارکسیستی از آدرس سازمان، هویت خود را مخفی نگهدارد. هر سازمان چپی که با سمتگیری غیر کارگری و غیر انقلابی خود را در یک چنین پراتیکی قرار دهد، بدون تردید در پایان پروسه، یا با استحال و تغییر ماهیت خویش جز آن جنبش عمومی خواهد شد و یا در نهایت به یک گروه کوچک و حاشیه بی، بیشتر شبیه به یک فرقه مذهبی درخواهد آمد. با تاسف ساما عملاً و عمدتاً با متلاشی شدن اش جزء جنبش غالب و بالاخره "مردم" شد. سازمان رهائی با وجود باختن وزن زیاد هنوز در شکل یک فرقه سیاسی - عقیدتی باقی است که مارکسیسم خاص آن فقط مصرف داخلی دارد و هنوز میتواند در خدمت تداوم هویت فرقه مفید باشد. هر زمانیکه سازمان بیشتر در حاشیه قرار گیرد و به مشکلی درونی مواجه گردد، تأکید بر ایدئولوژی جهت بقای جمع اهمیت بیشتری می یابد.

یکی از اشکال سازماندهی که پس از کودتا و جنگ رایج گردید، ایجاد سازمانهای جانبی با ماهیت و مشخصات ملی، دموکراتیک و صنفی تحت رهبری سازمانهای چپ در کشور بود. با تبلیغات و فعالیت های علنی سازمانهای چپ از آدرس نهادهای جانبی، از لحاظ عملی چیزی نبود جز داوطلبانه در سایه نهاد های فرعی قرار گرفتن. در دوره تبلیغات از آدرس "جبهه متحد ملی" بر تبلیغات از آدرس "ساما" پیشی میگرفت، و یا تبلیغات و فعالیت زیر نام سازمان های دموکراتیک و زن سالهاست که موجودیت سازمان رهائی را زیر سؤال برده است. ایجاد سازمان های پوششی جانبی برای سازمان اصلی بر اساس شرایط مشخص و دشوار مبارزاتی و همچنین نگرش پوپولیستی غالب بر سازمان های چپ ضروری پنداشته می شد و از آن زمان تا به حال این نگرش به یک الگوی جا افتاده کار تشکیلاتی، حتی برای آنانیکه ظاهراً به این سازمانها نقد همه جانبه دارند، تبدیل شده است. همانطور که در بالا اشاره شد، فضای ضد



کمونیستی که به یمن فعالیت‌های «خلق»، «پرچم» و «اخوان»، به وجود آمده بود، سازمان‌های چپ انقلابی را بر سر یک دو راهی قرار داد: شرکت در مبارزه مسلحانه برضد رژیم خون آشام کودتا و یا ماندن در شهرها و قرار گرفتن در معرض شکار و سرکوب دستگاه مخوف جاسوسی و آدمکشی «اگسا» و «خاد». سازمان‌های چپ منطقاً آلترناتیف اول را بر گزیدند و برای اینکه خود را با وضعیت انطباق بخشند، فرم‌هایی را در قالب سازمان‌های جانبی برگزیدند. این فرم‌ها قبل از اینکه فرم سازمان‌های جانبی و صنفی باشد، فرم معتدل شده سازمان اصلی در شرایط تازه بود. این شیوه جدید حامل یک تناقض جدی بود که در عمل موجبات مخدوش شدن وظایف و هویت سازمان اصلی با سازمان‌های جانبی را فراهم می‌کرد. سازمان‌های دموکراتیک و صنفی از هدف و برنامه اصلی خود بازماندند و به پوشش و زائیده سازمان‌های چپ تبدیل شدند و سازمان‌های چپ که همه توانائی‌های خود را در خدمت فعالیت سازمان‌های جانبی قرار داده بودند، کاملاً فعالیت‌های مستقل و رو به بیرون، مخصوصاً تبلیغ و ترویج به اصطلاح سوسیالیستی را تعطیل نمودند. بدین‌طریق نهاد های ملی، دموکراتیک و صنفی از فعالیت‌هایی که باید انجام میدادند، باز ماندند؛ سازمان‌های چپ نیز وظایفی را که قبلاً اساسی عنوان میشد، به فراموشی سپردند. خلاصه این تجربه تلخ بیانگر اینست که پراوکس نظری یک جریان سیاسی چگونه خود را ضرورتاً در تناقضات سازمانی منعکس می‌سازد. موجودیت سازمان‌های جانبی اگر در مقطعی نوعی انطباق با خواست عمومی و تبارز پوپولیسم سازمان اصلی به شمار می‌آید و به نوعی مصرف سیاسی داشت، اما در مراحل بعدی که کار «انجیوگری» رونق یافت، کاربرد «اقتصادی» پیدا کرد و به طور عمده در خدمت بقای فزونی سازمان‌های اصلی قرار گرفت.

## 2.4 ساختار سازمانی و چالش‌های اصلی

در مورد فرم سازمانی، بررسی و مثالها به چپ انقلابی یا اپوزیسیون محدود می‌ماند، چونکه از یکسو از چگونگی ساختاری حزب دموکراتیک تا پیش از رسیدنش به قدرت شناخت دقیق و اسنادی در دست نداریم، با اینکه بسیاری از نشانه‌ها حاکی از اینست که فرم تشکیلاتی این حزب در آن موقع یکفرم ساده سازمانی بوده است، و از سوی دیگر در دوره بعد از کودتای ثور، بعد از اینکه این حزب بقدرت میرسد، ساختار و فرم آن یک فرم عمدتاً بروکراتیک بوده که با ساختار دولتی در پیوند تنگاتنگی قرار می‌گیرد، مسأله‌ایکه بررسی آن از موضوع مورد بحث ما بیرون است.

از آنجاییکه فرم سازمانی با وضعیت سیاسی و اجتماعی (محیط سازمان)، دامنه فعالیت و فاکتورهای احتمالی نظیر سابقه فعالیت و غیره رابطه دارد، ما درینجا ساختار و فرم سازمانی چپ را در سه مرحله متفاوت سیاسی، قبل از جنگ، در دوران جنگ و در دوره بعد از سقوط طالبان، به طور مختصر از نظر می‌گذرانیم.

فرم سازمان‌های چپ تا پیش از جنگ به طور کلی یک فرم ساده سازمانی بود که با محیط ساده و دینامیک آن وقت و همچنین با فعالیت‌های عمدتاً مخفی آنها همخوانی داشت. سازمان‌های جوان که بیشتر حول رهبر یا رهبران جوان و برانده آن زمان شکل یافته بودند. در بسیاری از سازمانها و محافل چپ ایندوره تقسیم دقیق و تخصصی وظایف به ندرت عملی میشد و مرکزیت آنها با نظارت مستقیم، از وزنه و نقش تعیین کننده بی برخوردار بود. قدرت به طور اساسی در دست رهبری سازمانها تمرکز یافته بود و تعداد کادرهای میانه رقم ناچیزی را تشکیل میدادند.

با شروع جنگ نه فقط محیط فعالیت سازمان‌های باقیمانده کاملاً تغییر کرد، که دامنه و کمیت سازمانها نیز بنا بر حاکم شدن فضای مبارزاتی گسترش یافت. رهبری یا بخشی از رهبری سازمانها ناگزیر به کشورهای همجوار مخصوصاً پاکستان رفتند و در نتیجه شبکه‌های سازمانها در محیط وسیعتر پراکنده شدند، که اولاً نظارت مستقیم توسط کادر رهبری غیر ممکن گردید و ناچار نوعی عدم تمرکز عمودی به وجود آمد. یا به عبارت دیگر مرکزیت سازمانها بنا بر غیر عملی بودن نظارت مستقیم، بخشی از صلاحیتها و تصمیم گیری را به کادرهای محلی واگذار نمودند. در کل سازمانها بیشتر فرم انقسام یافته را به خود گرفتند که واحد های محلی یا خارج کشوری آنها کماکان سازمان‌های ساده باقی ماندند. واحدهای محلی بنا بر ثابت نبودن محیط و همچنین فضای جنگی، نمیتوانستند که به بروکراتیسم ماشینی یا تخصصی ارتقا یابند. بنابراین یک فرم ترکیبی و مخلوط که واحد های اصلی عمدتاً فرم ساده داشتند، با بعرضه وجود نهاد.

در دوره بعد از طالبان علیرغم نقش پررنگ گروههای جهادی در دولت، فضای نسبتاً مناسب برای تبلیغات و فعالیت سیاسی فراهم گردید. در دولت اسلامی کرزی محدودیت قانونی برای فعالیت و تبلیغ غیر اسلامی و مارکسیستی کماکان وجود داشته و سازمان‌های مارکسیستی از آزادی بیان و آزادی تشکل محروم اند. همین مسأله بار دیگر زمینه تبارز علنی سازمانها و محافل چپ را در قالب سازمان‌های دموکراتیک، فراهم نمود. به علت غیر مساعد بودن فضا برای علنی شدن و فعالیت علنی مارکسیستی، مرکزیت سازمان‌های چپ همچنان نقش اصلی را درین سازمانها به عهده دارند و وزنه آن بر بدنه ضعیف سازمانی سنگینی میکند. صفوف و کادرهای محلی سازمانها همچون گذشته از آزادیهای درون تشکیلاتی

و انتخاب رهبر و کادرهای مرکزی محروم اند. فرم تشکیلاتی این سازمانها تفاوت فاحش و قابل توجهی با دوره های قبلی ندارد، مدل ساده و مدل ترکیبی فرم غالب سازمانی چپ را در شرایط موجود تشکیل میدهد.

چالشهای اصلی چپ از آغاز تا کنون به خصوص پس از بهم خوردن ثبات سیاسی و اجتماعی جامعه در چند دهه اخیر، اساسا چالش سیاسی و نظری بود تا سازماندهی؛ و اما از سوئی عدم توفیق در مسائل سیاسی و انتخاب استراتژی و تاکتیک، به چالشهای جدی سازمانی منجر شده است. یکی از دشواریهای مهم چپ در افغانستان تشتت و پراکنده گی سازمانی بوده و تاریخچه بسیاری از سازمانهای چپ به یک معنی تاریخچه انشعابات و ضربات تشکیلاتی پی در پی است. به جز در موارد خاصی که گروهها و محافل چپ ناگزیر از وحدت معینی شده اند، مانند وحدت سه محفل چپ و ایجاد ساما در مدت کوتاهی پس از کودتای ثور و یا وحدت محافل دیگری با گروه انقلابی و تبدیل شدن گروه به سازمان رهانی، روند و مشخصه اصلی چپ را انشعاب و پراکنده گی تشکیل داده است. تشتت و پراکنده گی سازمانی را بنا بر مشخصات و عوامل آن میتوان به طور کلی بدو دسته تقسیم کرد: انشعابات به دلایل بیرونی و انشعابات و پراکنده گی در نتیجه روابط و مناسبات درونی سازمان. گرچه عوامل بیرونی و درونی با هم در پیوند اند و بر یکدیگر تاثیر میگذارند و عوامل بیرونی با تاثیر گذاری بر مناسبات درونی میتواند ثبات تشکیلاتی را برهم بزند، اما عمدتا علت اصلی را یکی از آنها تشکیل میدهد. انشعابات با ریشه های بیرونی معمولا زمانی اتفاق می افتد که اوضاع سیاسی و اجتماعی تغییر میکند و رهبری سازمان یا از ارائه تحلیل، استراتژی و تاکتیک جدید و منطبق به اوضاع عاجز میماند و یا مشی جدید برای بخشی از کادرها و اعضای سازمان غیر قابل درک و نادرست به نظر میرسد. در هر دو حالت به طور کلی نارسائی و کیفیت درون سازمانی است که به عامل بیرونی امکان تاثیر گذاری می بخشد، که در حالت اولی به رهبری ناتوان و در حالت دومی به عدم رشد متوازن سازمانی بر میگردد. انشعابات و پراکنده گی به دلایل مناسبات و مدیریت نادرست سازمانی، معمولا در شرایطی رخ میدهد که سازمان در فعالیت رو به بیرون به رکود و یا به عدم موفقیت دچار میگردد. تشتت سازمانی در اثر سو مدیریت و روابط ناسالم سازمانی، عمدتا با ترک افراد و بیزاری از کار سازمانی ظاهر میگردد. تعداد زیادی از فعالین چپ از گذشته تا به حال در نتیجه روابط ناسالم درونی و شیوه های نادرست حل اختلافات درونی، از فعالیت سازمان یافته دست کشیده اند. رهبران و مسئولین سازمانهای چپ به جای بررسی شیوه های کار و چگونگی حل اختلافات درونی سازمانی، به مسأله غالبا از دید اخلاقی و نیت شکافانه نگرسته اند. در برخی از سازمانها که مشخصات یک سکت و فرقه را به خود گرفته اند، وفاداری به جمع به تنهایی به معنی برخورداری از همه خوبیها و اخلاقیات نیک است و برعکس ترک جمع معادل با تهی بودن کامل از اخلاقیات و شخصیت انسانی پنداشته میشود. در یک چنین سازمانهایی که اخلاقیات و رفتار ویژه خود را شکل داده اند، هرگونه انتقاد و یا رفتار مخالف را با برجسپهائی و اتهامات اخلاقی و ایدئولوژیک پاسخ میدهند.

چالش دیگری که سازمانهای چپ دایما از آن رنج برده است، نبود یا اندک بودن تعداد کادرهای وارد در عرصه های متفاوت مبارزاتی است. این معضله اگر بخشا نتیجه اوضاع سیاسی و اجتماعی و تابع برنامه مبارزاتی است ولی تا حدود زیادی به نقشه عمل تشکیلاتی سازمانها مربوط میگردد. اوضاع سیاسی اختناقی و شرایط بی ثبات اجتماعی، تلفات جبران ناپذیر کادری و عدم امکان جاگزینی آنها را در پی داشت. کمبود نقشه عمل تشکیلاتی که خود نتیجه نداشتن برنامه روشن مبارزاتی است، نیز در مشکل کادرسازی نقش داشته است. از همینرو با گذشت سالها، سازمانهای چپ به طور کلی هنوز از فرم ساده سازمانی پا فراتر ننهاده اند. فرمی که به مشکل تقسیم نادقیق وظایف گرفتار بوده و نمیتواند پاسخگوی شرایط مبارزاتی پیچیده بی باشد. مشکل کمبود کادرها در سازمانهای نامبرده عمدتا در مواقعی بیشتر محسوس میگردد که شرایط فعالیت سیاسی فراهم شده است. سازمانهاییکه در دوره های اعتلای شرایط مبارزاتی نمیتوانند پاسخگوی اوضاع جدید باشند، فرصتهای مهم را از دست میدهند و در نتیجه به یک گروه حاشیه بی و دنباله رو اوضاع تبدیل میگرددند.

روابط و مناسبات در سازمانهای انقلابی و غیر قانونی عمدتا بر ایدئولوژی و اعتماد بنا یافته است. هر گونه اختلافات ایدئولوژیکی و یا "ضعف ایدئولوژیک" در داخل سازمان، پیامدهای دردناکی را در بر دارد. انشعابات پی در پی، افشای اطلاعات سری و درونی و در بدترین حالت وارد آمدن ضربات جانی و مالی به سازمان از پیامدهای احتمالی به شمار می آید. سازمانهای چپ افغانستان دایما در معرض چنین خطراتی قرار داشته اند و تا اکنون هم تلفات سنگینی را ازین ناحیه متحمل میشوند. در نتیجه دامنه اعتماد در سازمانهای انقلابی و مخفی محدود و محدودتر میشود و طبیعتا بر آزادی و اعتماد رقیقانه درون تشکل تاثیر منفی به جا می نهد. شرایط استبدادی نه فقط زمینه های نفوذ اجتماعی سازمان را محدود می کند، بلکه بر فضای درونی سازمان تاثیر گذاشته و مخصوصا اعتماد میان رهبری و صفوف را کاهش میدهد. بسیاری از محققین در مورد تاثیر اعتماد بر رفتار انسانها متحد القولند و کوشیده اند تا از اعتماد تعریفی ارائه کنند ولی به زودی دریافته اند که این در عمل یک کار نهایت مشکل است. بولتر (Bulter 1991) معتقد است که مسأله مهم مطالعه شرایط یا عوامل تعیین کننده اعتماد است تا تعریف اعتماد. شرایط فعالیت یک سازمان نیز جزء عوامل تعیین کننده است. برخورداری یک سازمان سیاسی از حق قانونی فعالیت، پیشرفت مهمی در ایجاد و حفظ اعتماد درون

سازمانی می باشد و در غیر آن انتخاب دقیق اعضا و دسته بندی اطلاعات درونی به یکی از مسائل مهم سازمان تبدیل میگردد. وبر Weber اولین کسی بود که مشاهده نمود که میکانیسم رسمی اجتماعی، مثل سیستم قانونی، برای این شکل گرفته است تا رفتار با اعتماد را تضمین نماید.

از دوران جنگ بیعد، احزاب و سازمانهای سیاسی و به ویژه سازمانهای چپ به مشکل اعتماد در داخل حلقه های سازمانی مواجه شدند. جدی شدن این مسأله دو علت اصلی داشت: اولاً به دلیل شرایط امنیتی که افشای رازهای درونی پیامدهای خطرناکی ببار می آورد. ثانیاً برخورداری سازمانها از امکانات مالی در شرایط بی ثبات سیاسی، انگیزه های سوء استفاده از امکانات را فراهم نمود. آن سازمانهای چپ که از امکانات مالی بیشتر برخوردار بودند، مشکلات و انشعابات بیشتری را به دلیل امکانات متحمل گردیدند. انشعابات و جدائی هایی که گاهی به خیانت و جنایت نیز انجامیده است.

سازمانهای چپ تا کنون در حل اختلافات درونی ناتوان بوده اند و اختلافات درونی معمولاً به انشعابات پیهم انجامیده است. شیوه انتقاد و انتقاد از خود که ورد زبان هر عضو سازمانهای چپ است در اغلب موارد به جای ایجاد فضای اعتماد، ارتقای آموزش تشکیلاتی و بالاخره کمک به امر اتحاد و استحکام سازمانی، به ابزار سرکوب و کدورت درون سازمانی منجر گردیده است. برخورد مؤدبانه و توجه به شخصیت فرد در جریان حل یک معضله یکی از شیوه های مفید حل اختلافات درون سازمانی است. هر انتقاد که کاراگر آبروریزانه نداشته و به شخصیت و آبروی اعضا احترام بگذارد، در حل اختلافات بیشتر مؤثر می باشد. اصل انتقاد و انتقاد از خود، بیان رابطه فرد با تشکل است، فرد آگاه با انتقاد از خود در جهت تغییر عادات و متناسب نمودن خود با جمع عمل مینماید و با انتقاد از دیگران به حیث یک عضو فعال در جهت ارتقای مؤثریت سازمان سهم می گیرد. بسیاری از پژوهشگران مدیریت سازمانی معتقدند که جهت تعیین استراتژی حل اختلافات درونی سازمان باید به ماهیت اختلاف توجه شود. به طور کلی به سه تیپ اختلافات درون سازمانی مواجه هستیم: (1) اختلافاتی که بر فعالیت اعضا و یا یک گروه در سازمان تأثیرات منفی میگذارد، اختلافات نژادی، منطوقی و یا اختلافات کاملاً شخصی. اینگونه اختلافات باید به کلی کاهش داده شود. (2) اختلافات در مورد سیاست، مسائل سازمانی. اختلافات ازین جنس معمولاً تأثیرات مثبت بر سازمان بر جا میگذارد و حفظ آن در حد متوسط برای رشد و مؤثریت سازمان مفید است. (3) اختلافات سازنده اعضا در ارتباط با کارهای سازمانی معمولاً مثبت ثابت شده است. ازین طریق اعضا میآموزند که در برخورد و حل اختلافات متفاوت چگونه با شرایط متفاوت مؤثر عمل کنند. بالک و موتون (1964) شیوه های معامله یا برخورد با اختلافات را پنج تا میدانند: تحمیل کردن، صرفنظر نمودن، هموار سازی، مصالحه کردن و مسأله حل نمودن. عدم تشخیص ماهیت اختلافات و انتخاب نادرست راه حل، از جمله نارسائیهایی است که همه سازمانهای چپ تا کنون از آن رنج می برند. اختلاف سازمانی یک مسأله متناقض است، چونکه عدم اختلاف و یا اختلافات اندک سازمان را به رکود می کشاند و از جانب دیگر اختلافات زیاد نیز سازمان را از فعالیت باز میدارد. بنابر این اختلافات سازنده، راه حل مناسب در سطح متوسط میتواند به رشد و مؤثریت سازمانی بیانجامد.

## 5. نتیجه گیری

نقد مارکسیسم بر سرمایه داری که از مناسبات تولیدی، پایه یی ترین مناسبات سیستم، آغاز میشود، به آن محدود نشده و به پدیده های روبنایی مانند مسائل سیاسی، حقوقی و فرهنگی تعمیم می یابد. سازمانهای متنوع که تمامی فعالیتهای جامعه مدرن را احتوا مینمایند، یا در پی تشدید و افزایش نرخ سود اند و یا به طور مستقیم و غیرمستقیم در خدمت حفظ و بقای نظام قرار دارند. کاربرد استعارات مانند "ابزار سلطه" و "زندان روحی" و نظائر آن در توصیف سازمان های نظام سرمایه داری توسط منتقدین آن از جمله مارکسیستها، بیانگر نقش حمایت گرایانه این سازمانها از سیستم و ماهیت ستمگرانه آنها در برابر کارگران و سایر افشار پائین و محروم جامعه است. مضمون فعالیت یک نهاد یا مؤسسه تعیین کننده شکل سازمانی آنست و سرمایه داری غرض سود بیشتر دایماً کوشیده است که از یکسو با افزایش مؤثریت تولیدی، بعد انسانی سازمانها را محدود و محدودتر سازد و از جانب دیگر اشکال سازمانی را با روند رشد تکنالوژی و مضمون فعالیت نهاد هماهنگ سازد. اما در همه تغییرات احتمالی، تضمین نرخ سود و حفظ سلطه کارفرما در آرایش سازمانی، یک مسأله مرکزی بوده است، چنانچه با جاگزینی ارزش اضافه نسبی به جای ارزش اضافی مطلق، مدیریت تکنیکی و نظارت مستقیم به مدیریت بوروکراتیک تغییر نمود. مدیریت سرمایه داری به طور کلی در ساده سازی کار در پروسه تولید گرایش دارد، تا ازین طریق بتواند از وابستگی سرمایه به نیروی کار جلوگیری نماید. مهارت کاری یا کار تخصصی، البته عامل منحصر به فرد درینمورد نیست، بلکه سازمان یابی طبقه کارگر نیز به یک چنین وابستگی می انجامد و قدرت معامله نیروی کار در تقابل به سرمایه را افزایش می دهد. کاریکه نتیجتاً به کاهش نرخ سود منجر میگردد. از همینروست که سرمایه داران در قدم اول مخالف تشکل کارگری اند و در قدم دوم خواهان تشکلهایی از کارگران اند که قاعده بازی در نظام سرمایه را به خوبی رعایت میکنند. مارکسیسم از همان آغاز، اگر از سویی به نقش

سازمان و سازماندهی در حفظ و بقای نظام سرمایه داری توجه داشت و آنرا مورد نقد قرار میداد، از سویی دیگر با تاکید بر سازماندهی و آگاهی طبقه کارگر، کارگران آگاه و متشکل را یگانه قدرتی می دید که از پس مقابله و سرنگونی نظام سرمایه داری بر میآیند. استفاده متافوریک "ابزار انقلاب" برای یک حزب طبقه کارگر، در واقعیت امر، برجسته نمودن نقش تحول دهنده سازمان سیاسی کارگران در تحولات انقلابی است.

گرچه مارکسیسم، تئوری ساختارگرائی رادیکال اجتماعی *constructivism social* را نمی پذیرد، لیکن بر خصالت اجتماعی علم و شناخت پدیده ها تردیدی ندارد. ادعای مارکس دایر بر اینکه هیچ واقعیت بدون تئوری وجود ندارد، به روشنی بیانگر اینست که دسترسی به دانش مستقل و درک قوانین عینی جامعه و طبیعت به وساطت مفاهیم و دانش از قبل موجود، ممکن است و بدون داشتن سیستمی از مفاهیم، انسانها نمیتوانند دنیای بیرون خود را بشناسند. پرادایم همچون متا تئوری که بر نحوه نگرش ما بر شناخت جهان بیرون تاثیر دارد، در تدوین تئوری سازمان نقش مهم بازی میکند. از میان پرادایم های چهارگانه، ساختارگرای رادیکال و انسانگرای رادیکال بیشتر از همه میتوانند با فلسفه مارکسیستی و به ویژه ماتریالیسم تاریخی، جور درآیند. ساختارگرای رادیکال به علت اینکه از یکسو موجودیت عینی پدیده های اجتماعی و *ستروکتور* آنها را به طور مستقل از ما می پذیرد، از سوی دیگر ضرورت دگرگونی و تغییرات آنها را نیز مدنظر دارد. ذهنیت انسانگرای رادیکال باین دلیل با مارکسیسم همخوانی دارد که اولاً بر روابط تئوری و تحلیلی با منافع و علاقه مندی انسانها معتقد است و ثانیاً بر نقش ذهنیت و شرایط اجتماعی بر پروسه شناخت و کیفیت جهت دار تئوری صحه میگذارد. مارکسیسم در مورد پدیده های اجتماعی و از جمله در مورد سازمانها، از یکجانب در مادیت وجود، ساختار و تحول آنها تردیدی ندارد. اما از جانب دیگر جهان عینی به کمک و وساطت مفاهیم موجود قابل درک است و دانش اجتماعی بدرجات معینی از ارزشهای حاکم اجتماعی رنگ می پذیرد.

ماهیت دانش اجتماعی از واقعیات و رابطه تئوری و پراتیک، گرهگاههای اصلی مباحثات تئوریک بود که در اوائل قرن بیستم بعد از به وجود آمدن شرایط انقلابی در اروپا در رابطه با نقش حزب در جنبشهای انقلابی طبقه، مطرح گردید. این پلمیک عمدتاً در مباحثات نظری میان روزا لوکزامبورگ و لنین خود را در چگونگی رابطه آگاهی و پراتیک، حزب انقلابی و جنبش خودجوش طبقه نشان داد. مجادله تئوریک روزا لوکزامبورگ با لنین به یک تعبیر ساده حول جایگاه حزب آگاه و جنبش خودجوش طبقاتی متمرکز می شد. اما دریک تحلیل عمیقتر، مشاجرات به نقش انقلاب اجتماعی و انقلاب سیاسی مرتبط می شد. روزا لوکزامبورگ معتقد بود که انقلاب اجتماعی یک نتیجه اجتناب ناپذیر عملکرد و تضادهای عینی جامعه سرمایه داری است، انقلابی که در عمل و به طور مشخص، در شکل یک حرکت عظیم و خود جوش توده های کارگری عرض وجود خواهد کرد، و جنبشی که از درک و توان برنامه ریزی و پیش بینی احزاب سیاسی بیرون است. روزا لوکزامبورگ در ادامه به این نتیجه گیری رسید که جنبش خودجوش کارگری اصل و حزب انقلابی فرع است و حزب انقلابی طبقه نمیتواند پیشانگ جنبش باشد و حزب باید به دنباله جنبش طبقه حرکت کند. او برتری جنبش خودجوش طبقاتی بر مبارزه آگاهانه حزب انقلابی طبقه را در انطباق با تئوریهای کلاسیک مارکسیسم دانسته و آنرا در چهارچوب تئوری ذهنیت انعکاسی مارکس قرار میداد. ذهنیت انعکاسی مارکس به عبارت ساده به معنی انعکاس واقعیت عینی در ذهن و رابطه ضروری آگاهی و عمل است که به طور مشخص در شعور و باور انسانها تبارز می یابد. با وجود انطباق مباحثات تئوریک روزا با تئوری ذهنیت انعکاسی، در پراتیک تئوری انقلابی لنین با نقش فعال حزب انقلابی پیشرو در انقلاب، به پیروزی رسید. صحت پراتیکی سازمان لنینی در عمل و عدم همخوانی تئوریک آن با تئوری ذهنیت انقلابی مارکس، مشکل نظری یی بود که توسط لوکاس با تحلیل دقیقتر ذهنیت انعکاسی مارکس، حل شد. لوکاس با توضیحات بیشتر و تحلیل دقیقتر ذهنیت انعکاسی و به ویژه با وارد نمودن شرایط تاریخی به مثابه یک فاکتور مادی جدید و پروسه دانستن رابطه حزب با طبقه، قادر شد تا به سنتزی از دیدگاهها و نظرات روزا و لنین نائل گردد. لوکاس استدلال کرد که با تغییر شرایط مبارزاتی و وارد شدن آن به فاز انقلابی و آخرین مرحله بحرانی نظام سرمایه، نه فقط در پروسه روابط حزب و طبقه تغییراتی رخ میدهد، که نقش حزب و جنبش خوددیده خودی در تغییر اوضاع انقلابی، نیز متحول میگردد. جنبش خودجوش طبقاتی در مرحله پایانی بحران سرمایه داری از ارائه بدیل سیاسی و اقتصادی باز مانده و درین مقطع این حزب انقلابی طبقه است که با حرکت در آوردن پتانسیل طبقاتی از آگاهی و آزادیخواهی کارگری نماینده گی مینماید. لوکاس بالاخره قادر شد تئوری سازمان انقلابی و پیشرو را در پرتو ذهنیت انعکاسی مارکس توضیح دهد.

بحث حزب و رابطه آن با جنبش و طبقه بعد از لوکاس کمتر مورد توجه قرار گرفت و تجارب کشورهای متفاوت، صحت این ادعا را به اثبات میرساند. مطرح نشدن مباحث حزب انقلابی و جنبش خودجوش طبقه در افغانستان اگر از سویی به ضعف طبقه کارگر و مبارزه این طبقه مربوط میگردد، اما از سوی دیگر بیانگر کاراکتر غیر کارگری و غیر سوسیالیستی سازمانها و احزابی بود که ظاهراً از کمونیسم و از طبقه کارگر دفاع میکردند. اگر تئوری و پراتیک سازمان های چپ در افغانستان طی چند دهه اخیر در مورد حزب و پراتیک انقلابی نتایج و دستاورد مثبتی نداشته است، اما تجارب منفی این دوره میتواند به درسگیریهای مثبتی تبدیل گردد. سازمانهای چپ در افغانستان دو مسیر غلط

را در مورد رابطه سازمان سیاسی و محیط اجتماعی آن انتخاب کردند که هر کدام هزینه های سنگینی در پی داشت. رهبران حزب دموکراتیک خلق بدون درک و اعتقاد از نفوذ اجتماعی و پایگاه طبقاتی حزب در مسأله گرفتن قدرت و مخصوصاً عدم اعتقاد به انقلاب، با کودتای نظامی و انتخاب "راه میانبر"، دچار یک ولونتاریسم ماجراجویانه شدند که سراپای جامعه را به بحران کشید و با اینکار ضربات سنگینی به خود و جامعه وارد کردند و مرتکب یک خیانت تاریخی شدند. رهبران سازمانهای چپ انقلابی با دنباله روی از تودها و جنبش مسلحانه هزینه های فراوان را متحمل شدند که حتی در مواردی به متلاشی شدن بعضی از سازمان ها نیز منجر گردید. بررسی اشتباهات و نارسائیهای چپ در زمینه تشکیلات و شیوه های کار میتواند درسگیری های بیشتری را به همراه داشته باشد. اما موفقیت گرایش سوسیالیستی امروز در ارائه کردن راه حلهایی برای رفع چالشهای موجود اند که در شرایط کنونی به آن مواجه هستند.

چالش اصلی در برابر جنبش نوین کمونیستی یا سوسیالیسم کارگری، کماکان پیوند خوردن با طبقه کارگر و ایجاد یک حزب کارگری است که عملاً با کارگران و مبارزات آنها در یک پیوند دایمی و ناگسستگی قرار داشته باشد. هرگونه ادعای کارگری که با پراتیک روتین و دایمی با کارگران همراه نباشد، تکرار همان اشتباهی است که در گذشته اتفاق افتاد. وحدت نظری و تشکیلاتی سوسیالیستها چالش دیگری است که سوسیالیستهای افغانستان به آن مواجه اند و باید مسؤولانه به آن پرداخته شود. سمت گیری طبقاتی و مشاجرات سالم تئوریک در جهت و در خدمت مبارزه طبقاتی میتواند یگانه ضامن پیروزی این خواست و ضرورت در عمل باشد. پراکنده گی جغرافیائی فعالین کمونیست که خود را کماکان با مبارزه طبقاتی در افغانستان متعهد و علاقه مند می یابند و هم چنین موجودیت میلیونها کارگر "افغانستانی" در کشورهای منطقه، شرایط جدیدی را در مبارزه سوسیالیستی به وجود آورده است. این وضعیت درعین فراهم نمودن فرصتهای مناسب، یک چالش مهم در امر سازماندهی نیز است. با بهره برداری ازین فرصت مناسب، مبارزات کارگری در افغانستان برای اولین بار با مبارزات کارگری جهان و منطقه دریک پیوند و رابطه فعال قرار می گیرند. قدرت واقعی کارگران و جنبش سوسیالیستی کارگران در وحدت و همبستگی جهانی و فراملی آنست و در شرایطی که این فرصت عملاً به وجود آمده است، نپرداختن به آن در بهترین حالت فقط نشانه آشکاری از یک عقب افتاده گی سیاسی است.

## منابع

Alder, Paul S. «Marxist philosophy and organization studies.» I *Marxist philosophy and organization studies*, av Paul S. Alder. 2. feb. 2010.

Andersen, Jon Aarum. *Organisasjonsteori*. Oslo: Universitetsforlaget, 2009.

ansicker, Frank R. *Organization theory for leaders*. Georgia.

Berger, P. L. and Luckmann, T. *The social construction of reality*. Newyork, 1960.

Crozier, M. *The Bureaucratic phenomenon*. Chicago: Chicago university press, 1964.

Dennis A. Gioia, Evelyn Pitre. «Multiparadigm perspectives on theort bulding.» oct 1990: 584.

Denrell, Jerker. «Radical organization theory.» *rationality and Society*, 2000: 39 – 66.

Dinnes A. Gioia, Evelyn Pitre. «Multiparadigm perspectives.» oct 1990: 584.

Elster, J. *Explaining technological change*. London: Combridge, 1983.

Feenberg, Andrew. *The question of organization in the Early Marxist work of Lukacs*.

Fremont E. Kast, James E. Rosenzweig. *Organization and Management*. Tokyo : McGRAW - HILL KOGAKUSHA, LTD., 1979.

G., Tanko L. «The move toward a multidivisional structure in European organization.» 1974: 493 – 506.

Harvey, E. «Technology and the structure of organization.» *Sociological review*, 1968: 247 – 259.

Hosmer, Larue Tone. *The connecting link between organizational theory and Philosophical ethics*. Michigan: University of Michigan.

Janeson, Jessica Katz. «Negotiating autonomy and connection through politness.» *Western journal of communication* , summer 2004: 257 – 277.

Klein, B., R. Crawford and A. Alchain. «Vertical integration, appropriable rents and the competitive contracting process.» *Journal of law and economics*, 1978: 279 – 326.

Lukacs, Georg. *History and class consciousness*. Merlin press, 1967.

Mandel, Ernest. «Organization theory discussion.»

March, J. and H. Simon. *organization*. Newyork: John Wiley, 1958.

Michael Hardt, Antonio Negri. *Empire*. Harward University Press, 2001.

Minlberg, Henry. «Structure is 5's: Asynthesis of the research on Organization Design.» *Management science*, march 1980: 322 – 341.

Morgan, G. *Organization theory*. 1997.

Morgan, Gareth. *Paradigms Metaphors and Puzzle solving* .

Morgenstern, Oskar. *Prolegomena to a theory of Organization*. California: Rand Corporation, 1951.

Rahim, M. Afzalur. «Toward a theory of managing organizational conflict.» *The international journal of conflict management*, 2002: 206 – 235.

Selznick, Philip. «Foundation of the theory of organization.» *American sociological Review*, feb. 1948: 25 – 35.

W. Graham Astley, Andrew H. Vande Ven. «Administrative .» *science Quaterly*, jun 1983: 245-273.

Walonick, David S. *Organizational theory and Behavior*.

Wilson, Bryan R. *The persistence of sects*. All souls College Oxford.

آذرين, ایرج. *بر دفاع از مارکسیسم*.

حزب, رهبری. *برنامه حزب کمونیست (مائویست) افغانستان*.

رهائی، رهبری سازمان . مواضع ما در چند مورد مشخص.  
زیار، بصیر. «رشد و انحطاط اسلامیسیم» عصر جدید. 2009,  
لنین چه باید کرد. لندن: نشر کارگری سوسیالیستی، 1384.  
مارکس، کارل. مسأله یهود. 1843.