

نگاهی بر تئوری سازمان

بصیر زیار

1- مقدمه

تئوری 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 داشتند و لهذا میتوان ادعا نمود که تاریخ موجودیت سازمان به قدامت تاریخ بشری است و سابقه سازمان سیاسی به درازای تاریخ طبقاتی جامعه انسانی می باشد. با وجود اهمیت و قدامت آن، تکامل تئوری 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. تئوریسینهای 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 تئوری 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 ذهن ما را به خود مشغول نموده بود. مقاله حاضر گام کوچک و یک طرح پیشنهادی درین راستاست و در تبدیل شدن به یک "محصول پخته" هنوز راه درازی در پیش است. همانطوریکه گفته شد، دانش تشکیلاتی کادرها و فعالین، حتی کادری 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 یقین کادریهای چپ و سوسیالیست در مورد نقش و چگونگی ایجاد حزب انقلابی طبقه کارگر، علی الرغم تفاوت دیدگاهها یشان، از دانش و اطلاعاتی برخوردارند که با دانش ایشان از ساختار و میکانیسم درونی سازمان قابل مقایسه نیست. طوریکه میدانیم، تئوری 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 دارد که باید به طور جداگانه و مشخص مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد. همانطوریکه درک نادرست از نقش حزب در مبارزات طبقاتی میتواند پیامدهای سنگین و زیانبار در پی داشته باشد و حزب سیاسی را از تحقق بخشیدن به 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 فعالیت های سازمانی رو به بیرون و حتی بر بقای سازمان تاثیرات منفی و ناخواستنی بجا نهد. بحران درونی یک سازمان بنابرین تنها نتیجه بلا فصل 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 به تئوری 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 تئوریک 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، درافت کمیّت 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 نبوده بلکه آنرا باید تابع فاکتوری از عواملی دید که تعدادی از آنها در ردیف عوامل بیرونی قرار گرفته و طبیعتاً از

کنترول 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 آدمهای 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 اند. 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، نقیصه ای که در نمونه اصلاح شده بعدی این مقاله رفع خواهد شد.

درین نوشته ابتدا ذهنیت های اصلی یا پرادایم های متفاوت که تئوریهای جداگانه سازمانی در راستای آنها تدوین گردیده است، مختصراً 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 تائی آنها شکل گرفته اند. در رده بعد از پرادایمها که حیثیت متا تئوریک را دارند، متافورها یا استعاره ها قرار میگیرند و استعاره ها خود از یکسو متأثر 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 طور مثال، در دوره رشد صنعت کارخانه یی، تئوری اداره علمی تایلور، که در چهارچوب ذهنیت فونوکشونالیست (عملگرا)، تدوین شده است، متافورهای مانند ماشین و یا ارگانیزم 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 بیشتر همخوانی 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 2x2 بر مبنای تغییرات ابعادی مادی - شعوری و ریشه ای - تعدیلی، چهار پرادایم متفاوت تحقیقی را تنظیم کردند.

تغییرات رادیکال

ذهنی	انسانگرا رادیکال	ساختارگرا رادیکال	عینی
	تفسیرگرا	ساختارگرا عملی	

تغییرات منظم

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

تئوری سازمانی فونوکشنویست 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. فونوکشنالیستها 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 فونوکشنالیسم از لحاظ نظری، بعلاوه عمومیت گرائی و ثبات، به مسأله علیت نیز توجه بیشتر مبذول 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 کرد. 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 بازبهای زبان فهمیده میشود که بر مجموعه یی از قواعد و مفاهیم معین ذهنی استوار می باشد که شاغلین علم آنرا ابداع و ادامه میدهند.

دیدگاه انسانگرایی 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 زندان 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. انسانگرائی 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 توتالیتر هم 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 انسانگرائی رادیکال شیوه های از سلطه عقیدتی به شمار می آید. پرادایم هومانلیسم رادیکال مدافع عقاید به نظر میرسد که انسان و مردم را در تقدم قرار میدهد و سازمان را نهایتا در خدمت و برای انسانها میدانند و نه برعکس آن.

پرادایم ساختارگرایی رادیکال در دید و پیش بینی خود از جامعه مانند هومانلیسم رادیکال به نیروی بالقوه مسلط اجتماعی معتقد است، و جامعه ازین 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 دار شکل بخشیده اند. این تلاشها برای تجسم یک واقعیت متضمن انتقال معانی به سمبولهایی است که مورد استفاده قرار می گیرد. 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، فاکتها، مشاهدات و غیره پیش از آنکه دلالت به خود اشیای بیرونی نماید، مفاهیمی از اشیا است که در ذهن به گونه معنی دار و گزینه شده بی جهت درک و مطالعه جهان فعال شده که برای تعدادی مشترکا قابل درک است.

با درک این نکته که تئوریهای علمی در قالب سمبولها شکل می گیرد، اهمیت و نقش متافورها نیز درین میان بیشتر جلب توجه می نماید. پروسه متافوری یا استعاره بی مفاهیم، یک روش اصلی سمبولیسم پنداشته میشود و یک سبک مرکزی است در ارتقای دانش و تجربه انسانی در زنده گی. متافور اغلب یک وسیله ادبی و تشریحی جهت تزئین و آرایش پنداشته میشود، اما متافور اساسا یک شیوه خلاقانه انتقال مفاهیم و تصورات است. متافور با تأیید اینکه الف مانند ب است، پروسه مقایسه، تعویض و تأثیر 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 متافوریکی از کلمات ریشه بی، کلمات و مفاهیم تازه بی ابداع میگردد. به طور مثال کلمه سازمان تا پیش از 1873 هیچگونه کاربرد اجتماعی نداشت و فقط جهت تشریح یک عمل دشوار و اساسا وضعیت ارگانیک زنده مخصوصا 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 هیربرد اسپنسر Herbert Spencer این اصطلاح را در عرصه اجتماعی بکار برد. وضعیت نظم و هماهنگی به معنی بیولوژیکی آن در یک جسم، اساس کاربرد استعاره بی آن در مورد انسجام و هماهنگی به طور کلی در یک سیستم و جامعه قرار گرفت و معنی اجتماعی کلمه سازمان یک مفهوم تازه بی 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 دارد، اما وجهه 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 را بطة وسیله - هدف به مثابه یک عمل منطقا سودمند بیان میگردد. متافور ماشین در نوشته های 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 می باشد، چنانچه مفاهیم ساختار و تکنالوژی در تعریف مشخصات سازمانی. ماشینها نهادهای تکنیکی است که رابطه میان بخشهای اصلی آنرا ستروکتور آن تشکیل می دهد. در تئوری کلاسیک سازمانی و بوروکراتیک، تاکیدات اصلی بر تحلیل و طرح ساختار رسمی سازمان و تکنالوژی آنست. در یک چنین چهارچوب اگر سازمان ماشین باشد و آدم های که در نظر است در این ساختارهای ماشینی کار کنند، بر اساس توانائی های ابزاری خود ارزش می یابند. مفهوم تایلور از "انسان اقتصادی" و مفهوم ویبر از "بروکرات بی چهره" در واقع توسعه دادن متافور ماشین برای تعریف دیدگاه از ماهیت

انسان است که با ماشین سازمانی جور در می آید. 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 می گیرد که این خود یک بیان و مفهوم میکانیکی دیگر نیست 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، ارگانیزم است که درین مفهوم به دو جهت مسأله توجه بیشتر صورت میگیرد. لفظ ارگانیزم 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 می باشد. 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 می یابد. کاربرد ارگانیزم 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 میورزند (Spencer, 1873, 1876). در بسیاری از تئوریهای تشکیلاتی معاصر از جمله در تئوری رویکرد سیستم باز یا Open system approach، متافور ارگانیزم 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 تامین گردد. در تئوریهایی که در چهارچوب پراگماتیک کارکردگرای ساختاری Structural Functionalist از جمله در sociotechnical system و رویکرد سیستم عمومی، تئورهای سازمانی بر اساس متافور ارگانیک انکشاف یافته است.

کاربرد هر یک از این دو متافورها، ماشینی و ارگانیکی، در تئوریهای سازمانی مشخصات متفاوتی از سازمان ارائه میکنند. در متافور ماشینی مفهوم سازمان یک ساختار اجتماعی ثابت و بسته بی بنظر می رسد، اما در متافور ارگانیکی مفهوم سازمان یک پدیده زنده و پویایی است که با محیط خود در پیوند بوده و در تقابل به آن نیازهای خود را مرفوع می نماید. 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 تئوریسرها اجازه داده است تا با تمرکز روی عملکردهای حیاتی، فعالیتهای مهم و حیاتیات را تشخیص دهند. ضرورت ارضای نیازهای روانی اعضای سازمان، و پذیرش شکل مناسب سازماندهی، تکنالوژی، شیوه های تفاوت گذاری، انطباق و حل اختلافات و شیوه های انتخاب و کنترل و غیره در زمره مهمترین فعالیتهای حیاتیات به شمار میروند.

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

از منظر پراگماتیک هومانیزم رادیکال، مجموعه مفاهیم و حالات عمل سمبولیکی که حیات سازمانی را تولید و نگه میدارد، در زمره عوامل و ویژه گیهای از خودبیگانگی انسان مورد مذاقه قرار می گیرند. در متافور "زندان 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 ایده ها 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 می گیرد. مثلاً 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 گرفته اند. 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 "زندان 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 می شود. متافور "زندان روانی" در تئوری سازمان در واقعیت امر یک بنیاد فکری برای "تئوری ضد تشکیلاتی" را به وجود آورده است. (Bodrell & Morgan 1979)

پارادیم کارکردگرای رادیکال radical functionalist در تبیین تئوری تشکیلاتی از متافورهایی چون "ابزارسلطه"، "سیستم تفرقه جویانه" و "فاجعه" استفاده می کند. تحلیل کلاسیک ماکس وبر از بروکراسی به مثابه شیوه حاکمیت و از سازمان همچون قفس آهنی (Weber 1946)، تحلیل میکلس از قانون آهنین الیکارشی (Michels 1949) و تحلیل مارکسیستی سازمان (Baran and Sweezy 1966, Braverman 1974, Benson 1977) 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 ستمگرا نه 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 مشهودند. بینش ایجادشده به وسیله متافور "زندان 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. آنها بیکه بر سازمانها کنترل دارند، چنین به نظر میاید که از وسائل و امکانات ایدئولوژیکی، اقتصادی و سیاسی برای تحکیم حاکمیت خود بر اعضای سازمانها بهره می برند (Friedman 1977)

3.2 - مارکسیسم و تئوری حزب انقلابی

در فوق با مرور کوتاه متافورها و رابطه آنها با پارادیمهای اصلی، اشاراتی به دیدگاه مارکسیستی صورت گرفت. تنوع و وجود گرایشات متفاوت مارکسیستی و دیدگاههای انتقادی متأثر از مارکسیسم، با آنکه طیف گسترده ای را تشکیل میدهد، اما در کل میتوان آنها در چهارچوب فکری پارادیم های ساختارگرا و هومانیزست 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، عمدتا "زندان 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 سازمان های 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 بی یک موضوع بنیادی و پایه بی است و دقیقا همین مسأله مرکز و عصاره بحث و مشاجره نظری در مورد سازمان و حزب طبقه کارگرا از نخستین دهه قرن بیستم تا به امروز به خود اختصاص داده است. اولویت بخشیدن به جنبش خودجوش یا جنبش خودبه خودی طبقه کارگرا بار اول به شکل سیستماتیک توسط روزالوکزامبورک 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 نگرینم شود، براحتی درخواهیم یافت که روزالوکزامبورک درین مشاجره تئوریک در واقعیت امر در نقش مدافع یک انقلاب اجتماعی ظاهر میگردد و لنین درمقابل بیشتر در نقش مدافع یک انقلاب سیاسی. در حقیقت، تاکید روزا بر خودبه خودی بودن جنبش اساسا 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 تقریبا در بسی موارد، خود را با روزالوکزامبورک هممنظر یافت، چونکه تئوری و استنباط روزا درین موضوع کاملا مبتنی و مناسب با کلاسیک مارکسیسم بود. لوکاس در حد هماهنگی استدلال روزالوکزامبورک 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 میبایست 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. اونه 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 مجددا کشف مینماید. مفهوم ذهنیت انعکاسی در نخستین آثار مارکس بیشتر متأثر از انتقاد هگل از ژاکوبینها در انقلاب فرانسه می باشد و از جمله هگل در فنومینولوژی ادعا میکند که ژاکوبینها کوشیدند حقایق اخلاقی را با نادیده گرفتن واقعتهای 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 ظاهرا 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 پرنسیپهای 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 کمونیسیم 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 بموفقیت 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 کاملا 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 می‌یابد 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 ذهن 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 دیتزمینیسیم " 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 می‌نوشت، 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. اومیخواهد تئوری انقلابی را به گونه بی‌تجدید 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 توده‌یی 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 پافراتر 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. روزالوکزامبورک تحت تاثیر انقلاب 1905 روسیه معتقد بود که جنبش خودبه خودی توده ها تلفیق ذهنیت و عینیت در تاریخ است و در یک چنین حرکت، پرولتاریا یکبار و همزمان با پی بردن به ضرورت قوانین تاریخی، میخوانند خواست و اراده ای خود را بر جهان تحمیل کنند.

روزالوکزامبورک 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 نماینده گی از معنی درونی مبارزه طبقاتی نماید، تا تبدیل به آگاهی طبقه گردد و تا به یک قدرت تاریخی در مبارزه ارتقا یابد. اگر ایده ها 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" می نامد. 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 می گردد. لوکاس بعدا درینمورد به این نتیجه میرسد که افکار پرولتری 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. روزالوکزامبورک مشخصات واقعی تاریخی حزب را با اهداف سوسیالیستی تحقق نیافته موجود متناظر می دید و همچنین حزب را یک عینیت خواسته های توده های کارگر می پنداشت که با احتمال زیاد این نکته نزد خود کارگران روشن نمی باشد. هرآنچه تئوریک و راکد است و چیزیست که بعدا در مبارزه عملی میگردد، هر لحظه باید در سازمان حزبی وجود داشته باشد. حزب مانند تئوری معرف منظور "هنوز نهفته" مبارزات است که ضرورت به توان کافی 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 خود 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 روزالوکزامبورک سمت گیری سیاسی یک مسئله دلخواهی 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 توده یی خودبه خودی داخل نماید و آنرا از ضرورت عمیق اقتصادی به ارتفاعات آزادی و عمل آگاهانه ارتقا بخشد. با انجام این کار در لحظه بروز انقلاب از یک حزب تقاضا کننده به یک واقعی مؤثر اعمال کننده تغییر خواهد کرد. این تغییر از تقاضا به واقعی آن اهرمی است که آنرا به یک سازمان با رؤیت واقعا طبقاتی و واقعا انقلابی پرولتاریا مبدل میکند.

تئوری روزا بر لوکاس تاثیرات فراوانی برجا گذاشت چونکه این تئوری اساسا بیان و کاربرد تئوری مفهوم انعکاسی مارکس در شرایط جدید انقلابی بود. با آنکه تئوری روزا منطبق بر مارکسیسم بود اما این تئوری نمی توانست پاسخگوی واقعی انقلابی و متلاطمی باشد که بعد از جنگ اول جهانی در جهان رونما گردیده بود. روزالوکزامبورک، از نظر لوکاس، در یک توهم انقلاب ناب پرولتری بسر می برد. تئوری روزا به سه دلیل، از نظر لوکاس، تصورواقعی از انقلاب ارائه نمیکرد. اولاً تعمیم وی از مفهوم پرولتر که توده های وسیعی از جمعیت را در بر میگرفت. ثانيا ارزیابی غیرواقعی و خوش بینانه از خودبه خودی و نیروهای اصلی انقلاب و ثالثا تمایل وی به باور رشد آلی ایدئولوژیک به سوی سوسیالیسم. روزالوکزامبورک دایما در وحدت پرولتر و کاراکتر پرولتری انقلاب افراط نموده و در مقابل به نتایج سازمانی تقسیمات درون طبقه و بغرنجی وحدت با اقشار و طبقات غیرپرولتری 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 توده های 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 روزالوکزامبورک استقلالیت حزب نابودی دیالکتیکی چیزی است که از طریق بیان روشن محتوای پوشیده مبارزه طبقه، سطح مبارزه توده ها را ارتقا می بخشد. مفهوم لنین از اقلیت متشکل رهبری کننده جنبش توده یی برای او یک توهم اراده گرایانه بود که از مفهوم انقلاب اجتماعی مارکس فراتر میرفت. حزب و طبقه در نزد روزالوکزامبورک دو عینیت جداگانه ای نبود بلکه لحظات دیالکتیکی واحد از یک ذهنیت جمعی به شمار میآمد. او همچنین معتقد بود که حزب هیچگاه نمی تواند طبقه را نه از لحاظ تئوری و نه از لحاظ عملی شیئی یا موضوع کار خود ببیند، بلکه نقش حزب در زمینه ذهنیت طبقاتی و تمديد فعالیت طبقه در جهت خودآگاهی بسیار محدود است. اگر حزب لنینی میتواند یکقدم جلوتر را به طبقه ترسیم نماید و نقش رهبری کننده یی 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 هم‌منظر بودند و نیز به اهمیت حزب در هماهنگی مبارزه میان بخش‌های مختلف طبقه از لحاظ جغرافیایی توافق داشتند اما فراتر از این حداقل توافق نظر، باهم متفاوت می‌اندیشیدند. لنین معتقد بود که حزب حد اقل باید بکوشد که مبارزه توده‌یی را مطابق پلان تاکتیکی رهبری کند، مسأله‌یی که روزا با آن مخالف بود و آنرا به حال جنبش مضر میدانست. او معتقد بود که مسیر تاکتیک خودبه‌خودی که از مبارزه طبقاتی پدید می‌آید بر هر مبارزه پلان شده از جانب حزب ارجحیت و برتری دارد. مبارزه ضروری مبارزه خودجوش است و حزب محصول و فراورد تبعی این مبارزه است. از دیدگاه روزالوکزامبورگ گزینش جنبش خودبه‌خودی طبقاتی یک ضرورت تاریخی است و جزء ضروری و لایتنج‌ای پروسه آموزش طبقه است. او صاف و ساده باین باور بود که تاریخا، اشتباهی که از جانب یک جنبش واقعی انقلابی صورت می‌گیرد، بسیار مفید است تا عدم لغزش یک کمیته مرکزی مجرب و زیرک. در ادامه او نتیجه می‌گیرد که سیاست تاکتیکی سوسیال دموکراسی چیزی نیست که ابداع گردد، بلکه محصول یکسری اعمال ابتکاری بزرگ است که معمولاً مبارزه طبقاتی خودبه‌خودی راهش را به جلو میکشاید. ناآگاهی قبل از آگاهی و پروسه منطق تاریخی قبل از ذهنیت منطقی انسانهای دخیل در پروسه‌های تاریخی ظاهر میگردد.

روزالوکزامبورگ به درستی اظهار میدارد که یک جنبش خودبه‌خودی انقلابی نمیتواند از قبل و از لحاظ تاکتیکی با جزئیات از جانب یک حزب سیاسی برنامه‌ریزی و کنترل شود، لیکن او موفق نشد که محدودیتهای یک جنبش خودبه‌خودی را ببیند که در جهت کسب پیروزی به تنهایی ناکافی است. تروتسکی بعدها به این مسأله چنین پاسخ داد: جنبش توده‌ای مشکل قدرت سیاسی را حل نه 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 روزالوکزامبورگ از روند انقلابی حداقل در مواردی با توجه به درگیری از انقلاب 1905 روسیه یک تئوری درست و پاسخگوی شرایط انقلابی آنزمان نبود. روزالوکزامبورگ 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 روزافزون 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 فیبنبرگ Andrew Feenberg ادعا میکنند که لنین در زمان نوشتن "چه باید کرد؟" و تدوین تئوری تشکیلاتی اش از لحاظ نظری به تئوری شناخت‌شناسی ارتدوکسی انترناسیونال دوم جناح میانه آن برهبری کائوتسکی و پلخانف وفادار بود و این شناخت‌شناسی 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 سرگیج‌کننده‌یی 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 خودبه‌خودی نمی‌تواند راه حل و پاسخگو به 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 بهره‌گیری 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 از این نقطه نظر کلیت جامعه بشمول پرولتاریا به هدف نسبتاً قابل پیش‌بینی 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 می‌یافت.

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 تعابیری 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 سوتفاهم، 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 تدوین و تکامل تئوری سوسیالیستی نقش ایفا نمایند اما نه چون کارگر بلکه در موقعیت یک تئوریس 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 بدون طبقه آنها با تبلیغ و ترویج خود اشاعه میدهند. پرولترها درین بحث از لحاظ فکری بگونه یی به ساده لوحی متصف میگرددند. با یک چنین تعبیر و تفسیر، تئوری لنینی با مارکسیسم مغایرت می یابد زیرا از دید مارکسیسم پرولتر واقعیتی است که به سمت تفکر و آگاهی میگرداید و همچنانکه تئوری انقلابی با تبدیل شدن به واقعیت به نیروی مادی تبدیل میگردد. بعضی از آگاهان مارکسیست از جمله ارنست ماندل، بعدا سعی نمود که تئوری سازمانی لنین را به گونه یی باز و توضیح دهد که با منطق عملی مبارزه طبقاتی بیشتر انطباق و همخوانی یابد.

ارنست ماندل تئوریس 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 پا 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 ماندل 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 اولاً 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. ثانیاً 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 خودبده 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 مبارزان 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 تردیونونی 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 کار زار مبارزه طبقاتی کارگری، به تعبیر ماندل، یکسان نیست و هر کدام از نقاط متفاوت و با میکانیسم متفاوت 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 میزند. 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 مؤفانها باهم توأم گردند.

نکته مهم تئوریک در بحث ماندل 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. ماندل همچنان معتقد است که آگاهی سوسیالیستی از بیرون طبقه به درون طبقه برده میشود و فراگیری آگاهی سوسیالیستی یک امر فردی است. استدلال ماندل 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 ماندل 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 هردوست. او اینکار را با وارد نمودن فاکتور شرایط تاریخی انجام می دهد و ایده های اساسی آنها را با توجه با مراحل غیریکسان یک پروسه انقلابی مورد مطالعه قرار می دهد. 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 پروسه بی 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 خودبه خودی و آگاهی درین دوره از تاریخ است. لوکاس دو مرحله را تشخیص میدهد. مرحله نخست و در ضمن طولانی ترین آن، روند خودبه خودی است که در اثر اجبار و عملکرد قوانین اقتصادی به وجود می آید. فعالیت حزب به طور کلی درین دوره به ارتقای معنی و درسهای عمل خودبه خودی 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 تبلیغ گری 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 می شود اما لوکاس معتقد است که آزادی یک قلمرو جداگانه بی چون پروسه نیست و لهذا امر آزادی با پروسه انقلاب، آغاز میگردد. اگر رسیدن در قلمرو آزادی، مسأله ایکه 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 می آید. 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 سرمایه داری 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 می آیند. لوکاس بدینطریق سعی مینماید ایده تغییر تدریجی میان خودبه خودی 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 می گیرد و این مسأله تفاوت بین رویکرد لنین با استراتژی مارکسیستهای سنتی از سازمان را توضیح میدهد. لوکاس در "تاریخ و آگاهی طبقاتی" می نویسد که با نزدیک شدن انقلاب، گامهای بعدی در مسیر سوسیالیسم کمتر و کمتر روشن و مسجل بنظر میاید. عکس العمل خودبه خودی 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 می یابد و هر قدر پروسه به اهداف نزدیکتر میشود، ضرورت آگاهی طبقه در رسالت تاریخی اش برجسته تر می گردد.

لوکاس چنین نتیجه میگیرد که اراده گرائی لنین زمانی بدرستی قابل درک است که دریابیم که کاپیتالیزم 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 - بلانکست ها، که

بر مبنای ضرورت شدید عیار نمودن و آماده کردن جنبش طبقه کارگر با مقتضیات دوره جدید انقلابی بود. این آخرین مرحله بحرانی سرمایه داری یا امپریالیسم را لنین بهتر از هر تئوریست مارکسیست آندوره به خوبی تشخیص داده بود و در اعمال سوبژکتیو طبقه کارگر، نه فقط به موانع بالقوه راه حل خطی بحران تحقق سرمایه داری 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 پرولتر تامین گردد و یا فراتر از آن متد و شیوه بی وجود دارد که از لحاظ علمی قابل توضیح است؟ از همان آغاز برای مارکسیستها روشن بود که تئوری مارکسیستی در برگیرنده بخشهاییست که مستقیماً با زنده گی روزمره کارگران ربط ندارد، به طور مثال تئوری گردش پول، انباشت سرمایه و چنین ایده ها 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 ایده ها در عمل بستگی می یابد. 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 تعبیر تاحدی 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 فعالیت های مداوم 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 درینجا نیز سعی میکند آنرا در تئوری سازمان لنینی، از زاویه بی که بیشتر با کلاسیک مارکسیسم همخوانی دارد، به تحلیل گیرد.

لوکاس بر احتمال غلطیدن به سکتاریسم در حزب که از تئوری و آگاهی برخوردار است و با حرکت پیشاپیش طبقه می خواهد به جای طبقه قرار بگیرد، تاکید مینماید. " حزب کمونیست نمیتواند جانشین پرولتاریا شود حتی در تئوری" (لوکاس). و همچنین می افزاید 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 مداوم 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 تئوریک 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 مسائل تضمین مینماید که حزب واقعا حزب طبقه باقی بماند با وجود اینکه مصروف فعالیت های 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 فعالیت های معین روزانه طبقه که از طریق بررسی های 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 از اینست که نتایج مشاهدات تجربی و توقعات تئوریک به طور قابل توجهی متفاوتند. در عمل، باورهای به طور عینی ممکن که در مدل‌های نظری توضیح می‌یابد با باورهای بوام گرفته شده از طبقات دیگر رقابت میکند. انقلاب پروسه است که در آن فاصله میان واقعیت و مدل تدریجا کاهش می‌یابد.

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 ایده‌ها توسط طبقه به اجرا گذاشته میشود و بدین طریق با تکمیل این دور آگاهی طبقه ارتقا می‌یابد. درین مدل آگاهی طبقاتی، ایده‌هایی که حزب به طبقه ارائه می‌کند، میتواند هم "از بیرون" باشد، یعنی آنهاییکه از تئوری اخذ شده و هم میتواند "از درون" منشأ گیرد، یعنی آنها بیکه انعکاسی از حقیقت عمل طبقه است. تحلیل لوکاس در عین حالیکه 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 خودی طبقه بیرون است. درینجاست که برداشت خود 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" می‌نامد و معتقد است که حزب کمونیست باید در هیئت یک سازمان مستقل ظاهر گردد تا کارگران قادر شوند تا 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 مرادف 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، مسأله‌ایکه رابطه تکنیکی را نیز در قدم اول ممکن میگرداند.

3 - اهمیت و ضرورت ساختاری سازمان

در بخش دوم به اهمیت، جایگاه و چگونگی رابطه سازمان سیاسی در جامعه مشخصاً به نقش و ضرورت سازمان انقلابی طبقه کارگر در رابطه به آگاهی، پراتیک و تغییر انقلابی اختصاص داشت و درینجا موضوع اصلی تحلیل ساختار سازمانی است. ساختار سازمانی عمدتاً به مفهوم کلی و اقتصادی آن اولا تابع مضمون فعالیت و شرایطی است که سازمان در آن قرار دارد و ثانياً 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 می‌آید، به نوبه خود بر فعالیت سازمانی تاثیرات فعال و جدی به جا میگذارد. در یک جامعه طبقاتی نقش شیوه‌های 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 را مورد مطالعه و تحلیل قرار دهد. مارکس به روشنی تغییر شکل سازمانی از صنایع دستی به ماشینی، 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 میداند. ارزش اضافه همان ارزش تولید شده کارگر است که سرمایه داران آنها را به تصاحب خود در میاورند. اما 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 آنها را ارزش اضافه مطلق می نامد. دو- با رشد تکنالوژی و تغییر در سازماندهی کار که آنها را 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 آنها 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 رفرمیست برعکس 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 مطالعه قرار میدهد و توجه خویش را عمدتاً 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 پروسه های پیچیده فردی و شخصی تکیه داشت و در سالهای 1920 به وجود آمد، بر میکانیسم های 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 تیلور در دهه اول قرن بیستم شکل گرفت که به واحدهای کاری فردی و روابط آنها مبتنی بود. از آن زمان بعد کنترل منطقی متداوماً ساحه عمل خود را گسترش داده و بالاخره در شکل کنترل آگاه conscious control که در برگیرنده کلیت و مجموعه سازمانهای متفاوت تحت عنوان دکترین سیستم منطقی است، شکل گرفت.

تایلوریسم به وسیله دیدگاههای اصلی تئوری سازمانی غالباً به تاثیرات فاقد مشخصات انسانی شهرت منفی پیدا کرده است. براورمان (1979) معتقد است که مدیریت علمی فردریک تیلور یک چهارچوب را برای استثمار کاپیتالیستی کارگران فراهم نمود و آنها را برنامه مدیریتی بی میداند که فرودستی واقعی کارگران را آشکار میسازد. مارکسیستهای رفرمیست به جهات مثبت تایلوریسم اشاره میکنند و آنها را 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 پرنسپیهای 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 آنها را یک روش مناسب و مؤثر در امر سازماندهی میدانند اما منتقدین آنها شکلی از حاکمیت میدانند که در اثر کاربرد مؤثر ابزاری، مشروعیت و مقبولیت یافته است. مارکسیستها سننا 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

استثماري توليد سرمايه داري است، اما بعضي از ماركسيست ها به نقش دوگانۀ بوروكراسي معتقدند. بوروكراسي به مثابه بخشي از عوامل توليد، يك تكنولوژي قدرتمند سازماندهي اجتماعي است كه كار جمعي را به عملکرد مؤثر واميدارد. بوروكراسي به منزله بخشي از روابط توليدي، يك ميكانيسم اجباري بهره كشي است و از آنجاايكه متشكل از يك تضاد واقعي ميباشد، بنا برآن تجربه بوروكراسي معمولاً داراي دو جنبۀ متفاوت است.

با رشد پيچيده گي يك مؤسسه و پيشرفت بوروكراسي در آن، تعداد مدير يا مينجر به طور قابل توجه افزايش مي يابد. از ديد ماركسيستي مديران همزمان دو نقش متضاد را به پيش مي برند. از يكسو آنها عوامل استثمار سرمايه داري اند، و از سوي ديگر تنظيم كنندگان تقسيمات پيچيده كار و بخشي از كارگران اند و با توجه به موقعيت آنان در سلسله مراتب سيستم، يكي از دو خصلت آنها برجستگي مي يابد. ماركسيست انتقادي افزايش تعداد مديران را معادل بر افزايش كنترول بيشتري بر كارگران ميداند اما ماركسيست خوشبين ادعا دارد كه اين پروسه ميتواند در نتيجه هماهنگي بيشتري به امر اجتماعي شدن عرصه كار كمك نمايد.

نقش بوروكراسي در سوسياليسم يكي از نكات كليدي است. از نظر لنين سازمان توليد سوسياليستي از لحاظ اداري به بوروكراسي ضرورت دارد، نه به خاطر اينكه شكل مناسب است و طرح جديد بوروكراسي از اداره دموكراتيكي حمايت ميكند، بلكه به خاطر اينكه در ابتدا، در فاز سوسياليسم و گذار به كمونيسم، مبارزه طبقاتي ادامه مي يابد و ساختار بوروكراتيكي به رژيم سوسياليستي اجازه ميدهد تا دشمنان خود را كنترول نموده و از خرابكاري در توليد جلوگیری نماید. براي اينكه اين وسيله بيشتري با شرايط انقلابي جديد سازگار گردد، ماركس و لنين هر دو تجربه كمون پاريس را نمونه خوب و عالي ميدانستند كه در آن هر آدم باسواد ميتوانست از عهده كارهاي اداري بيرون آيد و حقوق همه كارمندان دولتي معادل حقوق يك كارگر عادي بود.

خلاصه ماركسيست ها و جريانات راديكال، بوروكراسي را ابزار مهم كنترول و تامين كننده سلطه و قدرت سرمايه داران در جامعه سرمايه داري ميدانند. از لحاظ جامعه شناسي، قدرت يكي از مسائل مهم در بحث سازمانهاست و تقسيم قدرت و رقابت در به دست آوردن آن، يكي از علل اصلي چگونگي ساختار و ديزاين سازمانها مي باشد. بحث قدرت و سازمان يك بحث تازه نيست و ماركس معتقد بود كه منازعه در مورد توزيع ميان كار و سرمايه علت تصاميم مهم اقتصادي در انتخاب تكنولوژي و سازمان كار ميگردد. مسأله منفعت و قدرت بورژوازي دليل اصلي انتخاب تكنولوژي و سازمان كمتر مؤثر و پائين تر از سطح دلخواه ميگردد. مارگلين (1974) استدلال ميكند كه سازمان كار، به جاي اينكه يك پذيرنده مؤثر تكنولوژي مورد ضرورت باشد، يك نتيجه از منازعه توزيع ميان سرمايه و كار مي باشد. براورمن، يكي از روشنفكران راديكال، در كتاب خود تحت عنوان "كارگر و سرمايه انحصاري" مي نويسد: در طول قرن بيستم گرايش كلي به سوي "تنزل مهارت" بوده است و مهارت كارگران به تدريج به عناصر ساده تقسيم شده و كارگران مقدار كنترولي را هم كه بر پروسه كار داشتند به مديريت محول كردند و وظايف كارگران ساده و ماشيني شده است.

يكي از نتايج رقابت در كسب قدرت و كنترول بيشتري، بنا بر ادعای Pfeffer مرتب و عادي نمودن كارهاست. عادي سازي و ساده كردن كارها، جاگزيني كارگر توسط كارفرمايان را آسان تر ميسازد و براي فرد كارگر قدرت ناچيزي در سازمان كار باقي ميماند. اين امر به كارفرما و مديريت كار امكان ميدهد تا قدرت را بيشتري از پيش در دست خود متمرکز سازند. لهذا استفاده تكنولوژي براي مرتب و عادي نمودن كارها يك انتخاب سياسي است، چونكه به افزايش قدرت مديريت سازمانی و کاهش نفوذ كارگر در سازمان اجتماعي كار منجر ميگردد.

مسأله قدرت اصولاً در خدمت منافع اقتصادي قرار دارد و سرمايه داران كه در پي به حداظم رساندن منافع خود هستند و اينرا به نفع خود ميدانند كه سازمان كار را در حدي نگهدارند كه از وابستگي به نيروي كار اجتناب ورزند. در حاليكه وابستگي سرمايه دار به نيروي كار، به كارگر امكان ميدهد تا قدرت معامله اش بر سر حقوق و شرايط كار با كارفرما افزايش يابد و در نتيجه سرمايه دار سود كمترى از توليد به دست آورد. وابستگي سرمايه دار با فرد كارگر، هزينه جاگزيني ويرا نيز بالا مي برد و رابطه بين هزينه جاگزيني و قدرت معامله كردن را ميتوان بر اساس مدل معامله گيم تئوري (Skillman 1988) مطالعه كرد.

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 بپای تغییرات اجتماعی اعم از سیاسی و اقتصادی تغییر میکنند. 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 محتوی، و دینامیسم فرم متناسب با تغییرات اجتماعی را، پایان می بخشیم و حالاً 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 دوبرخ است: سازمان به مثابه یک واحد اقتصادی و سازمان به منزله یک ساختار انتخاب یا اقتباس اجتماعی *adoptive social structure*. 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 رضائیت اعضا حتی در منضبط ترین سازمان غیرقابل تصور است. رابطه جدایی ناپذیر کنترل و رضائیت، 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 نمایندگی 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 کرایشات 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 فرآکسیونهای 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، ایداً 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 و آگیر *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 احتمالاً این بوده می‌تواند که آیا سازمانها یک سیستم به طور عملی منطقی و از لحاظ تکنیکی تحمل شده اند یا آنها به طور اجتماعی ساخته شده و به طور ذهنی تجسمات معنی دار عمل فردی می‌باشند. برخورد دیالکتیکی که در برگزیده هر دو جهت مسأله یا وحدت اضداد است از قطبی ساختن مسأله چه در شکل عمل ذهنی گرائی و یا عملکرد اجباری اجتناب می‌ورزد. برعکس 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 اندازه ای از یکپارچه‌گی را بدست می‌آورند، اما این را باید دایماً با ممنوع کردن قسمی مخاصمت درونی باید طرح ریزی شود. برای کروزر و فریدبرگ (1980)، ایجاد تعادل و اداره کردن تنشجات و تضادهای پیچیده ای درونی مانند به پیش بردن یک گیم یا بازی است. بازی 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 آلترناتیف های 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 میداند. اما اگر شخصیت مدنظر را یک سیستم دینامیکی تعامل از خواهشات، اجبار و موانع یک سیستم در نظر بگیریم، که عجلتاً 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 نیازمندیم (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 برگزیده 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 برگیرنده همه نکات مورد نیاز نیست اما این نکات در برگیرنده آن نکات اساسی بی 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 بدین طریق سازمان یک کاراکتر ساختار- عملی می یابد، ساختاری در حال عمل که همزمان در بر گیرنده سکون و حرکت هر دوست 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، چیزئیکه با میکانیسم های تکراری که توسط شخصیت برای دفاعش بهره گیری میشود، قابل تشخیص می باشد. براین اساس می توانیم نمونه تبیین 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 اجبار های 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 ترمرد 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 هماهنگی. زمانیکه کارها تنظیم و میان انسانهای معین تقسیم میگردد، باید هماهنگی میان کارها نیز به وجود آید. دیدگاه مینتزبرگ با روبین و جوج 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 مهم اند.

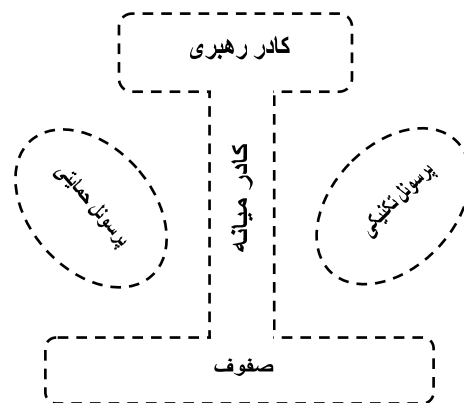
هر سازمان در بر گیرنده ظرفیتهای و تواناییهاست، یعنی سازمان متشکل از عناصری است که میتوانند سازمان را در تقیل مسؤلیت رو به بیرون و یا عمل درونی قادر سازند. از آنجاییکه سازمان در استفاده از ظرفیت های خود میتواند با آلترناتیف های متفاوت مواجه شود، مفهوم متغیرها در سازمان به وجود میاید. متغیر شکل از تعهد 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 میگرددند. هر متغیر از خود قلمرو دارد که بیانگر انتخاب یا عمل متناوب از متغیر موردنظر می باشد. هر قدر

دامنه انتخاب و عمل سازمان گسترده تر باشد، سازمان از قدرت و توانایی بیشتر 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 سوئی 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 میگردد. درینجا باین توضیحات در مورد میکانیسم درونی سازمان اکتفا میورزیم و در پائین فرمهای اصلی سازمانی با توجه با محیط و میکانیسم کنترل آنرا مختصراً از نظر میگذرانیم.

3.3 - مدل‌های اصلی سازمانی

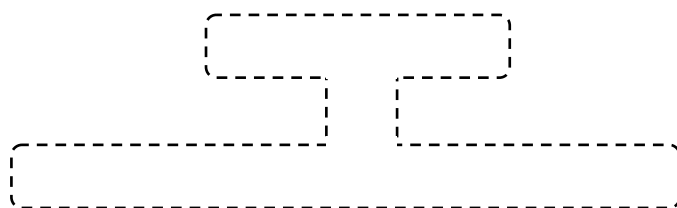
از میان آثار تحقیقی فراوان در مورد ساختار و فرم سازمانی، پنج مدل سازمانی بحیث مدل‌های اصلی مطرح میگردد. ممکن است مدل بعضی سازمانها ترکیب از دو و یا چند مدل باشد که در آنصورت مدل‌های متفاوت میتواند به ایجاد تناقضات و فشارهایی همراه باشد. ما نه فقط با پنج شکل متفاوت سازمانی مواجه هستیم که متناسب به آن 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 دیگر که در ساختار سازمان نقش دارند، شامل پارامترهای دیزاین و فاکتورهای تصادفی میگردند و پارامترهای دیزاین در برگیرنده اجزای زیادی است که مهمترین آنها ازینقرارند: 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 میگردد. در شکل (1) ما بخشهای اصلی یک سازمان را مشاهده میکنیم.



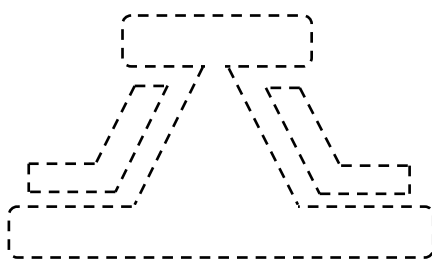
شکل 1: اجزای اصلی یک سازمان

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 بالای 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.



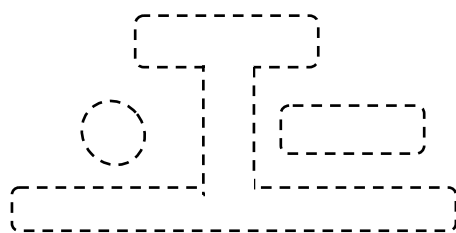
شکل 2: ساختار سازمانی ساده

در بوروکراسی ماشینی هماهنگی با استاندارد نمودن کارها، تخصصی و رسمی شدن مسؤلیتها صورت می پذیرد. واحدهای سازمانی وظیفه مند و بزرگ اند مخصوصا 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 معمولا خود سازمان یک نهاد بزرگ، با سابقه، نهایت متمرکز و با سیستم تکنیکی تولید انبوه mass production همراه می باشد.



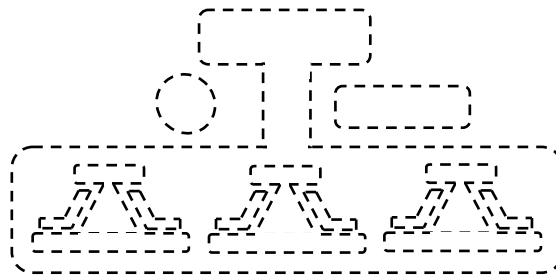
شکل 3: بوروکراسی ماشینی

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 تمرکز سازی 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 عمدتا به این دلیل که کار پیچیده و تخصصی بوده و به آسانی در قالب وظایف رسمی و روتین نمی گنجند.



شکل 4: بوروکراسی تخصصی

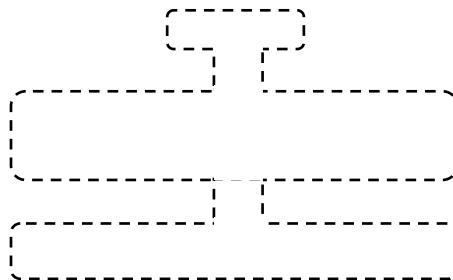
در شکل قسمت شده divisionalized سازمانی، بخشی از قدرت از کادر رهبری به کادر میانه سپرده میشود و بدین طریق ما به یک اندازه محدودیت عمودی مواجه هستیم. کارها از طریق استاندارد شدن محصول هماهنگ میگردند و وسیعا از سیستم کنترل ایفای وظیفه استفاده میشود. ساختار این شکل براساس بازار یا محیط فعالیت بنا یافته است و هر بخش خود را با نیازهای محیط خود عیار میسازد و رهبری مرکزی بر مجموعه یی از بخشها نظارت دارد. بدین طریق 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 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 رفتاریکی دیگر از پارامترهای است که به وسیله آن پروسه کار کاملا 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 پایین 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 از اینست که بعضی فاکتورهای دیگر که از آنها بنام فاکتورهای تصادفی یا احتمالی یاد میشود، نیز بر پارامترهای دیزاین سازمانی مؤثر است. یکی از این فاکتورها اندازه و عمر یک سازمان می باشد. هر قدر سازمان بزرگتر باشد به همان اندازه به طور متوسط واحدهای سازمانی بزرگتر خواهد بود (Dale; Blau and Schoenherr). هر قدر سازمان قدیمی تر و بزرگتر باشد، رفتارها بیشتر رسمی می باشد (Inkson et al. 1970). دومین فاکتور تصادفی درین مورد 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 ارگاتیک 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. کنترول 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 درین مورد به عرصه مبارزاتی خودما 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 بررسیهای 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 آغازنوشته 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 و قراین زیادی حاکی از اینست 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. تئوریسینهای 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

برنامه‌ی دموکراتیک محدود می‌شود. احزاب اردوگامی نه فقط در مورد ضرورت و چگونگی ایجاد حزب، خود را بی‌نیاز از طبقه کارگر میدانستند، بلکه در مورد کسب قدرت و حفظ آن، در موجودیت ابر قدرتی چون اتحاد شوروی، یک فاکتور مهم و تعیین کننده بیرونی، حمایت و پیوند طبقاتی بمثابة یک عامل درونی، را ناچیز و فرعی می‌پنداشتند. " 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 توده‌یی 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 توده‌یی را، 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 می‌گیرد. 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 می‌باشند. حزب دموکراتیک خلق تا قبل از کودتای هفت ثور بجز در محیط سیاسی روشنفکری حزب ناشناخته و بی پایه‌یی بود. در طول چهارده سال موجودیت خود نه از لحاظ عملی و نه در سطح نظری فعالیت در خور توجه از خود بجا نگذاشت و بنابراین رهبران 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 از طریق کودتا در به دست گرفتن قدرت، 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 آزمون پرده برمیدارد. رابطه مافوق و مادون حزب کمونیست اتحاد شوروی با احزاب کمونیست "برادر" آزمون و تئوریزه کردن آن، نقش مهم 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 می‌پندارند. اینکه سازمانهای چپ انقلابی به حزب و نفوذ توده‌یی آن اهمیت میدادند، قبل از همه، پابندی آنها به انقلاب و استراتژی جنگ مسلحانه توده‌یی 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 برهبری لنین و روزا مطرح شد. عدم وابستگی و اتکای چپ انقلابی به قدرتهای بیرونی، برخلاف حزب دموکراتیک خلق، منطقی‌ترین پایه‌های 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 رویونیستی روسیه و امارش در نقاط مختلف دنیا می‌اندازد" (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 اندیشه‌های مائو، که اکثریت چپ انقلابی در آلمان 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 می‌آید. " حزب کمونیست اساسی ترین سلاح مبارزاتی انقلاب دموکراتیک نوین محسوب میشود. در واقع همین حزب است که باید ارتش توده‌یی (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 شاسانامه حزب کمونیست (مائویست) 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 منطقیانه فقط کارگران بلکه عمدتاً دهقانان و سایر اقشار زحمتکش شهری و روستائی را شامل میشد. اینجا یکباردیگر مشاهده میشود که روابط متقابل میان نحوه شناخت، اهداف سیاسی و مشخصات و عملکرد سازمانی یک پیوند نزدیک و دیالکتیکی برقرار می باشد. چپ انقلابی ابتدا یک تصویر کلی از ساختار اقتصادی و اجتماعی ارائه میکردند، نیمه مستعمره و نیمه فیودال 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.

کودنای 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 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 اسلامیستهای جهادی، شرایطی را به وجود آورد که چپ انقلابی ناگزیر از بازنگری به 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 ضرورت و چگونگی ایجاد حزب، به وجود آورد. سازمان رهائی کماکان ایجاد حزب را وظیفه مرکزی خود اعلام نمود 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 مبرم 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 میتوان با توده ها پیوند خورد، و تنها ازین طریق 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 فقط موجودیت اعضای سازمان در صحنه کافی است. بیگانگی چپ پوپولیستی و غیر کارگری از تئوریهای مارکسیستی و از جمله از تئوری ذهنیت انعکاسی مارکس یک واقعیت آشکارا 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 خاطر اینکه واقعیتهای مادی و اجتماعی نیرومندتر و سهمگینتر از آنست که افراد و سازمان معین بتوانند با خوش خیالی ولونتاریستی به آن لگام زنند. هیچ سازمان و حزب سیاسی و لو نیرومند قادر به این نخواهد شد که مسیر یک جنبش اجتماعی را سمت و سو دهد، اما جنبش های اجتماعی برعکس بخوبی قادرند که برمسیر سیاسی و فکری احزاب تاثیرات جدی و تعیین کننده به جا گذارند. همانگونه که یک سازمان مارکسیستی با پیوند و درگیر شدن با مبارزه طبقاتی کارگری، خصلت و کاراکنز کارگری کسب مینماید، یک سازمان چپ و مارکسیستی با قرارگرفتن و درگیر شدن با جنبشهای غیرکارگری، خصائل و کاراکنز 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 چپ که خود را در یک چنین پراتیک با تمایل و سمتگیری غیر کارگری و غیر

انقلابی قرار دهد، بدون تردید در پایان پروسه یا با استحاله و تغییر ماهیت دادن جز آن جنبش خواهد شد و یا به یک گروه کوچک و حاشیه‌یی، بیشتر شبیه به یک فرقه مذهبی در خواهد آمد. با تاسف ساما عملا و عمدتا با متلاشی شدن جزء جنبش 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، تاکید 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 نهاد های جانبی، از لحاظ عملی چیزی جز داوطلبانه در سایه نهاد های فرعی قرار گرفتن، نبود. در دوره تبلیغات از آدرس "جبهه متحد ملی" بر تبلیغات از آدرس "ساما" پیشی میگرفت، و یا تبلیغات و فعالیت بنامهای سازمان دموکراتیک و زن سالهاست که موجودیت سازمان رهائی را زیر سؤال برده است. ضرورت ایجاد سازمان جانبی چون پوششی برای سازمان اصلی بر اساس شرایط مشخص و دشوار مبارزاتی و نگرش پوپولیستی سازمان چپ شکل گرفت و از آن زمان تا به حال به یک الگوی جا افتاده کار تشکیلاتی، حتی برای آنائیکه به این سازمانها ظاهرا نقد همه جانبه دارند، تبدیل شده است. در بالا اشاره شد که با ایجاد فضای ضد کمونیستی که به یمن فعالیتهای "خلق"، "پرچم" و "اخوان"، به وجود آمد، سازمانهای چپ انقلابی را بر سر یک دو راهی قرار داد: شرکت در مبارزه مسلحانه برضد رژیم خون آشام کودتائی و یا ماندن در شهرها و قرار گرفتن در دسترس شکار دستگاه مخوف جاسوسی و آدمکشی "اگسا" و "خاد". سازمانهای چپ منطقا 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 توانائی خود را در فعالیت سازمانهای جانبی قرار داده بودند، فعالیتهای مستقل و رو به بیرون مخصوصا تبلیغ و ترویج به اصطلاح سوسیالیستی را کاملا تعطیل نمودند. بدینطریق نهاد های ملی، دموکراتیک و صنفی از فعالیتهایی که باید انجام میدادند، باز ماندند و سازمانهای چپ نیز وظایفی را که قبلا اساسی عنوان میشد، به فراموشی سپردند. خلاصه این تجربه تلخ بیانگر اینست که پرادوکس نظری یک جریان سیاسی چگونه خود را ضرورتا در تناقضات سازمانی منعکس میسازد. موجودیت سازمانهای جانبی اگر در مقاطع نوعی انطباق با خواست عمومی و تبارز پوپولیسم سازمان اصلی به شمار میامد و نوعی مصرف سیاسی داشت اما در مراحل بعدی که کار "انجیوگری" رونق یافت، کاربرد "اقتصادی" پیدا کرد و به طور عمده در خدمت بقای فزیک سازمان های اصلی قرار گرفتند.

2.4 ساختار سازمانی و چالشهای اصلی

در مورد فرم سازمانی، بررسی و مثالها به چپ انقلابی یا اپوزیسیون محدود میشود، 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 نشانه ها حاکی از اینست که فرم تشکیلاتی این حزب در آنموقع 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 عمدتا بروکراتیک بوده که با ساختار دولتی در پیوند تنگاتنگی قرار میگردد، مسأله ایکه 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 میگذاریم.

فرم سازمانهای چپ تا پیش از جنگ به طور کلی یک فرم ساده بود که با محیط ساده و دینامیک آن وقت و همچنین با فعالیتهای عمدتا مخفی آنها همخوانی داشت. سازمانهای جوان که بیشتر حول رهبر یا رهبران جوان و براننده آنزمان شکل یافته بودند. در بسیاری از سازمانها و محافل چپ ایندوره تقسیم دقیق و تخصصی بودن 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 ناچیز 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 شبکه های 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 صلاحیتهای و تصمیم گیری را به کادر های 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 ناثبات بودن محیط و فضای جنگی نمیتوانستند که به بوروکراتیسم ماشینی یا تخصصی ارتقا یابند. بنابراین یک فرم ترکیبی و مخلوط که واحد های اصلی عمدتاً فرم ساده داشتند، پا بعرصه 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 فضای غیر مساعد برای علنی شدن و فعالیت علنی مارکسیستی، مرکزیت سازمانهای چپ همچنان نقش اصلی را در بین 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 توجه 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، اساساً 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 رهائی، 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 پراکنده گی در نتیجه روابط و مناسبات درونی سازمان. گرچه عوامل بیرونی و درونی با هم در پیوند اند و بر یکدیگر تاثیر میگذارد و عوامل بیرونی با تاثیر گذاری بر مناسبات درونی میتواند ثبات تشکیلاتی را برهم زند، اما عمدتاً علت اصلی را یکی از آنها تشکیل میدهد. انشعابات با ریشه های بیرونی معمولاً 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 میامد 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 برمیگردد. انشعابات و پراکنده گی به دلایل مناسبات و مدیریت نادرست سازمانی، معمولاً 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، عمدتاً 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 مسؤلین سازمانهای چپ به جای بررسی شیوه های کار و چگونگی حل اختلافات درونی سازمانی، به مسأله غالباً از دید اخلاقی و نیت شکافانه نگریسته اند. در برخی از سازمانها که مشخصات یک سکت و فرقه را به خود گرفته اند، وفاداری به جمع به تنهایی به معنی بر خوداری 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 سازمانها که اخلاقیات و رفتار ویژه خود را شکل داده اند، هرگونه انتقاد و یا رفتار مخالف را با برجسپهای و اتهامات اخلاقی و ایدئولوژیک پاسخ میدهند.

چالش دیگری که سازمانهای چپ دایما از آن رنج برده اند، 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 نائبات 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. سازمانها بیکه 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 وار نمودن ضربات جانی و مالی به سازمان از پیامدهای احتمالی به شمار می آید. سازمانهای چپ افغانستان دایما در معرض چنین خطرانی قرار داشته اند و تلفات سنگینی را ازین ناحیه تا کنون متحمل میشوند. در نتیجه دامنه اعتماد در سازمانهای انقلابی و مخفی محدود و محدودتر میشود و طبیعتا بر آزادی و اعتماد رفیقانه 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 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 از اعتماد تعریفی ارائه کنند که به زودی دریافته اند که این در عمل یک کار نهایت مشکل است. بولتر (1991) Bulter 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 مهم 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 ببعده، 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 خطرناک بیار می آورد. ثانيا برخورداری سازمانها از امکانات مالی در شرایط نائبات سیاسی، انگیزه های سؤاستفاده 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 های که گاهی به خیانت و جنایت نیز انجامیده است.

سازمانهای چپ در حل اختلافات درونی تا کنون ناتوان بوده اند و اختلافات درونی معمولا به انشعابات پیهم پاسخ گرفته 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 کاراکتر آبروریزانه نداشته و به شخصیت و آبروی اعضا احترام بگذارد، به حل اختلافات بیشتر مؤثر می باشد. اصل انتقاد و انتقاد از خود، بیان رابطه فرد با تشکل است، فرد آگاه که 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، منطقی 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، صرف نظر 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 و درک خلاق و دیالکتیکی مسئله، 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 "بزار سلطه" و "زندانی 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 اقشار پائین و محروم جامعه است. مضمون فعالیت یک نهاد یا مؤسسه تعیین کننده شکل سازمانی آنست و سرمایه داری غرض سود بیشتر دایما 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 درین مورد 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 کاری 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 "بزار انقلاب" برای یک حزب طبقه کارگر، در واقعیت امر، برجسته نمودن نقش تحول دهنده سازمان سیاسی کارگران در تحولات انقلابی است.

گرچه مارکسیسم، تئوری ساختارگرایی رادیکال اجتماعی social constructivism را نمی پذیرد، لیکن بر خصیلت 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 تأثیر دارد، در تدوین تئوری سازمان نقش مهم بازی میکند. از میان پرادایم های چهارگانه، ساختارگرایی رادیکال و انسانگرایی رادیکال بیشتر از همه میتوانند با فلسفه مارکسیستی و به ویژه ماتریالیسم تاریخی، جور درآیند. ساختارگرایی 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 تحلیلها با منافع و علاقه مندی انسانها معتقد است و ثانیاً بر نقش ذهنیت و شرایط اجتماعی بر پروسه شناخت و کیفیت جهت دار تئوری صحنه 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، گرگاههای 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 پلیمیک عمدتاً در مباحثات نظری میان روزالوکزامبورک و لنین خود را در چگونگی رابطه آگاهی و پراتیک، حزب انقلابی و جنبش خودجوش طبقه نشان داد. مجادله تئوریک روزالوکزامبورک با لنین به یک تعبیر ساده حول جایگاه حزب آگاه و جنبش خودجوش طبقاتی متمرکز می شد اما در یک تحلیل عمیقتر، مشاجرات به نقش انقلاب اجتماعی و انقلاب سیاسی مرتبط می شد. روزالوکزامبورک 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. روزالوکزامبورک در ادامه به این نتیجه گیری رسید که جنبش خودجوش کارگری اصل و حزب انقلابی فرع است و حزب انقلابی طبقه نمیتواند پیشاهنگ 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 تئوریهایی 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 بی 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 تغییرات رخ میدهد، که نقش حزب و جنبش خودبه 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 آزادخواهی 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 افغانسان اگر از سوئی به ضعف طبقه کارگر و مبارزه این طبقه مربوط میگردد، اما از سوی دیگر بیانگر کاراکتر غیر کارگری و غیر سوسیالیستی سازمانها و احزابی میشد 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 مثبت نداشته است، اما تجارب منفی این دوره میتواند به درسگیریهای مثبت 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 سرپای 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 منجر گردید. بررسی اشتباهات و

نارسائیهای چپ در زمینه تشکیلات و شیوه های کار میتواند درسگیری های بیشتر به همراه داشته باشد، اما موفقیت گرایش سوسیالیستی امروز در ارائه نمودن راه حلها به چالشهایی 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 اشتباه 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 در عین فراهم نمودن فرصتهای مناسب، یک چالش مهم در امر سازماندهی است. با بهره برداری ازین فرصت مناسب، مبارزات کارگری در افغانستان برای اولین بار با مبارزات کارگری جهان و منطقه در یک 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 آشکار از یک 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.

بر دفاع از مارکسیسم. ایرج، آذرین

افغانستان (ماتویست) برنامه حزب کمونیست. رهبری، حزب

مواضع ما در چند مورد مشخص. رهبری سازمان، رهائی

2009، عصر جدید «رشد و انحطاط اسلامیسیم». بصیر، زیار

1384، نشر کارگری سوسیالیستی: لندن چه باید کرد. لنین

1843. مسأله بیهود. کارل، مارکس