

**سازماندهی
شبکه‌ای و
رسانه آترناتیو**

همایون ایوانی

یک توضیح ضروری برای انتشار اینترنتی:

این کتاب می‌بایستی به صورت کامل تا برگزاری چهارمین گردهمایی سراسری درباره کشتار زندانیان سیاسی در ایران (یوتبوری، نهم تا یازده سپتامبر) آماده انتشار می‌شد. متأسفانه به دلیل کمبود وقت و تراکم کارهای دیگر، مجال انتشار کامل را تاکنون نیافته است. بنا به پیشنهاد برخی از رفقا، برای جلوگیری از تاخیر بیشتر در انتشار بحثها، و نیز دامن زدن به تبادل نظرها درباره سازماندهی شبکه‌ای، به انتشار بخشی از فصل‌هایی که تاکنون حاضر شده است، اقدام می‌کنم. با تاکید برکاستی‌های کتاب «سازماندهی شبکه‌ای و رسانه آترناتیو» که برآن واقف هستم، امیدوارم که این اقدام کمکی برای روشنتر شدن معضل سازماندهی در شرایط امروز شود.

برای تماس و ارسال نظر از آدرس ای میل زیر استفاده کنید:

shabraft@gmail.com

همایون ایوانی

هشتم نوامبر 2011

فصل نخست: طرح مسئله

سازماندهی به دریافت من، کاریست سهل اما ممتنع! سهل است، چون با تجربه روزمره ما پیوندی دائم دارد؛ و سخت است، چون پویای زندگی سیاسی و اجتماعی، بازتابی شایسته و علمی در نظریه سازماندهی بایستی داشته باشد. کلیشه‌ها و توضیحات خشک‌اندیش، ساختن مدل‌های ساده شده سازماندهی، نه فقط راهگشا نیست که نقشی گمراه‌کننده برای مخاطبین دارد. اندیشیدن در زمینه سازماندهی و نیز بازآفرینی تجربیات گذشته و درک پیچیدگی‌های آن، نبایستی فقط مشغله ویژه نیروهای چپ، سوسیالیست و کمونیست محسوب شود. سازماندهی به مفهوم وسیعش از زندگی شخصی ما آغاز شده و تا اقتصاد، سیاست و اجتماع در ابعاد کلان جهانی گسترش می‌یابد.

با این همه، یکی از هدف‌های نوشتن کتاب فعلی، تلاشی برای بازآفرینی تجربیات گذشته و ارتقای آن‌ها در قرن بیست و یکم است. تجربیاتی که جنبش چپ و کمونیستی ایران در دهه‌های گذشته بر علیه یکی از جان سخت‌ترین و خشن‌ترین رژیم‌های ارتجاعی خاورمیانه به بهایی سنگین به دست آورده است. جنبش‌های اعتراضی سال‌های اخیر (چه در ایران و چه در سطح جهان) بار دیگر این ضرورت را یادآور شد که برای انتقال مرکز ثقل گفتگوی اجتماعی به حوزه اندیشه‌های چپ و کمونیستی نیاز به گسترش گفتگوی انتقادی میان خودمان داریم. کاستی چنین گفتگوی انتقادی‌ای به طریق اولی در زمینه سازماندهی به چشم می‌خورد و کتاب حاضر، به امید دامن زدن به چنین گفتگویی آماده شده است.

نگاهی به واژگان سازمان، مرا یاری می‌دهد که دریافت خودم را از امر سازماندهی، در کلیدی‌ترین بخش‌هایش بیان کنم. دریافت این نکات کلیدی، همچون ستاره راهنما، مرا برای گذر از پیچیدگی‌های واقعی بحث یاری می‌رساند تا در انبوه نظریه‌ها و تعاریف، از جوهره اصلی امر سازماندهی دور نیافتم. Organization در فارسی به سازمان، تشکیلات و یا سازماندهی برگردانده شده است. این واژگان از Organ ریشه می‌گیرد که در هر دو معنای آن، یعنی نخست به عنوان ارگ (وسیله موسیقی) و دوم به عنوان اندام و یا ابزار، به فهم بهتر ما، از امر سازماندهی کمک می‌کند. سازماندهی از سویی یک هنر و از سوی دیگر یک فن است. سازماندهی هنر است، به همان گونه که هنرمند وسیله موسیقی را می‌نوازد و یا رهبر ارکستر، گروه را به هم‌نوازی مناسب رهنمون می‌شود و سازماندهی فن است به همان گونه که پیشه‌ور یا کارگر از ابزارش با مهارت فنی در جهت پیشبرد کارش سود می‌جوید. پیوند میان هنر و فن سازماندهی، تنها از طریق تسلط بر دانشی میسر است، که از ترکیبی پیچیده از قوانین ریاضی و تئوری مجموعه‌ها گرفته تا جامعه‌شناسی و روانشناسی فردی و اجتماعی یاری می‌جوید تا بهترین روش‌های کارآمد سازماندهی را براساس ملزومات تکنولوژیک هر زمانه بشناسد. علاوه بر این بایستی در نظر داشت که این دانش مشروط به شرایط سیاسی، فرهنگی و اقتصادی است که نقش موثری در فراز و فرود نظریه سازماندهی بازی می‌کنند. اما پیش از این که خود را در پیچیدگی جستار سازماندهی گرفتار کنیم، بازگردیم به امر سازماندهی به مثابه هنر-فن.

این هنر-فن به چه منظوری مورد نیاز ماست؟ این نیاز در عرصه زندگی انسانی را من با ساده کردن افراطی بحث به یک تعریف کوتاه تقلیل می‌دهم: هدف سازماندهی، «سمت و سو» دادن است. گرچه در بخش‌های بعدی خواهیم دید که موضوع به همین

سادگی نیست ولی همان گونه که اشاره کردم جوهره اصلی بحثم را در حوزه نظر به یک جمله خلاصه می‌کنم: «سازماندهی هنر-فنی برای سمت و سو دادن است.»

میان چنین تعریف ساده شده‌ای با زندگی واقعی ما، تضاد چشم‌گیری وجود دارد و این تضاد از ماهیت چندگونه و پیچیده‌ای برمی‌خیزد که نظریه سازمان و سازماندهی به آن بایستی بپردازد. از سوی دیگر مشکل از آنجا آغاز می‌شود که از خود می‌پرسیم: خب جنبش اجتماعی و سیاسی را چگونه می‌توان سمت و سو داد؟ شاید اولین پرسشی که در ذهن نقش می‌بندد این است که چه ابزارهایی در اختیار داریم تا این جنبش را سمت و سو دهیم؟ و این پرسشی است که ویژگی فنی و ابزاری سازمان را برای ما برجسته می‌سازد. شاید ظریفی از ما بپرسد که «خب ابزار را داشتی، می‌خواهی این جنبش را به کدام سمت و سو ببری؟!» و از این طریق پیوند درونی امر سازماندهی و ابزارهای پیشبرد آن را با محتوای سیاسی و نظری این مجموعه چند لایه و پیچیده برجسته‌تر می‌سازد. اما در همین حال، به عنوان یک کمونیست که برای رهایی انسان‌ها و محو طبقات و دولت می‌کوشد، آرام، آرام به پرسش مهم‌تری نزدیک می‌شویم که به صرف داشتن ابزار، سیاست و برنامه، نمی‌توان انسان‌ها را همچون برده پنداشت که هر چه سازماندهندگان «خبره» فرمودند بدون چون و چرا اجرا کنند و دم بر نیاورند! اینجاست که یک ویژگی سازماندهی کمونیستی که همانا کار مداوم آگاه‌گرانه و روشنگرانه و تعامل دیالکتیکی با مجموع انسان‌های مخاطب است، خود را نمایان می‌سازد. این که یاد بگیریم و یاد بدهیم، این که سازماندهی را ابزاری در خدمت رهایی انسان بدانیم، نکته‌ایست که به ظاهر بدیهی می‌نماید ولی به تجربه، در موارد بسیاری، با فاصله گرفتن از این بدیهیات، بسیاری از سازماندهان بوروکرات شده خود را موظف به «کنترل و سمت و سو دادن توده‌های ناآگاه» دانسته‌اند و چون انسان‌ها از رفتارهای آمرانه آن‌ها فاصله گرفته‌اند، بیش از پیش برویژگی ابزاری تشکیلات اتکاء کرده‌اند. این همان نکته‌ای است که

اهمیت بُعد دوم سازماندهی به عنوان «هنر» را به ما می‌نماید. هنر بزرگیست که با انسان‌ها رابطه برابر و متقابلی را برقرار کرده و آگاهی را در وجدان جمع وسیعی چنان درونی ساخت که با شناخت جهان پیرامونی «در تضادش» (مارکس، تزهایی درباره فوئرباخ) راهی برای تغییر (همان، تز یازدهم) آن بیابند.

اما در پراتیک، چنین تعریفی، همه پیچیدگی‌ها و چندگونگی‌های کار سازماندهی را بازتاب نمی‌دهد. ذهن من، پیش از آن که مشغول بحث‌های عام در زمینه سازماندهی باشد، درگیر پیچیدگی‌های سازماندهی نوین انقلابی در نیمه نخست قرن بیست و یکم است. به دریافت من، چپ‌ها و کمونیست‌های ایران، چشم‌اندازهای نوینی در پیش رو دارند که فقط از طریق کار مداوم آگاه‌گرایانه، گفتگوی سازمان‌یافته در درون جنبش چپ و اعتماد به سرچشمه‌های توانایی کارگران، زحمتکشان و همه توده‌های تحت ستم قابلیت تحقق می‌یابند. برای نزدیک شدن به برخی مسائل مطروحه در زمینه بررسی روش‌های سازماندهی نوین، فقط اشاره‌وار به روش‌های سازمانیابی و سازماندهی نوین در جنبش سال‌های اخیر ایران بسنده می‌کنم.

دوران انقلابی 1355 تا 1357 جنبش‌های سیاسی و اجتماعی در ایران روش حمله مستقیم و سریع را به ما آموخت. اما تداوم سال‌های سرکوب پلیسی-نظامی در حکومت جمهوری اسلامی به موازات نابودی و سرکوب تشکلهای اپوزیسیون و انقلابی در دهه شصت، موجبی برای اشاعه و کاربست تاکتیک دیگری در جنبش مردمی و انقلابی شد. مردم با عدم همکاری و مقاومت منفی، تاکتیک جنگ فرسایشی را در پیش گرفتند. تاکتیکی که نخست موجب کاهش سرعت حمله دشمن به جنبش شد و در گام‌های بعدی، به ویژه در سال‌های پس از جنگ، سنگر به سنگر جمهوری اسلامی را به عقب راند. بدین طریق حقوق پایمال شده توده‌ها، بعد از سال‌ها سکوت و سرکوب، دوباره به موضوع روز اجتماع ایران تبدیل شد. اما پرسش این است که در شرایطی که سازمان‌ها و تشکلهای پرسابقه قادر به ادامه کار در داخل کشور

نشده‌اند، چگونه جنبشی جوان دوباره در داخل کشور خود را سازمان داده است؟ و چگونه توانسته‌اند در مقابل کنترل نیروهای امنیتی کارهای خود را به پیش ببرند؟ ارتباط عناصر فعال چگونه برقرار می‌شود؟ درجه تمرکز یافتگی این تشکل‌های نوپا تا چه حد است؟ آرایش نیروها و نوع روابط از چه ویژگی‌هایی برخوردار است؟ نقاط قوت و ضعف این تشکل‌ها در مقایسه با تشکل‌های سنتی که از سلسله مراتب هرمی پیروی می‌کنند در چیست؟ و پرسش‌های بسیاری از این نوع که همگی تلاش در یافتن قانونمندی پدیده‌های نوین سازماندهی هستند.

پرداختن به روش‌های سازماندهی در قرن بیست و یکم، در مسیر نقد و نفی دیالکتیکی روش‌های ناکارآمد و یا بوروکراتیک میسر است. دیدن نقاط قوت و ضعف روش‌ها و مدل‌های پیشین سازماندهی، کمک می‌کند که آلترناتیوهای نوین در عرصه سازماندهی با ژرفا و باریک‌بینی بیشتری به محک آزمون گذارده شوند. روابط تشکیلاتی‌ای که سرچشمه کشاکش دائم نیروهای درون یک سازمان یا حزب می‌شوند، الزاما با تغییرات کمی و جابجایی چهره‌ها درست نمی‌شود. کاریست روش نابجای سازماندهی، موجب هرز رفتن توان و قدرت آفرینندگی بسیاری از نیروهای جنبش شده و می‌شود. افزون بر این، باروری و بلوغ سیاسی-نظری جنبش چپ را متوقف کرده و گاه به پس‌روی می‌کشاند. بی‌سبب نیست که در دهه‌های اخیر، یکی از همه‌گیرترین عوامل گسست و انشعاب در تشکل‌ها، «اختلافات تشکیلاتی» بوده است. زیرا گذاردن دمکراسی درون تشکیلاتی، یا سانترالیسم - دمکراتیک، پی‌ریزی فراکسیون و تشکیلات شکنی، روابط محفلی و باندبازی، معیارهای برگماری و یا اخراج نیروها، حق‌گرایش و نظر مستقل، تماس با تشکیلات‌های دیگر و یا مواردی از این دست همواره از سوی طرفین انشعاب برای توضیح علل جدایی از یکدیگر عنوان شده است.

توانایی کاربست آفرینشگری‌های چندگانه انسانی در ساختارهای سلسله‌مراتبی با چالشی سخت روبروست و تنگنای آن، هرروزه زمینه‌ای برای کناره‌گیری نیروهای آفرینشگر از تشکیلات‌های سنتی می‌شود. در شرایطی که دگرگونی و پیچیدگی شرایط سیاسی و اجتماعی ایران و جهان، شتاب‌مندتر از دهه‌های پیشین است، نرمش‌ناپذیری روش‌های بوروکراتیک، بیش از پیش خود را در پهنه سیاسی و عملی نشان می‌دهد. این نرمش‌ناپذیری، در لحظات شتاب‌گیری روند رخدادهای سیاسی و اجتماعی، ناگزیر، منجر به جا ماندن از جنبش‌های توده‌ای و مبارزه طبقاتی می‌شود. پاسخ اشتباه ولی تکرارشونده به این جاماندگی سیستماتیک (و نه رخدادی پیش‌آمدی و یکباره)، حرکت پاندولی بین دو قطب «دنباله روی از رخدادها یا جنبش توده‌ای» و یا «نفی و رد واقعیت بیرونی» به بهانه «اصیل نبودن آن» یا کم بهادادن به تک جوش‌های انقلابی است. این به معنای در نظر نگرفتن توانمندی‌های «سازماندهی متمرکز» نیست، بلکه کوششی برای برانگیختن تلاشگران جنبش چپ است که درباره روش‌های سازماندهی با نگرشی انتقادی به بحث درباره آن بپردازند. قدم نخست برای این بازاندیشی، دوری جستن از تفکریست که «سیستم سلسله‌مراتبی و در عین حال متمرکز» را به عنوان تنها شکل طبیعی سازماندهی در نظر می‌گیرد.

ویژگی‌هایی هم‌چون دوربودن مبارزین چپ از بستر مادی مبارزه در داخل ایران، پراکندگی کنشگران اجتماعی و سیاسی (چه از لحاظ روش‌های اندیشیدن و چه از لحاظ جغرافیایی) از جمله چالش‌های دیگری است که پیروان سیستم سلسله‌مراتبی و متمرکز بایستی پاسخی برای آن داشته باشند. فشار برای پاسخ مکانیکی به چنین چالش‌هایی، واکنش‌های متقابلی را ایجاد می‌کند که شاید در نگاه اول توجه را از دشواری بنیادین در زمینه نظریه سازماندهی به انگیزه‌ها و دلایل دیگر بازمی‌گرداند. تابو و ضدارزش دانستن «کار جمعی» به عنوان عاملی برای نابودی فردیت و گسترش کار فردی و محفل‌ها در داخل و خارج از کشور، بر بستر برجسته ساختن کاستی-

های روش سازماندهی سنتی و کاریکاتوری از فرهنگ برخاسته از چنین روشی، رشد می‌کند. بدیهی است که در اینجا، نقش بحران نظری و ارزش‌های فرهنگی در ایدئولوژی حاکم و سطح آگاهی انسان‌ها بایستی در نظر گرفته شود، که هر کدام نیازمند پژوهش‌هایی جداگانه هستند.

کرانه دیگر مشکل، در «شکل سازماندهی» نیست، بلکه در روش نگاه به کیفیت جنبش‌های کنونی است. در نگرش خشک‌اندیش که سال‌ها به روش‌های بوروکراتیک خو گرفته، فهم جنبش‌های کنونی از طریق تحلیل «کمی» آن، میسر است. قابل پیش‌بینی است که چنین واری‌هایی از جنبش‌های پویایی که در اعتراضات آن از چند هزار نفر تا چندین میلیون انسان حضور دارند، دچار تنگناهای جدی و گاه خنده‌آوری می‌شوند. تلاش برای «آمارگیری و درصد بندی» از جنبش‌هایی به شدت دگرگون‌شونده با بافت اجتماعی پویا و یا در هم آمیخته، کاریست عبث و بی‌مورد. می‌توان از چنین روش‌های تحلیلی‌ای برای شناخت ویژگی‌های جنبش کمک گرفت ولی بنیان پژوهش بایستی از روش‌مندی‌ای سود جوید که پویای درونی جنبش، کرانه‌های متضاد آن، توازن درهم‌شکننده نیروهای عمل‌کننده در آن و... را بتواند درونی ساخته و درک کند.

سازماندهان بوروکرات، خریداران مناسبی برای روش‌های خشک‌اندیش و کمیت‌گرا هستند. جنبش‌ها و حرکات اعتراضی با چرتکه ارزیابی می‌شوند. "آیا چیزی از آن در می‌آید؟!" چون تلاش بیهوده در سرشماری از تک تک فعالین و نیروهای حاضر در جنبش‌های توده‌ای بی‌ثمر می‌ماند، به ناچار بوروکرات از سرشماری به گمانه‌زنی پناه می‌برد. گمانه‌زنی، نقطه چرخش کلیدی‌ای است که روش کمی را از پای‌بندی به واقعیت بیرونی خارج کرده و به اختیار خواست تحلیل‌گر بوروکرات درمی‌آورد. از این مرحله، روش کمی نیست که تحلیل‌گر بوروکرات به کار می‌بندد، بلکه فاکت‌های خودخواسته‌ای است که برای اثبات تحلیلش با تردستی سرهم می‌-

کند. اگر لازم است جنبشی تأیید شود، پس فاکت‌ها بر آن اساس با خواسته‌های تشکل بوروکرات سمت و سو می‌یابد، در برخی موارد اعداد و ارقام و حتی تصاویر و فیلم در «تأیید تحلیل» بوروکرات دستکاری می‌شوند. کفایت در چنین سیستم تحلیلی‌ای مبارزه یا جنبشی در مقوله «غیرقابل قبول» گروه‌بندی شود، به همان روش پیشین، فاکت‌ها سمت و سوی گزینشی دیگری می‌یابند.

سازماندهی متمرکز با چالش دیگری نیز روبروست. به تجربه سال‌های مبارزه برعلیه رژیم‌های شاه و جمهوری اسلامی، تداوم کاری و حفظ امنیت از اولویت‌هایی است که سازمان‌های مخفی بایستی برای آن راه حلی داشته باشند. مشکل تکرار شونده‌ای که در مورد سازماندهی متمرکز شاهد بوده‌ایم نشان می‌دهد که «در صورت ضربه پلیس به هسته یا کمیته مرکزی، شیرازه کارها و ارتباطات از دست می‌رود و تجدید سازمان را با اختلال جدی روبرو می‌سازد.»⁴

1.2 نگاهی به ساختارهای ناکنونی

به هنگامی که درباره سازماندهی بحث می‌کنیم، پارامترهایی از بحث را به صورت مجزا می‌توانیم مورد بررسی قرار دهیم. برای نمونه، نوع رویکرد و روش سازماندهی، ساختارهای سازمانی، تعریف نوع ارتباطات درونی و بیرونی آن، میزان تمرکز و یا عدم تمرکز و پیوند سه پارامتر پیشین با سطح آگاهی و بافت اجتماعی نیروهای درون سازمان را می‌توان نام برد.

1.2.1 برش عمودی: هرمی یا مسطح

برای شناخت و بررسی تشکلهای، برش عمودی ساختار آن، میزان رشد روابط سلسله مراتبی را آشکار می‌سازد. تعداد رده‌های درون یک تشکیلات (در بخش‌های بعدی سازماندهی شبکه‌ای و رسانه‌های آترناتیو 23

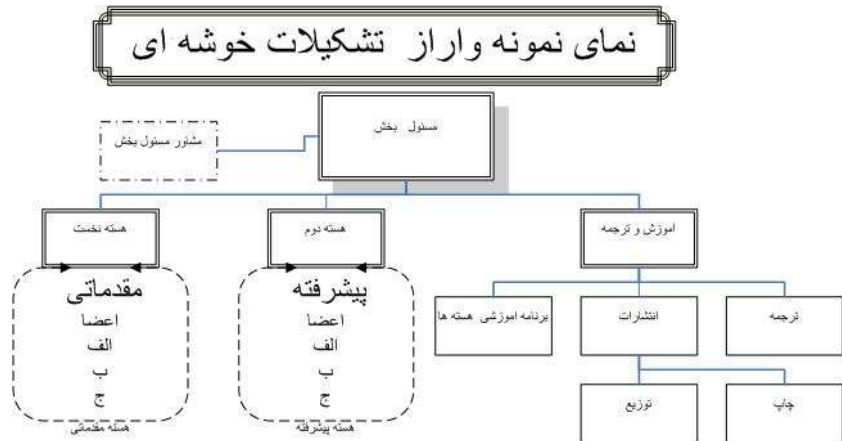
این جستار واژگان «ژرفای ساختار» در همین پیوند به کار برده خواهد شد) نشان دهنده فاصله سطوح بالای تصمیم‌گیری (گرداندگی/هماهنگ‌کنندگی) از سطوح پائین عملیاتی (کنشگری/کارگری/کارگزاری) است. به میزانی که ژرفای ساختار افزون‌تر می‌شود، فاصله بالای هرم با پائین آن بیشتر می‌شود. چنین شکافی فقط در نما نیست، بلکه گسست ناخواسته‌ای را بین گرداندگی و کنشگری ایجاد می‌کند. چنین گسستی، گرداندگان را از واقعیت بیرونی و مشکلات عملی پیشبرد سیاست-گذاری‌ها به دور می‌کند و کنشگران را از داشتن حق تصمیم‌گیری در اموری که به کل زندگی تشکیلات وابسته است (حداقل به صورت دوره‌ای) محروم می‌کند. در صورتی که تدابیری برای مقابله با این روند در پیش گرفته نشود، در یک روند دراز مدت، شکاف «بالایی‌ها» و «پائینی‌ها» یکی از چالش‌دائم تشکیلات‌های هرمی خواهد بود.

علاوه بر این، در تشکیلات هرمی، تجربه و نیز چشم‌انداز کار برای نیروهای کنشگر در محدوده عملیاتی خودشان شکل می‌گیرد و شانس این که در تجربه و چشم‌انداز سراسری سهم شوند، کاهش جدی می‌یابد. این امر، یکی از پس‌زمینه‌هایی است که مانع ابتکارات خودجوش نیروها شده و قدرت آفرینندگی آنان را در چارچوبه‌های تعیین شده محدود می‌سازد.

1.2.2 ارتباط عناصر در تشکیلات

شکل سازماندهی، نقش مهمی در تعریف روش ارتباطی و نوع روابط نیروهای تشکیلات دارد. به عبارت دیگر، ارتباط عناصر برپایه شکل سازماندهی آنان تعریف می‌شود. در شکل سازماندهی هرمی متمرکز، ارتباط عناصر با روش‌هایی نظیر خوشه‌ای یا زنجیره‌ای برقرار می‌شود. در شکل ارتباطی هرمی ولی با ویژگی غیرمتمرکز روش‌های ارتباطی بازتری مانند روابط «بند نافی» می‌توان اتخاذ کرد.

در شکل‌های پایه یا اولیه ارتباط‌گیری ترکیب ارتباطات به صورت ستاره‌ای و «یک به یک» پیش می‌رود. در شکل شبکه‌ای پیشرفته، ارتباطات به صورت ماتریسی چند بُعدی قابل ترسیم است. در هر دو روش ارتباط ستاره‌ای و ماتریسی، هر فرد یا مجموعه، ارتباطی چند وجهی با فرد یا مجموعه‌های هم‌جوار، برقرار می‌کند.



نگاره 1 نمای نمونه وار سازماندهی خوشه ای

به اشکال مختلف ارتباط عناصر در تشکیلات، در فصل پنجم بیشتر پرداخته خواهد شد. در نگاره 1 نمای نمونه وار سازماندهی خوشه ای، ساختاری فرضی از ارتباط خوشه‌ای ارائه شده است که برای نمونه، «مسئول بخش» بالاترین جایگاه را در این تشکیلات دارد و ارتباط خود را با سه زیر مجموعه برقرار می‌کند؛ یعنی دو هسته و یک بخش ویژه که در این نمونه فرضی، وظیفه «آموزش و ترجمه» را بر عهده دارد. هسته‌ها از اعضای مختلف بخش تشکیل شده‌اند که وظایف عملیاتی بخش را به پیش می‌برند. در این نمونه، به عمده شکل، وظایف و سطوح یکسان فرض نشده تا از ساده‌سازی

مدل تشکیلات خوشه‌ای که معمولاً به صورت یک‌دست، در همه قسمت‌ها به صورت قرینه نیروها نمایش داده می‌شود، خودداری کنیم.

1.2.3 برش افقی: تمرکز یا عدم تمرکز

تداعی سازماندهی هرمی با سازماندهی متمرکز و سازماندهی افقی با غیرمتمرکز، با توجه به سابقه تاریخی و روش غالب در این نوع تشکیلات‌ها، قابل درک است ولی چنین رابطه‌ای به ناچار با یکدیگر پیوند ندارند. سازماندهی هرمی می‌تواند تا حد معینی غیرمتمرکز باشد (سازماندهی بندنافی) و یا سازماندهی افقی می‌تواند تا حد معینی تمرکز بیابد (به فصل ششم در مورد مدل‌های شبکه‌ای مراجعه کنید).

در جنبش سوسیال دموکراسی، مباحثه رزا لوکزامبورگ با لنین و سوسیال دموکراتهای روسیه در این مورد، بازتابی از تفسیرهای مختلفی است که از مسئله تمرکزگرایی در تشکیلات‌های حزبی وجود دارد. رزا لوکزامبورگ «خواست وحدت سوسیال دموکراتهای روس» را از «مسئله تمرکز» تفکیک می‌کند و می‌نویسد که کنگره دوم سوسیال دموکراتهای روسیه خواهان وحدت بوده است و گرایش سازماندهی لنینی که در «یک گام به پیش، دو گام به پس» بازتاب یافته بود، از نظر رزا لوکزامبورگ «نظریه تمرکز بی‌رحمانه‌ای است که اصل زیر را بنا می‌نهد: از یکسو انتخاب و ایجاد گروه‌های جدا از همی از انقلابیون فعال و برجسته در مقابل توده‌های سازمان‌نیافته ... که آنها را احاطه کرده‌اند؛ از سوی دیگر یک انضباط شدید، که مراکز رهبری حزب به نام آن، مستقیماً و قاطعانه در تمامی کارهای سازمان‌های محلی حزب دخالت می‌کنند. کافی است متذکر شویم که طبق تز لنین، کمیته مرکزی حزب سوسیال دموکرات روسیه حق دارد همه کمیته‌های محلی حزب را سازمان داده و در نتیجه به تعیین ترکیب اعضاء موثر تمامی سازمان‌های محلی ... بپردازد، به همه آنها اساسنامه‌های از قبل تهیه شده‌ای تحمیل کند، بدون فراخوان درباره انحلال و تشکیل

مجدد آنها تصمیم بگیرد، به طوری که سرانجام کمیته مرکزی به طور غیرمستقیم خواهد توانست ترکیب مقامات عالی حزب و ترکیب کنگره را تعیین نماید. بدین ترتیب کمیته مرکزی به صورت یگانه هسته فعال حزب، و تمامی گروه‌بندی‌های دیگر فقط به صورت ارگان‌های اجرائی آن در خواهند آمد.⁵

وی با پذیرش این امر که طبقه کارگر و جنبش سوسیالیستی به تمرکز خود علیه سرمایه‌داری گرایش دارد، موضوع را دقیق‌تر کرده به «درجه تمرکز» مورد نیاز در یک تشکیلات سوسیالیستی می‌پردازد. در عین حال، بر سازماندهی مستقیم و از پائین در مقابل سازماندهی تمرکزگرای ژاکوبینی تاکید می‌کند. «جنبش سوسیالیستی اولین جنبشی است که در تمامی مراحل و تمامی حرکت خود، بر روی سازمان، عملیات مستقیم و مستقل توده‌ها تکیه می‌کند.»⁶

او با مقایسه سازمان‌های بلانکیستی و جنبش کارگری و سوسیالیستی به تفاوت‌های زیر اشاره می‌کند:

	تشکیلات بلانکیستی	تشکیلات سوسیال دمکراتیک
1	جداسازی تئوری سازمانی از مبارزه طبقاتی	رابطه متقابل سازمان و مبارزه طبقاتی
2	توده‌های خلق در لحظه انقلاب به میدان می‌آیند	عمل بلاواسطه توده‌های کارگر ضروری است
3	تعیین تاکتیک‌ها بدون تماس با زمینه مبارزه طبقاتی تعیین می‌شود	تاکتیک‌ها با توجه به سطح رشد مبارزه طبقاتی تعیین می‌شود و از درون مبارزه طبقاتی بیرون می‌آید، به همین دلیل سازماندهی، سطح آگاهی و مبارزه، سه عنصر مجزا و از لحاظ زمانی متفاوت نیستند، بلکه جنبه‌های مختلف یک روند یگانه هستند.
4	به دلیل 3، این تاکتیک‌ها و وظایف می‌توانست با کوچکترین جزئیات و تعیین نقشه انجام شود	تاکتیکی که از پیش تمام جزئیاتش طرح شده باشد وجود ندارد که یک کمیته مرکزی بتواند آن را به تمام سپاهیان‌ش بیاموزد.

جدول 1 مقایسه نظریه بلانکیستی و سوسیال

دمکراتیک از دیدگاه رزا لوکزامبورگ

این بحث که چگونه میزان تمرکز یا عدم تمرکز یک تشکیلات را بایستی مورد بررسی قرار داد و نتایج عملی آن از زوایای مختلف چه خواهد بود، در فصل‌های چهارم و ششم از زوایای نگاه تشکیلاتی سنتی و سازماندهی شبکه‌ای توضیح داده خواهد شد. مسئله مهم این است که پیامدهای تصمیم‌گیری در مورد میزان تمرکز و یا عدم تمرکز، بسیار گسترده است و از نوع نگاه فلسفی سازماندهندگان گرفته تا مسائل امنیتی و تداوم مبارزه با پلیس امنیتی، متأثر از این بحث به ظاهر فنی است. علاوه بر این، سطح آگاهی نیروهای درون تشکیلات، نیز یکی از پارامترهای تعیین کننده بر میزان تمرکز در ساختار سازمانی می‌شود. نکته‌ای که در قسمت بعدی به آن اشاره خواهیم داشت.

1.2.4 بافت اجتماعی و سطح آگاهی نیروها

یکی از مهم‌ترین پارامترهای تصمیم‌گیری و بحث در مورد سازماندهی، روشن ساختن بافت اجتماعی نیروهای یک تشکیلات و نیز سطح آگاهی و دانش آنان است. بحث در این زمینه فراتر از محدوده‌های جستار کنونی است و در این جا می‌توان فقط به صورت گذرا به آن پرداخت. سطح رشد آگاهی و دانش نیروها به علاوه ماهیت وظایفی که بایستی یک تشکیلات به انجام برساند، از جمله معیارهایی هستند که بر درجه کنترل و تمرکز در تشکیلات تاثیر دارد. به هر میزان که آگاهی افزایش می‌یابد، ضرورت کنترل بر نیروها، کاهش می‌یابد. از این چشم‌انداز، در روش‌های سازماندهی میزان کنترل و یا خودگردانی نیروها با میزان آگاهی و توانایی آنان بایستی پیوندی واقع‌بینانه داشته باشد. میزان کنترل از کنترل سربازخانه‌ای آغاز می‌شود و تا حرکت آزاد نیروها گسترش می‌یابد. نمی‌توان نیروهایی که از آزمودگی کافی برخوردار نیستند را با نیروهای آزموده با درجه کنترل و تمرکز یکسانی سازماندهی کرد.

ماهیت وظایفی که بایستی یک تشکیلات به انجام برساند نیز پارامتر مهم دیگری است که در کنار سطح آگاهی نقش خود را برای تصمیم‌گیری صحیح درباره «میزان تمرکز» در بافت تشکیلات ایفا می‌کند. برای نمونه، تشکیلاتی که برای کار پژوهشی با عناصری که به صورت شدیدی بایستی کار فکری کنند، آزادی عمل و خودگردانی بالایی را می‌توانند داشته باشند. برخلاف آن، تشکیلاتی که نیروهای آن (حتی با سطح آگاهی برابر یا حتی بالاتر از تشکیلات پژوهشی) بایستی، عملیاتی نظامی را در زمانی معین و با دقتی بالا به انجام برساند، تعریف متفاوتی از تمرکز یا خودگردانی خواهد داشت.

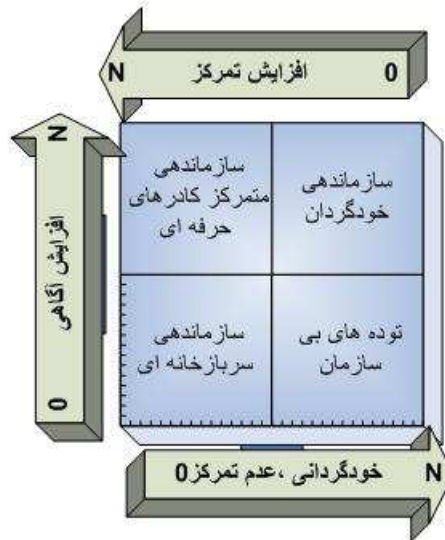
شناخت بافت اجتماعی و خاستگاه طبقاتی نیروهای حاضر در سازمان، چشم‌انداز دقیق‌تری از رفتار اجتماعی آنان را به دست می‌دهد. میزان دوری یا نزدیکی به ارزش‌های جمعی و یا اهمیت فردیت در این نیروها، نقش مهمی بر فرهنگ ارتباطات درونی گروه و در عین حال ارتباطات این مجموعه با جهان خارج از خود دارد. شکل تبلیغ و ترویج و توازن کار عملی و فعالیت‌های آگاه‌گرایانه، بدون در نظر گرفتن بافت مخاطبین و نیز میزان آگاهی و دانش آنان، نمی‌تواند به درستی انتخاب شود. نگاره 2 نمایش نمونه وار تناسب میان آگاهی و خودگردانی را به صورتی شماتیک به نمایش در می‌آورد. در گوشه سمت چپ دو سازماندهی متمرکز را می‌بینیم: سازماندهی سربازخانه‌ای (با کمترین میزان آگاهی) و سازماندهی متمرکز کادرهای حرفه‌ای (با میزان آگاهی زیاد). در سمت راست دو نمونه از سازماندهی غیرمتمرکز را می‌بینیم که شامل توده‌های بی‌سازمان (با میزان آگاهی کم) و نیز سازماندهی خودگردان (برای افرادی با آگاهی بالا) می‌باشند.

همین چهار نمونه از ترکیب‌هایی که در نگاره دوم ارائه شده است روشن می‌سازد که تمرکزگرایی یا عدم تمرکز الزاماً «خوب» یا «بد» نیستند، بلکه میزان آگاهی افراد و ماهیت وظایف سازمان است که کیفیت سازماندهی را تعیین می‌کند. سازماندهی

سربازخانه‌ای (با کمترین میزان آگاهی) و توده‌های بی‌سازمان (با میزان آگاهی کم، مثلاً در شورش‌هایی که ناگهان در جامعه شعله‌ور می‌شود)، دو قطب مخالف تمرکز یافتگی و عدم تمرکز را نشان می‌دهند، ولی فقط با این پارامتر، الزماً یکی خوب یا دیگری بد نمی‌تواند ارزیابی شود. در دو نمونه دیگر که افراد از آگاهی بالایی برخوردارند، یعنی سازماندهی متمرکز کادرهای حرفه‌ای (با میزان آگاهی زیاد) و نیز سازماندهی خودگردان (برای افرادی با آگاهی بالا)، بحث‌انگیزتر هستند! چرا که نگرش سازماندهان به انسان و جهان و نیز کارکرد عملی هر یک از این دو مدل بایستی مورد بحث جدی قرار بگیرد که امیدوارم در بخش پایانی فصل ششم و نیز جمع‌بندی کتاب بتوان پاسخی سنجیده به این پرسش ارائه داد.

آگاهی و عدم تمرکز

0 عدم وجود، پائین
N بی نهایت



نگاره 2 نمایش نمونه وار تناسب میان آگاهی و خودگردانی

یک نکته مهم که در این زمینه بایستی روشن شود، نقش گسترش فردگرایی در جوامع امروز است. در عرصه اجتماعی درک رایج این است که فردگرایی نقطه مقابل جمع گرایی محسوب می شود. اما نگاهی به تجربیات دهه های پیشین و در نظر گرفتن ارتقای سطح آگاهی انسانها به نسبت دوره های تاریخی گذشته، موجب می شود تفسیر دیگری از «فردگرایی سیاسی» یا فردگرایی در سازمان که از سوی آدریانه سوربوم، ارائه شده است نیز جایگاه خاص خود را بیابد:

«...بسیار مهم است که فردگرایی سیاسی را با فردگرایی (اندویدآلیسم) یکسان تلقی نکرد. فردگرایی سیاسی لزوماً به معنای کم شدن و یا عدم درگیر شدن در سیاست نیست. بلکه برعکس، خود یک اصطلاح نوین سیاسی است، بدین معنا که فرد به عنوان جزء مجرد با توان بیشتر در عرصه سیاسی فعالیت کند و هویت خود را از این طریق متحول نماید. همچنین باید توجه داشت که فردگرایی به معنای این هم نیست که فرد سیاسی خواهان همکاری و فعالیت مشترک با دیگر عناصر و نحله‌های سیاسی نمی‌باشد. فردگرایی را می‌توان در واقع نوعی بازنگری در سیاست تلقی کرد که تلاش دارد مرز بین هرآنچه که مربوط به جمع و مسئولیت جمعی است را مشخص کند. (سوربوم، ۲۰۰۱).»⁷

تصمیم‌گیری در مورد این که تضعیف اشکال سنتی کار جمعی، برخاسته از فردگرایی (اندویدوآلیسم) است یا این که از سطح رشد آگاهی و توانایی‌های فردی برمی‌خیزد، کار ساده‌ای نیست. افزایش سطح آگاهی در جوامع امروز، تعریف مجددی از نقش فرد در کار جمعی را ضروری می‌سازد. در زندگی و تجربه واقعی، با تلفیقی از هردو عامل روبرو هستیم. با این حال، شناخت این مولفه به ما یاری می‌رساند تا سازماندهی در دوران کنونی را با دیدی واقع‌بینانه‌تر مورد پژوهش قرار دهیم. رزا لوکزامبورگ توازن میان تمرکز و خودگردانی را در سازمان سوسیال دمکراتیک، در پیوند با سطح رشد مبارزه طبقاتی و میزان پیشرفت جنبش توده‌ای می‌بیند. «روح این سازمان [سوسیال دمکراتیک]، به خصوص در آغاز جنبش توده‌ای می‌باید شامل هماهنگ کردن و وحدت بخشیدن به جنبش توده‌ای بوده و ابداً شامل قرار دادن آن تحت انقیاد یک مقررات سخت نباشد.»⁸

گشایش بحث در زمینه سازماندهی، رنگین کمان گسترده‌ای را در بر می‌گیرد که به همه جوانب آن در این کتاب پرداخته نخواهد شد. از جمله مهم‌ترین بحث‌هایی که در مجالی دیگر بایستی به آن پرداخت روش سازماندهی جامعه سوسیالیستی، توضیح و ژرفابخشی به رابطه آگاهی و روش‌های سازماندهی می‌باشد. برای نمونه تنها بررسی نگرش‌های لنین و رزا لوکزامبورگ که در بخشی از مطالب به آنها اشاره گذرا شده است، نیازمند پژوهش‌ها و کتاب‌های مستقلی است که از گنجایش و اهداف کتاب کنونی فراتر می‌روند.

در جستاری که در صفحات آتی ارائه می‌شود، پس از طرح مسئله در فصل فعلی، در فصل دوم به رابطه «سازماندهی و سیاست» پرداخته خواهد شد. فصل سوم، نگاهی به «رویکردها در امر سازماندهی» را برعهده دارد. ساختارهای تشکیلاتی و مدل‌های ارتباطی در فصول چهارم و پنجم مورد بحث قرار می‌گیرند. مدل‌های شبکه‌ای در فصل ششم بیشتر مورد بازبینی قرار می‌گیرند. فصل هفتم، به اهمیت و تاثیر متقابل روش‌های سازماندهی و زیرساخت‌های ارتباطی می‌پردازد. در فصل هشتم به جمع‌بندی بحث‌های ارائه شده در کتاب پرداخته خواهد شد. بررسی‌های موردی و نمونه‌وار در قسمت «ضمایم» کتاب به صورت جداگانه ارائه می‌شود تا از حجیم شدن بحث‌ها در قسمت اصلی کتاب خودداری شود.