

در بارهٔ برخی مسائل رهبری در سازمان ما

زنده یاد «قیوم رهبر»

ناشر: جمعی از اعضای سازمان آزادیبخش مردم افغانستان (ساما)
میزان ۱۴۰۴ شمسی

در باره برخی مسائل رهبری در سازمان ما



نگارشی از زنده یاد «قیوم رهبر» رهبر جانباز «ساما»
از انشارات: سازمان آزادیبخش مردم افغانستان (ساما)
نشر نخست: میزان ۱۳۶۱ شمسی
بازنشر: سازمان آزادیبخش مردم افغانستان (ساما - ادامه دهندگان)
حوت ۱۳۹۰ شمسی
نشر کنونی: جمعی از اعضای سازمان آزادیبخش مردم افغانستان (ساما)
میزان ۱۴۰۴ شمسی

در باره برخی مسائل رهبری در سازمان ما

تمهیدی بر نشر کنونی این اثر:

سازمان آزادیبخش مردم افغانستان (ساما) "بنا به خواست مبرم طبقه کارگر" و به عنوان "سلاح رزمنده طبقه کارگر در راه هژمونی رسیدن به قدرت سیاسی... و پیروزی انقلاب ملی - دموکراتیک" و تکامل پیروزمند آن به رهبری این طبقه، ایجاد شد. "ساما" از موضع پرولتاریا پیشتاز جنگ رهاییبخش ملی شده و این راه طولانی و دشوار را نبرد کنان با ایدئولوژی های غیرپرولتری، با انحرافات "چپ" و راست و دشمنان ملی و طبقاتی طبقه کارگر و زحمتکشان افغانستان تا امروز پیموده است. رساله کنونی مشت نمونه خروار، از سلسله نوشتار ها و گفتار های درون سازمانی است. این نگاشته در سال ۱۳۶۱ شمسی به قلم رفیق زنده یاد «قیوم رهبر»، رهبر گرانمایه "ساما" و شخصیت براننده انقلابی و آزادیخواه مترقی کشور، یکی از چندین تلاش سازمان و رهبری آن است که در زمینه نگارش یافته است.

این اثر برای اولین بار مسأله رهبری در "ساما" را در رابطه ارگانیک با ایدئولوژی پرولتری، مشی سیاسی سازمان (وظائف سه گانه اساسی ساما در روند انقلاب ملی - دموکراتیک و تکامل آن)، موضع طبقاتی کارگری، سانترالیسم - دموکراتیک، رهبری و بدنه سازمان، رهبری و خط توده ئی، معیار های ایدئولوژیک، سیاسی و عملی برای تشخیص و تربیت رهبران و کادر های پیشتاز پرولتری برای سازمان؛ غلبه بر درک عقب مانده و انحرافی از مسأله پیوند رهبری با این موارد فوق و... از لحاظ تئوریک طرح و حل کرده و نقش ماندگاری در امر تربیت رهبران و کادر های جوان و میانسال در سازمان داشته است.

این رساله در زمانی نوشته شده است که متعاقب ضربات وارده بر سازمان و رهبری آن از دو جهت در سال های ۱۳۶۰-۶۱ش، این سازمان از لحاظ فکری در عمل دچار یک دوآلیسم فکری - سیاسی و بی موازنگی تشکیلاتی

شده و لیبرالیسم "تازه اندیشی" خزیده در گوشه های این سازمان در غیاب رفقای ایدئولوگ ساما، سر برآورده و متأثر از آن، گرایش تسلیم طلبی گوشه های این سازمان را آلوده بود. نقش این اثر همراه با سخنرانی های زنده یاد «قیوم رهبر» در کنفرانس سرتاسری عقرب - قوس ۱۳۶۲ ش توأم با مصوبات، موضعگیری قاطع ایدئولوژیک - سیاسی و قطعنامه آن کنفرانس، رساله «رهبر» تحت عنوان «تسلیم طلبی در قلمرو مبارزه و بقاء» و کار مستمر آموزشی؛ در عین تربیت و پالایش فکری رهبران، کادر ها و اعضای سازمان در روند آموزش تئوریک جمعی و تأکید بر ایدئولوژی و مشی سازمان و بازتعریف آن در پیوند با وظائف سه گانه انقلابی؛ به ابتکار، پشتکار، پیشتازی و منطق پرصلابت رفیق «رهبر» و همزمانش؛ ساما بر این دو انحراف ایدئولوژیک - سیاسی دامنگیر سازمان (لیبرالیسم تازه اندیشی و تسلیم طلبی) غلبه کرده و با هر دو انحراف از موضع ایدئولوژی و سیاست پرولتری خط جلی فاصل کشید.

بازنشر کنونی این اثر در زمانی صورت می گیرد که در نتیجه تهاجم راست لیبرالی اخیر برای مسخ و جعل هویت فکری و موضع طبقاتی بانی ساما زنده یاد «مجید»، مخدوش ساختن سیمای راستینش و تنزیل موقف طبقاتی بانی و رهبر ساما تا سطح یک لیبرال متعارف و در نتیجه قلب ماهیت ایدئولوژیک - طبقاتی ساما به عنوان ستاد رزمنده طبقه کارگر کشور و گردانی از لشکر جهانی کار علیه سرمایه تا سطح یک نهاد لیبرالی از جانب انقیاد طلبان، لیبرال های تازه اندیش و پراگماتیست و نماد های سجود که همه پرازیت وار از دیرباز تا این دم از گوشت و خون ساما تغذیه می کرده اند؛ به حریم شخصیتی مجید و بر گنجینه معنویت انقلابی ساما دستبرد زده شده است. هدف از نشر این نوشته و نوشته های پس از آن، بازتعریف ساما، تأکید مجدد بر ایدئولوژی، خط مشی و موازین پیشرو تشکیلاتی آن و ارجاع اعضا، هواداران و خوانندگان علاقه مند امروزی به آن بنیان های محکم،

تعریف و تثبیت شده ایست که در برابر تهاجمات راست لیبرالی و "چپ" قافیه باف بی عمل، حیثیت سد سدید را داشته اند.

نشر این نوشته و سائر اسناد پایه ئی و رسمی ساما مثل "برنامه"، "آئین نامه" و نگاشته های رهبران آن حاوی بنیان های ایدئولوژیک، سیاسی و تشکیلاتی این سازمان به مثابه گردان پیشاهنگ طبقه کارگر کشور؛ و تأکید مجدد بر آن، برهان قاطعی است بر ارتداد، بطلان و افلاس فکری و اخلاقی تمامی یاوه گویان، ورشکستگان، جعلکاران، تحریف کنندگان و منحرفان از راه سرخ رنگین با خون مجید و سائر جانبازان سامائی و انقلابیون پاکباز جنبش انقلابی کشور. این خط مثل درفش سرخ آن، جلی و قرمزین است و پیوسته و ناگسسته - بسته به حالت جذر و مد جنبش انقلابی - رهروان زیادی استوارانه و بی تزلزل این راه را به سوی شفق سرخ فردای آزادی و برابری خواهند پیمود؛ راهی که مجید، رهبر، سرمد، جرأت، پویا، میرویس، رضا، قاضی ضیاء و صد ها کادر انقلابی سامائی و غیرسامائی کشور در امتداد آن به سوی افق تابناک رزمیدند و جاودانه شدند.

با این مأمول، این نگاشته ماندگار و آموزنده تئوریک از خامه رفیق زنده یاد پروفیسر «قیوم رهبر» در عرصه تشکیلاتی را پس از ویراستاری لازم، به گونه چاپی و الکترونیک برگ آرائی کرده و بابت آموزش و داوری، به اعضاء و هواداران ساما، منسوبان جنبش انقلابی و جوانان و جویندگان دانش مترقی کشور تقدیم می کنیم.

جمعی از اعضای سازمان آزادیبخش مردم افغانستان (ساما)

سنبله ۱۴۰۴ شمسی

پیشگفتار:

"انقلاب عملیه ایست آگاهانه، هدفمند و متشکل - از این رو پیروزی جهاد کبیر ملی ما با سمت گیری مترقی و انقلابی، مستلزم سازماندهی، ایجاد و پشتیبانی از سازمان پیشتازی است که تمام نیروهای مجاهد ملی را در تمام ابعاد مبارزاتی آگاهانه و جانبازانه تنظیم و رهبری نماید. بدون چنین سازمانی آرمان ملی و انقلابی مردم افغانستان به گواهی تاریخ برآورده نخواهد شد" (۱)

در انقلاب عظیم ملت ما علیه اشغالگران روسی نقش سازمان پیشتاز، استحکام و رهبری آن نمی تواند مورد دقت زیاد قرار نگیرد. سازمان ما از بدو تأسیس خود تاکنون بر اهمیت وجود سازمان پیشتاز و انقلابی و نقش مؤثر و مستقل آن در انقلاب رهائیبخش ملی و تداوم آن بعد از پیروزی برای هموار کردن راه برای جامعه ای فارغ از ستم ملی و طبقاتی، همواره تأکید ورزیده است.

سازمان ما در مناسبات خود با دیگر احزاب، طبقات و اقشار اجتماعی نقش مستقل، رهگشا و راهنمای خود را درک کرده و بر آن تأکید ورزیده است. ولی متأسفانه آنچه تاکنون مورد توجه لازم قرار نگرفته است، مناسبات درونی آن سازمان سیاسی - نظامی است که دارای خصلت پرولتری بوده و از منافع انقلابی زحمتکشان افغانستان دفاع و پشتیبانی می نماید.

مسأله استحکام درونی سازمان یا به عبارت دیگر مناسبات انقلابی میان ارگان ها و بخش های مختلف آن در آگاهی انقلابی طبقه و سازمان پیشاهنگ آن؛ در از خودآگاهی ارگان های متعدد آن در چگونگی رابطه میان رهبری، کادر ها، فعالین و توده های سازمانی؛ در به کار برد " سنترالیسم - دموکراتیک " به عنوان اصل رهنمای رهبری دسته جمعی، تأکید بر منافع و خواست های آتی و درازمدت نموده و بالاخره در داشتن یک خط مشی انقلابی مضمراست که بتواند توده های سازمانی را هم از نگاه ایدئولوژیک و هم در جریان برخورد های طبقاتی و ملی از لحاظ سیاسی ارتقاء دهد و به پیروزی برساند.

ولی از جانب دیگر هر سازمان انقلابی در مراحل معینی از رشد خود بر نقایص و معایب مشخصی دست به گریبان است که اصول کلی نمی تواند گره گشای مشاکل فکری-سیاسی توده های سازمانی گردد.

یک سازمان انقلابی در شرایط ویژه یک کشور عقب مانده و در جریان یک جنگ ملی عموماً به مشاکی برخورد می کند که از یک طرف ناشی از وضع سیاسی و اقتصادی آن جامعه است. اقتصاد و فرهنگ عقب مانده در مجموع سلسله ای از روش های انسانی متقابل و مناسبات اقتصادی-اجتماعی را تبارز می دهد که در دوران تکان های شدید اجتماعی (انقلابات ملی و یا دموکراتیک) اشکال حادی از روش ها، عملکردها و یا سیستم هائی از تفکر و عمل را به نمایش می گذارد. ولی در عین حال باید منافع طبقات و گروه های اجتماعی متضاد جامعه را که خود را در ورای کلمات زیبا و فریبنده می پوشانند و روش های خود را مطابق " حقیقت " و به نفع پیشرفت جامعه قلمداد می کنند، از چشم نینداخت.

وجود فعال یک سازمان انقلابی پرولتری در جامعه ای که دارای اقتصاد و فرهنگ عقب مانده است و در شرایطی که نیرو های اجتماعی گوناگون و متضاد همگی به طور فعال در جامعه عرض وجود کرده و از منافع بلافصل خود با اشکال گوناگون دفاع می کنند، امکان این که این سازمان از افکار، کردار، و سبک کار طبقات دیگر متأثر شود و آن را در خود مستحیل نموده به عنوان جزئی از واقعیت وجودی خود نشان دهد، اجتناب ناپذیر است.

بناءً، اختلافات ایدئولوژیک به عنوان بازتابی از تضاد طبقاتی جامعه، انحلال طلبی، مزدور منشی، نظامیگری و یاغیگری و بالاخره لیبرالیسم همگی نمود های مختلفی از این اختلافات است که در صور مختلف خود با انگیزه های مختلفی به میان می آید. شیوه های حل این مشکلات اگرچه هم می تواند با اصل انتقاد و انتقاد از خود، وحدت تئوری و پراتیک و مجموعه ای دیگر از اصول علمی انقلابی حل شود، ولی در عین حال ارتباط هر کدام این قضایا با اوضاع محیطی ای که این پرابلم ها در آنها به وجود می آید، مقدار اهمیت

آن در لحظه ای معین از تکامل سازمان، روابط درونی این مشکلات و پرابلم ها با هم دیگر همگی برای آنها خصلت نسبی و خاص می دهد که با این خصوصیت و ویژگی در حال مدنظر گرفته شود و در غیر آن با الگوسازی و یا برخورد های ناسنجیده، این پرابلم ها می توانند به تضاد های آشتی ناپذیری مبدل گردد که هستی سازمان را نیز می تواند با خطر مواجه سازد.

از چندی به این طرف بحث ها و گفتگو هائی در مورد شیوه رهبری سازمان ما آغاز شده است. اگرچه این بحث ها از سطح شکوه و شکایت بالاتر نرفته و رفقای ما کمتر در راه ریشه یابی وضع کنونی رهبری و طرق اصلاح آن به طور اساسی گام برداشته اند؛ لازم افتید تا به عنوان فتح باب، موضوعاتی چند عنوان شود تا مگر رفقای دیگر بتوانند در مورد این قضایا به طور همه جانبه تری به بحث پردازند.

۱ - مفهوم رهبری در سازمان سیاسی - نظامی پرولتری:

وقتی ما از رهبری در سازمان سیاسی - نظامی پرولتاریا یاد می کنیم، مفهوم این رهبری، به وجود آمدن و عملکرد و بالاخره موقعیت آن در مناسبات با سازمان و جامعه، نسبت به سازمان های طبقاتی دیگر طبقات و اقشار اجتماعی متمایز است. عده بسیاری از رفقای ما وقتی از رهبری صحبت می کنند، چهره رهبران حکومتی و دولتی و یا سیمای احزاب فتودالی و بورژوازی و احیاناً خرده بورژوائی در نظر آنها مجسم می شود؛ غافل از این که خصلت رهبری پیشوایان پرولتاریا و مناسبات آنها با دیگر ارگان های سازمانی و حزبی دارای ویژگی های خاص خود است.

جامعه طبقاتی سازمان های اجتماعی - طبقاتی خود را به شکل سازمان دولتی، سازمان های سیاسی (احزاب و...) و یا تشکلات اقتصادی بیرونی می دهد. پرولتاریا نیز به عنوان یک طبقه ای که دارای منافع ویژه خود است، در طی روند تکاملی اش بالاخره به ایجاد سازمان طبقاتی خود می پردازد که حیثیت پیشوای سیاسی، ستاد رزمنده و جزء لاینفک آن را دارا است.

سازمانی که "بنا به خواست مبرم طبقه کارگر" به وجود آمده باشد و به عنوان سلاح رزمنده طبقه کارگر در راه هژمونی رسیدن به قدرت سیاسی طبقه کارگر و انقلاب ملی - دموکراتیک مبارزه می کند، به عنوان نطفه و بخشی از حزب طبقه خود، نمی تواند تمام خصال یک حزب پرولتری را در خود حمل نکند. خصال ششگانه لنینی حزب به هر صورت به طور نطفه ئی در یک سازمان پرولتری وجود دارد و باید در آن پرورش و ارتقاء یابد.

رهبری یک سازمان پرولتری به مفهوم انقلابی آن وقتی می تواند به طور واقعی عرض اندام کند که بتواند وظایفی را که از خصائل آن منشأ می گیرد، اجراء کند و تمام خصال یک سازمان پرولتری را در وجود خود به طور سیاسی، ایدئولوژیک، تشکیلاتی و در سبک کار خود ارائه دهد.

ما در سازمان های طبقاتی ای که مدافع نظامات کهن، استثمار، بهره کشی و ظلم طبقاتی اند، می بینیم که مفهوم رهبری نیز عمیقاً با خصال طبقه و سازمان آن پیوند خورده است؛ گاهی شخصیتی بنابر روابط قومی، عشیره ئی در رأس هرم سیاسی قرار می گیرد؛ گاهی ردای مذهب بر تن می کند، و زمانی نیز با شعار های عوام فریبانه مذهبی خود را به نام " ولی "، " متقی " و " به جای رسیده " به جامعه عرضه می نماید. افکار، نظرات عملکرد های خود را طوری تنظیم می کند که در مجموع منفعت طبقاتی آن به طور کلی یا جزئی در آن گنجانده شود.

سبک زندگی آنها نیز اغلباً از همین موضع طبقاتی آنها متأثر است؛ اگر چه لزوماً انطباقی میان آنها وجود ندارد، ولی روابط و مناسبات آنها و طبقه شان و دیگر طبقات به طور کلی در ماهیت خود همپای مناسباتی است که سلسله مراتب آن طبقه ایجاب می کند و در کل مجموعه مناسبات آن طبقه را با دیگر طبقات بازگو می نماید.

به احزاب پیشاوری - افغانی خود مان نظر اندازیم:
رهبری این احزاب بنابر مناسبات رزمنده این افراد با مجموع طبقات اجتماعی جامعه به وجود نیامده است، بلکه اکثراً بنابر موقعیت خاص

اجتماعی ممتاز آنها در جامعه قبلی و یا روابط بین المللی است که از آنها " رهبران " جهاد افغانستان را ساخته است. آقای حکمتیار را بهوتو زیر تربیت می گیرد و در رابطه با استفاده از وی به عنوان یکی از مهره های فشار سیاسی بر داوود، از او شخصیتی می سازد که اکنون خود قادر به مهار کردن او نیست. روابط حزب اسلامی با مجموع طبقه اش و روابط رهبران آن با مجموع سازمان از همین سابقه تاریخی آب می خورد. توطئه گری خصلت متمیزه این حزب و رهبران آن است.

آقای افندی نمونه دیگری از " رهبران " است. او سازمان سیاسی خود را بر پایه علایق سنتی روحانیت بنا گذاشته است که روابط عمیق تاریخی نیز با امپریالیسم غرب دارد و به طرز دقیقی تباری میان فئودالیسم افغانستان و امپریالیسم غرب را نشان می دهد. بناءً، این احزاب نه تنها از نگاه اعتقاد به این که " شرایط خاص رهائی آنها در عین حال همان شرایط عامی است که نجات جامعه معاصر و اجتناب از مبارزه طبقاتی فقط در چارچوب آن میسر خواهد شد ". (۲)

مناسبات این احزاب با طبقه خود و دیگر طبقات محصول ماهیت آنها و ویژگی هائست که در تکامل آنها نقش داشته است. مفهوم رهبری در این گونه سازمان ها نیز با ماهیت طبقاتی و مناسبات طبقه و رهبری آن انطباق دارد و بیرون از آن نمی تواند باشد. به طور مثال رهبری فردی و خانوادگی در " محاذ ملی " مولود آن سلسله مراتبی است که روحانیت مبتنی بر فئودالیسم افغانستان در جامعه به وجود آورده است و اکنون وقتی منافع خود را بازگو می کند، نمی تواند جدا از چارچوب آن حرکت نماید. عملکرد و سلوک عام آنها در مناسبات با توده های مردم بازگو کننده آن منافع و امتیازاتی است که در جامعه به طور عینی وجود دارد و بازتاب خود را در محدوده یک سازمان تبارز می دهد.

خرده بورژوازی موهوم پرست که نجات جامعه معاصر را در محدوده تسلط بلامنازع فئودالیسم می بیند و خود را در خدمت آن قرار می دهد، نمی تواند

در سلوک خود از اشکال ایدئولوژیک مسلط جامعه فئودالی قدمی فراتر نهد و در مناسبات خود با مجموع این طبقه به ویژه بخش های عقب مانده آن و در مناسبات خود با نیرو های خارجی نیز باید بر پایه یک تشکل شبه فاشیستی و توطئه گرانه خود را سازمان دهد و نمی تواند حتی تا سرحد یک دموکراسی بورژوائی نیز ارتقاء نماید. آنچه در مورد این تشکلات قابل تذکر است، اینست که مفهوم رهبری در این جا مواد و مصالح ارزشی و سلوکی خود را از میان جامعه ای که در آن سلسله مراتب اجتماعی به عنوان بازتابی از تفاوت های اقتصادی وجود دارد، به عاریت می گیرد و بر آن افسانه اغواگرانه نوینی نیز می افزاید و یا این مناسبات هر قدر خود را در لفافه های اغواگرانه بپوشاند، نمی تواند ماهیت عقب گرا، توطئه گرانه و کاسبکارانه خود را بپوشاند. " جامعه کهنه بر این اصل پایه گذاری شده بود که یا تو دیگری را غارت می کنی و یا دیگری تو را؛ یا تو برای دیگری کار می کنی و یا دیگری برای تو؛ یا تو برده داری یا برده ای. لذا واضح است که افراد تربیت شده در این جامعه می توان گفت که از همان شیر مادر روحیه عادت و مفهوم را کسب می نمایند که باید برده دار بود یا برده یا خرده مالک، مستخدم جزء، کارمند جزء و روشنفکر به عبارت آخری باید شخصی بود که فکرش فقط متوجه آنست که چیزی برای خود داشته باشد و در بند کار دیگران نیست" (۳). ولی پرولتاریا - و به خصوص پرولتاریای افغانستان که در مبارزه طبقاتی و ملی خود بر روی نیرو های مولده نوینی تکیه می کند و برای ایجاد مناسباتی پیشرونده و انقلابی مبارزه می نماید؛ در این مبارزه امتیازات اجتماعی و اقتصادی را دارا نیست. حزب طبقه، رهبری این حزب (و یا سازمان) نیز بنابر این عینیت نمی تواند بر پایه نفوذ شخصی، قومی، روحانیت و یا توطئه و تصادف استوار گردد. پرولتاریا به عنوان یک طبقه در جامعه طبقاتی نیمه فئودالی و مستعمره، دارای امتیازاتی نیست که در صدد دفاع از آن برآید و یک سازمان پرولتری نیز نمی تواند از ارزش های اجتماعی و سلوکی که در بطن خود این امتیازات را نهفته دارد، دفاع نماید و یا با آن همگام حرکت نماید.

یک سازمان پرولتری که به منافع طبقه خود و منافع زحمتکشان وفادار است و علیه نظامات کهنه به جنگ برمی خیزد و علیه نظام بهره کشی طبقاتی - چه در سطح ملی و یا بین المللی - قد علم کرده است، نمی تواند مناسبات خود را با طبقه خود و یا مجموع مردم زحمتکش بر پایه ارزش ها و امتیازاتی بنا نهد که از جامعه کهن به ارث برده است. خودخواهی، خود مرکز بینی، توطئه گری، دورویی، بی تفاوتی نسبت به امر طبقه و انقلاب و غیره صفات و ارزش های نکوهیده ای اند که نمی تواند با ماهیت انقلابی انتقادی، پیشرونده و زنجیر گسل پرولتاریا و منافع وی دمسازی کند. لذا رهبرانی که افتخار پیشوائی این طبقه را دارند، نمی توانند از مصالح و امتیازات اجتماعی موجود به طور کلی بهره گیرند. بعکس، آنها با اعلان جنگ با نظامات کهن، ارتباط عمیق با توده ها، وفاداری نسبت به منافع آنها، در بطن رنج ها و سیه روزی های طبقه خود و یا دیگر زحمتکشان سر برون می آورند و با دفاع قاطعانه از منافع آنهاست که وفاداری، اعتماد و همکاری فعال کادر ها، فعالین و توده های سازمان و بالاخره وفاداری طبقه خود را جلب می کنند.

پیشوایان پرولتاریا برای این که بتوانند سازمان طبقاتی پرولتاریا و طبقه خود را آگاهی دهند، باید خود آگاهی لازم و کافی را در مورد نقش خود و طبقه خود داشته باشند، به آن ایمان بیاورند و در صدد دفاع از آن برآیند.

آنها باید به مکانیسم جامعه خود و اشکال مختلف ظلم و ستمی که بر طبقه او و بر مجموع ستمکشان وجود دارد، آگاه و قاطعانه در مقابل آن قیام کند و هیچگونه ترزلی در این مورد به خود راه ندهند؛ آنها باید سمت کلی حرکت اجتماعی را نشانه گیری کرده و با فهم درست قانونمندی های اجتماعی راه را برای هژمونی طبقه خود هموار سازند.

آنها باید خود نمونه فداکاری، از خود گذری، تواضع و بردباری باشند و نشان دهند که طبقه بالنده کشور چه ارزش های متعالی را می خواهد. در این جامعه پیاده کند. مناسبات پیشوایان با سازمان طبقاتی این طبقه باید بر پایه اصول مبارزه جویانه ای استوار باشد که پیشوایان بتوانند سازمان طبقاتی خود

را از مراحل دانی به عالی؛ از پراکندگی به طرف وحدت؛ از ناآگاهی به خودآگاهی و در مجموع از ضعف به قوت ارتقاء دهند.

لذا اولین شرطی که در پیشوایان پرولتاریا باید دیده شود، وفاداری و ارتباط فکری - سیاسی آنها به منافع طبقه و به منافع مجموع زحمتکشان است که با پرولتاریا در امر ایجاد جهان نوین همدست و همدستانند.

از جانب دیگر " سازمان نظامی کارگری، ترکیب ارگانیک حزب و ارتش را (در حالت نطفه ئی) در یک کل واحد هماهنگ افاده می کند." (۴)

فهم این قضیه در ارتباط با مسأله رهبری از این جهت اهمیت کسب می کند که از یک جانب عده ای از رفقا با تکیه بر توانائی نظامی خود و یا ایجاد دسته ها و گروه های مسلح خواستند بر پایه قدرت نظامی خویش به رهبری سازمان ارتقاء یابند و نمونه های نیز وجود دارد که این کار صورت گرفته است و حتی عده ای از رفقای خوب ما نیز در تحت تأثیر همین جو غیرپرولتری به جای این که به وظایف انقلابی خود با خردمندی و دوراندیشی بپردازند، با عجله خود را در گرداب ایجاد گروه های مسلح انداختند و در نتیجه خسارات غیرقابل جبرانی را برای سازمان و جنبش انقلابی ما به بار آوردند.

با پذیرش این مسأله که رهبران آینده سازمان باید از میان افرادی تربیت شوند که جانبازانه علم سازمان را بلند نگه داشته اند و جانبازی و فداکاری آنها برای نسل کنونی و آینده افغانستان نمونه است. باز هم درک این مسأله ضروریست که سازمان ما اساساً یک سازمان سیاسی و دارای اهداف سیاسی است و از گروه های مسلح جنگی تفاوت ماهوی دارد. مناسبات آن با گروه های مسلح مناسبات جزء و کل و یا مناسبات پیشاهنگ پرولتاریا با طبقه اش و در واقعیت با مجموع مردم ضد استعماری است، که نمی تواند خود را تابع تمایلات عقب مانده توده ها کند و باید منافع آتی، دراز مدت و کلی جنبش را در اعمال و کردار خود نمایش دهد. و ما خود دیدیم که تسلط واقعی سینه رسمی و شکلی این رفقای نظامی ما بر مقدرات سازمان، ما را از وظایف

خطیر انقلابی ما به کجراه کشاند و ضربات مهلکی بر توانائی عملی و نفوذ اخلاقی ما در جامعه وارد آورد.

از جانب دیگر عده ای از رفقاء با عدم درک عمیق این پیوند ارگانیک، به تقسیم کار بورژوائی در میان سازمان اقدام نمودند، بدون این که مراحل مختلف تکامل سازمان را در نظر بگیرند. به ایجاد نوعی " تخصصی " ساختن پرداختند، بدون این که مواد و مصالح لازم آن را در اختیار خود داشته باشند. این نوع برخورد فرمالیستی از این جهت به سازمان ضربت زد که رفقای سیاسی که در حد خود دارای توانمندی و صداقت و کارائی لازمی در بعضی ساحه ها بودند به علت دوری از مبارزات عملی و عدم اشتراک فعال آنها در مبارزات مسلحانه به طور خاص، عدم آمادگی آنها برای همچو کارها، نتوانستند اعتماد کامل نیروهای مسلح سازمان را به خود جلب نمایند و در نتیجه خلأ بزرگی در میان رهبری و کادر های جوان و فعالین سازمان به وجود آمد که زمانی منجر به استعفای هیئت رهبری گردید و زمانی دیگر جدائی و بدبینی های دو جانبه در میان بخش های مختلف کار سازمان تقویت کرد.

فهم وحدت میان دو جنبه از فعالیت سازمان و بازتاب آن در مجموع مناسباتی که میان افراد سازمانی و یا میان ارگان های مختلف سازمان (از بالا به پائین، در میان مختلف بخش های کار) به وجود می آید، ما را یاری می رساند که از برخورد یکجانبه، مکانیکی و سطحی در مورد مسأله رهبری در سازمان جلوگیری نمائیم.

فهم ارگانیک این قضیه ما را یاری می رساند که مناسبات میان کار سیاسی و نظامی جدائی و وحدت آن را نه به طور مکانیکی، بلکه به طور دیالکتیکی به هم تلفیق و بررسی می نمائیم. کادر نظامی خود را قدم به قدم به سیاست آشنا سازیم و از آنها کادر های سیاسی وفادار مردم و خادم مردم تربیت نمائیم و کادر های سیاسی خود را به امور نظامی علاقمند بسازیم و آنها را برای

کارهای عملی، نظامی تربیت و آماده سازیم تا در مراحل بحرانی بتوانند خود دقایق امور را به طور همه جانبه بررسی و حل نمایند.

لذا مسئله دوم در مسئله رهبری ارتباط ارگانیک فهم سیاسی و فعالیت نظامی است که باید تبلور خود را در شخصیت های رهبری سازمان بدهد، در غیر آن ما قادر به تربیت کادر هائی نخواهیم بود تا کشتی انقلاب را در میان امواج پرتلاطم کنونی به ساحل نجات برسانند.

موضوع دیگری که باید در مسئله رهبری مورد توجه قرار گیرد، اینست که سازمان ما در دوران تکان های بزرگ اجتماعی - سیاسی بنیان گذارده شده است. این تکان ها نیز به شکل مبارزه ضد استعماری است که مردم ما اکنون در مقابل روس اشغالگر و رژیم دست نشانده آن قیام کرده اند. سازمان سیاسی نظامی کارگری بدون این که مراحل رشد طبیعی و بطی خود را پیموده باشد و رهبرانی از میان خود برای جامعه عرضه کرده باشد تا بتوانند با اعتماد بر نفوذ و اعتبار سازمانی، وظایف ملی خود را بر دوش بردارند؛ قدم به میدان پرتلاطم مبارزه ضد استعماری گذاشتند.

سازمان ما در عین حال که برای ایجاد ستاد فرماندهی پرولتاریا مبارزه می کند، همزمان با آن نمی تواند در مقابل اشغالگران روسی بی تفاوت بماند.

اشتراک عملی در جنبش رهائیبخش در شرایطی که سازمان ما هنوز نوپا است و دارای تجارب کافی نیست و ما دارای آنچنان استحکام درونی و ارتباطات بیرونی نیستیم تا بتوانیم بر پایه آن وحدت میان سازمان پیشاهنگ پرولتاریا (و یا بخشی از این پیشاهنگ) را با دیگر طبقات بر روی تجارب جمعبندی شده سازمانی سامان دهیم.

ایجاد و گسترش پایه های جبهه متحد ملی در ارتباط تنگاتنگ با سازمان ما، خصیصه جامعه ما و اوضاع و احوالی است که جنبش رهائیبخش ملی ما در بطن آن رشد می یابد.

بنابراین، نقش کادر ها و فعالین سازمان و به ویژه نقش رهبری سازمان در استحکام پایه های همکاری و همسوئی با دیگر طبقات و نیرو های اجتماعی در این شرایط اهمیت بخصوصی را کسب می کند.

ما دیدیم که چگونه شخصیتی مانند مجید قهرمان که از پشتیبانی و همکاری بی دریغ توده های سازمانی برخوردار بود، و عین حال در میان جامعه خود نیز از محبوبیت زایدالوصفی برخوردار بود، توانست در مدت کمی روابط وسیعی با نیرو های اجتماعی و سیاسی جامعه برقرار نماید. ولی بعد از شهادت او سازمان بنابر فقدان عناصری چون او مجبور گردید از فعالیت های جبهه ئی خود چشم پوشد و ما تا هنوز که مدت بیش از دو سال از شهادت او می گذرد، نتوانسته ایم حتی روابط پراکنده او را دوباره سازمان بدهیم.

برای رفع این نقیصه باید ما از یک طرف رفقای رهبری خود را از پوسته انقلابی گری آنها بیرون بکشیم. برای شان مجال بدهیم در مناسبات با دیگر طبقات اجتماعی و نیرو های سیاسی که درگیر جنگ با ابرقدرت امپریالیستی روس هستند، روابط نزدیکی برقرار نمایند، تجربه کسب کنند و توانائی های فکری و سیاسی خود را در گستره ملی به آزمون بگذارند. از جانب دیگر آن عناصر سازمانی را که دارای محبوبیت و رسوخ ملی اند، باید بیشتر مورد توجه قرار دهیم و از آنها کادر های رزمنده سامائی به وجود آوریم تا در آینده بتوانند در عین این که به مسؤولیت های سازمانی و انقلابی خود وفادار اند و آن را از دید فرو نمی گذارند، در پهنای ملی نیز بتوانند خدمات خود را به سازمان و انقلاب عرضه کنند.

بنابراین، سومین مسأله ای که در روابط با رهبری سازمان مطرح می شود، ارتباط میان وفاداری ایدئولوژیک در سازمان با کار ملی است. افراد سازمانی جدا از نیروهای ملی بنابر موقعیت خود در جامعه و در سازمان، ما را به انعزال و انفراد می کشانند. افراد دارای تمایلات ملی بدون وفاداری آنها به آرمان طبقاتی سازمان، ما را به طرف انحلال می برند. در این مورد باید شعار ما این باشد: اصولیت با مردم نه اصولیت بدون مردم و نه هم مردم بدون

اصولیت. لذا می توان چنین نتیجه گرفت که رهبری در سازمان سیاسی نظامی کارگری فقط می تواند بر پایه وفاداری ایدئولوژیک - سیاسی به منافع طبقه و دفاع از منافع زحمتکشان افغانستان با بلند بردن مداوم آگاهی سیاسی خود و آنها، اشتراک فعال در کار های عملی و تلفیق تجربه پیهم آن در پهنای ملی، میسر است.

رهبری ای که نتواند دارای این خصایص باشد، اگر هم بنابر نیازمندی های لحظه ای به وجود آید، در تداوم و تکامل انقلاب نمی تواند سازمان رزمنده ساما را از بحران ها و انعطاف های خطیر تاریخی بیرون بکشد.

۲- مسأله رهبری و خط مشی سازمان:

" یک مشی سیاسی صحیح، نه به عنوان یک بیانیه، بلکه به مثابه چیزی که عملی می گردد، مورد نیاز است. اما به منظور به اجراء درآوردن یک مشی صحیح، ما باید کادر هائی داشته باشیم. اشخاصی که مشی سیاسی حزب را درک می کنند؛ کسانی که آن را به مثابه مشی سیاسی خویش قبول می کنند؛ آنهائی که آماده اند آن را اجراء کنند؛ کسانی که قادر اند آن را در عمل پیاده کنند و صلاحیت از عهده آن برآمدن، دفاع از آن و مبارزه به خاطر آن را دارند." (۵)

اگر در فقره گذشته ما مفهوم طبقاتی - سیاسی رهبری را روشن کردیم، در این جا ما ارتباط رهبری را با سیاست عملی سازمان مورد بحث قرار می دهیم. سازمان ما از ابتدای تأسیس خود وظایف مشخص را پیش روی خود قرار داد که تمام فعالیت های عملی و سیاسی سازمان باید در محور این وظایف اساسی حرکت نماید. ایجاد حزب، ایجاد و گسترش جبهه متحد ملی و ایجاد ارتش توده ئی، سه سلاح عمده ایست که سازمان می تواند توسط آن آرمان ها و اهداف خود را در جامعه ما پیاده کند. بناءً، سنگ بنای مشی سیاسی ما را این سه وظیفه می سازد.

بعضی از افراد چنین گمان می کنند که تهاجم امپریالیست های روسی به کشور ما و جنگ گسترده ای که اکنون در جامعه ما وجود دارد، از اهمیت این

وظایف و یا بعضی از آنها می‌کاهد، در حالی که مبارزه قاطع و پیروزمند ضد استعمار روسی فقط می‌تواند با به سر رساندن این وظایف سه‌گانه به پیش رود. سیاست‌های ما در مورد ایجاد حزب، مبارزه در راه وحدت اصولی و رزمنده سازمان‌های طبقاتی کارگری دیگر، طرح برنامه مشخص در مورد وحدت کل جنبش و هر یک از اجزای آن باید اولاً به طور واضحی روشن شود و ثانیاً به طور دقیق مورد اجراء قرار گیرد. تجربه نشان داده است که ما در این مورد دارای نقایص بوده ایم و خط‌حرکی روشنی برای اجرای این وظیفه نداشته ایم. گاه با نیروهای از جنبش چپ نزدیک شده ایم که امکان وحدت با آنها بنابر اختلاف در ستراتیژی انقلاب و تاکتیک‌های آن بی‌اندازه زیاد بوده است و در نتیجه کوشش‌های ما نتایج مثمیری را نداده است (از جمله کوشش رهبری برای وحدت با "گروه انقلابی" است). از جانب دیگر ما به بخش‌هایی از جنبش که از لحاظ فکری - سیاسی با ما نزدیک بودند، به علت کوچکی آنها و یا به علت پیش‌داوری‌های ذهنی خود، کم‌بها داده ایم. ما اکنون در این‌جا در صدد طرح برنامه‌ای برای وحدت انقلابیون افغانستان نیستیم و باید آن را به وقت دیگری موکول کرد، ولی این‌جا مهم اینست که چگونه طرح هدفمند این مسائل و اجرای دقیق این طرح‌ها می‌تواند بر مناسبات درونی سازمان و مناسبات آن با دیگر بخش‌های انقلابی تأثیر داشته باشد.

در شرایطی که سازمان بنابر مشکلات عملی زیاد و عدم توانائی لازم، نتوانست به این وظیفه خود رسیدگی نماید، این توهم نزد بسیاری از افراد سازمان ما به وجود آمد که ما نسبت به امر وحدت علاقمندی نداریم و آنها نیز روابط معنوی و فیزیکی خود را با این دید از دیگر انقلابیون چپ هم بریدند و آنها را به عنوان عناصری بیگانه و حتی مخالف خود پذیرفتند. در حالی که نزدیکی ما با "گروه" و یا نزدیکی سیاسی ما در سطح ملی با نیروهای عقب‌گرا، افراد سازمانی ما را به این توهم واداشت که این‌ها عناصر نزدیک ما هستند و ما می‌توانیم با اتکاء بر دوستی آنها انقلاب را به پیش

بریم و برای ارضای این خواست درونی خود عده ای به طرح "تئوری سه دنیا" روی آوردند و عده ای نیز خود را با حلیه افکار اسلامی آراستند تا در صورت نزدیکی با این نیروها آمادگی لازم داشته باشند.

ولی بعلاوه این مسأله، تاثیر دیگری که این موضوع بر افراد سازمانی داشت، عدم اعتقاد افراد به رهبری و ترس از این که رهبری ما را به امریکا می فروشد و در دامان امپریالیسم امریکا می افتمیم یا به پاسویته دچار شدند و یا این که دست به توطئه های مخفی و علنی زدند.

لذا می بینیم که انحراف از مشی اساسی سازمان چگونه تأثیرات مضر خود را در جوانب مختلف آن بالای افراد می گذارد و روابط درونی سازمان را متأثر می گرداند. ایجاد توهمات مشی اسلامی، مشی دموکراتیک و یا مشی های نامنهاد دیگر، زورآزمائی و قدرت طلبی و پیش بردن تضاد های موهوم و سیستماتیزه کردن افکار و نظرات ناپخته در چارچوب یک " مشی "، همگی نتایج منفی ایست که دور شدن از مشی اساسی سازمان آن را به ارمغان آورده است.

از جانب دیگر دست کشیدن از کار جبهه ای بنابر علل گوناگون، از یک طرف پشتوانه مادی ما را در جامعه از بین برد و افراد و نیرو های سازمانی مانند انتایوس (Antaeus) توسط هرکول از زمین جدا می شوند. ماجراجوئی های نظامی رفقاء و ضربت خوردن های آن ها و در عین حال غلبه گرایش تسلیم طلبی، نتیجه این سیاست بوده است. از جانب دیگر با نبودن نهادی برای کار ملی -دموکراتیک (در چارچوب جبهه متحد ملی)، سازمان مجبور بود کار های جبهه ئی خود را نیز در چارچوب سازمان انجام دهد و بعضی از انعطافات تاکتیکی سازمان ناگزیر در تکامل خود به مشی های گونه گونه ای تبارز کرد. هر دو طرف قضیه بالاخره به جدائی افراد سازمانی از رهبری و خلائی در میان رهبری و کادر ها و فعالین با توده سازمانی به وجود آورد.

در مورد وظیفه سومی وقتی ما از مفهوم انقلابی ارتش توده ئی دور شدیم و آن را فقط در محدوده نیرو های تفنگ بدست سازمانی توده ئی محصور

ساختیم، افراد مسلح ما به جای این که خادم مردم باشند و توده های وسیع را به پشتیبانی از خود دعوت نمایند و وظایف سترگ انقلابی خود را درک کنند؛ به افرادی مبدل گردیدند که زورگوئی های سیاسی و یا شخصی، آنها را در مقابل نیرو های رجعت گرا قرار داد که نتیجه آن از اول معلوم بود و آن شکست نیرو های سازمان است. بعد از این شکست ها بود که عمیق ترین بی اعتمادی در میان کادر ها و توده های محلی با رهبری سازمان به وجود آمد.

دور شدن سازمان از وظایف سه گانه کاری که سنگ بنای مشی سیاسی آن را می ساخت و سردرگمی های ناشی از آن بالاخره مسأله را تا آن جا بالا برد که عده ای از رفقای ما صریحاً اعلام کردند که ما دارای مشی سیاسی نیستیم، باید مشی ساخت. وقتی سازمانی فاقد مشی باشد، روابط میان رهبری و افراد سازمانی فقط می تواند در محدوده خوش بینی ها و بدبینی های شخصی و سمتی و... باقی بماند.

مشی سیاسی یک سازمان علم آنست و رهبری علمبردار آن. وقتی علم بر زمین بیفتد و یا تا آن حدی متمایل گردد که افراد لشکر آن را نبینند، این افراد نمی توانند به دنبال علمبردار حرکت نمایند و او را با افراد عادی و یا بیگانه از خود عوض می گیرند.

بعضاً ما شاهد تنش ها و برخورد های غیر رفیقانه میان کادر ها و فعالین و اعضای رهبری سازمان هستیم. تا جایی که من درک کرده ام، این برخورد ها ناشی از اینست که این افراد فکر می کنند این یا آن عضو رهبری از مشی سازمان انحراف جسته است. و بدین صورت اتوریتة معنوی ای را که باید می داشت، در میان کادر ها و فعالین از دست داده و با او به عنوان فردی بیگانه مملو از بی اعتمادی و توأم با بی احترامی برخورد می کنند.

ما وقتی به مناسبات ناسالم میان افراد رهبری و کادر های سازمان برمی خوریم، باید به طور دقیق در پی ریشه یابی سیاسی آن برویم و نگذاریم دید فلسفی توطئه گرانه ما را به بدبینی به این افراد بکشاند. این افراد قدرت انتقاد صریح و سالم سیاسی را ندارند و اکثراً نمی توانند افکار سیاسی خود را در

قالب های روشن و اصولی بریزند. بناءً، به سلوک های عصبانی ای متوسل می شوند که نباید در میان سازمان رزمنده ای مانند (ساما) وجود داشته باشد.

اگر لشکر به علم نیاز دارد، به علمبردار استوار و از خود گذر نیز نیاز است و فقط کسانی می توانند این علم را بر روی شانه های خود بردارند که افراد لشکر پیشقدمی و جانبازی او را در راه رسیدن به هدف در عمل ببینند.

لذا مسأله رهبری، ایجاد اتوریته معنوی رهبری به افراد سازمان ارتباط نزدیکی با مسأله خط مشی دارد - رهبری ای که نتواند از خط مشی مطروحه دفاع و پاسداری نماید و نتواند آن را در خلال عمل روزمره خود تکامل دهد، به صورت تدریجی همکاری صمیمانه همراهان خود را از دست می دهد.

راه اصلی از بین بردن این بی اعتمادی و تنش های ناشی از آن به نظر من چنگ زدن رهبری به مشی اساسی سازمان است و به اجراء درآوردن مشی سازمان در ساحه های ایدئولوژیک، سیاسی و تشکیلاتی - تبلیغ مداوم آن، و نمونه بودن افراد رهبری در این ساحه ها می تواند زمینه ای را به وجود آورد تا افراد سازمان همگی در مورد کادر رهبری خود با اعتماد، احترام و صمیمیت برخورد نمایند.

این وظیفه و مسؤولیت ماست تا به افراد سازمان - چه کادر ها و یا فعالین و یا افراد عادی سازمان - بفهمانیم که ما مدافع سرسخت آرمان ها و آرزو های آنها هستیم و بیش از خود آنها از این ارزش های سیاسی و فکری دفاع می کنیم. به اجراء درآوردن مشی ایدئولوژیک از چند نگاه باید مورد تأکید قرار گیرد: اول از نگاه این که ایدئولوژی پرولتری از فهم مناسبات متقابل میان رهبری و طبقه و میان بخش ها و ارگان های متعدد یک تشکیل بر اعتماد متقابل استوار است، در حالی که ایدئولوژی های غیرپرولتری همگی بر ضوابط و معیار های کاسب کارانه و سود جویانه.

ثانیاً این که ایدئولوژی و شعور به طور عام به عنوان بازتابی از زندگی اجتماعی، می تواند در خدمت تثبیت وضع موجود (status quo) قرار گیرد و

هم می تواند در خدمت زدودن واقعیت های فاسد. ایدئولوژی پرولتری به علت موقعیت پرولتاریا در تولید و در زندگی اجتماعی ذاتاً انقلابی، انتقادی و پیشرونده است. خصلت انقلابی و رزمنده پرولتاریا، سازمان طبقاتی او و رهبران او فقط می تواند با تحکیم ایدئولوژی پرولتری مستحکم گردد، در غیر آن هم سازمان و هم رهبران وی در مجرا هائی می افتند که به شکلی از اشکال حالت موجود را تیره می کنند و در خدمت آن قرار می گیرند. ثالثاً این که وجود ایدئولوژی های گوناگون در داخل یک سازمان نمی تواند سیاست واحدی را ارائه دهد و نه هم می تواند از تشکیلات منضبطی برخوردار گردد. بناءً در یک سازمان پرولتری باید بر آگاهی انقلابی روزافزون افراد و اعضا تأکید ورزید. آگاهی انقلابی از آموزش انقلابی آغاز می گردد، ولی از آن تجاوز می کند. به عبارت دیگر آگاهی انقلابی می تواند از طریق مطالعه آغاز و یا تعمیق گردد، ولی نمی تواند فقط از طریق کتاب تکمیل شود. نزد بعضی از رفقای ما این سؤال مطرح بود که آیا انسان با خواندن آثار مارکسیستی، انقلابی و مارکسیست می شود؟ در این مورد بعضی از رفقاء به نقش دانش انقلابی پربها دادند و برخی دیگر اهمیت آن را به کلی نادیده گرفته اند. دگماتیسم و امپریسم دو روی یک سکه اند و کتاب پرستی و تجربه پرستی هر دو به انقلاب ضربات بزرگی وارد می آورد. زیرا کتاب پرستان به این عقیده می رسند که فقط روشنفکر می تواند انقلاب کند و روشنفکران می توانند انقلاب عظیم ملی ما را به فرجام رسانند و آن را تداوم بخشند و نقش تجربه ها و ابتکارات عظیم توده ها را به هیچ می گیرند و در نتیجه به افراد کشانده می شوند، و خدمتی به انقلاب انجام داده نمی توانند. در حالی که تجربه پرستان در مقابل جنبش خود به خودی مردم سجده می کنند، و نقش روشنگر و رهگشای روشنفکر انقلابی را نادیده می گیرند و به این صورت باعث سرخوردگی انقلاب و جنبش می گردند. برای تطبیق مشی پرولتری باید آگاهی پرولتری را ارتقاء داد.

طرح یک برنامه آموزشی که بر پایه واقعیات ها و تضاد های موجود جامعه ما استوار باشد، یکی از نیاز های مبرم سازمان است - برنامه ای که اندیشه انقلابی و پیشرو عصر را به افراد سازمان انتقال و آن را به کیفیت های عالی ارتقاء دهد.

ما اکنون در شرایطی به سر می بریم که رفقای ما - چه از کادر ها و یا رهبری - از درک پائین انقلابی و عملی برخوردارند. سطح درک انقلابی رفقاء به طرز وحشتناکی پائین است.

ما به طور واضح و بدون ترس و پرده پوشی می گوئیم که ما در سازمان خود حتی یک نفر نیز نداریم که دانش انقلابی را به طور منسجم و در تمام ابعاد آن مطالعه کرده باشد. به طور منسجم یعنی این که آن را در سطح تئوریک و در ارتباط با تاریخ کشور خودشان و در رابطه با جنبش بین المللی طبقه کارگر مطالعه کرده باشد. در همه ابعاد به معنای این که دانش را در ابعاد سه گانه فلسفی، سیاسی، اقتصادی مطالعه کرده باشند. همه کادر های ما بلا استثناء تکه پاره هائی از دانش انقلابی خوانده اند و عده دیگر نیز یا هیچ به مطالعه علاقه ندارند و یا این که وقت گرانبهای خود را فقط برای ارضای خواست های روشنفکرانه و غیرانقلابی صرف می کنند.

در شرایطی که سازمان کادر های مجرب و دست اول خود را در خلال جنگ از دست داده است و اکنون مقدرات سازمان به دست عناصر جوان، و بی تجربه ای افتیده است که از لحاظ دانش عقب مانده، از نگاه تجربه هنوز جوان و از لحاظ ایدئولوژیک در نوسان اند. ایجاد یک رهبری خردمند، دوراندیش و با اتوریته، کار ساده ای نیست. انبوهی از افکار و ایده های غیرانقلابی هر دم سر راه ما سبز می شود و ما را به خود مشغول می سازد. یگانه راه حل این مشکل تربیت نسلی جدید از کادر هائیکه بتوانند مسؤولیت های انقلابی را به دوش خود بردارند و مقدرات سازمان و انقلاب را با آگاهی انقلابی به دست گیرند. برای به دست آوردن این مأمول باید به کار آموزشی رفقاء توجه کرد. عدم توجه جدی به آموزش انقلابی، نوسان و

بی برنامه‌گی در این ساحه اکنون چنان وضعی را به وجود آورده است که سازمان ما دیگر سازمان کادرها نیست، بلکه یک سازمان توده‌ئیست که فقط ادعا دارد یک سازمان مسلح با ایدئولوژی انقلابی است. در حالی که از ایدئولوژی انقلابی یا هیچ نمی‌فهمند و یا خیلی کم می‌فهمند و یا هر دم آگانه و یا ناآگاهانه از پخش ایدئولوژی پرولتری در میان اعضای سازمان جلوگیری می‌کنیم و به جای آن برای آنها انبوهی از مواد فکری ای را می‌دهیم که به جز از تشتت فکری و ایدئولوژیک، نتیجه‌ای دیگر ندارد.

ولی بلند بردن آگاهی رفقاء تنها با خواندن کتاب میسر نمی‌شود. آنها باید داده‌های ذهنی و فکری خود را در ارتباط دیالکتیکی با واقعیت‌های ملی و بین‌المللی قرار دهند، قانونمندی‌های جامعه و جنبش خود را در پرتو دانش انقلابی کشف کنند و در پی تغییر آن برآیند. طرح مسائل سیاسی روز با طرح و تحلیل همه‌جانبه مسائل جنبش و اوضاع منطقه و جهان از دیدگاه اندیشه پرولتری و بردن آن در میان سازمان و فهم وضع کنونی و دورنمای جنبش و موقعیت سازمانی و رسالت بزرگی که بر دوش آنست، همگی جزئی از مبارزه برای بالا بردن آگاهی رفقاء است، در غیر آن دانش انقلابی ما به دگم‌های بیجانی مبدل می‌شود که به درد جنبش و مردم زحمتکش ما نخواهد خورد.

به‌اجراء درآوردن مشی سیاسی پرولتاریا از این جهت اهمیت دارد که پرولتاریا حرکت اجتماعی طبقات و اقشار را از دیدگاه تکامل اجتماعی مورد بررسی قرار می‌دهد و هیچ‌گونه توهمی را در مورد ادعاهای این یا آن گروه و یا طبقه اجتماعی بدون در نظر داشت موقعیت آن در تولید اجتماعی و منافع آن، نمی‌پذیرد.

اشتراک و تقابل و تضاد منافع طبقاتی گروه‌های مردم، وحدت و مبارزه آنها، مراحل مختلف یک حرکت اجتماعی، نیروهای محرکه آن، و دورنمای حرکتی هر یک از این طبقات و گروه‌ها و غیره مسائلی که پایه‌ی یک مشی سیاسی را می‌سازد، فقط می‌تواند از دید مادی-تاریخی به‌طور واقع‌بینانه مورد ارزیابی قرار گیرد. "تئوری"‌های قهر، توطئه و انبوهی از "تئوری‌ها" نمی‌تواند

تفسیری واقعی از حرکت های اجتماعی بدهند و بدین صورت ستراتیژی و تاکتیکی که بر روی آنها بنا شود، نیز نمی تواند بیانگر منافع طبقاتی پرولتاریا و متحدین بالقوه و بالفعل آن در سیر پیشرونده تاریخ باشد.

ما در جامعه خود می بینیم که نیرو های فئودالی با پیش کشیدن مشی انحصارطلبانه و عقب مانده خود که اکثراً ارزش های والای جامعه بشری را نفی می کند، در صدد تخریب و رد آن می برآیند، چگونه مردم ما را از مبارزه ضد استعماری دلسرد می سازند. ما بعد از چهار سال جنگ آزادیبخش ملی کنونی می بینیم که مردم ما روز به روز از سازمان های پیشاوری دلسرد می شوند و علی الرغم این که، این سازمان ها خود را در ورای ارزش های معنوی جامعه ما مدین اسلام می پوشانند، ولی مردم می بینند که اینها چگونه به نام جهاد از آنها باج می گیرند، بر مال و ناموس آنها می تازند و هستی آنها در پناه قدرت این نیرو ها مورد خطر قرار می گیرد. این برخورد ها و عکس العمل ها می تواند به عنوان مسائلی تصادفی تلقی شوند که به شخصیت این یا آن "رهبر" مرتبط گردد.

این برخورد از مشی سیاسی این طبقات ناشی می شود که باید بکشند یا کشته شوند یا استثمار کنند و یا استثمار شوند. سیاست های آنان برای رهائی جامعه معاصر و راه حلی که آنها برای رهائی خاص خود و عام مردم پیش می کشند، نمی تواند از دائره منافع تنگ نظرانه آنها فراتر رود. در حالی که پرولتاریا در حرکت پیشرونده خود به قلمرو آزادی چیزی ندارد که از دست بدهد. لذا سیاست او نیز بر استثمار این یا آن طبقه اجتماعی نی، بلکه بر بنای اصول مبارزه جویانه ایست که بر بنیان جهان کهن یورش می برد و یکایک موانع را در این مسیر پر عظمت از راه خود برمی دارد. ولی آنچه از همه بیشتر باید در این جا مورد تأکید قرار گیرد، ارتباط تنگاتنگ ایدئولوژی و سیاست پرولتری با مسأله رهبری است. ایدئولوژی های رنگارنگ غیرپرولتری و سیاست ناشی از آن مناسبات میان طبقه و رهبری را بر پایه مواد و مصالح ارزشی حاکم جامعه بنا می نهد که در آن نفوذ شخصی، قومی، خانوادگی و

امکانات اقتصادی نقش اساسی دارد و از این دایره نمی تواند پا فراتر بگذارد. بناءً، رهبری ای که توسط این گونه طبقات به وجود می آید، ارتباط ناگسستی با این ارزش ها داشته که در آن انسان مجبور و "دوزخی" به عنوان ابزاری منفعل در دست آنها مورد سوء استفاده قرار می گیرد، که نه در تعیین سیاست های آن ها نقش دارد و نه هم از مقدرات و آینده خود چیزی می فهمد. در این گونه مناسبات "نخبگان" در باره همه چیز تصمیم می گیرند، نخبگانی که بر پایه قدرت اقتصادی، نفوذ شخصی و فامیلی و یا روابط مشبوه بین المللی از مردم جدا و بر برج عاج خود نشسته و از آنجا فرمانروائی می کنند. عده زیادی از عناصر میانجی و دلال مناسبات این نخبگان را با توده ها عیار می سازند. در اینجا سیاست کردن و سیاست فهمیدن فقط کار عده ای محدود است و دیگران باید آن را بدون چون چرا اجراء کنند!!

در حالی که در یک سازمان پرولتری مناسبات متقابل میان پیشوایان و کادر ها و افراد سازمانی بر مبنای اعتماد متقابل استوار است که افراد کارکن، با تجربه و فداکار خود را در موقعیت های رهبری کننده قرار می دهند، آنها را انتقاد می کنند، کنترل می نمایند، حساب می گیرند و در موقع مقتضی آنها را با چهره های برازنده نوینی تعویض می نمایند. فقط کسانی می توانند برای مدت درازی از این افتخار برخوردار باشند که بی دریغ از ایدئولوژی و سیاست آنها دفاع نمایند و بتوانند اعتماد آنها را به طور مداوم حفظ کنند و به مراحل عالی تری ارتقاء دهند.

ما اغلباً از بی باوری توده ها و افراد سازمانی نسبت به رهبری صحبت می کنیم، ولی در پی علت آن نیستیم - سازمانی که چندی قبل همه هستی خود را در دست رهبران و پیشوایان خود داده بود؛ سازمانی که بی دریغ در راه اجرای رهنمود های رهبری اقدام می کرد، چگونه شد که این بی اعتمادی و بی باوری در آن به وجود آمد.

به نظر من علت این بی باوری را باید در عدم استحکام ایدئولوژیک - سیاسی سازمان جست و جو کرد. رهبرانی که توده های سازمانی را نسبت به

ایدئولوژی اش بی باور می ساختند و آنها را تشویق می کردند از آبشخور غیرپرولتری خود را تغذیه نمایند؛ رهبرانی که در مواقع بحرانی نتوانستند دست کمک به طرف کتله های عظیم سازمانی دراز کنند و بعد از شکست ها نتوانستند برای آنها دلیلی عملی ارائه دهند؛ کادر هائی که در مواقع بحرانی دیگران را به انحلال سازمان تشویق می کردند، سر قرار های خود نمی رفتند؛ حلقه را بی ارتباط و بی سرپرست می گذاشتند و یأس و ناامیدی را در دل آنها می پروراند، حق ندارند از توده ها طالب اعتماد باشند. آنهائی که به توده های سازمانی و به جهت گیری مثبت و انقلابی آنها ایمان ندارند، نمی توانند مورد اعتماد توده های سازمانی باشند. کادر هائی که ریشه های خبیث تسلیم طلبی - تسلیم طلبی ایدئولوژیک و یا سیاسی - را آب می دادند، در خور اعتماد توده ها نیستند و بدین صورت نمی توانند ادعا نمایند که چرا توده ها بر ما اعتماد ندارند.

به اجراء درآوردن مشی تشکیلاتی پرولتاریا به معنای اینست که سازمانی استوار از انقلابیون حرفه ئی که در آن ادامه کاری تأمین شود، افراد آن به طور عمده کسانی باشند که به طور حرفه ئی به فعالیت انقلابی اشتغال داشته، در فن مبارزه علیه پولیس سیاسی آمادگی حرفه ئی به دست آورده باشند. "هر قدر دامنه توده ای که خود به خود به مبارزه جلب می شود و پایه جنبش را تشکیل می دهد و در آن شرکت می ورزد، وسیع تر باشد، همان قدر لزوم چنین سازمانی مؤکد تر می گردد و همان قدر این سازمان باید استوار تر باشد". (۶)

ایجاد و ساختمان چنین سازمانی در بعد تشکیلاتی فقط وقتی ممکن است که ساختمان را از سلول های سازمانی آغاز کنیم تا رهبری برسانیم. اگر از یک طرف نمی توان بدون داشتن سلول های منضبط سازمانی به یک سازمان منضبط رسید، در عین حال باید اذعان نمود که این انضباط و استواری باید در سلول های رهبری در شکل عالیتز آن تجلی نماید. ولی اگر ما دموکراسی مطلق را در رهبری سازمان رایج سازیم و از توده های سازمانی خواستار گردن نهادن به مرکزیت گردیم، در آن صورت اراده های بی نهایت متنوع

افراد رهبری می‌تواند توده‌های سازمانی را به جهت‌های متخصص سوق دهد و سازمان را به گروه‌ها و فرقه‌های گوناگون منقسم سازد. عکس آن هم درست است که اگر سازمانی در سطح رهبری خود از انضباط برخوردار بوده، ولی توجهی به امتداد کار تشکیلاتی در میان توده‌های خود نکند و آنها را در فرم‌های تشکیلاتی منضبط و کارآگرد نیاورد، در بهترین حالت کردار آنها ریاضیت‌کشی‌پندار گرایانه‌ای خواهد بود که فقط می‌تواند عطش خرده‌بورژوازی آنها را سیراب کند، ولی نمی‌تواند به انقلاب خدمتی را انجام دهد. ایجاد سلول‌های منضبط سازمانی بر روی موازین علمی و بر پایه‌ی شرایط معین مشخص می‌تواند رشته‌های مختلف سازمانی را به هم پیوند بزند و هم رابطه‌ی ارگانیک میان توده‌ها، کادرها و رهبری را تأمین کند و هم می‌تواند در مقابل یورش سبانه‌ی دشمن از تحرک و استحکام لازم برخوردار باشد. در این مورد باید تجارب بخش‌های مختلف سازمان جمع‌بندی شود و بهترین شکل سازمانی تعمیم داده شود و بر پایه‌ی پراتیک عینی به اصلاح آن پرداخته شود. تجارب دیگر کشورها اگر هم می‌تواند ممد ما در کار سازماندهی باشد، ولی تجربه ثابت کرده است که الگو سازی تشکیلاتی نه فقط ابتکار عمل رفقاء را سلب می‌کند، بلکه با عدم مراعات شرایط ویژه، ما را به بن بست‌های متعدد می‌کشاند.

آنچه در مورد تشکیلات ما بسیار ارزش دارد، این است که شکل سازماندهی شهری و روستائی، مناطق مختلف و بخش‌های مختلف کار از هم کاملاً به دور اند و تجربیات آنها به دیگر انتقال نیافته است. و بدین صورت کادرهای شهری ما در دهات مانند نوآموزی در مقابل حوادث غیر مترقبه قرار می‌گیرند و از آن سر در نمی‌آورند و متهم به این می‌شوند که از شرایط روستائی بی‌خبر اند و باید مانند عناصر منفعل تجربه‌ی یکجانبه، سطحی و احیاناً مضر روستا را گردن بگذارند و در عین حال کادرهای روستائی ما وقتی روی مجبوریت‌ها به شهر می‌آیند، عین همین برخورد در مورد آنها صورت می‌گیرد و به نام این که از شرایط مبارزه‌ی شهری به دور اند، نمی‌توانند مصدر

خدمتی به تشکیلات گردند. ما از خلاقیت و ابتکار عده زیادی از کادر های خود استفاده لازم را نکرده ایم. بخش های مختلف کار در ولایات مختلف به حدی ناهمگون است که نمی تواند سبک کار تشکیلاتی آنها را به سازمانی واحد منسوب کرد که از مرکزیت برخوردار باشد و هر کدام در گرو شرایط محیطی خود دست و پا می زنند و نمی توانند سنتیز تشکیلاتی خود را در سطح ملی بدهند و مرکزیت نیز به علت دوری از جریان حوادث بخش های مختلف کار و عدم گزارش دهی تشکیلاتی تا حال نتوانسته است رهنمود های عام تشکیلاتی را برای سراسر سازمان بدهد.

بیرون شدن از این بن بست تشکیلاتی از طریق توجه جدی به سلول های ابتدائی تشکیلات، سازماندهی آنها بر موازین علمی و تجربی، انتقال دیگر بخش ها چه از شهر و چه از روستا، جمع بندی مداوم کار تشکیلاتی از طریق گزارش دهی و گزارش گیری منظم و هماهنگ کردن کار در تمام سطوح و تمام بخش ها است.

بدون این کار شاق و پرزحمت، نمی توان انتظار داشت صفوف سالم و رهبری زنده ای را صاحب شد و خوشبینی ها و تعلقات تشکیلاتی در بهترین حالت آن فقط در محدوده روابط اخلاقی باقی می ماند و نمی تواند به روابط سیاسی - تشکیلاتی ارتقاء نماید.

۳- چگونگی روابط میان رهبری، کادر ها و توده های سازمانی:

ما در گذشته مناسبات میان رهبری و بدنه سازمان را از دیدگاه ایدئولوژیک و سیاسی دیدیم و اکنون باید دید چگونه این مناسبات می تواند در عمل پیاده شود. در یک سازمان پرولتری مرکزیت - دموکراتیک سنگ بنای روابط و مناسبات آن را می سازد. بدون اعمال مرکزیت - دموکراتیک به مفهوم انقلابی آن نمی توان روابط و مناسبات میان رهبری و بدنه سازمان و میان بخش ها و ارگان های مختلف را به طور رزمنده عیار ساخت، و نه هم می توان از رهبری سالم صحبت کرد.

ولی مرکزیت - دموکراتیک در یک سازمان انقلابی چگونه تأمین می شود؟ مفهوم عام مرکزیت اینست که در سازمان اقلیت تابع اکثریت، مراجع پائینی تابع مراجع بالائی، توده ها پیرو سازمان و سازمان پیرو مرکزیت است. مفهوم عام دموکراسی درون سازمانی اینست که سیاست های سازمانی باید انعکاس نظرات افراد سازمانی باشد؛ تشکیلات آن بر پایه انتخابات به وجود آمده باشد؛ دستاورد ها و ضعف های سازمان باید از طرف سازمان بررسی و انتقاد گردد. ولی این مسائل عام خیلی کم موجب اختلاف و تردید قرار می گیرد. مشکل اساسی هماره در میان سازمان های انقلابی تعیین اشکال مشخص سنترالیسم و شیوه های مشخص پیاده کردن دموکراسی در سازمان است. از جانب دیگر، آنچه اهمیت دارد، اینست که دموکراسی و سنترالیسم به عنوان دو قطبی از یک پدیده واحد چه ارتباط و مناسبتی با هم دارند؟ چگونه سنترالیسم می تواند باعث شکوفائی دموکراسی درون سازمانی شود و چگونه دموکراسی درون سازمانی باید سنترالیسم را تقویت نماید؟

رهبران انقلابی جهان هماره تأکید می کردند که رهبری کردن (به معنای تطبیق مرکزیت) "ابداً به معنای در دفتر کار خود نشستن و صدور احکام نیست" (۷). بناءً، رهبری نمی تواند با صدور احکام، قطعنامه ها و فرامین تأمین شود.

رهبری اولاً: با دلبستگی مطلق به آرمان طبقه کارگر، پیاده کردن آن سیاست ها، تاکتیک ها، موازین و ضوابطی است که سازمان برای رسیدن به آرمان خود وضع کرده است.

ثانیاً: رهبری راه حل صحیحی برای مسائل یافتن است.

ثالثاً: رهبری استواری و پایداری، در مقابل شداید و بیرون کشیدن سازمان از لحظات بحرانی یا شکست ها، یأس و نوسانات است.

رابعاً: رهبری رسیدگی مداوم و همه جانبه به مشکلات سازمان و افراد است.

خامساً: رهبری مقابله با دشمنان طبقه کارگر و بیرون کشیدن توده های سازمانی، طبقه کارگر و زحمتکشان از زیر نفوذ آنها است.

اگر رهبری نتواند به این مسائل رسیدگی نماید، در آن صورت روابط رهبری با بدنه سازمان لزوماً دارای ماهیت بوروکراتیک بوده و نمی توان از رهبری سیاسی در سازمان صحبت کرد.

چنانچه قبلاً گفتیم، مناسبات رهبری و توده های سازمانی در یک سازمان انقلابی بر روی اعتماد متقابل استوار است و بدین صورت اتوریته معنوی رهبری وقتی می تواند به وجود آید و رشد و استحکام یابد که شخصیت معنوی رهبری در همه جا و همه احوال بتواند ممد و همکار توده های سازمان باشد. اگر توده های سازمانی در مقابله با مسائل بغرنج تئوریک و عملی از همکاری و رهنمائی مداوم و بی دریغ و به موقع رهبری برخوردار نباشند و خود راه خود را بگزینند و رهبری را در کنار خود احساس نکنند، در آن صورت هر قدر از احترام و علاقه به رهبری صحبت شود، نمی توان از روابط سیاسی میان رهبری و توده های سازمانی صحبت کرد.

بناءً، شکل اساسی پیاده کردن مرکزیت در درون سازمان عبارت است از پیاده کردن مشی سازمان، سیاست ها و تاکتیک های آن در بدنه سازمان و جمع بندی مداوم آن از طریق برخورد فعال و انتقادی به این سیاست ها و تاکتیک ها.

بردن انضباط تشکیلاتی، تطبیق قطعنامه ها و فیصله های سازمانی فقط می تواند در چارچوب این روابط عمومی امکان پذیر باشد. در غیر آن ما نمی توانیم اطمینان داشته باشیم فیصله ها و تصامیم رهبری با صمیمیت و اعتماد در داخل سازمان تطبیق می گردد.

دموکراسی درون سازمانی نیز برخورد فعال مبتکرانه و نقادانه اعضای سازمان در رابطه با این سیاست ها و تاکتیک ها است که به شکل اسناد سازمانی، قطعنامه ها و فیصله ها ارائه شده اند.

اگر افراد و کادر های سازمانی نسبت به مشی سازمان، سیاست ها، تاکتیک ها، و فیصله های آن برخورد فعال و مبتکرانه نداشته و راه حلی برای مشکلات عملی و روزمره ندهند و هر کدام مسائلی را که مخصوص خود

شان است و آنها راه حل آن را نمی یابند، به عنوان مشکلات سازمانی مطرح نمایند، ما نه به طرف تطبیق دموکراسی در سازمان، بلکه به طرف آناشسیسم و بی بندوباری حرکت می کنیم.

ما نمونه های زیادی از این گونه برخورد نسبت به مسائل داشتیم. یکی از رفقاء به علت این که گروه نظامی او در مقطع معینی زیر ضربت اخوان قرار گرفته است و او نمی تواند مقاومت کند، فوراً به استنتاج سیاسی ای می پردازد که مشی مستقل ملی درست نیست. علت شکست و کمبود مهمات و سلاح چیزی است و مشی مستقل ملی به عنوان جمع بندی تئوریک تجارب مردم ما و مردم جهان به عنوان بخشی از سیاست خارجی سازمان چیز دیگر. ولی وقتی در جلسه عمومی بخش این مسأله مورد بررسی قرار می گیرد، چون رفیق مذکور نسبت به این قضیه اساسی و مهم تئوریک آمادگی ندارد، هیچگونه اعتراضی نمی کند. ولی باز هم در میان مردم، توده های سازمانی و حتی غیر سازمانی و افراد جوان به تبلیغ این مسأله می پردازد و در نتیجه نتایجی را که پیشنهاد می کند، صاف و ساده تسلیم طلبی است.

رفیق دیگری بعد از این که جمعی از رفقای مرکزیت ضربت می خورد، افراد و فرم های تشکیلاتی تغییر می خورد و بنابر مصالح تاکتیکی عده ای از رفقاء مسؤولیت بخشی از کار را می گیرند، این رفیق مسائلی را عنوان می کند که نه خود قادر به حل آن است و نه برای سازمان در مرحله کنونی مطرح بحث است و آن تغییر مشی سازمان است. او نوشته ای را بیرون می دهد که موجبات چند دستگی و بی اعتمادی را در تشکیلات خودی و در مجموع به وجود می آورد.

نمونه های بدتر و زیان آور تر دیگری در این مورد وجود دارد که هیچگونه ارتباطی با دموکراسی درون سازمانی ندارد و بدون پرده پوشی آناشسیسم و گسترش آن است که ما یا آگاهانه و یا ناخودآگاه در پی اعمال آن هستیم. دموکراسی درون سازمانی این نیست که هر فردی هر چه دلش خواست بگوید و هر چه دلش خواست بکند. دموکراسی درون سازمانی برخورد فعال مبتکرانه

و مسئولانه نسبت به مشی، سیاست‌ها و عملکردهای سازمانی در یک مقطع معینی است که از طریق مجاری تشکیلاتی راه‌حل‌های درست‌تری برای حل صحیح مسائل بگرنج ارائه می‌دهد. اولین شرط اعمال دموکراسی قبول مشی سازمان‌سپاده کردن بی‌ریا و بدون چون و چرای فیصله‌های سازمانی در عمل است.

در غیر آن دموکراسی در یک سازمان انقلابی هیچ مفهومی نخواهد داشت. سرباز زدن از تطبیق مشی سازمان، تنبلی در رفتن از کاری که مطابق میل ما نیست، پایه اصلی دموکراسی را از بین می‌برد. ما در سازمان خود نمی‌توانیم با کسانی که رهبری معنوی سازمان را همواره نقض کرده‌اند و با آن به مقابله برخاسته‌اند، به نام دموکراسی درون سازمانی داخل معامله شویم. این‌گونه اشخاص اول باید وفاداری و تعلق خود را به سازمان نشان دهند و در عمل به اثبات برسانند که زیر رهبری سازمان حرکت می‌کنند. در این صورت است که می‌توان با اطمینان خاطر به استنتاجات تئوریک و عملی آنها احترام و ارج قائل شد.

هستند اشخاصی که با تکیه بر آن، نظرات و استنتاجات خود را بر سازمان اعمال نمایند. موقف ما در مقابل این‌گونه اشخاص این است که ما صادقانه و به طور صریح برای آنها می‌گوئیم که ما هیچ‌گاه و در هیچ شرایطی این‌گونه فشارها را نخواهیم پذیرفت و تا وقتی که آنها صادقانه خود را زیر رهبری سازمانی قرار ندهند، ما حاضر نخواهیم بود حتی یک کلمه هم در مورد مسائل اختلافی با آنها صحبت کنیم.

مبارزه درون سازمانی برای ما مفهومی دارد که فقط از وحدت آغاز می‌شود. در صورتی که وحدت وجود نداشته باشد، ما حاضر نیستیم به عنوان رفقای درون سازمانی با آنها وارد مذاکره شویم. وحدت ما بر پایه سیاست‌ها و تاکتیک‌های اعلام شده سازمان است و ما فعلاً در همین محدوده حاضریم اختلافات، برداشت‌ها و قضاوت خود را در محک آزمون قرار بدهیم. مبارزه

در ورای این چارچوب برای ما در شرایط کنونی نه مقدور است و نه هم مجاز و خوشایند.

مسأله دیگری که باید در این مورد بحث قرار گیرد، رابطه میان مرکزیت و دموکراسی در یک سازمان انقلابی است. با وجود اعتقاد عمیق ما که مرکزیت و دموکراسی دو قطب به هم پیوسته هستند و یکی بدون دیگری نمی تواند مفهوم و قابل درک باشد، ولی در رابطه میان این دو قطب یقیناً یکی از آنها عمده است و دیگری غیرعمده. حرکت از دموکراسی به طرف مرکزیت و از مرکزیت به طرف دموکراسی حرکت مارپیچی است که در تمام دوران ایجاد و ساختمان یک سازمان و حزب وجود دارد. این حرکت حتی بعد از رسیدن به قدرت سیاسی و تا رسیدن به جامعه بی طبقه که در آن نه دولت خواهد بود و نه حزب، وجود خواهد داشت. این یک قانون عام است، ولی در خصوصیت خود، دموکراسی و مرکزیت در مراحل مختلف یک سازمان و یا حزب جای خود را به یک دیگر می دهند.

مثلاً وقتی ما در پروسه تشکیل سازمان خود غور کنیم، در مرحله تدارک ایجاد سازمانی که از جنبش وحدت طلبانه آغاز می شود، مناسبات میان گروه های متشکله در سازمان دموکراتیک است و اگر هم توافقاتی بر روی مسائل معینی به وجود می آید (نمودی از مرکزیت است)، ولی این مرکزیت خیلی ضعیف است و قطب غیرعمده این پدیده را می سازد. هر گروه و یا بخشی از بخش های تشکیل سازمانی از خود دارای برنامه کار، تشکیلات و سیاست خود است. همکاری های متقابل جانب غیر عمده آن را می سازد و دموکراسی به معنای این که هر کدام حق دارند به تنهایی در مورد سیاست های خود تصمیم بگیرند، قطب عمده آن را می سازد.

ولی بعد از کنفرانس ماه سرطان ۱۳۵۸ ش وضع دگرگون می شود و با ایجاد مرکزیت در سازمان، اکنون مرکزیت عمده و دموکراسی غیرعمده است - اشتباهی که در این مورد صورت گرفته است، دقیقاً در همین نکته مضمیر

است که رفقای پیشکسوت ما در بخش های مختلف نتوانستند این تغییر را ملاحظه و یا حداقل در عمل پیاده کنند.

گروه گرائی ها و محفل بازی های موجود بعد از کنفرانس ماه سرطان به این جهت به سازمان ضربت زد که با قانونمندی این مرحله هماهنگ نبود.

فقدان پایه های تشکیلات مرکزی یکی از عوامل اساسی این کمبود را می ساخت. بعد از گرفتاری رفیق شهید سازمان نیاز شدیدی به اعمال مرکزیت داشت تا بتواند رشته های از هم گسیخته را به هم پیوند بزند و نیرو های سازمانی را برای تحقق وظایف مرحله ای بسیج کند، ولی ظهور دموکراسی به عنوان قطب دیگری و به شکل مبارزه ایدئولوژیک درون سازمانی، سازمان را به انشعاب کشاند. در این جا نیز می بینیم که مراعات نکردن آگاهانه قطب مرکزیت در سازمان چه نتایج بدی را برای سازمان به ارمغان آورد.

سازمان ما در ایجاد و تکامل خود دارای ویژگی هائست که باید آن را در نظر گرفت و مناسبات مرکزیت - دموکراسی را در پرتو این ویژگی ها دید. ما در شرایط تکان های بزرگ سیاسی و اجتماعی سازمان خود را ایجاد کرده ایم. شرایط اختناق فاشیستی رژیم و تهاجم روس امپریالیستی در کشور ما همگی اوضاعی را به وجود آورده است که در تحت همچو شرایط فقط سازمانی که دارای استحکام و یکپارچگی باشد، می تواند به زندگی خود ادامه دهد. ما شاهد این بودیم که چگونه تعداد زیادی از سازمان های دوران صلح، مانند برگ خزانی فرو ریختند و امروز فقط در اوراق تاریخ می توان از آنها نام برد. در تحت چنین شرایطی یقیناً بسیاری از عملکرد های ما نمی تواند مطابق موازین دموکراتیک متعارف در دیگر سازمان ها باشد. ما به طور مثال در کنفرانس ماه سرطان ۱۳۵۸ ش افراد انتخابی ای را که از سلول های ابتدائی خود تا آخرین مرحله انتخاب شده باشند، نداشتیم. در کنگره اول سازمان نیز وضع ما بهتر از آن نبود. البته این یک کمبود است، ولی این کمبود در شرایط اختناقی ای که سلول های سازمانی جدا از همدیگر زندگی می کنند، شناخت ها بسیار محدود است و برای توده های سازمانی امکان این که از میان چندین

نفر کاندید مقام بالاتر را تا سرحد رهبری انتخاب کنند وجود ندارد و نمی توان این کمبود را یک شبه مرتفع ساخت. در مراحل بعدی در شهر و روستا مقداری از دموکراسی سازمانی رشد کرد. این دموکراسی چون بر پایه یک مرکزیت مقتدر و صاحب اتوریته استوار نبود، خیلی زود به انارشسیسم و گرایش های منفی تحول یافت. روابط شهر و روستا، روابط میان مرکزیت و توده ها بر پایه مرکزیت - دموکراتیک استوار نبود، بلکه مراکز متعدد قدرت هر کدام خود کار می کردند. مناسبات میان پروان، کوهدامن و هرات با مرکزیت سازمان نمونه های غم انگیزی را از این مناسبات به دست ما می دهد که نه مرکزیت مرکزیت بود و نه دموکراسی، دموکراسی.

بعد از ضربت خوردن ماه اسد سال گذشته که دیگر از مرکزیت خبری نبود، انارشسیسم تشکیلاتی سرتاپای سازمان را فراگرفت. کوشش رفقاء در ماه های سنبله سال گذشته برای جمع و جور کردن کار ها نیز بنابر عوامل متعددی نتوانست در عمل پیاده شود. و در نتیجه رفقای جوان و بی تجربه ما که دانش لازم را نیز برای رهبری سازمان نداشتند، همگی در ازدحام بی باوری ها و نق نق های روزمره خود را گم کردند.

در چنین شرایط ویژه ای هنوز هم رفقائی هستند که پایه کار خود را بر روی دموکراسی درون سازمانی استوار می سازند، از مبارزه ایدئولوژیک صحبت می کنند و مسائل خلافی ای را که ممکن انقلاب ما حتی تا بعد از پیروزی نیز نتواند حل نماید، امروز مطرح می سازند و خواهان حل فوری آن هستند؛ افکار، نظرات و تلقیات مشخص خود را تبلیغ می کنند و توده های بی خبر جوان سازمان را در مقابل کوهی از مسائل بغرنج تئوریک قرار می دهند که نه خود طرح کننده آن برای آن پاسخی دارد و نه هم آن توده ها می توانند برای آن پاسخی بیابند. انقلاب ملی، فرهنگ و اقتصاد ملی، دورنمای پیشرفت بشری، کمبود های ساختمان سوسیالیسم، ناسیونالیسم و...

صد ها مسأله دیگری که تاکنون برای آنها در سطح بین المللی پاسخ های همه جانبه ای یافت نشده است، در انبان این رفقاء است و هر طرف که می

روند، آن را به خورد توده های سازمانی ما می دهند. بارها برای این رفقاء توصیه شده است که تلقیات و نظرات خود را فورمولبندی کنند و در دسترس کادرهای دیگر قرار دهند تا آنها در محیطی آرام بتوانند در مقابل آن نظر خود را ارائه کنند.

ولی این رفقاء به نام این که ما نویسنده نیستیم و افکار ما هنوز پخته نشده است، باز هم به کار تبلیغی خود ادامه می دهند. ما به خاطر مصالح جنبش و وحدت سازمان تاکنون فقط به تذکرات رفیقانه اکتفاء کرده ایم و امیدواریم این رفقاء بالاخره بفهمند که سازمان آنها نه آن ظرفیت را دارد و نه آن توانائی را که در شرایط کنونی که همه رفقای ما از چهارجهت در زیر آتش متقاطع دشمنان قرار دارند به این گونه مسائل رسیدگی نماید.

طرح پیش از وقت این گونه مسائل به جز از سرخوردگی، ابهام، تشتت فکری و سیاسی در بین سازمان تاکنون نتیجه ای نداشته است و یقیناً در آینده نیز نخواهد داشت.

بناءً، در شرایط کنونی که سازمان ما پارچه پارچه و از استحکام ایدئولوژیک، سیاسی و تشکیلاتی برخوردار نیست، در مناسبات میان دموکراسی و مرکزیت آنچه مهم است، اینست که مرکزیت عمده و دموکراسی باید در راه تقویت مرکزیت باشد. دموکراسی افراطی و حتی عمده ساختن دموکراسی درون سازمانی در شرایط کنونی که ما رشته های سازمانی را در دست خود نداریم، انارشسیسم و بی بندوباری فکری را در سازمان تقویت می بخشد و خطر چند دستگی و چند پارچگی ما را تهدید می کند.

در این جا لازم می بینیم به عنوان شهادتی در مقابل تاریخ مسأله ای را که بارها در برابر رفقای مرکزیت مطرح شده است، یاد آوری کنم که دشمن بعد از این که عده زیادی از کادرهای ورزیده ما را در سطوح مختلف از میان ما ربود، اکنون انتظار دارد نتایج سیاسی این ضربات خود را در داخل سازمان ببیند و ممکن است در جو اختلافات فکری اشخاصی را در میان ما بفرستند تا این اختلافات را دامن بزنند و شکاف ایجاد کنند. فتح یک قلعه از داخل

خیلی آسان تر صورت می گیرد تا یورش از بیرون بر آن. ما دقیقاً متوجه این نکته هستیم که اشخاص غیرمسئول و مغرض در میان ما رخنه نکنند و وحدت و یکپارچگی نسبی سازمان ما را به نام های " چپ " و یا راست صدمه نزنند.

ما به طور واقع بینانه ارزیابی می کنیم که سازمان ما بعد از حوادث ماه های عقرب و قوس سال گذشته ضربت پذیر شده است. راه گذشتن از این مرحله بحرانی و حفظ سازمان و دستاورد های پر افتخار آن فقط با وحدت و یک پارچگی میسر است و اعمال مرکزیت سازمان در تمام سطوح از رهبری تا توده های سازمانی سیگانه راه گذشتن از این مرحله بحرانی و حفظ وحدت سازمان است.

یقیناً این وحدت و این شیوه رهبری چیزی نیست که ما آن را تا ابد خواستار باشیم و آن را نمونه عالی بدانیم، ولی تکامل آن از کیفیت های دانی به - عالی باید با کار شاق و هدفمند و با شکیبائی لازم صورت گیرد.

۴- خط توده ئی و رهبری:

" ما رهبران، موضوعات، وقایع و مردم را فقط از یک طرف می بینیم. به نظر من از بالا: میدان دید ما در نتیجه کم و بیش محدود است. توده ها بعکس، موضوعات، وقایع و مردم را از طرف دیگر می بینند. به نظر من از پائین میدان دید آنها نتیجتاً تا حدودی محدود است. برای اتخاذ راه حل صحیح در مورد مسأله، این دو تجربه باید در هم آمیزد - تنها در چنین حالتی رهبری صحیح خواهد بود. اینست معنای، نه تنها به توده ها بیاموز، بلکه همچنین از آنها یاد بگیر...." (۸)

یک سازمان انقلابی و پیشاهنگ مولود یک جامعه طبقاتی است که در آن تضاد های گوناگون و برخورد های متضادی نسبت به حل این تضاد ها وجود دارد. سازمانی که هدف آن انقلاب کردن، سرنگونی طبقات حاکمه استثمارگر و ریشه کن ساختن مناسبات امپریالیستی است، نمی تواند به تنهایی این رسالت عظیم تاریخی را به سرمنزل مقصود برساند. بناءً، مجبور است با

افراد جامعه خود، با طبقات و اقشار مختلف، با نیروهای مختلف مناسباتی را برقرار نماید. این مناسبات او دشمنی مطلق تا مخالفت های مرحله ای و یا کلی، دوستی های زودگذر و یا درازمدت و یا اتحاد و پیوند مستحکم، اشکال و درجات مختلفی را احتواء می کند.

سازمان انقلابی در فهم این مناسبات در قدم اول باید خط فاصلی میان خود و دشمن بکشد لذا خط مشی توده ئی می تواند انعکاسی از مناسبات ما و دشمن باشد. ما در میان دشمن مانور می کنیم، نیرو های آنها را پراکنده می سازیم، اختلافات درون آنها را تشدید و از ورای آن به نفع انقلاب استفاده می بریم. ولی همه این سیاست ها و تاکتیک ها به معنای خط مشی توده ئی نیست، بلکه ضربت زدن و تجزیه نیروی دشمن است.

مشی توده ئی مناسبات متقابل میان توده های مردم و سازمان انقلابی را نشان می دهد و از این لحاظ نیز دارای مفهوم کاملاً طبقاتی است. به این معنی که هر نیروی سیاسی در قدم اول باید به توده های طبقه خود تکیه کند و عرصه فعالیت خود را در میان توده های گسترش دهد که منافع طبقاتی آنها در یک مرحله مشخص تاریخی با منافع وی پیوند خورده است. به طور مثال اگر یک نیروی انقلابی از توده های زحمتکش و استثمار شده غافل شود و به دنبال عده ای فتودال و یا بوروکرات برود و با آنها پیوند برقرار نماید، در آن صورت نمی توان از خط مشی توده ئی صحبت کرد.

ولی این فقط یک جانب مسأله و حتی جانب کم اهمیت و شکلی آنست. اهمیت خط مشی توده ئی در مفهوم این مناسبات و مضمون آن نهفته است. خط مشی توده ئی یعنی رفتن در میان توده ها، کارکردن با آنها و اشتراک در زندگی آنها است. رفتن در میان توده ها ممکن است به مفهومی سیاسی آن مطرح باشد و ممکن است نیز رفتن فزیکتی اهمیت داشته باشد. مطلق کردن یکی از این دو مفهوم خطرناک است و به پاسویته، ذهنی گرائی و یا " توده گرائی، منجر خواهد شد. مهم اینست که اشکال مختلف رفتن در میان توده ها را همزمان تلفیق کرد و در هر کجا مطابق شرایط ویژه آن از شکل مناسب

رفتن در میان توده ها استفاده کرد. ایجاد سلول های انقلابی در میان کارگران، بردن تبلیغات منظم در میان آنها، ایجاد تشکلات انقلابی دهقانی، اشتراک در مبارزات عملی (نظامی و سیاسی)، رفتن در میان تشکیلات توده ئی و قومی و جهت دهی آنها و غیره... همگی اشکال مختلف رفتن در میان توده هاست.

رفتن در میان توده ها به مفهوم علمی و انقلابی آن رابطه ارگانیک، منظم و هدفمند انقلابیون با توده هاست و نمی تواند به شکل معینی منحصر بماند آنچه مهم است، داشتن این گونه رابطه و یافتن آن شکل اساسی ایست که می تواند دیگر اشکال در لحظه معینی در خدمت آن قرار گیرد.

خط مشی توده ئی به معنای آموختن به توده ها است. اگر ما در میان توده ها هم باشیم و نتوانیم برای آنها بیاموزیم، نتوانیم داده های ذهنی خود را که تجربه و علم را به هم پیوند می زند، به آنها انتقال بدهیم، در آن صورت مجرد حضور فیزیکی ما در میان توده ها، تطبیق خط مشی انقلابی و توده ئی نیست.

آموختن به توده ها از حل مشکلات کوچک زندگی آنها تا پرابلم های بزرگ و تا بالا بردن سطح آگاهی سیاسی و طبقاتی آنها امتداد دارد. توده های مردم بنابر درک محدود از زندگی و جهان قضایای بغرنج اجتماعی را یک جانبه و سطحی می بینند. ما باید به آنها یاری برسانیم تا این قضایا را بهتر درک کنند و با بلند بردن درک آنها، مرحله به مرحله و قدم به قدم آنها را به درک طبقاتی برسانیم و دوست و دشمن، انقلاب و ضد انقلاب، خوبی ها و بدی ها را در یک مجموعه و کلیت آن برای آنها بفهمانیم.

بعضی از رفقای ما گمان می کنند وقتی ما در میان مردم رفتیم و زندگی کردیم و تابع تمایلات و غرایز عقب مانده آنها شدیم و به عنوان ابزار منفعلی در مقابل آنها قرار گرفتیم، در آن صورت خط توده ئی داشته ایم. این رفقاء درک نمی کنند که مسؤولیت آنها سترگ و عظیم است و این ها باید جهان کهن را واژگون می کنند و این فقط در صورتیست که توده های مردم را به ضرورت

این تغییر و واژگونی متقاعد بسازیم و همکار و یاور خود بسازیم، در غیر آن سجده کردن در مقابل واقعیت های فاسد، تن در دادن به غرایز و تمایلات مضر و عقب مانده توده ها که گاه به شکل تصورات پندارگرایانه و خرافاتی تجلی می یابد و گاه به شکل تمایلات شوونیستی محلی، نقش ما را به عنوان پیشاهنگ و رهنما و رهگشا نفی می کند و در آن صورت نمی توان از خط مشی توده ئی صحبت کرد.

لذا تأیید دربست تمایلات عقب مانده توده ها و سجده کردن در مقابل آن، انحلال طلبی است و با خط مشی انقلابی توده ئی که هدفش بلند بردن توده ها تا سطح پیشاهنگ است، هیچ گونه ارتباطی ندارد.

مسأله دیگری که در فهم خط توده ای مهم است، آموختن از توده هاست. آموختن از توده ها این است که تجارب مجزا، پراکنده و حسی توده ها را بگیریم و آن را در قالب تجارب منسجم، ارگانیک، آگاهانه و ترقیخواهانه بریزیم و تجارب خود توده ها را به شکل عالی تر و روشن تر آن دو باره به توده ها بدهیم. " از توده به توده"، دقیقاً به همین مفهوم ارزش دارد. تکرار طوطی وار تجربه توده ها که خود آنها درک کرده اند و بدون این که ما آن را محک زده و اصلاح کنیم؛ پوسته های گمراه کننده آن را دور بریزیم و مفهوم ترقیخواهانه و پیشرونده آن را دو باره به توده ها ببریم، " از توده ها به توده ها " نیست. این تجربه ساکت و بیجان توده ها است که خود آنها درک کرده اند و ما به جز از تکرار مکرر آن، کار دیگری انجام نداده ایم.

ولی از جانب دیگر باید تأکید کرد که دور شدن از تجارب توده ها، نادیده انگاشتن تجارب آنها، نقل قول کردن از کتاب ها و یا فورمول های قالبی و دور شدن از توده ها تا آن حدی که ما را نه بینند، نیز از " توده ها به توده ها " نیست. دگماتیسم و امپریسم دو روی یک سکه اند و هر دو به انقلاب ضریب می زنند. یکی نیرو های انقلابی را از مادر آنها که توده است دور می کند، جریان انقلابی را در مقابل سطح درک توده ها قرار می دهد به این صورت باعث نابودی و ضعف انقلاب می شود. در حالی که امپریسم تجربه توده ها

را مطلق می سازد، بر آن چیزی نمی افزاید، آن را جهت نمی دهد و توده ها را رهنمائی نمی کند، آنها را در گرداب تجارب گمراه کننده خود آنها تنها می گذارد و به این صورت باعث ضربت زدن به انقلاب می شود و یا انقلاب را تضعیف می کند.

لذا آموختن از توده ها و آموختن به توده ها دو قطب یک پروسه واحد اند که جدا از هم نمی توانند در یک پروسه انقلابی وجود داشته باشد.

در میان جنبش انقلابی ما متأسفانه هر دو نوع انحراف دیده می شود. عده ای فکر می کنند وقتی آنها در برج عاج کتابخانه های خود و یا حلقه های روشنفکری خود در مورد انقلاب و دشمن صحبت کنند که همواره با لحن بسیار جدی نیز از آن صحبت می کنند و یا در بهترین حالت ورقه در مورد انقلاب به اعضاء و همکاران خود تقسیم کردند، وظایف خود را در قبال انقلاب انجام داده اند. وجدان شان راحت است که وظیفه خود را به خوبی به سر رسانده اند. در حالی که توده های مردم ما از این " انقلاب در استکان " بی خبر اند و اگر هم خبر شوند، در بهترین حالت به آن با تمسخر می خندند. این گونه رفقاء درک نمی کنند که تئوری انقلابی در عمل انقلابی جان می یابد و تحرک خود را کسب می کند و فقط در نزد وی به نیروی مادی مبدل می شود. تئوری انقلابی جدا از توده ها به درد خود این روشنفکران می خورد، نه به درد انقلاب. این گونه رفقاء با وجود اعتقاد ما به حسن نیت شان، متأسفانه تاکنون هیچگونه خدمتی به انقلاب انجام نداده اند و تا وقتی افکار، نظریات و ایده های خود را در میان توده ها نبرند و توده ها را آگاه نسازند، به هیچ دردی نمی خورند. عده ای دیگر می گویند که رفتن در میان توده ها حلقه مرکزی کارها را می سازد. علت اصلی ضعف جنبش دوری روشنفکر انقلابی از توده ها است. این عده گاهی دست به دست نیروهای عقبگرا علیه نیروهای انقلابی مصاف می دهند.

گاهی نیز سجده کنان به دنبال شعارهای گمراه کننده و ضد انقلابی آنها حرکت می نمایند - آنها فراموش می کنند که اساسی ترین وظیفه انقلابیون در

میان توده آموختن به توده ها، ارتقای سطح آگاهی آنها و کشیدن آنها از منجلاّب عقب ماندگی، عقب گرائی و ارتجاع است.

در میان سازمان ما نیز اکثراً خط مشی توده ئی به مفهوم انقلابی آن درک نشده است. بعد از این که سازمان ما اشتراک فعال در جنبش انقلابی و ملی را یکی از اساسی ترین وظایف خود قرار داد که در پرتو آن می تواند ایده ها، افکار و نظریات خود را در محک آزمون قرار دهد و در عین حال اختلافات خود را با دیگر نیروهای انقلابی نیز نه فقط از طریق مباحثه های مجرد، بلکه در ارتباط تنگاتنگ با پراتیک اجتماعی توده های میلیونی حل نماید و با اعتقاد به این که انقلابیون با شرکت مستقیم در انقلاب توده ئی، نه تنها به دگرگونی جهان می پردازند، بلکه در عین حال به دگرگونی خود نیز دست می یازند؛ این همه افتخار سازمان ما و راه درستی است که برای تکامل خود انتخاب کرده است و با تأکید بر این که رفقای ما در اکثر حالات رابطه نزدیکی با توده ها داشتند، به آنها کمک می کردند و از آنها می آموختند. اکثر رفقای ما و اغلب بخش های جنبش خود را بی دریغ در خدمت منافع توده ها قرار داده و بدین وسیله سطح آگاهی توده خود را ارتقا داده اند، این همه دستاورد هائست که باید بر آن تأکید ورزید و آن را گسترش داد.

ولی با وجود این هم در این ساحه رفقاء دارای کمبود های جدی بوده اند. بعضاً رفقای ما نقش رسالتمند خود را به دست فراموشی سپرده و در مناسبات خود با توده ها مانند احزاب عقب گرا و ارتجاعی نه رهگشا و رهنمای توده ها، بلکه فقط به تفنگ و نیروی مادی خود متکی بوده اند. ما در آینده در این مورد به تفصیل صحبت خواهیم کرد.

ولی آنچه اهمیت بیشتری دارد، انحراف امپریستی است که سازمان بدان مواجه است و بعضی از رفقای ما به نام این که توده ها چنین و چنان می گویند و احیاناً در زیر تبلیغات زهراگین نیرو های عقبگرا و کمبود های جدی ای که در جنبش انقلابی وجود دارد، به یک نوع بدبینی سیاسی خطرناکی

دچار شده و راه خروج خود را از بن بست فکری ای که دچار اند، کرنش در مقابل جریان خود به خودی و جنبش توده ئی می دانند.

این رفقاء از این جهت نمی توانند در انقلاب سهم خود را ایفاء کنند که ایمان خود را به توده ها به مفهوم انقلابی آن از دست داده اند. رهبران پرولتاریا همیشه تأکید می کنند که اعتماد به توده ها، اعتماد به پیشرفت آنها و قابلیت آنها در پذیرش افکار انقلابی، ظرفیت مبارزاتی و گرفتن آگاهی روزافزون و قدرت سازماندهی آنها است.

این گونه رفقاء از مرحله ای که شرایط نامساعد قطب عمده وضعیت ما را می سازد، آن را ابدی تلقی می کنند، عقب ماندگی توده ها را ابدی و لایتغیر می دانند، اعتماد این را که توده ها می توانند در صورتی که رهنمائی شوند، از مراحل دانی آگاهی به مراحل عالی آن ارتقاء نمایند، از دست داده اند و بدین صورت بر پیشانی خود و جنبش مهر عقب گرائی می زنند و به صورت فعال در تغییر اوضاع فاسد سهم نمی گیرند.

بناءً، وقتی ما از خط مشی توده ئی صحبت می کنیم، باید همواره مفهوم انقلابی و پیشرونده آن را از مفاهیم دگماتیستی و امپریستی آن جدا کنیم. مشی توده ئی یعنی رفتن در میان توده ها، آموختن انقلابی از توده ها، جمع بندی تجارب آنها و انتقال دو باره آن در میان توده ها، جهت گیری انقلابی و پویا، آگاهی دادن مداوم توده ها و ارتقای سطح آنها از مراحل دانی به مراحل عالی است. هر قدر دامنه جنبش وسیع تر باشد، هر قدر توده های میلیونی با فداکاری و جانبازی بیشتر در عرصه مبارزه درآیند، به همان اندازه تأکید بر این مفهوم، جلی ساختن آن و مبارزه علیه مفاهیم ذهنی گرایانه و "توده گرایانه"، ضروری تر است.

مشی توده ئی علاوه بر این که داده های فکری یک سازمان انقلابی را در بوته تجربه می گذارد و آن را به طور مداوم اصلاح می کند، در استحکام سازمان نیز نقش زیادی دارد. بعضاً چنین دیده شده است که انضباط سازمانی (در ابعاد مختلف آن) را با مشی توده ئی در مقابل هم قرار می دهند، در حالی که

این دو به طور فشرده ای به هم پیوند خورده اند، تا آن حدی که بدون یک انضباط دقیق و شعوری و بدون استحکام درونی سازمانی، تحقق یک مشی توده ئی به مفهوم انقلابی آن ناممکن است و در عین حال بدون داشتن پشتوانه توده ئی و بدون آگاهی مداوم توده ها و ارتقای سطح آنها، خواست های سازمانی و استحکام مفهوم فورمالیستی و بیجانی خواهد بود که در جهان متحرک و متغیر ما حالت مسخره ای را به نمایش خواهد گذاشت.

مشی توده ئی داده های ذهنی و فکری سازمانی و سیاست ها و عملکرد های آن را به طور مداوم در بوته آزمایش قرار می دهد و یک سازمان دارای مشی توده ئی در مقابل خواست توده، نیاز آنها و جهت تکامل آنها حساسیت و شفافیت خاصی از خود نشان می دهد. این دگرگونی در سازمان انقلابی ای که از نیاز های عینی تکامل جامعه و از خواست های بلافصل توده ها برخاسته است، پایه اصلی صلابت و پختگی یک سازمان انقلابی را می سازد. از جانب دیگر مشی توده ئی یک سازمان را از حالت ایستا و پژمردگی بیرون می کشد و آن را ناگزیر در مقابل حوادث و جریاناتی قرار می دهد تا برای آن راه حل مناسب بیابد و نتیجه آن را به چشم سر ببیند. مشغله های فکری و سیاسی افراد یک سازمان دارای مشی توده ئی، نه اختلافات ذهنی گرایانه و یا سکتاریسم ناشی از دوری از واقعیت هاست، بلکه همواره با واقعیت ها در مبارزه و اتصال است، با آن درمی آمیزد، آن را تغییر می دهد و خود نیز در این جریان به تغییرات شگرفی دست می یابد.

ولی مهم ترین تأثیری که مشی توده ئی بر استحکام سازمان دارد، اینست که ارتباط گسترده یک سازمان با توده ها، آن را از ضربات دشمن مصئون نگه می دارد. سازمانی که توسط حمایت و پشتیبانی توده ها احاطه شده باشد، هیچ دستی قادر نیست آن را از بین ببرد. علت این که چرا اکثراً نیرو های زبده سازمان های انقلابی - و منجمله سازمان ما در بعضی مراحل - به آسانی مورد حمله قرار گرفت، این بود که ما بحد کافی توسط توده های مردم احاطه

نشده بودیم، دشمن به طور مستقیم می توانست سراغ ما بیاید و ما را مورد حمله قرار دهد.

در حالی که یک سازمان انقلابی موفق در مشی توده ئی فقط وقتی مورد حمله قرار می گیرد که تعداد زیادی از توده های محیط وی مورد حمله قرار گیرند و در آنصورت دشمن در مقابل مقاومت سرسختانه مردم قرار می گیرد و نمی تواند دست به طرف سازمان پیشاهنگ دراز کند.

ولی مسأله ای که اکنون باید مورد بحث قرار گیرد، تاثیرات متقابل میان خط توده ئی و رهبری انقلابی است. رهبران انقلابی مردان [و زنان] عملی اند که خود را در کوران حوادث و رخ داده ها صیقل می دهند و توده ها را دست گرفته از یک پیروزی به پیروزی دیگر می رسانند. رهبران جدا از توده ها به امپراتورانی می مانند که از برج عاج خود فرمانروایی می کنند. رشد امراض بوروکراتیسم و کوماندیسم (دستورگرائی - ویراستار) فقط در شرایطی امکان پذیر است که میان رهبران و توده ها فاصله ایجاد شود. لذا رهبران انقلابی وقتی می توانند اعتماد توده ها را جلب نمایند که به آنها نزدیک باشند، تجارب آنها را به موقع جمع بندی کنند و آنها را در موقع حساس رهنمائی نمایند و برای مسائل و مشکلات روزمره و آتی آنها راه حل مناسب و معقول بیابند. هر قدر این رابطه پویا، گسترده و عمیق باشد، به همان اندازه رهبری انقلابی می تواند نقش فعال و جهت دهنده خود را افزایش دهد. روابط متقابل رهبری و توده، به یقین تصویر خود را در رابطه درون سازمانی نیز بازمی تابند. اگر مناسبات میان رهبران - توده در محدوده یک سازمان تاثیرات مثبت افقی خود را در رابطه سازمان - توده باقی می گذارد و در واقع قدرت و ضعف، سلامت و ناسلامتی آن مستقیماً از رابطه درونی یک سازمان - توده در محدوده مجموع جامعه نیز تاثیرات عمیقی بر چگونگی روابط درون سازمانی دارد. به این معنی که سازمانی که در موضع دفاع قاطع و فعال منافع انقلابی توده ها قرار دارد، نمی تواند در مناسبات درونی خود رابطه نادرستی

داشته باشد و مناسبات ناسالم سازمانی در تضاد خود با جهان بیرونی نمی تواند زمان درازی دوام بیاورد.

بناء، اگر می خواهیم در سازمان خود از رهبری قاطع، آگاه، دوراندیش و استوار برخوردار باشیم و اگر می خواهیم رهبری سازمان ما سیاست ها و تاکتیک های انقلابی خود را در جریان پراتیک اجتماعی در بوته آزمون بگذارد و آن را ارتقا دهد. باید هم سازمان و هم رهبری عمیق ترین و گسترده ترین روابط را با توده های مردم برقرار سازد. باید هم سازمان و هم رهبری صلاحیت و ظرفیت خود را در رهبری توده ها، در دفاع از منافع آنها و در آموزش متقابل از آنها به اثبات برساند، در غیر آن رهبری واقعاً انقلابی نمی تواند بر پایه اعتماد توده ها به وجود آید و مجبوراً در پراتیک های خود از مسائل و ابزار دیگری که منافی آرمان والای زحمتکشان افغانستان است - استفاده خواهیم کرد و ماهیت انقلابی خود را در گرو سکتاریسم، گروه گرایی، نژاد پرستی و غیره قرار خواهیم داد.

پایان

سرچشمه ها:

- (۱) - ساما: شبنامه "خروش رعد در پکتیا"، ماه دلو سال ۱۳۵۸.
- (۲) - ک. مارکس: "هجدهم برومر لوئی بناپارت" صفحه ۱۹.
- (۳) - لنین "وظیفه سازمان های جوانان" منتخبات فارسی در یک جلد صفحه ۷۸۴.
- (۴) - ساما: "برنامه" صفحه ۲۰.
- (۵) - ستالین: "در باره تشکیلات"، چاپ فارسی، صفحه ۱۸.
- (۶) - لنین: "چه باید کرد"، منتخبات یک جلدی چاپ فارسی. صفحه (۱۲۰)
- (۷) - ستالین: "در باره تشکیلات"، صفحه ۳۵.
- (۸) - ستالین: "در باره تشکیلات"، صفحه ۳۵.

فراز هائی از متن رساله:

«ایدئولوژی پرولتری به علت موقعیت پرولتاریا در تولید و در زندگی اجتماعی، ذاتاً انقلابی، انتقادی و پیشرونده است. خصلت انقلابی و رزمندهٔ پرولتاریا، سازمان طبقاتی او و رهبران او فقط می‌تواند با تحکیم ایدئولوژی پرولتری مستحکم گردد؛ در غیر آن هم سازمان و هم رهبران وی در مجرا هائی می‌افتند که به شکلی از اشکال حالت موجود را تیره می‌کنند و در خدمت آن قرار می‌گیرند.

در یک سازمان پرولتری باید بر آگاهی انقلابی روزافزون افراد و اعضاء تأکید ورزید. آگاهی انقلابی از آموزش انقلابی آغاز می‌گردد، ولی از آن تجاوز می‌کند. به عبارت دیگر آگاهی انقلابی می‌تواند از طریق مطالعه آغاز و یا تعمیق گردد، ولی نمی‌تواند فقط از طریق کتاب تکمیل شود.»