



نگارش از ع. بصیر دهزاد

دموکراسی سازمانی

حضور قانون اساسی و قوانین دیگر مانند قانون احزاب سیاسی، زمینه های بنیانگذاری یک سیستم باز مبنی بر دموکراسی و حاکمیت قانون را در کشور ما افغانستان غریز ممکن ساخته است. متکی بر آن تعداد زیاد احزاب سیاسی با افکار و اندیشه های کوناگون به وجود آمده و هر کدام با بر نامه ها و خطوط فکری و عملی در جستجوی یک جایگاه مناسب در سیستم اجتماعی اند. همانگونه که این نهاد های سیاسی میخوانند مظهر اراده آزاد و دموکراتیک باشند، نقش شان در تعمیق، تسلط و حاکمیت قانون و آزادی های مشروع انسان جامعه افغانی حایز اهمیت فوقالعاده جدی و یک مسنولیت تاریخی است. ولی مهمتر از آن این است که دموکراسی را باید پذیرفت و این سوال را در برابر خود مطرح نمود که دموکراسی سازی را اول از کجا باید آغاز نمود. چگونه میتوان خود را مطابق بر معیار های دموکراسی تغییر داد و اساسات آنرا را در حیات سازمانی خود پرورش داد و آنرا در تمام عرصه های تصمیمگیریها به یک اصل زنده مسلط ساخت. آزاد و واقعگرایانه و منطقی اندیشید و باید پذیرفت که حق خود و سرحد خود را در ارتباط با دیگران شناخت تا مسأله دموکراسی و پذیرش آن در روان، فکر و اندیشه ما مسلط گردد.

تا جاییکه در برنامه عمل و اساسنامه های اکثریت احزاب سیاسی کشور ما اعم از راست، لیبرال و چپ دیده میشود، دموکراسی سازمانی و دموکراسی سیاسی در اصل پذیرفته شده اند ولی مسأله اصلی در آن است که دموکراسی نه تنها پذیرش است بلکه در نظر داشت آن در روند های عملی و سهم یکسان و بدون تفوق و تبعیض اعضای یک سازمان سیاسی در همه تصامیم میباشد که هر عضو، خود و امیال خود را در برنامه و اساسنامه و در هر نوع تصمیمگیری در یابد. به بیان دیگر اصل خرد جمعی بر حیات سازمانی بدون خدشه تفوق حاصل نماید.

دموکراسی ذاتاً یک مفهوم نسبی است و بعضاً معانی متفاوت را ارائه میکند. در عمل هم اشکال زیاد دموکراسی وجود دارد، ولی هدف عمده در هر شکل دموکراسی مسأله اداره و رهبری و بر آوردن خواست اکثریت است.

دموکراسی میتواند بعضاً احساسات مختلف را در زندگی روزمره سازمانی بر انگیزد. بطور مثال یک گروه اقلیت که خوست و منافع خود را بدست نمی آورد، سیاست و دموکراسی موجود را محکوم و آنرا مورد شک و تردید قرار میدهد. به همین منوال در عرصه ایدیالوژیک هم تفاوت نظریات و عدم یگانگی متبارز میگردد.

این مسأله امروز در حیات سازمانی اکثر احزاب سیاسی مخصوصاً چپ بیشتر محسوس میگردد که بعضاً منجر به مشاجرات و بروز تفاوت های فکری و حتی اندیشه نی میگردد. برای یک دید معقول و واقعبینانه اولاً باید به این واقعیت پی برد که آیا ما در یک سیستم یک حزبی مانند دیروز قرار داریم و یا در یک سیستم که دموکراسی حق آزادانه تعیین یک مشی سیاسی را تضمین نموده است. در دموکراسی سازمانی تفاوت نظریات و تلاش بخاطر به کرسی نشاندن در پالیسی جاری که با اهداف عمومی و برنامه وی طویل المدت در تضاد قرار نگیرد، یک مسأله قابل پذیرش است و این خود بیان انعطافپذیری مطابق شرایط جاری و موجود جامعه است. اگر ما رهبری جامعه را از زوایای یک حزب که تنها در قدرت سیاسی بوده، به اندیشه و تفکر گیریم، نمیتوانیم در روند دموکراسی و سیستم سیاسی جای موزون را بدست آوریم. به مفهوم دیگر در ریشه های تک اندیشی، کلاسیک نگری و خود گرائی محسور باقی خواهیم ماند.

یکی از تمائلات جدیدمنفی در حیات سازمانی احزاب سیاسی چپ این است که بعضی افراد تلاش میکنند تا نظریات خود را با شیوه های تحمیلی به کرسی بنشانند. در صورت عدم کسب آرای اکثریت دچار غضب

در یک دموکراسی سازمانی باید زمینه جروب‌ها، سیمینارها و سائر وسیله‌های تبادل نظر باز باشد تا اندیشه و تفکر جمعی (اکثریت) بر روان سازمان مسلط گردد. این وظیفه یک هنر و توانایی رهبری هم در اداره و رهبری سازمان مربوطه است.

احزاب و سازمانهای سیاسی همه روزه در سیاستهای روز یکدیگر را به نقض دموکراسی متهم می‌سازند. شاید جای تعجب باشد که تعداد از این احزاب و سازمانهای سیاسی در حالیکه خود را دموکراتیک مینامند و از دموکراسی صحبت میکنند، ولی در عمل غیر دموکراتیک و یا کمتر پابند اصول دموکراسی باشند.

احترام بر عقیده و حق ابراز نظریات در چوکات اصول و پرنسیپهای اساسنامه‌ی معیار یک دموکراسی خوب سازمانی است که این اصل متضاد بر تحمیل عقیده و نظر بر دیگران است. در اکثریت موارد، حملات با شیوه‌های خشن و تحریر مقالات ((بمبارد)) وسیله ضربه زدن تلقی می‌گردد. در حالیکه در یک دموکراسی هضم شده تقاضای توضیحات در یک موضوع و یا حد اقل انتقاد در برابر یک موضوع و طرح مجاز است، نه اهانت بر شخص.

یکی از تجارب تلخ و دردناک دیگر در بعض سازمانهای سیاسی چپ این است که هر کدام خود را متعلق بر اندیشه فکری یکی از رهبران گذشته میدانند و از سیاست مسلط همان زمان سازمانهای دیگر را بحیث رقیب تلقی نموده و پیوسته از طریق نشرات خویش مورد حمله قرار میدهند. در حالیکه ما خود را مجریان سیاستهای نوین، تجدد گرایانه و وحدت طلبانه میدانیم و بخاطر سهمگیری موثر در روند دموکراسی موجود اصل ائتلاف، اتحاد و وحدت با سازمانهای همسو و جدا شده از یک بدنه را در سر خط اهداف خویش قرار داده ایم.

راه‌های ممکن و محدود ساختن تنش‌ها میان سازمانهای چپ و باز نمودن جاده پیوند و نزدیکی، سازمان دادن محافل جروب‌ها و گفت و شنودهای دوستانه میان سازمانها است. از آن طریق زمینه‌های تفاهات و رسیدن به خطوط واحد عملی، میشود ممکن گردد. مفیدیت این نوع محافل گفت و شنودها این خواهد بود که راه‌های طولانی و فرسایشی مذاکرات وحدت و تفاهم به یک تحرک وسیعتر و کارا تر مبدل میگردد.

اصل دموکراسی واقعی و جوهر اصلی آن در آن است که در تمام تصامیم و پرسنجرها مسأله تبادل نظر، جروب بحث‌های آزاد و سیاست باز تضمین گردد. و هر نوع تصمیمگیری بعد از جروب‌هاست های آزاد صورت پذیرد. به بیان دیگر سیاست‌های عملی و سیاستهای روز باید در قدم اول در جروب‌هاست های صفوف و واحد‌های سازمانی پخته و فورمولبندی گردد. در حالیکه در یک شیوه توتالیتر تصمیم‌های قبلاً اخذ شده مورد جروب بحث قرار می‌گیرد و بعضاً تصامیم اخذ شده تحت نام جمع آوری آراء بر اراده اکثریت تحمیل میگردد. در این حالت نمیتوان از یک دموکراسی باز و واقعی سخن زد. اصل سنترالیزم میتواند فقط در اداره و رهبری مبتکرانه، روند دموکراسی سازمانی را تقویه بخشد. سنترالیزم مفهوم اجرا و تطبیق بالا انحراف تصامیم فیصله شده توسط رهبری است که یا در اساسنامه و بر نامه تسجیل یافته است و یا در جلسات بزرگ سازمانی مانند کنفرانس‌ها تعیین و فورمولبندی گردیده است. تجارب نشان داده است که فیصله‌های رهبری بدون آرای اکثریت سوالات و چالش‌های را در بر داشته است که فیصله‌های ((دستور)) سازمانی را در مذیقه تطبیق قرار داده و برداشتهای ذهنی را عامل گردیده است. از لحاظ

دموکراسی سازمانی هیأت و کمیته رهبری طراح سیاست جاری نیست بلکه اجرا کننده و گذارنده است یکی از اصول پایه‌ی سازمانهای سیاسی، بررسی به موقع مسائل سازمانی و اخذ تصامیم لازم که جوابگوی یک زمان معین و رشد کادرها و جایجا سازی آنان بر اصول دموکراسی است. متأسفانه در اکثر سازمانهای چپ این دو موضوع با شیوه‌های صورت می‌گیرد که منطق دموکراسی را مورد سوال قرار میدهد. بسیاری از موضوعات که در زمان کنونی باید مورد بحث قرار گیرد، به آینده‌های دور موکول می‌گردند. در یک دموکراسی سازمانی باید اصولاً کنفرانس‌های حزبی همه ساله دعوت گردند، نه تنها برای تعیین یک رهبری جدید، بلکه برای فورمولبندی سیاست و برنامه حزب در روشنی انکشافات جدید سیاسی،

اصول دموکراسی سازمانی حکم مینماید تا مسایل مورد بحث توسط شورای رهبری فورمولبندی گردد و بعد از تحلیل و تجزیه توسط اعضای صاحب تجربه و تخصص، به نظرخواهی اعضا گذاشته شود و بعد از پخته شدن آن، در کنفرانس حزبی به تصویب گذاشته شود.

سیاست های مصالحتی در تعیین کادر ها بر مبنای ذوق ها و سلیقه ها و یا تحت نام رهبران گذشته حزبی بزرگترین ضربه را میتواند به وفاق و تفاهم سازمانی وارد نماید. رخنه کردن تمایلات، تحمیلات بر مبنای ذوقهای افراد و گروههای کوچک میتواند عدم اعتماد را جاگزین سازمان واحد، هدف واحد و آینده واحد سازد. اصل دموکراسی و قانونیت سازمانی باید قاطعیت صفوف را در زدودن این تمایلات تضمین نماید و آن در یک کنفرانس سازمانی باید در تبادل نظر آزاد اعضا قرار داده شود. خطرات سیاست های مصالحتی (چورآمد ها) در آن است که بعضاً ضعیفترین و ناکارآمد ترین ها بر اساس یک معامله غیر اصولی در رهبری راه میابند که رهبری سازمانی را بحیث نهاد مبتکر اداره و رهبری به محدودیت ابتکار و عمل مواجه میسازد. این شیوه بر خورد، کارائی رهبری را نه تنها در حیات درون سازمانی محدود میسازد بلکه روند نزدیکی و ایجاد خطوط مشترک با احزاب و سازمانهای همسو را به اخلال و طوالت میکشاند.

تجارب جدید دموکراسی در فورمولبندی سیاستهای انتخاباتی که بعضی از احزاب سیاسی جایگاه اجتماعی خویش را در آزمایش قرار میدهند، یک آغاز مثبت است و نباید اشتراک در این روند را به آینده ها موکول نمود. اصول و روشهای سازمانی و دموکراتیک در این عرصه کدامها اند؟

تجارب مشارکت انتخاباتی، احزاب را میتواند به درک عمیقتر خصوصیات اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، کلتوری و فرهنگی نائل سازد. بدین معنی که ما از فورمولبندیهای عام و کلی اندیشی ها بطرف شناسایی کردن فکتور های مختلفه در عمق و در جزئیات آن و در تحرک قرار میگیریم و برنامه های انطباقی را اعیار ساخته و در چهار چوب برنامه عمومی، پالیسی های جدید و عملی را فورمولبندی مینمائیم. متأسفانه روند انتخابات در کشور تا بحال چنین بوده که هموطنان ما بیشتر به شخص رای میدهند تا به یک برنامه. بیشترین معیار ها در انتخابات تعلیقیت ها بر مبنای قوم، زبان، ملیت و وابستگیهای گذشته سی ساله جنگ در افغانستان میباشد. ولی آنچه مربوط بر دموکراسی سازمانی میگردد، موضوع انتخابات و پروسیجر انتخاباتی و پیش کشیدن یک کاندید مساعد باید در برنامه و اساسنامه سازمان سیاسی روشن و فورمولبندی گردد. این پروسیجر باید اصولاً از مبارزات درون سازمانی آغاز و بالاخره یک کاندید با برنامه قبلاً تصویب شده پیشکش گردد. اگر در این پروسیجر عجله صورت گیرد و مسائل قبلاً تنظیم شده نباشد، میتواند سازمان را در دوره های بعدی آسیب پذیر سازد. همانگونه که فورمولبندی برنامه انتخاباتی و پیشکش نمودن یک کاندید مساعد مهم است، بررسی نتیجه انتخابات بعد از ختم انتخابات البته در یک کنفرانس سازمانی هم مهم است تا نتایج را ارزیابی برنامه های بعدی را با استفاده از تجارب غنایم ساخت.

خصوصیت (جوهر) دیگر دموکراسی عبارت از اعتقاد بر نقش و رول ضابطه های اساسنامه نی یک حزب سیاسی است که پرنسیپ های قبول شده باید ضمانت اجرایی مبنی بر حاکمیت بدون انحراف دموکراسی تعریف شده را در عمل ارائه بدارد.

در دموکراسی سازمانی مسأله مشارکت اعضا در سیاست حزب و سهمگیری شان در تصامیم و برنامه عملی کوتاه مدت و درازمدت موضوع حائز اهمیت تعیین کننده در کسب و یا ادامه عضویت در آن سازمان میباشد. اعضای یک نهاد سیاسی که علاقمندی در سهمگیری تصامیم چه کوچک و چه بزرگ اجتماعی دارند، میتوانند در یک سیستم دموکراسی صرفاً از کاتالهای رسمی اهداف خود را بر آورده میتوانند سازند. برای تعریف مشخص دموکراسی سازمانی مشکل است یک افاده واحد و استاندرد را ارائه نمود. زیرا دموکراسی خود یک مفهوم نسبی است. هر کسی اگر یک تعریف از دموکراسی بدهد در واقع نظریه و تفکر خو را در مورد افاده دموکراسی ارائه میکند. مسأله اصلی در این است که نه تنها مفاهیم مانند آزادی، همبستگی، قانونیت و احترام به (عضو) فرد و جایگاه اجتماعی اش حائز اهمیت است، مهمتر این است که در موقعیت دموکراسی باید بر قرار داد و یا به رعایت و تطبیق بلاانحراف آن متعهد شد. به اتکا بر مسایل فوق مفاهیم و بر داشت ها در مورد دموکراسی متفاوت و متضاد ارائه میگردد.

دموکراسی خود یک مفهوم آسیب پذیر هم است. اگر یکی آنرا مردمی میخواند، دیگری آنرا توتالیتار میخواند. اگر به زعم یکی آزادی است، به زعم دیگر بردگی است. این همه بیان نسبی بودن مفهوم دموکراسی و متضاد بودن سوبجکت ها در مورد دموکراسی است.

شرایط رشد اجتماعی، اقتصادی، کلتور و فرهنگ جامعه تعیین کننده میزان درک، استفاده و انطباق دموکراسی در یک جامعه است. در این جا ممکن جالب باشد تا نحوه جروبخت ها، نحوه بر خورد حلقهات سیاسی و اجتماعی بخصوص در مبارزات انتخاباتی، تشکیل ائتلاف ها و تفاهمات بخاطر تسلط در سیستم اجرایی (حکومت) را میان کشور مان و یک کشور دموکراسی لیبرال مقایسه بکنیم.

برای من قابل دلچسپی است که در سیستمهای لیبرال موجودیت چپ، راست اعم از میانه و افراطی در جامعه پذیرفته شده است و همه خود را در تطبیق و مصنوعیت دموکراسی متعهد میدانند. آنان به ساده گی و در فضای باز ولی احترام بر شخصیت فردی، و بدون هیچگونه تعرض و اهانتهای فردی دور یک میز با یکدیگر به بحث میپردازند و در مواردی هم به تفاهمات میرسند.

هدف بیان من از مثال بالا در این است که در شرایط رشد ناموزون جامعه افغانی ما که محصول سی سال جنگ خونین، تفرقه های سیاسی، اتنیکی، مذهبی میباشد، تضمین برای تعمیق و مصنوعیت دموکراسی لرزان است و عوامل گوناگون خارجی، از جمله استفاده نامشروع از سرمایهگذاریهای سیاسی و نفوذ سیاسی و حفظ منافع نامشروع کشور های جارچی عامل میگردند تا سد های اتنیکی، مذهبی، زبانی و سیاسی را در برابر تفاهمات ملی و وفاق میان افغانها را، مستحکم تر از هر زمان دیگر نگه میدارند و دموکراسی نیمجان ما را با تهدید، خون و آتش تحت فشار قرار میدهند.

از نظر نویسنده موجودیت راست، چپ و میانه، چه با افکار اسلامی مکتبی و چه با افکار دموکرات و تحولپسند یک واقعیت عینی جامعه ماست که در نیم قرن اخیر عرض وجود نموده اند و شکل گرفته اند. نیروهای سیاسی جامعه باید این واقعیت را بپذیرند که زدودن یکی توسط دیگر از صحنه سیاست و روند های اجتماعی ناممکن و یک فانتازی غیر واقعینانه خواهد بود. زدودن ممکن نیست ولی جستجوی راه های تفاهم و پذیرش میتواند ممثل یک سیاست واقعینانه باشد. اصل پذیرش و اعتقاد بر حق استفاده جایز دموکراسی بر اصل احترام متقابل، ایجاد فضای باز برای جروبخت های آزاد و محتمل ساختن یکسوئی در اخذ تصامیم بزرگ میهنی خود بیان یک دموکراسی واقعینانه و منطبق با منافع بزرگ ملی و خارج از نفوذ نامشروع کشور های جارچی و عمال ضد ملی شان باشد.