

آیا مقوله‌های مدیریت و رهبری ضرورتاً و ذاتاً سرمایه‌دارانه اند؟

ح. محسنی

آیا مقوله‌های مدیریت، رهبری، ضرورتاً و ذاتاً سرمایه‌دارانه اند؟ یا فی نفسه چنین خصلتی ندارند و می‌توانند چنین سرشتی پیدا کنند یا اصلاً پیدا نکنند؟ این یادداشت کوتاه قصد ندارد با موضع مخالف به جدل پردازد که این معادله را مفروض می‌پندارد، بلکه هدف خود را به یک گزارش مختصر از کارکرد این نهاد در جوامع مختلف به طور عام و برخورد مارکس به طور ویژه به مساله همکاری و کارکرد لحظه‌ی مدیریت و رهبری در آن محدود می‌سازد. جدل با آرای مخالف به فرصت دیگری نیاز دارد و واریسی استدلال‌ها و عیار درستی آن‌ها خود وظیفه مهم دیگری است که باید در جای دیگر پرداخته شود و تا حدی نیز پرداخته شده است.

یکی از استدلال‌های رایج این است که در جامعه سرمایه‌داری مدیریت-رهبری نمی‌توانند سرمایه‌دارانه نباشند و سرمایه مَهر و نشان خود را بر آن نکوبد. من با این دریافت از مساله تا آن جا که به پیوند آن با روند ارزش‌افزایی در جامعه سرمایه‌داری بر می‌گردد توافق دارم؛ اما تعمیم بی‌رویه آن را نادرست می‌دانم در این باره اندکی توضیح می‌دهم.

اگر دامنه کار هر فرد از حد معینی فراتر رود و با کار دیگران پیوند یابد و این پیوند به یک همیاری بین کارگران تبدیل شود، نفس کار همیارانه، اداره، مدیریت، هماهنگی بین کارها را به امر ضروری مبدل می‌سازد. کار همیارانه با عنصر مدیریت و هدایت را می‌توان در حوزه‌های مختلف زندگی اجتماعی نظیر اقتصاد، سیاست و فرهنگ مشاهده کرد. به علاوه کار همیارانه را می‌توان در دوره‌های مختلف فعالیت بشری نیز سراغ گرفت.

کار همیارانه همراه با مدیریت در جوامع طبقاتی مَهر آن را بر خود دارد، اما در جماعت‌های اولیه از این خصلت نمی‌توان سخن گفت. ضرورت کارکرد مدیریت از این واقعیت بر می‌خیزد که وظایف هر فرد در کار جمعی نیاز به همزمانی، هماهنگی دارد تا بتواند در راستای تحقق بخشیدن به هدف جمعی قرار گیرد. پیش‌فرض این کار این است که همه کسانی که در کار جمعی فعالیت می‌کنند خوش نیت و متعهد به انجام وظیفه خود باشند. اگر این ملزومات تامین باشد کار جمعی به هدف خود دست می‌یابد.

مدیریت و رهبری کار جمعی در یک جامعه غیرطبقاتی خصلت طبقاتی پیدا نمی‌کند و این کار سبب امتیازات ویژه نمی‌شود. اما اگر این وظیفه در یک جامعه طبقاتی صورت گیرد یک رشته امتیازات با خود به همراه می‌آورد که می‌تواند نهادی شود و شکاف آنان را با کسانی که صرفاً در حلقه‌ی اجرایی کار قرار دارند عمیق سازد. این که در چه زمانی این گذر از دوره اول به دوره دوم تحقق یافته و از چه اشکال بینابینی عبور کرده است جلوتر بررسی می‌کنیم. اما بگذارید قبل از این که به این مرحله از بحث وارد شویم کارکرد رهبری را در جوامع استوار بر شکار ملاحظه کنیم.

امانوئل تری در کتاب خود که جوامع مبتنی بر طایف و قبیله را مورد بررسی و تحقیق قرار داده از می‌یاسو نقل می‌کند که در قبیله گورو چگونه شکار صورت می‌گرفته است و رهبری در آن چه نقشی داشته است. او می‌گوید:

"کار با پیش گذاشتن رهبری که حیوان را می‌پایید شروع می‌شد. و پس از آن تیمی که از ده تا دوازده نفر تشکیل می‌شد دامی را در مسیری که انتظار می‌رفت حیوان از آن عبور کند قرار می‌داد. دام عبارت بود از چوب نوک تیز بزرگی که از شاخه آویزان بود، و وقتی که فیل به آن نزدیک می‌شد پایین می‌آمد." (1)

کریس هارمن نیز در کتاب خود با اتکا به تحقیقات مردم‌شناسان کارکرد رهبران را برمی‌شمارد و زندگی و موقعیت آنان را چنین به تصویر می‌کشد:

"برابری خواهی و سهم‌بری فراگیر باقی ماند. والامقامان می‌بایستی به بقیه اجتماع خدمت کنند، نه این که با آن گذران کنند. هم‌چنان که ریچارد لی یادآور می‌شود، "مفاهیم مالکیت مشترک" عین اجتماع‌های شکارچی-گردآورنده بود: "بیش‌تر خراجی که خان‌ها می‌گیرند، از نو در میان اتباع تقسیم می‌شود، و اختیارات خان‌ها تابع بازرسی‌ها و موازنه‌های عوامل عقیده عمومی و نهادها است". بنابراین در میان نامبی کوارهای امریکای جنوبی "بخشندگی... خصیصه‌ی لازم قدرت است"، و خان "باید آماده باشد از مقدار غذا و ابزارها و سازبرگ‌ها و زیورآلات مازاد زیر نظارت خود در پاسخ" به درخواست‌های فرد، خانواده یا به طور کلی دسته "برای رفع نیازهای آن‌ها استفاده کند. این امر حتی ممکن است سبب شود که رهبر از نظر مادی روزگاری سخت‌تر از زیردستان خود داشته باشد. بدین ترتیب، در میان بوساما‌های گینه نو، رهبر باشگاه "برای حفظ ذخایر غذایی خود بایستی از هرکس دیگری سخت‌تر کار کند... پذیرفتنی است که او باید از بام تا شام رحمت بکشد-" دست‌های او همیشه خاک‌آلود است و جیبش مدام از عرق خیس." (2)

کار نظارت چه پیامدهای در مناسبات اجتماعی در بر دارد؟ امانول تری در این باره می‌گوید:

"ساخت‌های رهبری و نظارت در مناسبات تولیدی از این نوع توسعه کمی می‌یابند. ما دیدیم که پیشقدم شکار دسته را رهبری می‌کند؛ در طول شکار بی‌چون و چرا از وی اطاعت می‌شود. و هنگام توزیع شکار از امتیاز نسبتاً کمی برخوردار می‌شود. با وجود این قدرت او موقتی است و توجه به این نکته بسیار مهم است که هر مردی در دهکده می‌تواند پیشقدم باشد. به علاوه، در سطح سیاسی ساخت‌های رهبری و نظارت از طریق مناسبات قدرت ثابت و نهادی شده نمایش داده نمی‌شود".
او ساخت‌های رهبری را صرفاً در سطح معیشت و نیازهای اقتصادی تعقیب نکرده بلکه همین مختصات را در قلمرو جنگ نیز صادق می‌داند و می‌گوید:

"همین موضوع در مورد رهبر جنگ نیز صادق است. او گاهی اوقات به سبب شجاعتش انتخاب می‌شود و گاهی از میان مردان برجسته برگزیده می‌شود، اما همین که عملیات نظامی به پایان رسید، نقش فرماندهی جنگ برای او هیچ چیز جز اعتبار اخلاقی به همراه نمی‌آورد. بنابراین، نتیجه چنین است که مناسبات سیاسی‌ای که در نظام قبیله-روستایی "تحقق می‌یابند" عمیقاً مساوات طلبانه است. (3)

رد پای کارکرد رهبری و نظارت همچون یک فونکسیون اجتماعی را می‌توان در جامعه اینکاه‌ها که برخی آن را نخستین جامعه سوسیالیستی می‌دانند پیگیری کرد. لویی بودن که در باره مختصات جامعه اینکاه‌ها تحقیق کرده است در این باره می‌گوید:
"نوع کار به اقتضای طبقات متفاوت بود. کار اداره، سازمان‌دادن، رهبری، مدیریت حق محفوظ قشر ممتاز بود. به هرکس در کشور نقشی ارجاع می‌شد که می‌بایست آن را ایفا کند. عوام‌الناس مجبور به خدمت سربازی و کشت زمین بودند. مشغولیات بچه‌ها راندن پرندگان از مزارع ذرت بود و زنان همیشه سرگرم کار بودند بدان سان که هنگام میهمانی نیز کار دستی را به زمین نمی‌گذاشتند." (4)

تا این جا کارکرد رهبری را در جوامع اولیه یا جماعت‌های اشتراکی ملاحظه کردیم. نخستین پرسش مهم در این بحث این است که آیا امر هدایت و مدیریت کار (نه کار مزدگیری)، مختص جوامع ابتدایی است یا در نظام‌های اقتصادی-اجتماعی دیگری می‌توان آن را سراغ گرفت؟ تحقیقات مردم‌شناسان اما نشان می‌دهد که این امر در گذر زمان دستخوش تحول می‌شود. اگرچه کارکرد رهبری و نظارت کماکان در کار جمعی ثابت می‌ماند اما خصلت و سرشت آن ثابت نمی‌ماند. با گذر زمان، و با تحول نیروهای تولیدی و مناسبات اجتماعی این نقش تغییر پیدا می‌کند و مختصات آن محتوای دیگری پیدا می‌کند. مندل در کتاب با ارزش خود به نمونه‌ای از تحقیقات مردم‌شناسان اشاره می‌کند که کارکرد مدیر، سرکرده تغییر یافته و گذر از یک دوره به دوره دیگر را نشان می‌دهد. او می‌نویسد:

"ملویل جی. هرزکوویتز به موردی جالب در داهومه اشاره می‌کند که از انتقال از مرحله‌ای به مرحله‌ی دیگر حکایت دارد: کار دستجمعی به نام دوکپوه، عموماً به سود هر خانواده بومی انجام می‌گردد. اما به رغم سنت و مقوله‌های رسمی - تقاضای خانواده‌ای مرفه زودتر از تقاضای خانواده‌ای تنگدست اجابت می‌گردد. از این گذشته، سرکرده این کار گروهی، خود به صورت عضوی از طبقه حاکم درآمد است. اهالی داهومه به این منظور آگاهی دارند و به هرزکوویتز چنین حکایت کرده‌اند: "دوکپوه نهادی قدیمی است که بیش از آن که پادشاهانی باشند، وجود داشت. در دوران‌های قدیم قبیله را رئیسانی نبود، و مدیر کار گروهی در راس ده قرار داشت. کار گروه را، مانند امروز، همه مردان ده تشکیل می‌دادند. زمین، دسته‌جمعی کشت و کار می‌شد. بعدها، هنگامی که رئیسان قبیله و پادشاهان پیدا شدند، اختلاف بروز کرد..." (5)

آیا کارکرد رهبری به قبایل و طایفه‌های که دارای رئیس و پادشاه اند محدود می‌شود؟ پاسخ این پرسش نیز این است که هدایت کار در یک جامعه پیچیده و در فعالیت جمعی در مقیاس بزرگ در هر جامعه‌ای قابل تشخیص است و به جامعه ابتدایی یا در حال گذار به جوامع طبقاتی منحصر نمی‌شود. پری اندرسون در کتاب معروف خود "گذار از عهد باستان به فنودالیسم" این کارکرد معین را حتی در دوره برده‌داری مورد شناسایی قرار می‌دهد و فاعلان آن را مشخص می‌سازد. او می‌گوید:

"این سرشت نشان شیوهی کاملاً تکامل یافته‌ی تولید برده‌داری در روستاهای رومی بود که در آن حتی کارکردهای مدیریت نیز به سطح ناظران و مباشران برده‌ها تنزل یافت که دسته‌های برده‌ها را در مزارع به کار و می‌داشتند...همین حضور دائمی کار برده در اوج جمهوری و نخستین دوره‌ی امپراتوری روم معروف به شهریاری اثری متناقض در ارتقاء برخی رده‌های بردگان به مدیران مسئول یا مناصب تخصصی داشت که به نوبه‌ی خود آزادسازی برده‌ها و ادغام بعدی پسران آزاد مردان را در طبقه شهروندان تسهیل کرد. این فرآیند بیش از آن که بیانگر تخفیف انسانی برده‌داری کلاسیک باشد، نشانه‌ی دیگر از غیبت کامل طبقه‌ی حاکم روم در هر نوع کار مولد، حتی در نوع کار اجرایی بوده است." (6)

برگردیم به پرسش بالا آیا امر اداره، هدایت و رهبری کار در نظام‌های دیگری نیز مشاهده شده است. پاسخ این پرسش نیز مثبت است کفایت به جامعه چین و نقش مانداری‌های این کشور و کارکرد ویژه‌ی آن‌ها مراجعه کنیم یا در جوامع نوع شوروی تنوع کارکرد این مقوله‌ها و سرشت منعطف آن را در نظام‌هایی با مختصات دیگر مشاهده کنیم. یا در این باره به جامعه خودمان نظر بیندازیم تا در روابط روستایی خودمان آن را در چند دهه پیش مشاهده کنیم. اریک هوگلند محقق برجسته مناسبات دهقانی کشور ما که سالیان طولانی در ایران زندگی کرده است می‌گوید: "همه بزرگ مالکان دور از املاک خود زندگی می‌کردند. حتی چند تن هم که در روستاها زندگی می‌کردند فقط در یکی از چند روستای تحت مالکیت خود سکونت می‌گزیدند. بنابراین، مالک غایب متکی بر مباشرانی بود که منافع او را در روستاها حفظ می‌کردند. مباشر اداره همه امور ملک و به ویژه آن‌هایی را که مستقیماً به تولید کشاورزی مربوط می‌شد برعهده داشت. او "حافظ منافع مالک بود"، و درآمد خودش نیز بستگی به میزان محصول داشت." (7)

کار نظارت و مدیریت البته به جوامع پیش‌سرمایه‌داری منحصر نمی‌شود و در جامعه سرمایه‌داری نیز به عنوان یک فونکسیون اجتماعی عمل می‌کند. می‌دانیم که در در جامعه سرمایه‌داری دو فرایند باید با یک دیگر پیوند یابند تا نظام سرمایه‌داری بر پاشنه خود بچرخد. فرایند کار و فرایند ارزش‌افزایی. در مرحله معینی نه در گام‌های اولیه، سرمایه کاملاً روند کار را به زیر سطله خود در می‌آورد و روند ارزش‌افزایی را متحقق می‌سازد.

مارکس می‌گوید:

"از همان لحظه که کار تحت کنترل سرمایه جنبه‌ی همیاری پیدا می‌کند، این وظیفه‌ی مدیریت، نظارت و وساطت به کارکرد سرمایه بدل می‌شود. کارکرد مدیریتی به منزله کارکرد ویژه‌ی سرمایه مشخصات خود را کسب می‌کند."

چرا کار همیارانه و خصلت مدیریت و نظارت کار خصلت سرمایه‌دارانه پیدا کرده است؟ مارکس پاسخ می‌دهد که "مدیریت اعمال شده از سوی سرمایه‌دار نه تنها کارکرد ویژه‌ای است که از ماهیت فرایند کار اجتماعی پدیدار می‌شود و خاص این فرایند است، بلکه در عین حال کارکرد استثمار فرایند کار اجتماعی نیز هست و به همین ترتیب به تضاد اجتناب‌ناپذیر بین استثمار و ماده‌ی خام استثمارش تعیین می‌شود".

در این جا مارکس بر "کارکرد ویژه" بر "خاص بودن این فرایند" بر "استثمار فرایند کار" و در نتیجه به "تضاد بین استثمارگر و استثمار شونده" تاکید می‌گذارد و تردیدی باقی نمی‌گذارد که دارد در باره یک روند با مختصات ویژه سخن می‌گوید. او می‌گوید:

"همیاری کارگران مزدبگیر تنها در اثر وجود سرمایه‌ای است که آن‌ها را هم زمان استخدام کرده است. اتحاد آنان به منزله‌ی پیکری مولد و ایجاد پیوند بین کارکردهای فردی‌شان، خارج از توانایی آن‌هاست و در سرمایه‌ای نهفته است که آن‌ها را کنار هم گرد می‌آورد و در آن وضعیت نگه می‌دارد. از همین رو، پیوند متقابل میان کارهای گوناگون کارگران، در قلمرو اندیشه در حکم نقشه‌ای است که سرمایه‌دار کشیده، و در عرصه عمل چون اقتدار سرمایه‌دار است که مانند قدرت اراده‌ی غیر که فعالیت آن‌ها را تابع هدف خود می‌سازد، در مقابل آن‌ها جلوه‌گر می‌شود.

به این ترتیب، به دلیل دو جانبه بودن فرایند تولید که از یک سو فرایند کار اجتماعی برای تولید محصول است و از سوی دیگر فرایند ارزش‌افزایی سرمایه، مضمون مدیریت سرمایه‌داری دوجانبه و شکل آن مستبدانه است". (8)

چنان که ملاحظه می‌کنیم همیاری کارگران زیر تسلط سرمایه با هدف ارزش‌افزایی قرار می‌گیرد. از همین روست که خصلت مدیریت و هماهنگی کار، سرشت سرمایه‌دارانه پیدا می‌کند.

اگرچه سرشت سرمایه‌دارانه بودن مدیریت و هماهنگی کار همیارانه ثابت بوده است معه‌ذا کاروزان این عرصه در تاریخ جوامع سرمایه‌داری و در دوره‌های تحول این نظام ثابت نبوده‌اند. در مرحله‌ی معینی از حرکت سرمایه این وظیفه توسط مالک واحد اقتصادی یا به سخن دیگر از طریق شخص سرمایه‌دار اجرا شده است، اما اکنون مدتی است که به سبب گسترش سرمایه و پیچیدگی کارها، امر مالکیت از امر مدیریت جدا شده است. بنابراین برای تحقق و پیشبرد امر مدیریت و هدایت فرآیند تولیدی، نیازی نیست که فرد خاستگاه بورژوازی داشته باشد یا عموماً از طریق خود شخص بورژوا این هدف پیگیری شود، گروه‌هایی با خاستگاه دیگر به واسطه تخصص در این کارها می‌توانند آن را اجرا و عملی سازند.

مارکس در این باره می‌گوید سرمایه‌دار: "اکنون نیز نظارت مستقیم و پیوسته بر کار فرد کارگران و گروه‌های معینی از کارگران را از گردن خود باز می‌کند و به نوع خاصی از کارگران مزدبگیر محول می‌سازد. توده‌ی کارگران صنعتی که زیر فرمان سرمایه با هم کار می‌کنند، همانند یک ارتش واقعی به افسران (مدیران) و درجه‌داران (سرپرستان و سرکارگران) نیاز دارد که در جریان فرایند کار به نام سرمایه فرمان می‌دهند. کار نظارت به کارکرد انحصاری و دایمی آن‌ها بدل می‌شود". (9)

این تحول در کارکرد نظارت‌تغییری در محتوای آن نمی‌بخشد. مارکس باز هم به این مساله بر می‌گردد و در جلد سوم سرمایه تعیین بیش‌تری بر ابعاد مختلف این بحث می‌بخشد. او می‌گوید:

"کار نظارت و مدیریت به طور طبیعی هر جایی که روند مستقیم تولید شکل یک روند اجتماعی ترکیبی را پیدا می‌کند و به شکل کار مجزا و مستقل تولیدکنندگان نیست، به امر ضروری تبدیل می‌شود. اما این امر خصلت دوگانه دارد. یعنی این ضرورت، دارای یک جزء فنی و یک جزء اجتماعی است.

از یکسو در همه‌ی کارهای که برای انجام آن افراد متعددی همکاری می‌کنند، پیوستگی و وحدت روند، ضرورتاً در اراده‌ی فرماندهی و در وظایفی تعبیر می‌شود که مربوط به کارهای جزء نیست، بلکه کارگاه را در مجموع خود در بر می‌گیرد، مانند وظیفه‌ای که رهبری یک ارکستر ایفا می‌نماید. این کار مولدی است که ناگزیر باید در هر شیوه تولید به هم بسته‌ای انجام شود. از سوی دیگر- با صرف نظر کامل از بخش بازرگانی- این کار نظارت در هر شیوه تولیدی که مبتنی بر تضاد میان کارگر به مثابه‌ی تولیدکننده مستقیم و مالک وسایل تولید باشد، ضروری است. هر قدر این تضاد بیش‌تر است به همان اندازه نیز نقشی که این کار نظارت ایفا می‌کند بزرگ‌تر است. بنابراین در نظام بردگی است که این نقش به حد اعلای خود می‌رسد. ولی در شیوه تولید سرمایه‌داری نیز این کار نظارت غیرقابل اجتناب است، زیرا در این شیوه روند تولید در عین حال روند مصرف نیروی کار به وسیله سرمایه‌داری نیز هست." (10)

در این جا مارکس جزء فنی را از جزء اجتماعی متمایز می‌سازد و بحث را به مدار بالاتری از روشنایی ارتقاء می‌دهد. پرسش مهمی که در این جا بلافاصله مطرح می‌شود این است که جزء فنی یعنی کار همیارانه همراه با نظارت و رهبری در شیوه‌ی تولید جامعه پسا سرمایه‌داری هم دارای کارکرد معینی است یا به جوامع پیشا سرمایه‌داری محدود می‌شود؟ مارکس به این پرسش به دو نکته اشاره دارد که برای بحث ما بسیار روشنگر است او از یک سو کار نظارت را جزء ذاتی کار جمعی و همیارانه می‌داند و می‌گوید:

"تمامی کارهای بی‌واسطه‌ی اجتماعی یا اشتراکی که در مقیاس نسبتاً بزرگی انجام می‌شوند، کم و بیش مستلزم مدیریتی مستقیم است تا فعالیت‌های انفرادی را هماهنگ کند و آن عملکردهای عمومی را به انجام رساند که از حرکت کل سازواری تولیدی ناشی می‌شوند و از حرکت اندام‌های جداگانه آن متمایز است. یک نفر نوازنده‌ی ویلن خود رهبر خویش است، یک ارکستر به رهبر نیاز دارد." (11)

و از سوی دیگر نظارت بر فعالیت جمعی را برای نظام سوسیالیستی نیز لازم می‌داند:

"این تفاوت بین جزء فنی و جزء اجتماعی، شامل یک تفاوت اجتماعی در نقش اتوریته ناظر در تولید می‌شود. در نظام‌های استثماری مختلف ممکن است اختلافی در درجه وجود داشته باشد. در سوسیالیسم اختلاف دیگری وجود دارد بدون اهمیتی اندک:

در یک کارخانه استوار بر تعاونی، خصلت ستیزه‌گرانه کار نظارت ناپدید می‌شود، این کارگران اند که حقوق مدیر را پرداخت می‌کنند و مدیر نماینده سرمایه در مقابل آنان به شمار نمی‌رود." (12)

تا این جا به طور مختصر به نقش و کارکرد رهبری و نظارت در جوامع مختلف اشاره کردم و سیر تحول آن را نشان دادم. بررسی دقیق‌تر مساله در حوزه‌های دیگر به نوشته دیگری نیاز دارد. اما تا این جا برای صورتبندی کار همیارانه و نقش رهبری در آن در پیوند با مناسبات اجتماعی یا بدون آن کفایت می‌کند.

نتیجه:

چنان‌که ملاحظه کردیم امر نظارت و هماهنگی و مدیریت مختص جامعه سرمایه‌داری نیست و در جوامع مختلف با خصلت و سرشت مناسبات اجتماعی دیگری می‌توان آن را سراغ گرفت بنابراین آیا مجازیم آن را ذاتاً و ضرورتاً با سرمایه‌داری هم هویت و همسان بیندازیم. پاسخ این پرسش منفی است همان‌طور که در نمونه‌ی جامعه برده‌داری یا مناسبات اجتماعی دیگر این امر را ملاحظه کردیم برقراری علامت تساوی بین امر رهبری و مدیریت با سرمایه‌داری خطاست و ما مجاز نیستیم به شیوه ذات-گرایانه و با اطلاق یک گوهر ثابت با این مقوله‌ها برخورد کنیم و به قول درپیر آن را رازآلود سازیم. (13)

خصلت‌بندی مقوله مدیریت یا رهبری، بدون مناسبات تولید سرمایه‌دارانه هنوز به اندازه‌ی کافی چیزی را توضیح نمی‌دهد، این مولفه‌ها را می‌بایست در کنار مقوله اصلی و تعیین‌کننده قرار داد تا آنگاه بتوان سرشت آن را صورت‌بندی کرد. بدون این پیوند ما صرفاً داریم از نیاز کار جمعی به عنصر رهبری و مدیریت سخن می‌گوییم نه بیش‌تر. کار جمعی روندی است که در آن برآیند کار از مجموعه کار فردی فراتر می‌رود، کار جمعی بدون لحظه مدیریت ناممکن است. کار جمعی بدون کار تک تک افراد ناممکن است هر چند نمی‌توان آن را به جمع ساده‌ی کار آن‌ها فروکاست. چگونه می‌توان در این سطح از بحث که خصلت فنی دارد آن را به تنهایی تعریف کرد؟

اگر این گزاره درست است که تحلیل روند کار بدون پیوند با فرایند ارزش‌افزایی سرمایه‌چیزی را روشن نمی‌کند و هنوز در این سطح از بحث نمی‌توان کار همیارانه را به واسطه‌ی وجود مدیریت، اداره‌کنندگان و رهبران در فرآیند کار، سرمایه‌دارانه قلمداد کرد. نتیجه‌ای که می‌توان از این گزاره اخذ کرد این است که می‌توان تحت مناسبات معینی امر رهبری، هماهنگی و مدیریت را به شیوه دموکراتیک و پاسخگو سازمان داد و در خدمت روابط انسانی قرار داد. و نمی‌توان یک حکم عام برای هر کار همیارانه توأم با مدیریت صادر کرد.

به علاوه اگر مجاز نیستیم مدیریت و رهبری کارهای تولیدی را فی‌نفسه سرمایه‌دارانه تلقی کنیم چگونه مجاز هستیم به جمع-های سیاسی و نهادهایی که خصلت اقتصادی ندارند به صرف وجود رهبری و یا مدیریت یا مرکزیت یا سلسله‌مراتب آن را سرمایه‌دارانه بدانیم؟ بدون پیوند این فعالیت با روند ارزش‌افزایی سرمایه‌خصلت این کار چگونه تعیین شده است؟ آیا از معیارهای دلخواهانه سود نبرده‌ایم؟

خلاصه کنیم :

الف- کار از حد معینی که گسترده شود به رهبری و مدیریت نیاز دارد. و در مناسبات اجتماعی مختلف از جوامع استوار بر شکارچی تا گردآورنده، تا برده‌داری، تا کمون اشتراکی، تا مناسبات ارباب رعیتی...می‌توان آن را مشاهده کرد

ب- رهبری و مدیریت یک لحظه‌ی ضروری در کار همیارانه به شمار می‌رود و تصور کار همیارانه بدون لحظه رهبری ناممکن است. به قول مارکس "این کار مولدی است که ناگزیر باید در هر شیوه تولید به هم بسته‌ای انجام شود".

ج- برای صورت‌بندی کار جمعی همراه با مدیریت باید به مناسبات اجتماعی که پشت آن قرار دارد مراجعه کرد، این سطح از کار جزء روند فنی محسوب می‌شود و بدون مناسبات اجتماعی به تنهایی نمی‌توان آن را خصلت‌بندی کرد.

د- در نظام سرمایه‌داری، کار همیارانه در پیوند با روند ارزش‌افزایی خصلت سرمایه‌دارانه دارد معیناً هر کار همیارانه ضرورتاً و ذاتاً سرمایه‌دارانه نیست. بنابراین برقرار معادله بین مدیریت و رهبری با سرمایه‌داری سخن‌نسنجیده‌ای است که تنوع کارکرد این مقوله‌ها در نظام‌های متفاوت را نادیده می‌گیرد.

ذ- مدیریت، و رهبری ضرورتاً از بالا به پایین نیست (نمونه احزاب نوع شوروی) و می‌تواند دارای خصلت عمودی باشد و از پایین به بالا بنا شود.

ر- در نتیجه لحظه‌ی مدیریت و رهبری در کار همیارانه در نهادهای سیاسی و فرهنگی به طور عام در نهادهای ویژه نظیر حزب کمونیست که اصلاً به فرآیند ارزش‌افزایی پیوند پیدا نمی‌کنند دخلی به مناسبات سرمایه‌دارانه ندارند. و کسانی که این صورت‌بندی از مساله را به دست می‌دهند جز تجدید نظر در تئوری مارکسیستی و آشفته کردن مفاهیم کاری انجام نمی‌دهند.

منابع:

1- جوامع مبتنی بر تیره و طایفه، امانویل تری، عباس راد، ص. 23. جالب است که توجه داشته باشیم که امر مدیریت صرفاً به مردان محدود نمی‌شود بلکه زنان نیز در دوران مادرسالاری نقش "مدیره‌ها" را به عهده داشته‌اند. ثولین رید در کتاب

معروف خود در بخش مدارسالاری به نقل از گلدن وایزر می‌گوید: گلدن وایزر مجمع "مادرانه" ایروکوئی‌ها را یکی از بزرگ‌ترین و مشهورترین مجامع مدارسالاری می‌داند. این مجمع بزرگ قبائل، شورای وسیعی مرکب از پنجاه شیخ یا سردسته داشت. معهدنا نفوذ زنان نه تنها در دودمان‌ها بلکه در قبائل و در خود مجمع چشم‌گیر و برجسته بود. "مدیره‌ها" هم در گزینش و نصب شیوخ- که بلندپایه‌ترین آن‌ها را نیز شامل می‌شد- و هم در عزل افرادی که در انجام وظایف و تامین نیازهای زنان قصور می‌ورزیدند نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌کردند. "انسان در عصر توحش، ثولین رید، محمود عنایت، ص 246.

2- تاریخ مردمی جهان، کریس هارمن، پرویز بابایی و جمشید نوایی، ص 38

3- جوامع مبتنی بر تیره و طایفه، امانویل تری، عباس راد، ص 43.

4- جامعه اینکا از نخستین دولت‌های جامعه سوسیالیستی در جهان، لویی بودن هوشنگ ساعدلو ص 30.

5- اقتصاد، ارنست مندل، هوشنگ وزیری، ص 23.

6- پری اندرسون، "گذار از عهد باستان به فتودالیسم"، حسن مرتضوی، ص 27.

7- زمین و انقلاب در ایران 1340-1360، اریک ج. هوگلاند، فیروزه مهاجر، ص 35. همین کارکرد را نزد آبیاران یا سرُنه مشاهده می‌کنیم. جواد صفر نژاد بُنه را چنین تعریف می‌کند: "بُنه عبارت از واحد مستقل زراعی بود که عده ای دهقان با سمت‌های مشخص اجتماعی بر اساس تقسیم کاری که مبتنی بر امتیازها اقتصادی و منزلت‌های اجتماعی بود در یک یا چند قطعه زمین مشخص به کشت و زرع در آن می‌پرداختند نیروی شخم(گاو کار). مقدار آب معین و تعداد ابزار کار متعلق به بُنه به مدت یک سال زراعی از مسایل ضروری و اولیه آن محسوب می‌شد. "او کارکرد رهبری در بُنه را که توسط آبیار احرا می‌شد و رابطه آن با ارباب را چنین برمی‌شمارد: "آبیار یا سر بُنه فرماندهی بُنه را به عهده داشت، اینان از بین انبوه زارعان به دقت انتخاب می‌شدند، انتخاب آنان به تخصص و کارآیی شان بستگی داشت، زیرا آبیاران بایستی مراخل مختلف عضویت در بُنه را گذرانده باشند و نبوغ خود را در مورد کشت، داشت و برداشت به اثبات رسانیده باشند. برای به دست آوردن مقام آبیاری رقابت‌های پنهانی نیز وجود داشت و هر کس که خود را واجد چنین شرایطی می‌دانست سعی می‌کرد روابط نزدیکی با ارباب و یا نماینده او برقرار سازد، در برخی دهات که کارهای ده به دست کدابخدا سپرده شده بود، داوطلبان سر بُنگی سعی می‌کردند خود را به کدابخدا نزدیک کنند و گاهی مرغ و خروسی هم برای کدابخدا می‌بردند. بُنه نظام‌های زراعی سنتی در ایران جواد صفی نژاد ص ۱۱۸.

8- سرمایه جلد اول کارل مارکس برگردان حسن مرتضوی ص 369.

9- سرمایه جلد اول کارل مارکس برگردان حسن مرتضوی ص 368.

10- سرمایه جلد سوم کارل مارکس برگردان ایرج اسکندی ص 411-412

11- سرمایه جلد اول کارل مارکس برگردان حسن مرتضوی ص 366.

12- درباره آنارشسیسم مدل باکونین، هال دریپر. ح. آزاد، در دست چاپ. دریپر در این باره می‌گوید: این مورد-یک تعاونی تولیدکنندگان که در آن نظارت‌کننده یا مدیر توسط کارگران به طور جمعی استخدام می‌شود، همان کارگرانی که تحت نظارت او قرار دارند- به طور طبیعی تنها شکل رابطه‌ی کارگر- مدیر در سوسیالیسم نیست، بلکه موردی است که به طور خاص برای آزمون اصل "اتوریته" مفید است. "اراده‌ی فرمانده" در آن جا وجود دارد، اما در یک رابطه‌ی اجتماعی که در پشت این شکل قرار دارد ضرورتاً تغییر کیفی انجام گرفته است که در آن اتوریته تحت کنترل قرار دارد.

13- هر جا که اتوریته دموکراتیزه شده است، تغییر دیگری نیز رخ می‌دهد: خود اتوریته راززدایی می‌شود. مارکس جوان دو دهه قبل نیز برداشت هگل از اتوریته دولت را به علت رازآمیزی مورد انتقاد قرار می‌دهد: بوروکراسی دولتی(دولت مطلقه

پروس) به طور نمونه برخورد ناقصی با اتوریته داشت؛ اتوریته "اصل معرفت اوست، و خداگونه کردن اتوریته ذهنیت او را می-سازد" مارکس در مقابل، در جریان بحث راجع به قانون اساسی یادآوری می‌کند که "حکومت باید تا حد ممکن ساده باشد"- امر حکومت توسط فریبکاران است که "پیچیده و رازآمیز" می‌شود. او این مطالبه را مطرح می‌کند که ساده کردن سیاست و ماشین دولتی منشاء واقعی اتوریته را به چیزی شفاف بدل می‌کند. این امر نوعی راززدایی از اتوریته است. البته راززدایی از اتوریته، به پیش‌شرط کنترل آن از پایین وابسته است. درباره آنارشیسم مدل باکونین، هال دریپر. ح. آزاد،