

فصل پنجم:

تشکیلات و سازماندهی

□ الزامات آوانگارد؛ «علم مبارزه»

چنانکه بیان شد سازمان از بدو تشکیل بر این نکته که مبارزه یک علم و فن است تکیه می‌نمود؛ علم و فنی که باید همانند دیگر علوم و فنون آموخت و کسانی به طور کامل و همه‌جانبه قادر به فراگیری این علم و فن هستند که مبارزه را یک حرفه تلقی نمایند و «مبارز حرفه‌ای» باشند؛ نه اینکه مبارزه را امری حاشیه‌ای و جنبی تلقی کنند. یکی از انتقاداتی که سازمان به نهضت آزادی و سران آن داشت این بود که آنها مبارزه را نه به عنوان مسئله‌ای محوری بلکه در جنب سایر مشاغل و فعالیت‌های خود - و چه بسا در ردهٔ آخر - قلمداد می‌کردند.

پس مبارز حرفه‌ای تنها در شرایطی می‌تواند به مفهوم واقعی عنوان خود تحقق بخشد که در یک تشکیلات انقلابی حرفه‌ای، منسجم و پولادین قرار داشته باشد. بنابراین شرط اساسی برای رهبری مبارزه و انقلاب، وجود یک تشکیلات انقلابی حرفه‌ای است که اعضای آن را مجرب‌ترین، آزموده‌ترین، حرفه‌ای‌ترین و انقلابی‌ترین افراد تشکیل دهند؛ و بدون چنین تشکیلاتی، هیچ مبارزه و انقلابی به ثمر نخواهد رسید.

آنچه در خصوص سازمان و انقلابی حرفه‌ای بیان شد، گریته‌برداری رهبران سازمان از نظرات «لنین» در چه باید کرد بود؛ آنجا که در خصوص وظایف پیشتاز یا آوانگارد بحث می‌کند و جز در شرایط حرفه‌ای

و تمام وقت، مبارزه را مؤثر نمی‌داند.^۱

○ اصول تشکیلات

اصول حاکم بر تشکیلات سازمان عموماً «از فرهنگ مارکسیستی و به خصوص از فرهنگ حزب کمونیست چین تأثیر می‌گرفت و تصادفی هم نبود که در ارتباط با آموزش تشکیلاتی، نوشته‌هایی در همین زمینه از «مائوتسه دون [تونگ]» و «لیوشائوچی» نظیر اصلاح سبک کار، [علیه] لیبرالیسم و چگونه می‌توان یک کمونیست خوب بود، مورد استفاده و مطالعه اعضا قرار می‌گرفت».^۲

اصول مورد قبول سازمان در امر تشکیلات سه اصل زیر بود که در واقع جمع‌بندی مائوئیستی از مبانی استالینی تئوری تشکیلاتی بود:

الف - اصل «سانترالیسم دموکراتیک»: مهم‌ترین اصل تشکیلاتی، که سازمان هم روی آن تکیه می‌کرد، «سانترالیسم دموکراتیک» بود که به نوعی دو اصل سانترالیسم (مرکزیت) و دموکراسی را در برداشت. «سانترالیسم» یعنی وجود مرکزیت و تمرکز رهبری در تشکیلات؛ به این ترتیب که کلیه اعضا و ارگان‌های تشکیلاتی، در سطوح مختلف، موظف به پیروی و تبعیت از مرکزیت سازمان‌اند و نیز هر ارگان تشکیلاتی موظف به تبعیت از ارگان بالاتر از خود است. واژه «دموکراتیک» به معنی وجود دموکراسی در سازمان و تأمین حق اظهارنظر، پیشنهاد و انتقاد برای کلیه اعضا نسبت به ارگان خود یا ارگان‌های بالاتر و رهبری سازمان و نیز برای هر ارگان نسبت به ارگان یا ارگان‌های بالاتر و رهبری است.

در تئوری، دو اصل فوق لازم و ملزوم و مکمل یکدیگرند و هر یک بدون دیگری موجب انحراف در حرکت سازمان می‌شود. وجود مرکزیت بدون دموکراسی زمینه دیکتاتوری را در سازمان فراهم می‌کند و کار به جایی می‌کشد که مرکزیت و یا هر ارگان، به جای کل سازمان و یا ارگان‌ها و افراد پایین‌تر از خود تصمیم‌گیری کند و حقوق افراد و ارگان‌های پایین را زیر پا بگذارد. از طرف دیگر وجود دموکراسی بدون سانترالیسم و مرکزیت متمرکز، موجب نوعی لیبرالیسم و آزادی افسارگسیخته و بی‌بندوبار در تشکیلات می‌شود. به این ترتیب، هر فرد و ارگانی بدون توجه به تصمیمات رهبری و ارگان بالاتر، بر اساس رأی و تصمیم خود عمل خواهد کرد؛ و چنین وضعی سازمان را به سوی هرج و مرج و اضمحلال می‌کشاند.

۱. لنین، چه باید کرد؟.

۲. یادداشت‌های حسین روحانی: ص ۴۵.

حال ببینیم در عمل چه پیش آمد؛ از زبان سه نفر - در رده‌ها و مسئولیت‌های مختلف - مفهوم «سانترالیسم دموکراتیک» و دامنه و محدوده اجرایی آن را می‌خوانیم. فرد اول در سطح مرکزیت و رهبری قبل از ضربه شهر یور ۵۰ بوده؛ فرد دوم جزء کادرهای قبل از شهریور به شمار می‌آید؛ و فرد سوم پیش از ۵۰ از کادرهای مسئول بوده و در سال‌های بعد به سطح رهبری سازمان هم رسیده است.

[۱-] نظرخواهی؟! ما از این حرف‌ها نداشتیم! ما در عمل سانترالیسم دموکراتیک را نداشتیم؛ چنین چیزی را نداشتیم. آن چیزی که مطرح بود این بود که نظرات از بالا به پایین می‌رفت. از پایین همیشه اطلاعات جمع می‌شد. اصولاً قبل از مقطع ۵۰ رسم نبود که نظرخواهی بشود؛ این هم به علل امنیتی بود.^۱

[۲-] دموکراسی و این حرف‌ها نبود؛ اینها شعار است. واقعیت مسئله این است که من در مقابل سعید، که ده سال از من بزرگتر بود، چیزی نمی‌توانستم بگویم. چه بگویم؟ دو تا کتابی را که خوانده‌ام بگویم فلان جایش به نظر من اشتباه است؟! [...] من نمی‌گویم ما فقط در حد یک پیچ و مهره بودیم؛ نه، پیچ و مهره نبودیم ولی نظرات ما در مقابل نظرات آنها ارزشی نداشت.^۲

[۳-] شاید اگر همان بحث [عملیات بزرگ قبل از شهریور ۵۰] در رده‌های پایین تر مطرح می‌شد نتایج دیگری گرفته می‌شد؛ یعنی این تفکر رهبری سازمان در آن زمان بود که به خاطر مشکلات امنیتی، این بحث‌ها را به رده‌های پایین تر نمی‌کشاند. همین امر باعث می‌شود که از نظرات درست‌تری، که می‌توانست از افراد پایین تر ارائه شود، محروم بمانند. همین هم در واقع نقص یک سازمان است که شما نمی‌توانید همه چیز را با هم بخواهید؛ هم بخواهید اطلاعات محفوظ بماند [و] هم بخواهید دموکراسی کاملی داشته باشید! اینها با هم جمع نمی‌شود. با وجود اینکه اسم مرکزیت «دموکراتیک» است ولی نه می‌تواند مرکزیت کاملی باشد [و] نه می‌تواند دموکراسی کاملی داشته باشد. هر سازمانی با ترکیبی از این دو زندگی می‌کند؛ بعضیها فقط با مرکزیت پیش می‌روند، بعضیها با دموکراسی می‌توانند پیش بروند.^۳

ب - اصل «انتقاد و انتقاد از خود»: بر طبق این اصل، هر یک از افراد سازمان حق دارد و حتی موظف است که در صورت مشاهده خلاف و انحراف، در هر فرد و ارگان تشکیلات - و در هر سطحی که باشد -

۱. گفت و گوها: بهمن بازرگانی.

۲. گفت و گوها: عبدالله محسن.

۳. گفت و گوها: عبدالله زرین کفش.

آن را مورد انتقاد قرار دهد؛ فرد و ارگان مورد انتقاد نیز وظیفه دارد که در برابر این انتقاد موضعگیری لازم را کرده پاسخ مقتضی بدان بدهد. همچنین بر اساس این اصل، هر یک از افراد سازمان موظف است که با اشتباهات و انحرافات خود - چه آنها که توسط دیگران مورد انتقاد قرار گرفته و چه آنها که خود بدان رسیده است - بدون چشم‌پوشی و اغماض برخورد کند و در صدد اصلاح و تصحیح آنها برآید.

این اصل هم در عمل سرنوشتی مانند اصل سانترالیسم دمکراتیک پیدا کرد:

[سؤال: مطلب یا نظر یا انتقاد شما به بالا می‌رسید؟]

بله؛ ولی شما فکر می‌کنید انتقادهای در چه حد بود؟ مسئول ما باید می‌آمد ولی نمی‌آمد؛ ما انتقاد می‌کردیم که چرانیا! دیر می‌رسید؛ انتقاد می‌کردیم که چرا دیر رسیده است! حوزه کار ما خیلی محدود بود؛ خصوصاً که در حوزه کار عملی هم نبودیم.

[سؤال: بقیه اعضای گروه شما هم «انتقاد از خود» را به همین شکل داشتند؟]

آنها از ما پایین تر بودند؛ جرئت نداشتند به ما انتقاد کنند! ما می‌گفتیم انتقاد بکنید ولی آنها هم انتقادهایشان در همین حد بود.^۱

ج - اصل «رهبری جمعی و مسئولیت فردی»: بر اساس این اصل، هر یک از افراد سازمان در قبال مسئولیت مشخصی که بر عهده او قرار دارد باید پاسخگو باشد؛ و به هر انتقادی که از سوی اعضا و به خصوص ارگان مربوط به او و نیز ارگان‌های بالاتر، در ارتباط با مسئولیت وی وارد می‌شود پاسخ لازم و مناسب را بدهد. فرد نمی‌تواند با این توجیه که تصمیم‌گیری‌ها تنها به او مربوط نمی‌شود و افراد دیگری نیز در آن سهیم بوده‌اند، از زیر بار مسئولیت و اشکالات و انتقادات وارد به آن شانه خالی کند. از سوی دیگر، مسئولیت فردی بدین معنا نیست که عضو حق دارد در همه موارد به طور فردی تصمیم‌گیری کند و آن را پیاده نماید. تصمیم‌گیری - در سطح تشکیلات - و به تعبیر دیگر «رهبری» باید به صورت «جمعی» باشد؛ تصمیم‌گیری فردی منجر به انحراف در تشکیلات می‌شود و زمینه‌های «رهبری فردی» و «دیکتاتوری تشکیلاتی» را فراهم می‌آورد. اعمال «رهبری جمعی»، با در نظر گرفتن سطح تصمیم، توسط ارگان موردنظر یا ارگان‌های بالاتر و، در آخر در بالاترین سطح، توسط «کمیته مرکزی» و «کنگره‌های سازمانی» صورت می‌گیرد.^۲ البته در عمل این اصل نیز رعایت نشد و از ابتدا «رهبری فردی» حنیف‌نژاد بر دیگران سایه انداخت و بعدها به استبداد فردی رجوی منتهی گشت.

۱. گفت و گوها: عبدالله محسن.

۲. یادداشت‌های حسین روحانی: صص ۴۴-۴۶. بررسی امکان انحراف...: فصل آموزش و تشریح.

○ سازماندهی جدید^۱

شکل کار سازمانی در سه سال اول بدین ترتیب بود که عمدهٔ مسئولیت‌ها بر دوش چند تن معدود اعضای مرکزیت و برخی از افراد ارگان‌های پایین‌تر بود. هر یک از افراد رهبری مسئولیت ادارهٔ چند حوزه و یا اعضای مستقل را بر عهده داشت؛ و هنوز تقسیم کار گروهی، به صورت گستردهٔ آن، به وجود نیامده بود.

مرکزیت سازمان تا سال ۱۳۴۵ مرکب از سه نفر بود: محمد حنیف نژاد، سعید محسن و عبدی نیک‌بین؛ در اواخر سال ۴۵ مرکزیت چهار نفره شد و اصغر بدیع‌زادگان نیز به جمع پیشین اضافه شد. حنیف‌نژاد و سعید محسن - عمدتاً - مسئول تدوین متون ایدئولوژیک و تشکیلاتی بودند و نیک‌بین مسئولیت تدوین و نگارش مقالات و متون آموزشی سیاسی را به عهده داشت. به جز نیک‌بین، که هیچ مسئولیت تشکیلاتی و آموزشی را نپذیرفته بود، دیگران هر یک چند حوزه را اداره می‌کردند.

رهبری سازمان، در ۱۳۴۷ و با کنار رفتن عبدی نیک‌بین، منحصر به سه نفر دیگر بود. با جمع‌بندی اخیر و تصمیم به تجدید ساختار سازمانی، در سال ۱۳۴۸، افراد دیگری - به تدریج - به مرکزیت سازمان افزوده شدند؛ تا آنجا که در اواخر سال ۴۸ تعداد اعضای مرکزیت به ۱۰ نفر رسید که عبارت بودند از:

۱- محمد حنیف نژاد

۲- سعید محسن

۳- اصغر بدیع‌زادگان

۴- محمود (محمد) عسکری‌زاده

۵- بهمن بازرگانی

۶- حسین احمدی روحانی

۷- ناصر صادق

۸- علی باکری

۹- علی میهن‌دوست

۱۰- نصرالله اسماعیل‌زاده

۱. گفت و گوها: بهمن بازرگانی. یادداشت‌های حسین روحانی: صص ۵۰-۵۲. شرح تأسیس...: صص ۲۴-۲۵ و صص ۴۷-۴۹.

تشکیل گروه‌های مطالعاتی و ورود سازمان به مرحله نوین استراتژیک، شیوه‌های متفاوتی می‌طلبید که از جمله آنها تمرکز فعالیت‌های تشکیلات در سه شاخه - به نسبت - مستقل بود. این سه شاخه، که از طریق سرشاخه‌ها با مرکزیت ارتباط داشتند، تمامی عناصر و اعضای سازمان را شامل می‌شد. هر شاخه فعالیت زیرشاخه خود را مستقلاً رهبری می‌کرد؛ و هماهنگی این شاخه‌ها در جمع مرکزی، از طریق افراد سرشاخه - که اغلب عضو مرکزیت بودند - صورت می‌گرفت. به این ترتیب، رده‌های سازمانی در ترکیب جدید به شرح زیر بود:

۱- مرکزیت؛

۲- شاخه‌های سه‌گانه (هر شاخه مرکب از سه عنصر مرکزیت)؛

۳- حوزه‌های درجه یک (مرکب از چند کادر همه‌جانبه)؛

۴- حوزه‌های درجه دو (مرکب از چند عضو).

این سازماندهی بدین جهت برنامه‌ریزی شد که در صورت نفوذ و هجوم پلیس، سازمان - حتی الامکان - ضربه‌پذیری کمتری داشته باشد.

○ گسترش کمی: عضوگیری‌های جدید

با حفظ نسبی معیارها و ضوابطی که از ابتدا برای عضوگیری در نظر گرفته شده بود،^۱ پس از سازماندهی جدید، رهبری سازمان نیاز به یک گسترش کمی را احساس کرد که بالطبع صرفه‌جویی زمانی و نوعی توسع نظر را می‌طلبید؛ ولی بی‌تردید کیفیت سازمان را تحت تأثیر قرار می‌داد.^۲ از یک سو، نظر به تجربه نیک‌بین، ضرورت تقویت مبانی ایدئولوژیک توسط رهبری احساس شد و تشکیل «گروه ایدئولوژی» نیز بر این اساس صورت گرفت؛ و از سوی دیگر تقویت کمی تشکیلات، این الزام را در پی داشت که به اصل انگیزه بیشتر توجه شود تا ظرایف ایدئولوژیک. کار آموزشی سازمان که

۱. اعتقاد به اسلام، قابل اتکا بودن از نظر امنیتی، عدم وابستگی به خانواده و شغل و دیگر مظاهر زندگی مصرفی، حساس بودن در قبال دردها و نابسامانی‌های جامعه و احساس مسئولیت در قبال تغییر شرایط جامعه، آمادگی فداکاری در مبارزه علیه شرایط موجود جامعه و ایجاد حکومت اسلامی. در بخش‌های نخستین این فصل در مورد شرایط و معیارهای عضویت به تفصیل توضیح داده شد. در مورد تأکید بر «حکومت اسلامی» نیز در بخش «تشکیل گروه ایدئولوژی»، ضمن توضیحی درباره کتاب راه حسین، فرازی از آن - در همین زمینه - نقل شد.

۲. یادداشت‌های حسین روحانی: ص ۴۹.

فی الواقع مرحلهٔ مقدماتی برای ورود در بحث‌های خاص ایدئولوژیک و استراتژیک بود، از ۲ تا ۳ سال به - حداکثر - ۱/۵ سال تقلیل پیدا کرد.^۱

برخی از اعضای قدیمی برآن‌اند که به‌رغم آنکه گروه اجتماعی تشکیل دهندهٔ سازمان، همگی افرادی متدین بودند ولی «اسلام»، در بحث‌های تخصصی و سیاسی، جایگاه تاکتیکی به خودش می‌گرفت. کمبودی که سازمان در مسائل ایدئولوژیک می‌بیند باعث می‌شود که «گروه ایدئولوژی» را تشکیل بدهند. قرار شد روی مسائل ایدئولوژیک بیشتر کار شود. تقویت ایدئولوژی در تشکیلات به این معنا نیست که در بنیة اعتقادی افراد تغییر کیفی رخ بدهد؛ هر کس با هر میزان اعتقادی که داشت، وارد تشکیلات می‌شد و در این زمینه، حرکت خودش را می‌کرد. در آن زمان کتاب امام حسین درآمده بود، راه انبیاء - راه بشر در آمده بود؛ یا در تبریز ما کتاب اقتصاد به زبان ساده را ایدئولوژیک‌تر و اسلامی‌تر می‌کردیم و روی بچه‌ها کار می‌کردیم. خیلی مشکل بود! می‌توان گفت توجهاتی که به مسئلهٔ تقویت ایدئولوژی می‌شد، بیشتر از این مجرا بود و مسئلهٔ انگیزه‌ای مطرح بود. شاید تحلیل دیگری هم وجود داشته باشد ولی به نظر من مسئلهٔ مذهب به تحلیل سازمان از جامعه برمی‌گشت. همیشه اسلام، در تحلیل سازمان، یک عامل استراتژیک در منطقه بود؛ یعنی تحلیل ما این بود که اگر ایران از چنگ امپریالیسم بیرون بیاید، به دلیل موقعیت اسلامی که دارد، تمام منطقه را به دنبال خودش از چنگ امپریالیسم بیرون می‌کشد. مثلاً در بحث‌هایی که در مورد خلیج فارس می‌شد ما همواره بر مسئلهٔ مذهب تکیه می‌کردیم؛ یعنی مذهب عاملی نبود که ما به طور شخصی یا سازمانی در آن گذار داشتیم بلکه یک مسئلهٔ ایرانی بود، یک مسئلهٔ منطقه‌ای بود، مسئله‌ای استراتژیک بود. به همین خاطر همیشه با فدایی‌ها (چریک‌های فدایی) مشکل داشتیم.^۲

در همان مجموعهٔ شرایط عضویت، این واقعیت نهفته است که عنصر «مبارزه» ملاک اصلی است. ملاک اصلی تشکیلات، مبارزه بود؛ و در واقع عنصر واحدی که کل سازمان را به هم ربط و پیوند می‌داد، مبارز بودن افراد بود. «کسانی که به اشکال «زینبی» یا «حسینی» یا به اشکال میهنی مبارزه می‌کردند، در تشکیلات بودند. یک چنین ملاکی تشکیلات را به هم پیوند می‌داد. عناصر اولیهٔ سازمان در یک پراتیک اجتماعی، سیاسی شده بودند و در یک پراتیک سیاسی، به تفکر تشکیلاتی با مشی مسلحانه و قهرآمیز

۱. همان: ص ۵۰. در مورد زمان آموزش قول غالب در گفت و گوها اختیار شد.

۲. گفت و گوها: عبدالله زرین کفش.

رسیده بودند. بحثی که در بین خود کادرها و عناصر بالای سازمان جریان داشت، در مورد گسترش تشکیلات بود. تحلیل از جامعه این بود که بافت جامعه، بافتی سیاسی - عقیدتی است.^۱ در مورد شرط «اعتقاد به اسلام»، آنچه که مورد نظر بود اعتقاد کلی به اسلام و ایجاد حکومت اسلامی بود. این «اعتقاد کلی» - در عمل - طیف‌های گسترده و متفاوتی را شامل می‌شد؛ در کنار افرادی که مقلد این یا آن مرجع، به خصوص امام خمینی(ره)، بودند و خود را مقید به انجام تمام و کمال فرایض می‌دانستند، افرادی هم یافت می‌شدند که در عین مسلمان بودن از مرجع خاصی تقلید نمی‌کردند و حتی در برخی از اصول اعتقادی یا احکام عملی دچار تردید و یا انکار بودند. شکل برخورد سازمان با این افراد، در روند عضوگیری، چنین بود که در قبال این گونه مسائل و ابهامات، کمتر به پاسخگویی می‌پرداخت و جواب آنها را به بعد موکول می‌کرد؛ استدلالی هم که به کار می‌رفت این بود که «اکنون مسائل اساسی‌تری مطرح است که در مورد آنها اختلاف نظر وجود ندارد و ما می‌توانیم بر اساس این مبانی مشترک، کار را شروع کنیم و در خلال پرداختن به مسائل اساسی، این بحث‌ها را نیز به طور جنبی مطرح نموده پاسخ لازم را خواهیم داد».^۲

نکته دیگری که می‌توانست همه را - در عین داشتن آن «اعتقاد کلی» - به وحدت کیفی دیگری رهنمون سازد، این بود که همه اعضا در نهایت باید «تأویل» سازمان را از اسلام می‌پذیرفتند. سازمان بر اساس یک «اعتراض» - که اصالت دادن به مبارزه نیز از آن برمی‌خیزد - بنیانگذاری شد. در تجمعات دیگر (حتی مذهبی‌های سنت‌گرا یا مارکسیست‌ها) یک ایدئولوژی و اعتقاد با مجموعه‌ای کتاب و مدارک در «خارج از جمع» وجود دارد، که همه آن را قبول دارند و افرادی هم با عناوینی چون «ایدئولوگ» یا «فقیه» آن را تبیین می‌کنند. ولی سازمان مجاهدین خلق، از نخست، روی «تأویل مذهب» ادعا داشت: عین «حسن صباح» که می‌گوید من فقط می‌توانم بگویم که معنای قرآن چیست، متشابهات چیست، محکماتش چیست. فرض کنید می‌آید و می‌گوید زکات یا خمس جزء متشابهات است؛ چون بعد از آنکه به جامعه بی‌طبقه توحیدی می‌رسیم، اینها هم از بین می‌رود و کسی چیز اضافه‌ای ندارد که خمس و زکات بدهد!^۳

۱. همان.

۲. یادداشت‌های حسین روحانی: صص ۴۷-۴۸. در بخش «تداوم بحران ایدئولوژیک» نقل قولی از بهمن بازرگانی آورده شد که حول همین مسئله است.

۳. گفت و گوها: بهمن بازرگانی.

بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که در برابر دو عامل مهم و تعیین کننده که «موجودیت» و «قدرت» تشکیلات مجاهدین خلق از آن نشئت می‌گیرد، ابهام‌ها و اختلاف‌ها و تفاوت‌ها در برداشت از آن «اعتقاد کلی» رنگ می‌بازد. دو عامل مهم و تعیین کننده زیر، مبنای همه اتفاقاتی است که در درون این تشکیلات رخ داده و می‌دهد:

۱- اصالت دادن به مبارزه، با همان نتیجه‌گیری‌های استراتژیک؛

۲- تأویل خاص تشکیلات از اسلام و شیعه؛ و تلاش در انطباق آن با کلیاتی که مأخوذ از مارکسیسم بود و مجاهدین خلق آن را «علم» می‌پنداشتند.

می‌بینیم طیف‌هایی که با تنوع دیدگاه‌ها و وابستگی‌های مذهبی همه به دور این تشکیلات جمع آمدند، در سال‌های بعد یکدستی و وحدت بیشتری پیدا می‌کنند. بهمن بازرگانی، ضمن بر شمردن غلظت‌های مختلف اعتقادی در اعضا، جنبه وحدت بخش تشکیلات را چنین تبیین می‌کند:

من فکر می‌کنم بچه‌های تشکیلات، ریشه‌های متفاوتی داشتند؛ یک‌سری از آنها بچه‌های «مدرسه علوی» بودند که اطلاعات مذهبی شان قوی بود و دین و ایمان محکمی داشتند. بقیه بچه‌ها از جمله خود من، نه اطلاعات مذهبی زیادی داشتیم [و] نه دین و ایمان درست و حسابی داشتیم؛ آدم‌هایی معمولی بودیم که بیشتر می‌خواستیم مبارزه کنیم... اگر در آن زمان «فدایی‌ها» من را تور کرده بودند، من «فدایی» می‌شدم؛ یعنی برایم آنچنان فرقی نداشت...

وزنه‌ای که بچه‌های علوی در تشکیلات داشتند قوی‌تر بود. از نظر تعداد، شاید بچه‌هایی مثل من کم نبودند ولی ما برای خودمان حق زیادی قایل نبودیم؛ اغلب حق را به تشکیلات می‌دادیم. مثال زدم؛ من در سال ۴۸ جزوه‌ای نوشتم و ایدئولوژی سازمان را رد کردم و این جزوه در کمیته مرکزی خوانده شد منتها محمد [حنیف نژاد] جواب هم نداد. من در آن زمان به خود حق نمی‌دادم که به ایدئولوژی سازمان حمله کنم؛ فکر می‌کردم حق با اینهاست. برای من «از نظر سیاسی» حق با اینها بود نه از نظر ایدئولوژیک. از نظر سیاسی فکر می‌کردم این جامعه مذهبی است و اینها حق دارند این تحلیل‌ها را بدهند و من هم نباید حرف زیادی بزنم!^۱

○ معیار تصفیه و ارتقاء

معیار «تصفیه» یک فرد در سازمان، از دست دادن همان شرایط عضویت و به خصوص ضعف ایدئولوژیک و عدم کشش و انگیزه انقلابی، یا بی‌انضباطی و مقید نبودن به رعایت اصول و ضوابط تشکیلاتی و انتقادناپذیری و اصلاح‌ناپذیری وی در این زمینه‌ها بود.^۱

کنار گذاشتن افراد هم [تا سال ۵۰] به این شکل بود که کم‌کم وانمود می‌کردیم که خودمان هم بیرون آمده‌ایم؛ و کم‌کم بیرون می‌آمد. سعی می‌کردیم از ذهنش بیرون برویم؛ حالا اینکه چه قدر قبول می‌کرد به آن فرد بستگی داشت.^۲

معیار «ارتقا»، در درجه اول، صلاحیت ایدئولوژیک - و به اصطلاح خود سازمان «حل شدن فرد در سازمان» - و میزان آمادگی وی برای فداکاری و از خودگذشتگی در جهت مصالح و منافع سازمان و مردم و در درجه بعد، توانایی‌های سیاسی - ایدئولوژیک (قدرت تحلیل) و عملی فرد بود.^۳

○ عضوگیری زنان^۴

تا سال ۱۳۴۸ عضوگیری زنان و دختران - اصولاً - مطرح نبود؛ و شاید بتوان گفت سازمان - تا آن زمان - یک «تشکیلات مذکر» بود. در آغاز کار، به دلیل اینکه ازدواج امری وابستگی‌آور تلقی می‌شد و با دیدگاه‌های محمد حنیف‌نژاد - که «ناوابستگی خانوادگی» را تئوریزه کرده بود - مغایرت داشت، وارد کردن دختران و زنان اشکال بنیادی و تشکیلاتی داشت. بعدها متوجه شدند که حضور زنان، به عنوان روکش ایمنی، فوق‌العاده مؤثر است؛ چه برای پوشش خانه‌های تیمی و چه برای ارتباطات. در حالی که ساواک روی پسرها و مردان جوان حساس بود، یک دختر می‌توانست به راحتی مدارک را در زیر چادر حمل و نقل کند. هنوز پلیس سیاسی روی زنان و دختران جوان چادری حساسیت نداشت و این حساسیت در سال‌های بعد زیاد شد.

از این زاویه، از سال ۴۸، عضوگیری زن‌ها شروع شد؛ یک «گروه زنان» هم ایجاد شد که مسئول آن

۱. یادداشت‌های حسین روحانی: ص ۴۹.

۲. گفت و گوی بهمن بازرگانی.

۳. یادداشت‌های حسین روحانی: ص ۴۹.

۴. شرح تأسیس...: ص ۵۲. عضویت زنان به صورت کلی مطرح شده است. مطالب این بخش - عمدتاً - برگرفته از گفت و گوی بهمن بازرگانی است.

منصور بازرگان یکی از اعضای قدیمی بود. ابتدا پوران بازرگان، خواهر منصور و همسر حنیف‌نژاد و بعد لیلا زمردیان،^۱ خواهر علیرضا زمردیان از عضوهای متأخر قبل از شهریور ۵۰، وارد سازمان شدند.

بهمن بازرگانی در مورد آثار عضویت زنان در سازمان می‌گوید:

بعد از آن، مشکل ازدواج هم شکل دیگری پیدا کرد. منصور بازرگان، فاطمه امینی را گرفت و به حنیف‌نژاد هم پیشنهاد کردند با پوران بازرگان ازدواج کند. حنیف‌نژاد اول زیربار نمی‌رفت ولی بالاخره - گویا - به او گفتند باید این کار را بکنی. مثل اینکه سن پوران بازرگان هم از حنیف‌نژاد بیشتر بود.

این مسئله شد که بعد خواهر محمد حیاتی را آوردند و بعد خواهر رضایی‌ها آمد. هر کس خواهی داشت که به درد این کار می‌خورد، در سنی بود که انگیزه‌ای داشت، یا مثلاً انضباطی داشت، یواش یواش آنها را می‌آوردند. با این همه در مقطع سال ۵۰ شاید تعداد اعضای زن از پنج شش نفر بیشتر نمی‌شد؛ بقیه سمپات بودند. بعد از ضربه سال ۵۰ و فراری شدن‌ها اهمیت زن‌ها در پوشش دادن پررنگ شد و تعدادشان افزایش یافت؛ اصلاً نظر سازمان هم عوض شد و آن نظر قدیمی را کنار گذاشتند.^۲

طبق اعترافات محمد حنیف‌نژاد، علی میهن‌دوست مسئول گروه زنان بوده است.^۳

پوران‌دخت بازرگان، فرزند مجید در سال ۱۳۱۶ در مشهد متولد شد. او پس از اخذ لیسانس به واسطه برادرانش با فعالیت‌های سیاسی آشنا می‌شود. پس از ورود به آموزش و پرورش به همراه مهدی غیوران و شهید دکتر باهنر، گروه فرهنگی «رفاه» را تشکیل داد. او در مهرماه ۵۱ به مدیریت آن مدرسه منصوب گردید و بعد از چهار ماه از سوی آموزش و پرورش برکنار و در سمت دبیری به مدرسه دیگری انتقال یافت. او پس از عضویت در سازمان با حنیف‌نژاد ازدواج نمود. پوران در تشکل دادن به خانواده محکومین، برپایی مراسم یادبود جهت مقتولین و ایجاد تظاهرات توسط خانواده زندانیان در محل مجلس سنا و قم نقش اساسی داشت. او از اوائل سال ۵۲ به صورت عضو مسلح و متواری گروه شناخته شد و بعدها به خارج از کشور فرستاده شد. نام‌های مستعارش سعیده و عزیز بود. وی بعدها با تراب حق‌شناس ازدواج کرد. پرونده پوران بازرگان.

۱. خلاصه پرونده‌ها...: زمردیان، لیلا. زندگی‌نامه مجاهدین...: ص ۲۹.

۲. گفت و گوها: بهمین بازرگانی.

۳. پرونده محمد حنیف‌نژاد.

وحید افراخته در بازجویی خود در مورد پوران بازرگان می‌نویسد:

«یکی از نام‌های مستعار او سعیده و دیگری احتمالاً zz یا z و یا چیزی شبیه به این ممکن است باشد. من اولین بار او را چند روز پس از فرارش از مدرسه رفاه و متواری شدن او دیدم. ابتدا چیزهایی را که درباره او از قبل می‌دانستم می‌گویم. یکی از مسائل، ازدواج او با محمد حنیف‌نژاد است. داستانی که افراد گروه در این مورد جور کرده بودند و نمی‌دانم چه مقدارش واقعیت دارد این است که «پوران بازرگان عاشق مسئول تشکیلاتی و آموزش خود می‌شود، این فرد درست نمی‌دانم کیست شاید علی باکری و یا عبدی [اسم مستعار حسن آلاذپوش] باشد. این فرد که گویا دختر دیگری را دوست داشته [ازدواج حنیف‌نژاد با او] پاسخی برای پوران بوده» باید توجه کرد که پوران دارای هیكلی درشت و تقریباً بدقواره و چهره‌ای نازیباست و بدون جذابیت، وقتی چادر سرش می‌کند با آن قدبلند مثل این است که مرد چادر سر کرده. به هر حال مسئولین گروه می‌گفتند در این جریان، حنیف‌نژاد دست به فداکاری می‌زند و برای نجات پوران و جلوگیری از ضربه تشکیلاتی که می‌توانست وارد شود با پوران علیرغم میل خود ازدواج می‌کند.» البته من نمی‌دانم این ضربه تشکیلاتی چه می‌توانسته باشد شاید منظورشان احتمال کناره‌گیری پوران از گروه باشد. باید توجه کرد که افراد گروه از حنیف‌نژاد یک پیغمبر یا حتی می‌شود گفت بت و خدا در ذهن خود ایجاد کرده بودند و عدم تمایل شخصی او را به این ازدواج ناشی از فداکاری او می‌دانستند زیرا راضی نبوده است در حالیکه اعضای زیردست او ازدواج نکرده و تحت فشار غریزه جنسی رنج می‌بردند، او ازدواج کرده باشد. در این مورد این موضوع را تأکید می‌کردند که «حنیف‌نژاد با اینکه شوهر پوران بود ولی هرگز به او دست نزد و مثل یک خواهر رفتار کرد و حتی به اصرارهای پوران نیز توجه نداشت!» این مسئله مربوط می‌شود به قبل از شهریور ۵۰ و لو رفتن گروه و در آن موقع رهبر گروه دلش نمی‌خواست اصولاً کسی بداند بعضی از اعضای بالا ازدواج کرده‌اند زیرا این موضوع آتش غریزه جنسی را در اعضای پایین‌تر تیزتر کرده و می‌توانست مشکلاتی ایجاد کند زیرا گروه با ازدواج اعضا مخالف بود و زن گرفتن را مانع از ادامه راه می‌دانست.

لیلا زمردیان فرزند عبدالعلی، در سال ۱۳۲۸ متولد شد و پس از طی تحصیلات مقدماتی از آموزشگاه عالی خدمات اجتماعی فارغ‌التحصیل شد. وحید افراخته درباره او اظهار داشته که: وی قبل از شهریور ۱۳۵۰ تماس‌هایی با سازمان داشته و مدتی نیز رابط سازمان با زندانی‌ها بوده و در انفجار شرکت جنرال الکتریک با شریف واقفی همکاری کرده و بعد از فرار رضا رضایی، مخفی و متواری شده. وی

مسئول نوشتن اطلاعات و عکسبرداری از آنها به وسیله مینوکس بوده و بعدها به همراه شریف واقفی به کارگری فرستاده می‌شود. به اظهار افراخته، سازمان در سال ۱۳۵۴ به فکر ترور مشارالیها بوده که عملی نمی‌شود و در صدد فرستادن وی به خارج از کشور (افغانستان) بوده‌اند. مشارالیها از خرداد سال ۱۳۵۵ به عنوان کارگر در شرکت الکترونیک مشغول بکار می‌شود ولی در بعد از ظهر روز ۱۴/۱۰/۱۳۵۵ مورد سوءظن مأمورین در میدان شاه [میدان قیام کنونی] واقع شده و در ضمن فرار بعلت تیراندازی مأمورین زخمی و با خوردن قرص سمی خودکشی می‌نماید.^۱

فاطمه امینی فرزند علی اصغر، در سال ۱۳۳۰ بدنیا آمد. پس از طی تحصیلات، بعنوان دبیر دبیرستان‌های تهران مشغول کار شد. وی پس از آن با منصور بازرگان (از اعضای سازمان مجاهدین خلق) ازدواج کرد ولی پس از مدت کوتاهی همسرش دستگیر شد که به همین علت مشارالیها دچار ضعف اعصاب، افسردگی روانی و ضعف جسمانی شد. بتدریج در هنگام ملاقات با همسرش با تعدادی از خانواده‌های زندانیان آشنا گردید در جلسات و مجالس آنان شرکت کرد. در مهر ماه سال ۵۲ توسط برادرش (عبدالله) به سازمان وصل شد و زندگی مخفی را در پیش گرفت و در چند منزل سازمانی سکنی گزید و در سازمان‌دهی خانواده‌های زندانیان سازمان برای تحصن و اعتراض و یا حضور در دادگاه‌ها، اقدامات زیادی انجام داد. مشارالیها در تاریخ ۱۶/۱۲/۵۳ دستگیر شد. ساواک یک بار اعلام داشته که وی را مظلوناً در خیابان دستگیر کرده و در جای دیگر عنوان کرده که در اثر سقوط از کوه مجروح و دستگیر شده است. وی در ابتدا از دادن اطلاعات خودداری کرد ولی بعد به چگونگی ارتباط و فعالیت خود در سازمان اعتراف نمود و اظهار داشت که مدتی قبل از دستگیری از طرف گروه تصفیه شده بود. ساواک به لحاظ ضرورت عملیات در مورخه ۱۷/۱۲/۵۳ طی خبری در جراید کشور اعلام داشته که مشارالیها به علت سقوط از کوه درگذشته است. وی در اثر شکنجه‌های فراوان مأموران ساواک سرانجام در تاریخ ۲۶/۵/۵۴ در زندان فوت نموده است. ساواک علت مرگ او را یکبار خودکشی در زندان اعلام کرده ولی در نامه‌ای خطاب به دادرسی ارتش مرگ وی را ناشی از سوءتغذیه و نزاری قلمداد کرده است.^۲

۱. پرونده لیلا زمردیان.

۲. پرونده فاطمه امینی.



پوران بازرگان



فاطمه امینی



لیلا زمردیان

□ آموزش‌ها و تمرین‌های عملی

پس از تجدید سازماندهی و تثبیت استراتژی، آموزش‌های نظامی و دیگر مهارت‌های موردنیاز یک تشکیلات معتقد به مشی چریکی، ابتدا با تکیه به یک سری مطالعات نظامی و چریکی، از سال ۱۳۴۸ شروع شد و در تابستان ۱۳۴۹ شکل عملی به خود گرفت. فراگیری موتورسواری و آشنایی به مسائل مکانیکی آن، راندگی اتومبیل و آشنایی با فنون سرقت اتومبیل، ساختن پلاک جعلی اتومبیل و موتور و از این قبیل مهارت‌ها در «دستور کار» آموزش اعضا قرار داشت.^۱

از سال ۴۹ وارد درگیری شدیم؛ یا به قول فلسطینی‌ها وارد «اشتباه کاری» شدیم. تمرین جودو و کاراته و بدنسازی می‌کردیم. از سال ۴۹ فعالیت‌های ما یک مقدار - مشخصاً - نظامی‌تر شد؛ به دلیل اینکه تجربیات مشخص‌تر نظامی در اختیار ما قرار گرفت. مواد منفجره‌ای مثل «فولمینات جیوه» می‌ساختیم که مثلاً سه روز طول می‌کشید تا این محصول را به دست بیاوریم. باید می‌توانستیم از کمترین امکانات بیشترین بهره را بگیریم.

[...] آموزش نظامی‌مان در خانه‌های تیمی و با اسلحه‌های مشابه بود. از اسلحه‌های بادی‌ای استفاده می‌کردیم که به همان اندازه عقب‌نشینی دارند. سیبلی را انتخاب می‌کردیم و مثلاً در زیرزمین‌هایی که طولانی بود، در خانه‌های تیمی، از فواصل مختلف شلیک می‌کردیم؛ با سلاح گرم کار نمی‌کردیم.^۲

۱. گفت و گوها: عبدالله زرین کفش.

۲. همان.