

اختیار چیست؟ و مبنای اختیارات رسمی کدامند؟

اختیار شکلی از قدرت است به ویژه اختیار رسمی یک قدرت مشروع می باشد. ولی اغلب با این واژه را به صورتی گسترده در مورد سایر انواع قدرت هم به کار می بریم. هنگامی که می گوئیم یک نفر در یک حوزه مشخص (صاحب اختیار) است مقصود ما این است که او درباره این موضع اطلاعات زیادی دارد و دارای قدرت مبتنی بر تخصص است. اختیار رسمی نوعی از قدرت است که در ساختار سازمانی و مدیریت گنجانده شده است و براساس این شناخت قرار دارد که مدیریت حق اعمال نفوذ دارد. پنداشت همگان براین است، وابستگان افراد یا گروه هایی که در صدد اعمال نفوذ بر می آیند در درون مرزهای شناخته شده حق چنین کاری را دارند. این حقی است که در سایه یک پست رسمی در یک سازمان به دست می آید. مبنای اختیارات رسمی همواره دستخوش بحث هایی قرار گرفته که در جامعه رواج داشته است. در مورد اینکه امکان دارد هنگام استفاده از اختیارات فرد به خطا رود، باید دقت زیادی به عمل آورد. برای شناسایی مرز یا حد اختیارات باید بسیار دقت کرد.

" چه کسی به شما این حق را می دهد که به من دستور بدهید و بگوئید چه باید بکنم؟" این پرسش آشنا بدان معنی است که پیش از اجرای دستور، باید قانع شویم که فردی که چنین دستوری را صادر می کند حق آن را دارد. به ندرت احتمال دارد که ما در برابر مقام بالاتر در سازمان خود چنین پرسشی را مطرح کنیم، زیرا پذیرفته ایم که یک مقام بالاتر حق صدور چنین دستوری را دارد ولی چرا وضع چنین است؟

مدیران حق نظارت و دستور دادن به زیر دستان خود را از کجا به دست می آورند؟ در مورد اختیارات رسمی در سازمان دو دیدگاه وجود دارد، آنها عبارتند از دیدگاه کلاسیک و دیدگاه مبتنی بر پذیرش. در دیدگاه کلاسیک چنین پنداشته می شود که اختیارات از نقطه ای (که در بالای سطح جامعه قرار دارد) نشأت می گیرند، به صورت نوعی قانون یا مقررات در می آیند و مسیر خود را به طرف سطوح پایین می پیمایند. دومین دیدگاه که منشا اختیارات رسمی است، دیدگاه پذیرش است. منشاء آن اختیار فردی است که مورد اعمال نفوذ قرار می گیرد یا نفوذ پذیر است و نه کسی که اعمال نفوذ می کند. دیدگاه مذکور براین اساس قرار دارد که نباید به همه قوانین شرعی یا دستورات، در همه شرایط، گردن نهاد. کسی که دستورات را می گیرد برخی را می پذیرد و برخی را نمی پذیرد. کلید رمز در این است که گیرنده دستور تصمیم می گیرد که آیا این دستورات را به اجرا در می آورد یا خیر. چنین دیدگاهی را نباید بدان گونه تعبیر کرد که در سازمان ها نافرمانبرداری و بلبش یک امر عادی است، در واقع بیشتر اختیارات رسمی به وسیله اعضای سازمان پذیرفته می شود. یکی از طرفداران این دیدگاه، شرایطی که در آن یک شخص دستورات مقام بالاتر را می پذیرد بدین گونه بیان کرده است:

تنها زمانی یک نفر دستور مقام بالاتر را می پذیرد که چهار شرط به صورت همزمان وجود داشته باشند آنها عبارتند از:

- الف) او دستورات را درک می کند و در واقع قدرت درک آنها را دارد .
- ب) به هنگام گرفتن چنین تصمیمی او بر این باور است که اقدام مذکور با هدف سازمان مغایرت ندارد.
- ج) به هنگام گرفتن این تصمیم او بر این باور است که اجرای دستور منافع وی و کل سازمان را تامین می کند.
- د) از نظر جسمی و فکری، توانایی اجرای آن دستور را دارد.

دکتر حمید سرایداریان