

تفویض اختیار چیست؟

اولین هدف تفویض اختیار یا سپردن اقتدار، امکان ایجاد سازمان است. همان طور که هیچ کسی در یک سازمان نمی تواند تمام وظایف لازم برای تحقق هدف گروه را انجام دهد، در سازمانی که در حال رشد است نیز امکان ندارد که یک شخص بتواند تمام اقتدار لازم برای تصمیم گیریها را اعمال نماید. تعداد افرادی را که مدیران می توانند به طور موثری سرپرستی نمایند و برای آنها تصمیم بگیرند محدود می باشد. همین که این تعداد زیاد شد، اقتدار باید به زیر دستان تفویض گردد. زیر دستان می توانند در حیطه وظایف خود تصمیمات لازم را اتخاذ نمایند. به منظور یافتن به هدفهای سازمان لازم است که برای انجام وظایف محول شده اختیار نیز داده شود. دانشمندان کلاسیک معتقد بودند که چون اختیار به اعتبار مقام است و قانون و مقررات اداری حدود آن را تعیین می کند لذا هرکس همان قدر اعمال قدرت می کند که اختیارات قانونی او اجازه می دهد. در حالی که در عمل ممکن است افراد بیشتر یا کمتر از اختیارات شغلی خودشان قدرت اعمال کنند. اختیار و قدرت به ندرت با یکدیگر برابری می کنند.

پس اختیار سازمانی عبارت از میزان اعطای اقتدار سازمانی به کارکنانی در خصوص تصمیم گیری در امور مربوط به سازمان است. به عبارتی، تفویض اختیار عبارت است از اینکه مدیر قسمتی از اختیارات خود را به مرئوسین انتقال دهد. حال این سوال مطرح می شود که میزان اختیارات در سازمان باید تا چه حدی متمرکز یا غیر متمرکز باشد؟ عدم تمرکز در یک سازمان منجر به پراکندگی اختیارات شده و به معنای خاص عبارت از تفویض اختیار و مسئولیت به واحدهای تابعه در داخل یک سازمان است. تمرکز عکس عدم تمرکز بوده و آن عبارت است از عدم تفویض اختیار در سطوح گسترده و چنانچه اصلاً تفویض اختیار نشود تمرکز مطلق اختیار در یک فرد با یک سطح سازمان است ولی همین که تعداد کارمندان سازمان از یک نفر تجاوز نماید، انتقال اختیارات عملاً انجام می گیرد. بدین معنی که مدیر قسمتی از اختیارات خویش را به روسای ادارات تفویض می کند و روسای ادارات نیز برخی از اختیارات خود را به روسای دوایر و شعبه های سازمان واگذار می نماید. عمل تفویض اختیارات با توسعه سازمان اهمیت بیشتری پیدا می کند تا حدی که ادامه حیات دستگاه بدون تفویض اختیار میسر نمی باشد.

از طرف دیگر عدم تمرکز مطلق نیز نمی توان یافت زیرا چنانچه مدیران تمامی اختیارات خود را تفویض نمایند، آنها به عنوان مدیر، دیگر نقشی را ایفا نخواهند کرد و در حقیقت از نقش قانونی خود، برکنار می مانند و مقامشان حذف می گردد و مجدداً این اشکال که سازمانی وجود نخواهد داشت، پیش می آید، بنابراین تفویض اختیار نسبت به قسمتی از اختیارات ممکن است، نه نسبت به تمام آن، زیرا صلاحیت اخذ تصمیمات اساسی مخصوص مدیر دستگاه می باشد، به همین دلیل مدیر دستگاه نمی تواند کلیه اختیارات اساسی خود را به دیگران تفویض نماید زیرا در این صورت عملاً از خود سلب صلاحیت می کند.

دکتر حمید سرایداریان