اختیار و مسئولیت با نگاه به افغانستان

الله‌داد رضایی[1]

دریافت: ۱۴۰۰/۷/۸

پذیرش: ۱۴۰۰/۸/۱۰

چکیده

ازآنجایی که اختیار و مسئولیت یک وسیله‌ی کنترل اجتماعی، سازمانی است؛ لذا تصمیم‌گیری‌های به‌موقع باعث صدور فرمان برای زیردستان در یک سازمان می‌شود تا از تداخلات فعالیت‌ها و مسئولیت‌ها جلوگیری نموده و میزان کارایی و دلسوزی افراد نسبت به نوع کارشان روشن شود. لذا تحقیق حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی و به لحاظ جمع‌آوری داده‌ها و تجزیه‌وتحلیل؛ توصیفی و تحلیلی، پیرامون اختیار و مسئولیت با نگاه به افغانستان را شناسایی و داده‌هایش را مورد تجزیه‌وتحلیل قرار دهد.

هدف از؛ اختیار و مسئولیت در افغانستان، ایجاد دیدگاه جدید و گسترش به افق‌های کلان، ترویج اختیار و مسئولیت، ازجمله نفوذ رفتاری و توسعه‌ی روابط میان حاکمان و ملت و بالا بردن سطح مدیریت در کشور است تا از این طریق خواست‌ها و نیازهای منابع انسانی جهت بهره‌وری کشور تأمین شود؛ زیرا مدیران الهی، نمی‌توانند اجبار کنند و نمی‌توانند بر اساس جهل، تقلید و تحریک مردم را به اطاعت بکشانند.

واژگان کلیدی: اختیار، مسئولیت، قدرت، افغانستان، اداره، مدیر.

[1] – دانش آموخته حوزه علمیه، دانش‌پژوه دکتری مدیریت Allahdadr7@gmail.com

مقدمه:

در این عصر تکنولژی سازمان‌ها توسط مدیران شایسته، در حال ترقی و صعود به افق بالای هستند و روزنه‌های بسیار خوبی در کشورها ایجاد می‌شوند تا باشد که نسل‌های آتی به امید دوچندان به تحصیلاتشان ادامه داده، چشم‌اندازهای بهتری رونق دهند و کشورهایش را از فلاکت رهای بخشند. این امر تحقق پیدا نمی‌کند، مگر اینکه مدیران در هر سطح که بوده باشند دارای اختیارات باشند و در قبال آن احساس مسئولیت نمایند. مدیران که مسئولیت را در اختیار می‌گیرند باید همواره در فکر سعی و تلاشش برای احسن انجام دادن کار باشد تا الگویی برای مدیران آتی و تازه‌کارها پدیدآورند.

بنابراین، نوشته‌ی حاضر در تلاش است که پیرامون اختیار و مسئولیت مدیریتی با نگاه به کشور جمهوری اسلامی افغانستان، پس از مباحث کلی و مفهومی و متکی در مباحث مدیریتی رایج، دوران حکومت‌های افغانستان را موردمطالعه قرار داده و چگونگی اختیارات حاکمان افغانستان را مورد تحلیل قرار دهد.

مفاهیم و کلیات:

مسئولیت در لغت:

مسئولیت مصدر جعلی یا صناعی مسئولیة، به معنای ضمان، تعهد، مؤاخذه، مسئول بودن و موظف بودن به انجام امری است.

مسئولیت چیزی باکسی بودن، به گردن او، در عهده‌ی او، در ضمان و پایبندانی او بودن آمده است (ر.ک. دهخدا، علی‌اکبر، لغت‌نامه‌ی دهخدا، لغت مسئولیت). به‌عبارت‌دیگر؛ مسئولیت عبارت است از؛ مدیریت، سرپرستی، مدتی مسئولیت‌هایی که در پست‌های حساس نصیبش خواهد شد (انوری، حسن، ۱۳۸۱: ج ۷، ۷۰۱۵).

اختیار در لغت:

چنانچه در واژه تعریف اختیار در اصطلاح مدیریت ملاحظه می‌شود که؛ علمایی این فن تعارف زیادی از برای اختیار نموده‌اند و این امر در معنای لغوی آن نیز صادق است.

بنابراین، از برای معنای آن گفته‌اند: آزادی عمل، قدرت اراده، برگزیدن، قدرت تصمیم‌گیری داشتن و مسئولیت پذیرفتن، آمده است (همان، ۲۸۵ - ۲۸٦).

اختیار در اصطلاح مدیریت:

به اعتراف نویسندگان کتب مدیریت، شاید هیچ لفظی در امور اداری همانند واژه‌ی «اختیار» مورد تفاسیر گوناگون قرار نگرفته باشد. فایول در تعریف آن می‌گوید: «حق صدور دستور و به اجرا درآوردن آن به کمک پاداش یا تنبیه است. مسئولیت داشتن، به پاسخگو بودن در برابر نتایج، اختیار و مسئولیت باید باهم متناسب بوده باشند (رضائیان، علی، ۱۳٦۹: ۱۳)».

فالت: «اختیار تصمیم‌گیری بر اساس مقتضیات موقعیت (ر.ک.اقتداری، علی‌محمد، ۱۳۸٤: ۱۷۰)» تعریف کرده است. در حال که بارنارد می‌گوید: «اختیار قدرت تحمیل فرمان‌برداری ناشی از قبول دستور مافوق از طرف زیردست هست (همان، ۱۵۲)». سایمون می‌گوید: «اختیار یعنی: قدرت تصمیم‌گیری برای هدایت فعالیت‌ها و اعمال دیگران (علاقه بند، علی، ۱۳۵۷: ۱۵٦)»، ماکس وبر معتقد است اختیار یعنی: «اطاعت بدون شرط و اراده‌ی افراد از مافوق بر اساس این باور که مافوق حق دارد اراده‌ی خود را بر آنان اعمال کند وعدم اطاعت از آن ناروا است. استونر می‌گوید: اختیارات رسمی نوعی قدرت قانونی است که در پست سازمان نهفته است (همان)». ناگفته نماند افرادی که درصدد اعمال‌نفوذ برمی‌آیند تنها در سایه‌ی احراز پست یا مقام در سازمان دارای چنین حقی خواهند بود (جمیز استونر، ادواردفریمن، مدیریت، ت. علی پارسائیان و محمد اعرابی، ۱۳۷۵: ۷۳۰).

از کتاب مدیریت اسلامی الگوهای آن می‌توان این تعریف را برای «اختیار» استفاده کرد: «اختیار پذیرش تصمیمات مشروع اخذشده در سازمان بر اساس میل رغبت ناشی از بصیرت و آگاهی نیروهای سازمانی است (نقی پور فر، ولی‌الله، ۱۳۸۵: ۱۵۷)».

بنابراین، از مجموع تعارف ارائه‌شده درباره‌ی اختیار در مدیریت می‌توان چنین استفاده کرد که دو نگاه کلی ذیل در این بحث می‌توان وجود داشت؛

الف: «اختیار» به‌عنوان منبع رسمی قدرت در سازمان بر اساس رابطه از بالا به پائین.

ب: «اختیار» به‌عنوان اصل تهدیدکننده‌ی اعمال قدرت در سازمان که بر پذیرش فرمان‌ها تأکید

می‌کند (فصل‌نامه معرفت: ۲۷: ۵۹).

پس اگر «اختیار» فقط به‌عنوان منبع قدرت سازمانی مورد تحلیل و بررسی قرار گیرد، آن‌وقت تحلیل یک‌طرفه خواهد بود؛ چون قدرت تصمیم گرفتن و حق فرمان دادن رابطه‌ی مستقیمی با اعمال و چگونگی به‌کارگیری آن در سازمان دارد. به‌بیان‌دیگر؛ بخش مکمل «اختیار» در سازمان پذیرش آن از سوی زیردستان است، به‌طور که اگر فرمان‌ها صادر شوند، ولی اجرا نشوند و یا در اجرا درآیند؛ اولاً: اختیار مدیر مورد خدشه قرار می‌گیرد. در ثانی: در صورت اجرای بدون مقبولیت کارایی سازمانی از دست خواهد رفت (ر.ک. همان).

کارد برد واژه‌ی اختیار در علوم دیگر:

۱.فلسفه:

در فلسفه، این اصطلاح معنای خاص خودش را دارد که گاه در مقابل جبر بکار می‌رود؛ یعنی: فاعل ذی‌شعور کار را به درخواست خودش انجام می‌دهد، بدون اینکه مقهور فاعلی دیگری بوده باشد و گاهی به معنی قصد و گزینش است، در جای که فاعل دو گرایش متضاد دارد ویکی را بر دیگری ترجیح می‌دهد. گاهی هم مراد، انتخاب کار بر اساس گرایش درونی فاعل بدون هیچ‌گونه فشار و تهدید دیگری است (محمدتقی، مصباح، ۱۳۷٤: ج ۲، ۹٦).

۲.کلام

در کلام، گاهی منظور از «اختیار» اراده است و گاهی نیز قدرت که در این صورت، نقطه مقابل آن ایجاب می‌باشد.

بنابراین، دو معنی ذیل برای اختیار مشهور است:

الف: فاعل به‌گونه‌ای است که اگر بخواهد انجام می‌دهد اگر بخواهد ترک می‌کند.

ب: جواز فعل و ترک (بطرس، البستانی، ۱۸۷۷: ج ۲، ٦۲۲).

وقتی از اختیار انسان سخن به میان می‌آید منظور این است که انسان دارای جاذبه‌های درونی مختلفی است که می‌تواند به فعالیت خود، یکی را بر دیگری ترجیح دهد و آن را انتخاب کند و این اختیار است که ملاک تکلیف به‌حساب می‌آید (محمدتقی، مصباح، ۱۳۸٤: ۳۷۷ - ۳۷۸ -

.(۳۷۹

۳. فقه:

در فقه و حقوق، «اختیار» به‌عنوان یکی از شرایط متعاقدین ذکر می‌شود چنانچه شیخ انصاری(ره)در مکاسب آورده، «مراد از "اختیار" وقوع مضمون عقد و قصد ترتب اثر عقد بر آن از روی رضا و طیب نفس بدون کراهت است (شیخ انصاری، مرتضی، ۱۳۷۰ ج ۲، ۱۱۸)».

بنابراین "اختیار"، مقابل کراهت است و در مقابل اجبار نیست.

اما اختیار در مباحث مدیریتی، ترجمه‌ی واژه (Authority) است که معانی متعدد از برای آن ذکرشده است.

الف: سندی که در دفاع یا حمایت از عمل یا اعتقادی استفاده می‌شود.

ب: قدرتی که برای دریافت فرمان‌برداری لازم است.

ج: قدرتی که با ذی‌نفوذ در تفکر دیگران لازم است (فصل‌نامه معرفت ۲۷: ۵۸).

تأمل در معانی فوق در عنصر اساسی را از یکدیگر تفکیک می‌کند.

۱- تأثیرگذاری؛ یعنی: ورود به حوزه‌ی اندیشه و عمل دیگران.

۲- تأثیرپذیری؛ یعنی: فرمان بری دیگران را به دست آوردن.

تأثیر گذاشتن به دیگران نیاز به پشتوانه دارد و به همین دلیل، در تعریف آن، از واژه‌های نیرو[1]، قدرت[2] و کنترل[3] استفاده می‌شود.

اهداف تحقیق:

هدف تحقیق از این مقوله، ایجاد دیدگاه‌های دانش و بینش در خصوص مسائل عمومی و کلان، ترویج اختیار و مسئولیت است؛ زیرا مدیران الهی، نمی‌توانند اجبار کنند و نمی‌توانند بر اساس جهل، تقلید و تحریک؛ مردم را به اطاعت بکشانند؛ بلکه، مسئول است که افراد تحت

1 - Force.
2- .Power
3 - Control

فرمانش، با آگاهی و اختیار، عمل کنند، نه با جهل و غفلت؛ چراکه، آن اختیاری هم که از روی جهل باشد، ارزش ندارد.

بنابراین، ممکن است هر محقق را یک سؤال اساسی ذهنش را در تلاطم دریاهای بیکران در شناور ببرند که چرا من پیرامون این عنوان دست‌به‌قلم می‌گذارم؟ همواره به دنبال آن گم‌گشته‌ی خویش می‌گردد تا از برچسبی منابع معتبر که شاید آنان نیز به نحوی دغدغه‌ی فکری داشته بوده است. جواب علامت بزرگ گم‌گشته‌اش را دریابد.

لذا ذهنم را یکی از موارد حساس می‌کرد این بود که آیا فرق بین اختیار و مسئولیت در مدیریت است؟ در جمهوری اسلامی افغانستان چه؟!

ارتباط مسئولیت با اختیار در افغانستان

بعد از تحقیق و جستجو می‌توان به این نتیجه رسید که؛ مسئولیت با اختیار رابطه‌ای مستقیم دارد، یعنی هرکس که در حوزه‌ی فعالیتش را می‌پذیرد طبعاً برای انجام تعهد خویش باید اختیار لازم و کافی را در چارچوب آن کار داشته باشد.

بر اساس معیارهای عقل و ضوابط شرع، تکلیف و مسئولیت دایر مدار اختیار است، به‌عنوان‌مثال کسی که علم آگاهی به حکمی داشته باشد، ولی ازنظر قدرت، او را آن‌چنان محدود کرده‌اند که نتواند آن را انجام دهد چنین فردی را گناه و ملامتی نخواهد بود؛ زیرا عدم اختیار مساوی است با عدم مسئولیت. خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: «لا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْساً إِلَّا وُسْعَها (بقره، آیه ۲۸٦)».

بر همین اساس است که فایول در مورد اصل «اختیار و مسئولیت» مي‌گوید: «اختیار» و مسئولیت به یکدیگر پیوسته‌اند و مسئولیت پی آمد منطقي اختیار است و از آن سرچشمه مي‌گیرد (زارعی متین، حسن، ۱۳۸۷: ۵۰).

در افغانستان نیز این قضیه صادق است ولی نه در حیطه‌ی ملّی، بلکه در سطح قومیت، نژاد، مذهب و تعصب‌های کورکورانه‌ی سیاست‌مداران و مدیران، نمونه بارز آن را من در سفری که سال ۱۳۸۷ به این سرزمین سرسبز دل‌انگیز داشتم در منطقه‌ی بنام «جنده» نزدیک غزنی (بین قندهار و غزنی) به‌خوبی مشاهده کردم، آن‌وقت که کوچیان به‌طرف مقرهای اصلی خودشان یعنی پاکستان

برمی‌گشتند تمام نیروی ملّی با همکاری نیروهای ایساف حتی از یک شتر آن‌ها با تمام قدرت حمایت می‌کردند، بدین‌جهت که یک شتر آنان آسیب نبیند تا از آن‌طرف جاده به سمت دیگری سوق داده شود، چهار ساعت کامل مسافران را نگه‌داشته بودند، به بهانه‌ی که پل بمب‌گذاری‌شده و از بین رفته است و حال‌آنکه با تعمد و فقط برای امنیت کوچی‌ها این کار را کرده بودند.

این اختیار و مسئولیت بود که آن‌ها، در قبال هم‌مذهب و قوم خود انجام می‌دادند بدون اینکه به حال هزاران مسافر خسته‌ی که برخی آن‌ها مریض‌های نیز به همراه داشتند، توجهی داشته باشند.

امروز نیز به‌جای؛ بوعلی سیناها، بلخی‌ها، سید جمال‌ها، آخوندها، غزنوی‌ها، فارابی‌ها، بند امیرها، بد بامیان‌ها، مسجد هرات‌ها و... سمبل قرار گیرد؛ شترهای کوچیان در تذکره الکترونیک سمبل و به‌عنوان نماد ثبت‌شده است.

خلاصه؛ اوریک این فرمول معروف را این‌گونه بیان می‌کند: «در تمام سطوح، اختیار و مسئولیت باید ملازم و متناسب با یکدیگر بوده باشند، یعنی برای اینکه یک مدیر بتواند مسئولیتش را به نحو شایسته انجام دهد، باید اختیار لازم را نیز داشته باشد (ر.ک. پارکینسون، نورث کوت، رستم جی وساپر، ت. ایران‌نژاد پاریزی، مهدی، ۱۳۷٦: ٧٤)».

اهمیت و ضرورت اختیار و مسئولیت:

اختیار وسیله‌ی کنترل اجتماعی به‌حساب می‌آید. ازآنجای که قدرت جنبه‌ی تحمیلی دارد و اطاعت قبول آن غیرارادی وتوام با مقاومت است. قدرت با استفاده از تهدید یا کاربرد نیروهای اجتماعی، اقتصادی، یا فیزیکی، بر مقاومت غلبه می‌کند. پس قدرت در پرتو برخورد داری شخص از منابع فیزیکی، اقتصادی، اجتماعی، شخص خارج شوند، قدرت او بر دیگران نیز، بلافاصله متوقف می‌گردد. در مقابل وقت اعمال اختیار می‌شود، اطاعت و اجابت آن، ارادی و داوطلبانه است؛ چون فردی که تحت تأثیر اعمال اختیار قرار می‌گیرد؛ ازاین‌رو، اطاعت و اجابت آن جایز است.

پس این حق صدور است که مدیران را قادر می‌سازد برای رسیدن به هدف‌های سازمانی تصمیم بگیرند یا دستور صادر کنند.

بنابراین، اختیار از مقام و منصب سازمانی ناشی می‌شود. هر مقام یا سمت سازمانی دارای حقوق ویژه و لاینفکی است که شخص به هنگام احراز مقام، بدان دست‌یافته، مطابق آن رفتار می‌کند و با کناره‌گیری از مقام، آن‌ها را از دست می‌دهد (علاقه بند، علی، ۱۳۵۷: ۹۲).

این موضوع وقتی ضرورت و اهمیت پیدا می‌کند که مجموعه‌ای از پست‌های مختلف، تخصص‌های گوناگون و افراد متفاوت وجود دارد به خاطر هماهنگی بیشتر و عدم تداخل فعالیت‌ها و احیاناً گم نشدن مسئولیت‌ها، قبل ازهر چیز باید مرزهای مسئولیت، در هر بخش مشخص گردد تا مقدار تلاش دل‌بستگی، میزان کارایی و دلسوزی افراد نسبت به نوع کارشان روشن شود؛ چون مدیر موظف است تا فعالیت‌ها و تلاش‌ها، بی‌تفاوتی‌ها و کم‌کاری‌ها را با دقتی هر چه بیشتر زیر نظر گیرد (تقوی دامغانی، سید رضا، ۱۳۸۳: ۱۵۲).

پیشینه‌ی موضوع:

گرچه این‌طور به نظر می‌رسد اولین کس و یا کسانی که سخن از اختیار در مدیریت زده و یا زده‌اند، عالمان غرب هست ولی واقعیت چیزی دیگری است؛ زیرا اولین کسی این علم را به اجرا گذاشت به‌جز مولی‌الموحدین امیرالمؤمنین علی بن ابی‌طالب(ع) نبود، آن‌هم در زمانی که سنت مدیریت معمول به ظلم حاکمان در زیردستان بود، امیرالمؤمنین(ع) می‌فرماید: در مدیریت من سیره عجیبی است، در مدیریت من مکرر در مکرر مردم به من ظلم می‌کنند و من با ظلم آن‌ها مواجهم گویا مردم امیرند و من مأمور (سید رضی، ۱۳۷۸: خ ۲۰۸). درجای دیگر می‌فرماید: «انی لعالم بما یقیم اودکم (همان، خ ٦٩)» به‌راستی من بدان چه که شمارا سامان می‌دهد آگاهم و بدان چه که شمارا راست می‌کند. من خوب می‌دانم که چه اهرمی شمارا به راه می‌آورد و مطیع می‌کند و می‌دانم که با چه روش‌هایی کج‌رفتاری شما اصلاح می‌شوید، ولی اشکال این رویش این است که مدیریت اسلامی را فاسد می‌کند: «ولکن انی لاری اصلاحکم بافسادنفسی (همان)» به‌راستی من سامان شمارا به‌واسطه‌ی تباه کردن خود نمی‌بینم و نمی‌پذیرم.

پس در این روش، اصلاح مردم به قیمت فساد مدیریت تمام خواهد شد و امام(ع) هرگز به این شیوه تمسک نمی‌کرد.

اهرمی که معاویه به کار می‌گرفت و مردم را تحت انقیاد درمی‌آورد، اهرمی تهدید یا تطمیع بود؛ اما این اهرم و سیاست، مجوز شرعی نداشت.

پس اهرم که خلاف شرع بوده باشد امیرالمؤمنین(ع) هرگز از آن استفاده نمی‌کرد، در مدیریت امام علی (ع) مدیریت اسلامی، سیاست اصلی بر اختیار و بصیرت نیروها است (نقی پور فر، ولی‌الله، ۱۳۸۵: ۱۱۸ - ۱۱۹).

اما آن‌طور که از کتب مدیریتی رایج استفاده می‌شوند اولین کسی که پیرامون این مقوله پرداخت آقایی برنارد در سال ۱۹۳٦ بود است که با نگرش تازه‌ای، اختیار را ناشی از پذیرش زیردستان دانست و استدلال کرد که قوانین و دستورات مشروع، اطاعت می‌شوند، ولی نه هر دستوری و نه در هر شرایطی. زیردستان برخی از آن‌ها را اطاعت می‌کنند و برخی دیگران را اطاعت نمی‌کنند و مشروعیت دستور خاص به‌وسیله‌ی دستور گیرندگان تعیین می‌شود نه به‌وسیله‌ی دستوردهنده؛ اما با توجه به اطلاعات نسبت به افغانستان جمع‌آوری شد، این موضوع همانند معادن و... بکر است و تاکنون کاری صورت نگرفته است. به امید این نوشته روزنه‌ی باشد برای گسترش و طرقی کشور عزیز ما افغانستان آباد.

بنابراین، اختیار یا قدرت اعمال‌نفوذ مافوق، به پذیرش و قبول زیردستان بستگی دارد. اگر فردی به اقتضای مقام رسمی خود حق صدور دستور داشته باشد، ولی دستور او موردپذیرش زیردستان قرار نگیرد، در این صورت، او فاقد هر نوع قدرت و اختیار است (علاقه بند، علی، ۱۳۵۷: ۹۳).

روش تحقیق:

تحقیق حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی و به لحاظ جمع‌آوری داده‌ها و تجزیه‌وتحلیل؛ توصیفی و تحلیلی است. می‌کوشد با مراجعه به منابع مرتبط، ابعاد اختیار و مسئولیت با نگاه کشور افغانستان را شناسایی و به بررسی دقیق و منظم خصوصیات و ویژگی‌های این موضوع بپردازد. سپس گزاره‌های یافته شده را مورد تجزیه‌وتحلیل منطقی قرار دهد.

چشم‌انداز اختیار و مسئولیت:

وقتی در اقیانوس علم مدیریت سیر بزنیم، شاید این سؤال پیش آید، تفاوت چشم‌انداز اختیار و مسئولیت درزمان حاضر با چشم‌انداز گذشته چیست؟

نویسندگان اولیه مدیریت دلباخته بودند. آنان به‌جدّ می‌پنداشتند که حقوق ذاتی منصب یک فرد در یک سازمان، تنها سرچشمه نفوذ است (ریچارد اچ.هال، ت. پارسائیان، علی و اعرابی، سید محمد، ۱۳۸۳: ۱۸۸). گرچه در حال حاضر در کشورهای پیشرفته به دلیل گستردگی سازمان‌ها، پژوهشگران و استادان مدیریت به این باورند که لازم نیست یک شخص مدیر باشد تا قدرتمند باشد. ولی در تنها کشوری که جزء جامعه‌ی جهانی سوم به‌حساب می‌آید، جمهوری اسلامی افغانستان به دلایل تعصب قومی و تشنگی قدرت رهبران و مدیران، هنوز در زندگی مدیریتی به شصت سال قبل بازمی‌گردد؛ زیرا هنوز که هنوز است، نفوذ قدرت حرف اول را می‌زند و اگر قومی بخواهد حرف برای گفتن در جامعه، حتی در نسل‌های آتی خود داشته باشد باید صاحب قدرت و نفوذ بوده باشد تا بتواند آینده‌ی فرزندان و نسل آینده‌ی قوم و مذهبش را تضمین کند. در غیر این صورت باید به همان زندگی فلاکت زایی چند قرن گذشته صباحی را سپری نماید.

تفاوت اختیار و قدرت:

آنچه از مطالعات کتب مدیریتی به دست می‌آید اختیار باقدرت تفاوت جزئی دارد که قدرت مقداری اعم‌تر نسبت به اختیاراست.

ولی حقیقت مطلب این است که بین این دو تفاوت عمیق نهفته است؛ چون قدرت توانایی یا استعداد انجام کارهای معینی است که نمی‌توان آن را تفویض کرد. اگر یک مدیر تصمیم‌گیرنده‌ی قابل بوده باشد، بی‌درنگ تصمیمات مناسبی را اتخاذ می‌کند، آن‌وقت او نمی‌تواند این توانائی را به معاونش واگذار نماید؛ اما اگر یک مدیر فقط اختیارات خرید یک سری لوازم را داشته باشد می‌توان آن را به معاونش واگذار کند که در مقابل فلان مقدار پول فلان وسیله را خرید کند.

به‌عبارت‌دیگر مانند؛ پلیس راهنمایی در حال انجام‌وظیفه، اختیار دارد که ترافیک را کنترل و راهنمایی نماید. لکن بعد از بازنشستگی باوجوداینکه مهارت (قدرت لازم) را دارد، ولی نمی‌توان این کار را انجام بدهد زیرا اختیاری ندارد (همان، ٤٨). گرچه ازنظر مفهومی تنها اختیارات رسمی

نزدیک‌تر است به قدرت، ولی طیف محدودتری را در برمی‌گیرد. اختیار نوعی از قدرت است که می‌توان بدان وسیله به نتیجه‌های موردنظر دست‌یافت، ولی تنها در چارچوب اختیارات رسمی که پست سازمانی به فرد می‌دهد و با توجه به سلسله‌مراتب یا روابط گزارشگری به وجود می‌آیند (دفت، ریچارد ال. ت. پارسائیان، علی و اعرابی، سید محمد، ۱۳۸۱: ٤٦٢).

بنابراین، اختیار همراه منصب سازمانی است که فقط از جایگاه فرد در سلسله‌ی مراتب منصب‌های سازمانی ریشه می‌گیرد.

درحالی‌که قدرت ابعاد سه‌گانه‌ای دارد؛ یعنی گاهی از «وظیفه»، گاهی از «سلسله‌مراتب» و گاهی از «در مرکز بودن» سرچشمه می‌گیرد و هرچه فرد از سلسله‌مراتب سازمان بالاتر می‌رود، به هسته مرکزی قدرت نزدیک‌تر می‌شود و برای اعمال قدرت، داشتن اختیار ضرورت ندارد؛ چون فرد می‌تواند به‌طور افقی به‌طرف هسته‌ی مرکزی حرکت کند بدون اینکه ارتقاءیافته باشد اعمال قدرت نماید؛ از باب مثال، رؤسای دفاتر مدیران عالی معمولاً از قدرت قابل‌توجه برخورد دارند، ولی اختیار چندانی ندارند (رضائیان، علی، ۱۳۸۷: ۳٤۷).

پس اختیار نشئت‌گرفته از سازمان است و می‌توان گفت که اختیار، فرزند قدرت است؛ چون اختیار، حق انجام کارهاست و به‌عبارت‌دیگر قدرت قانونی و مشروع به شمار می‌آید (هربرت جی. هیکس ـسی. ری گولت، ت. کهن، گوئل، ۱۳۸٤: ج ۲، ۵۵).

اختیار و مسئولیت با نگاه به افغانستان

آوردن حق دستور:

این مقوله را به عبارت رساتر می‌توان چنین مطرح کرد که چه کسی به شما این حق را داده است که به من دستور بدهید و بگوئید چه باید بکنم یا نکم؟

این پرسش وقت مطرح است که پذیرفته‌ایم، یک مقام بالاتری در سازمان حق صدور چنین دستوری را دارد، ولی چرا وضع چنین است؟ مدیران حق نظارت و دستور دادن به زیردستان را از کجا به دست می‌آورند؟ در پاسخ این سؤال می‌توان گفت که دو دیدگاه ذیل وجود دارد:

دیدگاه کلاسیک:

در این دیدگاه چنین پنداشته می‌شود که اختیارات از نقطه‌ای نشئت می‌گیرند، به‌صورت نوعی قانون یا مقررات درمی‌آیند و مسیرش را به‌سوی سطوح پائین می‌پیمایند (ر.ک. جمیزای. اف. استونر، آر. ادوارفری من، دانیل آر. گیلبرت، ت. علی پارساییان، سید محمد اعرابی، ۱۳۸۲: ج ۲، ۵۹۸). چنانچه اختیار در دوره پادشاهی و سلطنتی افغانستان ارثی بیان‌شده؛ که در اصل پنجم قانون اساسی نادر خان تصریح‌شده: «ملت افغانستان متعهد می‌شوند که سلطنت افغانستان به خاندان این پادشاه انتقال پیدا کند (مرکز فرهنگی نویسندگان افغانستان، ۱۳۷٤: ۹۸)»، ایضاً در اصل شانزدهم قانون اساسی ظاهر شاه چنین آمده است: «پادشاهی افغانستان در خانواده اعلی‌حضرت محمد نادرشاه شهید برحسب احکام این قانون اساسی انتقال می‌یابد (همان، ۱۲۸)». لذا در ماده بیست و پنجم قانون اساسی دوره امان‌الله خان مصوب ۱۳۰۱ شمسی آمده است: «مسئولیت اداره‌ی حکومت به دوش شورای وزرا و ریاست‌های مستقل است. رئیس شورای وزرا شخص اعلی‌حضرت است (همان، ۸۵)». در ماده هفتاد و پنجم قانون اساسی، مصوب پنج حوت ۱۳۵۵ شمسی، داود خان و ماده هفتادویک قانون اساسی نجیب الله، مصوب ۱۳٦٦/۹/۹ شمسی، ماده پنجاه یکم قانون اساسی برهان‌الدین ربانی، رئیس‌جمهور در رأس دولت افغانستان معرفی‌شده (همان، ۱۸۷ – ۲۵۹)، جالب اینکه در ماده یک قانون اساسی دوره‌ی نادر خان، مصوب ۱۳۰۹ شمسی، ماده هشتم قانون اساسی ظاهر شاه، مصوب ۱۳٤۳ شمسی، تصریح حنفی بودن پادشاه شده است (همان، ۹۷).

بنابراین، نقطه قدرت در دوره پادشاهی افغانستان یعنی از زمان امان‌الله تا ظاهر شاه (۱۳۵۵–۱۳۰۱) ارثی بوده است.

گرچه این دیدگاه کلاسیک در بسیاری از کشورهای همانند؛ آمریکا مورد اختیارات رسمی، یک مدیر تلقی شده وزیر دستان از آن اطاعت می‌کنند و اعضای جامعه کشورها طبق قانون اساسی خودشان به حقوق دیگران و دارای خصوصی آنان احترام می‌گذارند. لذا اختیارات یک مدیر سازمان را می‌پذیرند و دستورات قانونی آنان را به اجرا درمی‌آورند. ولی در جامعه ما (جمهوری اسلامی افغانستان) متأسفانه هنوز این قانون جاه نیفتاده است، اطاعت از بالادست و یک مدیر چندان خبری نیست و هرکسی به‌عنوان یک روشن‌فکر سر از مخالفت‌های درمی‌آورند که انسان اگر تأمل در آن

داشته باشد دست حیرت زیر دندان‌هایش می‌افکند که نمونه بارز آن، قانون احوال شخصیه شیعیان افغانستان را می‌توان یادکرد که از سوی بالاترین مسئول کشوری و با موازن قانون اساسی، مورد توشیح قرار گرفت. سپس عده‌ای شعارهای مخالفت را سر دادند.

دیدگاه مبتنی بر پذیرش:

دومین دیدگاه که منشأ اختیارات رسمی به‌حساب می‌آید، دیدگاه پذیرش است و منشأ آن اختیار فردی است که مورد اعمال‌نفوذ قرار می‌گیرد یا نفوذپذیر است نه کسی که اعمال‌نفوذ می‌کند. این دیدگاه بر این اساس استوار است که نباید به همه‌ی قوانین شرعی یا دستورات، در همه‌ی شرایط، گردن نهاد. گیرنده‌ی دستورات می‌تواند برخی آن را بپذیرد و می‌تواند برخی آن را نپذیرد! گرچه نباید این را بدان معنی تعبیر کرد که در سازمان‌ها نافرمان برداری و بلبشو یک امر عادی است، درواقع بیشتر اختیارات رسمی به‌وسیله‌ی اعضای سازمان پذیرفته می‌شود و اختیار عمل زیادی را به مدیران شرکت و کارکنان می‌دهد (ر.ک.جمیزای. اف.استونر، آر. ادوارفری من، دانیل آر. گیلبرت، ت. علی پارساییان، سید محمد اعرابی، ۱۳۸۲: ج ۲، ٦۰۰).

این دیدگاه از بیست‌وپنج دلو ۱۳۵۵ توسط اولین رئیس‌جمهور محمد داود، تحت عنوان دولت جمهوری دموکراتیک (پیشین، ۱۷۳)، در افغانستان استارت خورد که ایشان از سوی نخستین لوی جرگه انتخاب‌شده (همان، ١٦٩) و در ماده هفتاد و ششم قانون اساسی مصوبه ۱۳۵۵ تصریح‌شده: «رئیس‌جمهور پس از نامزد شدن از طرف حزب از طریق لوی جرگه با اکثریت دوسوم آراء برای شش سال انتخاب می‌گردد (همان، ۱۸۷)». چنانچه در ماده هفتاد و دوم قانون اساسی نجیب الله، مصوب ١٣٦٦/٩/٩، آمده است: «رئیس‌جمهور با اکثریت آرای اعضای لوی جرگه برای مدت هفت سال انتخاب می‌شود (همان، ۲۵۹)» و آنچه به نظر می‌رسد؛ این نظریه از سال ۱۳۸۲ شمسی در افغانستان به رسمیت رسیده است؛ زیرا در ماده شصتم و شصت و یکم قانون اساسی مصوب چهار جدی ۱۳۸۲، دولت حامد کرزی تصریح‌شده که؛ رئیس‌جمهور دارای دو معاون، اول و دوم هست و هنگام کاندید شدن خود باید نام هردو معاون را به ملت اعلام کند و رئیس‌جمهور با کسب اکثریت بیش از پنجاه‌درصد آرای مردم از طریق رأی‌گیری آزاد انتخاب می‌گردد (موسوی، سید علی،۱۳۸۸: ٣٣٤ - ٣٣٥).

نظریه‌های اختیار سازمان:

۱. نظریه وبر:

نظریه‌های متداول اختیار ناشی از فلسفه‌ی قدیم بوروکراسی است که ماکس وبر[1] یکی از تاریخ نویسان آلمان، مبتکر آن بشمار می‌رود. بنا به نظریه وبر، سازمان‌ها روابطی از اختیار به وجود می‌آورند که اجازه می‌دهند بعضی از افراد برای دیگران دستور صادر کنند و این بدان معنی است که دسته‌ای اول صاحب قدرت هستند و آنچه وبر بدان علاقه‌مند است پاسخ به این سؤال هست که چرا آن‌ها که نقش زیردست دارند؟ اعمال قدرت از جانب بالادستان را مشروع و قانونی می‌دانند.

تحلیل کلاسیک اختیار به‌وسیله‌ی وبر صورت گرفته و ازنظر ایشان، اختیار سازمانی ناشی از مقام است و حدود اختیارات هر مقام را قوانین تعیین می‌کنند. دستورات مافوق صرفاً به اعتبار این است که شاغل مقام معینی است که قانون حدود آن را تعیین نموده، برای کارکنان لازم‌الاجرا است (ر.ک.اقتداری، علی‌محمد، ۱۳۸٤: ١٦٥).

لذا احمدشاه از اردویش برای استرداد سرزمین‌های افغانستان به‌خوبی بهره می‌گیرد و به سه قسمت؛ شرق، غرب و شمال لشکرکشی نموده و امپراتوری را تشکیل داد که هشت مرتبه بر هند تاخت و نواحی؛ پنجاب، کشمیر، سند و ملتان را از آن خود نمود. درنتیجه احمدشاه درصحنه‌ی تاریخ ظاهر گردید و غنائم زیادی به دست می‌آورد.

در سمت غرب، خراسان را تحت کنترل و نفوذ خود درآورد و در سمت شمال، رود آمو حدفاصل بین حکومت افغانستان و بخارا تعیین کرد.

بنابراین، فتوحات و موفقیت‌آمیز احمدشاه زمین‌های وسیع را در اختیار دولت آورد که این ذخایر موجب شکوفایی اقتصادی و نظامی شد وهم عوامل خارجی سرکوب شد وهم این کامیابی باعث افزایش مذکوره و تقویت ملت گردید (ر.ک. هاشمی، پوهاند سید سعدالدین، بی‌تا: ۱۱ - ۱۲).

1 – Max Weber.

۲. نظریه گولدنر:

گولدنر مفاهیم موردنظر وبر را در مورد سازمان‌های صنعتی جدید به کار گرفته است. مفروض وبر چنین است که اعضایی سازمان از اصول و قواعد منطقی و عقلائی پیروی می‌کنند وی در چنین زمانی «اختیار» را معنادار می‌داند. گولدنر با طرح این سؤال که؛ واضعان مقررات و صادرکنندگان دستور در سازمان، قدرت قانونی خود را برچه مبنایی به دست می‌آورد؟ از وبر انتقاد می‌کند که هیچ توجهی به مسئله‌ی به وجود آمدن اختیارات قانونی در سازمان نکرده است. بر همین اساس، مطالعات خود را بر وضعیت سرپیچی زیردستان هنگام به‌کارگیری اختیار، متمرکز می‌نماید و نتیجه می‌گیرد که سه نوع روش اداری وجود دارد:

الف: سازمان اداری کاذب[1]**:** در این سازمان، قوانین تنها در موقع بازرسی رعایت می‌شود و موقعیت واقعی با وضعیت رسمی تفاوت زیادی دارد (د.س.پیو و همکاران، ت. عامری، جواد، ۱۳۵۲: ۹). چنانچه احمدشاه وقت به سلطنت می‌رسد، نور محمدخان علی زایی که در عهد نادرشاه افشار سرلشکر تمام قوای افغانستان و احمدشاه نائب او بود، به‌ظاهر رضایت می‌دهد؛ اما در باطن درصدد برانداختن او برمی‌آید طور که نقشه قتل او را می‌کشد (صدیق فرهنگ، میر محمد، ۱۳۸۰: ج ۱، ۱۱۹).

هنگامی‌که سردار محمد داود، در ۲۶ سرطان ۱۳۵۲ نظام شاهی را با همکاری افسران ارتش که در حزب دموکراتیک خلق عضویت داشت، برچید، ازآنجای که این حزب زمامداری داود را دوره‌ی انتقالی میان نظام شاهی و میان نظام کمونیستی می‌پنداشتند؛ ازاین‌رو پس از جلب اعتماد داود با داود همکاری کردند تا به‌نظام شاهی خاتمه دهد، توسط حسن شرق چندین وزارت و ریاست‌های مهم را در بعد نظامی و ملکی را توسط افراد چون دکتر حسن شرق، فیض محمد، سرور نورستانی، عبدالحمید محتاط و پاچاگل از آن خود نمود سرانجام از نظام او خودشان را رهای بخشید (ر.ک. عبد الباقی، مصباح الله، ۲۰۰٤: ٦٦) و در هفت ثور ۱۳۵۷ با ضرب گلوله در قصر ریاست جمهوری کشته شد (همان، ۸۰).

1 - Mocbureacracy

ب: سازمان اداری مبتنی بر تنبیه[1]؛

ج: سازمان اداری نمونه[2]: در چنین سازمانی، مقررات توسط افراد که اختیار آن‌ها از طرف تمام افراد سازمان قبول‌شده است، وضع می‌شود (پیشین)، چنانچه در دوران رؤسای جمهوری افغانستان لوی جرگه این نقش (وضع یا تصویب قانون من‌جمله قانون اساسی که رکن یک دولت است) را به عهده دارد، لذا در توشیح قانون اساسی دکتر نجیب الله آمده؛ لوی جرگه در تاریخ ۸ و ۹ قوس که در شهر کابل دایر گردید قانون اساسی جمهوری افغانستان را در سیزده فصل و یک‌صد و چهل‌ونه ماده به‌مثابه مهم‌ترین وثیقه ملی به تصویب رسانید (عبد الباقی، مصباح الله، ۲۰۰٤: ۲٤۱)؛ ازاین‌رو در قانون اساسی داود، ماده چهل و هشتم، آمده است: ملی جرگه افغانستان مظهر اداره مردم آن است و قاطبه ملت نمایندگی می‌کند و یا در ماده چهل نهم آمده: اعضای ملی جرگه که پنجاه‌درصد آن را دهقانان و کارگران تشکیل می‌دهد از جانب حزب پیشنهاد و از طریق انتخابات آزاد، عمومی، سرّی و مستقیم مطابق به احکام قانون برای مدت چهار سال از طرف مردم انتخاب می‌شوند (مرکز فرهنگی نویسندگان افغانستان، ۱۳۷٤: ۱۸۰). رؤسا و کارمندان از این مقررات حمایت می‌کنند و انحراف از مقررات سهل‌انگاری تلقی می‌شود. در این سازمان، اختیار بردانش و تخصص پذیرفته‌شده‌ی افراد متکی است (د.س.پیو و همکاران، ت. عامری، جواد، ۱۳۵۲: ۹)، لذا در ماده هفتاد و نهم قانون اساسی دکتر نجیب آمده است؛ وکلای لوی جرگه از طریق حوزه‌های انتخاباتی بر اساس تعداد نفوس و اعضای مجلس سنا به ترتیب ذیل تعیین می‌شوند:

از هر ولایت دو نفر مدت پنج سال

دو نفر به‌عنوان شورای ولایت به مدت سه سال.

یک‌سوم باقیمانده ازجمله افراد خبره، دانشمند، بااعتبار و شخصیت‌های ملی برای چهار سال به تعیین رئیس‌جمهور.

ساخت مطلوب وبر فقط جنبه‌های عقلایی رفتار سازمانی را موردنظر دارد. گرچه وبر از یک‌بعدی بودن نوع مطلوب و لزوم مقایسه‌ی آن با انواع حقیقی به‌منظور دست‌یابی به واقعیت‌های

1 - Punishment - Xontered Bureacracy.
2 - Representative Bureacracy.

سازمانی آگاه بود؛ اما وی به مطالعه‌ی تجربی دیوان‌سالاری نپرداخت است، لذا گولدنر از طریق روش موردپژوهشی، یک سازمان را به‌منظور پژوهش متمرکز در ساخت داخلی آن انتخاب کرده و اصول و مفاهیم وبر را آزموده است (مجله معرفت، ۲۸: ٦١).

۳. نظریه بارنارد:

چستر بانارد[1] نویسنده‌ی آمریکایی نظرش این است که اختیار عبارت از قدرت تحمیل فرمانداری است که ناشی از قبول دستور مافوق از طرف زیردست هست؛ یعنی منشأ اختیار قبول ضمنی دستور و تمایل کارمندان به اطاعت از آن است، بدین‌جهت اگر شخصی به سبب مقام اداری خود حق فرماندهی و صدور دستور نداشته باشد ولی دستورهای او موردقبول دستور گیرنده واقع نگردد، در این صورت فاقد هرگونه قدرت و اختیاری است (اقتداری، علی‌محمد، ١٣٨٤: ١٦٧).

به نظر بارنارد، برای اینکه دستور رئیس موردقبول مرئوسین قرار گیرد، لازم است که چهار شرط را دارا باشد:

الف: دستور باید در حد، فهم و ادراک آنان باشد، بدین ترتیب دستورهای مبهم طبعاً اجرا نمی‌گردد.

بنابراین، تعدیل و تفسیر دستورهای اداری به فراخور موقعیت خاص و حدود اطلاعات کارمندان، عامل مؤثری در تحکیم فرماندهی بشمار می‌رود.

ب: دستور به مجری آن نباید مغایر باهدف و مقاصد عالیه‌ی سازمان باشد. در صورت که مرئوس دستور را مغایر با اهداف سازمان تشخیص دهد، به‌احتمال‌قوی از دستور سرپیچی می‌کند، در این صورت منکر اختیار مدیر می‌شود (همان، ١٨٦). شاید نقطه تاریک و خون‌ریزی‌های داخلی و مقاصد گم‌شده‌ای افغانستان صدور دستور مغایر با اهداف جامعه اسلامی بوده است، لذا در ماده‌های قانون اساسی من‌جمله قانون اساسی نا مصوب ربانی ماده چهارم و ششم آمده است: مذهب رسمی افغانستان مذهب حنفی و روش قانون‌گذاری و تنظیم مجدد زندگانی ملی بر اساس احکام قرآن و سنت، مطابق فقه حنفی عیار است (مرکز فرهنگی نویسندگان افغانستان، ١٣٧٤:

1 - Chester Barnard.

۲۸٦). این در حال است که قانون اساسی پیش نهادی حزب وحدت تحت عنوان جمهوری فدرالی اسلامی، ماده دوم آمده است: دین مبین اسلام و مذاهب رسمی آن جعفری و حنفی هست (همان، ۳۱٦)، لذا عدم تصویب و پذیرش قوانین اساسی یکدیگر و عدم مدنظر گرفتن اقوام و مذاهب دیگر؛ آتش جنگ در کشور شعله‌ورتر شد و برخی از احزاب حاضر به همکاری با ربانی نشدند و نیروهای خود را در مناطق تحت کنترل خویش مستقر ساختند و در اثر آن از طرف شاه مسعود مواجه با ترورها و جنگ‌های شدیدی شدند که در آن نیروهای مسعود، ربانی و سیاف همکار بودند و درنتیجه گروهک طالبان ظهور پیدا نموده و با حوادث یازده سپتمبر ۲۰۰۱ میلادی آمریکا با یک طرح پروژه جدید وارد افغانستان شد (ر.ک. عبد الباقی، مصباح، ۲۰۰٤: ۲۲۲).

ج: دستور نباید مخالف امیال و منافع مشروع مجری باشد و اگر دستور مخالف امیال و منافع مشروع مجری آن باشد، یا اجرای آن متحمل بار سنگینی گردد که مزایای خدمت را تحت شعاع قرار دهد، در این صورت نیز دستور آن مدیر اجرا نمی‌گردد (ر.ک.اقتداری، علی‌محمد، ۱۳۸٤: ۱٦۸). طبیعتاً در حکومت و اداره یک کشور دستور قابل‌اجرا است که تمام مدیران اجرای را در برگیرد و مدیران اجرای به‌صورت عادلانه گزینش‌شده باشد، ولی تاریخ مدیریت افغانستان حاکی از عدم گزینش عدالت است، لذا وقت ربانی خود را رئیس رسمی کشور می‌دانست، کرسی‌های سه وزارت عمده؛ دفاع، امور داخله و امور خارجه را به سه تن از ولسوالی (استان) پنجشیر؛ محمد قسیم فهیم (دفاع)، محمد یونس قانونی (داخله) و عبدالله عبدلله (خارجه) سپرد (عبد الباقی، مصباح الله، ۲۰۰٤: ۲۷۰). تحمل این گزینش بار سنگینی برای دیگر از احزاب بود و جرقه‌ی برای شعله‌ور شدن آتش جنگ‌های داخلی بود.

د: قابل توانای اجرایی، مجری بوده باشد. در صورت که شخص توانای جسمی یا معنوی اجرای آن را نداشته باشد، صدور یک چنین دستوری اثری به جزء عدم فرمان‌برداری نخواهد داشت (ر.ک.اقتداری، علی‌محمد، ۱۳۸٤: ۱٦۸).

۴. نظریه ماری پارکر فالت:

ازآنجایی که این نظریه به قانون موقعیت یاد می‌شود. به نظر فالت، قانون موقعیت جوهر مدیریت علمی است. ایشان معتقد است از طریق اعمال زور و توسل به‌اجبار، نمی‌توان بین اجزاء و

عناصر مخالف، هماهنگی به وجود آورد، لذا ایشان اولین وظیفه‌ی مدیران را فراهم آوردن وضعیتی می‌داند که افراد به‌دلخواه خود برای همکاری آماده شوند. وی مسائل سه‌گانه‌ای را در طرح‌ریزی سازمان و رهبری آن به‌قرار ذیل مطرح می‌کند.

الف: چگونه باید اعضای یک سازمان را آموزش داد تا بالاترین توان همکاری خود را در راه نیل به اهداف سازمان به‌کارگیرند؟

ب: چگونه باید بهترین و کامل‌ترین امکانات و فرصت‌های مناسب را برای هر فرد فراهم کرد تاب تواند مساعدت خود را به منشأ ظهور برساند؟

ج: چگونه باید در جهت وحدت مساعی افراد سازمان گام بردارد؟

د: راه‌حل پیشنهادی فالت این است که در نظریه‌ای اختیار، قدرت جمعی باید جانشین قدرت انفرادی گردد و به‌جای اعمال قدرت شخصی در سازمان، مسائل باید از طریق بررسی مشترک موقعیت خاص و همکاری جمعی حل‌وفصل گردد. بدین ترتیب، حل مسائل سازمان منتهی به اخذ تصمیم بر پایه‌ی تلفیق نظریات تمامی اشخاصی می‌گردد که با مسئله‌ی معینی سروکار دارند، در این صورت، تصمیمات بر مبنای نتایج تحقیقات و بررسی علمی گرفته می‌شود و مجال مخالفت برای هیچ‌کسی باقی نمی‌ماند (ر.ک.اقتداری، علی‌محمد، ١٣٨٤: ١٦٨، عباس زادگان، سید محمد عباس، ١٣٧٣: ٧٢).

بنابراین، در ماده هفتاد و یکم قانون اساسی ١٣٨٢ شمسی، آمده است؛ حکومت متشکل است از؛ وزرا که تحت ریاست رئیس‌جمهور اجرای وظیفه می‌نمایند و در ماده شصت و پنجم تصریح می‌کند؛ رئیس‌جمهور می‌تواند در موضوعات مهم ملی سیاسی، اجتماعی و یا اقتصادی به آرای عمومی مردم افغانستان مراجعه نماید (موسوی، سید علی، ١٣٨٨: ٣٣٨ - ٣٤١).

بنابراین، شیوه‌ی اعمال صحیح اختیار در نظر فالت صدور دستور و اخذ تصمیم در چارچوب قانون موقعیت است.

تفاوت نظریه‌های کلاسیک و نظریه‌های جدید

فرق گذاشتن بین این دو نظریه ممکن است که از جهات گوناگون بوده باشد، ولی در این نوشتار فقط به سه مورد به‌صورت اختصار پرداخته می‌شود؛

الف- طبق نظریه کلاسیک، منشأ اختیار قانون و مقررات هست، درحالی‌که در نظریه‌های جدید، اختیار و قدرت عملی، صرف‌نظر از اختیارات قانونی، ناشی از تمایلات زیردستان به فرمان‌برداری و قبول ضمنی دستورهای مافوق است.

ب- طبق نظریه‌های کلاسیک، قدرت رؤسای سازمان معادل اختیارات قانونی آنان است و بدین‌جهت رابطه‌ی مساوی مستقیم بین قدرت و اختیار موجود است تا حدی که می‌توان این دو اصطلاح را مترادف با یکدیگر بکار برد، درحالی‌که در نظریه‌های جدید، قدرت عملی رؤسای سازمان ممکن است معادل، کمتر و یا بیشتر از اختیارات قانونی آنان بوده باشد.

ج- در نظریه کلاسیک، اختیار تابع حق فرماندهی است و همیشه از بالا به پائین یا از جانب رئیس به مرئوس اعمال می‌گردد؛ در حال که در نظریه جدید، کارمندان طبقات پائین از قبیل مجریان و... منبع مهم قدرت مدیران سازمان را تشکیل می‌دهند. لذا تمایل آنان به اجرای دستورهای مافوق و قبول مسئولیت یکی از شرایط ضروری استقرار قدرت فرماندهی هست (ر.ک.اقتداری، علی‌محمد، ۱۳۸٤: ١٦٧).

برآیند سخن

ازآنجایی که اختیار با مسئولیت ارتباط مستقیمی دارد و هر کسی مسئولیتی را می‌پذیرید باید از اختیارات لازم برخوردار باشد و این حق مدیر را می‌توان ارثی (دیدگاه کلاسیک) یا برحسب توانائی‌های فردی (دیدگاه مبتنی بر پذیریش) به دست آورد.

بنابراین دوران مدیریت و حاکمان افغانستان در دو بخش قابل‌تقسیم بندی است که دوران سلطنتی مورثی و دوران ریاستی به‌ویژه از سال ۱۳۸۲ مبتنی بر پذیرش هست.

در این مقوله چهار نظریه مطرح‌شده که بهترین نظریه، نظریه ماری پارکر فالت به نظر می‌رسد که قدرت جمعی باید جانشین قدرت انفرادی گردد و در افغانستان این نظریه در زمان آقای کرزی بیش‌تر به چشم می‌خورد، اما با روی کار آمدن دولت اشرف غنی، اندک مدیریت و کشورداری سیر نزولی به خود گرفت و اندک اندک به همان مدیریت و قدرت موروثی پیشین بازگشت. مهره‌ها و توانایی‌های مدیران کاملاً بر اساس نظریه کلاسیک چینش شد و سرانجام مدیریت کشور را به عموزاده‌های خویش، امارت اسلامی واگذار کرد و خود گلیم را برچید.

فهرست منابع

۱- قرآن کریم، ت. الهی قمشه‌ای.

۲- سید رضی، ت.دشتی، محمد، نهج‌البلاغه، مؤسسه تحقیقاتی امیرالمؤمنین، هفده هم، ۱۳۷۸

۳- اقتداری، علی‌محمد، (۱۳۸٤). سازمان و مدیریت، سپهر، سی و ششم.

٤- انوری، حسن، (۱۳۸۱). فرهنگ بزرگ سخن، سخن – تهران.

۵- بطرس، البستانی، (۱۸۷۷). دائرةالمعارف، بیروت: دارالمعرفة.

٦- پارکینسون، نورث کوت، رستم جی وساپر، ت.ایران‌نژاد پاریزی، مهدی، (۱۳۷٦). اندیشه‌های بزرگ در مدیریت، تهران: بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، سوم.

۷- تقوی دامغانی، سید رضا، (۱۳۸۳). نگرش بر مدیریت اسلامی، سپهر، چهارم.

۸- جمیز استونر، ادواردفریمن، (۱۳۷۵). مدیریت، ت. علی پارسائیان و محمد اعرابی، شرکت چاپ و نشر بازرگانی.

۹- جمیزای. اف.استونر، آر. ادوار فری من، دانیل آر. گیلبرت، ت. علی پارساییان، سید محمد اعرابی، (۱۳۸۲). مدیریت: سازمان‌دهی، رهبری و کنترل، تهران: پژوهش‌های فرهنگی، دوم.

۱۰- د.س.پیو و همکاران، ت.عامری، جواد، (۱۳۵۲). صاحب‌نظران علم و سازمان، تهران: دانشگاه تهران.

۱۱- دفت، ریچارد ال. ت. پارسائیان، علی و اعرابی، سید محمد، (۱۳۸۱). مبانی تئوری و طراحی سازمان، تهران: پژوهش‌های فرهنگی، دوم.

۱۲- دهخدا، علی‌اکبر، (بی‌تا). لغت‌نامه‌ی دهخدا، تهران: دانشگاه تهران.

۱۳- رضائیان، علی، (۱۳٦۹). اصول مدیریت، تهران: سمت، اول.

۱٤- رضائیان، علی، (۱۳۸۷). مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سمت، یازدهم، بهار.

۱۵- ریچارد اچ.هال، ت.پارسائیان، علی و اعرابی، سید محمد، (۱۳۸۳). سازمان ساختار فرایند و ره‌آوردها، تهران: پژوهش‌های فرهنگی، سوم.

۱٦- زارعی متین، حسن، (۱۳۸۷). مبانی سازمان و مدیریت، تهران: دانشگاه تهران، چهارم.

۱۷- شیخ انصاری، مریضی، (۱۳۷۰). مکاسب، قم: دارالحکمه، چهارم.

۱۸- صدیق فرهنگ، میر محمد، (۱۳۸۰). افغانستان در پنج قرن اخیر، قم: اسماعیلیان، اول.

۱۹- عباس زادگان، سید محمد عباس، (۱۳۷۳). مکاتب و مبانی مدیریت، تهران: شرکت سهامی، دوم.

۲۰- عبد الباقی، مصباح الله، (۲۰۰٤). افغانستان پس از یازدهم سپتمبر، بی‌جا: بی‌نا.
۲۱- علاقه بند، علی، (۱۳۵۷). مدیریت عمومی، تهران: نشر روان.
۲۲- محمدتقی، مصباح، (۱۳۷٤). آموزش فلسفه، قم: سازمان تبلیغات، هفتم.
۲۳- ---------، (۱۳۸٤). معارف قرآن، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، پنجم.
۲٤- مرکز فرهنگی نویسندگان افغانستان، با مقدمه سرور دانش، (۱۳۷٤). قوانین اساسی افغانستان، قم: فرا نشر، اول.
۲۵- موسوی، سید علی، (۱۳۸۸). تاریخ تحلیلی افغانستان از ظاهر شاه تا کرزی، افغانستان: بلخ، اول.
۲٦- نقی پور فر، ولی‌الله، (۱۳۸۵). اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن، بی‌جا: ماه، بیست و چهارم.
۲۷- هاشمی، پوهاند سید سعدالدین، (بی‌تا). تاریخ معاصر افغانستان، کابل.
۲۸- هربرت جی. هیکس –سی. ری گولت، ت.کهن، گوئل، (۱۳۸٤). تئوری‌های سازمان و مدیریت، نشر روان، سوم.

نشریات

۱) مسگریان، غلام رضا، (۱۳۷۷). «نظریه‌های اختیار در سازمان» فصل‌نامه معرفت، ۲۷: ۵۷-٦۵.

رسانه‌ها

۲) شبکه اطلاع‌رسانی افغانستان،http://www.afghanpaper.com

۳) پایگاه اطلاع‌رسانی انجمن مدیریت افغانستان، http://www.modiranaf.com