تعیین نحوه و میزان مسـئولیت اشـخاص بر مبنای تفویض اختیار در آیینه آراء هیاتهای مستشاری دیوان محاسبات کشور

مهری حقیقی[۱]
سعیدرضا ابدی[۲]
اصغر عربیان[۳]
محمد جلالی[۴]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۱
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۳/۲

چکیده:

هـدف این پژوهش بررسی تاثیر تفویض اختیار منطبق با تبصره ۱ ماده ۵۳ قانون محاسبات کشـور و بند ه ماده ۲۲۴ قانون برنامه پنجم توسعه[۵] در آراء (احکام) هیات مستشاری دیوان محاسبـات کشـور می‌باشد. در این پژوهش داده‌های احکام صـادره از هیات دوم مستشاری بـرای سالهای ۱۳۹۲الی ۱۳۹۹ جمع‌آوری و روش تحقیق از نوع همبستگی بوده و داده‌های گردآوری شده با استفاده از آزمونهای معناداری F و t مورد بررسی قرار گرفته است.

در ایـن پژوهش تعـداد احکام صادره هیات مبنـی بر محکومیت تفویـض کننده و تفویض شونده به عنوان شاخص اندازه‌گیری تاثیر بند ه ماده ۲۲۴ قانون برنامه پنجم توسعه در نظر گرفتـه شده است. لازم به ذکر است در سنوات بعـد از حاکمیت قانون برنامه پنجم توسعه، پرونده‌هایـی کـه مربوط به عملکرد مربوط به حاکمیت قانون مزبـور بوده، مورد بررسی قرار گرفتـه است. در این پژوهـش آراء هیاتهای مستشاری مبنی بـر محکومیت تفویض شونده، تفویـض کننـده به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شـده و براساس آن دو فرضیه تدوین شـده است. نتایـج حاصل از آزمون فرضیات پژوهش، نشـان می‌دهد که بین تصویب بند ه مـاده ۲۲۴ قانـون برنامه پنجم توسعه و تاثیر بر آراء صادره از هیات مستشاری در بازه زمانی تحقیق ارتباطی نداشته است. نتایج تحقیق همچنان حاکمیت دیدگاه ناشی از تبصره ۱ ماده ۵۳ قانون محاسبات عمومی کشور را نشان می‌دهد.

واژه‌های کلیدی: تفویض اختیار، مسئولیت، تفویض کننده، تفویض شونده

۱. دکتری تخصصی حقوق عمومی، گروه حقوق عمومی و بین‌الملل، دانشکده حقوق، الهیات و علوم سیاسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم وتحقیقات، تهران، ایران.نویسنده مسئول، ایمیل: haghighimehri@yahoo.com
۲. دانشیار گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.
۳. استادیـار گروه فقه و حقوق، دانشکده حقوق، الهیات و علوم سیاسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم وتحقیقات، تهران، ایران.
۴. استادیار گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.
۵. لازم بـه توضیـح است که این قانون در سنوات ۱۳۹۰الی ۱۳۹۴ حاکم بوده که در سال ۱۳۹۵ هم تمدید گردیده است.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.16819691.1400.21.82.13.8]

۱- مقدمه

" تفویض اختیار عبارتست از این که مدیر، قسمتی از اختیارات خود را به مرئوسان انتقال دهد. همین که تعداد کارمندان سازمان از یک نفر تجاوز کرد، انتقال اختیارات عملاً انجام می‌گیرد." (اقتـداری،۱۳۶۶، ص۱۵۸) در واقع تفویض اختیار[1]فرآیندی است که توسط آن مدیر یا سرپرست، بخشی از اختیار مشروع خود را بدون انتقال مسئولیت نهایی خویش به فرو دست واگذار می‌کند. (خلیلـی شورینی، سال ۱۳۷۴ص) هیچ کارمندی حـق ندارد اختیارات قانونی خود را به شخص دیگـری تفویض کند. در تفویض اختیار، رضایت تفویـض کننده شرط لازم است و بدون رضایت او تفویـض صـورت نمی‌گیرد. برای تفویض اختیار باید موارد تفویـض و اشخاصی که به نفع آنان می‌تـوان تفویض اختیار کرد در قانون معیـن و پیش‌بینی شده باشد. (طباطبایی موتمنی،۱۳۹۰، صص۶۴-۶۵) تفویض اختیار به عنوان یک عمل حقوقی در نظام مدیریت سازمانی، دارای جایگاه مهمی است چراکه دارای آثار متعدد می‌باشد زیرا یکی از راههای تمرکز زدایی در مدیریت بهینه ی منابع انسانی می‌باشد و در واقع از این طریق می‌توان به اهداف سازمانی در جهت توانمندسازی کارکنـان، مدیریت مشارکت جو و ایجاد مسئولیت پذیری در آنهـا نائل گردید، سازمکانهایی که بـه شکل تعریف شده‌ای از این عنوان و اختیار قانونـی بهره مند بوده اند، چابکی سازمان در آنها مشهود بوده و رضایت مندی کارکنان و ارباب رجوع را نیز در پی داشته است، چراکه هم افزایی و مشارکت مجموعه سازمانی، یکی از مهمترین آثار تفویض اختیار در حوزه حقوق عمومی و اداری و مدیریت سازمانی می‌باشد. واژه تفویض اختیار با عنوان وکالت به طور عام دارای ارتباط منطقی و مفاهیـم مشتـرک بوده، هرچند که تشریفات خاصی برای تفویـض اختیار در حقوق عمومی بر خـلاف وکالت معمول، وجود دارد. (مسعودی نیـا، ۱۳۹۷، ۱۰۹-۱۱۶) در حقوق عمومی اصل بر عدم جواز تفویض اختیار است که این منع در امر قانونگذاری، منشعب از عدم جواز توکیل، اصل تفکیـک قوا، دموکراسی نماینـده سالار و اصل برتری قانون اساسـی می‌باشد.(مختاری بهمئی و همکـاران، ۱۳۹۹، ۹۴-۹۶) بـا این همه تغییرات محیطی و افزایـش رقابت جهانی باعث افزایش اهمیـت موضوع تفویض اختیار شـده است. (یزدانی و همکـاران،۱۳۹۹، ۱۰۱) تفویض اختیار از یـک شخص یا سازمان به دیگری یا واگذاری اختیـار توسط فرادستان یا مشارکت دادن و سهیم نمودن سایر اعضـا در اختیارات یا دادن اختیارات سازمانی به فرو دستان است.(مهدی‌زاده رستم و همکاران، ۱۳۹۹، ۹۰-۱۰۰)

بر اساس یافته‌های پژوهشگران به نظر می‌رسد تفویض اختیار، در مدیریت زمان به مدیر یاری رسانـده و به توسعه و رشد سازمان کمـک می‌کند.(نظری و علی پناهیان، ۱۳۹۵، ۳۷-۵۰) برای تفویض اختیار باید موارد تفویض و اشخاصی که به نفع آنان می‌توان تفویض اختیار کرد در قانون خـاص، معین و پیش‌بینی شده باشد. چنان‌که در نمونه‌ی اساسنامه‌ی شرکت‌های آب منطقه‌ای کشـور آمده است؛ مدیرعامل که بالاترین مقـام اجرایی شرکت است و برای مدت دو سال از بین اعضـای هیـأت مدیره یا خارج از آن توسط هیأت مدیره انتخـاب و با حکم رئیس مجمع عمومی

1. Delegation authority

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.16819691.1400.21.82.13.8]

شرکـت منصـوب می‌شود. مدیر عامل در واقـع و در حدود قوانین و مقـررات اساس‌نامه شرکت سهامـی آب منطقه‌ای، مسئول اداره‌ی کلیـه‌ی امور شرکت می‌باشد و می‌تواند با مسئولیت خود، بخشـی از وظایـف و اختیارات خود را به هر یک از کارکنان شرکـت تفویض نماید. (ماده‌ی ۲۱ اسـاس نامه‌ی شرکت سهامی آب منطقه‌ای... مصوب ۱۳۸۱/۱۲/۱۴ هیأت وزیران). همچنین در ماده‌ی ۲۳ اساس‌نامه‌ی شرکت مادر تخصصی مدیریت منابع آب ایران مصوب ۲۷۳۰/ت۲۸۲۲۵ه مورخ ۱۳۸۲/۳/۲۰ هیأت‌وزیران منتشر شده در روزنامه‌ی رسمی شماره‌ی ۱۷۰۳۳ ـ ۱۳۸۲/۵/۲۹ می‌خوانیم: « هیأت‌مدیـره به مسئولیت خود می‌تواند قسمتـی از اختیارات خود را به مدیرعامل تفویـض نماید.». چنان‌که مدیرعامل نیز می‌تواند بـا مسئولیت خود بخشی از وظایف و اختیارات خـود را به هر یک از کارکنان شرکت تفویض نماید. (قسمت اخیر ماده‌ی ۲۴ اساس نامه‌ی پیش گفـت). علی‌هـذا بنابه قاعده‌ی کلی، وزیر نیـرو مانند سایر وزرا نیز حـق دارد، اجرای بخشی از اختیارات غیراساسی خود را به معاونان و یا مدیران کل وزارتخانه‌ی خود تفویض کند و همین‌طور معاونان و مدیران و رؤسای ادارات تابعه‌ی وزارت نیرو نیز حق تفویض اختیار را دارند.

بـه هرحال صرفنظر از حسـن و قبح و معایب و مزایا، انواع وآثار تفویض اختیار باید گفت در حقـوق عمومی این امر وجود دارد، یکی از وجوه آن تبصـره ۱ ماده ۵۳ قانون محاسبات عمومی کشـور اسـت که اختیارات و مسئولیتهـای موضوع ماده قابل تفویض دانستـه لکن در هیچ مورد تفویـض اختیار و مسئولیت سلب اختیار و مسئولیت از تفویض کننده نخواهد کرد که همواره در صـدور احکام هیاتهای مستشاری ملاک عمل قـرار گرفته و مبنا تلقی گردیده است و شاکله این تحقیق بر اساس آن مبتنی گردیده است.

اخیـراً در بند ه ماده ۲۲۴ قانـون برنامه پنجم توسعه مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۲۵ مقرر می‌دارد:".... جهـت اجتناب از موازی کـاری و پاسخگویی مدیران، اختیارات، وظایـف و مسئولیتهایی که در قوانیـن برای دستگاههای اجرایی یا روسـا و بالاترین مقام آنها پیش‌بینی شده قابل تفویض است لکن در هیچ موردی مسئولیت مدیران استانی یاد شده رافع اختیار رییس یا بالاترین مقام دستگاه نیسـت". به عبارتـی بند "ه " تحدید مسئولیت رییس یا بالاترین مقام دستگاه اجرایی در راستای فراغـت بـال جهت تفویض اختیار را دنبـال می‌کند و تغییر حکم منـدرج در قانون محاسبات را تعقیـب می‌کند تا مشارالیه بـه آسودگی خاطر به دنبال اهداف کلان پست مورد تصدی باشد. در خصوص ماده مصوب موخرکه در راستای پاسخگویی و مسئولیت تفویض شونده به تصویب رسیده و در دوره مالـی ۱۳۹۰الی ۱۳۹۵موثر تلقی می‌گردید می‌باید آراء هیاتهای مستشاری به سمت و سیاق تحمیل بار مسئولیت و مجازات اداری و جبرانی تخلفات مورد رسیدگی به تفویض شوندگان هدایت می‌گردید نه روسای دستگاه یا بالاترین مقام اجرایی.

علی ای حال؛ در این تحقیق هدف، بررسی تاثیر بند "ه" ماده ۲۲۴ قانون برنامه پنجم توسعه جهـت تغییر روند عملی نگرش به مسئولیت رییـس یا بالاترین مقام دستگاه به شرح مندرج در مـاده ۵۳ قانون محاسبات عمومی کشور و تبصره‌های آن بویژه در آیینه آراء هیاتهای مستشاری است.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.16819691.1400.21.82.13.8]

۲- مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- مبانی نظری

اعطـای وکالت و نمایندگی از نظر فقهاء مشروه بوده و از ضروریات دین محسوب می‌شود که بـه موجب آن تمام یـا بخشی از اختیارات اختیار دهنده به گیرنـده واگذار می‌شود تا از طرف او اعمـال نمایـد، این تفویض اختیار جزء حقوق اساسـی و آزادی مشروع هر فردی است که جز در موارد خلاف شرع یا موارد قائم به شخص –که ممکن است قصد و نیت لازم داشته باشد- می‌تواند در سایـر امـور حقوقی، این اختیار خود را تفویض نماید. اما اگر این فرد، اختیار خود را از دیگری اخـذ کـرد باشد دیگر نمی‌تواند آن را به دیگری واگذار کند مگـر به اذن و تصریح تفویض کننده اول. لـذا وکیـل فقط با این شرط حق توکیل دارد. بنابراین کارکنان دولت و مدیران که اختیارات خـود را بـه موجب قانـون دریافت داشته اند حق تفویـض آن را به دیگری نـدارد مگر در موارد مصرحـه قانونی(عربیـان، ۱۳۹۱) اما بررسی تفویض اختیار در نظـام اداری نیز در جهت کاهش بوروکراسی‌های زائد، مشتری مداری بیشتر، لزوم انعطاف پذیری و سرعت در انجام خدمات است کـه استفاده از تفویض اختیـار در نظام‌های اداری را ضروری می‌سـازد. (حسینعلی پور چناری، ۱۳۹۲) دائـره المعارف اکسفورد واژه "تفویض اختیار" را چنین تعریف کرده است: تفویض قدرت یا اختیار از یک شخص یا سازمان به دیگری. بررسی این مفهوم نشان می‌دهد که تفویض اختیار از جنبـه نظری از دو طرف امکان پذیر می‌شود یکـی دادن اختیار از طرف افراد جامعه به حزب، مجلـس یا دولت از طریق انتخابات در نظامهای دموکراتیـک و دیگری از سوی دولتهای مرکزی بـه مقامات استان، مقامـات محلی، گروه مدیران، جمعیت‌ها یا اشخـاص. از نظر تاریخی تفویض اختیـار همـواره از بالا به پایین انجـام شده است. به بیان دیگر رونـد سازمانی از تمرکز به سوی عـدم تمرکز حرکت کـرده است. بنابراین در درون یک نظام سلسلـه مراتبی می‌توان این تعریف را پذیرفـت که تفویض اختیار مبتنی بر حرکت از تمرکـز به طرف عدم تمرکز است؛ یعنی دادن اختیار از مقامات مرکزی به مقامات استانی و از آنها به مقامات محلی تا بتوانند مشکلات خودشان را سامـان دهند و بر اساس نیازهای خود تصمیم‌گیـری نمایند. بنابراین طیف وسیعی از درجات مختلـف تفویـض اختیار از تمرکز از تمرکز تا عدم تمرکز وجـود دارد. بر این اساس این کلمه به گونه‌هـای مختلف تعریف می‌شود. ویلیامز (۱۹۶۱) آن را به صورت اصلاحاتی می‌بیند که طی آن جامعـه در تصمیم‌گیری مشارکت می‌نماید. در حالی کـه وات(۱۹۸۹) تفویض اختیار را سپردن قدرت به مدیران اجرایی می‌داند. دیدگاه سومی نیز وجود دارد که متعلق به کارمل(۱۹۷۳) است، او تفویـض اختیار را دادن اختیـار از سوی مدیران مرکزی به مدیـران محلی می‌شناسد. مفهوم قـدرت و اختیـار در تصمیم‌گیری و انتخاب تجلی پیدا می‌کنـد و در واقع قدرت در اختیار کسی است که بر اساس تصمیمات او کاری صورت می‌گیرد. بنابراین در تفویض اختیار، قدرت و اختیار تصمیم‌گیری تفویض می‌شود.[1]

1. http://www.civilica.com/paper-confoo2-confoo2_014.htl

خلاقـی، علی‌اصغـر، مقاله مبانی نظری تفویض اختیار تحلیلی در برنامه‌ریزی درسی آموزش فنی و حرفه‌ای، همایش

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.16819691.1400.21.82.13.8]

معمولاً گفته می‌شود که در تفویض اختیار، سه گام اصلی وجود دارد :گام نخست این است که بـه طـرف مقابل بگوییم دقیقاً چه فعالیت‌هایی به او واگذار شده و باید چه کارهایی را انجام دهد. مثـلاً مدیر فروش به کارشناس فروش خود می‌گوید که وظیفه‌ی راه‌اندازی یک غرفه‌ی فروش در یـک نمایشگـاه بر عهده‌ی او گذاشته شده است و باید این کار را از صفر تا صد انجام دهد. دومین گـام ایـن است که اختیارات لازم به فـرد داده شود و دست او برای انجـام فعالیت‌ها باز گذاشته شـود. اگر قرار اسـت پروژه‌ی راه‌اندازی یک غرفه‌ی فروش بر عهـده‌ی کارشناس فروش گذاشته شـود، باید اختیار طراحی غرفه، خرید تجهیزات، پرداخت هزینـه‌ی کارگرها و انتخاب و استقرار فروشندگـان در غرفه بـه او واگذار شود. گام سوم تعیین معیارهای سنجش عملکرد و پاسخ‌گویی است. این‌که فرد دقیقاً بداند نسبت به چه چیزی پاسخ‌گو است و عملکردش بر اساس چه معیارها و شاخص‌هایی سنجیده می‌شود و چه خروجی‌ای از کار او انتظار می‌رود. (https://motamem.org) بـه عقیده برخی ارکان تفویض اختیار عبارتنـد از : ۱- اختیار۲- مسئولیت ۳- پاسخگویی (https://www.chetor.com)

مونـی[1] (۱۹۳۹)معتقد است "اصل جامع سازمان، همسازی فعالیتهاست و از اختیار که قدرت عالـی همساز کننده است ناشی می‌شود لذا اگر سازمانی خواهـان آنست که مقاصد و فعالیتهای داخلـی خود را همساز نماید باید از چنیـن قدرتی هم برخوردار باشد. مقصود از مسئولیت همان " اختیـاری" است که به ایشان تفویض گشته است و ماهیت مسئولیت، اجبار است: اجبار در بکار بردن اختیار به منظور انجام وظیفه. (خرم و فرآزین، اختیار ومسئولیت، ص ۲۱)در خصوص منبع اختیـار دو نظر گاه متفاوت وجود دارد نخست "نظریه اختیـار رسمی"[2]و دیگری "نظریه پذیرش اختیار"[3]

در مورد نظریه اختیار رسمی پیترسن و پلومن[4] (۱۹۵۳) در کتاب سازمان موسسات انتفاعی و مدیریت بیان کرده‌اند:"در هر نظام دموکراتیک می‌توان منشاء حقی را که اختیارات مدیران به آن متکی است از طریق ضمانتهای مالکیت خصوصی در قانون اساسی جستجو کرد. از آنجا که قانون اساسـی آفریده مردم و در نتیجه مشمول الحاقیه‌ها و اصلاحات ناشی از اراده مردم است بنابراین سرچشمه اختیار جامعه نیز می‌باشد. حکومت معبری است که از طریق آن اختیار بسوی مالکیت و از آنجا بجانب مدیریت جریان می‌یابد." (Kumar Kaul,2011)

تاننبـام[5] در خصوص نظریه پذیرش اختیار عنوان می‌کند"....اختیار مبین یک نوع ارتباط غیر شخصـی است که در آن یک فـرد (زیر دست۱) تصمیمی را که بوسیله فـرد دیگری (مافوق۲) اتخـاذ می‌شود می‌پذیرد و بدین ترتیب رفتار خود را مستقیماً در اختیار آن تصمیم قرار می‌دهد.

تمرکز و عدم تمرکز در فرآیند برنامه‌ریزی درسی.

1. Mooney
2. The formal authority theory
3. The reception theory of authority
4. Petersen &plowman
5. Tannenbam

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.16819691.1400.21.82.13.8]

(Tanennbam,1950)

در هـر حـال صرفنظر از مبادی امر می‌توان گفت "تفویض اختیـار عبارتست از این که مدیر قسمتی از اختیارات خود را به مرئوسان انتقال دهد. همین که تعداد کارمندان سازمان از یک نفر تجاوز کرد، انتقال اختیارات عملاً انجام می‌گیرد. (اقتداری،۱۳۶۶، ص۱۵۸)

از جمله روشهای تفویض اختیار که در سراسر جهان مورد نظر و عنایت قرار می‌گیرد می‌توان به این دسته بندی جهت استفاده در بخشهای بعد بسنده کرد:

۱-۲-۱- روش تفویـض کلی: در ایـن روش مدیران می‌توانند تقریباً تمام اختیارات خود را به افـراد رده‌های پایین‌تر تفویض کنند و نقش نمادین [1] یا تشریفاتی[2] را عهده دار شوند. (نژاد پاریزی و گهـر،۱۳۷۱، ص۱۸۷) ایـن شیوه در ایران با امّا و اگرهایی همراه است و قابل قبول نیست و رد می‌شود زیرا اعتقاد بر اینست که اینگونه تفویض در حکم استعفاست.

۱-۲-۲- روش تفویض اختیارکلی و جزیی: که در آن مدیران تصمیمات سازمانی را به دو گروه کلی و جزیی، با اهمیت وکم اهمیت تقسیم و اختیار تصمیم‌گیری در مورد تصمیمات جزیی‌تر را به رده‌های پایین‌تر یا سایر واحدها تفویض می‌نمایند که در ایران با توجه به متن ماده ۵۳ قانون محاسبات و تبصره‌های آن، به نظر می‌رسد این شیوه مرعی‌تر باشد.

۱-۲-۳- روش تفویـض اختیار مـوردی: در این روش مدیران موارد خاصی را بصورت موردی انتخـاب و اختیـار تصمیم‌گیـری در مورد آن را به زیـر دستان محول می‌کنند. کـه بطور مثال اختیارات نمایندگان ویژه رییس جمهور در قالب این شیوه قابل گنجایش است.

۱-۲-۴- روش تفویض اختیار دیوانسالارانه: که در اینجا برخی یا تمام تصمیمات بطور طولی یـا عرضی تجربه می‌شوند و در درجه اول، اختیـارات هر رشته از تصمیمات همگن طولی به یک مدیـر و در درجه دوم اختیار هـر رده از رده‌های تصمیم‌گیری بطور نردبانی به مدیرانی که پشت سرهم می‌باشند تفویض می‌شود. که در بحث مالی دیدگاههای موجود مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱-۲-۵- روش تفویـض اختیار تلفیقی : روش تلفیقـی با توجه به شرایط سازمان، ترکیبی از چهـار روش گفته شده می‌باشد که می‌تواند بعنـوان یک شیوه مطلوب برای تفویض اختیار مثمر ثمـر واقع شـود، زیرا هیچ کدام از روشهای گفته شده بطور مستقل نمی‌توانند مفید واقع شوند. (سلطانی، ۱۳۷۶، صص۳۳و۳۴)

۲-۲- پیشینه پژوهش در ایران

از جمله کارهای انجام شده در خصوص موضوع تحقیق "بررسی عوامل موثر بر تفویض اختیار مدیران در نظام اداری ایران" به نگارش آقای تیمور حسینعلی‌پور چناری است که پس از تعاریف وکلیات و بررسی فرآیند و ارکان و انواع تفویض اختیار نسبت به مزایا و معایب آن اظهار نظر شده و در نهایت در قالب جامعه آماری استانداری گیلان به اتمام رسیده است.

1. Pfeiffer &soloncik (فیفر و سالانسک)
2. Mintzberg (مینتزبرگ)

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.16819691.1400.21.82.13.8]

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.16819691.1400.21.82.13.8]

آقای قاسم فدایی در پایان نامه‌ای با موضوع"بررسی نگرش مدیران پرستاری نسبت به تفویض اختیـار در بیمارستانهای آموزشی شهر تهران " پس از بیان مساله پژوهش و تعریف مختصری از واژه‌ها نسبت به تعیین جامعه آماری و ارزیابی عنوان تحقیق در قالب آن به تجزیه و تحلیل داده ها، پرداخته و در نهایت پس از نتیجه گیری، پیشنهاداتی ارایه نموده است.

کتاب تفویض اختیار: برنامه‌ای برای ارتقا کارکنان و افزایش بهره وری نوشته برایان تریسی و ترجمه صالح سپهری فر و دیگران که به عنوان یک کتاب کاربردی در حوزه مدیریت مطرح است.

همچنیـن کتابی تحت عنـوان تفویض اختیار به نگارش جان وارنر و ترجمه آرش نصیرزاده، غلامرضا ذکاوت فطرت در راستای بکارگیری و کاربرد عملی در حوزه مدیریت مطرح است.

در هرحال، طبق بررسی به عمل آمده علی رغم اهمیت موضوع در کتب حقوق اداری و رساله و پایـان نامه‌های موجود بطور مبسـوط و در حوزه حقوق عمومی، مورد بررسی قرار نگرفته بویژه در حوزه مالی هیچ کار مدون و ارایه شده‌ای یافت نگردید.

۲-۳- تفویض اختیار در حقوق اداری ایران

تفویض اختیار ترتیبی است که وزیر یا دیگر مقامات بالای اداری یا حتی مقامات اداری عادی قسمتـی از اختیارات خود را در همان هنگامی که خود حاضر و مشغول کارند به مقامات پایین‌تر از خود واگذار می‌نمایند یا به عبارتی دیگر به آنها اجازه می‌دهند که در موارد داخل در صلاحیت آنهـا تصمیم بگیرند. تفویض اختیار اصل نیست بلکه استثناست و فرض قانون و اداره بر آن است کـه اختیار و تصمیم‌گیری در اختیار انحصـاری وزیر یا سایر مقامات مجاز باشد و نه دیگران. این موضوع به اصل" شخصی بودن اختیارات"معروف است (انصاری، ۱۳۸۹، صص۱۳۸-۱۳۹) ماموران دولت بر خلاف افراد که حق توکیل دارند نمی‌توانند در مورد مشاغل اداری خود به دیگران وکالت بدهند؛ زیـرا استخدام جنبه شخصی دارد. (طباطبایی موتمنـی،۱۳۹۰، ص۶۳) یکی از ضوابطی کـه در تفویض اختیار باید همیشه در نظـر گرفته شود، سود دهی است و منظور از آن این است کـه بتـوان به دقت و سرعت بیشتری در تصمیم‌گیری دست یافت و از این راه سود بیشتری عاید سازمـان ساخت. (علی محمد،۱۳۵۱، ص۱۵۴) آنجا که تفویـض اختیار موجب افزایش بی مورد کارمندان و هزینه‌های اداری شود یا سبب لوث شدن مسئولیت گردد سودمند نیست. (طباطبایی موتمنی، ۱۳۹۰، ص ۶۵)

رابطـه حقوقی موجود بین دهنده و گیرنده اختیـار یک امر سازمانی است و به همین جهت، اختیار دهنده هر موقع صلاح بداند می‌تواند اختیارات واگذار شده را لغو کند و خود اجرای آن را بر عهده بگیرد. تفویض اختیار موجب سلب مسئولیت از مقام تفویض کننده نمی‌شود؛ البته منظور ایـن نیست که کلیه مسئولیتهای حقوقی اموری که توسط تفویض شونده انجام می‌گیرد بر عهده مقـام تفویض کننده است بلکه منظور این است که یک مقـام اداری نمی‌تواند به استناد تفویض اختیـار از خود سلب مسئولیت کند. یعنی چون تفویض اختیـار یک امر سازمانی است از اختیار دهنده سلب مسئولیت نمی‌کند و وی حق دارد همواره نسبت به اجرای صحیح کارها نظارت کند

و یـا در صورت اقتضاء بدون آنکه احتیاج به لغو قبلـی اختیارات باشد بعضی از آنها را خود انجام دهند. تفویض اختیار انتقال صلاحیت نیست بلکه در حقیقت نوعی صلاحیت (مسئولیت) دوگانه اسـت که به منظور تامین اصل ثبات امور عمومی در سازمانها بوجود می‌آید. تفویض اختیار شانه خالـی کردن از زیر بـار مسئولیتها نیست بلکه تمهید و تدبیری اسـت که بوسیله آن سرپرستان اداره موفـق می‌شوند ظرفیت کار خود را بدون اینکه از مسئولیت قانونی آنها کاسته شود افزایش دهنـد. مرگ تفویض کننده موجب ابطال و لغو اختیارات نمی‌شود؛ مسئله مهم در تفویض اختیار موضـوع تاثیر مرگ یا برکناری یا استعفاء مقام تفویض اختیـار کننده در اختیارات تفویض شده اسـت؛ اما چگونگی و مبنای این نظرات محل بحث است. برخـی از نویسندگان گفته اند اصل بر شخصی بودن اختیارات است و تفویض اختیار اصل نیست بلکه استثناء است و در تفویض اختیار اصل بر بقاء است بنابراین مرگ تفویض کننده، اعطای اختیار را لغو نمی‌سازد. چون تفویض اختیار جنبه قراردادی ندارد رضایت گیرنده اختیار لزومی ندارد بلکه به محض تفویض، اختیارات واگذار شـده جزء وظایف و تکالیـف اداری او محسوب می‌شود و وی مکلف است آنها را در حدود قوانین و مقـررات انجـام دهد و مسئولیت وی نیز مسئولیت مباشر خواهد بود. اگر اصل بر شخصی بودن اختیـارات است و تفویـض اختیار نیز استثناء بر اصل است در صـورت فوت شخص اصلی دارای اختیار، دیگر اختیاری باقی نمی‌ماند که تفویض شود پس باقی ماندن اختیارات تفویض شده پس از فوت مقام اصلی بر اساس اصل شخصی بودن اختیارات منتفی می‌شود.

اختیارات متصدیان مقامات دولتی، صلاحیت و ماموریت قانونی آنان است نه به اعتبار شخص آنهـا؛ امـا مقام و پست به اعتبـار شرایط شخصی اعطا می‌گردد. پست و مقـام اداری نیز بواسطه نقشـی که در تامین خدمات عمومی می‌تواند داشتـه باشد ایجاد و یا حذف می‌شود. تا زمانی که مقـام اداری تفویـض شده به قوت خود باقی است هرچند که مقـام یا پست ثابت سازمانی دارای اختیـارات، متصدی داشته باشد یا نداشتـه باشد چون تمام مقامات و پست‌ها به اعتبار نقشی که در خدمـات عمومـی دارند ایجاد شده اند و خدمات یا امور عمومی تعطیل بردار نیست بنابراین با فوت متصدی پست اصلی دارای اختیار، اصل بر بقای اختیارات تفویض شده است چون اختیارات بـه اعتبـار مقام یا پست داده شده است نه به اعتبار شخصیـت افراد چون اگر به اعتبار شخصیت افراد باشد با فوت مقام اصلی دارای اختیار، تفویض اختیار نیز منتفی می‌گردد. اگرچه نگارندگان معتقدنـد این مساله در برخی امور قابلیـت اعمال دارد و اغلب در نظریه پردازی با آن به سهولت برخورد می‌گردد لکن در عمل با چالشهایی مواجه است همچنان که در صورت تغییر مقام مافوق اگـر نظریه فـوق محمول بر صحت بود نیازی به تفویض مجدد به مقـام مادون به نظر نمی‌رسید درحالیکـه در تغییرات سازمانی، تفویض داده شده منوط به تایید مجدد یا اذن جدید خواهد بود. لـذا از نظر نگارندگان و با توجه به قوانین و شرایـط موجود در ایران انطباق موضوع با نظریه اول (شخصی بودن اختیارات) در برخی مسائل و سازمانها سازگارتر می‌نماید. (یوسفی، ۱۳۹۵)

بـه نظر نگارندگان اتفاقاً موضوع بر عکس است بطوریکـه مسئولیت تفویض کننده اختیار در قالب مشارکـت یا معاونت تلقی خواهد گردیده ومسئولیت متوجه تفویض شونده است. همچنین

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.16819691.1400.21.82.13.8]

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.16819691.1400.21.82.13.8]

است تاییـد موضوع بموجب ماده ۹۶ قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده ۹۱ قانون محاسبات که با امر کتبی مسئولیت بر عهده تفویض کننده و آمر قرار می‌گیرد و با امر شفاهی قطعاً تکلیفی متوجـه مامور نیست که موید نظر ماسـت که در این تحقیق نگارندگان بدنبال اثبات این هستند که مسئولیت متوجه تفویض شونده یا حداقل تغییر در رویه‌های کنونی در آراء صادره از هیاتهای مستشاری هستند.

۲-۴- شرایط صحت تفویض اختیار:

۱- یـک مقام اداری فقط می‌تواند بخشی از اختیارات خـود را به افراد زیر دست خود واگذار نمایـد و نمی‌توانـد کلیه ی اختیـارات خود را به شخـص دیگر واگذار کند اگـر مقامی کلیه ی اختیـارات خـود را به دیگری واگـذار نماید وجود خود را در آن مقام بـی معنی می‌سازد(سازگار بـا دیدگـاه دوم؛ تفویض اختیار کلـی و جزیی) لذا واگذاری کل اختیـارات باطل است و می‌توان گفـت این امر به منزله استعفاء است. ۲- اختیـارات اساسی به شخص قابل تفویض نیستند این اختیارات اساسی که فلسفه وجودی یک مقام است و مواردی که قائم به شخص است را نمی‌توان به دیگری واگذار نمود برای مثال: رییس جمهور نمی‌تواند ایتان سوگند در مجلس شورای اسلامی را بـه دیگری واگذار کند و یـا وزراء نمی‌توانند پاسخ به سوال نمایندگـان یا استیضاح آنان را به دیگـری تفویـض کنند. ۳- تفویض اختیار باید کتبی باشد؛ به طـور کلی در امور اداری به جز در مسایـل جزئی تصمیمات و احکام باید به صورت کتبی باشد و چون هر مامور در محدوده وظایف و اختیـارات خود دارای صلاحیت است و نسبت به امـور دیگر صلاحیت ندارد و لذا اموری که به وی تفویـض اختیار می‌شود به نوعی به صلاحیت وی می‌افزاید بنابراین اضافه کردن به صلاحیت ماموریـن باید بـه صورت کتبی باشد. مسئله کتبی بودن در زمان مطرح شدن مسئولیت اشخاص نسبـت به عملکرد خویش بواسطه تفویض اختیار بسیـار دارای اهمیت است. تفویض اختیار باید صریح وکتبی باشد بطور مثال در بحث امر آمر (ماده ۹۶ قانون مدیریت خدمات و ماده ۹۱ قانون محاسبـات عمومی) در صورتی که مبحث کتبی نباشد مسئولیت را کلاً متوجه مامور می‌نماید به عبارتی اگر تفویض اختیار شفاهی صورت گیرد و فرد تفویض شونده مرتکب تخلف یا جرمی گردد در صورت کتمان تفویض کننده همچون عمل فضولی و بی اختیار تلقی می‌گردد و شخصاً مسئول عواقب ناشی از آن است.(برای مطالعه بیشتر رجوع شود به مقاله "عربیان و حقیقی")

بـر اساس مقررات قانونی از جمله شرایط صحت تفویض اختیار آن است که: (http://www.heyvalaw.com)

- یک مقام اداری تنها می‌تواند بخشی از اختیارات خود را تفویض کند ؛ نه تمامی ان را. چرا که در این صورت، تفویض کل اختیارات به منزله استعفای وی تلقی می‌شود.

- اختیـارات اساسـی و قائم به شخـص مقام اداری قابـل تفویض نیستند. بـه عنوان مثال، نمایندگـان مجلس شورای اسلامی نمی‌توانند قانونگذاری در مجلس را به دیگری تفویض کنند ؛ یا رییس جمهور نمی‌تواند اداره امور کشور را به دیگری تفویض کند.

- تفویـض اختیـار باید به صورت کتبی باشد ؛ چرا که اموری که به شخص زیر دست تفویض می‌شـود، در واقع صلاحیت وی را نسبت به امـوری افزایش می‌دهد. این افزایش صلاحیت حتما باید به صورت کتبی باشد.

۳- تفویض اختیار در قوانین مالی

۳-۱- تفویض اختیاردر قانون محاسبات عمومی کشور

اصولاً اداره یک سازمان مستلزم هزینه‌هایی جهت پابرجایی آن است و یک دستگاه اجرایی بر پایه تصمیم رییس و پشتیبانی ذیحساب قوام می‌یابد. لذا تعامل این دو در کشاکش قوانین همواره مورد توجه و دقت قرار می‌گیرد آنگونه که در ماده ۵۳ قانون محاسبات عمومی کشور مندرج است اختیـار و مسئولیـت تشخیص و انجام تعهد و تسجیل و حواله بـه عهده وزیر یا رییس موسسه و مسئولیت تامین اعتبار و تطبیق پرداخت با قوانین و مقررات بر عهده ذیحساب می‌باشد. بموجب این قانون تفویض کلی یا بعض اختیارات و مسئولیتهای ماده فوق، حسب مورد **مستقیماً و بدون واسـطه** از طرف مقامات صدرالاشاره به سایر مقامات دستگاه مربوطه مجاز است لکن به صراحت و تاکید عنوان داشته در هیچ مورد، سلب اختیار و مسئولیت از تفویض کننده را موجب نخواهد گردیـد. همچنین تفویض اختیارات و مسئولیت مربوط به وزیـر یا رییس موسسه و ذیحساب به شخص واحد و نیز تفویض اختیار و مسئولیت‌های وزیر یا رییس موسسه به ذیحساب و یا کارکنان تحت نظر او را ممنوع ساخته در واقع محدودیتها و استثنائات قانونی را برجسته داشته است.

نکتـه اینست کـه اختیارات و مسئولیتهـای موضوع این ماده مستقیماً و بـدون واسطه قابل تفویـض اسـت یعنی به عبارتی اگر با حقوق مدنی قابل مقایسـه بدانیم و تفویض شونده را وکیل فرض کنیم وکیل حق توکیل به غیر ندارد و شخصاًموظف به انجام خواهد بود و در جایگذاری در دیدگاههای صدر مقاله تفویض طولی و عرضی محلی از اعراب ندارد. در صورتی که تفویض شونده موضوع این ماده را به دیگری واگذارد با توجه به منع حادث، تخلف یا جرمی صورت بپذیرد کلیه مسئولیتها بر وی تحمیل خواهد گردید.

وزیـر یا رییس موسسه هم اختیار و هم مسئولیـت انجام تشخیص، تعهد، تسجیل و حواله را بـر عهده دارد، ولی ذیحساب به غیر از تامین اعتبار(در صورت وجود اعتبار) و تطبیق پرداخت با قوانیـن و مقـررات اختیاری نداشته و بلکه مکلف به انجام امور فوق می‌باشد. و نامبرده به موجب مـاده۵۳ قانـون محاسبات مختار در تفویض اختیارات می‌باشد صـرف نظر از اینکه چه اشخاصی قابلیت دریافت تفویض از ذیحساب را دارند معاون ذیحساب هم شخصی است که از جمله وظایف وی انجام امـور محوله از طرف ذیحساب خواهد بود.(زهی،۱۳۸۶، ص۱۹۹) لکن عامل ذیحساب عموما به عنوان جانشین در راستای تکالیف تفویضی اقدام خواهد کرد.

البتـه بـا توجه به اصل کلـی حاکمیت قانون و الـزام به تبعیت از آن، محـول کردن تطبیق پرداختها با قوانین به ذیحساب به معنای عدم رعایت قانون از سوی روسای دستگاهها نیست بلکه باتوجه به دامنه وسعت مقررات مالی این وظیفه اخص بر عهده ذیحساب در راستای تبعیت اکمل

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.16819691.1400.21.82.13.8]

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.16819691.1400.21.82.13.8]

قانــون در نظر گرفته شده لــذا برداشت برخی نسبت به برائت روسای دستگاه در هنگام رویارویی بــا تخلف و عدم مسئولیــت در تطبیق با قوانین و" توجه مسئولیت بــا ذیحساب" منطقی به نظر نمی‌رسد(منتی نژاد، ۱۳۸۴، صص۱۲۱-۱۲۴)

در تبصره یک ماده ۵۳ صحبت از تفویض اختیار مستقیم و بلاواسطه گردیده است در خصوص ایــن تبصره برخی معتقدند منظور قانونگذار از تفویــض مستقیم و بلاواسطه این بوده که مقامات مافــوق اختیارات و مسئولیتهای مذکور را با رعایت سلسله مراتب اداری موجود در آن سازمان به مقامات دیگر واگذار کنند مثلاً وزیر دستگاه، اختیار مربوطه را می‌تواند به معاون مربوطه و وی هم بــه مدیر کل مادون و به همیــن ترتیب مراتب اداری تفویض صورت گیرد(تفویض اختیار طولی) کــه قبلاً دیدگاه نگارنــده در صفحات قبلی مورد بحث قرار گرفته است لذا وزیر دستگاه نمی‌تواند اختیــارات خــود را به یکی از کارکنــان جزءکه در سلسله مراتــب اداری مستقیماً زیر نظر ایشان نیست محول نماید و حتی اگر مدیران کل وزارتخانه‌ها از نظر سازمانی زیر نظر یکی از معاونتهای وزارتخانه باشند و با واسطه ایشان زیر نظر وزیر باشند تفویض اختیار توسط وزیر بصورت مستقیم و بدون واسطه به آنان دارای ایراد می‌باشد.

برخــی دیگر نیز معتقدند تفویض اختیار فقط برای یکبار بــه صورت مستقیم و بدون واسطه توسط مقام مجاز دستگاه بدون توجه به سلسله مراتب اداری صورت می‌گیرد. این برداشت در حال حاضــر مبنای عمل می‌باشد در این برداشــت است که گفته می‌شود تفویض در تفویض یا وکالت در تفویض ایراد قانونی دارد. در ماده ۶۷۲ قانون مدنی برخلاف برداشت دوم آمده است که" وکیل در امری نمی‌تواند برای آن امر به دیگری وکالت دهد مگر اینکه صریحاً یا به دلالت قراین، وکیل در توکیــل باشد." (منتی نــژاد، ۱۳۸۴، ص۱۲۴) که به نظر می‌رسد در برداشت اول تفویض امور تفویض شده، در صلاحیت تفویض کننده قرار گرفته و مشمول ایراد تفویض در تفویض نمی‌باشد لکــن نگارندگــان همسو با این نظر نیستند لذا چه در برداشــت اول و چه در برداشت دوم هر دو مشمول ایراد عنوان شده می‌گردند.

اختیارات و مسئولیتها می‌تواند به صورت کلی و جزیی محول شود. لازم به ذکر است نمی‌توان بطــور مطلق عنوان کرد ذیحساب و... همه مسئولیتهای محوله را می‌توانند تفویض نمایند بلکه با توجه به اینکه مثلاً تطبیق پرداخت با قوانین و... صرفاً خود جزیی از سایر مسئولیتهای ذیحساب اســت و در صــورت واگذاری کلی آن خدشه‌ای بــه اصل وجودی ذیحســاب وارد نمی‌باشد مورد پذیــرش است نه اینکه ذیحساب همه اختیارات خود را که فلسفه وجودی اش را تشکیل می‌دهد قــادر به تفویض باشد. لذا به نظر می‌رسد" در ماده ۳۶ قانون محاسبات از واگذاری صرفاً قسمتی از وظایــف و مسئولیتهای ذیحساب به عامل ذیحســاب صحبت شده است که خود این امر بیانگر اینست که واگذاری وظایف و مسئولیتهای ذیحساب به عامل ذیحساب از مصادیق تفویض اختیار موضوع تبصره یک ماده ۵۳ قانون محاسبات عمومی نمی‌باشد. (منتی نژاد، ۱۳۸۴، ص۱۲۵) البته نگارندگان در این بخش با استدلالات سابق معتقد نمی‌باشند.

تفویــض اختیارات و مسئولیتهــای رییس و ذیحساب به شخص واحد مجاز نیست زیرا ناظر و

منظـور در شخص واحد تجلی می‌یابد کـه فلسفه وجودی دیگری را نفی می‌کند و به دنبال خود توالی فاسد همراه دارد.

نکته دیگر اینست که اولا در صدر ماده عنوان داشته اختیار و مسئولیت تشخیص و... برعهده رییـس دستگـاه اجرایی است اما در قسمـت میانی ماده صرفاً مسئولیت تامیـن اعتبار و تطبیق پرداخت را بر عهده ذیحساب قرار داده سوال اینست که آیا مسئولیت بدون اختیار مطرح می‌شود این دو گره‌های ناگشودنی از هم هستند در صورت منفی بودن پاسخ، سوال اینست که در صورت اختیـار ذیحسـاب و در جایی که وی با استفاده از این اختیـار اعتبار دستگاه را تامین ننماید چه اتفاقی رخ خواهد داد؟

بـا توجه به اصل مداومت و عدم وقفه در امور اداری مـاده ۹۱ قانون محاسبات مقرر می‌دارد در صورتـی کـه ذیحساب انجام خرجی را برخلاف قانون و مقررات تشخیص دهد مراتب را با ذکر مستند قانونی مربوط کتباً به مقام صادر کننده دستور خرج اعلام می‌کند وذیحساب مکلف است وجـه سند هزینه مربوط را پرداخت نماید. به زعم نگارندگان متن ماده از قوت و صحت برخوردار می‌باشـد یعنـی در جایی که تقابل دیدگـاه رییس موسسه و ذیحساب حاصـل گردد این اختیار رییـس دستگاه است که حسـب قوانین، تکلیف مراقبت بر امور و انجـام تکالیف را دارد و امرش مطاع خواهد بود.

اختیارات و مسئولیتهای موضوع این ماده قابل تفویض خواهد بود لکن در هیچ مورد تفویض اختیار و مسئولیت سلب اختیار و مسئولیت از تفویض کننده نخواهد کرد. تفسیری از این تبصره بدین شکل می‌شود یعنی هم رییس موسسه و هم ذیحساب حق تفویض این اختیار را دارند لکن نه به غیر از مقامات آن دستگاه یعنی این مقامات حق تفویض به کارکنان سایر دستگاههای دولتی و غیردولتـی و یا اشخاص خصوصی را ندارند ثانیـاً این تفویض نافی و سالب اختیار یا مسئولیت ایشـان نیست یعنـی در صورتی که رییس موسسه اختیار تشخیص و... را به کسی بدهد هر زمان صلاح دید، اختیار بازپس گیری را دارد و در ضمن در صورت ایراد تخلف وی نمی‌تواند با استناد به تفویض از زیر بار مسئولیت شانه خالی کند. این اختیار صرفاً مستقیما و بدون واسطه قابل تفویض اسـت یعنـی تفویض در تفویض وجود نـدارد به عبارتی تفویض صرفاً یـک مرحله‌ای است؛ نکته بعدی کلاً یا بعضاً قابل تفویض است یعنی رییس موسسه می‌تواند تشخیص–تامین اعتبار و تعهد و تسجیـل و حواله را توامان یا یکی از آنهـا و همچنین ذیحساب تامین اعتبار و تطبیق پرداخت بـا قوانین را به دیگری تفویض نماید همانطور که در صدر مطرح نمودیم تفویض کننده نمی‌تواند کـل اختیـارات خود را تفویض کنـد لذا جمع "کلا "در این ماده با مانـع موجود به چه نحو قابل حل است؛ پاسخ اینست که با توجه به اینکه هم رییس موسسه و هم ذیحساب با توجه به قوانین دیگـری اختیارات، وظایف و مسئولیتهای دیگری دارنـد (از جمله ماده ۳۱ و۳۷ قانون محاسبات عمومی کشور) که ماده ۵۳ مبحوث عنه بخشی از آن محسوب می‌شود به نظر می‌رسد در صورت تفویض کل اختیارات و مسئولیتهای آن مشکلی بوجود نخواهد آمد. به عبارتی در صورت تفویض اختیـارات و مسئولیتهـای ماده در واقع بخشی از کل اختیارات و مسئولیتهای رییس یا ذیحساب

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.16819691.1400.21.82.13.8]

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.16819691.1400.21.82.13.8]

محسـوب می‌شود. در ابتدا و انتهـای تبصره ماده واژه اختیار و مسئولیت را برای هر دو مقام بکار برده علیرغم تفکیک آن در ماده ۵۳ که موید نظر صدرالاشاره ماست.

البتـه اختیارات و مسئولیتهای مربوط به وزیر یا رییس موسسه و ذیحساب به شخص واحد و نیـز تفویض اختیار و مسئولیتهای وزیر یا رییس موسسـه به ذیحساب و یا کارکنان تحت نظر او مجـاز نمی‌باشـد که با توجه به اهمیت مساله و احتمال سوء استفـاده از امورمالی این مهم تقریر یافته است.

در تفویض اختیار بحث مسئولیت در انجام پرداختهای مالی دستگاه اجرایی این سوال مطرح می‌شـود وقتی رییس موسسه اختیار را به معاون پشتیبانی تفویض کرده و یا ذیحساب به دیگری در مراجعی همچون دیوان محاسبات کدام یک پاسخگو خواهد بود؟

بـا توجه به متون مـواد و دیدگاههای موجود هم تفویض کننده و هـم شونده مسئولند لکن در هیاتهـای مستشاری عموماً اصل مسئولیت را برعهـده تفویض کننده قرار می‌دهند که به نظر می‌رسـد موجب فرار تفویض شونـده از مسئولیت گردد مثلاً وقتی ذیحساب به عامل ذیحساب یا معاون خود امری را تفویض کرده، ذیحساب مسئول و شخص تفویض شونده نادیده گرفته می‌شود و قابل پیگرد- حتی از طریق خود ذیحساب هم در صورت انقطاع نامبرده از خدمت - نخواهد بود یا حداقل باید قائل بود بسیار سخت خواهد شد.

۲-۳- تفویض اختیار در قانون برنامه پنجم توسعه

بـا توجه بـه چالشهای موجود بنـد" ه" ماده ۲۲۴ قانـون برنامه پنجم توسعـه به تصویب رسیـد کـه در راستای تسهیـل انجام امور و تسریـع در خدمت رسانی به مـردم و تمرکز زدایی در تصمیم‌گیری‌هـای اداری و مالـی و اجتناب از موازی کاری و پاسخگویـی مدیران، اختیارات، وظایـف و مسئولیتهایـی که در قوانیـن و مقررات برای دستگاههای اجرایی یـا روساء و بالاترین مقام پیش‌بینی شده است حسب مورد به مدیران واحدهای ذیربط استانی و ستادی دستگاههای یادشـده بر اسـاس شرح وظایف پستهای سازمانـی و یا احکام انتصاب و یـا تفویض اختیار قابل تفویض است لکن در هیچ موردی مسئولیت مدیران استانی یا ستادی یادشده رافع اختیار رییس یا بالاترین مقام دستگاه نیست.

بموجـب قانون محاسبات تفویض اختیار مانع و رافع مسئولیت و اختیار تفویض کننده نیست در حالیکـه مندرجات بند ه مـاده ۲۲۴ قانون برنامه پنجم توسعه موضوع را طور دیگری رقم زده و مسایـل جدیدی را مطرح نموده است اولا تفویض اختیار در راستای پاسخگویی مدیران مصوب شـده و هرآنچـه برای روساء یا بالاترین مدیران دستگاه اجرایی است قابل تفویض دانسته شده به عبارتی تفاوت عمده‌ای با مقررات قانونی سابق رخ نموده و در انتهای ماده عبارت "در هیچ موردی مسئولیـت مدیران استانی یا ستادی یاد شده رافع اختیار رییس یا بالاترین مقام دستگاه نیست" ایـن مطلـب را به ذهن می‌رساند که در ایـن تفویض اختیار صرفاً اختیـار در ید قدرت وی باقی می‌مانـد و مسئولیت به مدیران مجری و تصمیم گیر منتقل شده است البته به نظر می‌رسد ماده

معنـــون به دنبال مسئول دانستن مجری مستقیـــم و بلاواسطه و تصمیم گیر است که در راستای عدالت و انصاف مطابق با واقع به نظر می‌رسد لذا از آنجا که اختیار و مسئولیت همراه و همزاد هم هستنـــد جهت تفسیر اختیار مندرج در سطور پایانـــی می‌توانیم ادعا کنیم که اختیار و مسئولیت نظـــارت همواره با بالاترین مقام دستگاه و تفویض کننده اختیار خواهد بود همچنین است اختیارِ لغـــو موارد تفویض شده؛ لکن مسئولیت انجام امر تفویض شده قطعاً به عهده تفویض شونده است در واقـــع بـــا پرونده‌های مطروحه در مراجـــع نظارت که موجب کندی رونـــد و افزایش بورکراسی خواهد گردید موجبات تصویب این ماده فراهم آمده که در راستای فراغ بال مقام بالاتر در تفویض به تصویب رسیده البته آنگونه که از صراحت ماده بر می‌آید نه در همه تفویض اختیارات که صرفاً در خصـــوص رییـــس یا بالاترین مقام دستگاه اجرایی قابل استناد است به عبارتی ذیحساب که در ماده ۵۳ مشمول بحث بود در این بخش از دایره بررسی خارج می‌شود و همچنان ماده معنون بر آن مترتب است. در هر حال جهت کاهش نگرانی مقام بالاتر در راستای تفویض انجام شده عبارت مـــاده به تصویب رسیده و با توجه به حاکمیـــت زمانی ماده، به نظر می‌رسد آراء هیات مستشاری تحـــت تاثیر قرار گرفته و میـــزان مسئولیت خواهی از ریس دستگاه یا بـــه عبارتی تفویض کننده کاهش یابد.

۴- روش پژوهش

ایـــن تحقیـــق کاربردی و از نوع توصیفی و تحلیلی و ماهیتاً جزء تحقیقات همبستگی در زمره مطالعات آرشیوی (کتابخانه ای) می‌باشد. با استفاده از اسناد و مدارک موجود در پرونده‌های ذکر شـــده در جامعه آمـــاری و آراء هیاتهای مستشاری در خصوص تخلفـــات تفویض کننده و تفویض شونده در سنوات ۱۳۹۲ الی ۱۳۹۹، داده‌های مرتبط به متغیرها و فرضیه‌های تحقیق احصاء و با استفاده از روشهای آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

سوال اصلی این تحقیق به شرح زیر می‌باشد:

۱. آیـــا قانون برنامه پنجم توسعه بر میزان مسئولیت تفویض شونده در آراء هیاتهای مستشاری در خصوص پرونده‌های مربوط در سنوات ۹۲تا ۹۹ تاثیری داشته است یا خیر؟
۲. آیـــا تکلیف مندرج در بند ه ماده ۲۲۴ قانون برنامه پنجم توسعه بر میزان مسئولیت تفویض کننـــده (نسبـــت به تبصره یک مـــاده ۵۳ قانون محاسبـــات عمومی کشـــور) در آراء هیات مستشاری در سالهای مورد بررسی، تاثیر دارد.

۵- مدل تحلیلی و متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل: تاثیرگذاری بند ه ماده ۲۲۴ قانون برنامه پنجم توسعه که قانون موخر است بر احکـــام صـــادره از هیات دوم مستشاری مورد بررسی است. در واقع اجرائی شدن بند ه ماده ۲۲۴ قانون برنامه پنجم توسعه در هیات مستشاری به عنوان متغیر مستقل می‌باشد.

متغیر وابسته : در این پژوهش آراء هیاتهای مستشاری از باب مسئولیتِ تفویض کننده اختیار،

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.16819691.1400.21.82.13.8]

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.16819691.1400.21.82.13.8]

بــه ترتیب مبنی بــر محکومیت تفویض شونده (فرضیــه اول) و محکومیت تفویض کننده از باب نظارت بر عملکرد تفویض شونده اختیار به عنوان متغیر وابسته مد نظر پژوهشگران می‌باشد.

متغیر تعدیل‌گر(متغیر مستقل ثانویه): تاثیرگذاری تبصره ۱ ماده ۵۳ قانون محاسبات عمومی کشــور که قانون مقدم است بر آراء صادره از هیات دوم مستشاری و اجرای حکم تبصره یک ماده ۵۳ قانــون محاسبات عمومی بــه عنوان متغیر تعدیل‌گر مد نظر می‌باشد. بــا توجه به اینکه ماده موصــوف جزء قوانین مقدم بر بند ه ماده ۲۲۴ قانون برنامه پنجم توسعه می‌باشد به نظر می‌رسد که اثرات احتمالی بر آراء هیاتهای مستشاری چه در زمان حاکمیت قانون برنامه و در پرونده‌های مورد رسیدگی در سالهای ۹۲ تا ۹۵ و چه پرونده‌های مورد رسیدگی در سالهای پس از آن از ۹۶ تا ۹۹ که عملکرد دستگاه اجرایی، منطبق با قانون برنامه پنجم توسعه اقدام گردیده، داشته باشد.

در ایــن پژوهش با درنظر گرفتن پرسش تحقیق کــه بر پایه مطالعات انجام شده تدوین شده است فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر بیان می‌شوند:

۶- فرضیه‌های تحقیق

با عنایت به موضوع، فرضیه‌های ذیل قابل تنظیم است:

۱-۶- : قانون برنامه پنجم توسعه در میزان مسئولیت خواهی از تفویض کنندگان اختیار، آراء هیاتهای مستشاری را تحت تاثیر قرار داده و بارمسئولیت بر عهده تفویض شونده قرار گرفته است.

۲-۶- : محکومیت تفویض کننده اختیار در آراء هیاتهای مستشاری از باب نظارت بر عملکرد تفویض شونده اختیار است.

۷- جامعه آماری و نمونه تحقیق

جامعــه آماری تحقیق را آراء صادره از هیــات دوم مستشاری دیوان محاسبات کشور تشکیل می‌دهد و قلمرو زمانی تحقیق یک دوره ۸ ساله، طی دوره زمانی سال ۱۳۹۲ تا سال ۱۳۹۹تعیین شده است که با در نظر گرفتن شرایط زیر انتخاب شده است:

۱- صرفــاً آرایی انتخاب شده است که رییس موسسه به معاون اداری یا مالی امری را تفویض نموده باشد.

۲- پرونده‌هــای تخلفــات اعم از همه موارد مشمول رسیدگی به شــرح ماده ۲۳ قانون دیوان محاسبات کشور است.

۳- پروندهــا مربوط به همه دستگاههای اجرایی مندرج در مواد ۲، ۳، ۴ و ۵ قانون محاسبات عمومی کشور و ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری است.

۸- تجزیه و تحلیل داده ها

۸-۱- آمار توصیفی

اندازه شاخص‌های آمار توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق

متغیر	مجموع مشاهدات ۴ساله	میانگین	میانه	حداکثر	حداقل	انحراف معیار	کشیدگی	چولگی
مجموع پرونده‌های مورد بررسی	۸۹۷	۱۱۳	۱۲۰	۱۴۵	۶۳	۲۶/۳	۲/۲۵۳	۰/۱۲۳
پرونده‌های مربوط به تفویض اختیار	۲۱۴	۳۱	۳۲	۴۴	۱۱	۳/۴۵۲	۳/۱۲۴	۰/۰۵۲۳
آراء هیاتهای مستشاری مربوط به مجازات تفویض کننده	۲۲	۳	۲/۸	۵	۲	۱/۵۲۴	۲/۱۴۵	۰/۰۷۲۳
آراء هیاتهای مستشاری مربوط به مجازات تفویض شونده	۱۴	۱/۷	۱/۵	۴	۱	۰/۷۲۴	۱/۱۲۳	۰/۰۰۱۴

۸-۲- آمار استنباطی

۱- آزمون نرمال بودن توزیع داده‌های گردآوری شده در خصوص متغیرهای وابسته

در ایـن پژوهـش در فرضیه اول انتقال بـار مسئولیت برعهده تفویض شونـده وآراء هیاتهای مستشاری در خصوص محکومیت تفویض شونده اختیار ناشی از انجام یک تخلف مدنظر است.

در فرضیه دوم نیز آراء هیاتهای مستشاری در خصوص محکومیت تفویض کننده اختیار فقط از باب عدم نظارت صحیح بر عملکرد تفویض شونده اختیار می‌باشد.به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های گرد آوری شده برای ادامه پردازش داده‌ها از آزمون کلموگروف- اسمیرنوف(K-S) استفاده شده است.

۸-۳- آزمون فرضیات تحقیق:

پـس از بررسـی و اطمینان از نرمال بـودن توزیع داده‌های گردآوری شـده، از روشهای آمار استنباطی برای آزمون فرضیه‌های تحقیق به شرح ذیل و به تفکیک هر فرضیه تدوین یافته است.

در این آزمون فرضیه‌های زیر جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها تنظیم می‌شود:

H0: توزیع داده‌های مربوط به آراء هیاتهای مستشاری نرمال است.

H1: توزیع داده‌های مربوط به آراء هیاتهای مستشاری نرمال نیست.

شماره فرضیه	متغیرهای وابسته	(k-s)test	Sig (سطح اطمینان) آماره آزمون
فرضیه ۱	آراء هیاتهای مستشاری در باب محکومیت تفویض شونده	۰/۷۸	۰/۱۰۳۵
فرضیه۲	آراءهیاتهای مستشاری در باب محکومیت تفویض کننده	۰/۳۲	۰/۰۷۰۰

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.16819691.1400.21.82.13.8]

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.16819691.1400.21.82.13.8]

از آنجـا که سطح معنـاداری (sig) هر دو متغیر بیشتـر از α=۰/۰۵ می‌باشد بنابراین فرضیه H0 مبنـی بر نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرها وابسته مورد تایید قرار گرفته و نگرانی از بابت ناهمگن بودن و غیر نرمال بودن داده‌های گرد آوری شده وجود ندارد.

۹- یافته‌های پژوهش:

نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

آزمون فرضیه اول:

H1: قانـون برنامه پنجم توسعه در میزان مسئولیت خواهی از تفویض کنندگان اختیار، آراء هیاتهای مستشاری را تحت تاثیر قرار داده و بار مسئولیت بر عهده تفویض شونده قرار گرفته است.

نتایج آزمون فرضیه اول

متغیر	ضریب	آماره آزمون t	سطح معنا داری P-Value		نتیجه آزمون
آراء هیات مستشاری مبنی بر محکومیت تفویض شونده اختیار	۱۳/۱۲۵۷	۱۰/۵۲۳	۰/۲۵۳		رد فرضیه H1
آماره آزمون F	۲۴/۷۵۶	R-squre	۰/۰۰۰۴	aAdj-R=SQURE	۰/۰۰۰۴
آماره احتمال	۰/۰۰۰۰۱	آماره دوربین واتسن	۲/۱۱۲		

بـا توجه بـه نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش، مقدار عددی تابع آزمون به میزان ۰/۲۵۳مبین رد فرضیـه می‌باشد. از آنجایی که مقدار عددی تابع آماره آزمون (p-value) بزرگتر از α=۰/۰۵ می‌باشـد رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته معنـادار نمی‌باشد. ضریب تبیین به دست آمده عـددی به میزان ۰/۰۰۰۴ بـه معنای آن است که بخش بسیار ناچیز و غیـر قابل توجهی از آراء هیاتهـای مستشاری مبنی بر محکومیت تفویض شونده اختیار (متغیر وابسته) تحت تاثیر اجرایی شـدن بند ه مـاده ۲۲۴ قانون برنامه پنجم توسعـه (متغیر مستقل) قـرار دارد. این نتیجه بدان معناسـت که آراء هیاتهـای مستشاری همچنان بـا اتکاء بر تبصره ۱ مـاده ۵۳ قانون محاسبات عمومی کشـور صادر می‌گردند. همچنین مقدار عددی آزمـون دوربین واتسن نشان دهنده عدم وجـود همبستگـی بین جملات پسماند می‌باشد و نگرانی جهت وجـود همخطی بین این مقادیر وجود ندارد.

آزمون فرضیه دوم:

H2: محکومیـت تفویـض کننده اختیار در آراء هیاتهای مستشاری از باب نظارت بر عملکرد تفویض شونده اختیار است.

نتایج آزمون فرضیه دوم

متغیر	ضریب	آماره آزمون t	سطح معنا داری P-Value	نتیجه آزمون
آراء هیاتهای مستشاری مبنی بر محکومیت تفویض کننده از جهت نظارت بر عملکرد تفویض شونده	۱۵/۷۵۲	۱۲/۳۴۱۲	۰/۴۵۳	رد فرضیه
آماره آزمون F	۱۹/۷۵۲	ضریب تبیین	۰/۰۰۷۲	۰/۰۰۷۱=Adj
اماره احتمال	۰/۰۲۰۰۰	آماره دوربین - واتسن	۱/۹۹۴	

با توجه به مقدار عددی سطح معنا داری (p-value) ۰/۴۵۳؛ نتایج آزمون فرضیه دوم نشان میدهـد کـه محکومیت تفویض کننده اختیار در یک پرونده ارتباطی به نظارت وی از باب نظارت بـر عملکـرد تفویض شونده اختیار ندارد بلکه ناشی از آن است که بار مسئولیت به تفویض شونده اختیار منتقل شده است و کماکان ماده ۵۳ قانون محاسبات عمومی کشور جاری و ساری است.

به عبارت دیگر با توجه به اینکه سطح معناداری ۰/۴۵۳بیشتر از α=۰/۰۵ است فرضیه محقق مبنی بر تاثیر متغیر مستقل بر روی متغیر وابسته (آراء هیاتهای مستشاری) بی معنا بوده و فرضیه پژوهش رد می‌شود.

همچنیـن مقدار ناچیز ضریب تعییـن ۰/۰۰۷۲ به معنای تاثیر پذیری بسیار ناچیز آراء هیات مستشاری از بند ه ماده ۲۲۴ قانون برنامه پنجم توسعه و محکومیت تفویض کننده اختیار از باب نظارت وی بر عملکرد تفویض شونده می‌باشد.

همچنین آزمون آماره دوربین واتسن به میزان ۱/۹۹۴ داشتن نشان دهنده عدم وجود اختلال در مقادیر پسماند و عدم نگرانی از وجود پدیده همبستگی مقادیر مازاد است.

نتیجه‌گیری

مـاده ۵۳ قانـون محاسبات عمومی کشـور در صدور احکام از بـاب مسئولیت تفویض کننده وشونـده قانونی مقـدم بوده و مناط عمل قرار می‌گرفته است لکن بنـد ه ماده ۲۲۴ قانون برنامه پنجـم توسعـه، اصلی استثنایی در تفویـض اختیار مندرج در ماده ۵۳ قانـون محاسبات عمومی کشـور محسوب می‌گردد که با تصویـب آن، در پرونده‌های تحت حاکمیت آن قانون و همچنین پرونده‌هـای مـورد رسیدگی در سالهـای بعدی منطبق با این قانون، ایـن امید حاصل گردید که

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.16819691.1400.21.82.13.8]

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.16819691.1400.21.82.13.8]

مسئولیـــت امور محوله بر عهده تفویض شونده قــرار گیرد و تفویض کننده صرفاً از باب نظارت بر تفویــض شونده مورد بازخواست و پاسخگویی قرار گیرد کــه متاسفانه با استفاده از جامعه آماری مشروحــه عکس این نظر به اثبات رسید. یعنی علیرغم وجود بند ه ماده ۲۲۴ قانون برنامه پنجم توسعــه، در آراء اندکی، تفویــض شونده محکوم به مجازات اداری یا جبران موضوع دادخواست در پرونده‌های مورد رسیدگی در هیات مستشاری گردیده است و عموماً یا کل این مسئولیت بموجب تحقیق حاضر برعهده هردو و در برخی موارد حتی موجب مسئولیت تفویض کننده گردیده است لــذا آنچه از این تحقیق به دســت آمد این است که بند ه ماده ۲۲۴ قانون برنامه پنجم توسعه در اجرا، در آراء هیاتهای مستشاری در سنوات مورد بررسی موثر واقع نگردیده است.

اگرچــه قانونگذار حکیم با توجه بــه نقائص و چالشهای مطرح در زمان اجرای قانون مقدم که همــان ماده ۵۳ قانون محاسبات عمومی کشور است اقدام بــه تصویب قانون برنامه پنجم توسعه نمــوده و بــه نظر می‌رسد در راستای جلوگیری از فرار مباشر و متصدی امر از مسئولیت (تفویض شونــده)، افزایش ریسک پذیری و قدرت و جسارت تفویــض امور به زیر دستان از طرف تفویض کننده، پذیرش مسئولیت تمرین انجام وظایف توسط زیر دستان برای قبول جایگاه تفویض کننده در آینده، تسریع در امور و.... این امر، ضروری به نظر رسیده لیکن عملاً در حیطه اجرا موثر واقع نگردیده است.

از ســوی دیگــر قانون محاسبات عمومی کشور که از بعد نظــارت و از سوی عمدتاً ناظرین بر حوزه اجرا مصوب شده و با دیدگاه نظارتی منجر به صدور رای خواهد گردید در حالیکه چالشهای امــر تفویض در اجــرا منجر به پیشنهاد تصویب قانــون برنامه پنجم گردیده کــه تسریع در امور تصمیم‌گیری فوری و... از آن جمله است ولی حتی با مهر قانونگذار هم به اجرا در نیامده است.

بــا توجــه به اینکه نتایج حاصلــه از تحقیق در هیات دوم مستشــاری و آراء صادره توسط آن انجام شده است ممکن است در هیاتهای مستشاری دیگر نتایج متفاوتی به دست آید. بنابراین به لحــاظ استقرایی بودن این پژوهش تعمیم نتایج آن به آراء سایر هیاتهای مستشاری می‌بایست با احتیاط انجام پذیرد.

یکی از محدودیتهای تحقیق کوتاه بودن ضمانت اجرایی احکام برنامه پنجم توسعه و سررسید شدن آن می‌باشد لذا چنانچه مفاد حکم بند ه ماده ۲۲۴ قانون برنامه پنجم توسعه به عنوان احکام دائمــی در قوانین لحاظ می‌گردیــد ممکن بود اثرات خود را در بلند مــدت بر روی آراء هیاتهای مستشاری داشته باشد.

پیشنهادهای تحقیق

بــر اســاس مبانی نظری تحقیق مبنــی بر تاثیر قانــون برنامه پنجم توسعه بــر آراء هیاتهای مستشــاری پیشنهــاد می‌گردد: ۱- بــا توجه به اتمام دوره این قانون پنــج ساله که تا تاریخ ۲۹ / ۱۲ /۱۳۹۵ فرصــت اجرای آن بــه اتمام خواهد رسید در قانون برنامــه ششم هم مصوب گردد و تــداوم یابد تا ابزارهای اجرایی آن بطور ملموس‌تر و آشکارتری به عملی شدن اجرای مورد کمک

نمایـد. ۲- یا در راستای شخصی کردن مجازاتها و عدم فرار مباشر (تفویض شونده) از مسئولیت و تحمیل مسئولیت نظارتی صرف بر تفویض کننده، قانون محاسبات عمومی کشور اصلاح گردد.

فهرست منابع

الف- منابع فارسی:

۱. اقتداری، علی محمد. (سال۱۳۶۶). سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات مولوی.
۲. اقتـداری، علی محمـد. (۱۳۵۱). سازمان مدیریت، تهران؛ انتشارات دتنشکده علـوم اداری ومدیریت بازرگانی چاپ دانشگاه
۳. انصاری، ولی الله. (۱۳۸۹). کلیات حقوق اداری، نشرمیزان.
۴. ای گل، جی. (۱۳۷۴). تئوری‌ها وفرآیند مدیریت، ترجمه سهراب خلیلی شورینی، ناشر مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۵. برایـان تریسی، (۱۳۹۸) کتاب تفویض اختیار: برنامه‌ای برای ارتقـا کارکنان و افزایش بهره وری نوشته برایان تریسیو ترجمه صالح سپهری فر و دیگران ، انتشارات دنیای اقتصاد
۶. حسینعلـی پور چناری، تیمور. (۱۳۹۲) بررسی عوامل موثر بر تفویض اختیار مدیران در نظام‌های اداری ایران، کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان، دانشکده ادبیات و علوم انسلنی.
۷. زهی، نقی. (۱۳۸۶). ذیحساب یک، تبریز، نشر پارلا.
۸. سلطانـی، ایرج. (۱۳۷۶). نقش تفویض اختیار در توسعـه منابع انسانی نوشته، مجله تحول اداری دوره چهارم، شماره۱۶ (تارنمای پژوهشگاه علوم انسانی ومطالعات فرهنگی، پرتال جامع علوم انسانی).
۹. طباطبایی موتمنی، منوچهر. (۱۳۹۰). حقوق اداری، تهران، انتشارات سمت.
۱۰. عربیـان، اصغر(۱۳۹۱) تفویض اختیار در امور حاکمیتی و مقارنه با وکالت و نمایندگی حقوقی، فصلنامه دانش حسابرسی، سال ۱۲، شماره ۴۶
۱۱. عربیـان، اصغر و حقیقی، مهـری. (۱۳۹۰). امر آمر قانونی وچالش مسئولیت نظارتی در محدوده ماده۹۱ قانون محاسبات عمومی، فصلنامه دانش حسابرسی، سال یازدهم، شماره پیاپی۴۴،صص۹۵-۱۲۲
۱۲. فدایـی، سید قاسم. (۱۳۷۰).بررسی نگرش مدیران پرستـاری نسبت به اختیار در بیمارستانهای آموزشی شهر تهران، کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی تهران، دانشکده پرستاری ومامایی.
۱۳. کونتـز، هارولد و اودنل، سیریـل. (۱۳۸۲) اختیار و مسئولیت، ترجمه، بیژن خـرّم، و جوانشیر فرآزین، تهران، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۱۴. مختـاری بهمئی، عبدالله، بارانی بیرانوند، امیر، رفیعی علوی، سیـد احسان. (۱۳۹۹) مبانی اصل "منع تفویض اختیار قانونگذاری" و رویه شورای نگهبان در قبال آن، دو فصلنامه فقه دولت اسلامی، سال اول، شماره اول
۱۵. مسعـودی نیا، محمـد، (۱۳۹۷)، جایگاه تفویض اختیار در نظام مدیریت سازمانـی و آثار حقوقی آن، فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی، دوره ۶ شماره ۲
۱۶. منتـی نژاد، صادق. (۱۳۸۴). مجموعه محشای حقوقی، قانونی و مالـی قانون محاسبات عمومی کشور، تهران، نشر دیوان محاسبات کشور
۱۷. منتی نژاد، صادق. (۱۳۸۷). محشای قانون محاسبات عمومی، تهران، نشر دیوان محاسبات کشور
۱۸. مهـدی‌زاده رستم، مهدی، پیروز، پیمان، اخروی، حسیـن (۱۳۹۹) تفویض اختیار در سازمانها و تفاوت تمرکز زدایـی در مقابـل تمرکز زدایی کارکنان، فصلنامه چشم انداز حسابـداری و مدیریت، دوره ۳، شماره ۳۲، جلد چهارم
۱۹. نـژاد پاریـزی، ایران و گهر، ساسـان. (۱۳۷۱) سازمان و مدیریت از تئوری تا عمـل، تهران، انتشارات موسسه علوم بانکداری.
۲۰. نظـری، رسـول، علی پناهیان، نوش آفریـن (۱۳۹۵) ارائه مدل اثر تفویض اختیار مدیـران بر توانمند سازی و ارتقای اثربخشی سرمایه انسانی در سازمانهای ورزشی، فصلنامه مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۳۹
۲۱. وارنر، جان (۱۳۹۳) تفویض اختیار، ترجمه آرش نصیرزاده، غلامرضا ذکاوت فطرت، انتشارات فرنام

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.16819691.1400.21.82.13.8]

۲۲. یوسفی، الهام. (۱۳۹۵). تفویض اختیاردر حقوق اداری، نشرعدلیه، تارنمای www.adlpad.com

۲۳. یزدانی، حمیدرضا، باتمانی، محمد امین، محمدی ترکمانی، احسان، داستانی، نازنین. (۱۳۹۹) چالشهای سبک مدیریتی برای توسعه صنعت خودروسازی سایپا، مجله مدیریت بهبود، دوره ۱۴ شماره ۳ پیاپی ۴۹

۲۴. خلاقـی، علی اصغر، مقاله مبانی نظـری تفویـض اختیار تحلیلی در برنامه ریزی درسی آموزش فنی و حرفه‌ای، همایش تمرکز و عدم تمرکز در فرآیند برنامه‌ریزی درسی http://www.civilica.com/paper-confoo۲-htl.۰۱۴_confoo۲

۲۵. قانون محاسبات عمومی کشور

۲۶. قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه

۲۷. قانون دیوان محاسبات کشور

ب- منابع خارجی:

1. R Tannenbaum, (1950) Managerial decision-making, The Journal of Business of the university of Chicago, J
2. Stor.
3. Kumar Kaul, Vijay,(2011) Business organization & management: Text and cases, person India, Septembe.
4. Petersen, Elmore, & Grosvenor Plowman, Edward, Business organization and management, Profit institution , Homewood, 111: R. D. Irwin, 1953
5. D. mooney, James & C Riley, Alan ,(1939)The principles of organization, , New York, London, Harper & Brothers,
6. https://motamem.org
7. https://www.chetor.com
8. http://www.heyvalaw.com

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.16819691.1400.21.82.13.8]