

عوامل مؤثر در بروز جرایم و مفاسد اداری و شیوه های پیش گیری

محمد حسن قائمی _ کارشناس ارشد حقوق خصوصی

قسمت پایانی

(۷) وجود تبعیض و بی عدالتی در سازمان (اعم از پرداخت یا تخصیص رفاهیات)

کمترین تبعیض در سازمان، کارکنان مستعد فساد را وا می دارد که به این بهانه برای مقابله با این تبعیض و جبران حقوق پایمال شده تلاش نمایند. این تلاش در قالب ایراد خسارت به اموال دولتی و برداشت اموال سازمان به نفع خود و یا مخالفت با روند موجود در سازمان بروز می نماید.

(۸) انفکاک بین منافع سازمان و منافع اشخاصی (عدم تعلق سازمانی)

وجود تعارض بین منافع سازمان و کارکنان موجب خواهد شد که کارکنان متخلف برای دریافت بهره و منافع بیشتر از هیچ اقدامی دریغ ننمایند. عملکرد و رفتار سازمانی نامطلوب از سوی سازمانها، کارکنان را در مقابل سازمان قرار می دهد و موجب دوری آنها از سازمان می گردد.

(۹) وجود افراد معتاد به مواد افیونی در سازمان (اعتیاد)

اشخاص معتاد کسانی هستند که با انداختن خویش در منجلاب اعتیاد، خانواده خویش را نیز قربانی نموده اند و لذا چگونه می توان انتظار داشت که این گونه کارکنان، سازمانی را که در آن خدمت می نمایند، هیچ گونه وابستگی به آن ندارند، فدا نکنند.

(۱۰) عدم دقت لازم در پذیرش اولیه کارکنان در سازمان:

متأسفانه مقررات خشک و تشریفاتی گزینش و تثبیت اشخاص بعد از استخدام رسمی، محدودیت هایی است که سازمان را بعضاً در مقابل اشخاص فاسدی قرار می دهد که مجموعه را تهدید می نمایند و سازمان نیز چاره ای جز تحمل آنها ندارد. البته در اینجا وجود روابط به جای ضوابط در گزینش اشخاص را نمی توان از نظر دور داشت؛ زیرا ممکن است در بلند مدت سازمان را در مقابل باندهای قوی و هماهنگ فساد قرار دهد.

(۱۱) عدم نظارت کافی و مناسب در سازمان:

نبود سیستم نظارتی هشدار دهنده یا هوشمند و یا ضعف در سیستم‌های موجود نظارتی، خود زمینه‌ای برای ارتکاب جرایم و مفاسد در سازمان است.

عدم توجه یا بی‌تفاوتی برخی از کارکنان در قبال اعمال و رفتار همکاران خویش و به عبارت دیگر تضعیف نقش نظارت عمومی کارکنان که در اسلام با عنوان امر به معروف و نهی از منکر، جزو فروع دین شناخته شده است، می‌تواند نقش به‌سزایی در وقوع جرایم و مفاسد داشته باشد.

گفتار پنجم: راه‌های پیشگیری از جرایم و مفاسد اداری بطور اخص

با توجه به مطالبی که عنوان شد و همچنین منابعی که موجود هستند، راه‌های پیش‌گیری از جرایم و مفاسد اداری به‌طور اخص به ترتیب زیر دسته‌بندی می‌گردد:

(۱) ایجاد مقررات و تدوین و تصویب دستورالعمل‌های داخلی مورد نیاز همراه با ضمانت‌های اجرایی: برخی از جرایم و مفاسد به دنبال نبود ضوابط و مقررات تأمینی و باز دارنده واقع می‌شوند. این مقررات محدود به مقررات کیفری و جزایی نمی‌گردد؛ بلکه خلأهای موجود در زمینه‌های مالی، خدمات عمومی و... هر یک زمینه‌ساز وقوع جرایم و مفاسد و سوء استفاده اشخاص فرصت طلب خواهد شد. بنابراین مسئولین ذی‌ربط باید با بررسی و تشخیص خلأهای قانونی و با مشارکت قسمت‌های مرتبط با موضوع به انجام این مهم همت گمارند.

حضرت علی(ع) در نهج‌البلاغه به گویا و رسا بودن بخش‌نامه‌ها، ضرورت توجه به دستورالعمل‌ها به عنوان یک تکلیف شرعی و فایده‌ای که از التزام به عمل طبق دستورالعمل و بخش‌نامه حاصل می‌شود اشاره نموده‌اند.

حضرت می‌فرمایند: «اگر کارگزار خود را ملتزم به عمل طبق دستورالعمل‌ها و بخش‌نامه‌ها بداند، هنگام روبه‌رو شدن با خواسته‌های نفسانی و سرپیچی‌های او و حوادث و پیش‌آمدها، افسار نفس را کشیده و به وسیله‌ی التزام و تعهدی که داده است، نفس خود را کنترل و بخش‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها را محور اساسی کار خود قرار می‌دهد و عمل به بخش‌نامه کارگزار را از سقوط در منجلاب هلاکت نجات می‌دهد.»

(۲) از بین بردن زمینه‌های وقوع جرم یا فساد:

بدیهی است انتصاب اشخاص دارای سوابق مثبت در مشاغل که زمینه‌های ایجاد فساد در آن فراهم است، بسترهای لازم را برای وقوع جرم یا فساد از بین می‌برد. ثبت و ضبط ارقام و اموال سرمایه‌ای و غیرسرمایه‌ای سازمان، اعمال نظارت و کنترل ازسوی دستگاه‌های نظارتی و برنامه‌ریزی جهت جلوگیری از بیکاری کارکنان، می‌تواند موجب کاهش جرایم و مفاصد اداری گردد.

۳) آموزش و تقویت برنامه‌های آگاه‌سازی:

تربیت به مثابه یک ورزش اخلاقی است که از اندرزهای خشک و بی‌پایه حاصل نمی‌شود؛ بلکه با درس‌های تجربی و سر مشق‌های زنده بهتر می‌توان در افراد نفوذ کرد.

در دستگاه‌های اداری نیز آشنا نمودن کارکنان به قوانین، مقررات، ضوابط اداری و تبعات ناشی از ارتکاب جرم یا تخلف، نقش مهمی در کاهش جرایم و مفاصد اداری دارد. به کرات مشاهده شده که پس از دستگیری متهمین و مجرمین، جهل به قوانین و مقررات عامل اساسی در وارد شدن آن‌ها به این‌گونه اعمال بوده است.

۴) انتصاب شایسته مدیریت‌های کلیدی:

مسئولیت اولیه‌ی کنترل اشخاصی که مرتکب جرم یا تخلف می‌گردند، به عهده‌ی مسؤول مستقیم آن‌ها است. مدیرانی که از اعمال کارکنان تحت امر غفلت نمایند و به وظیفه اصلی خود (به موجب عدم تخصص و یا عدم ایفای نقش مدیریتی) عمل ننمایند، به صورت غیر مستقیم زمینه‌های ارتکاب جرم یا فساد را فراهم نموده‌اند.

حضرت علی(ع) در سه فراز از فرمان تاریخی خویش به جناب مالک اشتر (ره) می‌فرماید: «پس برای کارهای مهم و کلیدی از فرماندهان خود کسی را انتخاب و مسؤول نما که از دیگران گوی سبقت در سر سپردگی و اطاعت از خدا و رسول و امامش را برده باشد... پاکدل‌ترین افراد و خوش سیره‌ترین و دورترین افراد از منکرات و کارهای ناپسند باشد... کسی باشد که نسبت به ضعیفان مهربان و با محبت و در مقابل زورمندان و قدرتمندان سختگیری و استقامت داشته باشد. از کسانی باشد که در برابر دشواری‌ها و پیش‌آمدهای سخت و تلخ استوار و مصیبت‌های بزرگ، وی را از پا نشانند. فردی باشد که هنگام ناتوانی و ضعف دیگران، بر او ضعف و ناتوانی غالب نشود و بر اثر بی‌خیالی دیگران بی‌تفاوت نباشد.»

۵) تقویت فرهنگ خود کنترلی و ایمان مذهبی:

تقویت جهات معنوی کارکنان یک سازمان، ارتباط مستقیم با تقویت فرهنگ خود کنترلی دارد. موضوعی که امروزه در علم مدیریت به "خودکنترلی" اطلاق می‌گردد، برگرفته از اصل اسلامی «حاسبوا قبل ان تحاسبوا» است. هر میزان که دستگاه‌های فرهنگی با درایت و در زمان مناسب به وظیفه‌ی خود عمل نمایند که در نتیجه، موجب تقویت ایمان مذهبی و تقوی در کارکنان و شناخت قبح این گونه اعمال نزد خداوند متعال و مجازات اخروی گردد، نقش مؤثری در جلوگیری و کاهش جرایم و مفاسد دارد.

۶) تأمین مالی کارکنان با درآمد کم و رسیدگی ویژه به عسر و حرج کارکنان:

بررسی ریشه‌های بسیاری از تخلفات و مفاسد مالی، از عدم تأمین مالی کارکنان حکایت می‌نماید. حضرت علی(ع) در عهدنامه خویش به مالک می‌فرماید: «سپس به ایشان (کارگزاران) حقوق کافی برسان زیرا این کار موجب تقویت نفسشان می‌شود و آنان را از دست درازی به اموال زیردستان باز می‌دارد. به‌علاوه این حجتی است برایشان اگر از دستورات سرپیچی کنند یا در امانت خیانت ورزند.»

حضرت در این خطبه رسیدگی به امور مادی و رفع نیازهای کارمندان را یکی از ارکان مهم مدیریت و عامل اساسی برای جلوگیری از خیانت کارمندان و دست‌برد زدن به بیت‌المال و رشوه‌خواری و پایمال کردن حق دیگران می‌داند و هشدار می‌دهد که اگر نیازهای مادی کارمندان تأمین شده باشد، حتی افراد نادرست نیز بهانه‌ای برای دزدی و خیانت و رشوه‌خواری نخواهند داشت و در صورتی که دست به چنین کاری بزنند، در مقابل رهبر، سرافکنده خواهند ماند و هیچ توجیهی برای دفاع از خود نخواهند داشت. اما اگر نیازهای مادی آنان تأمین نشده باشد، فشار احتیاج آن‌ها را از راه راست منحرف می‌سازد و روحیه‌ی امانت‌داری را در آنان متزلزل می‌سازد و زمامدار نیز بر آنان حجتی نخواهد داشت زیرا سرقت و خیانت خود را توجیه می‌کنند.

۷) ایجاد عدالت نسبی در پرداخت‌ها بین کارکنان و مدیران:

ایجاد عدالت مطلق در یک سازمان امری دشوار است اما تلاش مسؤولین سازمان، جهت ایجاد عدالت نسبی، خود موجب رفع تفکرات جرم آمیز خواهد شد.

حضرت علی(ع) در پیام خویش به مالک، ارزش کار زمامداران را به جلب رضایت عموم و گسترش عدالت دانسته‌اند و اینکه ملاک در محبوبیت، میانه‌روی در حق است و بس. زمامدار باید توجه داشته باشد که رضایت عموم بر رضایت خواص و بستگان مقدم است؛ زیرا رضایت خواص در صورت خشم و غضب ملت ناچیز است و به کار نمی‌آید و نمی‌تواند از کیان زمامدار دفاع کند؛ پس زمامدار زمانی عدالت را پیاده نموده و گسترش داده است که عامه مردم از او راضی باشند چه خواص راضی باشند یا نه.

۸) تقویت فرهنگ تعلق سازمانی:

مشارکت کارکنان در تحقق مأموریت‌های سازمانی و ایجاد تعلق عمیق سازمانی بین کارکنان و اهداف سازمان نقش به‌سزایی در کاهش جرایم و مفاصد دارد و کارکنانی که اهداف فردی را جدای از اهداف سازمانی بدانند و بعبارت دیگر سازمان را در مقابل خود احساس نمایند، ممکن است از فرصت‌هایی در جهت ضربه زدن به این سازمان بهره‌گیری نمایند.

۹) اعزام معتادین به مراکز درمانی و بازپروری:

برخی از جرایم و مفاصد توسط اشخاص معتاد که از اراده پست و نیاز مبرم مالی برخوردارند واقع می‌شود. متأسفانه اغلب این‌گونه افراد در مشاغل خدماتی انجام وظیفه می‌نمایند و از قشر پایین جامعه هستند. اخراج این‌گونه افراد از سازمان مفسده‌ی دیگری را در جامعه و برای خانواده‌ی آن‌ها ایجاد خواهد کرد. لذا سازمان باید با اجرای برنامه‌ی معایناتی دوره‌ای، نسبت به شناسایی و اعزام آن‌ها به مراکز درمانی مربوط جهت ترک اعتیاد اقدام نماید.

۱۰) دقت در استخدام اولیه‌ی کارکنان:

عدم شناخت سازمان از اشخاص و استخدام بدون انجام بررسی‌های لازم، بعضاً منجر به گزینش اشخاص فاسدی می‌گردد که سازمان را به مدت سی سال وادار به تحمل آن‌ها می‌نماید. ایجاد مقررات استخدام موقت و آزمایشی و دقت در تحقیقات، می‌تواند خود مانع جذب و پذیرش افراد خاطی و مجرم گردد. اشخاصی که مبتلا به ناهنجاری‌های اجتماعی و خانوادگی هستند قاعدتاً در سازمان نیز مشکلاتی را ایجاد خواهند کرد.

۱۱) اعمال مجازات برای اشخاص خاطی و مجرم:

اعمال مجازات اشخاص مجرم و تنبیه افراد متخلف، خود می‌تواند عامل بازدارنده و پیش‌گیرنده از وقوع جرایم و مفساد و عبرت‌آمیز برای دیگران باشد. وضع مجازات‌هایی چون حدود و قصاص در اسلام نیز با اهداف پیش‌گیرانه بوده و شارع مقدس از این طریق انسان‌ها را از مواجهه با اعمال ناشایست برای مصون‌ماندن از مجازات‌های مقرر بر حذر داشته است.

حضرت علی(ع) در سفارش خویش به مالک می‌فرماید: «چنانچه یکی از کارگزاران دست به سوی خیانت گشود و بازرسان مخفی تو به اتفاق کلمه آن خیانت را تأیید کردند، نیاز به شاهد دیگری نخواهی داشت و به اطلاعات بازرسان جهت اثبات جرم بسنده می‌کنی و در مقام کیفر بر می‌آیی:

۱- عقوبت را بر او اجراء می‌نمایی.

۲- به آنچه که با خیانت بدست آورده است از او بازپس می‌گیری.

۳- وی را به موقعیت ذلت و خواری می‌کشانی و با نشان او را مشخص می‌نمایی و ننگ تهمت را بر او

آویزان می‌کنی.»

۱۲) تبیین اهمیت و جایگاه "امر به معروف و نهی از منکر" و شرایط اعمال آن و کاربردی نمودن آن در سازمان، می‌تواند موجب تقویت نظارت عمومی و عامل مهمی در بازدارندگی مجرمین و متخلفین از ارتکاب این‌گونه اعمال باشد.

تأکید قرآن کریم بر امر به معروف و نهی از منکر مبین مسؤولیت اجتماعی است. اهمیت این حکم قرآنی بیشتر در جنبه‌های ارشادی آن است و از این حیث یکی از روش‌های تربیتی به شمار می‌رود؛ زیرا انسان طبیعتاً ارشاد را بهتر از امر و نهی تحمل می‌کند. فرد بر اثر هدایت و ارشاد، متوجه بدی و خوبی عمل خود می‌شود و شخصاً به کاری اقدام و یا از انجام آن خودداری می‌کند یا زمانی که تخلف دیگری را می‌بیند، در خود نیز احساس مسؤولیت می‌کند و میل دارد متخلف را از انجام عمل ناپسند بازدارد. پس در جامعه یا سازمانی که اصل امر به معروف و نهی از منکر حاکم گردد، تجاوز و تعدی به حقوق دیگران کاهش می‌یابد و

احساس مسؤولیت اجتماعی تقویت شده، امکان اصلاح و تربیت بزه‌کاران بیشتر می‌گردد. قرآن کریم می‌فرماید:

«ولتكن منكم امةٌ يدعون الى الخير و يأمرون بالمعروف و ينهون عن المنكر و اولئك هم المفلحون.»

باید از شما گروهی باشند که مردم را به خیرونیکی دعوت کرده و به معروف و شایسته فرمان دهند و از منکر و ناشایست بازدارند و آن گروه که به معروف امر و از منکر نهی می‌کنند همان رستگارانند.

(سوره‌ی آل عمران آیه ۱۰۴)

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری:

عوامل مؤثر در وقوع مفاسد و جرایم اداری به طور عام به عوامل درونی یا فردی و عوامل بیرونی تقسیم گردیده است.

عوامل بیرونی نیز به محیط‌های اقتصادی، خانوادگی، اجتماعی و فرهنگی تقسیم بندی شده است. برخی از عوامل جرم‌زا نشأت گرفته از عوامل درونی و برونی است که زمینه‌ساز وقوع جرم در محیط اداری است و به جهت اختصار به آن موارد پرداخته نمی‌شود.

اهم راه‌های پیش‌گیری از جرایم و مفاسد اداری به طور اخص به قرار زیر بیان گردید:

- ۱_ ایجاد و اجرای مقررات و تدوین و تصویب دستورالعمل‌های داخلی مورد نیاز، همراه با ضمانت‌های اجرایی.
- ۲_ از بین بردن زمینه‌های وقوع جرم یا تخلف از قبیل انتصاب مناسب اشخاص، جلوگیری از بیکاری کارکنان، اعمال نظارت بیشتر و غیره.
- ۳_ آموزش و تقویت برنامه‌های آگاه‌سازی برای کارکنان.
- ۴_ انتصاب شایسته‌ی مدیریت‌های کلیدی.
- ۵_ تقویت فرهنگ خود کنترلی و ایمان مذهبی در کارکنان.
- ۶_ تأمین مالی کارکنان با درآمد کم و رسیدگی ویژه به عسر و حرج آن‌ها.
- ۷_ ایجاد عدالت نسبی در پرداخت‌ها بین کارکنان و مدیران.

- ۸_ تقویت فرهنگ تعلق سازمانی در کارکنان.
- ۹_ اعزام معتادین به مراکز درمانی و بازپروری.
- ۱۰_ دقت بیشتر در استخدام بدوی کارکنان.
- ۱۱_ اعمال مجازات متناسب برای اشخاص خاطی و مجرم.
- ۱۲_ تبیین اهمیت و جایگاه امر به معروف و نهی از منکر و کاربردی نمودن آن در سازمان.

منابع:

- ۱_ نور بهاء، دکتر رضا، زمینه‌ی جرم شناسی، انتشارات گنج دانش، ۱۳۷۷.
- ۲_ شامبیاتی، دکتر هوشنگ، حقوق جزای عمومی جلد اول، انتشارات ژوبین، ۱۳۷۶.
- ۳_ اردبیلی، دکتر محمدعلی، حقوق جزای عمومی، جلد نخست، انتشارات نشر میزان، ۱۳۷۷.
- ۴_ نور بهاء، دکتر رضا، زمینه‌ی حقوق جزای عمومی، انتشارات کانون وکلای دادگستری، چاپ اول، ۱۳۶۹.
- ۵_ کی‌نیا، دکتر مهدی، مبانی جرم شناسی، جلد اول، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۳.
- ۶_ ریموند گسن، ترجمه دکتر مهدی کی‌نیا، جرم شناسی کاربردی، نشر مترجم، ۱۳۷۰.
- ۷_ میرحسینی، سید حسن _ عباسی، محمود، حقوق و تخلفات اداری، انتشارات حقوقی.
- ۸_ گلدوزیان، دکتر ایرج، حقوق جزای عمومی ایران، جلد اول، انتشارات دانشگاه تهران.
- ۹_ صالح ولیدی، دکتر محمد، حقوق جزای عمومی، جلد اول، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها، ۱۳۷۱.
- ۱۰_ نور بهاء، دکتر رضا، زمینه حقوق جزای عمومی، نشر دادآفرین، ۱۳۷۹.
- ۱۱_ قوچانی، حجت‌الاسلام محمود، فرمان حکومتی پیرامون مدیریت - شرح عهد نامه حضرت‌امیرالمؤمنین (ع) به مالک اشتر، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۴.
- ۱۲_ آیین کشورداری از دیدگاه امام علی(ع) - آیت‌الله شیخ محمد فاضل لنکرانی - انتشارات فرهنگ اسلامی - ۱۳۷۰.
- ۱۳_ نهج‌البلاغه فیض الاسلام - شیخ عباس قمی.
- ۱۴_ صالح ولیدی، دکتر محمد، حقوق جزا - مسؤلیت کیفری، انتشارات مؤسسه امیر کبیر، ۱۳۶۶.
- ۱۵_ قرآن کریم _ سوره‌ی مبارکه آل عمران.