

## عوامل مؤثر در بروز جرایم و مفاسد اداری و شیوه های پیشگیری از آن

(محمد حسن قائمی \_ کارشناس ارشد حقوق خصوصی)

### قسمت اول

#### پیش گفتار:

جرم یا تخلف یک واقعیت انسانی و اجتماعی است. از بعد انسانی شناخت این واقعیت کنجکاوی پزشکان، روان پزشکان، روان شناسان و حتی ادیبان و نویسندگان را برانگیخته و از بعد اجتماعی ذهن جامعه شناسان و حقوقدانان را به خود مشغول ساخته است.

از نظر قانونی، جرم عبارت است از عمل یا ترک عملی که قانون آن را پیش بینی نموده و برای ترک یا ارتکاب آن، مجازات تعیین نموده باشد. به عبارت دیگر جرم، عمل یا خودداری از عملی است که مخالف نظم و صلح و آرامش اجتماع بوده و از همین حیث مجازاتی برای آن تعیین نموده باشند.

در عرف دستگاه های اداری از اصطلاح دیگری به عنوان «تخلف اداری» نیز استفاده می شود که آن عبارت از تجاوز مأمور دولت از مقررات اداری در حین انجام وظیفه است.

عدم توجه دستگاه های اداری نسبت به تخلفات سازمانی و شیوع آنها موجب بروز جرایم و مفاسد اداری خواهد شد.

اگر تنها با توسل به مجازات در صدد مقابله با عمل مجرمانه بر آییم، بیم آن می رود که علت بروز آن فراموش شود و مبارزه با معلول جایگزین مبارزه با علت گردد.

پدیده ی مجرمانه ی مفاسد اداری برای آنکه در کلیت خود درک شود، ایجاب می کند که در کنار فعل ضد اجتماعی جرم، انسان بزهکار یا متخلف و حالت مجرمانه (واقعیت انسانی و اجتماعی او) مدنظر قرار گیرد.

یکی از موضوعات مهم و مورد بحث امروزی در بین مسؤولین محترم جمهوری اسلامی، موضوع مبارزه با مفاسد اداری است. اما باید توجه داشت که شناخت و بررسی عوامل بروز جرایم و مفاسد اداری و به کارگیری تدابیر پیشگیرانه می تواند بعضاً ما را از اعمال روش های قهرآمیز بی نیاز نماید.

**گفتار اول: عوامل مؤثر در وقوع مفاسد و جرایم اداری به طور عام**

یکی از موضوعات مطرح در بحث جرم‌شناسی، مطالعه پدیده‌ی مجرمانه است که در این مطالعه پیدایش جرم، چگونگی تکوین بزه در سیر عمل مجرمانه و راه‌هایی که بتوانند از وقوع بزه پیش‌گیری کنند، مورد توجه قرار می‌گیرند. در شناخت علل جرم و یا تکوین عمل مجرمانه باید به شناخت هسته اصلی بزه، یعنی بزه‌کار، توجه کامل شود که این مطلب به نحوی چشمگیر در جرم‌شناسی معاصر متجلی است. هر یک از عواملی را که بر می‌شماریم به عنوان عامل بررسی می‌شود. این عوامل پیچیده‌ی انسانی، شامل عوامل درونی یا عواملی که مربوط به جسم و جان یا تن و روان آدمی است، عوامل بیرونی را که بیرون از وجود آدمی (مانند مسائل زیستی و اجتماعی) است متأثر می‌نماید.

### **بخش اول: عوامل درونی یا فردی:**

عوامل درونی با ویژگی‌های خود قابل تفکیک به دو گروه عوامل وراثتی و اکتسابی‌اند. عوامل ارثی آورده‌ای است که کودک از پدر و مادر و نیاکان خود گرفته و هنگام زادن با خود به دنیا آورده است. تأثیر وراثت را در تکوین شخصیت کودک نمی‌توان انکار کرد. پژوهش‌های سال‌های اخیر در زمینه‌ی علم وراثت نشان می‌دهد که پاره‌ای از نابه‌نجاری‌های کروموزومی تأثیر ژرفی در عواطف، هیجان‌ها و به طور کلی رفتار انسان دارد. در شریعت مقدس اسلام نقش وراثت در اخبار و احادیث مختلف به عناوین گوناگون عنوان شده و از وراثت با کلمه‌ی “عرق” یاد گردیده است. بی‌شک عامل محیط در کنار وراثت از اهمیتی فوق‌العاده برخوردار است، اما زیست‌شناسی که سابقه‌ای طولانی دارد به کمک جرم‌شناسی معاصر آمده تا نقش تردید ناپذیر وراثت را در نزد افراد انسانی و مجرمین بررسی کند. ویژگی‌های اکتسابی شخصیت انسان سبب می‌شود پاره‌ای از استعداد‌های بالقوه ارثی شکوفا شود و یا به عکس سد راهی برای بالندگی آن فراهم گردد. این ویژگی‌ها که در جرم‌زائی آن‌ها نمی‌توان تردید کرد، گاه به طور غیر ارادی بر رشد و نمو جنین تأثیر می‌گذارد. نمونه‌ی آن رامی‌توان در تمایلات کم‌وبیش شدید برای مصرف مواد مخدر و در نتیجه دارو‌بارگی در شخصیت معتاد مشاهده کرد.

## بخش دوم: عوامل بیرونی

عوامل بیرونی شامل عواملی هستند که در محیط، انسان را همواره تحت تأثیر خود قرار می‌دهند و محرک رفتارهای او به شمار می‌روند. پاره‌ای از این عوامل، خاص محیط طبیعی انسان هستند.

محیط اقتصادی در تغییرات بزه‌کاری سهم مهمی دارد. رکود اقتصادی در دوران بحران و مشکل اقتصادی به ویژه در زمان جنگ و نا به سامانی‌های اجتماعی سبب می‌شود نوسان‌های بزه‌کاری ناگهان تغییر کند. البته دوران شکوفایی اقتصادی نیز ممکن است تأثیری همانند، در نوسان‌های بزه‌کاری باقی گذارد.

بحران‌های اقتصادی چون تورم و نزول ارزش پول و همچنین کمبود مسکن، تراکم جمعیت در محله‌های به خصوص فقیر نشین و بی‌کاری از زمره‌ی دلایل ازدیاد بزه‌کاری است.

تأثیر محیط خانوادگی در رفتارهای بزه‌کارانه خصوصاً در دوران کودکی و نوجوانی انکار ناپذیر است. اصولاً شخصیت کودک در خانواده پی‌ریزی می‌شود. گاه رشد عاطفی و اخلاقی کودک در محیط‌های از هم گسیخته مختل می‌شود و زندگی کودک را با دشواری‌های فراوان از لحاظ خانوادگی و سازگاری با محیط مواجه می‌کند و گاه کودک در نتیجه فساد خانواده و تقلید از پدر و مادر الگوهای بزه‌کاری را در خانواده می‌آموزد.

محیط اجتماعی نیز فرد را در ارتباط و گاه در تعارض با دیگر افراد جامعه قرار می‌دهد. گاه این محیط اتفاقی است، محیط سربازی و محیط تحصیلی، شامل آموزشگاه و محیط کار آموزی از آن جمله است. گاه فرد خود در انتخاب این محیط نقش دارد.

محیط فرهنگی نیز گاه عاملی جرم‌زا تلقی می‌شود. بسیار اتفاق می‌افتد که ارزش‌های گروهی (صنفي، حزبی، قومی و...) در تعارض، با یکدیگر قرار می‌گیرند. در این میان فرد برای رهائی از این تعارض ناچار به هنجار شکنی تن در می‌دهد و جرمی به وقوع می‌پیوندد.

مقصود از محیط فرهنگی بیشتر اختلاف شهر نشینی و روستا نشینی، رسانه‌های گروهی، نقش قانونگذاری و بالاخره ارزش‌های هنری است.

قانون گذاری و قوه مقننه اگر عادلانه و درست باشد، در پیشگیری از جرایم بسیار مؤثر است اما وضع قوانین غیر عادلانه، بی توجهی به مسائل جامعه، عدم آگاهی نمایندگان از روان شناسی اجتماعی و جامعه شناسی و خواست های افراد، تکوین جرم را ساده می سازد. به خصوص که کلاه برداران حرفه ای و محتکران با سابقه می توانند از قانون و خلأ موجود در آن به نحو چشمگیری استفاده کنند.

### **گفتار دوم: راه های پیش گیری از جرایم و فساد اداری به طور عام**

«پیشگیری» از جرم و فساد مبتنی بر تدابیری است که به موجب آن بتوان از وقوع جرم و فساد در آینده جلوگیری کرد. به نظر برخی از نویسندگان حقوقی پیشگیری از جرم و ایجاد اقداماتی که جانشین مجازات گردند، در تعالی اخلاقی جامعه صدها بار بر انتشار مجموعه قوانین برتر است.

«انریکوفری» از علمای حقوق، که مصلح اجتماعی نامیده شد، پیشنهادهایی را جهت پیشگیری از جرایم و تخلفات ارائه نموده که با انطباق آن با مسائل اداری می توان به صورت زیر عنوان نمود:

۱. از نظر مذهبی: از بین بردن زمینه های فساد و تبعیض و تقویت تقوی و باورهای مذهبی از طرق مختلف.

۲. از نظر اقتصادی: تحول مالی و اقتصادی، توسعه خدمات عمومی و اداری و توسعه رفاهیات عمومی کارکنان.

۳. از نظر حاکمیت: ایجاد مدیریت های قوی که حقوق اجتماعی یک سازمان را به مخاطره نیندازد و با ایجاد یک مشارکت همگانی به اعمال مدیریت در سازمان بپردازد.

۴. از نظر مدنی و اداری، قانون گذاری و وضع مقررات باید پیشگیری کننده باشد. بنابراین می توان به اعمال نظارت های کافی، جبران خسارت ناشی از جرایم به افراد، افزایش مسؤولیت مدنی مدیران، بازرسی دقیق و حمایت از کارکنان با معشیت پایین اشاره کرد.

### **بخش اول: تدابیر عمومی پیشگیری اجتماعی:**

هدف های این سیاست، سالم سازی محیط های آلوده به فساد و ریشه کنی عوامل جرم زا در سازمان ها و اجتماعات انسانی بر اساس دستاوردهای حاصل از پژوهش های جرم شناسی است. به همین دلیل هرگونه

تصمیمی مبتنی بر ایجاد مسکن و برجیدن کپرنشینی در حاشیه شهرها و یا کاهش جمعیت در پاره‌ای از نقاط شهری و نیز تقویت تشکیلات نیروهای انتظامی در جهت مقابله با بزه‌کاران از هدف‌های این سیاست تلقی می‌شود. همچنین فراهم کردن تسهیلات ازدواج و کمک به خانواده‌های کم درآمد در زمره‌ی تدابیر پیشگیری به شمار می‌رود.

### **بخش دوم: تدابیر پیشگیری یا سرکوبنده:**

تدابیر سرکوبنده هنگامی به کار می‌رود که جلوگیری از عمل ضد اجتماعی یا سازماندهی میسر نباشد. در این صورت، مجازاتی که در قانون پیش بینی شده، بامراعات تشریفات دادرسی صادر و طبق قواعد اجرایی بر محکوم علیه تحمیل می‌شود.

در یک نظام معقول، حربه‌ی مجازات تنها به منظور آزار و تشفی خاطر زیان دیده و انتقام جویی به کار نمی‌رود بلکه اثر پیشگیری کننده آن نیز مدنظر است. علاوه بر پیشگیری عمومی که به امید منصرف کردن بزه‌کاران بالقوه و عبرت پذیری آن‌ها از اجرای مجازات‌ها انتظار می‌رود، مجازات‌ها باید هدف دیگری را نیز تأمین کند و آن برانگیختن احساس پیشگیری اختصاصی نام دارد.

این تدابیر اهدافی را دنبال می‌کند که به اهداف اخلاقی و سودمندی تقسیم شده است.

هدف اخلاقی با خصوصیات توان‌خواهی مجازات مرتبط است و هدف سودمندی متضمن به کار گرفتن مجازات در جهت پیشگیری اعم از عمومی و اختصاصی است.

### **گفتار سوم: پیشگیری از جرایم در حقوق اسلام**

شریعت اسلام به اهمیت پیشگیری از جرایم نیز واقف بوده و برای جلوگیری از وقوع هر دسته از جرایم، وسیله خاص پیشگیری، پیش‌بینی کرده است. زیرا اسلام برای حفظ نظام توحیدی و پاسداری از ارزش‌های حاکم بر جامعه اسلامی توسعه عدالت و امنیت اجتماعی، اصولاً به پیشگیری بیشتر معتقد است تا اجرای کیفر.

۱. وام از طریق قرض الحسنه:

ربا دادن و ربا گرفتن در بین مردم رایج شده و مردم احتیاجات خود را از راه تنزیل قرض می‌کنند. اسلام تأکید دارد که برای رفع نیاز مردم می‌بایست از طریق قرض الحسنه اقدام کرد. در دستگاه‌های اداری نیز می‌بایست پرداخت وام از طریق قرض الحسنه توسعه یابد تا اشخاص نیازمند برای رفع نیازهای ضروری خویش ناچار به ارتکاب اعمال خلاف نگردند.

۲. انفاق و احسان:

یکی از طرق پیشگیری از جرایم علیه اموال مانند دزدی، رفع نیاز مستمندان به وسیله انفاق و احسان است چون خودداری از انفاق و احسان در طول زمان موجب می‌شود که فاصله و نفرت مستمندان و اغنیاء از یکدیگر بیشتر شده، موجب هلاکت یکدیگر شوند.

۳. حدود و قصاص و مجازات‌های بازدارنده:

قصاص در ضرب و جرح، قتل و حدود زنا و سرقت و... به علت حتمیت نسبی و قاطعیت اجرائی در یک جامعه اسلامی، جنبه‌ی پیشگیری از طریق ارباب بزهکاران احتمالی را دارد. البته جامع اسلامی نیز می‌بایست زمینه‌های لازم را برای عدم تمایل اشخاص به ارتکاب جرایمی چون سرقت و زنا فراهم آورد.

۴. امر به معروف و نهی از منکر:

از وسایل پیشگیری از وقوع جرایم و اصلاح بزهکاران دو اصل مهم امر به معروف و نهی از منکر است. پیغمبر اکرم (ص) فرموده است: « به کار نیک فرمان دهید و از کار زشت، دیگران را باز دارید و ترک این دو وظیفه موجب تسلط اشرار و سبب عدم اجابت دعای اخیار می‌شود ».

۵. تأمین شرایط و امکانات کار برای همه:

مهم‌ترین طریق پیش‌گیری از وقوع جرایم، تأمین شرایط و امکانات کار در شکل تعاونی از راه مشروع است.

۶. استفاده از تعزیرات در اصلاح مجرمین:

یکی از مجازات‌های اسلامی که نوع و اندازه‌ی آن در شرع تعیین نشده بلکه تعیین کم و کیف آن به عهده قاضی دادگاه است، تعزیر نامیده شده است. در قوانین اسلام، بخش عمده‌ای از جرایم، تعزیری است که مرتبط با نظم و امنیت و آسایش و اموال مردم است. هدف قانونگذار اسلامی از تعزیرات متوجه شخص مجرم است و به منظور اصلاح و تهذیب اخلاقی مجرمین به مورد اجرا گذاشته می‌شود.

۷. نقش جهان بینی الهی در پیشگیری از جرم:

نقش باز دارنده‌ی ایمان به خدا و پیامبر و روز حساب و میزان در پیشگیری از جرایم و گناه، غیر قابل انکار است - بدین جهت فرد مؤمن که خداوند را خالق جهان و انسان و همه‌ی امور عالم را در محضر حق تعالی می‌داند، و همواره او را حاضر و ناظر بر اعمال و رفتار خویش دانسته از ارتکاب معصیت و جرم خودداری می‌کند. چنانچه در داستان معروف حضرت یوسف نیز تنها عاملی که او را در آن خلوت از ارتکاب جرم بازداشت، ایمان و اعتقاد راسخ به خداوند بود. بدین ترتیب هر اندازه درجی ایمان و اعتقاد به خداوند بیشتر باشد، احتمال ارتکاب معصیت و جرم کمتر است.

### **گفتار چهارم: عوامل وقوع جرایم و مفاسد اداری به طور اخص**

با نگرش به عوامل عمومی وقوع جرایم و تخلفات و تطبیق آن با سازمان‌های اداری در این بخش به موارد زیر می‌توان اشاره نمود:

۱. عدم اجرای صحیح مقررات و ضوابط بازدارنده و تأمینی در سازمان.

در هر سازمان به منظور پیشگیری و اعمال نظارت و کنترل دقیق بر حفظ و نگهداری از اموال و اجرای صحیح مأموریت‌ها مقرراتی وضع می‌گردد. این مقررات بعضاً مربوط به شرح وظایف و مأموریت‌هاست و بعضاً مرتبط با اقدامات بازدارنده و تأمینی برای حفظ و سلامت سازمان از انحرافات و ایجاد فساد است. از آفت‌هایی که این ضوابط را ناکارآمد و غیر مؤثر می‌نماید می‌توان به مرور زمان، عدم تجدید نظر به موقع در اصلاح آن متناسب با مقتضیات زمان، تغییرات مستمر مدیران و متصدیان امر، تغییر ساختارها و... اشاره کرد.

۲. وجود بسترهای مناسب برای ارتکاب جرایم و مفاسد اداری:

با توجه به اینکه اراده و انگیزه‌ی اشخاص در مواجهه با اموال و انجام وظایف متفاوت، از شدت وضعف برخوردار است و از سویی در یک سازمان باید به این باور رسید که هر لحظه از داخل و خارج در معرض تهدید است، بنابراین نبود حفاظت مؤثر، وجود نیروهای با سابقه منفی در مشاغل حساس، نبود مقررات و ضوابط غنی و لازم، عدم برخورد مناسب با افراد خطاکار، بی‌کاری مفرط در بخش‌های مختلف و... زمینه را برای وقوع جرایم و مفاسد اداری و سوء استفاده‌ی اشخاص فاسد فراهم می‌آورد.

۳. نبود آموزش و برنامه‌های آگاه‌سازی در سازمان:

بسیار مشاهده می‌گردد که سازمان‌ها با ابلاغ بخش‌نامه یا دستور العملی به اصطلاح رفع تکلیف نموده و هیچ‌گونه برنامه‌ای برای آموزش یا آگاه نمودن کارکنان برای آشنایی با قوانین و مقررات عمومی و یا مرتبط با شغل آن‌ها وجود ندارد و به همین دلیل برخی از کارکنانی که مرتکب تخلف یا جرمی می‌گردند از ماهیت عمل مجرمانه و عواقب آن بی‌خبرند.

۴. انتصاب مدیران نالایق در پست‌های کلیدی سازمان:

مدیران به عنوان نمایندگان سازمان نزدیک‌ترین اشخاص به کارکنان و واقف به خلاءها و نواقص موجود در سازمان هستند. اگر وظیفه‌ی خود را که همان اعمال نظارت و کنترل همه جانبه، بر مجموعه‌ی تحت امر است به خوبی انجام ندهند، موجب سوء استفاده دیگران از موقعیت آن‌ها شده و این خود عامل مؤثری در وقوع جرایم و مفاسد است.

۵. ضعف کارکنان از جهت ایمان مذهبی و باورهای دینی:

هر میزان که باورهای دینی و تقوی در کارکنان ضعیف‌تر باشد، زمینه برای ارتکاب جرم و تخلف بیشتر فراهم می‌گردد. عدم اعتقاد کارکنان به خداوند متعال، پیامبر خدا(ص)، ائمه اطهار(ع)، قیامت، آخرت و آثار دنیوی و اخروی ارتکاب اعمال مجرمانه و گناه، جنبه‌ی خود کنترلی آن‌ها را در برابر این‌گونه اعمال تضعیف می‌نماید. به همین دلیل است که برابر آمارهای منتشر شده توسط دستگاه‌های امنیتی و انتظامی، میزان

جرایم و مفسد در ایام ماه مبارک رمضان که ارتباط انسان‌ها با خداوند متعال نزدیک‌تر است، به حداقل می‌رسد.

۶. در آمد پایین کارکنان و عدم کفایت آن برای رفع نیازمندی‌های زندگی:

همان‌گونه که قبلاً آمد، عامل اقتصادی یکی از مهم‌ترین عوامل وقوع جرم یا تخلف محسوب می‌گردد. وجود مشکلات مالی خانواده و هزینه‌های بالای زندگی و انتظارات به جا یا نابه جای اعضای خانواده و عدم کفایت درآمد برای پاسخگویی به این انتظارات، فرد را وادار می‌نماید که با توجیهات مختلف به نوعی ارتکاب جرم یا تخلف را در محیط اداره برای خود موجه جلوه دهد.

۷. وجود تبعیض و بی‌عدالتی در سازمان ( اعم از پرداخت یا تخصیص رفاهیات )

کمترین تبعیض در سازمان، کارکنان مستعد فساد را وادار می‌دارد 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 می‌نماید.

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 می‌دهد و موجب دوری آن‌ها از سازمان می‌گردد.

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 نموده‌اند و لذا چگونه می‌توان انتظار داشت که این‌گونه کارکنان، سازمانی را که در آن خدمت می‌نمایند، هیچ‌گونه وابستگی به آن ندارند، فدا نکنند.

۱۰. عدم دقت لازم در پذیرش اولیه کارکنان در سازمان:

متأسفانه مقررات خشک و تشریفاتی‌گزینه‌ش و تثبیت اشخاص بعد از استخدام رسمی، محدودیت‌هایی است که سازمان را بعضاً در مقابل اشخاص فاسدی قرار می‌دهد که مجموعه را تهدید می‌نمایند و سازمان

نیز چاره‌ای جز تحمل آن‌ها ندارد. البته در اینجا وجود روابط به جای ضوابط در گزینش اشخاص را نمی‌توان 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 است، راه‌های پیشگیری از جرایم و مفاسد اداری به طور 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 مسؤولین ذی ربط 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 مشاغلی 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 اندرزه‌های 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.... پاکدل ترین افراد و خوش سیره ترین 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 پیش آمدهای 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 زبردستان باز می‌دارد. به علاوه 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 دست برد 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 مفاسد 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 مفاسد 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 معیناتی 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 بررسی های لازم، بعضاً منجر به گزینش اشخاص فاسدی می گردد که سازمان را به مدت ۳۰ سال وادار به تحمل آنها می نماید. ایجاد مقررات استخدام موقت و آزمایشی و دقت در تحقیقات، می تواند خود مانع جذب و پذیرش افراد خاطی و مجرم گردد. اشخاصی که مبتلا به ناهنجاری های 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 می تواند عامل بازدارنده و پیش گیرنده از وقوع جرایم و مفاسد و عبرت آمیز برای دیگران باشد. وضع مجازات هایی چون حدود و قصاص در اسلام نیز با اهداف پیش گیرانه بوده و شارع مقدس از این طریق انسان ها را از مواجهه با اعمال ناشایست برای مصون ماندن از مجازات های مقرر بر حذر داشته است.

حضرت علی (ع) در سفارش خویش به مالک می فرماید: «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 می کنی و در مقام کیفر بر می آیی:

۱- عقوبت را بر او اجراء می نمایی؛

۲- به آنچه که با خیانت بدست آورده است از او بازپس می گیری؛

۳- وی را به موقعیت ذلت و خواری می کشانی و با نشان او را مشخص می نمایی و ننگ تهمت را بر او آویزان می کنی.»

۱۲. تبیین اهمیت و جایگاه «امر به معروف و نهی از منکر» و شرایط اعمال آن و کاربردی نمودن آن در سازمان، می تواند موجب تقویت نظارت عمومی و عامل مهمی در بازدارندگی مجرمین و متخلفین از ارتکاب این گونه اعمال باشد.

تأکید قرآن کریم بر امر به معروف و نهی از منکر مبین مسؤولیت اجتماعی است. اهمیت این حکم قرآنی بیشتر در جنبه های ارشادی آن است و از این حیث یکی از روش های تربیتی به شمار می رود؛ 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.

#### فهرست منابع

- ۱- زمینه‌ی جرم شناسی - دکتر رضا نور بهاء - انتشارات گنج دانش - ۱۳۷۷
- ۲- حقوق جزای عمومی جلد اول - دکتر هوشنگ شامبیاتی - انتشارات ژوبین ۱۳۷۶
- ۳- حقوق جزای عمومی - جلد نخست - دکتر محمد علی اردبیلی - انتشارات نشر میزان ۱۳۷۷
- ۴- زمینه‌ی حقوق جزای عمومی - دکتر رضا نوربهاء - انتشارات کانون وکلای دادگستری - چاپ اول - ۱۳۶۹
- ۵- مبانی جرم شناسی - جلد اول - دکتر مهدی کی‌نیا - انتشارات دانشگاه تهران - ۱۳۷۳
- ۶- جرم شناسی کاربردی - ریموند گسن - ترجمه دکتر مهدی کی‌نیا - نشر مترجم - ۱۳۷۰
- ۷- حقوق و تخلفات اداری - سید حسن میر حسینی و محمود عباسی - انتشارات حقوقی
- ۸- حقوق جزای عمومی ایران - جلد اول - دکتر ایرج گلدوزیان - انتشارات دانشگاه تهران
- ۹- حقوق جزای عمومی - جلد اول - دکتر محمد صالح ولیدی - انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها - ۱۳۷۱
- ۱۰- زمینه حقوق جزای عمومی - دکتر رضاء نوربهاء - نشر دادآفرین ۱۳۷۹

- ۱۱- فرمان حکومتی پیرامون مدیریت - شرح عهد نامه حضرت امیرالمؤمنین (ع) به مالک اشتر -  
حجه الاسلام محمود قوچانی - انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی ۱۳۷۴.
- ۱۲- آیین کشورداری از دیدگاه امام علی (ع) - آیت الله شیخ محمد فاضل لنکرانی - انتشارات فرهنگ  
اسلامی - ۱۳۷۰.
- ۱۳- نهج البلاغه فیض الاسلام - شیخ عباس قمی.
- ۱۴- حقوق جزا - مسؤولیت کیفری - دکتر محمد صالح ولیدی - انتشارات مؤسسه امیر کبیر \_ ۱۳۶۶.
- ۱۵- قرآن کریم \_ سوره ی آل عمران.