

تأثیر علل و عوامل تخلفات اداری و جرائم مرتبط شغلی در قانون جزا و جرم‌شناسی

نرگس جان آبادی

کارشناسی ارشد حقوق جزا و جرم‌شناسی، عضو باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران

چکیده

تخلفات اداری در حقوق جزا، تخلف از مقررات اداری توسط کارمندان و مقامات دولتی حین انجام وظیفه می‌باشد. هدف انجام این تحقیق بررسی علل و عوامل تخلفات اداری و جرائم مرتبط شغلی در قانون جزا و جرم‌شناسی می‌باشد. روش تحقیق نیز به صورت کتابخانه‌ای و توصیفی تحلیلی و متأثر از ماهیت موضوع است. تخلفات اداری و جرائم شغلی همان نقض مقررات اداری هستند که عوامل مختلفی از قبیل عوامل اقتصادی، مدیریتی، فرهنگی و اجتماعی در ایجاد آن‌ها دخیل است. نتایج حاکی از آن است که عوامل مدیریتی نقش پررنگ‌تری در کاهش رفتارهای سوء و تخلفات اداری کارمندان دارند. مدیران برای انجام این کار نیازمند ایجاد جوی قدرتمندانه هستند. آن‌ها می‌توانند با انجام به موقع تقاضا و به کارگیری روش‌های مقابله با رفتارهای سوء برای کارمندانی که مسئول انجام این رفتارها هستند، احتمال وقوع جرم را کاهش دهند. همچنین با قانونمند کردن محیط اداره، زمینه مناسبی جهت پیشگیری از چنین اعمالی را مهیا کنند؛ بنابراین هیچ سازمان یا اداره‌ای نمی‌تواند ادعا کند همیشه توانایی کنترل و نظارت بر رفتارهای سوء کارمندان را دارد. جرم می‌تواند در هر شغل و سازمانی با سطح و درجه متفاوت اتفاق بیفتد. در این بین نقش عوامل مدیریتی در کاهش وقوع این رفتارها از اهمیت بالایی برخوردار است.

واژه‌های کلیدی: تخلفات اداری، جرائم شغلی، مدیریت، قانون جزا و جرم‌شناسی

۱- مقدمه

بازوی اجرایی نظام سیاسی هر جامعه، نظام اداری آن است و عملکرد صحیح یا نادرست آن می‌تواند نظام سیاسی را تداوم یا مشروعیت زدایی کند. لذا توجه اساسی و آسیب‌شناسی دقیق آن می‌تواند کمک شایانی به سیاست معیشتی آن جامعه کرده تا بتوانند با تشخیص به‌موقع راهکارهای لازم را ارائه دهند. مسئولیت‌ها و اختیاراتی که براساس قانون به همه کارکنان دولت تفویض می‌شود، زمینه مساعد را برای سوء استفاده عده‌ای معدود فراهم می‌کند تا از طریق تخلفات اداری و برخی جرائم مانند اختلاس، ارتشاء و ... هزینه‌های زیادی را برای جامعه و دولت به بار آورند. با توجه به اینکه اکثر جرائم اداری علاوه بر کفیری بودن، مقدمه اصلی وقوع جرائم اجتماعی محسوب می‌شوند، لذا در تبیین ماهیت جرم، در راستای سایر عوامل مرتبط آن، تخلفات اداری را باید مقدمه‌ای برای نتیجه‌گیری دانست تا به‌عنوان یکی از مراتب جرم مورد بررسی قرار گیرد (خضری، ۱۳۸۷). اگرچه ممکن است تخلفات اداری در مقایسه با سایر جرائم مانند قتل و سرقت ترسناک نباشد، اما به دلیل اینکه می‌تواند تأثیرات زیادی در انحراف جامعه و تخریب اجتماع داشته باشد، باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد. طبیعی جلوه دادن تخلفات اداری یکی از نشانه‌های بارز در انحرافات دولت و جامعه از قانون می‌باشد. در صورتی که در خانواده دولت فساد ایجاد شود و به مرور افزایش پیدا کند، یک فاجعه واقعی برای جامعه ایجاد خواهد شد؛ زیرا طبق قاعده، کارمندان دولت برجسته‌ترین افراد جامعه هستند و وقوع تخلفات و انحرافات در چنین گروهی، چیزی نیست که بتوان آن را به راحتی نادیده گرفت. در زمانهای قدیم تصور بر این بوده که کارمندان دولت در مقایسه با کارمندان بخش خصوصی نسبت به منافع اجتماعی تعهد و مسئولیت بیشتری دارند، اما آنچه امروزه و در سالهای اخیر مشاهده شده، گسترش فساد در بخش دولتی می‌باشد. از این جهت در سالهای اخیر، خصوصی سازی در جهان و خصوصاً در کشورهای جهان سوم، رونق بیشتری یافته است (فرجی، ۱۳۹۵). سوالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که آیا لازم است یک کارمند خاطی اداره برای تخطی از قوانین و مقررات اداری، از کلیه مقررات اداری آگاهی داشته باشد؟ و آیا عدم آگاهی او از مقررات، موجب توجیه تخلف می‌شود؟ پاسخ سوال مربوط به غیر عمدی بودن تخلف از مقررات می‌باشد که در این صورت نیز ادعای عدم اطلاع کارمند متخلف از مقررات پذیرفته نمی‌شود (نوری، ۱۳۹۷). جرائم شغلی نیز از موضوعات بحث برانگیز است؛ چرا که اندیشمندان در حوزه‌های مختلف اداری و سازمانی آن به رسمیت شناخته‌اند. جرائم شغلی به جرائمی گفته می‌شود که به وسیله صاحبان هر کار بسته به شغل و حرفه و مسئولیتی که سازمان به آن‌ها محول کند، اتفاق می‌افتد (دهقان، ۱۴۰۰). در ماده ۲ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۷۰ هر فعل یا ترک فعلی که در قانون برای آن مجازات تعیین شده باشد جرم محسوب می‌شود. با توجه به ظاهر ماده فوق، اگر شخص فعلی کاری را انجام دهد که طبق قانون جرم محسوب می‌گردد، مجرم مستحق مجازات است. این تعریف ماهیت جرم را به خوبی نشان نمی‌دهد و نیت مرتکب در آن نقشی ندارد، بنابراین اگر شخصی عملی را انجام دهد که طبق قانون جرم است، حتی اگر تصادفاً و یا سهواً آن را انجام داده باشد، مجرم محسوب می‌شود. به طور مثال تخریب مال دیگران شرعاً جرم است، بنابراین اگر شخصی حتی به طور تصادفی مال دیگری را تخریب کند مجرم می‌باشد (نوری، ۱۳۹۷)؛ بنابراین، با توجه به اینکه خدمات اداری در هر حکومت توسط کارمندان و مستخدمین ارائه شده و آن‌ها نقش مهمی در امور اداری و ارائه خدمات به مراجعین در دستگاه‌های اداری کشور ایفا می‌کنند، بنابراین هرگونه رفتار سوء به وسیله آن‌ها می‌تواند زمینه ارتکاب جرم را فراهم کند. از این رو، هدف مقاله حاضر بررسی علل و عوامل تخلفات اداری و جرائم مرتبط شغلی در قانون جزا و جرم‌شناسی می‌باشد.

۲- ادبیات تحقیق

۲-۱ جرم‌شناسی

جرم در فرهنگ لغت به معنای گناه، خطا، خلف به معنی خلاف کردن، بزه، خلف به معنای ناسازگاری و یا هرگونه عمل ناشایست می‌باشد. در حقوق جزا، جرم به معنای انجام عملی خلاف قانون است. در صورت ارتکاب جرم، افراد مجازات می‌شوند که میزان این مجازات به نسبت درجه اهمیت جرم بستگی دارد (عالی‌پور، ۱۳۸۹). جرم‌شناسی نیز رشته‌ای از علوم جنایی است که به عوامل کفیری، کیفیات و امور، الزامات و شرایط فردی، محیطی و اجتماعی مؤثر در بروز رفتار مجرمانه یا علل وقوع جرم

و اشکال مختلف جرم و جنبه‌های کمی و کیفی آن می‌پردازد. جرم‌شناسی از بوجود آمدن حالت خطرناک در انسان یا انسان-های جنایتکار و معمای تشکیل گروه‌های ضد اجتماعی در بین جوامع بشری، با روش عینی و علمی یا مشاهده و آزمون و مقایسه به طور مستمر به بررسی و تحقیق می‌پردازد (کی‌نیا، ۱۳۸۸، ص ۴). جرم در جرم‌شناسی، یک مفهوم مجرد ندارد، بلکه از جهات مختلف اجتماعی، علوم زیستی و روانشناسی بررسی می‌شود؛ اما حقوق کیفری جرم را براساس مکاتب عدالت مطلق و مکتب کلاسیک و نئوکلاسیک، مکتب تحقیقی، مکاتب دفاع اجتماع نوین و قانون مجازات اسلامی تعریف می‌کند (عالی-پور، ۱۳۸۹).

۲-۲ حقوق اداری

حقوق اداری یکی از مباحث مهم حقوق عمومی و جزو رشته‌های جوان در کشور ما می‌باشد (دهقان، ۱۴۰۰). حقوق اداری مجموعه‌ای از قواعد حقوقی است که به تعیین حقوق و وظایف سازمان‌های اداری دولتی و روابط آن‌ها با مردم می‌پردازد. قانون اداری بر فعالیت‌های مربوط به خدمات عمومی و حفظ نظم عمومی سازمان‌های اداری نظارت دارد و فعالیت‌های سیاسی، قضایی و تقنینی این سازمان‌ها را شامل نمی‌شود؛ بنابراین حقوق اداری مجموعه‌ای از قوانین و مقررات در مورد سازمان‌ها و نهادهای اداری و چگونگی نظارت بر اعمال و تصمیمات آن‌ها، تامین حقوق شهروندان و برقراری حاکمیت قانون می‌باشد (قدرتی راد، ۱۳۹۷).

۲-۳ تخلفات اداری

واژه تخلف در لغت به معنای سرپیچی کردن، خلاف جستن و روگردانی است و تخلف در حقوق اداری به معنای تجاوز کارمند دولت حین انجام کار از مقررات اداری می‌باشد. تخلفات اداری به افعال یا ترک فعل‌هایی گفته می‌شود که مستخدم را مستحق مجازات اداری می‌کند. هرگونه عملی که به‌صورت عمد یا غیر عمد و برخلاف مقررات اداری انجام شود، تخلفات اداری است که ارتکاب آن، کارمندان را با تنبیه اداری مواجه خواهند کرد (دهقان، ۱۴۰۰). حقوق اداری تخلفات اداری را به‌صورت تخلف از مقررات اداری توسط مقامات دولتی در حین انجام وظایف، تعریف می‌کند. حقوق جزایی نیز تخلفات انضباطی خلاف قانون را جرم دانسته و معتقد است تخلفات اداری همان نقض مقررات اداری می‌باشد (نوری، ۱۳۹۷). ماده یک قانون رسیدگی به تخلفات اداری بیان می‌کند که هیأت‌های بدوی و تجدیدنظر رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان، برای رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان بوجود آمده است. هیأت تجدیدنظر در مرکز وزارتخانه یا سازمان مستقل دولتی و تعدادی از دستگاه‌های مشمول این قانون تشکیل می‌شود که فهرست آن‌ها توسط هیأت وزیران به تصویب رسیده و در صورت لزوم دارای شعب می‌باشند. در صورتی که هیأت عالی نظارت تشخیص دهد، در مرکز برخی استان یک هیأت تجدیدنظر ایجاد می‌شود که اعضای آن، اعم از اصل و تجدیدنظر برای مدت سه سال و با حکم وزیر یا بالاترین مقام سازمان مستقل دولتی ذیربط و سایرین تشکیل می‌شوند (نکوئی، ۱۴۰۰). عناصر تخلفات اداری به دو صورت عمدی یا غیرعمدی و اقدام یا کوتاهی می‌باشد. در تخلفات اداری عمدی، افراد نسبت به عمل خویش آگاهی کامل دارند و عواقب و نتایج کار خود را می‌دانند. متخلف در تخلفات عمدی، از اینکه اعمالش مخالف با مقررات است آگاهی داشته و می‌داند که قوانین و مقررات منفی یا مثبت در این زمینه وجود دارد. پس او با علم به همه اینها دست به اقدامی خاص می‌زند یا نسبت به عمل و انجام وظیفه کوتاهی می‌کند. از سوی دیگر، تخلف غیر عمد به عملی گفته می‌شود که تخلف بدون عمد و اراده خاصی برای انجام یا عدم انجام عمل باشد؛ اما در تخلف اقدام یا کوتاهی، همانطور که برای ارتکاب جرم باید اقدامی انجام شود یا از التزام پرهیز شود، در تخلفات اداری نیز باید اقدام اجباری صورت گرفته و یا در انجام عملی کوتاهی شود که نتیجه آن تخلف و نقض قوانین و مقررات باشد (نوری، ۱۳۹۷). نمونه‌ای از تخلفات اداری کارمندان که دارای جنبه جزایی هستند در زیر آورده شده است:

۱-تهمت و افترا و هتک حیثیت

- ۲- تسامح در حفظ اموال و اسناد دولتی، ایجاد خسارت به اموال دولتی
- ۳- اختلاس
- ۴- ارتباط و تماس غیرمجاز با اتباع بیگانه
- ۵- استعمال مواد مخدر
- ۶- جعل اسناد و اوراق رسمی دولتی
- ۷- استفاده غیرمجاز از موقعیت شغلی و امکانات دولتی
- ۸- شرکت در تحصن، اعتصاب و تظاهرات غیرقانونی
- ۹- همکاری با فرقه های مردود از نظر اسلامی
- ۱۰- افشای اسرار محرمانه اداری
- ۱۱- تعطیل کردن خدمت، در زمان اداری
- ۱۲- گرفتن اموال منقول یا غیرمنقول توسط کارمندان در ازای انجام کار اداری (همان).

۴-۲ جرائم مرتبط شغلی

به هرگونه اقدامات و رفتارهای غیرقانونی، غیر مسئولانه و غیر اخلاقی کارمندان یک سازمان، جرائم شغلی می‌گویند. این سوء رفتار کارکنان گاهی به صورت فردی یا جمعی و با هماهنگی افراد شاغل در سازمان و یا خارج از آن صورت گرفته که زیان هایی را برای آن سازمان و کارکنانش به همراه خواهد آورد (فرجی، ۱۳۹۵). جرائم شغلی مانند سایر جرائم از اجزا یا عناصر متعددی تشکیل شده است. عنصر مادی یکی از این عناصر است که تشکیل دهنده رفتار فیزیکی جرم، نتیجه مجرمانه و رابطه علیت بین رفتار فیزیکی و نتیجه مجرمانه و شرایط حاکم می‌باشد. این مولفه‌ها دارای نیت مجرمانه یا مخرب هستند؛ اما نیت مجرم نمایانگر عنصر معنوی و قوانین مربوطه نیز معرف عنصر قانونی جرم است. در بسیاری از جرائم رفتار فیزیکی به صورت رفتار فیزیکی مثبت اتفاق می‌افتد، اما در برخی از جرائم، ممکن است ترک فعل، رفتار فیزیکی جرم محسوب شود (خسرومنش، ۱۳۹۴). عنصر قانونی جرم همان فعل یا ترک فعلی است که باید قانوناً جرم شناخته شود، بنابراین اگر فردی مرتکب عملی شود که در قانون جرم محسوب نمی‌شود، پس ارتکاب جرم صورت نگرفته است. لذا در اکثر مواد قانونی، شرایطی برای وقوع فعل مجرمانه در نظر گرفته شده که بدون یکی از آن‌ها جرم واقع نشده است؛ بنابراین برای تفسیر مواد قانون جزا باید به یقین اکتفا کرده و اگر فعل یا ترک فعلی از لحاظ شمول قانون مشکوک باشد نباید آن را عمل مجرمانه تلقی کرد. (نوری، ۱۳۹۷). جرائم مربوط به شغل مانند سایر جرائم مستلزم سوء نیت و عنصر معنوی می‌باشند. سوء نیت در جرائم عمومی که به معنای آگاهی مرتکب از ارکان جرم و اراده برای انجام آن است، سوء نیت عام نامیده می‌شود. برخی از جرائم علاوه بر سوء نیت عام مستلزم سوء نیت خاص هستند. سوء نیت خاص، همان انگیزه‌ای است که مجرم را وادار می‌کند مرتکب جرم شود. قانونگذار این انگیزه را جز عنصر معنوی می‌داند (خسرومنش، ۱۳۹۴).

۵-۲ رابطه جرم و تخلفات اداری

جرائم در شریعت به سه دسته جرائم حدود، جرائم قصاص و جرائم تعزیری تقسیم می‌شوند. در صورتی که کارمندی مرتکب خطایی شود که به صورت جرمی از جرائم قصاص یا حدود درآید، به همان مجازات تنبیه می‌شود؛ اما هنگامی که جرم کارمند به صورت جرائم قصاص یا حدود نباشد پس در دسته تعزیرات جای می‌گیرد. توجه به این نکته ضروری است که در صورتی که جرم از تعزیرات باشد، نباید مجازات به صورت تادیبی انجام شود؛ چرا که همه مجازات‌های تادیبی از قبیل عزل، توبیخ و غیره، مجازات‌های تعزیری می‌باشند؛ بنابراین اگر کارمند در ابتدا محاکمه تادیبی شود، سپس محاکمه جنایی، به این معناست که در هر مرحله با مجازات تعزیری روبه‌رو شده است. این نکته‌ای است که شریعت آن را قبول نمی‌کند؛ چرا که معتقد است انسان

برای یک فعل نباید دو بار مجازات شود؛ اما قانون‌گذار نیز این مورد را نمی‌پذیرد و در تبصره ۳ ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری بیان می‌کند که: رأی دادن به تخلف اداری کارمندان فقط در حدود و مجازات‌های اداری اعتبار دارد و این به معنی ثابت شدن جرم‌هایی که موضوع قانون مجازات اسلامی است، نمی‌باشد (نوری، ۱۳۹۷).

بنابراین هیچ سازمان و اداره‌ای نمی‌تواند ادعا کند که همیشه توانایی کنترل و نظارت بر رفتارهای سوء کارمندان را دارد. پس در هر شغل و سازمانی جرم اتفاق می‌افتد و فقط سطح و یا میزان آن متفاوت با دیگر ارگان‌ها خواهد بود (فرجی، ۱۳۹۵). جرائم شغلی کارمندان دولت جرائمی هستند که توسط کارمندان و به اعتبار شغل و مسئولیتی که در اداره بر عهده دارند، اتفاق می‌افتد.

۶-۲ علل بروز تخلفات اداری و جرائم شغلی

قوانین و مصوبات اداری مانند تار عنکبوت است که بر روی سازمان‌ها و نهادهای عمومی، اقدامات و افعال آن‌ها تنیده می‌شود و تخلف از آن‌ها منجر به نقض و بطلان اقدامات اداری توسط قوه قضائیه یا دیوان عدالت اداری می‌شود (قدرتی راد، ۱۳۹۷). در ایجاد تخلفات اداری و جرائم شغلی عوامل مختلفی از جمله عوامل اقتصادی، عوامل سیاسی، عوامل فرهنگی و عوامل مدیریتی دخیل هستند:

عوامل اقتصادی: جرائم اقتصادی کارمندان دولتی، یکی از جرائم مبتلا در هر جامعه‌ای است که توسط کارمندان انجام می‌شود. علت انجام جرائم اقتصادی و سوسه مالی مستخدمان است. آن‌ها با توجه به موقعیت و سمت خود در اداره و با سوء استفاده از اختیاراتی که به آن‌ها داده شده است مرتکب جرم می‌شوند. اختلاس، اخاذی، پورسانت، دریافت رشوه، استفاده شخصی از امکانات دولتی، نقض قوانین و مقررات اداری، استفاده از رانت، هدر دادن منابع دولتی و کم کاری، نمونه‌هایی از این جرائم می‌باشند (فرجی، ۱۳۹۵). بکر با ارائه مدل خود در زمینه اقتصاد جرم، به اقتصاد دانان کمک کرد تا رفتار مجرم را شناسایی کرده و به بررسی علل جرائم اقتصادی بپردازند. در این مدل برای مجرم یک تابع سود مورد انتظار تعریف شده که در آن سود مورد انتظار ناشی از جرم به‌عنوان تفاوت بین درآمد و هزینه‌های مورد انتظاری که ناشی از جرم هستند، تعریف می‌شود، در این مدل اگر منافع نهایی جرم بیشتر از هزینه‌های نهایی مورد انتظار جرم باشد، در این صورت ارتکاب جرم دارای یک توجیه اقتصادی بوده و ارتکاب جرم رخ می‌دهد (کوتر، یولن، ۱۳۸۸: ص ۶۰۴).

عوامل سیاسی: در تخلفات سیاسی، مردمی موجب ارتکاب جرم می‌شوند که توانایی انتقاد از عملکرد حاکمان را ندارند. آن‌ها با کارهای از قبیل ایجاد رعب و وحشت، قتل، ایجاد حریق و ... جرم را رقم می‌زنند. همچنین در صورت ایجاد سیاسیت غیرمنطقی میان مسولات و عدم نظارت صحیح بر مسئولیت‌های آنان جرائمی از قبیل تخلفات و فساد اداری اتفاق خواهد افتاد.

عوامل فرهنگی: عوامل فرهنگی نیز عامل موثری در روند کاهش جرم در جامعه محسوب می‌شوند. شخصیت افراد و حالات روحی و جسمانی آن‌ها، می‌تواند تاثیر بسزایی در تحریک احساسات، عملکرد رفتاری و کنش آن‌ها داشته باشد. این حالت در جرم‌شناسی، آمادگی برای ارتکاب جرم می‌باشد؛ بنابراین در شکل‌گیری شخصت افراد، باید به مقوله فرهنگ و خرده فرهنگ‌ها توجه اساسی شود.

عوامل مدیریتی: عامل مهم دیگر در بروز تخلفات اداری، عوامل مدیریتی هستند. عوامل مدیریتی، سازمان‌ها و ساختارهای اداری ناکارآمد مغایر با اهداف و پیچیدگی‌های قوانین و مقررات و بخشنامه‌های متعدد اداری، مدیران ناکارآمد، نبود نظام شایسته‌سالاری، وجود تبعیض در جذب و انتصاب و ارتقای افراد، عدم کفایت نظام حقوق و دستمزد، نظام پاداش و مجازات و به ویژه نظام نظارت و ارزیابی از جمله عوامل اداری تسهیل کننده تخلفات اداری محسوب می‌شوند (عبودی، ۱۳۹۲).

۷-۲ نقش مدیریت در تخلفات اداری

مدیریت مسئولیت مهمی در قبال کارکنان و نگرش‌ها و رفتارهای سوء آن‌ها بر عهده دارد. بسیاری از افرادی که به مدیریت اداره خود تکیه کرده‌اند، نه تنها دستانشان به کارهای خلاف آلوده شده، بلکه در اجرای آن نیز به‌عنوان یک مهره اصلی عمل کرده‌اند. رفتارهای سوء یا کشف نمی‌شوند، یا در صورت کشف شدن توسط زیردستان و مدیریت پنهان شده و یا از بین می‌رود. علت این امر آن است که در صورت کشف شدن رفتارهای سوء، کار به جاهای دیگری کشیده شده، طوری که در تصور دیگران این امر برای حفظ منافع شخصی مدیریت انجام شده است؛ اما مدیران دیگری هستند که رفتارهای مجرمانه را تایید نمی‌کنند، از طرفی نه تنها تلاشی برای رفع آن‌ها نمی‌کنند بلکه با صبر بیجا و نادرست زمینه ایجاد رفتارهای سوء را فراهم می‌نمایند (فرجی، ۱۳۹۵).

۳- بحث و نتیجه‌گیری

وقوع جرم در یک جامعه منظم و مدنی که بر پایه قانون اداره می‌شود، یک پدیده ضداجتماعی بوده که نظم و امنیت جامعه را دچار اختلال می‌کند. جرم، نقض یک تکلیف اخلاقی است و ارتکاب جرم در قانون جزا، فعل یا ترک فعلی است که طبق قانون مستلزم مجازات یا اقدامات پیشگیرانه و تربیتی باشد. در حقوق اداری نیز گاهی تخلف صورت می‌گیرد. این تخلفات که به معنای تجاوز کارمندان دولت از مقررات اداری در حین انجام وظیفه بوده، می‌تواند با مجازات‌های قانونی برای کارمندان همراه باشد. ارتکاب جرم در کارمندان دولت می‌تواند دلایل متفاوتی داشته باشد. کارمندان و کارکنان، بخشی از اجتماع هستند، زمانی که در جامعه‌ای پول و سرمایه و عوامل اقتصادی به‌عنوان ارزش مطرح شوند، ناخودآگاه افراد تلاش می‌کنند هرچه زودتر به این ارزش‌ها دست یافته و ره صدساله را یک شبه طی کنند. این عامل می‌تواند دلیلی برای ایجاد رفتارهای سوء باشد و زمینه ارتکاب جرم در کارمندان را افزایش دهد. در واقع اختیارات و مسئولیت‌هایی که طبق قانون به کارمندان دولت داده می‌شود، با فراهم کردن زمینه مساعد برای سوءاستفاده آن‌ها، می‌تواند هزینه‌های زیادی را برای جامعه و دولت از طریق انجام تخلفات اداری مانند اختلاس، جعل، تظاهرات غیرقانونی و ... به بار آورند؛ بنابراین تخلفات اداری می‌توانند تاثیر زیادی در انحراف عمومی و تخریب اجتماع داشته باشند.

عوامل مدیریتی نیز نقش به سزایی در کنترل و کاهش وقوع جرم و رفتارهای سوء کارمندان در محیط‌های اداری ایفا می‌کنند. آن‌ها می‌توانند با انجام به‌موقع تقاضا و به‌کارگیری روش‌های مقابله با رفتارهای سوء برای کارمندانی که در قبال انجام این رفتارها مسئول‌اند، احتمال وقوع جرم و رفتارهای سوء کارمندان را کاهش دهند؛ بنابراین مدیریت برای کارایی مناسب، مستلزم ایجاد جوی قدرتمندانه در محیط کار است. او باید شرایط را طوری رقم بزند که علیه رفتارهای سوء باشد. عوامل دیگر نظیر برنامه‌های آموزشی، سیاست‌های امنیتی و روش‌های موجود نیز باید از این امر حمایت کرده و بدون در نظر گرفتن جایگاه و نصب افراد، تصویر کاملی از استانداردها در ذهن کارمندان در محیط کار ایجاد کنند. همچنین با قانون‌مند کردن محیط، باید شرایط مناسبی جهت پیشگیری، کشف و جلوگیری از جرائم داخلی فراهم نمایند.

منابع

۱. خسرومنش، فرهاد (۱۳۹۴). جرائم و حوادث ناشی از کار و پیشگیری از آن‌ها. پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تفت.
۲. خضری، محمد. (۱۳۸۷). آسیب‌شناسی روش‌های مبارزه با فساد اداری در ایران. فصلنامه مطالعات راهبردی، سال یازدهم، شماره چهارم.
۳. دهقان، علی محمد. (۱۴۰۰). تخلفات اداری و ساز و کار رسیدگی به آن در حقوق ایران با نگاهی بر دادرسی عادلانه، مجله علمی حقوق و مطالعات نوین، دوره: ۲، شماره: ۳.
۴. عالی‌پور، حسن (۱۳۸۹)، ماهیت جرم، فصلنامه حقوق، مجله پژوهش حقوق و سیاست، سال دوازدهم، شماره ۲۸.
۵. عبودی، هاجر. (۱۳۹۲). تاثیر فقر معیشتی و فقر فرهنگی بر بروز عوامل جرم‌زا. مجله عصر مردم، سال نوزدهم، شماره ۵۰۶۱.
۶. فرجی، فروغ. (۱۳۹۵). جرائم شغلی کارکنان و سوء رفتار آنان. همایش ملی حقوق: بسترهای فساد مالی و اداری در نظام حقوقی ایران، صفحات ۱-۱۰.
۷. قدرتی راد، مینا. (۱۳۹۷). مفاهیم اصول و قواعد حاکم بر حقوق اداری. کنفرانس ملی اندیشه‌های نوین و خلاق در مدیریت، حسابداری، مطالعات حقوقی و اجتماعی، دوره ۱.
۸. کوثر، رابرت؛ یولن، تامس. (۱۳۸۸). حقوق و اقتصاد. ترجمه یدالله دادگر، حامد اخوان هزاوه، همدان: انتشارات نور علم.
۹. کی‌نیا، مهدی. (۱۳۸۸). مبانی جرم‌شناسی، جلد اول، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، چاپ نهم.
- نکوئی، محمد. (۱۴۰۰). آسیب‌شناسی آراء هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان از منظر اصول دادرسی عادلانه (با تاکید بر آراء دیوان عدالت اداری). فصلنامه علمی پژوهش‌ها نوین حقوق اداری، شماره نهم، صفحات ۱۹۰-۲۲۳.
۱۰. نوری، جواد (۱۳۹۷). تفاوت جرم با تخلف در حقوق اداری ایران، کنفرانس ملی اندیشه‌های نوین و خلاق در مدیریت، حسابداری، مطالعات حقوقی و اجتماعی، دوره ۱

Causes and factors of administrative oaths and work-related crimes in criminal law

Narges Janabadi

Master of Criminal Law and Criminology, Department of Law, Faculty of Humanities and Law, Islamic Azad University, Zahedan, Iran

Abstract

Administrative violations in criminal law are violations of administrative regulations by government employees and officials while performing their duties. The purpose of this research is to examine the causes and factors of administrative oaths and work-related crimes in criminal law and criminology. The research method is also library and descriptive analytical and influenced by the nature of the subject. Administrative violations and occupational crimes are violations of administrative regulations that involve various factors such as economic, managerial, cultural and social factors. The results indicate that managerial factors have a stronger role in reducing employees' misconduct and administrative violations. To do this, managers need to create a powerful atmosphere. They can reduce the possibility of crime by making timely requests and using methods to deal with bad behavior for the employees who are responsible for these behaviors. Also, by legalizing the office environment, they should provide a suitable environment to prevent such actions. Therefore, no organization or department can claim that it always has the ability to control and monitor the misbehavior of its employees. Crime can happen in any job and organization with different levels and degrees. Meanwhile, the role of management factors in reducing the occurrence of these behaviors is very important.

Keywords: Administrative violations, occupational crimes, management, criminal law and criminology
