

الگوی جامع پیشگیری از وقوع جرم ارتشاء در ناجا

اکبر وروایی^۱

از صفحه ۵۱ تا ۸۲

تاریخ دریافت: ۹۴/۸/۲، تاریخ پذیرش: ۹۴/۹/۲۹

چکیده

هدف این پژوهش فراتحلیلی علت‌شناسی و تبیین جرم ارتشاء در سطح ناجا و ارائه الگوی جامع پیشگیری از این جرم است. تحقیق از نظر هدف، کاربردی، و از لحاظ جمع‌آوری داده‌ها جزء پژوهش‌های کیفی، و استنباط طرح، استقرایی، و شیوه جمع‌آوری داده‌ها، تحلیل محتوا است. در همین راستا تمام کتابها و پژوهشها و مقالات در حوزه جرائم کارکنان ناجا مورد بررسی قرار گرفت که شامل هفت جلد کتاب، هجده نسخه پایان نامه دانشجویی در مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری و پانزده مورد پژوهش علمی و مقالات پژوهشی است که به روش تمام شمار مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که در حوزه علت‌شناسی، عوامل فردی، عوامل خانوادگی، عوامل اجتماعی و عوامل سازمانی به عنوان عوامل تأثیرگذار بر وقوع جرم ارتشاء بین کارکنان ناجا مطرح است و در حوزه پیشگیری و کنترل باید اقدامات جامعی در زمینه‌های پیشگیری اجتماعی زمینه‌محور، پیشگیری وضعی فرصت‌محور، پیشگیری سازمانی و پیشگیری کیفری در قالب قرارگاه جهادی صیانت از کارکنان متشکل از یک ستاد بمنظور هماهنگی و ارائه تدابیر صورت گیرد و تعداد هشت کارگروه وابسته برای اجرایی نمودن تدابیر ستادی به شرح زیر تشکیل گردد: ۱- کارگروه تربیت و آموزش ۲- کارگروه اجتماعی و اطلاع رسانی ۳- کارگروه کنترل و نظارت ۴- کارگروه رفاهی و اجتماعی ۵- کارگروه ضوابط و مقررات ۶- کارگروه پیشگیری کیفری (مقابله) ۷- کارگروه فرماندهی و مدیریت ۸- کارگروه‌های استانی.

واژگان کلیدی

جرائم مهم کارکنان ناجا، جرم اخاذی و ارتشاء، الگوی جامع پیشگیری از جرم، پیشگیری اجتماعی از جرم، پیشگیری وضعی از جرم، پیشگیری کیفری از جرم

۱. مقدمه

صیانت از کارکنان ناجا، که مورد تأکید فرماندهی کل قوا است، از پیش‌شرط‌های ضروری سالم‌سازی محیط درونی سازمان نیروی انتظامی و اجرای صحیح وظایف خطیر این نیرو در جامعه به شمار می‌رود؛ بنابراین ضروری است با در پیش گرفتن تدابیر و راهکارهای پیشگیرانه مناسب، نسبت به کاهش تخلفات و جرائم کارکنان نیروی انتظامی اقدام کرد. با توجه به مطالعات، بین جرائم و تخلفات کارکنان با تأمین نظم و امنیت همبستگی منفی وجود دارد؛ به طوری که ارتکاب برخی جرائم علاوه بر مخدوش کردن وجهه و شأن پلیس بین مردم، باعث بدبینی و کاهش اعتماد آنان خواهد شد. از سوی دیگر ارتکاب برخی جرائم نیز مانند جرائم منافی عفت، ارتشاء، اخاذی و ... باعث اخراج، انفصال یا حبس‌های طولانی مدت کارکنان شده که همین امر باعث از بین رفتن سرمایه‌های انسانی می‌شود. جرائم ارتكابی کارکنان ناجا را می‌توان از جهات مختلف طبقه بندی کرد؛ به طور مثال جرائم شایع کارکنان ناجا به آن دسته از جرائمی اشاره دارد که در مقایسه با سایر جرائم بیشترین میزان ارتکاب را دارد. منظور از جرائم مهم کارکنان ناجا که در طبقه‌بندی دیگری قرار می‌گیرد و موضوع این تحقیق است، جرائمی است که از حیث آثار زیانبار مادی و حیثیتی صدمات بیشتری را در مقایسه با سایر جرائم در سطح فردی، سازمانی و اجتماعی به همراه دارد که شامل سیزده جرم است که در قالب پنج گروه به این شرح قرار می‌گیرد:

الف - گروه جرائم اخلاقی شامل اعمال منافی عفت

ب- گروه جرائم علیه اشخاص شامل ۱- ایراد ضرب و جرح عمدی ۲- توهین و فحاشی

پ- گروه جرائم علیه تکالیف نظامی شامل ۱- کتمان حقیقت ۲- گزارش خلاف واقع

ت- گروه جرائم علیه اموال شامل ۱- ارتشاء ۲- اختلاس ۳- اخاذی ۴- تبانی با

قاچاقچیان کالا و ارز ۵- تبانی با قاچاقچیان مواد مخدر

ث- گروه جرائم مرتبط با مواد مخدر شامل ۱- مصرف و اعتیاد به مواد مخدر ۲- خرید

و فروش و نگهداری مواد مخدر

با عنایت به آنچه در ضرورت تحقیق عنوان شد تاکنون پژوهش‌های مختلفی در قالب

پایان‌نامه‌های دانشجویی و طرح‌های تحقیقاتی درباره عوامل سازمانی و اجتماعی تخلفات

کارکنان ناجا و هم‌چنین در زمینه راه‌های پیشگیری و کنترل این جرائم از جمله جرم ارتشاء انجام شده است. این پژوهشها عمدتاً موردی و پراکنده بوده و تاکنون تحقیق منسجمی درباره الگوی جامع پیشگیری از این جرم صورت نگرفته است که این تحقیق چنین مسئله‌ای را در نظر دارد.

۲. اهداف پژوهش

الف. اهداف کلی

- تعیین عوامل فردی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی مؤثر بر وقوع جرم ارتشاء بین کارکنان سازمان نیروی انتظامی
- ارائه الگوی جامع در پیشگیری از وقوع جرم ارتشاء بین کارکنان سازمان نیروی انتظامی

ب. اهداف جزئی

- تعیین عوامل فردی مؤثر بر وقوع جرم ارتشاء بین کارکنان سازمان نیروی انتظامی
- تعیین عوامل سازمانی مؤثر بر وقوع جرم ارتشاء بین کارکنان سازمان نیروی انتظامی
- تعیین عوامل غیر سازمانی مؤثر بر وقوع جرم ارتشاء بین کارکنان سازمان نیروی انتظامی
- تعیین تدابیر پیشگیرانه کیفی در پیشگیری از وقوع جرم ارتشاء بین کارکنان سازمان نیروی انتظامی
- تعیین تدابیر پیشگیرانه اجتماعی در پیشگیری از وقوع جرم ارتشاء بین کارکنان سازمان نیروی انتظامی
- تعیین تدابیر پیشگیرانه وضعی در پیشگیری از وقوع جرم ارتشاء بین کارکنان سازمان نیروی انتظامی
- تعیین تدابیر پیشگیرانه ساختاری و سازمانی در پیشگیری از وقوع جرم ارتشاء بین کارکنان سازمان نیروی انتظامی

۳. سؤالات پژوهش

الف. سؤالات کلی

- مهمترین عوامل مؤثر بر وقوع جرم ارتشاء بین کارکنان نیروی انتظامی چیست؟
- الگوی جامع در پیشگیری از وقوع جرم ارتشاء بین کارکنان سازمان نیروی انتظامی چیست؟

ب. سؤالات جزئی

- مهمترین عوامل فردی مؤثر بر وقوع جرم ارتشاء بین کارکنان سازمان نیروی انتظامی کدام است؟
- مهمترین عوامل سازمانی مؤثر بر وقوع جرم ارتشاء بین کارکنان سازمان نیروی انتظامی چیست؟
- مهمترین عوامل غیر سازمانی مؤثر بر وقوع جرم ارتشاء بین کارکنان سازمان نیروی انتظامی کدام است؟
- تدابیر پیشگیرانه کیفی در پیشگیری از وقوع جرم ارتشاء بین کارکنان سازمان نیروی انتظامی چیست؟
- تدابیر پیشگیرانه اجتماعی در پیشگیری از وقوع جرم ارتشاء بین کارکنان سازمان نیروی انتظامی چیست؟
- تدابیر پیشگیرانه وضعی در پیشگیری از وقوع جرم ارتشاء در بین کارکنان سازمان نیروی انتظامی کدام است؟
- تدابیر پیشگیرانه ساختاری و سازمانی در پیشگیری از وقوع جرم ارتشاء بین کارکنان سازمان نیروی انتظامی چیست؟

۴. مروری بر مفاهیم و مبانی نظری پژوهش

۴-۱. مفهوم رشوه و ارتشاء

رشوه، کلمه‌ای عربی است که از ماده رشو گرفته شده و در فرهنگ لغت به معنی کود آمده است که کشاورزان برای آماده کردن زمین به منظور کشاورزی قبل از کشت پخش می‌کنند؛ هم‌چنین چیزی را گویند که برای کارسازی ناحق به کسی دهند؛ مصدر ثلاثی

مزید رشوه از باب افتعال ارتشاء است و آن به معنی گرفتن رشوه است (دهخدا، ۱۳۸۸، ص ۴۶۳).

در کتاب ترمینولوژی حقوق در تعریف رشوه آمده است که «رشوه، دادن مالی است به مأمور رسمی و یا غیر رسمی دولتی و یا بلدی به منظور انجام کاری از کارهای اداری یا قضایی ولو اینکه این کار مربوط به شغل گیرنده مال نباشد؛ خواه مستقیماً این مال را دریافت نموده باشد و یا به واسطه شخص دیگر آن را دریافت نموده باشد و نیز فرق ندارد که گیرنده مال توانایی انجام کار را داشته باشد یا خیر؛ فرق ندارد کاری که برای راشی انجام می‌شود حق است یا نه» (جعفری لنگرودی، ۱۳۶۸، ص ۱۱۶). در فرهنگ عمید آمده است: «آنچه به کسی دهند تا کاری بر خلاف وظیفه خود انجام بدهند و یا حق کسی را ضایع و باطل کند یا حکمی بر خلاف حق و عدالت بدهد» (عمید، ۱۳۸۱، ص ۱۲۳۸).

۲-۴. بررسی فقهی جرم ارتشاء

مبنای استناد به حرمت رشوه، چندین آیه در قرآن است که مهمترین آنها آیه (۱۸۸) از سوره شریفه «بقره» است که می‌فرماید: «اموال یکدیگر را به باطل در میان خود نخورید و کار را به محاکمه قاضیان نیفکنید و به وسیله گناه (رشوه و زور) پاره‌ای از مال مردم را نخورید». در تفسیر مجمع البیان، ضمن بیان حدیثی از امام صادق (ع)، این آیه را مصداقی از رشوه می‌داند و سایر فقها، این آیه را دلیلی بر حرمت رشوه می‌دانند.

آیه دیگری که به عنوان استناد حرمت رشوه به شمار می‌رود، آیه (۴۲) از سوره شریفه مائده است. در این آیه خداوند می‌فرماید: «آنها بسیار به سخنان، گوش می‌دهند تا آن را تکذیب کنند؛ مال حرام فراوان می‌خورند؛ اگر نزد تو آمدند در میان آنان دادرسی کن یا آنها را به حال خود واگذار و اگر از آنها صرف نظر کنی به خود زیان نمی‌رسانی و اگر میان آنها داوری کنی با عدالت داوری کن». فقها به استناد حدیثی از پیامبر (ص)، سحت را رشوه تفسیر کرده‌اند. از آیه استفاده می‌شود که هر گونه خوردن مال حرام از جمله رشوه، حرام است و قضات فقط باید با عدالت و حکم خدا داوری کنند.

در زمینه حرمت شرعی رشا و ارتشاء اقوال متعددی از ائمه معصومین علیهم السلام آمده است. امام علی (ع) در نهج البلاغه می‌فرماید که: «انما هلك من كان قبلکم انهم منعوا

الناس الحق فاشتروه و اخذوهم بالباطل فافتدا»: پیشینیان شما از آن روی هلاک شدند که حق مردم را ندادند و مردم ناگزیر، حق خویش را با پرداخت رشوه به دست آورند و آنها مردم را به باطل کشاندند و مردم به ناچار از باطل پیروی کردند (نهج البلاغه محمد دشتی، ۱۳۸۴).

شهید ثانی در کتاب «لمعه»، رشوه را هر گونه گرفتن مال از سوی قاضی می‌داند و فرقی نمی‌کند که حکم صادر شده به نفع دهنده مال محق باشد یا به باطل؛ یعنی اگر راشی در دعوی محق، و دلایل او کافی بر صدور حکم به نفع او باشد، باز هم عمل او ارتشاء به شمار می‌رود. شهید ثانی معتقد است که گرفتن بر قاضی حرام است و در صورت گرفتن، لازم است آن را برگرداند و برای راشی هم دادن رشوه حرام است مگر اینکه برای رسیدن به حق خود به پرداخت رشوه مجبور باشد. شیخ محمد حسن نجفی (صاحب جواهر)، ضمن تأیید سخنان محقق حلی بر حرمت رشوه اضافه می‌کند که رشوه در مقام صدور حکم نسبت به دهنده و گیرنده حرام است و در رابطه با عدم تفاوت صدور حکم به نفع یا ضرر راشی و صدور حکم به حق یا باطل، تأکید می‌کند؛ یعنی اگر قاضی با دریافت رشوه حکم به حق و مطابق واقع را صادر کند، عمل قاضی حرام و مال گرفته شده در حکم رشوه است. شیخ انصاری نیز صریحاً رشوه را حرام می‌داند. علمای دیگر اسلامی نیز کم و بیش، تعریف مشابهی از رشوه ارائه کرده‌اند. در تفسیر مجمع البیان چنین آمده که رسول خدا (ص) فرموده است: «ان السحت هو الرشوه فی الحکم» یعنی مراد از «سحت» در آیات (۴۲) و (۶۲) و (۶۳) سوره شریفه مائده، همان رشوه و گرفتن آن در مقام صدور حکم است. امام صادق (ع) در وسائل الشیعه، «سحت» را همان رشوه در مقام صدور حکم می‌دانند (حر عاملی، ج ۱۲، ص ۲۲). در کتاب «کنز الفرقان» می‌خوانیم: از پیامبر (ص) روایت شده که «سحت»، همان رشوه در مقام صدور حکم است و از علی (ع) نقل شده است که فرمودند: «رشوه در حکم و مهر زنان فاجره از مصادیق سحت به شمار می‌رود». نویسنده کتاب در تفسیر این روایتها می‌نویسد: رشوه در حکم، دارای نتایج قبیح و ناپسندی است؛ زیرا ابطال حق مستلزم دروغ بر خدا و پیامبرش است و هم‌چنین، گرفتن مال به قصد ابطال حق اقدام به شهادت دروغ و تزویر است. در واقع قاضی با صدور حکم، مرتکب دروغ می‌شود.

آیت ا.. خوبی در «تکمله المنهاج»، رشوه را چنین تعریف می‌کند: رشوه، آن چیزی است که راشی به قاضی بذل می‌کند به این منظور که قاضی به نفع باذل حکم کند؛ اعم از اینکه مستحق باشد یا نباشد. از نظر مرحوم خوبی، رشوه در مورد صدور حکم و قضاوت مصداق دارد و به سایر امور از قبیل امور اداری و موارد غیر ترافع، تسری ندارد (خوبی، ۱۴۲۲ق، ص ۶۷). آیت اله خوبی در کتاب «مبانی تکمله المنهاج» می‌نویسد: رشوه به طور کلی در قضاوت حرام است و فرقی بین رشوه دهنده و گیرنده نیست. امام خمینی (ره) در مورد رشوه چنین فرمودند: گرفتن رشوه و دادن رشوه که به صدور حکم به باطل و به نفع دهنده منجر باشد، حرام است و اگر رشوه و دادن رشوه که منجر به صدور حکم به باطل و به نفع دهنده باشد، حرام است و اگر رشوه دهنده به منظور رسیدن به حق خویش مجبور به پرداخت رشوه باشد در این صورت جایز است، ولی احتیاط بیشتر در ترک آن است (موسوی الخمینی، بی تا، ص ۵۶). بنابراین نظر امام خمینی و آیت اله خوبی، حرمت رشوه در برابر صدور حکم، یعنی ناظر به محکمه و قاضی است.

در زمینه حرمت شرعی و گرفتن آن، اقوال متعدد فقهی نیز وجود دارد؛ به طور مثال مقدس اردبیلی در شرح ارشاد آورده است که «رشوه در لغت همان جعل است و همان چیزی است که در برابر حکم حق یا باطل داده می‌شود که بر رشوه دهنده نیز مطلقاً جرم است» (شرح ارشاد ج ۱۲، ص ۴۸).

۳-۴. بررسی حقوقی جرم ارتشاء

با گسترش جرم‌هایی مانند کلاهبرداری، اختلاس و ارتشاء در دوره پس از جنگ، قانونگذار به فکر تشدید مجازات این جرائم افتاد و با توجه به تأیید نکردن شورای نگهبان «قانون تشدید مجازات مرتکبان ارتشاء و اختلاس و کلاهبرداری» در سال ۱۳۶۷ به تصویب مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید که ماده سوم آن درباره جرم ارتشاء است. به علاوه، مواد ۵۸۸ تا ۵۹۴ «قانون تعزیرات» در سال ۱۳۷۵ مصوب مجلس شورای اسلامی به جرائم رشا و ارتشاء اختصاص داده شد. با توجه به اشاره ماده ۵۹۲، این قانون به ماده سه «قانون تشدید» و اینکه قانون تشدید مصوب مجمع تشخیص مصلحت نظام است، تردیدی باقی نمی‌ماند که مواد «قانون تعزیرات» ناسخ ماده سه قانون تشدید نیست

و هدف از تصویب آنها اول، تعیین مجازات برای راشی (که در «قانون تشدید» مجازاتی جز ضبط اموال برای آن تعیین نشده بود)، و دوم، تسری مجازات ارتشاء به برخی از اشخاص غیر مذکور در «قانون تشدید» و سوم پیش‌بینی پاره‌ای از مقررات متفرقه (مثلاً راجع به شروع به ارتشاء و نظایر آن) بوده است (میرمحمد صادقی، ۱۳۹۲، ص ۴۱۳).

رکن قانونی جرم رشا و ارتشاء ماده ۵۹۲ قانون مجازات اسلامی و ماده سه قانون تشدید مجازات مرتکبان ارتشاء و اختلاس و کلاهبرداری بیان شده است. در ماده ۵۰۲ قانون مجازات اسلامی در مقام بیان مجازات جرم رشا آمده است: «هر کس عالماً و عامداً برای اقدام به امری یا امتناع از انجام امری وجه یا مال یا سند پرداخت وجه یا تسلیم مالی را مستقیم یا غیر مستقیم بدهد در حکم راشی است و به عنوان مجازات علاوه بر ضبط مال ناشی از ارتشاء به حبس از ۶ ماه یا ۷۴ ضربه شلاق محکوم می‌شود.» هم‌چنین در ماده سه قانون تشدید مجازات مرتکبان ارتشاء و اختلاس و کلاهبرداری مجازات ارتشاء حسب سمت مرتکب جرم و ارزش و نصاب مال مورد ارتشاء تعیین شده است به گونه‌ای که با توجه به سمت مرتکب جرم و مبلغ ارتشاء، که هر چقدر موقعیت شغل مرتکب جرم بالاتر باشد و میزان مجازات مال مورد ارتشاء بیشتر باشد به همان میزان مجازات مرتکب جرم تشدید می‌شود. مجازات مرتکبان جرم ارتشاء با گذشت زمان شدیدتر شده است و این شدت و افزایش، نشان می‌دهد که این جرم همواره و متأسفانه در حال گسترش بوده است. مجازات‌ها بنا به مقام و موقعیت و درجه مأموران دولتی و حکومتی و هم‌چنین شدت و ضعف جرم ارتكابی به لحاظ مبلغ و حدود تخلف تعیین شده است.

مجازات پیش‌بینی شده عبارت است از زدن شلاق، جریمه نقدی، گرفتن مال گرفته شده، مصادره آن اموال به نفع دولت، حبس از شش ماه تا ۱۵ سال یا حبس ابد، انفصال از مشاغل دولتی و عمومی و در برخی موارد که مربوط به برهم زدن نظم اقتصادی جامعه است یا اهمیت جرم بسیار زیاد است، حتی مجازات اعدام نیز در نظر گرفته شده است. البته در این صورت، ممکن است عنوان جرم تغییر یابد و با نام دیگری مانند «افساد فی الارض» به مجازات گیرنده یا گیرندگان رشوه اقدام شود. البته این شدت مجازات برای کسانی که با تشکیل یا رهبری شبکه چندنفری در نظم جامعه و نظام اقتصادی اخلال کنند، اعمال خواهد شد.

رشوه‌خواری از جرائم علیه آسایش عمومی، و به لحاظ تقسیم‌بندی از مصداقهای جرم عمومی و غیرقابل گذشت است که تعقیب آنها به شکایت شاکی خصوصی نیاز ندارد. دادگاه صالح برای رسیدگی به جرم ارتشاء، دادگاه کیفری دو است. در مورد قرار تأمین در ارتشاء، ماده ۳ قانون تشدید مقرر نموده است که اگر میزان رشوه از دویست هزار ریال بیشتر باشد، صدور قرار بازداشت موقت الزامی است.

۴-۴. پیشگیری از جرم ارتشاء

تاکنون در زمینه تقسیم‌بندی تدابیر پیشگیری، نظریات مختلفی ارائه شده است که به برخی از رایجترین آنها اشاره می‌شود. عده‌ای اصطلاح پیشگیری را دو گستره محدود و گستره وسیع تعریف کرده‌اند. در گستره وسیع یا عام، طیف وسیعی از اقدامات کیفری و غیر کیفری هست که مجموعه‌ای از تدابیر فردی و جمعی برای خنثی کردن عوامل ترکیبی وقوع جرائم توسط مجرمان در آینده است، اما در گستره محدود یا خاص، پیشگیری غیر کیفری مطرح است که این نوع پیشگیری، امکان وقوع جرم و بزهکاری را غیرممکن یا دشوار و با مدیریت مناسب، فرصتها و عوامل عینی جرم‌زا را تحدید می‌کند (کی نیا، ۱۳۸۲، ص ۱۳۳)؛ به این ترتیب در مفهوم خاص پیشگیری از جرم، که مورد نظر ما نیز هست، پیشگیری از جرم، مفهومی غیر کیفری دارد و از ویژگیهای آن می‌توان به این موارد اشاره کرد: ۱- قبل از ارتکاب جرم، پیش بینی و تدارک دیده شود. ۲- ناظر بر شرایط و عوامل نوعی جرم است و به اتفاق و فرد بستگی ندارد. ۳- هدف انحصاری از این اقدامات، تحدید وقوع جرم است. ۴- از آنجا که این اقدامات قبل از وقوع جرم مورد استفاده قرار می‌گیرد، فاقد ویژگی کیفری و قهرآمیز است. ۵- توجه نکردن به هر یک از اقدامات پیشگیرانه، زنگ خطری است که خبر از وقوع جرائم در آینده دارد. ۶- به مراتب هزینه‌های اقدامات در این نوع پیشگیری مقرون به صرفه‌تر است تا تحمل؛ بویژه آنجا که امنیت جامعه در معرض تهدید است (شاکری، ۱۳۸۳، ص ۱۰ و ۱۱).

در تقسیم‌بندی دیگری بر اساس افراد مشمول اقدامات و تدابیر پیشگیرانه، پیشگیری را به سه دسته شامل تدابیر پیشگیرانه نوع اول، نوع دوم و نوع سوم طبقه‌بندی می‌کنند که دسته اول به کل افراد جامعه، مربوط است و دسته دوم افراد در معرض خطر و بالاخره

دسته سوم افراد دارای سابقه ارتکاب جرم را شامل می‌شود. از جمله ویژگیهای هر یک از این سه نوع تدابیر پیشگیرانه می‌توان به این موارد اشاره کرد:

۱-۴-۴. پیشگیری نوع اول

- به ریشه‌های مسئله و عوامل خطرزایی محیطی توجه شود.
- سعی دارد که امکان درگیر شدن با مسئله را به گونه‌ای پیش ببرد که هرگز محل رشد مسئله نباشد.
- راهبردها به گونه‌ای انتخاب می‌شود که بتواند عوامل مخاطره‌آمیز را کاهش دهد.

۲-۴-۴. پیشگیری نوع دوم

- هدف کلی دور نگهداشتن فرد از فعالیتهایی است که خطر برچسب بزه را در فرد تقویت می‌کند؛ مثل دوری از دوستان بزهکار.
- راهبرد پیشگیری بر یافته‌های پژوهشها مبتنی است و بر فرد و یا ارتباط فرد تأکید زیادی دارد.
- بر یادگیری مهارت‌های زندگی اجتماعی و همین‌طور محیط اجتماعی و ارتباطات فردی تأکید جدی دارد.
- افراد در معرض خطر باید رصد و کمک شوند.

۳-۴-۴. پیشگیری نوع سوم

- سعی دارد موقعیت مسئله را اصلاح، و یا در آن مداخله کند.
- هدف آن پیشگیری از تکرار فعالیتهایی است که جرم شناخته می‌شود.
- لازم می‌داند درگیر مسائلی مانند تنبیه، جریمه و بازتوانی از طریق نظام حقوقی و قضایی شود.
- برنامه‌ریزیهای مداخله‌ای و اداره موفقیت‌های خطرناک را بر اساس فعالیتهایی تنظیم می‌کند که همین ممکن است باعث بزهکاری و یا تکرار آن بشود.
- در تقسیم‌بندی دیگر، تدابیر پیشگیرانه را به پیشگیری اجتماعی و وضعی تقسیم‌بندی می‌کنند.

۴-۵. پیشگیری وضعی

به‌گونه ویژه‌ای از جرائم معطوف است که از طریق اعمال مدیریت و مداخله در محیط، کاهش فرصت‌های جرم و افزایش خطرهای ناشی از ارتکاب بزه با بزهکاری مقابله می‌شود که همواره مدنظر شمار زیادی از مجرمان است (روزنبام^۱، ۱۳۷۹، ص ۶۷ تا ۷۰).

پیشگیری وضعی به عنوان نظریه‌ای علمی برای کاهش بزهکاری، نخستین بار در دهه ۱۹۸۰ میلادی توسط سه انگلیسی به نام‌های کلارک، کرنیش و هی هیور مطرح شد. آنان در آثار خویش همواره به در پیش گرفتن تدابیر مناسب و به کارگیری اقدامات لازم کاهش فرصت‌ها و موقعیت‌ها تأکید کرده‌اند که موجب رفتار بزهکارانه و هم‌چنین تغییر رابطه بین بزهکار و بزه دیده شود.

۴-۶. پیشگیری اجتماعی

این نوع پیشگیری شامل اقداماتی است که درصدد تأثیرگذاری بر عوامل مؤثر بر ارتکاب جرم است و عمدتاً بر تغییر محیط‌های اجتماعی و انگیزه‌های مجرمانه متمرکز می‌شود. هدف این پیشگیری این است که به طور مستقیم از مجرم شدن افراد یعنی تبدیل بزهکاران بالفعل جلوگیری، و مجرمان بالفعل و بالقوه را از خطاهای آنی منصرف کند (کی نیا، ۱۳۶۹، ص ۲۸۸).

پیشگیری اجتماعی به دو قسمت پیشگیری اجتماعی رشدمدار و پیشگیری اجتماعی جامعه‌مدار تقسیم می‌شود. پیشگیری اجتماعی جامعه‌مدار با تدابیر و اقدامات مناسب برای از بین بردن یا کاهش عوامل جرم‌زا بر محیط اجتماعی و عمومی اثرگذار مثل ایجاد مکان‌های تفریحی رشدمدار به دنبال این است تا با شناسایی عوامل خطر تقویت حمایتی و مداخله زودرس بویژه در مورد اطفال و نوجوانان از ارتکاب به بزهکاری پیشگیری کند (نجفی ابرند آبادی، ۱۳۷۷، ص ۵۴).

۵. متغیرهای پژوهش

متغیر وابسته: منظور از متغیر وابسته در این تحقیق ارتکاب جرم ارتشاء از سوی کارکنان سازمان نیروی انتظامی است.

متغیرهای مستقل: متغیرهای مستقل در این تحقیق شامل عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل برون‌سازمانی است که از طریق مطالعه پژوهشها بر مبنای فراتحلیل و نظریه‌های جامعه‌شناختی، روانشناختی و جرم‌شناختی استخراج شده و رابطه آنها با متغیر وابسته و نیز تأثیرشان بر متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفته است که مهمترین متغیرهای مورد نظر در سطوح فردی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی مورد نظر پژوهش به این شرح است:

۱-۵. متغیرهای فردی

اعتقادات دینی: دینداری یا تدین، حالت انسان است که «دین» متعلق آن به شمار می‌رود. در واقع اطلاق لفظ دینداری هنگامی صورت می‌گیرد که مردم یا گروهی از افراد، تمام یا بخشی از آموزه‌ها و دستورهای دینی (اعم از عقاید، اخلاقیات و احکام) را پذیرفته باشند. بنابراین در مقام تعریف می‌توان اظهار کرد که دینداری یا تدین، التزام فرد به دین مورد قبول خویش است. این التزام در مجموعه‌ای از باورها، احساسات و رفتار فردی و جمعی سامان می‌پذیرد که حول خداوند (امر قدسی) و رابطه ایمانی با او دور می‌زند (طالبان، ۱۳۸۰، ص ۱۰).

دین، عزم افراد را به رعایت هنجارهای گروهی تقویت می‌کند و این هنجارها را منافع صرفاً خصوصی قرار می‌دهد (همیلتون^۱، ۱۳۸۱، ص ۲۰۴).

پایگاه اجتماعی- اقتصادی کارکنان: جایگاهی که فرد در گروه یا در مرتبه اجتماعی هر گروه در مقایسه با گروه‌های دیگر احراز می‌کند (کوئن^۲، ۱۳۷۸، ص ۸۲). منزلت شغلی، تحصیلات و درآمد از ویژگیهای اصلی پایگاه اجتماعی است (میلر^۳، ۱۳۸۰، ص ۳۸۸).

آگاهی کارکنان: منظور از میزان اطلاع و آگاهی کارکنان ناجا در زمینه ممنوع بودن قانونی، ارتکاب جرم ارتشاء، شرایط تحقق جرم ارتشاء، موضوع جرم ارتشاء و همچنین مجازات قانونی جرم ارتشاء اعم از مجازاتهای اصلی، تبعی و تکمیلی است.

1. Hamilton

2. Quen

3. Miller

عوامل سازمانی طیف گسترده‌ای از عوامل مربوط به سازمان تأثیرگذار است که مهمترین عوامل درون‌سازمانی به عنوان متغیرهای مستقل تحقیق مورد اشاره قرار می‌گیرد.

رضایت شغلی: شرتزر^۱ معتقد است رضایت شغلی به معنای دوست داشتن وظایف مورد لزوم هر شغل، شرایطی که در آن انجام می‌گیرد و پاداشی که برای انجام دادن آن دریافت می‌شود و اینکه فعالیتها، امور و شرایطی که کار هر فرد را تشکیل می‌دهد در چه حدودی و به چه شکلی نیازهایش را برآورده می‌سازد، بستگی به قضات دارد. شخص باید موارد مثبت و منفی شغل خود را موازنه کند. چنانچه موارد مثبت بر منفی غلبه کند، احتمال دارد که از کارش راضی باشد. افراد از نظر میزان رضایتی که شغلشان برای آنها فراهم می‌سازد، بسیار متفاوتند (پرهیزکاری، ۱۳۶۸، ص ۱۷).

تعهد سازمانی: مورهد و گریفین^۲ تعهد سازمانی را احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان دانسته‌اند. از نظر آنان تعهد و پایبندی بر رفتارهای مهمی مانند جابه‌جایی و غیبت اثر می‌گذارد و می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند؛ مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند (مورهد و گریفین، ۱۳۸۹).

محرومیت نسبی: گار^۳ معتقد است پیش‌شرط لازم ستیز خشونت‌بار مدنی، وجود امنیت نسبی است که به صورت احساس بازیگران مبنی بر وجود اختلاف میان توقعات ارزشی خویش با توان ارزشی ظاهری محیط تعریف می‌شود.

اینها شرایطی است که شانس تصویری مردم را در زمینه تحصیل یا حفظ ارزشهایی معین می‌کند که افراد به شکلی مشروع انتظار به دست آورد نشان را دارند (شایان مهر، ۱۳۷۹، ص ۵۲۷).

مدیریت سازمانی: فرایند هدایت و کنترل فعالیت‌های هر سازمان رسمی برای دستیابی به اهداف سازمان است (میرکمالی، ۱۳۷۳، ص ۲۱). در این پژوهش، سازوکارهای مدیریتی

1. Shertzer

2. Morehed & Qreefin

3. Qahr

منجر به ارتکاب جرم ارتشاء از جمله ساده‌انگاری مشکلات کارکنان تقسیم کار ناعادلانه، استفاده نکردن از ساز و کار ارزیابی عملکرد کارکنان، انتساب فرماندهان نالایق در پستهای کلیدی سازمان، عدم انتخاب و گزینش صحیح نیروها، تبعیض در اجرای مقررات و ضوابط مدنظر است.

۳-۵. عوامل برون سازمانی

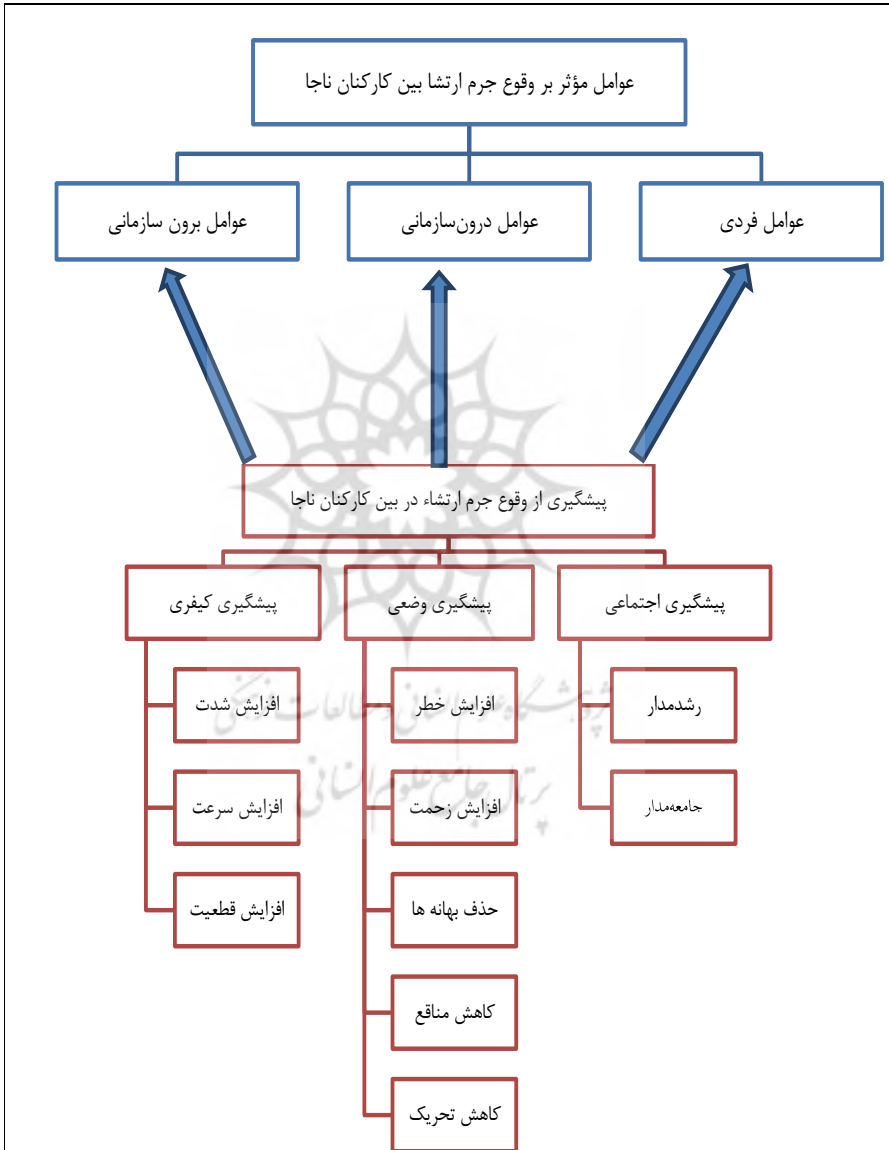
عوامل برون سازمانی، طیف گسترده‌ای از عوامل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را شامل می‌شود که در تحقیقات مبنای فراتحلیل به آنها توجه شده و مورد بررسی قرار گرفته است.

عوامل اقتصادی جرم: تعداد قابل توجهی از نظریه‌های حوزه جامعه‌شناسی بر مبنای رابطه بین مشکلات اقتصادی و جرم تمرکز دارد؛ به طور مثال جرم‌شناسی مارکسیستی را می‌توان از جمله نظریه‌های اقتصادی جرم به شمار آورد که دلیل اصلی تراکم جرم و ناهنجاریهای اجتماعی در طبقات فرو دست جامعه را ناشی از تمرکز فقر و مشکلات اقتصادی در این طبقات می‌داند. امروزه شمار قابل توجه دیگری از نظریه‌های جرم‌شناسی و جامعه‌شناسی جنایی بر رابطه بین مشکلات اقتصادی نظیر فقر، نابرابری اقتصادی، بیکاری و مشکلات مربوط به مسکن تأکید می‌کنند.

عوامل فرهنگی و جرم: نظریه فرهنگی جرم به عنوان بخشی از نظریه‌های جرم‌شناسی بر تأثیر عوامل فرهنگی و وقوع جرائم و ناهنجاریهای اجتماعی تأکید دارد. از جمله نظریه‌های فرهنگی جرم می‌توان به نظریه فشار رابرت مرتون^۱ اشاره کرد. مرتون معتقد است که ناهمترازی فرهنگی بین تأکید زیاد بر موفقیت‌های اجتماعی شامل کسب ثروت، قدرت و شهرت و عدم تأکید متوازن بر وسایل مشروع دستیابی به این اهداف شامل تحصیلات، سختکوشی و عقل معاش سبب نوعی ناهنجاری اجتماعی و تراکم جرم بویژه در طبقات فرو دست جامعه می‌شود. می‌توان با تکیه بر نظریه مرتون به نوعی گرفتن رشوه توسط برخی از کارکنان اداری را این‌گونه توجیه کرد که در جامعه کنونی بیش از حد بر موفقیت‌های مادی نظیر ثروت تأکید، و کمتر بر روشهای مشروع کسب ثروت تبلیغ

می‌شود. این امر سبب می‌شود تا خارج از روشهای مورد قبول اجتماعی از جمله گرفتن رشوه، کارمند دولت بخواهد جزء اقشار ثروتمند جامعه شود.

۶. الگوی مفهومی پژوهش



شکل (۱): الگوی مفهومی پژوهش

۷. روش شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، و از لحاظ جمع‌آوری داده‌ها جزء تحقیقات کیفی است. استنباط مورد استفاده در طرح، استقرایی است که در آن هدف تحقیق جمع‌آوری اطلاعات اولیه و پایه و سپس ارائه نظریات و یافته‌ها است. به طور کلی در این نوع استنباط حرکت پژوهشگر از جزء به کل است. تحقیق از لحاظ روش کار فراتحلیل است که در این روش پژوهشگر تمام پژوهشها، کتابها، مقالات علمی و پژوهشی حوزه موضوع مورد نظر را شناسایی، و سپس طی فرایندی شامل تلخیص، ارزشیابی و تحلیل نتایج، نسبت به جمع‌آوری داده‌ها، نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها اقدام می‌کند.

جامعه آماری شامل تمام کتابها و پژوهشها و مقالات در حوزه جرائم کارکنان ناجا است که تعداد آن به شرح جدول ذیل است:

جدول (۱): جامعه آماری کتابها و پژوهشها و مقالات در حوزه جرائم کارکنان ناجا

ردیف	عنوان	تعداد
۱	کتاب	۷ جلد
۲	طرحهای تحقیقاتی و مقالات علمی پژوهشی	۱۸ جلد
۳	پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری	۱۵ جلد

با عنایت به اینکه کل کتابها، پژوهشها و مقالات ۴۰ جلد بوده است، تمام منابع تحلیل شده و از روش نمونه‌گیری تمام شماره استفاده شده است.

۷-۱. مراحل کار

گام اول: طرح عمومی موضوع، انتخاب میدان مطالعه، تعیین سؤال کلی

این مراحل سعی دارد به سؤالات ذیل پاسخ دهد:

- الف - آیا بررسی موضوع جرائم کارکنان برای سازمان ضرورت موضوعی دارد؟
- ب- تعیین سؤال عمومی: علل و عوامل مؤثر در بروز تخلفات کارکنان ناجا چیست و راهکارهای پیشگیرانه آن کدام است؟
- ج- میدان مطالعه طرح کجاست؟ مشخص است طرح در داخل ناجا و درباره جرائم کارکنان ناجا است.

گام دوم: تهیه مجوزهای ورود و برنامه‌ریزیهای اولیه

- الف- دریافت مجوزهای لازم برای شروع کار و هماهنگی‌های اداری
- ب- استفاده از وسایل ثبت و ضبط داده‌ها
- ج- تهیه فهرست اولیه از کتابها، مقالات و پژوهشها
- د- تهیه فهرست عمومی از مصاحبه شوندگان و برگزاری جلسات مورد نظر

گام سوم: بررسیهای اکتشافی و توصیفی و گردآوری داده‌ها

- الف - جمع‌آوری داده‌های اولیه از کتابها، مقالات و تحقیقات
- ب- تهیه گزارشهای اکتشافی و اولیه از مصاحبه‌های عمیق
- ج- جمع‌بندی گزارشهای تحقیق مربوط به جلسات برگزار شده

گام چهارم: مطالعه تحلیلی و تبیینی

- الف - مرور مطالب و یادداشتهای فیش‌برداری شده و بازنگری در مفاهیم آنها
- ب- تحلیل مقدماتی و اولیه با آگاهان و کارشناسان بازنگری و کنترل شده
- ج- داده‌های گردآوری شده بر حسب اهداف تحقیق، سازماندهی و طبقه‌بندی و مرتب شد.

گام پنجم: تحلیل اصلی داده‌ها

- الف - یک بار دیگر داده‌ها بر اساس اهداف تحقیق و نوع آنها
- ب - مشخص کردن روش تحلیل داده‌ها
- ج - ارائه گزارش آماده شده به کارشناسان و آگاهان و دریافت پیشنهادها و نظر آنان
- د- رفع ابهامات احتمالی در گزارش با رجوع به منابع اصلی

گام ششم: ارزیابی و اعتباریابی

- برای ارزیابی و اعتباریابی گزارش اولیه، دوباره گزارش به تأیید افراد آگاه و کارشناس رسید که تأیید این گزارشها در جلسات مشترک بین مدیران گروه و افراد نخبه در حوزه پیشگیری از جرائم کارکنان صورت گرفته است که این صورتجلسات در پیوستهای پژوهش هست.

۲-۷. تشکیل کارگروه‌ها

برای انجام دادن مراحل ششگانه پژوهش چهار کارگروه تشکیل شد که هرکدام از آنها وظایف مشخصی داشتند و ممکن است فقط در برهه خاصی از تحقیق مورد استفاده قرار گیرند و یا تا پایان طرح و تصویب نهایی در فعالیتهای شرکت کنند. این کارگروه‌ها به این شرح است:

۱. کارگروه تهیه منابع

۲. کارگروه تهیه پیش نویس

۳. کارگروه ارزیابی علمی

۴. کارگروه اعتبار بخشی

جدول (۲): معرفی کارگروه‌ها

ردیف	عنوان کارگروه	تعداد اعضا	مشخصات اعضا	وظایف تعریف شده
۱	تهیه منابع	هفت نفر	افراد نخبه و صاحب‌نظر در حوزه جرائم کارکنان	۱- شناسایی منابع ۲- جمع‌آوری منابع ۳- سازماندهی
۲	تهیه پیش‌نویس	ده نفر	افراد نخبه و صاحب‌نظر در حوزه جرائم کارکنان	۱- فیش برداری ۲- مطالعه منابع ۳- مصاحبه‌های عمیق ۴- مطالعه و بررسی طرحها و تحقیقات ۵- اصلاح الگوی پیشگیری بر اساس نظر کارگروه‌های علمی
۳	ارزیابی علمی	۳۸ نفر	مدیران گروه‌های علمی و یا نمایندگان تام‌الاختیار ایشان	۱- بازنگری پیش‌نویس طرح الگوی جامع پیشگیری از جرم ۲- مشخص کردن روش تحلیل داده‌ها ۳- ارائه گزارش آماده شده به کارشناسان و آگاهان و دریافت پیشنهادها و نظر آنان ۴- رفع ابهامات احتمالی در گزارش تهیه شده با رجوع به منابع اصلی.
۴	اعتبار بخشی	۵۲ نفر	اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین با تحصیلات و تخصص مرتبط با جرائم کارکنان	برای ارزیابی و اعتباریابی گزارش اولیه، دوباره گزارش به تأیید افراد آگاه و کارشناس رسید که تأیید این گزارشها در جلسات مشترک بین مدیران گروه و افراد نخبه در حوزه پیشگیری از جرائم کارکنان صورت گرفته که این صورتجلسات در پیوستهای پژوهش موجود است.

۸. یافته‌های پژوهش

فرا تحلیل پژوهشها در تبیین عوامل و راهکار کنترل جرم ارتشاء نشان داد، سه عامل (۱) فردی (۲) برون‌سازمانی و (۳) درون‌سازمانی در شکل‌گیری جرم ارتشاء نقش دارد که توسط برخی عوامل آسان‌کننده، فضا را برای جرم ارتشاء فراهم می‌کند:

۸-۱. عوامل فردی تأثیرگذار بر وقوع جرم ارتشاء بین کارکنان سازمان نیروی انتظامی

- ضعف باورهای دینی و اخلاقی
- نبودن خودکنترلی
- کاسته شدن قبح ارتکاب در اثر تکرار جرم
- مشکلات خانوادگی
- مشکلات اقتصادی و مالی
- زیاد بودن ضریب هوشی کارکنان برای ارتکاب جرم ارتشاء و توان سازگاری با جامعه برای پنهان‌سازی جرم ارتكابی

۸-۲. عوامل درون‌سازمانی تأثیرگذار بر وقوع جرم ارتشاء بین کارکنان سازمان نیروی

انتظامی

- پایین بودن سطح حقوق و مزایای کارکنان در مقایسه با سایر ادارات و سازمانها
- پایین بودن سطح توان مالی و اقتصادی کارکنان و خانواده آنان
- پرداخت نشدن حقوق حق کارکنان بویژه در بخش اجرایی و صفی
- تعلق نگرفتن حقوق، مزایا و اضافه کار به کارکنان جدیدالورود
- تورم اقتصادی و مشکلات معیشتی و هزینه‌های جنبی هنگام نقل و انتقالات
- آلودگی محیط خدمتی و ارتباط نزدیک با افراد مجرم و مسئله‌دار
- عدم انتخاب و گزینش صحیح نیروها در نقاط آسیب پذیر
- اعتماد بیش از حد و نابجای مدیران به کارکنان
- انتصاب فرماندهان نالایق در پستهای کلیدی سازمان
- کم بودن میزان تسلط رؤسای کلانتریها و پاسگاهها بر کنترل بسترهای جرم ارتشاء
- کم بودن میزان آگاهی رؤسای کلانتریها و پاسگاهها از نقاط جرم‌زای ارتشاء

- عدم توجه دقیق و همه جانبه مدیران به مشکلات اقتصادی کارکنان
- تخلف آشکار مقام بالاتر در نگاه مقام پایین تر
- تبعید کارکنان متخلف به مناطق جرم‌زای ارتشاء
- چرخشی نبودن بموقع کارکنان شاغل در نقاط آسیب‌پذیر (جرم‌زای ارتشاء)
- تسامح مدیران در جرم ارتشاء ارتکاب یافته توسط کارکنان
- انحصاری شدن تصمیمات در اختیار کارکنان و سوءاستفاده کردن آنها از این وضعیت
- بی‌ثباتی و نبود امنیت شغلی برای کارکنان
- ایجاد حس از بین رفتن شأن و منزلت مستخدمان در اثر عدم رعایت شایسته‌سالاری
- ضعیف بودن سامانه تشویق و تنبیه کارکنان
- مراجعه (تماس) بیش از حد حضوری مردم در سازمان
- ضعف پاسخگویی کارکنان در برابر مسئولان
- الگو قرار ندادن احکام اخلاقی و دینی در روابط و ضوابط سازمانی توسط کارکنان
- وجود شبکه‌های ارتکاب جرم ارتشاء در سازمان
- ضعف مسئولیت‌پذیری کارکنان در سازمان
- حمایت نکردن از کارکنان افشا کننده جرم ارتشاء ارتکابی همکاران
- وجود فرهنگ قانون‌گریزی رایج در سازمان
- نبودن ساختار مناسب و صحیح سامانه ارزشیابی عملکرد کارکنان توسط سازمان
- ضعف سازمان در اقدامات پیشگیرانه از ارتکاب جرم ارتشاء
- نبودن روشهای دقیق کاری سازمانی و نتیجتاً وجود روابط ناسالم در برخورد ارباب رجوع و کارکنان و سوءاستفاده کارکنان از این وضعیت
- ضعف سازمان در نظارت و بازرسی
- کمبود نیروی متخصص و متعهد برای به کارگیری در نقاط آسیب‌پذیر
- وجود تبعیض و بی‌عدالتی در سازمان و نتیجتاً ایجاد احساس بی‌اعتنایی نسبت به سازمان موقعیت شغلی کارکنان و سوءاستفاده آنها از این موقعیت

۳-۸. عوامل برون‌سازمانی تأثیرگذار بر وقوع جرم ارتشاء بین کارکنان سازمان نیروی انتظامی

- وجود نقطه ضعف در متهمان و سوژه‌ها
- ناآگاهی مراجعان به حقوق قانونی خود
- بالا رفتن سطح توقعات نیروها
- اعتماد نکردن مردم به پیگیری گزارش جرم ارتشاء از سوی دستگاه قضایی، سازمان
- ترس از محکوم شدن خود پرداخت کنندگان رشوه
- ترس از بدرفتاریهای پلیس و دستگاه قضایی در صورت پیگیری یا گزارش جرم ارتشاء
- بیم انتقام‌جویی از سوی مرتشی در صورت پیگیری یا گزارش جرم ارتشاء توسط بزه‌دیدگان
- پایین بودن سطح طبقات اجتماعی و اقتصادی کارکنان و داشتن مشکلات مالی و اقتصادی فراوان
- لوٹ شدن قبح ارتکاب جرائم مالی در خانواده و اجتماع
- داشتن شغل دوم بویژه شغل‌های کاذب
- معاشرت با افراد ناباب و رو آوردن به گرفتن رشوه
- گرایش به مواد مخدر و آلودگی جامعه و پیشنهاد رشوه از سوی افراد
- ضعف باورهای اخلاقی و ارزشهای انسانی در میان کارکنان
- کاهش سطح مسئولیت‌پذیری کاری در جامعه
- هنجار شدن کارهای نامشروع در جامعه (پرداخت و دریافت رشوه)
- تغییر ارزشها در سطح جامعه (مادی‌گرا شدن اشخاص)
- گسترش و استمرار جرم ارتشاء در جامعه و سازمان
- ضعف کنترل اجتماعی نسبت به دستگاه‌های دولتی
- شیوع واسطه‌گری در جرم ارتشاء در جامعه و سازمان
- وجود اشخاص رشوه دهنده هوشمند
- تبعیض میان کارکنان در فرصت دستیابی به اهداف موجود در جامعه

۸-۴. پیشگیری اجتماعی از ارتکاب جرم ارتشاء بین کارکنان سازمان نیروی انتظامی

۸-۴-۱. پیشگیری اجتماعی رشدمدار از ارتکاب جرم ارتشاء بین کارکنان سازمان نیروی انتظامی

- آموزشهای کوتاه مدت نوبه‌ای و تبیین و تعریف مصداقهای رشوه و تفاوت آن با هدیه و شگردهای پرداخت
 - آموزش و تربیت نیروی انسانی مناسب برای مشاغل حساس
 - استفاده از شیوه‌ها و ابزارهای نوین تربیتی به منظور اقناع افراد نسبت به حقوق قانونی و مشروع خود
 - ضرورت ترویج فرهنگ ساده‌زیستی، قناعت، اعتماد به نفس و مقاومت در مقابل هوی و هوس و معرفی زندگی افراد مخلص و پاکدامن به عنوان الگوی رفتاری
 - تعمیق باورهای دینی و اهمیت رزق حلال
 - بهره‌گیری از سامانه تشویق و تنبیه فردی
 - توجیه و ارشاد کارکنان در معرض خطر
 - انتقال پیامهای آموزشی و تربیتی لازم
 - آموزش و فرهنگ‌سازی فریضه شرعی امر به معروف و نهی از منکر
 - راه‌اندازی صدای مشاور در سازمان با حفظ محرمانگی اطلاعات افراد
 - اصلاح رفتار کارکنان خاطی و در معرض آسیب از طریق ارجاع آنان به مراکز مشاوره
- ۸-۴-۲. پیشگیری اجتماعی جامعه‌مدار از ارتکاب جرم ارتشاء بین کارکنان سازمان نیروی انتظامی
- استفاده از ظرفیت نهادهای تبلیغی و ارشادی به منظور ترویج الگوی صحیح انتظارات و توقعات
 - افزایش جاذبه در استخدام به منظور جذب نیروهای ارزشی و شایسته
 - استفاده از ابزار رسانه‌ای به منظور ارتقای فرهنگ و آموزش عمومی
 - فرهنگ‌سازی در سایر ادارات سازمانهای دولتی
 - تذکر و ارشاد سازنده

- تشویق بموقع کارکنان خدوم به منظور ایجاد انگیزه خدمتی در سایر کارکنان و تنبیه کارکنان خاطی
- ارائه الگوی مناسب از سوی فرماندهان و مقید و ملتزم بودن آن به رعایت قوانین و مقررات
- پرداخت بموقع حقوق و مزایا و اضافه کار و...
- تسهیلات لازم در زمینه سرمایه‌گذاری و پس انداز
- توجه به نوع پوشش، لباس و آرایش و تغذیه در خارج از محل خدمت، عملی نمودن تمامی ابعاد طرح حکمت نیروهای مسلح
- اصلاح ساختار حقوق و مزایا و تخصیص عادلانه اضافه‌کار
- ارائه خدمات از طریق تقویت فروشگاه‌ها به منظور تأمین بخشی از نیاز مالی
- تقویت مراکز درمانی و افزایش پوشش بیمه درمان
- تکمیل و تجهیز مراکز ناجا که بیشترین ارتباط را با مردم دارند.
- ایجاد مدارس غیرانتفاعی با امتیاز ویژه برای ن.م با تقسیط هزینه
- توجه به مشکلات اقتصادی کارکنان هنگام نقل و انتقال
- بهبود وضعیت تغذیه و اسکان در یگانهای اجرایی
- فراهم شدن امکانات رفاهی و اجتماعی در نقاط محروم و کم بهره‌مند از خدمات
- حل مشکل معیشت و مسکن کارکنان
- ۸-۵. پیشگیری وضعی از ارتکاب جرم ارتشاء بین کارکنان سازمان نیروی انتظامی
- ۸-۵-۱. حذف بهانه‌های ارتکاب جرم ارتشاء
- توجیه و آگاه‌سازی قبل از اعزام به مأموریت‌های مهم و فوری در زمینه آسیب‌های پیش‌رو
- برگزاری دقیق و منظم کلاسهای آگاه‌سازی برای کارکنان در معرض خطر
- آشنا ساختن با مقوله‌های قضایی و پیامد کیفری ارتشاء
- اجرای دقیق بخشنامه و دستورالعمل‌های حفاظتی در زمینه عدم به کارگیری سربازان وظیفه در مشاغل حساس و دسترسی نداشتن به اسناد و مدارک طبقه بندی شده

- روشن شدن ماهیت رشوه و تفاوت آن با هدیه و تعیین تکلیف در زمینه ممنوع بودن گرفتن هدیه
- اطلاع رسانی به شکل‌های مختلف نظیر بروشور، تراکت، پیام و... در مورد مصداق‌های رشوه

۲-۵-۸. افزایش خطر ارتکاب جرم ارتشاء

- توسعه نظارت همگانی
- توجه به دو فریضه امر به معروف و نهی از منکر
- تقویت عوامل نظارتی و افزایش ابزارها و بازرسیها و بازدیدهای غیرمترقبه
- تعدد لایه‌های نظارتی توسط رئیس مستقیم، فرمانده، بازرسی، حفا، عقیدتی
- سختگیری نسبت به ارتباط با افراد مشکوک
- فراهم شدن امکان نظارت الکترونیک بر امور اداری و سازمانی
- استفاده از دوربین‌های مداربسته در گلوگاه‌ها و نقاط آسیب‌پذیر

۳-۵-۸. افزایش زحمت ارتکاب جرم ارتشاء

- کاسته شدن بروکراسی اداری و آسان کردن و تسریع کارها با استفاده از فناوریهای جدید
- آشنایی مراجعان با حقوق خود با استفاده از رسانه‌های تصویری و مطبوعات
- تعیین دقیق معیارهای گزینشی و صلاحیتی
- سختگیری در گزینش و استخدام
- بررسی صلاحیت ع.س و حفا در مشاغل حساس
- عدم انتصاب بدون استعلام از حفا و ع.س
- تسریع در استعلام‌های صلاحیتی
- شناسایی دلالتان و واسطه‌ها
- نصب فرایند اجرای کارها در کلانتریها و پاسگاه‌ها

۴-۵-۸. کاهش منافع ارتکاب جرم ارتشاء

- محدود نمودن اختیارات مأموران

- الزام به اعلام فهرست اموال کارکنان در مشاغل حساس قبل و بعد از تصدی
- شفاف‌سازی قوانین نظارتی
- آشنا نمودن مردم با حقوق قانونی خود به منظور اعلام پرداخت رشوه (در مواقع اضطرار برای حفظ حقوق خود) به مراجع قضایی و نظارتی سازمان
- پیگیری جدی شکایات و اعلامات در زمینه پرداخت رشوه
- امکان کنترل حسابهای بانکی افراد در مشاغل حساس

۵-۵-۸. کاهش تحریک ارتکاب جرم ارتشاء

- خارج شدن کارهای حساس از حالت انفرادی
- کاهش مراجعات حضوری مردم
- جدا شدن فضای اداری از محل مراجعان
- عدم به‌کارگیری افراد مسئله‌دار و دارای سوابق سوء در مشاغل حساس و کلیدی
- تکمیل چارت سازمانی از طریق گزینش افراد صالح و با انگیزه‌های معنوی برای خدمت
- یکسان‌سازی پرداخت حقوق کارکنان در سازمانهای دولتی
- پرداخت بموقع حقوق و مزایا
- پرداخت بموقع حق کشف
- عدم درج نام افراد غیرمرتبط در کشفیات یا عملیاتهای موفق
- تعیین موعد به منظور استعلامهای صلاحیتی
- انتصاب در رسته‌های تخصصی پس از طی آموزش
- طرح گردش کارکنان در نقاط آسیب‌پذیر

۶-۸. پیشگیری کیفی از ارتکاب جرم ارتشاء بین کارکنان سازمان نیروی انتظامی

۱-۶-۸. تسریع در فرایند رسیدگی و مجازات کارکنان مرتکب جرم ارتشاء

- تسریع در تعقیب
- تسریع در کشف
- تسریع در رسیدگی

- تسریع در اجرای مجازات کیفری
 - تسریع در تشکیل کمیسیون رسیدگی به تخلفات و اعمال تنبیهات
 - وحدت روش در برخورد های قضایی و انضباطی
 - شفافیت قوانین
 - حمایت از گزارش کنندگان جرم
- ۲-۶-۸. قطعیت در فرایند رسیدگی و مجازات کارکنان مرتکب جرم ارتشاء
- اعمال مجازات های اداری برابر روش واحد
 - اعمال مجازات کیفری
 - عدم اغماض فرماندهان
 - عدم تبعیض در مجازات
 - قطعیت در اعمال مجازات نسبت به کارکنان سایر نهادهای دولتی
- ۳-۶-۸. شدت در فرایند رسیدگی و مجازات کارکنان مرتکب جرم ارتشاء
- نوع و میزان مجازات اداری
 - نوع و شدت مجازات کیفری
 - در صورت اقتضای شرایط اخراج کارکنان خاطی
 - انتشار حکم مجازات در صورت اقتضای شرایط با مجوز مقام قضایی
 - محدودیت تعلیق یا تخفیف
 - شدت برخوردها نسبت به سایر کارکنان دولتی

۱۰. الگوی جامع پیشنهادی در پیشگیری از وقوع جرم ارتشاء در ناجا



شکل (۴): الگوی جامع پیشنهادی در پیشگیری از وقوع جرم ارتشاء در ناجا

فهرست منابع

- اردبیلی، مقدس (بی تا). مجمع الفائدة و البرهان فی شرح ارشاد الأذهان، جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، انتشارات اسلامی، ج ۱۲.
- امام خمینی (ره) (۱۳۸۰). تحریر الوسیله، قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به حوزه قم.
- پرهیزکاری، کمال (۱۳۶۸). روابط عمومی در مدیریت، تهران: انتشارات اشراقی.
- جعفری لنگرودی، محمد جعفر (۱۳۶۸). ترمینولوژی حقوق، تهران: انتشارات گنج دانش.
- خویی، سید ابوالقاسم (۱۴۲۲ق). مبانی تکمله المنهاج، ترجمه علیرضا سعید، انتشارات خرسندی.
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۳۸). لغت نامه دهخدا، تهران: چاپخانه دانشگاه.
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷). لغت نامه دهخدا، مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران: چ دوم از دوره جدید.
- روزن‌بام، دنیس، (۱۳۷۹). پیشگیری وضعی از جرم، ترجمه پرویزی، مجموعه مقالات همایش پیشگیری از جرم، انتشارات مرکز تحقیقات کاربردی پلیس پیشگیری ناجا.
- شاکری، سید رضا (۱۳۸۳). پلیس و مردم، تهران: انتشارات ساعس ناجا.
- شایان مهر، علیرضا (۱۳۷۹). دایرة المعارف تطبیقی علوم اجتماعی، ج اول، تهران: انتشارات کیهان.
- طالبان، محمدرضا (۱۳۸۰). تعهد مذهبی و تعلق سیاسی، نمایه پژوهش، س پنجم، ش ۲۰ و ۲۱، بهار و تابستان.
- عاملی، شیخ حر (۱۴۰۱ق). وسایل الشیعه المکتبه الاسلامیه.
- عمید، حسن (۱۳۷۶). فرهنگ عمید، تهران: انتشارات امیر کبیر.
- کوئن، بروس (۱۳۷۸). نظریه جامعه شناختی، ترجمه غلامعباس توسلی و رضا فاضل، تهران: انتشارات سمت.

- کی نیا، مهدی (۱۳۸۲). مبانی جرم‌شناسی دانشگاه تهران.
- مورهد، ج؛ گریفین، آر (۱۳۸۹). رفتار سازمانی، ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، انتشارات مروارید.
- موسوی خمینی، امام روح الله (بیتا). تحریر الوسیله، مؤسسه مطبوعاتی اسماعیلیان.
- میر کمالی، محمد (۱۳۷۳). رهبری و مدیریت آموزشی، تهران: نشر رامین، چ دوم.
- میرمحمد صادقی، حسین (۱۳۹۲). جرائم علیه اشخاص، تهران: نشر میزان.
- میرمحمد صادقی، حسین (۱۳۹۲). جرائم علیه اموال و مالکیت، نشر میزان، چ دوم.
- میلر، دلبرت (۱۳۸۰). نحوه سنجش انجام تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ نائی، تهران: نشر نی.
- نجفی ابرندآبادی، علی حسین (۱۳۸۱). آسیب‌شناسی آموزش و پژوهش جرم‌شناسی در ایران، مجله تحقیقات حقوقی دانشگاه علوم اسلامی رضوی.
- نهج البلاغه (۱۳۸۴). ترجمه محمد دشتی، تهران: انتشارات پیام عدالت.
- همیلتون، ملکم (۱۳۷۷). جامع‌شناسی دین، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: انتشار تبیان.



پښتونستان ګاونډي علوم او مطالعات فرېنډي
پرتال جامع علوم انساني