



انجمن علمی فقه‌بزرای تطبیقی ایران



فصلنامه فقه‌بزرای تطبیقی

Volume 3, Issue 5, 2024

## Analysing the Organisational Culture of the Judicial Officers and Its Role in Fair Criminal Proceedings in Legal System of Iran and England

Ali Farhadipour<sup>1</sup>, Alireza Salehi\*<sup>2</sup>, Mehdi Hoshyar<sup>3</sup>

1. PhD Student, Department of Criminal Law and Criminology, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Criminal Law and Criminology, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran. (Corresponding Author)

3. Assistant Professor, Department of Criminal Law and Criminology, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran.

### ARTICLE INFORMATION

**Type of Article:**

**Original Research**

**Pages: 405-416**

**Corresponding Author's Info**

**ORCID:** 0009-0007-1388-7375

**TELL:** +987136410041

**Email:** Salehi\_426@yahoo.com

**Article history:**

**Received:** 24 Aug 2023

**Revised:** 31 Oct 2023

**Accepted:** 08 Jan 2024

**Published online:** 20 Feb 2024

**Keywords:**

*Organizational Culture of Police, Officers, Fair Legal Proceedings, Ethical Charter, Accused Rights.*

### ABSTRACT

Organisational culture is a new topic in management knowledge and organisational behaviour. In military and law enforcement organisations, organisational culture is a set of views, attitude, norms and social values that determine police behavior models, relationship with society and police organisation which determine police behaviour models which despite general characteristics similar to other organisational culture has a unique specific culture. The difference that distinguishes military organisation from others lies primarily in its mission, legal definition and management. Therefore, the purpose of present study with descriptive the analytical method and in a comparative manner with ethical charter of British Police is to analyse the organisational culture of military forces in role of judicial officers and its effect on the rights of the accused in fair proceedings a focusing on a three school, transformationalism and legalistic models. Research finding indicates that military organisation is organised, powerful, closed and hierarchical unit and its role has been defined by law in the field of continuous communication with citizens (security provisions, judicial officers) social life, organization protection of political social and economic interest and their performance. Performance management and motivation, organization learning, creativity and innovation ability, talent management, discipline, religious belief, organizational structure, community cooperation with police, ability and training of behavioral skills such as respecting citizenship rights and dignity of citizens among other factors have influential impact on desired organizational culture and its manifestation in protecting the rights of the accused by judicial officers.



This is an open access article under the CC BY license.

© 2024 The Authors.

**How to Cite This Article:** Farhadipour, A; Salehi, A & Hoshyar, M (2024). "Analysing the Organisational Culture of the Judicial Officers and Its Role in Fair Criminal Proceedings in Legal System of Iran and England". *Journal of Comparative Criminal Jurisprudence*, 3(5): 405-416.



انجمن علمی فقه‌پژای تطبیقی ایران

# فصلنامه فقه‌پژای تطبیقی

www.jccj.ir



فصلنامه فقه‌پژای تطبیقی

دوره سوم، شماره پنجم، اسفند ۱۴۰۲

## واکاوی فرهنگ سازمانی ضابطان دادگستری و نقش آن در دادرسی کیفری عادلانه در نظام حقوقی ایران و انگلستان

علی فرهادی پور<sup>۱</sup>، علیرضا صالحی\*<sup>۲</sup>، مهدی هوشیار<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری، گروه حقوق جزا و جرم‌شناسی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.

۲. استادیار، گروه حقوق جزا و جرم‌شناسی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران. (نویسنده مسؤول)

۳. استادیار، گروه حقوق جزا و جرم‌شناسی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.

### چکیده

فرهنگ سازمانی موضوعی جدید در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی است. در سازمان‌های نظامی و انتظامی فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از دیدگاه‌ها، نگرش‌ها، هنجارها و ارزش‌های اجتماعی است که مدل‌های رفتار پلیس، روابط با جامعه و سازمان پلیس را تعیین می‌کند که با وجود ویژگی‌های کلی مشابه با سایر فرهنگ‌های سازمانی، دارای فرهنگ خاص و منحصر به فردی است. تفاوت‌هایی که یک سازمان نظامی را از سایرین متمایز می‌کند، در درجه اول در مأموریت، تعریف قانونی و مدیریت آن نهفته است. بنابراین هدف این پژوهش با روشی توصیفی - تحلیلی و به صورت تطبیقی با منشور اخلاقی پلیس انگلستان، واکاوی فرهنگ سازمانی نیروهای نظامی در نقش ضابطان دادگستری و تأثیر آن بر حقوق متهم در حوزه دادرسی عادلانه با تمرکز بر سه مدل مکتبی، تحول‌گرایی و قانون‌گرایی است. یافته تحقیق حاکی از آن است که سازمان‌های نظامی یک واحد سازمان‌یافته، مقتدر، بسته و سلسله‌مراتبی است. نقش آن در زمینه ارتباط مستمر با شهروندان (تأمین امنیت، ضابط دادگستری)، سازماندهی زندگی اجتماعی، حفاظت از منافع سیاسی، اجتماعی و اقتصادی و عملکرد آن‌ها، دقیقاً توسط قانون تعریف شده است. مدیریت عملکرد و انگیزه، یادگیری سازمانی، خلاقیت و قابلیت نوآوری، مدیریت استعدادیابی، انضباط، باورهای دینی، ساختار سازمانی، مشارکت جامعه با پلیس، توانایی و آموزش مهارت‌های رفتاری از قبیل رعایت حقوق شهروندی و کرامت انسانی شهروندان، از جمله عوامل تأثیرگذار بر فرهنگ سازمانی مطلوب و نمود آن در حفظ حقوق متهم توسط ضابطان دادگستری است.

### اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۴۰۵-۴۱۶

اطلاعات نویسنده مسؤول

کد آرکاید: ۷۳۷۵-۱۳۸۸-۰۰۷-۰۰۰۹

تلفن: ۹۸۷۱۳۶۴۱۰۰۴۱

ایمیل: Salehi\_426@yahoo.com

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۰۲

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۲/۰۸/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۱۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۱۲/۰۱

واژگان کلیدی:

فرهنگ سازمانی پلیس، ضابطان، دادرسی عادلانه، منشور اخلاقی، حقوق متهم.

خوانندگان این مجله، اجازه توزیع، ترکیب مجدد، تغییر جزئی و کار روی حاضر به صورت غیرتجاری را دارند.



© تمامی حقوق انتشار این مقاله، متعلق به نویسنده می‌باشد.

## مقدمه

ضابطان دادگستری بازوی اجرایی دادرها و دادگاهها در انجام وظایفشان هستند. به موجب قانون تکالیف زیادی که گاهی منجر بر سلب آزادی شهروندان می‌گردد، برعهده ضابطین قرار داده شده که از نخستین لحظه‌های پس از وقوع جرم تا واپسین دقیق اجرای مجازات را دربر می‌گیرد. این تکالیف، شامل کشف جرم، گزارش وقوع آن به دادر، جلوگیری از محو دلایل و آثار جرم، ممانعت از فرار متهم، انجام دستورات مقام قضایی در تحقیق و بازجویی و ابلاغ اوراق قضایی می‌شود (خالقی، ۱۳۹۵: ۶۳). در این راستا، قانون‌گذار در قانون آیین دادرسی کیفری براساس مواد ۲۸ الی ۶۳ حقوقی را برای متهم احصا و ضابطان را مکلف بر رعایت آن‌ها دانسته است. لازمه به‌کارگیری حقوق دفاعی متهم، آگاهی متهم و ضابطان از آن‌هاست، به‌گونه‌ای که اصل تساوی سلاح‌ها برای متهم در برابر مقامات رسمی و از جمله ضابطان دادگستری رعایت شود و از تحریک متهم به خود متهم‌سازی پیشگیری نماید. رعایت این حقوق از سوی ضابطین، نیازمند آموزش راهکارهای عملی رعایت موازین قانونی در روند بازجویی و آموزش شیوه‌های علمی نوین جرم‌یابی، رعایت و تثبیت مؤلفه‌ها و شاخص‌های حاکم بر بازجویی توسط ضابطان دادگستری، وجود آموزش اصول و مبانی حاکم بر بازجویی به‌صورت مستمر در برنامه‌های عملیاتی آموزشی سالانه ناجا، افزایش توان علمی و عملی و شایستگی اخلاقی ضابطان دادگستری، فراهم‌ساختن زمینه استفاده بهینه از قوای آن‌ها، انجام صحیح دستورات قانونی، پرهیز از برخورد دوگانه و تبعیض‌آمیز با مرتکبین جرایم، ارتقای دانش حقوقی، توانمندسازی و افزایش مهارت شغلی، کمک به افزایش سطح کیفی مرحله کشف جرم در نظام دادرسی کیفری، کمک به سرعت و دقت در رسیدگی‌های کیفری، آموزش مهارت‌های رفتاری، از قبیل رعایت حقوق شهروندی و کرامت انسانی شهروندان، رضایت شغلی و خلاقیت، است. از این رو از آنجا که انجام این‌گونه تغییر و تحول بنیادی موفقیت‌آمیز در هر سازمانی تنها از طریق شناخت دقیق ویژگی‌های فرهنگ سازمانی آن سازمان همراه با اتخاذ راهبردهای اساسی مبتنی بر ارزش‌ها، باورها و

مفروضات اساسی آن سازمان ممکن می‌شود، بحث فرهنگ سازمانی و توجه به ابعاد مختلف آن در راستای ایفای نقش مطلوب نیروی انتظامی به‌عنوان ضابط دادگستری با توجه به موارد فوق، حائز اهمیت است. همچنین تکثر و تنوع مأموریت‌ها و گستره آن در سطح کشور، اهمیت پرداختن به فرهنگ سازمانی را دوچندان می‌کند، چراکه فرهنگ سازمانی بر مأموریت‌های پلیس و ضابط تأثیر گذاشته، سبب افزایش توانمندسازی، عملکرد سازمان و افزایش بهره‌دهی و اثربخشی می‌شود (ناظمی اردکانی و فرهی بوزنجانی، ۱۳۹۵: ۶۰).

سؤالی که مطرح می‌شود، این است که فرهنگ سازمانی ضابطان دادگستری چه نقشی در دادرسی کیفری عادلانه در نظام حقوقی ایران و انگلستان ایفا می‌کنند؟

از نظر پیشینه، مطالعات انجام‌شده حاکی از آن است که نیکوکار و همکاران (۱۳۹۲)، در مقاله‌ای با عنوان «طراحی الگوی بومی شناخت و سنجش فرهنگ سازمانی سازمان‌های نظامی و انتظامی جمهوری اسلامی ایران»، با توجه به الزامات سازمان‌های نظامی و انتظامی، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی پیشنهادی را احصا، که این الگوی پیشنهادی دارای پنج بعد، بیست ویژگی و نودوچهار شاخص است. یافته‌های پژوهش ایشان، پنج نوع فرهنگ (آرمان‌گرا، تعالی‌گرا، تحول‌گرا، قانون‌گرا و مکتبی) را برای این الگو برمی‌شمارد که فرهنگ تعالی‌گرا رتبه اول و فرهنگ قانون‌گرا رتبه آخر را کسب کرده است. محمدی برزگر (۱۴۰۱)، در پژوهشی با عنوان «رابطه فرهنگ سازمانی پلیس با پیشگیری انتظامی از جرم»، به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با پیشگیری انتظامی از جرم پرداخته است. نتیجه پژوهش وی نشان داده است که پنج مؤلفه فرهنگ سازمانی پلیس، شامل قانون‌مداری با میزان ۰/۲۸۰، تحول‌گرایی با میزان ۰/۱۹۰، تعالی‌گرایی ۰/۲۳۰، آرمان‌گرایی ۰/۲۴۰، فرهنگ مکتبی ۰/۳۱۶، بر پیشگیری انتظامی از جرم تأثیر دارند.

از این جهت، در این پژوهش تلاش شده است تا نظام‌های فرهنگی و ارزش‌های نهادهای نظامی و انتظامی مورد واکاوی قرار گیرد تا ضمن احصای ویژگی‌ها و ارزش‌های فرهنگی

شهادت‌طلبی، عدالت‌محوری، احساس غرور و افتخار، تکلیف‌مداری، پلیس تراز انقلاب اسلامی و ولایت‌مداری، معنویت‌گرایی، شجاعت، پرهیزگاری، ایثار، عدالت‌محوری، دشمن‌ستیزی، کرامت‌مداری، منشور اخلاقی (محمدی برزگر، ۱۴۰۲: ۳۰؛ رضایی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۱؛ نیکوکار و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۴۹؛ سلطانی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۲۹) مؤلفه‌هایی هستند که در ارتباط منطقی با هم، عوامل فرهنگ مکتبی را تشکیل می‌دهند و به اثربخشی هرچه بیشتر منجر خواهند شد.

در این راستا، خط‌مشی‌های اخلاقی و حقوقی یک سازمان، در چهارچوب منشور اخلاقی سازمان تهیه می‌شود. منشور اخلاقی تعهدنامه‌ای است که حفظ و تعالی مستمر روحیه، منزلت، انسجام کارکنان از یک‌سو و رضایت عامه مردم از خدمات پلیس از سوی دیگر را به دنبال دارد (حاتمی و خوزانی، ۱۳۸۸: ۸-۷). در سال ۱۳۹۴، منشور اخلاقی در ۱۷ بند با تکیه بر حقوق شهروندی با عنوان «منشور اخلاقی کارآگاهان پلیس آگاهی ناجا» تنظیم گردیده است. در این منشور در بند ۱ در راستای نهادینه‌سازی ارزش‌های سازمانی پلیس آگاهی، حفظ کرامت و صیانت از سرمایه‌های انسانی، صحت عمل در انجام وظایف و مأموریت‌ها، بهبود مستمر و تعالی عملکرد، مورد توجه قرار گرفته است. در بند ۳، بر پیشرفت در اخلاق حرفه‌ای، رعایت اصل پاک دستی و شرافت حرفه‌ای کارمندان و همکاران آن‌ها و محیط کاری تأکید شده است. در بند ۵ به رعایت حقوق شهروندی، تکریم ارباب رجوع، حسن رفتار، پاسخگویی و برخورد مناسب با شهروندان اشاره شده است. همچنین در بند ۹، بر پایبندی و حفظ اسرار شهروندان و اطلاعات پرونده در مرحله تحقیق تأکید شده است. در راستای تکلیف‌مداری، در بند ۶ ملتزم به بردباری، سعه صبر، ایثار، شجاعت، مسؤلیت‌پذیری، وظیفه‌شناسی، جدیت و پشتکار در ایفای وظایف بدون چشم‌داشت شده‌اند.

در آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران نیز به ارزش‌های اخلاقی با تمرکز بر معنویت‌گرایی پرداخته شده است. در ماده ۷، انضباط به دو دسته تقسیم شده است:

این سازمان‌ها، نواقص و کمبودهای آن‌ها نیز مورد شناسایی قرار گیرد.

### ۱- مدل‌های فرهنگ سازمانی حاکم بر نیروهای نظامی و انتظامی

از آنجا که سازمان‌های نظامی و انتظامی از دسته سازمان‌های پیچیده و تخصصی هستند و مأموریت، اهداف و راهبردهای مشخصی را دنبال می‌کنند، انتخاب یک الگو از بین الگوهای موجود فرهنگ سازمانی برای شناسایی، ارزیابی مؤلفه‌های فرهنگی این سازمان‌ها، کار دشواری است. باتوجه به این‌که پژوهش حاضر تحلیلی - توصیفی است، ناگزیر در شناسایی فرهنگ سازمانی حاکم بر نیروی نظامی و انتظامی از الگوهای بومی طراحی‌شده توسط سایر پژوهشگران در این خصوص استفاده شده است. با اخذ مؤلفه‌های به‌دست‌آمده در زیر هر کدام به نقاط قوت و ضعف قوانین و آیین‌نامه‌ها و همچنین میزان تلاش و عملکرد سازمان مربوطه در حوزه آموزش، یادگیری، قانون‌مداری، خلاقیت، توانمندسازی، رضایت شغلی، در نتیجه میزان تأثیر آن بر رعایت اصول دادرسی عادلانه توسط ضابطین در برخورد با شهروندان پرداخته شده است.

باتوجه به آنچه گفته شد، پنج نوع فرهنگ به شرح زیر پیشنهاد شده است: ۱- فرهنگ مکتبی؛ ۲- فرهنگ تحول‌گرا؛ ۳- فرهنگ تعالی‌گرا؛ ۴- فرهنگ آرمان‌گرا؛ ۵- فرهنگ قانون‌گرا؛ (نیکوکار و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۴۸؛ محمدی مقدم و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۱؛ محمدی برزگر، ۱۴۰۱: ۳۰).

که در زیر باتوجه به موضوع بحث، به سه نوع: فرهنگ مکتبی، فرهنگ تحول‌گرا و فرهنگ قانون‌گرا پرداخته می‌شود.

#### ۱-۱- فرهنگ مکتبی

فرهنگ مکتبی هنگامی در سازمان شکل می‌یابد که جهت‌گیری‌ها، اهداف، سیاست‌گذاری‌ها، انجام وظایف سازمانی، بر پایه مبانی و دستورهای مکتب اسلام و ارزش‌های منبعت از انقلاب اسلامی باشد (نیکوکار و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۴۹). باتوجه به رسالت و مأموریتی که برای سازمان‌های نظامی و انتظامی تعریف شده است،

۱۴۰۰، بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های رعایت حقوق شهروندی، از جمله بخشنامه شماره ۱۳۸۸/۰۷/۱۵ - ۸۸/۵/۴۰۹/۷/۱۶ - ۴۸ با عنوان رعایت حقوق متهمین و بازداشت‌شدگان در تجمعات غیرقانونی و اغتشاشات، دستورالعمل مورخ ۱۴۰۱/۰۸/۰۷، به تبعیت از قانون اساسی به تفصیل آمده است.

در دستورالعمل حفظ کرامت و ارزش‌های انسانی در قوه قضاییه مصوب ۱۳۹۸ نیز در راستای اخلاق‌گرایی و کرامت‌مداری کارکنان در دو ماده ۲۷ و ۲۸ بر لزوم تشویق و تکریم کارکنان تأکید شده است. همچنین در ماده ۳۰ در راستای حفظ ارزش‌های انسانی کارکنان رعایت مواردی، از جمله: «الف- اجتناب از برخورد نامناسب با کارکنان؛ ب- تلاش برای حفظ سلامت جسمی و روانی کارکنان و تأمین حداقل معیشت آنان؛ پ- رفع تبعیض ناروا در امر انتصاب و جابه‌جایی؛ ت- برقراری عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات کارکنان با تأکید بر مؤلفه‌هایی از قبیل حسن عملکرد، میزان توانمندی، جایگاه و ویژگی‌های شغلی در حدود قوانین و مقررات حاکم؛ ث- رفع اخلال در خدمت‌رسانی مطلوب و برقراری عدالت در اموری مانند ارتقای شغلی یا انتقال و تغییر جغرافیایی محل خدمت کارکنان؛ ج- اختصاص روز یا ساعات مشخصی برای ملاقات با کارکنان و تلاش برای رفع مشکلات و در صورت لزوم پیگیری امور آنها؛ چ- فراهم کردن زمینه دریافت پیشنهادها و ابتکارات کارکنان یا درخواست‌های آنان و پیش‌بینی ظرفیت‌های پاسخگویی و اطلاع‌رسانی» ضروری دانسته شده است.

در انگلستان و ولز، کالج پلیس، منشور اخلاقی قانونی را تدوین و منتشر کرده است که بهترین و نخستین در نوع خود در زمینه اخلاق پلیسی است. این آیین‌نامه به وضوح معیارهای بالای رفتار حرفه‌ای را که عموم از افسران و کارکنان پلیس انتظار دارند، تعیین می‌کند. فرماندهان پلیس با پشتیبانی کالج مسؤول تعبیه منشور اخلاقی در نیروهای خود هستند. به‌عنوان بخشی از برنامه سالانه جدید بازرسی، نسبت به کارایی، اثربخشی و مشروعیت پلیس در کل نیروی پلیس، و اجرای منشور اخلاقی، بازرسی اعلیحضرت در نیروی انتظامی (HMC) صورت می‌گیرد (نرزا، ۲۰۱۴: ۵). در مقدمه منشور اخلاقی آمده است: منشور اخلاقی، در مرکز همه خط

انضباط معنوی و انضباط ظاهری. در ماده ۸ در کنار ویژگی تکلیف‌مداری و ولایت‌مداری، به حفظ لزوم ارزش‌های اخلاقی تصریح شده است. در این ماده جنبه معنوی انضباط را شامل ایمان و اعتقاد به خدا و مبانی دین مبین اسلام و انجام فرائض دینی و پایندبودن به احکام و ارزش‌های اخلاق اسلامی، احساس مسؤولیت معنوی در قبال نظام حکومت اسلامی، میهن و ملت ایثارگر ایران، قانون و وظایف محوله، اعتقاد به منطقی و عادلانه‌بودن مقررات و اعتقاد به فرماندهان، رؤسا و مدیران و همکاران در پرسنل می‌داند. همچنین، جنبه معنوی انضباط، پایه و اساس تربیت نیروهای مسلح مکتبی، فداکار و وظیفه‌شناس دانسته شده است. ضمانت اجرای آن در ماده ۱۰۹ آمده است که حسب مورد می‌تواند تشویق افرادی که وظیفه خود را به‌نحو احسن اجرا نموده و یا خدمت فوق‌العاده انجام می‌دهند و مؤاخذه و تنبیه متخلفین باتوجه به مقررات این آیین‌نامه باشد.

در دستورالعمل مورخ ۱۴۰۱/۰۸/۰۷ در بند ۱۲-۱ نیز آمده است: «فرماندهان، رؤسا، مدیران و کارکنان پلیس‌های تخصصی به‌ویژه کارکنانی که شغلشان در ارتباط با متهمین می‌باشد را درخصوص لزوم رعایت اصول و موازین شرعی و اخلاقی نیز رعایت حقوق شهروندی مردم و متهمین و کرامت انسان‌ها در فرایند اجرای مأموریت‌های مرتبط با دستگیری بازجویی، بدرقه و نگهداری متهمین و مظنونین با استفاده از احادیث، آیات و روایات مورد آموزش و آگاهی مستمر قرار دهد.»

در این خصوص، در ماده ۴۰ قانون آیین دادرسی کیفری مصوب ۱۳۹۲ ضابطان دادگستری به‌طور صریح از افشای اطلاعات مربوط به هویت و محل اقامت بزه‌دیده، شهود و مطلعان و سایر اشخاص مرتبط با پرونده ممنوع شده‌اند. ضمانت اجرای تخلف برای ضابط به‌موجب ماده ۶۳ قانون فوق، محکومیت به سه‌ماه تا یک‌سال انفصال از خدمات دولتی است.

در تکلیف‌مداری و کرامت‌مداری، در قانون استخدام نیروی انتظامی جمهوری اسلامی مصوب ۱۳۸۲، آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و ماده ۲ آیین‌نامه اجرایی سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی مصوب

ضابطه دستگاه قضایی پرداخته است. به همین منظور پلیس تحت عنوان ضابطان قضایی مسؤول معین و گسترده‌ای در فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی شهروندان برعهده دارد.

به‌موجب ماده ۱۰: «تحقیقات و بازجویی‌ها، باید مبتنی بر اصول و شیوه‌های علمی قانونی و آموزش‌های قبلی و نظارت لازم صورت گیرد و با کسانی که ترتیبات و مقررات را نادیده گرفته و در اجرای وظایف خود به روش‌های خلاف آن متوسل شده‌اند، براساس قانون برخورد جدی صورت گیرد.»

همچنین در سال ۱۳۹۲ در قانون آیین دادرسی کیفری در مواد ۴، ۵، ۶ قانون‌گذار به‌طور صریح به حقوق متهم و بزه‌دیده پرداخت و در ماده ۷ رعایت حقوق شهروندی مقرر در قانون احترام به آزادی‌های مشروع و حفظ حقوق شهروندی را در تمام مراحل دادرسی کیفری از سوی تمام مقامات قضایی، ضابطان دادگستری و سایر اشخاصی که در فرآیند دادرسی مداخله دارند، را الزامی دانست. متخلفان علاوه بر جبران خسارات وارده، به مجازات مقرر در ماده ۵۷۰ قانون مجازات اسلامی (تعزیرات) محکوم می‌شوند.

اجرای مطلوب آموزش وظایف ضابطان دادگستری به‌صورت تخصصی از مهم‌ترین الزامات سازمان پلیس برای حفظ حقوق متهمان است. ضابطان دادگستری باید با کسب آموزش‌های لازم راه‌های دسترسی به دادرسی عادلانه و منصفانه، از جمله حقوقی مانند اعلام و تفهیم حق سکوت، تکلیف اعلام حق دسترسی به وکیل، منع شکنجه و اجبار و اقرار متهم، منع سؤال‌های تلقینی و اغفال متهم، تحصیل دلیل از راه مشروع و استفاده از برخی روش‌های علمی به‌ویژه آموزش راهکارهای عملی رعایت موازین قانونی در روند بازجویی و آموزش شیوه‌های علمی نوین جرم‌یابی، ضرورت حفظ حریم خصوصی، حفظ حرمت و کرامت متهم، ممنوعیت تحقیق در جرایم منافی عفت، حق اطلاع خانواده متهم از دستگیری و تحت نظر قرارگرفتن او، ممنوعیت اخذ تأمین از متهم، ممنوعیت دستگیری بدون مجوز قانونی، حفظ حقوق شهروندی در زمان احضار و جلب، ممنوعیت تحت نظر قراردادن متهم بیش از ۲۴ ساعت در جرایم مشهود را دریابند

مش‌ها و رویه‌های پلیس انگلستان قرار دارد و زیربنای تصمیم‌گیری آن‌ها است. منشور اخلاقی درخصوص تمامی کارکنان پلیس اعمال می‌شود. این منشور، اصول و معیارهای رفتاری مورد انتظار از پرسنل پلیس را مشخص می‌سازد و از این نظر، تفاوتی بین افسران پلیس، کارکنان پلیس، داوطلب یا شخص در حین استخدام نیروی پلیس نیست. آنچه حائز اهمیت است: «انجام کار درست و انجام آن به روش درست» است. منشور اخلاقی متشکل از چهار موضوع اصلی است: ۱- انصاف؛ ۲- خدمت؛ ۳- اهمیت قانون؛ ۴- رفتار شخصی.

### ۱-۲- فرهنگ تحول‌گرا

این فرهنگ که به بعد محیطی و انطباق‌پذیری سازمان مربوط می‌شود، از یک‌سو تأکید بر محیط خارجی و از سوی دیگر توجه به تغییر و انعطاف‌پذیری دارد. کوشش می‌شود تا نیازهای مشتریان تأمین گردد. مؤلفه‌های همچون «انطباق‌پذیری، هوشیار در برابر تهدیدات، مدافع حقوق، هوشمند و به هنگام، مزیت‌آفرین، انتظام، خلاق و نظریه‌پرداز و کلان‌نگر» (محمدی بزرگر، ۱۴۰۲: ۳۰؛ رضایی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۱) و همچنین «دانایی‌محوری، نوشوندگی و خطرپذیری» (نیکوکار و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۵۱) برای این فرهنگ شناسایی شده‌اند. در ادامه به دو مؤلفه مهم و تأثیرگذار این فرهنگ بر دادرسی عادلانه، دانایی‌محوری و مشتری‌مداری پرداخته می‌شود.

### ۱-۲-۱- دانایی‌محوری

پلیس تحت عنوان نیروی انتظامی مورد شناسایی جامعه می‌باشد که در واقع وظیفه برقراری امنیت را برعهده دارد. به همین سبب شهروندان رابطه همه‌جانبه‌ای با پلیس و نیروی انتظامی برقرار می‌سازند و درواقع یک عملکرد اجتماعی بین شهروندان و نیروی انتظامی ایجاد می‌شود، لذا باید نقش حقوق شهروندی و پلیس را به‌صورت متقابل در جامعه ایران در نظر گرفت و از نقش و وظیفه پلیس در حمایت از شهروندان سخن گفت. در قانون اساسی اصل ۱۵۶ به وظایف قوه قضاییه به‌خصوص پلیس و نیروی انتظامی تحت عنوان

<sup>1</sup> - Doing the right thing and doing it the right way

و پس از آموزش آنان باید انتظار رفتار شایسته و در شأن پلیس در تراز انقلاب اسلامی را از آنان داشت.

همچنین اهمیت مهارت‌محوری در اقدامات ضابطان در حوزه تحصیل دلایل اثبات جرم در سرنوشت پرونده کیفری تأثیر شایانی دارد. از آنجا که در تحصیل دلیل کیفری بر مشروعیت دلیل و همچنین مشروعیت شیوه تحصیل دلیل تأکید شده است و در جمع‌آوری آثار، ادله و شواهد مربوط به جرم، اگر ضوابط قانونی رعایت نشده باشد، نه تنها این ادله معتبر نخواهد بود، بلکه در برخی از موارد می‌تواند موجبات تحقق ضمانت اجرای کیفری برای ضابطان را نیز به‌همراه داشته باشد (شعبانی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۹۶).

### ۱-۲-۲- مشتری‌مداری

در بعد مشتری‌مداری، تکریم ارباب رجوع و شهروندان، تعامل با مردم از روی ادب و احترام، رفتار با شهروندان از روی عطف و مهربانی، ارتباط سهل و راحت مردم با سازمان، ارائه خدمات فراگیر در سطح کشور، تأمین انتظارات مردم و حل مشکلات آن‌ها توجه به علایق و منافع افراد جامعه و رعایت حقوق شهروندی مردم، تأکید بر توسعه دامنه خدمت‌رسانی در راستای جلب رضایت شهروندان، احترام به مال جان و ناموس یکدیگر، تعاون و همکاری، امر به معروف و نهی از منکر، خدمت‌رسانی، مسؤلیت در برابر قوانین و مقررات، مورد توجه است (سلطانی، ۱۳۹۳: ۱۲۶).

احترام به کرامت انسانی و حقوق و آزادی‌های افراد از مبانی اخلاقی - سیاسی مشروعیت یک نظام سیاسی محسوب می‌شود. نظریه مشروعیت اخلاقی - سیاسی حکومت، در قلمرو آیین دادرسی کیفری دارای اهمیت خاصی است؛ مشروعیت سیاسی - اخلاقی خود را از دست خواهند داد. بدیهی است چنین نظامی که استفاده از این قبیل اقدامات را مشروع می‌داند، به‌لحاظ اخلاقی و انسانی فاقد وجهت است (رحیمی‌نژاد، ۱۳۸۷: ۱۶۶-۱۶۵). در اصل دوم قانون اساسی به‌طور صریح در بند ۶ نظام جمهوری اسلامی را در کنار اصول اعتقادی، یعنی توحید، نبوت و معاد، امامت و عدل، بر پایه کرامت و ارزش والای انسان و آزادی توأم با مسؤلیت وی در برابر خداوند دانسته است. بر این اساس و در راستای

تضمین دادرسی عادلانه و احترام به کرامت انسانی خبرگان قانون اساسی در اصول متعددی از قانون اساسی مقرراتی، از جمله تساوی حقوق و حمایت یکسان از همه افراد (اصول ۱۹ و ۲۰)، منع شکنجه (اصل ۳۸)، منع هتک حرمت و حیثیت دستگیرشدگان و زندانیان (اصل ۳۹)، حق دادخواهی و داشتن وکیل (اصول ۳۴ و ۳۵)، منع دستگیری و توقیف غیر قانونی (اصل ۳۲)، علنی‌بودن محاکمات (اصل ۱۶۵) را مورد تأکید قرار داده و به این وسیله از آن حمایت کرده است.

در قانون آیین دادرسی کیفری مصوب ۱۳۹۲ مقررات ناظر به حقوق دفاعی متهم در مرحله تحقیقات مقدماتی تحولات مهمی داشته است. این نوآوری‌ها و تحولات را می‌توان در دو محور تقویت حقوق دفاعی (توازن میان نفع و مصلحت عمومی و نفع و مصلحت متهم) و کاهش موارد آسیب به آزادی وی قرار داد (زمان‌زاده بهبهانی و همکاران، ۱۳۹۹: ۸۲).

### ۱-۳- فرهنگ قانون‌گرا

ارزش‌های غالب در این نوع فرهنگ، یکپارچگی، قانونمندی، برخورداری از فرایندهای منطقی و نظام‌های مدون است. از ویژگی‌های سازمان‌های نظامی، حاکمیت نظام سلسله‌مراتبی و فرایندها، دستور کارهای رسمی و تعریف شده است، تا براساس آن، مناسبات زنجیره‌وار و سامانند اداری شکل گیرد. در این راستا، رهبر با به‌کارگیری اصول و فنون رهبری در شکل‌های مناسب آن مثل اقدامات، دستورها، دستورالعمل‌ها و تدابیر، زیردستان را در سازمان‌های نظامی برای تحقق اهداف معین، هدایت می‌کند (حسینی سرخوش، ۱۳۸۹: ۶۳).

از این‌رو فرهنگ قانون‌گرا را شامل مؤلفه‌هایی از جمله «بهبود نظام‌ها و روش‌ها (نظم و انضباط، رعایت دستورالعمل‌ها، بهبود ضوابط و روش‌ها، بهبود ساختارها)؛ ضابطه‌مداری (رعایت اصول سلسله‌مراتبی، بهبود قوانین و مقررات و اصلاح رویه‌ها، پرهیز از برخوردهای سلیقه‌ای، اجرای مأموریت‌ها براساس قوانین و مقررات)؛ رصد و پایش (نظارت شدید، نظارت از بالا به پایین، معیارهای رسمی ارزشیابی و خودکنترلی افراد، تعیین معیارها و شاخص‌های عملکردی، اندازه‌گیری عملکرد سازمانی بر مبنای معیارهای تعیین‌شده،

دانست (قاسمی مقدم، ۱۳۹۲: ۱۳۰-۱۲۹). به موجب ماده ۵ این قانون: «مؤسسات عمومی مکلفاند اطلاعات موضوع این قانون را در حداقل زمان ممکن و بدون تبعیض در دسترسی مردم قرار دهند.» طبق بند «د» ماده ۱ همین قانون، مؤسسات عمومی شامل مراجع قضایی و انتظامی نیز می‌باشد و براساس بند «ج» همین ماده، اطلاعات عمومی، دربردارنده اطلاعات غیرشخصی نظیر ضوابط و آیین‌نامه‌هاست و بدین ترتیب شامل حقوق قانونی متهمان در مراجع قضایی و انتظامی می‌شود. براساس تبصره ماده ۵ قانون فوق: «اطلاعاتی که متضمن حق و تکلیف برای مردم است، باید علاوه بر موارد قانونی موجود از طریق انتشار و اعلان عمومی و رسانه‌های همگانی به آگاهی مردم برسد.» رعایت حق آزادی بیان برای متهم به منظور محیا ساختن شرایط دفاع از نظر دسترسی به اطلاعات قضایی و حقوقی در فرایند کیفری می‌باشد.

در ماده ۶ آیین دادرسی کیفری مصوب ۱۳۷۸ مقرر شده است: «متهم، بزه‌دیده، شاهد و سایر افراد ذی‌ربط باید از حقوق خود در فرایند دادرسی آگاه شوند و سازوکارهای رعایت و تضمین این حقوق فراهم شود.» با این وجود، در متن این قانون، تمامی حقوق مورد تفهیم، مورد تصریح قرار نگرفته و در ماده ۵۲ این قانون به صورت گزینشی به تفهیم حقوق متهمان، فقط در زمان «تحت نظربودن» از سوی ضابطان اشاره شده است. هرچند برای ملزم نمودن مقامات رسمی و ضابطان دادگستری برای تفهیم تمامی حقوق متهمان به آنان، استناد به اطلاق ماده ۶ پیش‌گفته کافی است، اما تصریح به عنوان هریک از حقوق مورد تفهیم در متن قانون، جهت پیشگیری از بروز نظرات و رویه‌های مخالف با این ماده، ضروری به نظر می‌رسد.

## ۲-۱- حق بر داشتن وکیل

از جمله حقوق دفاعی متهم، شناسایی حق انتخاب وکیل و حضور وکیل به موجب قوانین کیفری است (میرکمالی، ۱۴۰۱: ۱۰۱). در قانون آیین دادرسی کیفری، حق بر داشتن وکیل به صورت محدود برای متهمین در نظر گرفته شده است، اما متهم نمی‌تواند در مرحله کشف جرم وکیل داشته باشد. در قانون آیین دادرسی کیفری مصوب ۱۳۹۲، نه تنها امکان حضور وکیل متهم نزد بازپرس، بلکه هنگام تحت نظر قرارگرفتن نزد ضابطان نیز پیش‌بینی شده است. ماده ۴۸

تعیین فاصله‌ها و شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب، انجام اقدامات اصلاحی؛ تنظیم روابط سازمانی (وجود ارتباط زنجیره‌ای بین سیستم‌ها و مشاغل سازمانی، وجود هماهنگی و انسجام بین واحدهای مختلف سازمانی، وجود روابط تعریف شده بین مدیران و کارکنان) «سلطانی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۲۴» می‌دانند.

از میان ویژگی‌های فوق، آنچه در ارتباط با موضوع پژوهش و تأثیرگذار بر فرایند دادرسی عادلانه است، مؤلفه ضابطه‌مندی است و ویژگی بسیار مهم آن، یعنی قانونمداری است.

حرکت در چهارچوب قانون از وظایف اصلی پلیس است. از آنجا که تأمین امنیت و استقرار عدالت بر حسن اجرای قوانین و جلوگیری از ایجاد هرج و مرج و تضمین حقوق و آزادی‌های افراد نیازمند موجودیت نیرویی است که مجری اوامر و فرآیند قضایی باشد، بر همین مبنا، در قانون آیین دادرسی کیفری در ماده ۲۸ در تعریف ضابط آمده است: «ضابطان دادگستری مأمورانی هستند که تحت نظارت و تعلیمات دادستان در کشف جرم، حفظ آثار و علائم و جمع‌آوری ادله وقوع جرم، شناسایی، یافتن و جلوگیری از فرار و مخفی‌شدن متهم، تحقیقات مقدماتی، ابلاغ اوراق و اجرای تصمیمات قضایی، به موجب قانون اقدام می‌کنند.» در این راستا در ماده ۲۹ قانون آیین دادرسی کیفری، ضابطان دادگستری احصاء و آن‌ها را به دو دسته ضابطان عام و ضابطان خاص تقسیم می‌کند. شرایط شکلی ویژه‌ای را نیز همان‌طور که شرح آن گذشت، برای آنان در ماده ۳۰ بیان می‌کند. در ماده ۷ همان قانون، ضابطان دادگستری در تمام مراحل دادرسی کیفری، مکلف به رعایت حقوق شهروندی مقرر در «قانون احترام به آزادی‌های مشروع و حفظ حقوق شهروندی» شده‌اند.

## ۲-۲ حق بر تفهیم حقوق

تفهیم حقوق متهم از طرف ضابط دادگستری به معنای تحقق دادرسی عادلانه می‌باشد، به نحوی که متهم متوجه تساوی سلاح‌ها از نظر اطلاعات قضایی و حقوقی باشد و متهم باید این توانایی را داشته باشد که از حقوق خود دفاع کند. حق بر تفهیم حقوق متهمان از سوی ضابطان دادگستری را می‌توان زیرمجموعه حق کلی‌تری تحت عنوان حق بر اطلاعات



به این حق در ماده ۱۹۷ قانون آیین دادرسی کیفری اشاره شده است. به موجب این ماده: «متهم می‌تواند سکوت اختیار کند. در این صورت مراتب امتناع وی از دادن پاسخ یا اضمای اظهارات، در صورت مجلس قید می‌شود.» حق سکوت در راستای پیشگیری از خود متهم‌سازی است (حبیب‌زاده و صادقی، ۱۳۹۵: ۶۴). با وجود اهمیت بالای اعلام این حق، صرفاً در ماده ۱۹۷ اصل وجود این حق عنوان شده است و تکلیفی بر تفهیم این حق وجود ندارد. در ماده ۱۹۵ نیز آمده است: «بازپرس پیش از شروع به تحقیق باتوجه به حقوق متهم به وی اعلام می‌کند مراقب اظهارات خود باشد، سپس موضوع اتهام و ادله آن را به شکل صریح به او تفهیم می‌کند و به او اعلام می‌نماید که اقرار یا همکاری مؤثر وی می‌تواند موجبات تخفیف مجازات وی را در دادگاه فراهم سازد و آنگاه شروع به پرسش می‌کند. پرسش‌ها باید مفید، روشن، مرتبط با اتهام و در محدوده آن باشد. پرسش تلقینی یا همراه با اغفال، اکراه و اجبار متهم ممنوع است.» با این وجود، اگر این حق را از حقوق مذکور در ماده ۵۲ قانون آیین دادرسی کیفری بدانیم، می‌توان در صورت عدم تفهیم حق سکوت، ضمانت اجرای مقرر در ماده ۶۳ را برای ضابط در نظر گرفت. در حقوق انگلیس حق سکوت متهم مورد قبول واقع شده است، اما قضات و هیأت منصفه مجاز به استنباط مخالف از این حق هستند (حبیب‌زاده و صادقی، ۱۳۹۵: ۷۲).

### ۲-۳- حق بر عدم افشای اسرار و حفظ حریم خصوصی

یکی از ارزشمندترین مفاهیم نظام‌های حقوقی توسعه‌یافته است. حق بر حریم خصوصی در زمره مهم‌ترین حقوقی است که ارتباط تنگاتنگی با کرامت انسانی دارد. هدف آن تکریم تمامیت مادی و معنوی انسان است (انصاری، ۱۳۸۳: ۱). به این ترتیب، در جمع‌آوری و تحصیل ادله، شرایط تحقیق باید به گونه‌ای باشد که از یک طرف، اراده آزاد افراد حفظ گردد و از کرامت و منزلت انسانی آن‌ها مصون از تعرض باقی بماند و از طرف دیگر، شأن و اعتبار دست‌اندرکاران عدالت کیفری زیر سؤال نرود (خالقی و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۲۷).

در رویه قضایی ایران و انگلستان، توقف و بازرسی توسط پلیس و ضابطان دادگستری براساس معیار «ظن معقول» صورت می‌گیرد. ظن معقول، نهادی است که در قانون پلیس

قانون آیین دادرسی کیفری برای متهمین ملاقات محدودی با وکیل در نظر گرفته است، البته محدودیت‌هایی برای این ملاقات وجود دارد: محدودیت اول این که در صورت محرمانگی مذاکرات و تحقیقات از حضور وکیل ممانعت به عمل می‌آید؛ محدودیت دوم، عدم ملاقات متهم با وکیل در جرایم سازمان‌یافته می‌باشد که در این مورد وکیل می‌تواند بعد از یک هفته از تحت نظر بودن متهم با وی ملاقات نماید. ماده ۵۲: «هرگاه متهم تحت نظر قرار گرفت، ضابطان دادگستری مکلفند حقوق مندرج در این قانون در مورد شخص تحت نظر را به متهم تفهیم و به صورت مکتوب در اختیار وی قرار دهند و رسید دریافت و ضمیمه پرونده کنند.» ضابطان مانند بازپرس در راستای اجرای ماده ۶۱، مکلف هستند حق بر داشتن وکیل در ابتدای مرحله تحت نظر به متهم اطلاع داده می‌شود. چنانچه ضابط دادگستری با متهم اطلاع ندهد، متأسفانه در قانون جدید این عدم اطلاع ضمانت اجرا ندارد، اما در قانون قدیم ماده ۶۳ ضمانت اجرای محکومیت موقت یا انفصال خدمت برای ضابط وجود داشت. حال در تبصره ۱۹۰ این قانون، عدم ضمانت اجرا می‌تواند یک لطمه اساسی به منافع متهم باشد، لذا عملکرد ضابط دادگستری بدون اطلاع‌رسانی به متهم به معنای بی‌اعتباری آن می‌باشد (ساقیان، ۱۳۹۶: ۱۱۹-۱۱۸). آنچه که در این ماده موضوعیت دارد، حضور «وکیل مدافع» است، نه حضور و ملاقات با «وکیل متهم». بنابراین اگر متهم وکیلی نداشته باشد که معمولاً در جرایم مشهود چنین است، با تقاضای وی توسط ضابطین وکیلی فراخوانده می‌شود (خالقی، ۱۳۹۵: ۸۸).

### ۲-۲- حق سکوت و حق آگاهی یافتن نسبت به این حق

حق سکوت متهم، به معنای توانایی و اختیار وی در عدم پاسخ به پرسش‌های مطرح شده است. بنابراین سکوت امری است که متهم در اعمال یا عدم اعمال آن، آزاد است. ضابطان دادگستری تکلیف دارند که این حق را به رسمیت شناخته و شرایط احقاقی آن از سوی متهم را در جریان بازجویی فراهم آورند (آشوری، ۱۳۹۸: ۶۳). متهم وظیفه‌ای به همکاری در محکومیت خود ندارد و حق دارد ساکت بماند، پس اگر متهم تمایل خود بر حفظ سکوت را بیان کرد، بازجویی از وی باید متوقف شود (شاملو، ۱۴۰۱: ۱۷).

بازرسی وجهی نداشته و باعث مسؤولیت مقام صادرکننده دستور تفتیش براساس ماده ۵۸۰ قانون تعزیرات (ورود بدون ترتیب قانونی) خواهد بود.

#### ۲-۴- حق بر رعایت محدودیت زمانی سلب آزادی

سلب آزادی از متهم توسط ضابطان دادگستری در جرایم مشهود با عنوان تحت نظر قراردادادن شناخته می‌شود. تحت نظر قراردادادن اشخاص در مرحله تحقیقات پلیسی در جرایم مشهود و سلب آزادی وی پیش از اثبات تقصیر در یک دادگاه صالح، مهم‌ترین استثنایی است که به اصل لزوم تحصیل اجازه از مقام قضایی وارد شده است (شاملو، ۱۴۰۱: ۱۷). «مرحله تحت نظر پلیس به‌موجب نص صریح ماده ۴۶ قانون آیین دادرسی کیفری به دو صورت زیر است: پلیس در مواجهه با جرمی مشهود، به نیابت از مقام قضایی صالح اقدام به دستگیری متهم کرده است. مرجع قضایی صالح گزارش واصله از سوی پلیس را کافی ندانسته و به پلیس، دستور تکمیل آن را می‌دهد. در این حالت، مطابق ماده ۱۶، ضابطان دادگستری مکلف‌اند دستورات مقام قضایی را اجرا کنند. ازاین‌رو به‌موجب حکم ماده مزبور و با اتکا بر دستور صریح مقام قضایی مبنی بر تحت نظر نگاه‌داشتن متهم برای تکمیل تحقیقات و انجام موارد خواسته‌شده، باید فرد تحت تعقیب را تحت نظر نگاه دارند» (رضایی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۴۴-۱۴۳).

تفہیم رعایت این محدودیت زمانی به‌عنوان یکی از حقوق متهمان از سوی ضابطان دادگستری در ماده مشخص و به‌طور صریح در هیچ یک از قانون‌های آیین دادرسی کیفری مصوب ۱۳۷۸ و ۱۳۹۲ مقرر نشده است، اما از ماده ۵۲ قانون آیین دادرسی کیفری مصوب ۱۳۹۲ می‌توان لزوم تفہیم آن را استنباط نمود، زیرا ماده مذکور بر لزوم تفہیم حقوق مندرج در آن قانون به افراد تحت نظر تأکید می‌نماید و حق مذکور هم یکی از این حقوق است.

«در ماده ۲۳۹ حق اعتراض به قرار بازداشت موقت به رسمیت شناخته شده است، اما در مورد دستگیری پلیسی در جرایم مشهود، از آنجا که حق اعتراض به چنین دستگیری در نظام حقوقی ایران برای متهمان به رسمیت شناخته نشده است. ضابطان دادگستری را نمی‌توان مکلف به تفہیم چنین

و ادله کیفری ۱۹۸۴ (PACE<sup>۱</sup>) نه‌تنها در بخش نخست، بلکه در بخش‌های دیگر به آن اشاره شده است. با این توضیح که در حقوق انگلستان به‌عنوان ضابطه‌ای معین شده است، درحالی‌که در حقوق ایران از مواد قانونی قابل استنباط است. در ادبیات حقوقی معیار ظنی که معقول باشد با عنایت به هر نظام حقوقی، دارای استانداردهای متفاوتی است. در حقوق انگلستان، بازرسی و تفتیش عبارت است از: بررسی و بازرسی خانه، سایر محل‌های زندگی، محل کار یا وسایل مربوط به آن‌ها مثل اتومبیل، قایق یا هواپیما، برای کشف اقلام غیرقانونی یا اموال مسروقه یا مدارک و ادله ارتکاب جرم به‌منظور تعقیب دعوی کیفری ناشی از اتهامات علیه ایشان (شعبانلی و میرزایی، ۱۴۰۱: ۴۹). بنابراین مجوز بازرسی‌ها توسط مقام ارشد پلیس زمانی صادر می‌شود که ظن معقول نسبت به وقوع جرم، حمل اشیای مجرمانه، وقوع عملیات تروریستی و نظیر این موارد در نزد آن‌ها ایجاد شود و صدور دستور توقف و بازرسی به‌منظور مقابله و پیشگیری از این اقدامات ضروری باشد. در حقوق انگلستان ظن معقول هرگز براساس مؤلفه‌های شخصی، ازجمله نژاد، مذهب، گرایش جنسی و ... شکل نمی‌گیرد. ظن معقول به‌طور معمول از اطلاعات دقیق و به‌روز که می‌تواند براساس گزارش‌های مردم و یا افسران باشد یا بدون آگاهی و اطلاعات مشخصی و صرفاً براساس رفتار فرد ایجاد شود، شکل می‌گیرد.

در قانون آیین دادرسی کیفری، ضابطه‌ای تحت عنوان ظن معقول یافت نمی‌شود، اما شاید بتوان در جرایم مشهود حکمی<sup>۲</sup>، ضرورت وجود این ضابطه را مورد بررسی قرار داد. به‌موجب ماده ۱۳۷ قانون آیین دادرسی کیفری، پیش‌شرط بازرسی از اشیاء در جرایم غیرمشهود، حصول ظن قوی براساس قرائن و امارات مبنی بر حضور متهم یا کشف آلات و ادله وقوع جرم و با ذکر جهات قوی در پرونده توسط مرجع قضایی است. بنابراین تا زمانی که یکی از موارد فوق که موجب ظن قوی می‌شود، وجود نداشته باشد، صدور دستور

<sup>۱</sup> - Act Evidence Criminal and P

<sup>۲</sup> - «جرایم مشهود حکمی: حد فاصل بین جرم مشهود و جرم غیرمشهود هستند که قانون‌گذار بنا بر مصلحتی، چون ضرورت کشف جرم، حفظ ادله و فراهم‌بودن موجبات اقدام فوری ضابطان، این موارد را ملحق به جرم مشهود کرده است» (بند «ب» تا «ج» ماده ۴۵ قانون آیین دادرسی کیفری).

**سهیم نویسندگان:** نگارش مقاله به صورت مشترک توسط نویسندگان انجام گرفته است.

**تشکر و قدردانی:** از تمام کسانی که ما را در تهیه این مقاله یاری رسانده‌اند، سپاسگزاریم.

**تأمین اعتبار پژوهش:** این پژوهش بدون تأمین اعتبار مالی سامان یافته است.

### منابع و مأخذ

#### الف. منابع فارسی

- آشوری، محمد (۱۳۹۸). *آیین دادرسی کیفری*. جلد اول، ویرایش چهارم، تهران: سمت.

- انصاری، ولی الله (۱۳۵۷). *حقوق تحقیقات جنایی*. چاپ دوم، تهران: دانشگاه ملی ایران.

- حاتمی، حمیدرضا و کریمی خوزانی، علی (۱۳۸۸). «پنج گام کلیدی در تدوین و ترویج منشور اخلاقی سازمان پلیس». *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۲۲: ۸-۱۷.

- حبیب زاده، محمد جعفر و صادقی، ولی اله (۱۳۹۵). «شناسایی و مدیریت حق سکوت». *مجله حقوقی دادگستری*، ۹۵: ۶۱-۸۱.

- حسینی سرخوش، سیدمهدی (۱۳۸۹). «چارچوب مفهومی تأثیر رهبری تحول آفرین بر فرهنگ سازمانی». *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۳۰: ۵۹-۷۹.

- خالقی، علی (۱۳۹۵). *آیین دادرسی کیفری*. جلد اول، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش های حقوقی شهر دانش.

- رحیمی نژاد، اسماعیل (۱۳۸۷). *کرامت انسانی در حقوق کیفری*. چاپ اول، تهران: میزان.

- رضایی، غلامرضا؛ محمدی مقدم، یوسف؛ احمدی مقدم، اسماعیل و بارانی، محمد (۱۴۰۰). «شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ ازمانی برای پیشگیری انتظامی از جرم یا رویکرد جهادی». *فصلنامه پژوهش‌های انتظامی*، ۲۳(۳): ۱-۳۵.

حقی به آنان نمود» (قاسمی مقدم، ۱۳۹۴: ۱۴۳). بازداشت افراد خارج از موارد فوق توسط ضابطان دادگستری علاوه بر ضمانت اجرای مقرر در ماده ۶۳ قانون آیین دادرسی کیفری، حسب مورد مشمول ماده ۵۸۳ قانون مجازات اسلامی (تعزیرات)، بازداشت خودسرانه و غیرقانونی می‌شود.

### نتیجه‌گیری

در این پژوهش تلاش شد نموده‌های مؤلفه‌های سه مدل فرهنگ سازمانی مکتبی، تحول‌گرا و قانون‌گرا در ارتباط با ضابطان دادگستری و تأثیر آن در دادرسی عادلانه مورد بررسی قرار گیرد. در بعد مکتبی، با وجود تصریح قانونی در خصوص کرامت‌مداری و ترویج اخلاق، منشور و نظام‌نامه اخلاقی که تمامی مسؤولیت‌های اخلاقی سازمان پلیس را فرا گیرد، وجود ندارد. به راهکارهای اجرایی در راستای تدوین معیارهای رفتار اخلاقی کارکنان، مانند آنچه در منشور اخلاقی انگلستان مشاهده می‌شود، توجه نشده است. قانون‌مداری، به موجب قوانین و مقررات مصوب در فرهنگ سازمانی نظامی و انتظامی مورد توجه قرار گرفته است، چراکه قانون‌مداری و حرکت در چهارچوب قانون از وظایف اصلی پلیس است و این مهم تضمین‌کننده سلامت این سازمان و در مورد ضابطان توجه به حقوق قانونی و دفاعی متهم است. در تحول‌گرایی، از آنجا که منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها بیشترین نقش را در راستای تحقق اهداف و رسالت سازمانی برعهده دارند، تحقق پلیس حرفه‌ای نیازمند گزینش حرفه‌ای، پرورش و تربیت حرفه‌ای و ارزیابی حرفه‌ای است. آموزش‌های مهارتی حرفه‌ای پلیسی باعث افزایش بهره‌وری نیروی پلیس، ارتقای رضایت شغلی، افزایش رضایت جامعه و ارتقای امنیت، مهارت‌های خودکنترلی و در نتیجه سلامت ارتباطی است.

**ملاحظات اخلاقی:** موارد مربوط به اخلاق در پژوهش و نیز امانت‌داری در استناد به متون و ارجاعات مقاله تماماً رعایت گردید.

**تعارض منافع:** تدوین این مقاله، فاقد هرگونه تعارض منافی بوده است.

- محمدی برزگر، جعفر (۱۴۰۲). «رابطه فرهنگ سازمانی پلیس با پیشگیری انتظامی از جرم». *فصلنامه مطالعات فرهنگی پلیس*، ۳۶: ۲۷-۳۶.

- میرکمالی، علی (۱۴۰۱). «دسترسی متهم به وکیل در مرحله پیش دادرسی در نظام حقوقی ایران و فرانسه». *فصلنامه تحقیقات حقوقی*، ۲۵: ۹۵-۱۱۷.

- ناظمی اردکانی، مهدی و فرهی بوزنجانی، علی (۱۳۹۵). *فرهنگ سازمانی و چگونگی سنجش آن*. چاپ اول، تهران: آثار افکار.

- نیکوکار، غلامحسین؛ سلطانی، محمد رضا و نیاوند، عباس (۱۳۹۲). «طراحی الگوی بومی شناخت و سنجش فرهنگ سازمانی سازمان‌های نظامی و انتظامی جمهوری اسلامی ایران». *مدیریت دولتی*، ۵(۳): ۱۴۳-۱۶۳.

#### ب. منبع انگلیسی

- Mark, R. & Lori, S (2014). "The Organizational Culture Audit: Countering Cultural Ambiguity in the Service Context". *Open Journal of Leadership*, 2(2): 36-44.

- رضایی، محسن؛ جمشیدی، مسلم و یزدی خواه، مهدیه السادات (۱۳۹۸). «رابطه آشنایی ضابطان دادگستری با حقوق متهم و رعایت حقوق دفاعی متهم». *فصلنامه پژوهش‌های اطلاعاتی و جنایی*، ۱۵(۱): ۱۳۷-۱۵۶.

- رضایی، محسن و رجبی تاج امیر، ابراهیم (۱۴۰۰). «تضمینات دادرسی عادلانه ناظر بر بازجویی ضابطان دادگستری». *نشریه کارگاه*، ۵۶: ۱-۲۰.

- زمان زاده بهبهانی، مهری؛ رهامی، محسن و ناجی زواره، مرتضی (۱۳۹۹). «نقض دادرسی عادلانه و ضمانت اجرای کیفری آن از منظر قانون آیین دادرسی کیفری ۱۳۹۲». *فصلنامه علمی تحقیقاتی حقوقی آزاد*، ۴۹: ۷۱-۹۱.

- ساقیان، محمد مهدی (۱۳۹۳). «تقویت حقوق و آزادی‌های متهم در مرحله تحقیقات مقدماتی آیین دادرسی کیفری مصوب ۹۲». *پژوهش حقوق کیفری*، ۶: ۱۳۶-۱۱۳.

- سلطانی، محمد رضا؛ فرهی، علی و سنجقی، محمد ابراهیم (۱۳۹۳). «فرهنگ سازمانی «کرامت انسانی» تأملی بر فرهنگ نظام اداری ج.ا.ا». *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۱۰: ۱۱۳-۱۴۵.

- شاملو، باقر (۱۴۰۱). «آسیب‌شناسی قوانین و کالت در تحقق دادرسی عادلانه». *فصلنامه تحقیقات حقوقی*، ۲۵: ۱۱-۳۶.

- شعبانعلی، عمران؛ رحیمی پور، حجت اله و محمدی، علی (۱۴۰۰). اهمیت آموزش آیین دادرسی کیفری بر کاهش چالش‌های ضابطان دادگستری در تحقیقات مقدماتی». *فصلنامه علمی مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی*، ۵۶: ۱۸۹-۲۱۵.

- شعبانعلی، عمران و میرزایی، محمد (۱۴۰۱). «بایسته‌های آموزش ضابطین در تفتیش و بازرسی پلیسی». *فصلنامه آموزش علوم انتظامی*، ۳۷: ۴۱-۶۹.

- قاسمی مقدم، حسن (۱۳۹۴). «تفہیم حقوق متهمان از سوی ضابطان دادگستری: با تأکید بر قانون آیین دادرسی کیفری مصوب ۱۳۹۲». *پژوهشنامه حقوق کیفری*، ۶(۲): ۱۲۹-۱۵۴.