

تبیین نظام پاسخ دهی رسمی جمهوری اسلامی ایران در مقابله با جرائم مربوط به سوء استفاده از موقعیت شغلی

حمیدرضا زواری

دانشجوی دکتری حقوق جزا و جرم‌شناسی، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران.

hamidrezazavvarii@gmail.com

قاسم محمدی (نویسنده مسئول)

استادیار، گروه حقوق اسلامی، دانشکده حقوق، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

mohammadiq@gmail.com

محمد خانی

استادیار، گروه حقوق و علوم سیاسی، دانشکده علوم انسانی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران.

khany.z@gmail.com

قابل انتشار در دوره ۲۵، شماره ۶۷ (پاییز ۱۴۰۵) نشریه پژوهش‌های حقوقی

چکیده

این مقاله به بررسی سوء استفاده از مقام و موقعیت شغلی و تأثیرات آن بر اعتماد عمومی، کارایی سازمانی و سلامت اداری پرداخته است. با تحلیل علل و عوامل موثر بر این پدیده و پیامدهای منفی آن شامل انگیزه‌های مالی، فقدان نظارت کافی، ضعف در قوانین و مقررات، کاهش اعتماد عمومی، افزایش فساد اداری و کاهش بهره‌وری شناسایی شد. همچنین، راهکارهای پیشگیرانه و تنبیهی همچون آموزش و فرهنگ‌سازی، تقویت شفافیت و پاسخگویی، و حمایت از افشاگران مورد بررسی قرار گرفت. نقش نهادهای نظارتی و قضایی در شناسایی و پیگیری تخلفات و مقایسه سیاست‌های جنایی ایران با سایر کشورها نیز مورد توجه قرار گرفت. مقایسه سیاست‌های جنایی در ایران با سایر کشورها نشان دهنده تفاوت‌ها و شباهت‌های موجود در نحوه مقابله با سوء استفاده از مقام و موقعیت شغلی است. در نهایت، پیشنهادات اصلاحی برای بهبود قوانین و مقررات ارائه شد تا از بروز سوء استفاده‌های مشابه در آینده جلوگیری شود. این تحقیق نشان می‌دهد که با اجرای سیاست‌های جامع و موثر، می‌توان به کاهش چشمگیر این پدیده و افزایش اعتماد عمومی به نهادهای دولتی و خصوصی دست یافت. بازنگری و اصلاح قوانین و مقررات مرتبط با سوء استفاده از مقام و موقعیت شغلی، تخصیص منابع مالی و انسانی بیشتر به نهادهای نظارتی و قضایی، افزایش آگاهی عمومی و ترویج فرهنگ شفافیت و پاسخگویی، آموزش و فرهنگ‌سازی، تقویت شفافیت و پاسخگویی و حمایت از افشاگران از جمله راهکارهای موثر برای مقابله با سوء استفاده از مقام و موقعیت شغلی است.

کلید واژه‌ها: سوء استفاده از مقام و موقعیت شغلی، سلامت اداری، راهکارهای پیشگیرانه، نهادهای نظارتی، نظام پاسخ دهی

رسمی

مقدمه

سوءاستفاده از موقعیت شغلی یکی از چالش‌های اساسی در مدیریت دولتی و بخش خصوصی ایران به شمار می‌آید. این پدیده نه تنها باعث کاهش اعتماد عمومی به نهادهای حکومتی و خصوصی می‌شود، بلکه تأثیرات منفی گسترده‌ای بر اقتصاد و جامعه دارد. بررسی تدابیر سیاست جنایی جمهوری اسلامی ایران در مقابله با این جرائم، از اهمیت بسیاری برخوردار است. در این مقاله، به تحلیل قوانین، بررسی عملکرد نهادهای نظارتی و قضایی، و ارائه راهکارهای موثر برای مقابله با سوءاستفاده از موقعیت شغلی خواهیم پرداخت. هدف از این مطالعه، یافتن راه‌حل‌های عملی برای کاهش این جرائم و بهبود عملکرد نهادهای مربوطه است.

سوءاستفاده از موقعیت شغلی به معضلاتی چون فساد مالی، رشوه‌گیری، اختلاس و بهره‌برداری غیرمجاز از اطلاعات حساس منجر می‌شود. این جرائم نه تنها موجب کاهش بازدهی عملکرد سازمان‌ها و نهادهای دولتی و خصوصی می‌شود، بلکه باعث ایجاد نابرابری و احساس بی‌عدالتی در جامعه نیز می‌گردد. به همین دلیل، مقابله با این معضلات و تدوین سیاست‌های جنایی مؤثر، از ضرورت‌های هر جامعه پیشرفته و عدالت‌محور است.

از طرف دیگر، نبود تدابیر کافی و نواقص در سیاست‌های جنایی می‌تواند به افزایش این جرائم و تقویت شبکه‌های فساد اداری منجر شود. از طرفی هرگونه سوءاستفاده از مقام و موقعیت اداری کارمند که موجبات تضییع حقوق مادی یا معنوی دولت یا سایر اشخاص را فراهم نماید در دایره شمول سوءاستفاده از موقعیت شغلی قرار می‌گیرد.^۱ بنابراین، بررسی و تحلیل دقیق قوانین موجود و شناسایی نقاط قوت و ضعف آنها، به‌عنوان یک گام اساسی در جهت اصلاحات لازم و بهبود وضعیت کنونی محسوب می‌شود. در این راستا، نیاز به همکاری تمامی نهادهای مربوطه و اجرای دقیق قوانین و مقررات، بیش از پیش احساس می‌شود.

۱ تعریف و مفاهیم پایه

تبيين و تعريف مفاهيم پایه به ما کمک می‌کنند تا درک بهتری از جرائم مرتبط با سوءاستفاده از موقعیت شغلی داشته باشیم و بتوانیم تحلیل دقیقی از تأثیرات و راهکارهای مقابله با آنها ارائه دهیم. در این بخش، به تعریف دقیق سوءاستفاده از موقعیت شغلی و تفاوت‌های آن با سایر جرائم مشابه می‌پردازیم:

۱-۱ تعریف سوءاستفاده از موقعیت شغلی

سوءاستفاده از موقعیت شغلی به معنای استفاده غیرقانونی و غیرمجاز از اختیارات و امکانات شغلی برای کسب منافع شخصی یا ایجاد ضرر برای دیگران است. این جرائم شامل رفتارهایی مانند فساد مالی، رشوه‌گیری، اختلاس و سوءاستفاده از اطلاعات محرمانه می‌شود.

تعیین دقیق سوءاستفاده از موقعیت شغلی که کیفیت زندگی کارمند در محیط کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بر سه مفهوم روانشناختی، اداری-جامعه‌شناختی و قانونی استوار می‌باشد.^۲

^۱ حامد نیکونهاد و حدیث کلوندی، «تاملی بر مفهوم و مصادیق سوء استفاده از مقام و موقعیت اداری در رویه شعب دیوان عدالت اداری»، فصلنامه پژوهش‌های نوین حقوق اداری، ۸۴، ۷ (۱۴۰۰) ۸۳-۱۱۳

^۲ Aharon Tziner, Hadara Bar-Mor, Lilach Geva, Haim Levi and Or Shkoler, "Abusive Workplace Behavior: Behavioral and Legal Insights" Economic Interferences, 239, Vol 25, No 62, (2023), 235-250

برای احراز اصل لزوم جرم انگاری نیاز به تبیین کیفیت و میزان مجازات های بازدارنده و لحاظ عوامل دقیق و مشخص است، زیرا پاسخ های مدنی و اداری و مبادرت به پیشگیری، در همه شرایط راهگشا نیست و لازم است مجازات قانونی آن نیز مدنظر قرار گیرد تا اهداف جرم انگاری تامین شود.^۳

جرائم مرتبط با سوءاستفاده از موقعیت شغلی ممکن است شامل مجموعه ای از رفتارها و اقدامات نادرست باشد که در زیر به برخی از مهم ترین آن ها اشاره می کنیم:

- فساد مالی: به معنای قبول رشوه یا استفاده نادرست از منابع مالی برای کسب منافع شخصی. به عنوان مثال، یک کارمند دولتی که از بودجه عمومی برای مصارف شخصی استفاده می کند.

- رشوه گیری: به معنای دریافت پول یا سایر مزایا در ازای انجام یا خودداری از انجام یک عمل قانونی. برای مثال، یک مقام دولتی که در ازای دریافت پول، خدماتی را خارج از چارچوب قانونی ارائه می دهد.

- اختلاس: به معنای برداشت غیرقانونی از اموال عمومی یا شرکتی که فرد مسئولیت نگهداری آن ها را بر عهده دارد. مثلاً یک مدیر مالی که از حساب های شرکت برای استفاده شخصی برداشت می کند.

- سوءاستفاده از اطلاعات محرمانه: به معنای استفاده از اطلاعات داخلی و محرمانه به نفع خود یا برای ضرر زدن به دیگران. به عنوان مثال، یک کارمند بانکی که اطلاعات مشتریان را برای سود شخصی استفاده می کند.

- تضاد منافع: به وضعیتی اشاره دارد که در آن یک فرد در موقعیتی قرار می گیرد که تصمیمات شغلی او می تواند به نفع یا ضرر منافع شخصی اش باشد. مثلاً یک کارمند دولتی که در تصمیم گیری های اقتصادی نقش دارد و همزمان در شرکت هایی سهام دار است که از این تصمیمات بهره مند می شوند.

۱-۲ تفاوت میان فساد اداری و سوءاستفاده شغلی

تفاوت اصلی میان سوءاستفاده از موقعیت شغلی و فساد اداری در این است که فساد اداری معمولاً در مقیاس بزرگ تر و با تأثیرات گسترده تر اتفاق می افتد. با رعایت اصول عادلانه و منصفانه، از وقوع فساد و تخلفات احتمالی پیشگیری و با آن برخورد قانونی مناسب شده و بدین ترتیب حداکثر کارایی نظام اداری در عین رعایت قانون و انصاف تضمین می شود.^۴

در اینجا تفاوت های اصلی بین فساد اداری و سوءاستفاده از موقعیت شغلی رو مرور می کنیم:

۱-۲-۱ فساد اداری^۵

- دامنه وسیع تر: فساد اداری شامل هر نوع رفتار نادرست و غیرقانونی در سیستم اداری است که باعث زیان های مالی، اقتصادی و اجتماعی می شود. این رفتارها شامل رشوه گیری، اختلاس، تبانی، تضییع حقوق عمومی و غیره است.

^۳ حمید بهره مند و امیر حسین احمدی قیداری، «سوءاستفاده از اطلاعات توسط مقامات دولتی در حقوق کیفری ایران و آمریکا با تأکید بر پیشگیری کیفری»، نشریه رهیافت پیشگیری، ۱۶۴، ۱۱(۱۳۹۹)۱۴۳-۱۶۷

^۴ کوروش کردنائیج، «تخلفات اداری کارکنان دولت و نحوه رسیدگی به آن»، تهران: انتشارات آرون، ۱۳۸۴، ۱۶

^۵ Corruption

- شرکت افراد متعدد: معمولاً فساد اداری در سطح وسیع‌تری رخ می‌دهد و افراد متعددی در آن دخیل هستند. برای مثال، همکاری بین کارمندان مختلف برای پیشبرد فساد.

- تأثیرات گسترده‌تر: تأثیرات فساد اداری بر کل سیستم اداری، اعتماد عمومی و عملکرد اقتصادی جامعه بسیار گسترده‌تر است و می‌تواند به نقصان عملکرد سیستم اداری منجر شود.

۲-۲-۱ سوء استفاده از موقعیت شغلی^۶

- دامنه محدودتر: سوء استفاده از موقعیت شغلی به معنای استفاده نادرست از اختیارات و امکانات شغلی برای کسب منافع شخصی یا ایجاد ضرر برای دیگران است. این تعریف شامل رفتارهای خاصی مانند استفاده از اطلاعات محرمانه، تضاد منافع، و امثال آن است.

- تمرکز بر فرد: این نوع سوء استفاده بیشتر به رفتار یک فرد خاص برمی‌گردد که از موقعیت و اختیارات شغلی خود برای منافع شخصی استفاده می‌کند.

- تأثیرات محدودتر: اگرچه سوء استفاده از موقعیت شغلی نیز تأثیرات منفی بر جامعه و سازمان‌ها دارد، اما این تأثیرات معمولاً محدودتر از فساد اداری و بیشتر متمرکز بر فرد و اطرافیان اوست.

به عنوان مثال اگر مجموعه‌ای از مدیران و کارمندان در یک سازمان دولتی، با همکاری یکدیگر مبالغ زیادی را از بودجه عمومی اختلاس کنند و به حساب‌های شخصی خود منتقل کنند، این مورد از مصادیق فساد اداری است، در حالی که اگر یک کارمند بانک اطلاعات محرمانه مشتریان را برای کسب سود شخصی به فروش برساند، این نوعی سوء استفاده از موقعیت شغلی خواهد بود.

۳-۱ علل و عوامل موثر بر سوء استفاده از موقعیت شغلی

سوء استفاده از موقعیت شغلی می‌تواند به دلایل مختلفی اتفاق بیفتد. علل و عوامل مهم موثر بر این پدیده عبارتند از: علل فردی، سازمانی، محیطی، قانونی و نهادی، فرهنگی و اجتماعی. ذیلاً به تشریح هر یک از این علل و عوامل می‌پردازیم:

- علل فردی: ۱- نقص‌های اخلاقی: افرادی که ارزش‌های اخلاقی ضعیف‌تری دارند بیشتر ممکن است به سوء استفاده از موقعیت شغلی دست بزنند. ۲- حرص و طمع و نیاز به درآمد بیشتر: برخی افراد ممکن است به دنبال درآمد بیشتری باشند و به منظور میل به دستیابی به منافع مالی یا قدرت بیشتر ممکن است افراد را به انجام رفتارهای نادرست سوق دهد، فشارهای مالی یا مشکلات شخصی می‌تواند افراد را به سوء استفاده از منابع و اطلاعات شغلی ترغیب کند. ۳- نیاز به کمک مالی فوری: برخی افراد ممکن است به دلیل نیاز فوری به پول، به سوء استفاده از موقعیت شغلی روی آورند. ۴- نیاز به قدرت و کنترل: برخی افراد به دلایل روان‌شناختی، به دنبال کسب قدرت و کنترل بیشتر از طریق سوء استفاده از موقعیت شغلی خود هستند. ۵- نبود اخلاق حرفه‌ای: ضعف در اخلاق حرفه‌ای می‌تواند فرد را به سمت سوء استفاده از موقعیت سوق دهد.

- عوامل سازمانی: ۱- فرهنگ سازمانی ضعیف: نبود یک فرهنگ سازمانی سالم و ارزش‌های اخلاقی می‌تواند به گسترش سوء استفاده‌های شغلی کمک کند. ۲- نظارت ناکافی: فقدان سیستم‌های نظارتی و کنترلی کارآمد می‌تواند فرصت‌های سوء استفاده

⁶ Abuse of Position

را افزایش دهد. ۳- عدم شفافیت: نبود شفافیت در فرآیندها و تصمیم‌گیری‌های سازمانی می‌تواند امکان سوء استفاده را فراهم کند. ۴- محیط کاری ناپایدار: وجود محیط‌های کاری با فشارهای بالا و نبود حمایت‌های لازم می‌تواند به انگیزش کارکنان برای سوء استفاده از موقعیت شغلی منجر شود.

- عوامل محیطی: ۱- قوانین و مقررات ناکافی: ضعف در قوانین و مقررات مربوط به مقابله با سوء استفاده از موقعیت شغلی می‌تواند به افزایش این گونه رفتارها منجر شود. ۲- ضعف دستگاه‌های نظارتی: دستگاه‌های نظارتی ناکارآمد و غیرمستقل نمی‌توانند به درستی به مقابله با سوء استفاده‌های شغلی بپردازند.

- عوامل قانونی و نهادی: ۱- ضعف قوانین و مقررات: نبود قوانین و مقررات کافی و موثر برای مقابله با سوء استفاده از موقعیت شغلی می‌تواند به افزایش این پدیده منجر شود. ۲- عدم اجرای صحیح قانون: در صورتی که قوانین موجود به درستی اجرا نشوند و پیگیری‌های قضایی کافی صورت نگیرد، افراد به سوء استفاده از موقعیت شغلی ترغیب می‌شوند. ۳- کمبود منابع نهادهای نظارتی: نهادهای نظارتی که منابع مالی و انسانی کافی ندارند، ممکن است نتوانند به درستی با سوء استفاده از موقعیت شغلی مقابله کنند.

- عوامل فرهنگی و اجتماعی: ۱- نبود آگاهی عمومی: عدم آگاهی عمومی نسبت به حقوق و مقررات و نبود فرهنگ گزارش‌دهی تخلفات می‌تواند به افزایش سوء استفاده از موقعیت شغلی منجر شود. ۲- تأثیرات فرهنگی: وجود برخی نگرش‌ها و باورهای فرهنگی که سوء استفاده از موقعیت شغلی را تبرئه می‌کنند، می‌تواند به شیوع این پدیده کمک کند.

۲ چارچوب قانونی ناظر به مقابله با سوء استفاده از موقعیت شغلی در ایران

یکی از مهم‌ترین عناصر در هر نظام حقوقی، تدوین و اجرای قوانین برای حفظ نظم و امنیت عمومی و مقابله با تخلفات و جرائم است. در ایران، مقابله با سوء استفاده از موقعیت شغلی یکی از اولویت‌های اساسی بوده و به همین دلیل، مجموعه‌ای از قوانین و مقررات برای مقابله با این نوع جرائم تدوین شده است. این قوانین نه تنها به تعریف دقیق این جرائم می‌پردازند بلکه مجازات‌های مناسبی را نیز برای مقابله با این تخلفات تعیین کرده‌اند.

در این چارچوب، قوانین متعددی وجود دارند که هر یک به جنبه‌های مختلف سوء استفاده از موقعیت شغلی پرداخته و نحوه برخورد قانونی با این جرائم را مشخص می‌کنند. این قوانین شامل قانون مجازات اسلامی، قانون مدیریت خدمات کشوری، و قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد می‌شوند. علاوه بر این، مقررات و آئین‌نامه‌های اجرایی نیز به‌عنوان ابزارهای تکمیلی به اجرای بهتر این قوانین کمک می‌کنند.

۱-۲ قوانین و مقررات موجود

قوانین در سیستم حقوقی ایران نقشی بسیار مهم در جلوگیری از سوء استفاده از موقعیت شغلی ایفا می‌کنند. این قوانین به دو صورت پیشگیرانه و تنبیهی عمل می‌کنند:

- نقش پیشگیرانه: ایجاد شفافیت در عملکرد نهادهای دولتی و خصوصی، تقویت نظارت و حسابرسی، و ایجاد محیطی که در آن سوء استفاده از موقعیت شغلی کمتر امکان‌پذیر باشد.

- نقش تنبیهی: تعیین مجازات‌های سنگین و برخورد جدی با متخلفان به منظور جلوگیری از تکرار این جرائم و ایجاد بازدارندگی.

برخی از مهم‌ترین این قوانین عبارتند از:

قانون مجازات اسلامی بخش تعزیرات به تعریف و تعیین مجازات برای جرائم مختلف پرداخته و شامل مواردی مرتبط با سوءاستفاده از موقعیت شغلی است. ماده ۵۷۶ این قانون به جلوگیری از اجرای اوامر کتبی دولتی یا اوامر مقامات قضایی توسط مستخدمین و مامورین دولتی با سوءاستفاده از مقام خود اشاره دارد. ماده ۵۸۱ به تصاحب اموال دیگران با سوءاستفاده از شغل و موقعیت شغلی هر یک از مستخدمین و مامورین دولتی پرداخته و ماده ۶۰۳ به بررسی جرائم سوءاستفاده از موقعیت شغلی برای کسب منافع شخصی می‌پردازد.

قانون مدیریت خدمات کشوری به تنظیم رفتارهای کارکنان دولتی و مقابله با تخلفات اداری پرداخته است. ماده ۹۱ این قانون به رفتارهای غیرقانونی و نادرست کارکنان دولتی و لزوم رعایت مقررات و قوانین اشاره دارد. ماده ۹۲ به ضمانت اجرای تخلفات اداری و مجازات‌های مربوط به سوءاستفاده از موقعیت شغلی پرداخته است.

قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد که هدف آن بهبود سلامت نظام اداری و مقابله با فساد است. در ماده ۱ به تعریف فساد و ذکر مصادیق سوءاستفاده از مقام یا موقعیت پرداخته و در ماده ۱۳ به لزوم شفافیت مالی و گزارش‌دهی تخلفات اداری و جرائم مربوطه اشاره شده است.

سایر مقررات و آئین‌نامه‌ها: علاوه بر قوانین اصلی، مجموعه‌ای از مقررات و آئین‌نامه‌ها نیز وجود دارند که به بررسی و مقابله با سوءاستفاده از موقعیت شغلی کمک می‌کنند. برای مثال: آئین‌نامه‌های اجرایی قوه قضائیه به نحوه بررسی و پیگیری پرونده‌های مربوط به سوءاستفاده از موقعیت شغلی و مجازات‌های مربوطه می‌پردازند. آئین‌نامه‌های نظارتی سازمان بازرسی کل کشور به نحوه نظارت و بررسی رفتارهای نادرست کارکنان دولتی و خصوصی اشاره دارند.

۲-۲ خصوصیات جرم سوء استفاده از موقعیت شغلی

در حقوق ایران، جرم سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی ویژگی‌ها و عناصر خاصی دارد که در زیر به برخی از مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌کنیم:

- استفاده نادرست از اختیارات شغلی: فرد از موقعیت و اختیارات شغلی خود برای کسب منافع شخصی یا ایجاد ضرر برای دیگران استفاده می‌کند. این سوءاستفاده ممکن است شامل فساد مالی، رشوه‌گیری، اختلاس و سوءاستفاده از اطلاعات محرمانه باشد.

- نقض اعتماد عمومی: سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی منجر به نقض اعتماد عمومی به نهادهای دولتی و خصوصی می‌شود و باعث افزایش فساد اداری و کاهش کارایی سازمان‌ها می‌گردد.

- تضاد منافع: این جرم زمانی رخ می‌دهد که فرد در موقعیتی قرار می‌گیرد که تصمیمات شغلی او می‌تواند به نفع یا ضرر منافع شخصی‌اش باشد. به عنوان مثال، یک کارمند دولتی که در تصمیم‌گیری‌های اقتصادی نقش دارد و همزمان در شرکت‌هایی سهام‌دار است که از این تصمیمات بهره‌مند می‌شوند.

- پیامدهای قانونی: سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی ممکن است منجر به مجازات‌های قانونی شود. این مجازات‌ها شامل حبس، جریمه‌های مالی، محرومیت از حقوق اجتماعی و شغلی و موارد دیگر است.

۳ نظام پاسخ دهی رسمی ناظر بر جرائم مربوط به سوء استفاده از موقعیت شغلی

نظام پاسخ دهی رسمی در مقابله با سوء استفاده از مقام و موقعیت به طور کلی بر اساس قوانین و مقررات داخلی انجام می‌شود. این سیاست‌ها بر اساس مدل‌های مختلفی از جمله مدل‌های پیشگیرانه، پاسخگویی، و پیگیری قضایی طراحی شده‌اند.

بر این اساس در یک دسته بندی کلی، سیاست جنایی بر سه قسم است: ۱. سیاست جنایی تقنینی؛ ۲. سیاست جنایی مشارکتی؛ ۳. سیاست جنایی قضایی.^۷

همچنین، ایران به عنوان عضوی از سازمان ملل متحد، ملزم به اجرای قوانین بین‌المللی در این زمینه است. سوء استفاده از مقام و موقعیت شغلی یکی از چالش‌های اساسی در مدیریت دولتی و بخش خصوصی در ایران است. بخش دولتی در مقوله فساد و جرایم مالی دارای اهمیت فراوانی می‌باشد چراکه سازمان یافته بودن فساد در اقدامات دولتی از یک طرف و گستردگی آن از طرف دیگر، چالش پیشگیری از وقوع جرم از طریق مقامات دولتی را دوچندان می‌کند.^۸

این جرائم می‌توانند باعث کاهش اعتماد عمومی به نهادهای حکومتی و خصوصی، افزایش فساد اداری، و ایجاد نابرابری‌های اقتصادی و اجتماعی شوند. به همین دلیل، سیاست جنایی ایران به گونه‌ای تدوین شده است که بتواند به طور مؤثر با این جرائم مقابله کند.

۱-۳ رویکردهای فعلی نظام پاسخ دهی رسمی

در ایران، سیاست پاسخ دهی در این حوزه به مجموعه‌ای از تدابیر قانونی، اجرایی و نظارتی متکی است که هدف آن‌ها جلوگیری از بروز جرائم مرتبط با سوء استفاده از مقام و موقعیت، مجازات مجرمان، و بازدارندگی از تکرار این تخلفات است. این سیاست‌ها نه تنها شامل قوانین و مقررات مشخصی هستند بلکه نهادهای نظارتی و قضایی مختلفی نیز در اجرای آن‌ها نقش دارند. سیاست جنایی با توجه به نوع حکومت چهارچوب خاص خود را خواهد داشت و نوع نگرش حکومت‌ها به مفاهیم سه گانه‌ی قدرت، آزادی و برابری؛ انواع مختلفی از سیاست جنایی را رقم می‌زند.^۹

از جمله عناصر کلیدی سیاست جنایی ایران در حوزه مقابله با جرائم سوء استفاده از موقعیت شغلی می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:

- تدوین و اجرای قوانین سخت‌گیرانه: ایران مجموعه‌ای از قوانین و مقررات را برای مقابله با سوء استفاده از مقام و موقعیت شغلی تصویب کرده است که برخی از مهم‌ترین آن‌ها شامل قانون مجازات اسلامی، قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد می‌شود.

^۷ امیر وطنی و حمید اسدی، «سیاست جنایی جمهوری اسلامی ایران در جرایم سایبری با تاکید بر ویژگی‌های خاص این جرایم»، پژوهشنامه حقوق اسلامی، ۱۰۶، ۱۷ (۱۳۹۵) ۹۹-۱۲۶

^۸ راضیه سبزه علی، سمیه صرامی و محمود اشرافی، «پیشگیری از جرایم مالی و دارا شدن بلاجهت مقامات دولتی» نشریه پژوهش‌های حقوقی، ۱۹۲، ۴۵ (۱۴۰۰) ۱۸۳-۲۰۸

^۹ حسین غلامی و محمد رحمانی، «مختصات تئوریک سیاست جنایی حکومت جمهوری اسلامی ایران تحلیل مبانی، اصول و مدل‌بندی در مقام تئوری»، ۳۴، ۱۸ (۱۳۹۶) ۹-۳۸

- نظارت و بازرسی دقیق: نهادهای نظارتی مانند سازمان بازرسی کل کشور و دیوان محاسبات نقش حیاتی در نظارت بر عملکرد دستگاه‌های اجرایی و بررسی تخلفات اداری و مالی دارند. این نهادها با استفاده از ابزارهای نظارتی و بازرسی منظم، به شناسایی و پیگیری موارد سوءاستفاده می‌پردازند.

- آموزش و فرهنگ‌سازی: یکی دیگر از اجزای مهم سیاست جنایی ایران در مقابله با این جرائم، برگزاری دوره‌های آموزشی و فرهنگ‌سازی برای کارکنان دولتی و خصوصی است. این اقدامات به منظور افزایش آگاهی و تقویت حس مسئولیت‌پذیری در افراد و جلوگیری از بروز تخلفات انجام می‌شود.

- تدابیر پیشگیرانه و تنبیهی: نظام پاسخ دهی رسمی ایران به گونه‌ای طراحی شده است که از یک سو با ایجاد محیطی شفاف و نظارت دقیق، از بروز جرائم جلوگیری کند و از سوی دیگر با تعیین مجازات‌های سنگین و برخورد جدی با متخلفان، بازدارندگی لازم را ایجاد کند.

استفاده از نظریات و قواعد جرم‌شناسی پیشگیرانه می‌تواند در این خصوص سودمند باشد. یکی از مهمترین قواعد پیشگیری این است که بدانیم جرم تا حد بالایی نسبت به اشخاص، اماکن و اشیاء معینی ارتکاب می‌یابد.^{۱۰} بنابراین قاعده^{۱۱} اگر منابع موجود در محل وقوع اکثر جرائم به کار گرفته شوند، پیشگیری بیشترین تأثیر را خواهد داشت.

- همکاری بین‌المللی: با توجه به تأثیرات جهانی جرائم مرتبط با سوءاستفاده از مقام و موقعیت، ایران به عنوان عضوی از سازمان ملل متحد و دیگر سازمان‌های بین‌المللی، ملزم به اجرای قوانین و مقررات بین‌المللی در این زمینه است و در چارچوب همکاری‌های بین‌المللی به مقابله با این جرائم می‌پردازد.

۲-۳ اهداف نظام پاسخ دهی رسمی در مقابله با سوءاستفاده از موقعیت شغلی

نظام پاسخ دهی رسمی ایران در مقابله با سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی چندین هدف اساسی دارد که از جمله آن می‌توان به ایجاد محیطی شفاف و نظارت دقیق به منظور پیشگیری از بروز جرائم^{۱۲}، تعیین و اجرای مجازات‌های مناسب برای متخلفان به منظور بازدارندگی و جلوگیری از تکرار جرائم^{۱۳}، بازسازی اعتماد عمومی به نهادهای دولتی و خصوصی از طریق برخورد قاطع با جرائم^{۱۴} و اقدامات ناظر به تقویت سلامت اداری^{۱۵}، تقویت حس مسئولیت‌پذیری و ترویج اخلاق حرفه‌ای در کارکنان دولتی و خصوصی از طریق آموزش و فرهنگ‌سازی^{۱۶}، تقویت عدالت اجتماعی^{۱۷} و تقویت پایداری اقتصادی از

^{۱۰} مهدی مقیمی و مهدیه تقی زاده، مترجم، جرم‌شناسی پیشگیری، (تهران: سازمان زرد، ۱۳۸۸)، ۱۲۱.

^{۱۱} قاعده ۲۰-۸۰: مطابق این نظریه، ۲۰ درصد از چیزی پدیدآورنده ۸۰ درصد نتایج حاصله است.

^{۱۲} این شفافیت شامل ثبت و مستندسازی دقیق فعالیت‌ها، دسترسی آزاد به اطلاعات و بررسی مستمر عملکرد افراد است.

^{۱۳} این مجازات‌ها شامل حبس، جریمه‌های مالی، محرومیت از حقوق اجتماعی و شغلی و موارد دیگر است. اجرای سریع و قاطعانه احکام قضایی نیز می‌تواند حامل ارسال پیام واضحی به جامعه باشد که تخلفات به هیچ وجه تحمل نمی‌شود. این اقدام نه تنها از تکرار جرائم جلوگیری می‌کند، بلکه اعتماد عمومی به سیستم قضایی را نیز افزایش می‌دهد.

^{۱۴} این برخورد قاطعانه باعث می‌شود که مردم احساس کنند عدالت اجرا می‌شود و سیستم قانونی کشور قادر به مقابله با فساد است.

^{۱۵} این اقدامات شامل افزایش تعداد و کیفیت بازرسی‌ها و تقویت نقش نهادهای نظارتی است.

^{۱۶} تلاش برای ترویج فرهنگ پاک‌دستی و مسئولیت‌پذیری در سازمان‌ها و نهادهای دولتی و خصوصی از طریق برنامه‌های فرهنگی و اجتماعی می‌تواند به تقویت حس مسئولیت‌پذیری و ارتقای اخلاق حرفه‌ای کمک می‌کند.

^{۱۷} تقویت اصول عدالت اجتماعی از طریق اجرای قوانین به طور عادلانه و بدون تبعیض، و ایجاد نظامی که در آن تمامی افراد برابر با قانون محسوب شوند.

طریق کاهش فساد و سوءاستفاده‌های مالی، افزایش کارایی و بهره‌وری در سازمان‌ها و نهادهای دولتی و خصوصی اشاره نمود.

۳-۳ بررسی اقدامات پیشگیرانه و تنبیهی

اقدامات ناظر به مقابله با سوءاستفاده از موقعیت شغلی به دو بخش اساسی تقسیم می‌شود که هر کدام از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. برای مقابله با این جرائم، سیاست‌های جنایی ایران شامل دو رویکرد اصلی است: اقدامات پیشگیرانه و اقدامات تنبیهی. این رویکردها با هدف جلوگیری از بروز تخلفات، مجازات متخلفان و بازدارندگی از تکرار جرائم طراحی شده‌اند. اقدامات پیشگیرانه بر آموزش، شفافیت و نظارت تمرکز دارند تا از وقوع تخلفات جلوگیری کنند، در حالی که اقدامات تنبیهی به مجازات متخلفان و ایجاد بازدارندگی پرداخته تا مانع از تکرار این جرائم شوند. در ادامه به بررسی دقیق‌تر این اقدامات خواهیم پرداخت.

۳-۳-۱ اقدامات پیشگیرانه

آموزش و فرهنگ‌سازی و برگزاری دوره‌های آموزشی مداوم برای کارکنان دولتی و خصوصی به منظور افزایش آگاهی نسبت به قوانین و مقررات، اخلاق حرفه‌ای، و شیوه‌های مقابله با فساد، اجرای برنامه‌های فرهنگی و اجتماعی برای ترویج فرهنگ پاک‌دستی و مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان و مدیران، ایجاد سیستم‌های ثبت و مستندسازی دقیق برای تمام فعالیت‌ها و تصمیمات شغلی به منظور افزایش شفافیت و امکان بررسی دقیق‌تر، فراهم کردن دسترسی آزاد به اطلاعات برای کارکنان و مردم به منظور افزایش نظارت عمومی و کاهش فرصت‌های سوءاستفاده، افزایش تعداد و کیفیت نظارت و بازرسی‌های منظم و ممیزی‌های داخلی و خارجی برای شناسایی زود هنگام تخلفات از طریق بهره‌گیری از فناوری‌های مدرن نظارتی و مدیریتی برای کنترل دقیق‌تر و مؤثرتر فعالیت‌ها و رفتارهای کارکنان، تدوین و اجرای کدهای اخلاقی برای تمامی کارکنان و مدیران به منظور ترویج رفتارهای صحیح و کاهش تخلفات برای ایجاد محیط‌های کاری سالم و ایجاد و تقویت حمایت‌های قانونی از کسانی که تخلفات و فساد را گزارش می‌دهند (افشاگران) به منظور تشویق گزارش تخلفات و افزایش نظارت عمومی از جمله این اقدامات است.

۳-۳-۲ اقدامات تنبیهی

اعمال مجازات‌های سنگین مانند حبس و جریمه‌های مالی برای کسانی که از مقام و موقعیت شغلی خود سوءاستفاده می‌کنند و محرومیت از حقوق اجتماعی و شغلی به منظور جلوگیری از تکرار تخلفات توسط مجرمان، بررسی دقیق پرونده‌های قضایی مرتبط با سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی و پیگیری جدی آن‌ها توسط نهادهای قضایی، اجرای سریع و قاطعانه احکام قضایی به منظور ایجاد بازدارندگی و ارسال پیام واضحی به جامعه، تأسیس دادگاه‌های ویژه برای رسیدگی به جرائم مرتبط با سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی به منظور تسریع در بررسی و صدور احکام، استفاده از قضات و کارشناسان حقوقی متخصص در این دادگاه‌ها برای رسیدگی به پرونده‌ها به صورت دقیق و عادلانه، انتشار عمومی احکام و مجازات‌های صادر شده برای متخلفان به منظور افزایش شفافیت و ایجاد بازدارندگی در جامعه و اطلاع‌رسانی به مردم در مورد تخلفات و مجازات‌ها به منظور افزایش آگاهی عمومی و کاهش وقوع تخلفات مشابه در زمره این اقدامات قرار می‌گیرد.

۴ پیامدهای سوء استفاده از موقعیت شغلی

سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین مشکلات در سازمان‌ها و نهادهای دولتی و خصوصی، تأثیرات گسترده‌ای بر اعتماد عمومی، کارایی سازمانی و سلامت اداری دارد. این پدیده نه تنها منجر به تضعیف اعتماد مردم به نهادهای حاکمیتی و اجرایی می‌شود، بلکه می‌تواند به کاهش بهره‌وری و کارایی کارکنان نیز منجر شود. در ادامه، به بررسی برخی از مهم‌ترین پیامدهای سوءاستفاده از موقعیت شغلی پرداخته خواهد شد.

۴-۱ پیامدهای سازمانی

۱- کاهش اعتماد به نهادهای دولتی و خصوصی: سوء استفاده از موقعیت شغلی می‌تواند اعتماد کارکنان به مدیران و سازمان را کاهش دهد. سوءاستفاده از موقعیت شغلی فقط افراد دارای طبقه اجتماعی پایین را هدف قرار نمی‌دهد بلکه شامل مدیران و سرپرستان بخش‌های مختلف ادارات نیز می‌گردد.^{۱۸} سوءاستفاده از موقعیت شغلی باعث می‌شود مردم اعتماد خود را به نهادهای دولتی و خصوصی از دست بدهند. این کاهش اعتماد می‌تواند به عدم همکاری و مشارکت مردم با این نهادها منجر شود. همچنین وقوع موارد سوءاستفاده از موقعیت شغلی می‌تواند نگرش‌های منفی و بدبینی نسبت به سیستم حاکم و قوانین موجود را تقویت کند.

۲- کاهش بهره‌وری: وجود فساد و سوء استفاده می‌تواند بهره‌وری سازمانی را کاهش دهد. سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی می‌تواند به افزایش فساد اداری و اقتصادی منجر شود. این فساد می‌تواند منابع مالی و انسانی را به هدر دهد و کارایی سازمان‌ها را کاهش دهد.

۳- کاهش انگیزه و رضایت شغلی کارکنان: حضور افراد متخلف در محیط کاری می‌تواند انگیزه و رضایت شغلی سایر کارکنان را کاهش دهد و به ایجاد جو ناپایدار و پرتنش در سازمان‌ها منجر شود. از این رو، رفتارهایی مانند آزار، تبعیض، قلدری و خشونت همه اشکال سوءاستفاده در محیط کار هستند که باعث آسیب عاطفی یا جسمی به کارکنان می‌شوند.^{۱۹}

۴- ضررهای مالی: سوء استفاده از منابع مالی و دارایی‌های سازمانی می‌تواند ضررهای مالی جدی به سازمان وارد کند.

۵- انحراف منابع و امکانات: سوءاستفاده از موقعیت شغلی می‌تواند باعث انحراف منابع و امکانات از مسیر صحیح شود و به هدر رفتن سرمایه‌های ملی و عمومی منجر شود.

۶- افزایش هزینه‌های نظارتی و قضایی: برای مقابله با سوءاستفاده از موقعیت شغلی و پیگیری قضایی موارد تخلف، هزینه‌های بالایی برای نهادهای نظارتی و قضایی تحمیل می‌شود.

۴-۲ پیامدهای اجتماعی

۱- افزایش بی‌اعتمادی عمومی: گسترش سوء استفاده از موقعیت شغلی می‌تواند به افزایش بی‌اعتمادی عمومی نسبت به نهادها و سازمان‌ها منجر شود.

18 Fred Ebeid, Tej Kaul, Kathleen Neumann, Hugh Shane, "Workplace Abuse: Problems And Consequences". International Business & Economics Research Journal, 76, Volume ۲, Number ۶, (2011), 75-86

19 Emmanuel Oppong Peparah, "Abusive Behavior in the Workplace". Capital University of Economics and Business, China, Beijing, 437 SBRH. Volume 4, Issue 1, (2020); 436-439

۲- کاهش اخلاقیات: ترویج رفتارهای نادرست و غیراخلاقی در جامعه می‌تواند به تضعیف اصول اخلاقی و ارزش‌های اجتماعی منجر شود.

۳- افزایش فساد: سوء استفاده‌های شغلی می‌تواند به افزایش فساد در سطح گسترده‌تر منجر شود.

پیامدهای سوء استفاده از مقام و موقعیت شغلی بر اعتماد عمومی، کارایی سازمانی و سلامت اداری و اقتصادی تأثیرات منفی جدی دارد. برای مقابله با این پدیده و کاهش آثار منفی آن، نیاز به سیاست‌های جامع و موثر در حوزه‌های پیشگیری، نظارت و مجازات وجود دارد.

۵ نقش نهادهای نظارتی و قضایی

نهادهای نظارتی و بازرسی نقش بسیار حیاتی در نظارت بر عملکرد نهادها و سازمان‌ها و جلوگیری از سوء استفاده از مقام و موقعیت شغلی دارند. برخی از مهم‌ترین این نهادها در ایران عبارتند از:

- سازمان بازرسی کل کشور: این سازمان به بررسی و نظارت بر عملکرد دستگاه‌های دولتی و اطمینان از رعایت قوانین و مقررات می‌پردازد. وظایف اصلی این سازمان شامل بازرسی‌های منظم، رسیدگی به شکایات و گزارش‌های فساد و ارائه پیشنهادات اصلاحی است.

- دیوان محاسبات کشور: دیوان محاسبات نقش مهمی در نظارت بر هزینه‌کرد بودجه عمومی و اطمینان از مصرف صحیح منابع مالی دارد. این نهاد با بررسی حساب‌ها و گزارشات مالی نهادهای دولتی، به شناسایی تخلفات مالی و سوء استفاده‌ها می‌پردازد.

- سازمان مبارزه با فساد اداری: این سازمان وظیفه مقابله با فساد در دستگاه‌های اجرایی را دارد و با همکاری نزدیک با سایر نهادهای نظارتی، به شناسایی و پیگیری تخلفات مرتبط با سوء استفاده از مقام و موقعیت شغلی می‌پردازد.

- وزارت دادگستری: وزارت دادگستری به عنوان یکی از نهادهای کلیدی در نظارت بر عملکرد دستگاه‌های اجرایی و ارائه گزارشات فساد به مراجع قضایی عمل می‌کند. این نهاد با استفاده از ابزارهای قانونی و قضایی، به شناسایی و مجازات متخلفان می‌پردازد.

یکی از مهم‌ترین عوامل در موفقیت نهادهای نظارتی و بازرسی، همکاری بین‌نهادی است. این همکاری شامل تبادل اطلاعات، هماهنگی در انجام بازرسی‌ها و پیگیری مشترک پرونده‌های تخلف است. با تقویت این همکاری‌ها، نهادهای نظارتی می‌توانند به صورت موثرتری به مقابله با سوء استفاده از مقام و موقعیت شغلی بپردازند.

استفاده از فناوری‌های مدرن می‌تواند به افزایش دقت و کارایی نهادهای نظارتی و بازرسی کمک کند. این ابزارها شامل سیستم‌های مدیریت اطلاعات، نرم‌افزارهای تحلیل داده و فناوری‌های نظارت آنلاین است. با بهره‌گیری از این ابزارها، نهادهای نظارتی می‌توانند به صورت سریع‌تر و دقیق‌تری به شناسایی و پیگیری تخلفات بپردازند.

۱-۵ عملکرد قوه قضائیه و سازمان‌های نظارتی

بررسی نقش و عملکرد قوه قضائیه و سازمان‌های نظارتی نشان‌دهنده اهمیت و ضرورت وجود یک سیستم قانونی و نظارتی قوی برای مقابله با سوء استفاده از مقام و موقعیت شغلی است. کنترل قضایی بر اعمال اداری یکی از مهم‌ترین ابزارهای حاکمیت

قانون است که ساز و کار اصلی آن تحدید قدرت است که به وسیله مقامات قضایی اعمال می شود. این نوع از نظارت به عنوان ملموس ترین و موثرترین شیوه جلوگیری از تجاوز حاکمیت به حقوق و آزادی های عمومی اهمیت فراوان به خصوص در حوزه حقوق اداری دارد.^{۲۰}

قوه قضائیه ایران نقش کلیدی در برخورد با جرائم مرتبط با سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی ایفا می کند. برخی از مهم ترین وظایف و اقدامات این نهاد عبارتند از:

- رسیدگی به پرونده های قضایی: قوه قضائیه مسئول بررسی و رسیدگی به تمامی پرونده های مرتبط با سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی است. این مورد شامل تحقیق، محاکمه و صدور حکم برای متخلفان می شود.

- اجرای احکام قضایی: پس از صدور حکم، قوه قضائیه موظف به اجرای سریع و قاطعانه آن است. این اقدامات به منظور ایجاد بازدارندگی و اطمینان از اجرای عدالت انجام می شود.

- نظارت بر اجرای قوانین: قوه قضائیه بر اجرای صحیح و دقیق قوانین مرتبط با سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی نظارت دارد و در صورت مشاهده تخلف، وارد عمل می شود.

- تدوین و اصلاح قوانین: در راستای بهبود عملکرد و کارایی، قوه قضائیه پیشنهاداتی برای تدوین و اصلاح قوانین مرتبط با سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی ارائه می دهد.

همچنین نهادهای نظارتی مختلفی در ایران وجود دارند که به مقابله با سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی می پردازند که فوقاً به آنها اشاره شد.

۲-۵ سیستم های نظارتی و کنترلی برای پیشگیری از سوء استفاده از موقعیت شغلی

یکی از نهادهای مهم که نقش بسزایی در پیشگیری دارد نظارت و کنترل عمومی است که در اسلام از آن با عنوان امر به معروف و نهی از منکر یاد می شود.^{۲۱} ایجاد سیستم های نظارتی و کنترلی مناسب یکی از مهم ترین راهکارها برای جلوگیری از سوء استفاده از موقعیت شغلی است. این سیستم ها به کمک فناوری های نوین و روبه های کارآمد می توانند نقش مؤثری در پیشگیری از جرائم مرتبط با سوء استفاده از موقعیت شغلی ایفا کنند. در ادامه، به برخی از این سیستم ها و راهکارهای مرتبط اشاره می شود:

- سامانه های گزارش گیری و افشای تخلفات: ایجاد سامانه های گزارش گیری محرمانه و امن به کارکنان این امکان را می دهد که بدون ترس از عواقب، تخلفات و سوء استفاده های مشاهده شده را گزارش کنند. این سامانه ها باید به گونه ای طراحی شوند که اطلاعات گزارش شده به صورت موثر مورد بررسی قرار گیرد و اقدامات لازم انجام شود.

^{۲۰} میثم ویسی و میثم نعمت الهی، «سوءاستفاده از امتیازات دولتی از منظر حقوق کیفری اقتصادی»، فصلنامه مطالعات علوم اجتماعی، ۳۴(۱۳۹۸)

۳۶-۴۸

^{۲۱} سید حسن علوی، «پیشگیری وضعی در سیاست جنایی اسلام»، دو فصلنامه گفتمان حقوقی، ۱۹، ۷۷، (۱۴۰۰) ۵۹-۸۶

- نظارت الکترونیکی و پایش فعالیت‌ها: استفاده از فناوری‌های نظارت الکترونیکی مانند دوربین‌های مداربسته، سامانه‌های ثبت ورود و خروج و نرم‌افزارهای پایش فعالیت‌های کامپیوتری می‌تواند به شناسایی و پیشگیری از سوء استفاده‌ها کمک کند. این ابزارها باید با حفظ حریم خصوصی کارکنان به کار گرفته شوند تا اعتماد و اطمینان آن‌ها حفظ شود.

- مراجعه‌های دوره‌ای و ارزیابی‌های شغلی: انجام مراجعه‌های دوره‌ای و ارزیابی‌های مستمر عملکرد کارکنان می‌تواند به شناسایی نقاط ضعف و نقاط قوت کارکنان و فرآیندهای کاری کمک کند. این ارزیابی‌ها باید شامل بررسی معیارهای اخلاقی و رفتارهای شغلی نیز باشد تا از هرگونه سوء استفاده احتمالی جلوگیری شود.

- آموزش و آگاهی‌رسانی: آموزش و آگاهی‌رسانی به کارکنان درباره مسائل اخلاقی، قوانین و مقررات مرتبط با سوء استفاده از موقعیت شغلی و پیامدهای قانونی آن می‌تواند نقش مؤثری در پیشگیری از این گونه جرائم داشته باشد. برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های تعاملی می‌تواند به افزایش دانش و آگاهی کارکنان کمک کند.

- ایجاد فرهنگ سازمانی سالم: ایجاد فرهنگ سازمانی سالم و ارتقاء ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها می‌تواند به کاهش احتمال سوء استفاده از موقعیت شغلی کمک کند. این فرهنگ باید شامل اصولی مانند شفافیت، پاسخگویی، عدالت و احترام به حقوق دیگران باشد.

- کنترل و حسابرسی مالی: یکی از مهم‌ترین روش‌های پیشگیری از سوء استفاده‌های مالی، انجام حسابرسی‌های منظم و کنترل دقیق امور مالی سازمان است. این حسابرسی‌ها باید توسط تیم‌های مستقل و متخصص انجام شود تا از هرگونه سوء استفاده احتمالی جلوگیری شود.

در نهایت، ایجاد سیستم‌های نظارتی و کنترلی کارآمد نیازمند همکاری و تعهد همه‌ی اعضای سازمان، از مدیران تا کارکنان، است و فقط از طریق تعهد به اصول اخلاقی و بهره‌گیری از فناوری‌های نوین می‌توان جلوی سوء استفاده‌ها را گرفت و به ایجاد محیط کاری سالم و امن کمک کرد.

۳-۵ بررسی نقاط قوت و ضعف این نهادها

در اینجا نگاهی به نقاط قوت و ضعف نهادهای نظارتی و قضایی ایران در حوزه مقابله با سوء استفاده از مقام و موقعیت شغلی می‌اندازیم. این بررسی می‌تواند به شناسایی فرصت‌ها برای بهبود عملکرد این نهادها کمک کند.

نهادهای نظارتی و قضایی در ایران دارای قدرت اجرایی بالایی هستند که به آن‌ها امکان می‌دهد تا تخلفات را به صورت قانونی پیگیری و مجازات کنند. همچنین وجود قوانین و مقررات متعددی که به طور ویژه به مقابله با سوء استفاده از مقام و موقعیت شغلی پرداخته‌اند، از نقاط قوت سیستم قضایی و نظارتی ایران محسوب می‌شود.

این نهادها از کارشناسان و قضات متخصص و با تجربه‌ای بهره‌می‌برند که می‌توانند به صورت موثر به شناسایی و پیگیری تخلفات بپردازند. برنامه‌های آموزشی و توانمندسازی کارکنان و قضات نیز به بهبود عملکرد و افزایش دانش تخصصی کمک می‌کند.

همکاری و تبادل اطلاعات بین نهادهای مختلف نظارتی و قضایی می‌تواند به شناسایی و پیگیری بهتر تخلفات کمک کند. ایجاد سازوکارهای هماهنگ برای اجرای قانون به صورت مؤثرتر و جلوگیری از تداخل وظایف بین نهادها و انتشار گزارش‌های دوره‌ای

از عملکرد نهادهای نظارتی و قضایی که به افزایش شفافیت و اعتماد عمومی کمک می‌کند، همچنین وجود سامانه‌های گزارش‌دهی عمومی که امکان گزارش تخلفات را برای عموم مردم فراهم می‌کند از دیگر نقاط قوت نهادهای نظارتی و قضایی ایران در حوزه مقابله با سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی است.

هرچند نهادهای نظارتی نقش بسیار مهمی در مقابله با سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی دارند، اما با چالش‌هایی نیز مواجه هستند. برخی از این چالش‌ها شامل کمبود منابع مالی و انسانی^{۲۲}، نبود هماهنگی بین نهادها^{۲۳} و مقاومت در برابر شفافیت^{۲۴} است.

برای مقابله با این چالش‌ها، افزایش بودجه و منابع نهادهای نظارتی و تخصیص منابع مالی و انسانی بیشتر به نهادهای نظارتی به منظور افزایش کارایی و دقت در انجام بازرسی‌ها، تقویت همکاری بین‌نهادی و ایجاد سازوکارهای موثر برای هماهنگی و تبادل اطلاعات بین نهادهای نظارتی مختلف، ترویج فرهنگ شفافیت و افزایش آگاهی عمومی و ترویج فرهنگ شفافیت و پاسخگویی در سازمان‌ها و نهادهای دولتی و خصوصی، می‌تواند کارآمد و مؤثر باشد.

۶ مقایسه با سایر کشورها

مقابله با سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی در کشورهای مختلف بر اساس سیستم‌های قانونی و نظارتی متفاوتی انجام می‌شود. این سیستم‌ها بسته به شرایط فرهنگی، اقتصادی و سیاسی هر کشور ممکن است تفاوت‌های زیادی داشته باشند. در ادامه به مقایسه این اقدامات در چند کشور مختلف می‌پردازیم. این مقایسه نشان‌دهنده تفاوت‌ها و شباهت‌ها در نحوه مقابله با سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی در کشورهای مختلف است. هر کشور با توجه به شرایط خاص خود، رویکردها و راهکارهای متفاوتی را اتخاذ کرده است. از این مقایسه می‌توان درس‌های ارزشمندی برای بهبود سیاست‌های جنایی و نظارتی در ایران بهره‌برداری کرد.

مقابله با سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی در ایران، مطابق قانون مجازات اسلامی، قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد و توسط سازمان بازرسی کل کشور، دیوان محاسبات کشور، سازمان مبارزه با فساد اداری از طریق اعمال مجازات‌های سنگین شامل حبس، جریمه‌های مالی، محرومیت از حقوق اجتماعی و شغلی صورت می‌پذیرد.

در ایالات متحده آمریکا، قوانین فدرال و ایالتی شامل قانون مبارزه با فساد خارجی (FCPA) و قانون شفافیت شرکتی از طریق نهادهای نظارتی از جمله کمیسیون بورس و اوراق بهادار (SEC)، وزارت دادگستری (DOJ) و با مجازات‌های مالی سنگین، حبس، حذف از بازارهای مالی و از دست دادن مجوزهای تجاری اعمال می‌گردد.

پارلمان انگلستان در راستای عمل به تعهدات ناشی از «کنوانسیون ضدارتشاء»، در سال ۲۰۱۰ قانون ارتشاء را به تصویب رساند که از آن به عنوان جامع‌ترین قانون ضدارتشاء در سطح بین‌المللی یاد می‌شود.^{۲۵} بریتانیا بر اساس قانون مبارزه با فساد

^{۲۲} کمبود منابع مالی و انسانی می‌تواند به کاهش کارایی و دقت نهادهای نظارتی و قضایی منجر شود، حجم کاری بالا و تعداد زیاد پرونده‌ها نیز ممکن است به کندی در رسیدگی به پرونده‌ها و کاهش کیفیت بازرسی‌ها بیانجامد.

^{۲۳} نبود هماهنگی کافی بین نهادهای نظارتی و قضایی می‌تواند به تداخل وظایف و کاهش اثربخشی اقدامات و کاهش دقت در شناسایی و پیگیری تخلفات منجر شود.

^{۲۴} برخی از دستگاه‌ها و افراد ممکن است در برابر شفافیت و پاسخگویی مقاومت کنند که این مسئله می‌تواند در کاهش اثربخشی اقدامات نظارتی موثر باشد.

(۲۰۱۰ Bribery Act)، قانون شفافیت مالی و از طریق سازمان مبارزه با جرائم جدی (SFO)، دفتر حسابرسی ملی، مجازات های مالی، حبس، از دست دادن مجوزهای تجاری و حرفه‌ای و محدودیت‌های شغلی را در حوزه مقابله با سوءاستفاده از مقام و موقعیت اعمال می نماید.

قوانین جنایی و اقتصادی آلمان شامل قانون مبارزه با فساد، قانون شفافیت مالی، نهادهای نظارتی آن کشور شامل دادستانی کل، پلیس فدرال، سازمان نظارت مالی (BaFin) و اقدامات تنبیهی شامل جریمه‌های مالی، حبس، محدودیت‌های شغلی، نظارت دقیق‌تر بر فعالیت‌های تجاری می گردد.

هدف اولیه نهاد نظارتی مالی فدرال آلمان این است که عملکرد صحیح، ثبات و یکپارچگی آلمان را به عنوان یک مرکز مالی در تعامل و همکاری با اتحادیه اروپا و محیط بین‌المللی ارتقا دهد.^{۲۶}

ژاپن نیز در حوزه مقابله با سوءاستفاده از مقام و موقعیت بر اساس قوانین ضد رشوه، قوانین شفافیت و اخلاق کاری، توسط نهادهای نظارتی از جمله کمیسیون بورس و اوراق بهادار ژاپن، دفتر ملی حسابرسی مبادرت به اعمال اقدامات تنبیهی مانند مجازات های مالی، حبس، محرومیت از حقوق اجتماعی و شغلی و نظارت دقیق‌تر می نماید.

از جمله نقاط قوت سیستم نظارتی و قضایی کشورهای فوق در حوزه مقابله با سوءاستفاده از موقعیت شغلی می توان به سیستم قوی نظارتی و قضایی با توانایی پیگیری قضایی قوی و مجازات‌های سنگین ایالات متحده، قوانین جامع و سخت‌گیرانه، نهادهای نظارتی قدرتمند و مجازات‌های موثر بریتانیا، سیستم قضایی با قدرت اجرایی بالا و تاکید بر شفافیت مالی و اقتصادی آلمان و تاکید بر اخلاق کاری و شفافیت، سیستم نظارتی منظم ژاپن اشاره نمود.

پیچیدگی قوانین و اختلافات بین قوانین فدرال و ایالتی در ایالات متحده، هزینه بالای نظارت و پیگیری قضایی در بریتانیا، زمان بر بودن روندهای قضایی و نظارتی در آلمان و عدم وجود قوانین کافی برای مقابله با تمامی اشکال سوءاستفاده در ژاپن از جمله نقاط ضعف سیستم نظارتی و قضایی این کشورهاست.

۷ پیشنهادات و راهکارها

ارتکاب جرائم حوزه سوءاستفاده از موقعیت شغلی، علاوه بر کاهش اعتماد عمومی، منجر به افزایش فساد اداری و کاهش کارایی سازمان‌ها می شود. برای مقابله با این پدیده، نیاز به تدوین و اجرای پیشنهادات و راهکارهای موثر است که نه تنها به پیشگیری از بروز تخلفات کمک کنند، بلکه مجازات مناسبی برای متخلفان تعیین کنند.

اعمال مجازات اشخاص مجرم و تنبیه افراد متخلف، خود می تواند عامل بازدارنده و پیش‌گیرنده از وقوع جرائم و مفاسد عبرت‌آمیز برای دیگران باشد.^{۲۷}

^{۲۵} علی اکبر خدایاری نژاد، «صلاحیت دادگاه های انگلستان در رسیدگی به جرم ارتشا تجاری»، مجله پژوهش های حقوقی، ۱۹، ۱۱۷۶ (۱۳۹۹) ۱۵۷-۱۷۹.

^{۲۶} محمد توحیدی، «اهداف، ماموریت ها و استراتژی های نهاد ناظر مالی کشور آلمان» (تهران: مدیریت پژوهش، توسعه و مطالعات اسلامی سازمان بورس و اوراق بهادار، ۱۳۹۳)، ۱۰.

^{۲۷} محمد حسن قایمی، «عوامل موثر در بروز جرایم و مفاسد اداری و شیوه های پیشگیری از آن»، نشریه دادرسی، ۵۹، ۵۶ (۱۳۸۵) ۵۷-۶۱.

اجرای پیشنهادات ذیل می‌تواند به بهبود عملکرد و اثربخشی قوانین و مقررات در مقابله با سوء استفاده از موقعیت شغلی کمک کند و از این طریق به ایجاد محیط کاری سالم‌تر و اعتماد بیشتر در سازمان‌ها منجر شود.

۱-۷ ارائه پیشنهادات برای بهبود قوانین و مقررات

بهبود قوانین و مقررات در مقابله با سوء استفاده از موقعیت شغلی نیازمند تحلیل دقیق وضعیت فعلی، شناسایی نقاط ضعف و قوت، و تدوین راهکارهای عملی است. در ادامه به برخی از راهکارهای پیشنهادی برای بهبود این قوانین و مقررات اشاره می‌نماییم:

- توسعه و تقویت قوانین موجود و بازنگری در قوانین فعلی: بررسی و تحلیل قوانین موجود برای شناسایی نقاط ضعف و خلأهای قانونی الزامی است. در صورت نیاز باید اصلاحات لازم اعمال شود تا قوانین، بهتر بتوانند از سوء استفاده‌ها جلوگیری کنند.
- تقویت مجازات‌ها: اعمال مجازات‌های شدیدتر برای جرائم مرتبط با سوء استفاده از موقعیت شغلی به منظور افزایش بازدارندگی و کاهش احتمال ارتکاب این نوع جرائم می‌تواند راهگشا باشد.
- افزایش شفافیت و پاسخگویی و اجرای اصول شفافیت: ایجاد سازوکارهایی برای افزایش شفافیت در فرآیندهای سازمانی و تصمیم‌گیری‌ها، به طوری که همه اقدامات و تصمیمات به صورت علنی و قابل دسترسی برای عموم باشند.
- مکانیزم‌های گزارش‌دهی و پاسخگویی: ایجاد سامانه‌های گزارش‌دهی مستقل و محرمانه برای گزارش تخلفات و سوء استفاده‌ها، و تضمین اینکه تمامی گزارش‌ها به طور جدی و بی‌طرفانه بررسی شوند.
- آموزش و فرهنگ‌سازی و برگزاری دوره‌های آموزشی: برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های تخصصی برای کارکنان و مدیران درباره اهمیت رعایت قوانین و مقررات و پیامدهای سوء استفاده از موقعیت شغلی.
- ارتقاء فرهنگ سازمانی: ترویج فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی، شفافیت و پاسخگویی. این کار می‌تواند از طریق برنامه‌های فرهنگی و ارتقاء آگاهی عمومی در سازمان انجام شود.
- استفاده از فناوری‌های نوین و سامانه‌های مدیریت اطلاعات: استفاده از فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات برای ایجاد سامانه‌های مدیریت اطلاعات که به نظارت و کنترل بهتر فعالیت‌های سازمانی کمک کنند.
- پایش و ارزیابی مستمر: استفاده از ابزارهای فناوری برای پایش و ارزیابی مستمر عملکرد کارکنان و شناسایی هرگونه الگوی رفتاری غیرعادی یا مشکوک.
- تقویت نظارت و کنترل‌های داخلی و ایجاد تیم‌های حسابرسی داخلی مستقل: تشکیل تیم‌های حسابرسی داخلی که به طور مستقل و بی‌طرفانه فعالیت‌های مالی و اداری سازمان را بررسی کنند.
- بازبینی و ارزیابی دوره‌ای: انجام بازبینی‌های دوره‌ای و ارزیابی‌های منظم از عملکرد و فرآیندهای سازمان به منظور شناسایی و اصلاح مشکلات و تخلفات احتمالی.
- تشویق به گزارش تخلفات و ایجاد برنامه‌های تشویقی: ایجاد برنامه‌های تشویقی برای کارکنانی که تخلفات و سوء استفاده‌ها را گزارش می‌دهند. این برنامه‌ها می‌تواند شامل پاداش‌های مالی، تقدیرنامه‌ها و ارتقاء شغلی باشد.

- حفظ محرمانگی و حمایت از گزارش دهندگان: تضمین حفظ محرمانگی اطلاعات گزارش دهندگان و حمایت قانونی و شغلی از آن‌ها به منظور جلوگیری از تلافی و تضعیف روحیه گزارش دهندگان.

۲-۷ راهکارهای بهبود قوانین و مقررات برای مقابله با سوء استفاده از موقعیت شغلی

بهبود قوانین و مقررات برای مقابله با سوء استفاده از موقعیت شغلی نیازمند رویکردی جامع و چندوجهی است که ضمن تقویت قوانین موجود، بهره‌گیری از تجربیات بین‌المللی و تاکید بر اصول شفافیت و پاسخگویی را مد نظر قرار دهد. در ادامه به برخی راهکارهای پیشنهادی برای بهبود این قوانین پرداخته‌ایم:

- ایجاد چارچوب‌های قانونی شفاف: یکی از اساسی‌ترین گام‌ها در بهبود قوانین، تدوین چارچوب‌های قانونی شفاف و قابل فهم است. این قوانین باید به گونه‌ای تدوین شوند که تمامی کارکنان از حقوق و وظایف خود آگاه باشند و هیچ‌گونه ابهامی در تفسیر قوانین وجود نداشته باشد. بهره‌گیری از زبان ساده و روشن در متون قانونی می‌تواند به افزایش فهم و پذیرش آن‌ها کمک کند.

- تدوین مقررات متناسب با شرایط شغلی مختلف: مقررات باید به گونه‌ای تدوین شوند که متناسب با شرایط شغلی و موقعیت‌های مختلف باشند. در برخی موارد، سوء استفاده از موقعیت شغلی ممکن است در سطوح مدیریتی یا اجرایی بیشتری رخ دهد. بنابراین، تدوین مقررات متناسب با سطح و نوع وظایف شغلی می‌تواند به کاهش این سوء استفاده‌ها کمک کند.

- اجرای اصول شفافیت و پاسخگویی: قوانین باید بر اصول شفافیت و پاسخگویی استوار باشند. برای تحقق این اصول، ایجاد سامانه‌های گزارش‌دهی مستقل و امن که کارکنان بتوانند بدون ترس از انتقام‌گیری تخلفات را گزارش کنند، ضروری است. همچنین، تضمین اینکه تمامی گزارش‌ها به‌طور جدی و بی‌طرفانه بررسی می‌شوند، می‌تواند اعتماد کارکنان به نظام قانونی را افزایش دهد.

- نظارت و ارزیابی مستمر قوانین: قوانین و مقررات نباید ثابت و غیرقابل تغییر باشند. بازبینی و ارزیابی مستمر قوانین و مقررات با توجه به تغییرات محیطی و نیازهای سازمانی می‌تواند به بهبود و کارآمدی آن‌ها کمک کند. این ارزیابی‌ها باید بر اساس داده‌های واقعی و تجارب عملی انجام شوند تا نقاط ضعف شناسایی و اصلاحات لازم اعمال شود.

- ترویج فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق و شفافیت: برای کاهش سوء استفاده از موقعیت شغلی، ترویج فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و شفافیت ضروری است. این فرهنگ می‌تواند از طریق برنامه‌های آموزشی، ارتقاء آگاهی عمومی و تشویق رفتارهای اخلاقی در سازمان تقویت شود.

- استفاده از فناوری‌های نوین برای نظارت و کنترل: بهره‌گیری از فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات می‌تواند به نظارت و کنترل بهتر فعالیت‌های سازمانی کمک کند. ایجاد سامانه‌های مدیریت اطلاعات و نظارت الکترونیکی می‌تواند به شناسایی و پیشگیری از سوء استفاده‌های شغلی کمک کند.

این پیشنهادات می‌توانند به بهبود قوانین و مقررات در مقابله با سوء استفاده از موقعیت شغلی کمک کرده و به ایجاد محیطی سالم‌تر و شفاف‌تر در سازمان‌ها منجر شوند. ارتقاء کارایی و اثربخشی این قوانین نیازمند همکاری و تعهد تمامی اعضای سازمان است.

۳-۷ پیشنهادات اصلاحی برای قوانین و مقررات

در حوزه مقابله با سوءاستفاده از موقعیت شغلی، چندین پیشنهاد اصلاحی می‌توان مطرح نمود، به عنوان مثال:

- تعیین محدودیت‌های دقیق‌تر: قوانین باید مشخص کنند که چه مواردی به عنوان سوءاستفاده محسوب می‌شوند و چه مواردی نه.

- تشویق به افزایش روشنفکری و اطلاعات: تشویق کنند که کارگران و شرکت‌ها در مورد قوانین و مقررات مربوط به سوءاستفاده آگاه شوند.

- تقویت نهادهای اجرای قوانین: افزایش بودجه و منابع برای نهادهای اجرای قوانین تا بتوانند بهتر مراقبت کنند و قوانین را به نحو کامل اجرا نمایند.

- تشویق به استفاده از تکنولوژی‌های امنیتی: تشویق به استفاده از تکنولوژی‌های امنیتی برای کاهش احتمالات سوءاستفاده از موقعیت شغلی تاثیر بسزایی خواهد داشت.

۴-۷ نقش آموزش و فرهنگ‌سازی در پیشگیری از جرائم مربوط به سوءاستفاده از موقعیت شغلی

آموزش و فرهنگ‌سازی دو ابزار قدرتمند در پیشگیری از سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی هستند. با افزایش آگاهی حقوقی و اخلاقی کارکنان، توانمندسازی آن‌ها، ایجاد فرهنگ شفافیت و پاسخگویی، و تقویت ارزش‌های اخلاقی و حرفه‌ای، می‌توان از بروز تخلفات جلوگیری کرد و محیط کاری سالم و بدون فساد ایجاد نمود. آموزش و فرهنگ‌سازی نقش بسیار مهمی در پیشگیری از سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی ایفا می‌کنند. در ادامه به توضیح اهمیت و تاثیرات این عوامل می‌پردازیم:

افزایش آگاهی حقوقی و اخلاقی و آموزش قوانین و مقررات از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی، کارکنان با قوانین و مقررات مرتبط با سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی، می‌تواند از وقوع تخلفات جلوگیری کند. تاکید بر اصول و ارزش‌های اخلاقی در محل کار و آموزش رفتارهای حرفه‌ای می‌تواند فرهنگ سازمانی را بهبود بخشد و از بروز رفتارهای ناهنجار جلوگیری کند.

توانمندسازی کارکنان و تقویت مهارت‌های تصمیم‌گیری از طریق آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری به کارکنان کمک می‌کند تا در مواجهه با موقعیت‌های پیچیده و وسوسه‌برانگیز، تصمیمات صحیح‌تری بگیرند. آموزش مدیریت بحران به کارکنان کمک می‌کند تا در شرایط دشوار و پرتنش، با آرامش و مسئولیت‌پذیری بیشتری عمل کنند.

حمایت از رفتارهای صحیح از طریق تشویق و پاداش‌دهی به رفتارهای مثبت و حرفه‌ای در سازمان می‌تواند به ایجاد الگوهای رفتاری صحیح منجر شود. همچنین برخورد قاطع با رفتارهای ناهنجار و نادرست می‌تواند به کاهش انگیزه برای سوءاستفاده از موقعیت شغلی منجر شود.

با تقویت ارزش‌های اخلاقی و حرفه‌ای از طریق برنامه‌های فرهنگی و اجتماعی، اصول اخلاقی و ارزش‌های حرفه‌ای در سازمان‌ها ترویج می‌شود. همچنین تاکید بر اهمیت مسئولیت‌پذیری و رفتارهای صحیح در محیط کار می‌تواند به کاهش تخلفات و سوءاستفاده‌ها کمک کند.

نتیجه‌گیری

برای مقابله موثر با سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی، نیاز به رویکردهای جامع و چندجانبه‌ای است که شامل آموزش، فرهنگ‌سازی، نظارت، و تنبیه باشد. با اجرای این راهکارها و تقویت نهادهای نظارتی و قضایی، می‌توان به کاهش چشمگیر این پدیده و افزایش اعتماد عمومی به نهادهای دولتی و خصوصی دست یافت. تحقق این اهداف نه تنها به بهبود سلامت اداری و اقتصادی کشور کمک می‌کند، بلکه به افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان‌ها و تقویت اصول عدالت اجتماعی منجر می‌شود. در این مقاله به بررسی جوانب مختلف پدیده سوءاستفاده از موقعیت شغلی پرداخته شد و راهکارهای موثر برای مقابله با آن مطرح گردید.

عواملی چون انگیزه‌های مالی، نبود نظارت کافی، ضعف قوانین و مقررات، و فشارهای کاری می‌توانند به سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی منجر شوند. سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی می‌تواند به کاهش اعتماد عمومی، افزایش فساد اداری، کاهش کارایی و بهره‌وری، و تضعیف سلامت اداری و اقتصادی منجر شود. آموزش و فرهنگ‌سازی، تقویت شفافیت و پاسخگویی، بهبود سیستم‌های نظارتی و بازرسی، و حمایت از افشاگران از جمله راهکارهای موثر برای مقابله با سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی هستند. نهادهای نظارتی و قضایی نقش بسیار مهمی در شناسایی و پیگیری تخلفات، اجرای سریع و قاطعانه احکام قضایی، و ایجاد بازدارندگی دارند. بررسی سیاست‌های جنایی در کشورهای مختلف نشان‌دهنده تفاوت‌ها و شباهت‌ها در نحوه مقابله با سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی است که می‌تواند درس‌های ارزشمندی برای بهبود سیاست‌های جنایی و نظارتی در ایران به همراه داشته باشد.

بازنگری و اصلاح قوانین و مقررات مرتبط با سوءاستفاده از مقام و موقعیت شغلی به منظور افزایش کارایی و اثربخشی این قوانین، تخصیص منابع مالی و انسانی بیشتر به نهادهای نظارتی و قضایی به منظور افزایش کارایی و دقت در انجام بازرسی‌ها و رسیدگی به پرونده، افزایش آگاهی عمومی و ترویج فرهنگ شفافیت و پاسخگویی در سازمان‌ها و نهادهای دولتی و خصوصی و برگزاری دوره‌های آموزشی مستمر برای کارکنان در خصوص قوانین و مقررات، اخلاق حرفه‌ای و شیوه‌های مقابله با فساد از جمله پیشنهادات اصلاحی در حوزه مقابله با سوءاستفاده از موقعیت شغلی است.

فهرست منابع

الف) منابع فارسی

- بهره مند، حمید و امیر حسین احمدی قیداری، «سوءاستفاده از اطلاعات توسط مقامات دولتی در حقوق کیفری ایران و آمریکا با تاکید بر پیشگیری کیفری»، نشریه رهیافت پیشگیری، ۱۱(۱۳۹۹)۱۴۳-۱۶۷.
- توحیدی، محمد، «اهداف، ماموریت ها و استراتژی های نهاد ناظر مالی کشور آلمان»، تهران: مدیریت پژوهش، توسعه و مطالعات اسلامی سازمان بورس و اوراق بهادار، ۱۳۹۳.
- خدایاری نژاد، علی اکبر، «صلاحیت دادگاه های انگلستان در رسیدگی به جرم ارتشا تجاری»، نشریه پژوهش های حقوقی، ۱۹(۱۳۹۹)۱۵۷-۱۷۹.
- سبزه علی، راضیه، سمیه صرامی و محمود اشرافی، «پیشگیری از جرایم مالی و دارا شدن بلاجهت مقامات دولتی»، نشریه پژوهش های حقوقی، ۴۵(۱۴۰۰)۱۸۳-۲۰۸.
- علوی، سید حسن، «پیشگیری وضعی در سیاست جنایی اسلام»، دو فصلنامه گفتمان حقوقی، ۱۹(۱۴۰۰)۵۹-۸۶.
- غلامی، حسین و محمد رحمانی، «مختصات تئوریک سیاست جنایی حکومت جمهوری اسلامی ایران تحلیل مبانی، اصول و مدل بندی در مقام تئوری»، ۱۸(۱۳۹۶)۹-۳۸.
- قایمی، محمد حسن، «عوامل موثر در بروز جرایم و مفاسد اداری و شیوه های پیشگیری از آن»، نشریه دادرسی، ۵۶(۱۳۸۵)۵۷-۶۱.
- کردنائیج، کوروش، تخلفات اداری کارکنان دولت و نحوه رسیدگی به آن، تهران: انتشارات آرون، ۱۳۸۴.
- مقیم، مهدی و مهدیه تقی زاده، مترجم، جرمشناسی پیشگیری، (تهران: سازمان زرد، ۱۳۸۸)۱۲۱.
- نیکونهاد، حامد و حدیث کلوندی، «تاملی بر مفهوم و مصادیق سوء استفاده از مقام و موقعیت اداری در رویه شعب دیوان عدالت اداری»، فصلنامه پژوهش های نوین حقوق اداری، ۷(۱۴۰۰)۸۳-۱۱۳.
- وطنی، امیر و حمید اسدی، «سیاست جنایی جمهوری اسلامی ایران در جرایم سایبری با تاکید بر ویژگی های خاص این جرایم»، پژوهشنامه حقوق اسلامی، ۱۷(۱۳۹۵)۹۹-۱۲۶.
- ویسی، میثم و میثم نعمت الهی، «سوءاستفاده از امتیازات دولتی»، فصلنامه مطالعات علوم اجتماعی، ۳(۱۳۹۸)۳۶-۴۸.

ب) منابع خارجی

- Aharon Tziner , Hadara Bar-Mor, Lilach Geva , Haim Levi and Or Shkoler, "Abusive Workplace Behavior: Behavioral and Legal Insights" Economic Interferences, Vol 25, No 62, (2023), 235-250
- Emmanuel Oppong Pephrah, " Abusive Behavior in the Workplace". Capital University of Economics and Business, China, Beijing, SBRH. Volume 4, Issue 1, (2020); 436-439
- Fred Ebeid, Tej Kaul, Kathleen Neumann, Hugh Shane, "Workplace Abuse: Problems And Consequences". International Business & Economics Research Journal, Volume ۲, Number ۶, (2011),75-86

Explanation of the official response system of the Islamic Republic of Iran in dealing with crimes related to abuse of employment position

Abstract

This article examines the abuse of position and job position and its effects on public trust, organizational efficiency and administrative health. By analyzing the causes and factors affecting this phenomenon, its negative consequences including financial incentives, lack of sufficient supervision, weakness in laws and regulations, decrease in public trust, increase in administrative corruption and decrease in productivity were identified. Also, preventive and punitive solutions such as training and culture building, strengthening transparency and accountability, and supporting whistleblowers were examined. The role of regulatory and judicial institutions in identifying and pursuing violations and comparing Iran's criminal policies with other countries was also noted. The comparison of criminal policies in Iran with other countries shows the differences and similarities in how to deal with abuse of office and job position. Finally, reform suggestions were made to improve laws and regulations to prevent similar abuses from occurring in the future. This research shows that by implementing comprehensive and effective policies, it is possible to significantly reduce this phenomenon and increase public trust in public and private institutions. Reviewing and amending laws and regulations related to abuse of office and job position, allocating more financial and human resources to regulatory and judicial institutions, increasing public awareness and promoting a culture of transparency and accountability, training and culture building, strengthening transparency and accountability, and supporting whistleblowers. It is one of the effective solutions to deal with abuse of position and job position.

Keywords: abuse of office and job position, administrative health, preventive solutions, regulatory institutions, Official response system