

A Comparative Study of Challenges in the Administrative System's Handling of Administrative Violations with a Cultural and Social Approach in Iran and Iraq

Ali Faghih Habibi^{*}, Vajiheh Mohseni^{}**

Mu'taz Muaffagh Khalil^{*}**

Abstract

This comparative research examines the socio-cultural challenges confronting the administrative systems of Iran and Iraq in adjudicating administrative violations. Through a descriptive-analytical and comparative methodology, the study identifies key obstacles—such as discriminatory cultural norms, weaknesses in legal frameworks, organizational corruption, and gaps in education—that impede fair and effective handling of misconduct by public officials. Findings highlight deficiencies in independence and impartiality of adjudicatory bodies, lack of procedural guarantees, non-public hearings, inadequately reasoned decisions, and fragmented oversight mechanisms. The paper concludes with recommendations for strengthening social supervision, enhancing legal structures, promoting organizational culture reform, and integrating social theories of deterrence to foster good governance and respect for citizens' rights.

Keywords: Administrative system, Administrative violations, Cultural-social approach, Governance, Iran, Iraq.

^{*} Associate Professor, Department of Public Law, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author), faghih.habibi@gmail.com

^{**} Assistant Professor of Public Law, Department of Public Law, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran, drvajihe.mohseni@yahoo.com

^{***} Master's student of Public Law, Department of Public Law, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran, mu19881988kh@yahoo.com

Date received: 19/07/2023, Date of acceptance: 24/10/2023



Introduction

Administrative systems play a pivotal role in ensuring accountability, transparency, and citizen trust in government institutions. In Iran and Iraq, reforms in public administration have heightened the need to address administrative misconduct through culturally informed and socially sensitive frameworks. Administrative violations—defined as unlawful or undesirable acts by government bodies—undermine institutional integrity and public confidence. This study aims to dissect the socio-cultural impediments to effective administrative adjudication in both countries, asking: What cultural, legal, and organizational factors obstruct fair and impartial resolution of misconduct cases? By contextualizing these challenges within the legal traditions of Iran and Iraq, the research seeks to inform policy measures that align administrative justice with societal values and international standards of fair trial.

Materials & Methods

A qualitative, comparative design guided this investigation. Data sources comprised legal texts (laws, regulations, and procedural codes), judicial opinions (from Iran's Administrative Violations Law and Iraq's 2015 Administrative Violations Act), academic literature, and reports by oversight agencies. Three analytical stages were employed:

Documentary Analysis: Primary legal documents and regulations governing administrative misconduct in both jurisdictions were systematically reviewed to extract institutional structures, procedural safeguards, and sanctioning mechanisms.

Descriptive and Analytical Synthesis: Findings from the legal review were organized to identify patterns of cultural bias, procedural gaps, and organizational vulnerabilities. Key variables included independence of adjudicatory panels, accessibility of hearings, publicness of proceedings, and quality of judicial reasoning.

Comparative Evaluation: Cross-country contrasts were drawn to discern common challenges and jurisdiction-specific anomalies. Thematic coding allowed for the derivation of socio-cultural and structural indicators influencing administrative justice processes.

Validity was ensured through triangulation of sources and peer review by subject-matter experts. Ethical considerations included non-attribution of sensitive case data and adherence to local confidentiality standards.

Discussion & Result

Discriminatory Culture and Biased Adjudication: In both Iran and Iraq, deeply ingrained social hierarchies influence the composition and decision-making of administrative panels. Appointments by executive officials, coupled with absence of independent nomination bodies, create perceptions of partiality. Instances where adjudicators had prior involvement in investigative functions further erode impartiality.

Weak Legal Frameworks: Procedural rules are broadly defined, leaving significant discretion to panels. Crucial safeguards—such as the right to legal representation, formal notice periods, and defined pre-hearing procedures—are either absent or vaguely articulated, contravening principles of due process. Unlike criminal courts, administrative proceedings lack universal admission of public and oral hearings.

Non-Public and Non-Personal Hearings: Both countries permit non-public, remote, or paper-based adjudication, undermining transparency and citizens' confidence. The lack of stipulated timeframes for hearing notices, evidence submission, and decision issuance contributes to protracted delays and backlogs.

Insufficiently Reasoned Decisions: Although regulations call for reasoned rulings, in practice decisions are often terse and devoid of legal citations. The requirement to include “familiarity with legal matters” without mandating professional legal qualifications for panel members results in inconsistent application of legal norms.

Fragmented Oversight: Dual oversight by non-judicial supervisory bodies (e.g., high supervisory boards) and judicial review courts (e.g., administrative justice tribunals) creates jurisdictional ambiguities. Supervisory boards can unilaterally annul panel decisions, while administrative courts provide only formalistic appeal, extending case durations to over two years.

Organizational Corruption and Education Gaps: Corruption network dynamics and lack of systematic training on ethics and citizen rights exacerbate procedural vulnerabilities. Low awareness among public servants of administrative law provisions diminishes voluntary compliance and acceptance of institutional sanctions.

Conclusion

The comparative analysis reveals that cultural biases, procedural deficiencies, and weak oversight mechanisms jointly hinder effective resolution of administrative

violations in Iran and Iraq. To cultivate good governance and uphold citizens' rights, the study recommends:

Establishing independent selection bodies for adjudicator appointments to safeguard impartiality.

Codifying detailed procedural guarantees: clear notice periods, public hearings, legal representation rights, and strict timelines for decisions.

Mandating presence of qualified legal professionals on panels and enforcing reasoned, citation-based rulings.

Consolidating oversight under a unified, transparent judicial review structure to prevent conflicting interventions.

Implementing comprehensive training programs on administrative ethics and citizen rights, and promoting organizational cultures that value accountability.

Integrating deterrence theories by aligning severity and proportionality of sanctions with rehabilitative alternatives, such as administrative suspension or social service obligations, to balance punitive and reformatory aims.

Such reforms can strengthen administrative justice systems, enhance public trust, and contribute to broader socio-economic stability in both nations.

Bibliography

- Ansari, Vali Allah (2007). *General Principles of Administrative Law*. Tehran: Mizan Publications, 6th ed. [in Persian]
- Antonio Casses,(2003), *International Criminal Law*, Oxford University Press.
- Bolk, Bernard (2006). *Penology*. Translated by Najafi Abrandabadi, Ali Hossein. Tehran: SAMT Publications, 6th ed. [in Persian]
- Eraghi, Ezzatollah et al. (2007). *An Introduction to Social Security Law*. Tehran: Institute for Advanced Social Security Research. [in Persian]
- Fazaeli, Mostafa (2008). *Fair Trial in International Criminal Courts*. Tehran: Shahr Danesh. [in Persian]
- Friedman, Lawrence (2007). *Deterrence*. Translated by Asgar Ghahramanpour Bonab & Rouhollah Talebi Arani. Tehran: Strategic Studies Research Institute Publications. [in Persian]
- Ghorbani, Farajollah (1992). *Uniform Decisions of the Administrative Justice Court*. Tehran: Ferdowsi Publications, 1st ed. [in Persian]
- Gorji, Ali Akbar (2009). *In Pursuit of Constitutional Law*. Tehran: Jangal Publications, 1st ed. [in Persian]

311 Abstract

- Gorji, Ali Akbar & Fathi, Younes (2015). "Pathology of the Trial Process in Administrative Violation Boards: Reflections on an Ideal Model", *Administrative Law Quarterly*, Year 3, No. 9. [in Persian]
- Hedavand, Mehdi & Aghaei Tough, Moslem (2010). *Specialized Administrative Courts in Light of Fair Trial Principles*. Tehran: Khorsandi. [in Persian]
- Hedavand, Mehdi & Mashhadi, Ali (2016). *Principles of Administrative Law in Light of the Administrative Justice Court Rulings*. Tehran: Khorsandi Publications, 4th ed. [in Persian]
- House, R.J., Hanges, P.J., Javidan, M., Dorfman, P.W., & Gupta, V(eds.). (2004). *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. Thousand Oaks: Sage Publications. 818 pages.
- Khodadad Hosseini, Seyed Hamid & Farhadi Nejad, Mohsen (2001). "Investigation of Administrative Corruption and Methods of Controlling It", *Modares Humanities Journal*, No. 18, Spring. [in Persian]
- Khosravi, Ahmad (2013). "Legal Pathology of Specialized Administrative Courts in Iran and Presentation of a Unified Administrative Procedure (Comparative Study with English Law)", Ph.D. Dissertation in Public Law, University of Tehran, Farabi Campus. [in Persian]
- Kordenaiej, Kourosh (2007). *Administrative Violations of Government Employees and the Procedure for Handling Them*. Tehran: Aron Publications, 1st ed. [in Persian]
- Mahmoudi Janaki, Firouz & Aghaei, Sara (2008). "Investigation of the Theory of Punishment Deterrence", *Law Quarterly*, Vol. 38, No. 2, Summer. [in Persian]
- Mola Beygi, Gholamreza (2013). *Scope of Jurisdiction and Grounds for Reviewing the Annulment of Regulations in the General Board of the Administrative Justice Court*. In *Administrative Law Thoughts (Collection of Articles)*. Tehran: Majd Publications. [in Persian]*
- Naeimi, Omran & Parto, Hamidreza (2017). *Social Security Law with Emphasis on Insurance*. Tehran: SAMT Publications. [in Persian]
- Nekouei, Mohammad (2013). *A New and Analytical Perspective on the Law of Handling Administrative Violations*. Tehran: Ofogh Andisheh, 1st ed. [in Persian]
- Ostovar Sangari, Kourosh (2016). *Social Security Law*. Tehran: Mizan Publications, 5th ed. [in Persian]
- Ramazan Moghaddam Vajari, Yasaman & Janipour, Mojtaba (2017). "The Relationship Between Social Factors and Awareness of Laws with Awareness of Citizenship Rights Among Citizens of Rasht City", *Sociological Studies*, No. 34, Spring. [in Persian]
- Rostami, Vali, Aghaei Tough, Moslem, & Latifi, Hasan (2009). *Fair Trial in Specialized Administrative Courts*. Tehran: Gerayesh Publications. [in Persian]
- Sabzevari-Nejad, Hojjat (2017). "The Position of the Principle of Proportionality of Crime and Punishment in Iranian and English Criminal Law", *Judicial Law Perspectives Bi-quarterly*, Nos. 77 & 78, Spring and Summer. [in Persian]

- Sadeghi-Moghaddam, Mohammad Hassan & Nader Mirzadeh Kouhshahi (2017). Procedure for Handling Administrative Violations of Government Employees. Tehran: University of Tehran Press. [in Persian]
- Sara, Joseph, Jonney, Schultz, Melissa, Castan,(2005), the international convenient of civil and Political Rights, cases materials and commentary, Oxford University Press, Second edition.
- Varvaei, Akbar & Hariri, Mehdi (2016). Fair and Equitable Trial. Tehran: Ariadad Publications. [in Persian]
- Yavari, Asadollah (2008). "Observance of the Principle of Presumption of Innocence in French Quasi-Judicial Proceedings in Light of the European Convention on Human Rights", Legal Research Journal, No. 49. [in Persian]
- Yazdian Jafari, Ja'far (2009). "The Process of Punishment Deterrence (Obstacles and Limitations)", Police Knowledge Quarterly, Year 11, No. 4, Winter. [in Persian]

مطالعه تطبیقی چالش های نظام اداری در رسیدگی به تخلفات اداری با رویکردی فرهنگی - اجتماعی در ایران و عراق

علی فقیه حبیبی *

وجیهه محسنی **، معزز موفق خلیل ***

چکیده

امروزه به لحاظ تحول در نظام اداری ایران و عراق، مطالعه چالش های نظام اداری در رسیدگی به تخلفات اداری با رویکردی فرهنگی و اجتماعی بیش از هر زمان دیگر احساس می شود. زیرا وجود نظام اداری مطلوب در ایران و عراق مستلزم بررسی چالشهای موجود در رسیدگی به تخلفات اداری این دو کشور می باشد. تخلفات اداری در هر دو کشور به جهت عملکردهای نامطلوب یا غیرقانونی سازمانهای دولتی و سایر نهادهای عمومی تعریف می شود. از این رو پرسش اصلی این پژوهش در باب بررسی چالشهای نظام اداری در رسیدگی به تخلفات اداری با رویکردی فرهنگی - اجتماعی در ایران و عراق است. در پاسخ به این سوال بر اساس یافته های این پژوهش به روش توصیفی و تحلیلی، نفوذ فرهنگ تبعیض آمیز، ضعف ساختار قانون، فساد سازمان دهی، نقص آموزش به عنوان چالشهای نظام اداری در رسیدگی به تخلفات اداری با رویکردی فرهنگی - اجتماعی در ایران و عراق استنباط و استنتاج گردید.

* دانشیار گروه عمومی، گروه حقوق عمومی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)، faghih.habibi@gmail.com

** استادیار حقوق عمومی، گروه حقوق عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران، drvajihe.mohseni@yahoo.com

*** دانشجوی ارشد حقوق عمومی، گروه حقوق عمومی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، mu19881988kh@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۲۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۰۲



کلیدواژه‌ها: نظام اداری، تخلفات اداری، رویکردی فرهنگی و اجتماعی، مراجع نظارتی، ایران، عراق.

۱. مقدمه و بیان مسئله

نظام اداری هر کشور برای پاسخگویی به متقاضیان و ارباب رجوع و همچنین مناسبات اداری و رفتار متقابل همکاران با یکدیگر، دارای یک سلسله مقرراتی است که عدم رعایت آن‌ها موجب نارضایتی عمومی و بی‌انضباطی در کارها خواهد شد. در رسیدگی به تخلفات اداری توجه به رویکرد فرهنگی و اجتماعی بسیار حائز اهمیت است. فلذا در رسیدگی به تخلفات اداری، هم به منظور تشدید مسئولیت‌پذیری مقامات عمومی و جلوگیری از فساد و تخلفات مالی بیشتر و هم رویکرد فرهنگی و اجتماعی، موضوع اخراج از خدمات دولتی به عنوان یکی از تنبیهات مقرر در ماده ۹ و بند یک آن در قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲-۹-۲۳ مطرح بوده و تحت عنوان «اخراج از دستگاه متبوع» شناخته شده است. مطابق ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶-۷-۸، دستگاه اجرایی بدین شرح تبیین گردیده که:

دستگاه اجرایی: کلیه وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی، مؤسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی، شرکت‌های دولتی و کلیه دستگاه‌هایی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر و یا تصریح نام است از قبیل شرکت ملی نفت ایران، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، بانک مرکزی، بانک‌ها و بیمه‌های دولتی، دستگاه اجرایی نامیده می‌شوند.

اخراج از دستگاه متبوع مقرر در ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، مربوط به دستگاه اجرایی و سایر سازمان‌های دولتی می‌شود. شخصی که موضوع اخراج قرار می‌گیرد، کارمند بوده و تعریف قانونی آن در ماده ۷ قانون مدیریت خدمات کشوری آمده است. مطابق این ماده: «کارمند دستگاه اجرایی: فردی است که بر اساس ضوابط و مقررات مربوط به موجب حکم و یا قرارداد مقام صلاحیتدار در یک دستگاه اجرایی به خدمت پذیرفته می‌شود.» از آنجا که موضوع اخراج از خدمات عمومی از مهمترین تنبیهات اداری در حقوق ایران محسوب می‌شود، رسیدگی و اعتراض به آن، در مراجعی همچون هیأت‌های بدوی و تجدیدنظر رسیدگی به تخلفات اداری و نیز دیوان عدالت اداری به عنوان مرجع عالی اعتراض، صورت خواهد گرفت. با این وجود، مطالعه و ملاحظه رویه قضایی حاکم بر اخراج از خدمات دولتی در حقوق ایران، گویای چالش‌های گسترده نظام اداری در

رسیدگی به تخلفات اداری با رویکرد فرهنگی و اجتماعی می‌باشد. از جمله این که دادرسی موجود در مراجع رسیدگی، منطبق بر اصول دادرسی منصفانه و عادلانه نبوده و نیز مشکلات اساسی در خصوص فقدان دادرسی افتراقی در مراجع رسیدگی مربوطه متصور است که در این پژوهش به دنبال بررسی آنها هستیم.

نظام اداری هر کشور برای پاسخگویی به متقاضیان و ارباب رجوع و همچنین مناسبات اداری و رفتار متقابل همکاران با یکدیگر و حفظ رویکردهای فرهنگی و اجتماعی، دارای یک سلسله مقرراتی است که عدم رعایت آن‌ها، موجب نارضایتی عمومی و بی انضباطی در کارها خواهد شد. رسیدگی و اعتراض به تخلفات اداری، در مراجعی همچون هیأت‌های بدوی و تجدیدنظر رسیدگی به تخلفات اداری و نیز دیوان عدالت اداری به عنوان مرجع عالی اعتراض، صورت خواهد گرفت. بر این اساس مفروضات اساسی این پژوهش عبارت‌اند از اینکه: اولاً چالش‌های نظام اداری در رسیدگی به تخلفات اداری با رویکرد فرهنگی و اجتماعی در ایران و عراق، نفوذ فرهنگ تبعیض آمیز، ضعف ساختار قانون، فساد سازمان دهی، نقص آموزش می‌باشد. ثانیاً برای رفع چالش‌های مذکور باید فرهنگ سازمانی ارتقاء و نظارت برای اجرای قانون تخلفات اداری باید وجود داشته باشد و حکمرانی مطلوب رفع چالش‌های نظام اداری در رسیدگی به تخلفات اداری با رویکرد فرهنگی و اجتماعی در ایران میتواند نقش موثری داشته باشد. این پژوهش به دو دلیل انجام شده است: اول به آن جهت که پژوهش حاضر به موضوع رویکرد فرهنگی و اجتماعی به تخلفات اداری در نظام حقوقی ایران و عراق می‌پردازد؛ رویکردی که تاکنون به آن توجه نشده است. دوم از جنبه نتایج عملی حاصل از توجه به رویکرد فرهنگی و اجتماعی در قانون تخلفات اداری، داشتن حکمرانی مطلوب است که این پژوهش به دست می‌دهد.

۲. روش‌شناسی پژوهش

نوع این پژوهش، کیفی و برای نیل به هدف پژوهش از سه روش تحلیل اسنادی، توصیفی و تحلیلی و تطبیقی بهره گرفته شد. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی آثار و نوشته‌ها و منابع حقوقی مرتبط با نظام اداری ایران و عراق بوده است. بدین منظور در برای جمع آوری اطلاعات، نمونه‌های مناسب از منابع مرتبط با موضوع پژوهش بصورت هدفمند انتخاب و برای ثبت داده‌ها از فرم فیش برداری استفاده شد و داده‌های بدست آمده در طول تحقیق به طور مستمر تحلیل و تفسیر گردید. روایی پژوهش حاضر از نوع روایی

درونی بود و بدین منظور تحلیل داده‌ها توسط نویسندگان مقاله انجام شد. و سپس داده‌ها و تفسیر آنها در اختیار اساتید متخصص قرار گرفت تا آنان صحت داده‌ها و تفسیر از آنها را تأیید نمایند. در ملاحظات عملی انجام پژوهش پس از مشورت با اساتید و صاحب نظران در انتخاب موضوع، به مطالعه مبانی نظری در خصوص عنوان ساخته شده پرداخته شد. در این پژوهش متناسب با پرسش و هدف پژوهش در مرحله نخست برای استخراج چالش‌ها و راهکارها، ضمن مطالعه و تحلیل اسنادی منابع پژوهش از روش کیفی توصیفی و تحلیلی استفاده گردید. که روش تحلیل داده‌ها در روش تحقیق داده از روش تطبیقی است که به معنای اختصاص نزدیک‌ترین مفهوم به کوچکترین جزء با معنی هر بخش از داده‌های گردآوری شده می‌باشد.

۳. یافته‌های پژوهش

۱.۳ مفهوم رویکرد فرهنگی اجتماعی نظام اداری

درک مفهوم رویکرد فرهنگی - اجتماعی در نظام اداری از یک سو مستلزم شناخت مفهوم فرهنگ و از سوی دیگر شناخت نظام اداری است. فرهنگ مجموعه‌ای از ارزشها، باورها، انگیزه‌ها رفتارها، تفسیرها یا معانی مشترک از رویدادهای مهمی تعریف میشود که ناشی از تجربیات مشترک اعضای یک جامعه است و از نسلی به نسل دیگر انتقال می‌یابد» (House et al, 2004, 494-495) هافستد و همکاران (۲۰۱۰) نیز فرهنگ را برنامه ریزی جمعی ذهن تعریف میکنند که گروههای مردم را از هم متمایز مینماید. فرهنگ در هر سطحی، اجتماعی، ملی نهادی، حرفه‌ای و سازمانی از دو بخش ذهنی و عینی تشکیل می‌شود. بخش ذهنی که ماهیت شناختی و انگیزشی دارد جهت دهنده بخش عینی است و شامل لایه شناختی باوری و ارزشهاست و بخش عینی شامل الگوهای رفتاری و مصنوعات و نمادهاست. بیشتر تعاریف مختلف از فرهنگ با تمرکز بر لایه ارزشها یا رفتارها و به تازگی نیز بر هر دو سطح ارزش و رفتار تاکید میشود. (Ibid)

در نظام حقوقی ایران و عراق، تخلفات اداری با عنوان عملکردهای نامطلوب یا غیرقانونی در سازمان‌های دولتی و سایر نهادهای عمومی تعریف می‌شود که در رسیدگی به تخلفات اداری، رویکرد فرهنگی و اجتماعی در نظام حقوقی ایران و عراق بسیار حائز اهمیت است چه بسا ممکن است مشابه یا متفاوت باشد فلذا این رویکرد، با تاکید بر فرهنگ حقوق شهروندی، همچنین قانون با هدف آگاه سازی جامعه، درباره حقوق یا

وظایف آنها پاسخ می‌دهد. از سوی دیگر با رعایت رویکرد فرهنگی و اجتماعی، قانون سعی دارد تا بازخوردهای مناسب را به شکایات مطرح شده در جامعه را فراهم کند. اما در رویکرد فرهنگی تخلفات اداری بعنوان چالشهای فرهنگی و اجتماعی در جامعه مورد بحث قرار می‌گیرند که بطور کلی خانواده، آموزش و پرورش، رسانه‌ها و سایر عوامل فرهنگساز جامعه در شکل دهی رفتار اجتماعی و تخلفات اداری نقش اساسی دارند. لازم به ذکر است بستگی به شئون فرهنگی هر کشور، رسیدگی به تخلفات اداری ممکن است با تاکید بیشتر و یا کمتر و نیز یکپارچگی با فضای فرهنگساز جامعه صورت گیرد که نظام حقوقی ایران و عراق نیز از آن مستثنی نیستند. به طور کلی، مهمترین چالش‌های قانون تخلفات اداری ایران و عراق با رویکرد فرهنگ و اجتماعی می‌تواند به عدم همخوانی با فرهنگ و ارزش‌های جامعه، عدم آگاهی و آموزش کافی، نقص در نظام قضایی، فساد سازمانی و نبود تشویق و تحریک به رعایت قوانین برگردد. برای مقابله با این چالش‌ها، نیاز به آگاه‌سازی جامعه، تقویت نظام قضایی، مبارزه با فساد سازمانی و اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های تشویق به رعایت قوانین تخلفات اداری است.

۲.۳ چالش‌های نظام اداری در رسیدگی به تخلفات اداری با رویکرد فرهنگی و اجتماعی در ایران و عراق

۱.۲.۳ عدم استقلال و بی‌طرفی مراجع و نفوذ فرهنگ تبعیض آمیز در مراجع رسیدگی‌کننده به تخلفات اداری در ایران و عراق

مراجعی که در ایران و عراق رسیدگی ترافی انجام می‌دهند و رأی صادر می‌کنند، مراجعی هستند یا در آنها تخلفی احراز و یا فصل خصومتی صورت می‌گیرد، این مراجع برای قضاوت صحیح باید مستقل و بی‌طرف و بدون تبعیض باشند. این استقلال و بی‌طرفی و بدون تبعیض هم شامل استقلال و بی‌طرفی مرجع و هم اعضای رسیدگی‌کننده در مرجع می‌شود. هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری به لحاظ سازمان، تشکیلات و بودجه، محل تشکیل جلسه و نیروی انسانی وابسته به سازمان متبوع خود هستند و این امر می‌تواند ناقض استقلال و بی‌طرفی و حتی نفوذ فرهنگ تبعیض آمیز این مراجع باشد. مقامات اداری در شکل‌گیری هیأت‌ها و تأمین بودجه، می‌توانند بر استقلال و بی‌طرفی مراجع تأثیرگذار باشند. انتخاب اعضای هیأت‌ها صرفاً در اختیار وزیر و یا بالاترین مقام سازمان متبوع هیأت‌ها می‌باشد، در حالی که بهتر بود انتخاب اعضا با نهادی مستقل و بی‌طرف و بدون نفوذ فرهنگ

تبعیض آمیز باشد. اعضای رسیدگی‌کننده، نباید در کشف، اعلام و مراحل کشف تخلف مشارکت داشته باشند، حال آنکه عضو هیأت مدعی تخلف از شرکت در جلسه رسیدگی منع نشده است. البته در راستای حفظ استقلال و بی‌طرفی هیأتها قانونگذار راهکارهایی را پیش‌بینی نموده است؛ از جمله: عزل اعضا صرفاً به اختیار مقام منصوب‌کننده نیست و نظر هیأت عالی نظارت هم لازم است، در ماده ۷ موارد منع اعضای رسیدگی‌کننده ذکر شده است، می‌تواند متضمن حفظ بی‌طرفی و استقلال اعضای رسیدگی‌کننده باشد؛ چرا که داشتن قربت، دعوای حقوقی یا کیفری بین متهم و عضو رسیدگی‌کننده می‌تواند ناقض بی‌طرفی و استقلال عضو و یا حداقل شائبه نقض استقلال و بی‌طرفی و نفوذ فرهنگ تبعیض آمیز را موجب گردد. نکته مهم دیگر در خصوص نظارت هیأت عالی نظارت و اختیار این هیأت در انحلال، برکناری و حتی منحل کردن هیأت‌های رسیدگی است، با توجه به ترکیب این هیأت می‌تواند استقلال و بی‌طرفی آنها نقض شود و نکته مهم دیگر با توجه به نظریه اداره کل امور حقوقی قوه قضائیه، صلاحیت و توان هیأت عالی نظارت در اتخاذ تصمیم پس از انحلال تصمیمات هیأتها می‌باشد، که این امر استقلال و بی‌طرفی این مراجع را خدشه‌دار می‌کند (گرجی از ندریانی، ۱۳۸۸، ۱۵۳).

۲.۲.۳ نبود اصول و تضمینات مطلوب قبل از جلسه رسیدگی در مراجع رسیدگی‌کننده به تخلفات اداری در ایران و عراق

در هر مرجع رسیدگی در ایران و عراق، قبل از تضمین اصول دادرسی مطلوب و عادلانه و قبل از شروع فرآیند رسیدگی، یکسری اصول و تضمینات نهادی، از جمله دسترسی و حق دادخواهی در مراجع، اصل حاکمیت قانون به مراجع، آیین دادرسی روشن و مطلوب در راستای رسیدن به یک راه حل عادلانه در آن مرجع لازم است (نکویی، ۱۳۹۱، ۴۰۸-۴۰۷). در خصوص دسترسی به مراجع و حق دادخواهی، در این مراجع شاکی دولت و اداره متبوع بوده و کارمند مجبور به مراجعه به محل تشکیل این هیأتها برای دفاع از خود می‌باشد، دسترسی به معنای در دسترس بودن فیزیکی خیلی اهمیت ندارد. البته باید برای کارمند امکان حضور، دفاع از خود و آگاهی و اطلاعات لازم برای دفاع قانونی و حقوقی و دسترسی به این موارد فراهم باشد فلذا آگاهی افراد می‌تواند در رویکرد فرهنگی و اجتماعی در رسیدگی به تخلفات اداری موثر باشد. نبود شعب در شهرستانها، شعب تجدیدنظر در استانها خود می‌تواند ناقض اصل دسترسی به این مراجع باشد. آسیب دیگر نبود قواعد و قوانین آیین

دادرسی روشن و مشخص در این مراجع می‌باشد. قانونگذار در قانون و آیین‌نامه صرفاً به بیان کلیات و صلاحیت‌های هیأتها پرداخته و قواعد آیین دادرسی، حق انتخاب وکیل و حضوری بودن دادرسی و... را بیان نکرده است؛ در حالی که اقتضای اصل حاکمیت قانون بیان این اصول و قواعد در قانون این مراجع با رویکرد فرهنگی و اجتماعی می‌باشد.

۳.۲.۳ غیر حضوری و غیر علنی بودن رسیدگی‌ها در مراجع رسیدگی کننده به تخلفات اداری در ایران و عراق

رسیدگی حضوری یکی از اصول دادرسی منصفانه است و یکی دیگر از اصول دادرسی منصفانه که خود مستلزم حضوری بودن دادرسی‌هاست، اصل علنی بودن رسیدگی می‌باشد. علنی بودن رسیدگی به معنای گشودن مرجع رسیدگی و فرآیند قضایی به روی مردم است (Sara, 2005: p. 423) و موجب نظارت و اعتماد مخاطبان و مردم به فرآیند رسیدگی در مراجع می‌باشد. رعایت مطلوب این اصل منجر به رعایت اصل دیگری یعنی امکان شرکت در جلسات و فرصت دفاع که خود یکی از اصول دادرسی منصفانه هست خواهد شد (فضائلی، ۱۳۸۷، ۳۱۵-۳۱۴). در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و آیین‌نامه آن اصل حضوری بودن رسیدگی‌ها به رسمیت شناخته نشده است و هرچند باید موارد اتهامی به اطلاع کارمند برسد و کارمند می‌تواند تقاضای شرکت در جلسه را داشته و هیأت نیز در موارد ضروری می‌تواند کارمند را دعوت نماید، لیکن این امر آسیب اصل حضوری نبودن را برطرف نمی‌کند، به تبع این امر هر چند کارمند می‌تواند پاسخ خود را ارسال و حتی تقاضای مهلت کند، لیکن دادرسی در این مراجع حضوری و علنی نیست و این امر امکان شرکت و دفاع کارمند را به حداقل ممکن می‌رساند و ناقض حقوق دفاعی متهم است. امر دیگری که آسیبی در این مراجع محسوب می‌شود، به تبع علنی و حضوری نبودن رسیدگی، عدم تعیین مهلت و زمان معقول اطلاع از اتهام، تعیین جلسه رسیدگی، ختم رسیدگی و صدور رأی است. هرچند ممکن است این امور موجب تشریفاتی شدن شود؛ اما تعیین این مهلت‌ها و چهارچوبهای منطقی منجر به تسریع در دادرسی و رسیدگی در مهلت معقول و منطقی می‌شود (خسروی، ۱۳۹۲، ۲۴۵). فلذا حضوری و علنی بودن مراجع رسیدگی کننده در رویکرد فرهنگی و اجتماعی رسیدگی به تخلفات اداری بسیار میتواند موثر باشد و فرهنگ حقوق شهروندی افراد حفظ گردد.

۴.۲.۳ ضعف در مستدل و مستند بودن احکام مراجع رسیدگی کننده تخلفات اداری در ایران و عراق

هرچند حضور عضو آشنا به مسائل حقوقی در هیأتها طبق تبصره ۲ ماده ۶ قانون رسیدگی به تخلفات اداری و صدور آرای مستند و مستدل در ماده ۲۱ آیین‌نامه قانون مذکور مورد تصریح قرار گرفته است؛ اما این امر نقایص عدم حضور عضو حقوقدان در این مراجع را برطرف نمی‌کند. قانونگذار باید عضویت یک نفر حقوقدان و فارغ التحصیل رشته حقوق را در این هیأتها الزامی می‌نمود، عبارت «آشنا به مسائل حقوقی» یک عبارت مبهم است، که افراد غیر حقوقدان را هم در برمی‌گیرد. نکته دیگر این است که صرفاً عضویت یک نفر آشنا به مسائل حقوقی در هیأت‌های پیش‌بینی شده و نه حضور و شرکت الزامی عضو در تمام جلسات رسیدگی و صدور رأی، در نتیجه پیش‌بینی عضویت چنین شخصی خیلی در رسیدگی‌ها تأثیرگذار نیست (صادقی مقدم و میرزاده کوهشاهی، ۱۳۹۲، ۴۰). یکی از الزامات دادرسی منصفانه، مستند و مستدل بودن آرای هیأتها است؛ چرا که مستند و مستدل بودن آرای هیأتها هم دلایل و مستندات حکم محکومیت را برای کارمند روشن می‌کند و هم امکان بهتر نظارت بر آرای هیأتها را فراهم می‌نماید؛ بنابراین عدم تصریح این امر در قانون هم خود نقصی در رسیدگی این هیأتها است و علاوه بر تصریح در آیین‌نامه نیاز بود اعضا آموزشهای لازم را دیده و عضو حقوقدان در صدور آرای مستند و مستدل نقش داشته باشد (همان منبع، ۲۳۵). که در نظام حقوقی ایران هیأت عمومی دیوان عدالت اداری هم در راستای تقویت مستند و مستدل بودن آرای هیأتها در آرای از جمله رأی مورخ ۶۹/۵/۲۷ و ۶۸/۱۶ و ۷۸/۸/۲۰ به شماره ۲۹۸۷۷ بر این موضوع تأکید کرده است (قربانی، ۱۳۷۱، ۱۰۹). بنابراین ضعف در مستدل و مستند بودن احکام مراجع رسیدگی کننده تخلفات اداری سبب نادیده گرفتن فرهنگ حقوق شهروندی می‌شود و نیز از چالش‌های نظام اداری در رسیدگی به تخلفات اداری با رویکرد فرهنگی و اجتماعی در ایران و عراق محسوب می‌گردد.

۵.۲.۳ نبود نظارت جامع، عام، فراگیر و منسجم بر این مراجع رسیدگی کننده تخلفات اداری در ایران و عراق

نبود نظارت جامع، عام، فراگیر و منسجم بر این مراجع رسیدگی کننده تخلفات اداری یکی دیگر از چالش‌های نظام اداری در رسیدگی به تخلفات اداری با رویکرد فرهنگی و

اجتماعی در ایران و عراق محسوب میشود و در خصوص نظارت بر هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری، دو مرجع وجود دارد. مرجع اول که نظارت غیرقضایی اعمال می‌کند، هیأت عالی نظارت است که در راستای حسن اجرای قانون و هماهنگی در کار هیأت‌ها تشکیل شده است. هیأت مزبور می‌تواند تمام یا بخشی از تصمیمات هیأت‌ها را ابطال و در صورت تشخیص سهل‌انگاری در کار هیأت‌ها، هیأت مزبور را منحل نماید. هیأت مزبور می‌تواند در این راستا ناظران و بازرسانی را نیز اعزام نماید. در خصوص ترکیب اعضا، هرچند حضور یک نفر از قوه قضائیه می‌تواند منجر به استقلال و بی‌طرفی در تصمیم‌گیری‌ها شود، بهتر بود سایر اعضا نیز توسط نهادی بی‌طرف انتخاب و از وزارتخانه و مؤسسات دولتی نباشند و آسیب مهم دیگر که قبلاً نیز اشاره گردید، عدم توانایی تصمیم‌گیری در خصوص پرونده‌هایی است که آرای آنها ابطال می‌شود، این امر استقلال و بی‌طرفی این مراجع را نقض و هر آن امکان نقض تصمیمات این مراجع توسط هیأت عالی نظارت وجود دارد (نکویی، ۱۳۹۱، ۴۰۷-۴۴۹ و کردنائیج، ۱۳۸۴، ۱۶۴). نظارت قضایی بر آرای هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری به موجب بند ۲ ماده ۱۰ قانون دیوان عدالت اداری و ماده ۲۷ آیین‌نامه اجرایی قانون در صلاحیت شعب دیوان عدالت اداری است. محکوم علیه یک ماه فرصت اعتراض به دیوان عدالت اداری را دارد. ایرادات، ابهامات و آسیب‌هایی بر نظارت قضایی دیوان بر این مراجع وجود دارد؛ اول اینکه نظارت دیوان عدالت اداری بر آرای این مراجع شکلی و فرجامی است، در حالی که با نبود آیین دادرسی دقیق، شفاف و منصفانه نظارت شکلی بی‌فایده خواهد بود. دوم اینکه اگر دیوان مرجع فرجامی بر آرای هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری است، رسیدگی فرجامی یک مرحله‌ای است؛ اما در دیوان عدالت اداری این رسیدگی دو مرحله‌ای بوده و معمولاً دو سال طول می‌کشد، این امر علاوه بر طولانی کردن فرایند دادرسی و اطاله دادرسی، بر خلاف یکی از علل شکل‌گیری این مراجع یعنی اصل سرعت در رسیدگی است و کارمند را در بلا تکلیفی قرار می‌دهد. سوم آنکه دیوان عدالت اداری گاهی به آرای هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری نظارت ماهوی دارد و برخی قضات معتقدند دیوان از نظارت ماهوی منع نشده است. شعبه دیوان رأی صادره را با مقررات و قوانین شکلی تطبیق می‌دهد و اگر عدم رعایت شرایط قانونی اعم از شکلی یا ماهوی احراز کرد رأی را نقض می‌کند (مولاییگی، ۱۳۹۲، ۶۵).

۶.۲.۳ ضعف ساختار قانون و ناسازگاری آن با فرهنگ و ارزشهای جامعه ایران و عراق

تخلفات اداری پدیده پیچیده‌ای است که ریشه در بسترهای گوناگون دارد که غالباً خارج از کنترل سازمان قرار دارند. تخلفات اداری، تا حد زیادی متأثر از نظامهای اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و قضایی است که بر کاررایی نظام اداری و مطلوبیت نظام اجتماعی ضربات مهلکی وارد می‌آورد. (خداداد حسینی و فرهادی نژاد، ۱۳۸۰، ۳۸) علاوه بر آن در برخی موارد، ساختار قانون در نظام‌های اداری دو کشور ممکن است ضعیف یا ناکافی باشد و عدم وجود قوانین کامل و جامع برای رسیدگی به تخلفات اداری، ممکن است منجر به عدم پاسخگویی مناسب به تخلفات اداری شود. بنابراین تأثیر عوامل هنجاری و ساختاری قانون یکی از مباحث مهم رسیدگی به تخلفات اداری است. از سوی دیگر قوانین تخلفات اداری باید با فرهنگها و ارزشها و فرهنگ جامعه سازگاری داشته باشد در صورتیکه قوانین تخلفات اداری با ارزشها و فرهنگ جامعه همخوانی نداشته باشد امکان پذیرش و اجرای این قوانین توسط افراد و سازمانهای اداری کاهش می‌یابد.

۷.۲.۳ عدم آگاهی و آموزش در ایران و عراق

برای پذیرش و اجرای قوانین تخلفات اداری در ایران و عراق، آگاهی و آموزش لازم است اگر افراد و سازمانها درباره قوانین و تخلفات اداری آگاهی کافی نداشته باشند قادر به اجرای موثر این قوانین نخواهند بود. آگاهی به خودی خود و به واسطه تجمع آنها در کنار یکدیگر ایجاد نمی‌شود بلکه باید نهادهایی متکفل ایجاد آن باشند. که این نهادها مراجع رسیدگی به تخلفات اداری می‌باشند. از سوی دیگر تنها داشتن حق و تکلیف و آگاهی از آنها کافی نیست؛ بلکه این حقوق مربوط به آگاهی و آموزش اگر مطالبه نشوند و به راستی به اجرا در نیایند، هیچ معنایی نخواهند داشت. واضح است که عدم آگاهی از این حق، از مهمترین چالش‌های نظام اداری در رسیدگی به تخلفات اداری با رویکرد فرهنگی و اجتماعی در ایران و عراق محسوب می‌شود. (رمضانی مقدم و جانی پور، ۱۳۹۶، ۳۴)

۳.۳. ارائه راهکارها و ارائه الگوی مطلوب جهت حکمرانی خوب در خصوص رسیدگی به تخلفات اداری با رویکرد فرهنگی - اجتماعی در ایران و عراق

۱.۳.۳ حق برخورداری از تأمین اجتماعی

اصول نوزدهم و بیستم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به ویژه اصل بیست و یکم برخورداری از تأمین اجتماعی را حقی همگانی اعلام کرده است. و در قانون اساسی عراق در ماده ۱۵ نیز به این موضوع اشاره شده است برای هر فردی حق برخورداری از زندگی، امنیت و آزادی دارد و محرومیت وی در این حقوق یا محدود نمودن حقوق وی بر اساس قانون و حکم صادره از مقامات قضایی ذیربط جایز نیست و همچنین در ماده ۳۰ قانون اساسی عراق حکومت باید عناصر اصلی زندگی با عزت را برای افراد و خانواده‌ها بخصوص کودکان و زنان تأمین می‌کند و درآمد و مسکن مناسب را برای آنان فراهم نماید. حقوق تأمین اجتماعی مقرراتی است که جامعه و دولت را موظف می‌کند به هنگام پریشانی و تنگنای اقتصادی و اجتماعی شهروندان را مورد حمایت قرار دهند. (استوارسنگری، ۱۳۹۵، ۱۱) در اصل ۲۹ آمده: «برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، ازکارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و غیره حقی است همگانی.» برنامه‌های راجع به دوران بازنشستگی از جمله مستمری بازنشستگی هسته نظام تأمین اجتماعی را تشکیل می‌دهد. (نعمیمی، ۱۳۹۶، ۶۱) در واقع با عنایت به اصل ۲۹ قانون اساسی، قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳ و بند (ب) ماده ۸ قانون مدیریت خدمات کشوری باید تأمین اجتماعی را از جمله وظایف حاکمیتی دولت و داخل در قلمرو حقوق عمومی دانست. (همان منبع، ۶۱)

تأمین اجتماعی در معنای خاص حمایتی است که جامعه از بیمه‌پردازان و افراد تحت تکفل آنان در برابر خطرهایی چون پیری، ازکارافتادگی، بیماری و مرگ در قبال یک نظام منسجم و قاعده‌مند به عمل می‌آورد. (عراقی و همکاران، ۱۳۸۶، ۳) به نظر می‌رسد با توجه به همگانی بودن نظام تأمین اجتماعی که در قانون اساسی بر آن تأکید شده است، می‌توان اخراج را نیز نوعی خطر برای بیمه‌پردازان و افراد تحت تکفل آنان دانست و در صورت دارا بودن شرایط بازنشستگی به جای اخراج کارمند، مجازات بازنشستگی را برگزید که سبب حفظ فرهنگ حقوق شهروندی این افراد با رویکرد فرهنگی - اجتماعی می‌شود. از

دیدگاه حقوق تأمین اجتماعی بازنشستگی به بیمه‌شده ای گفته می‌شود که برای وی حکم بازنشستگی صادر شده است و از مستمری بازنشستگی بهره مند می‌شود. صدور این حکم حسب مورد فرع بر رسیدن به سنی خاص یا داشتن سنوات بیمه‌پردازی به میزان مقرر یا هر دو آنهاست. داشتن سنوات بیمه‌پردازی به میزان مقرر یکی از صورتهای بازنشستگی است که در قوانین بازنشستگی پیش از موعد نیز پیش‌بینی شده است. مطابق ماده واحده قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶ به دولت اجازه داده می‌شود از تاریخ تصویب این قانون ظرف مدت سه سال کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی را که حداقل بیست‌وپنج سال سابقه خدمت قابل قبول داشته باشند، با حداکثر پنج سال سنوات ارفاقی بدون شرط سنی در صورت تقاضای کارکنان و موافقت دستگاه متبوع خود بازنشسته نماید. در بازنشستگی پیش از موعد شرط سنی حذف شده است و هر مستخدمی با داشتن بیست‌وپنج سال سابقه بیمه‌پردازی می‌تواند از مزایای این قانون استفاده نماید. البته بانوان با داشتن بیست سال سابقه نیز می‌توانند از این امتیاز استفاده کنند. ملاحظه قوانین بازنشستگی پیش از موعد مؤید آن است که دارا بودن بیش از بیست سال سابقه خدمت دولتی برای مستخدمین زن و بیش از ۲۵ سال سابقه خدمت دولتی برای مستخدمین مرد در بند (ط) قانون رسیدگی به تخلفات اداری جهت اعمال مجازات بازنشستگی با توجه به روشهای اعمال بازنشستگی پیش از موعد، نوعی بازنشستگی پیش از موعد به شمار می‌آید و در مواردی که کارمند حداقل سابقه خدمت دولتی جهت بازنشستگی را داشته باشد، می‌توان به جای مجازات اخراج بازنشستگی را اعمال نمود.

۲.۳.۳ توجه به تئوری بازدارندگی مجازات

در نگاه تئوری بازدارندگی، هدف کیفر تحمیلی بر بزه‌کار صرفاً برقراری تعادل از دست‌رفته اجتماعی، وارد آوردن درد و رنج بر مجرم و ارضای افکار و فرهنگ عمومی نیست؛ بلکه علاوه بر آن لازم است هر مجازات به گونه‌ای انتخاب و اجرا شود که برای خود مرتکب فعلی و مرتکبان بالقوه درس عبرتی باشد. (بولک، ۱۳۸۵، ۱۳) لذا از این منظر، مجازات در این جهت اعمال می‌شود که مجرم در آینده مجدداً مرتکب جرم نشود و مجازات برای او درس عبرت باشد و سایر افراد جامعه که قابلیت ارتکاب جرم را دارند، از اعمال کیفر بر مجرم درس عبرت گیرند و مرتکب جرم نگردند. بنابراین در این رویکرد

آن دسته از افراد جامعه که گرایش‌های بزهکارانه دارند نه از روی تمایل حقیقی و نه به دلیل عوامل درونی، بلکه به واسطه‌ی وجود عاملی بیرونی (یعنی کیفر هراسانگیز) از بزهکاری انصراف می‌دهند. هنجارسازی جامعه نیز از راه فرهنگ به پیشگیری از جرم در جامعه کمک شایانی می‌کند. از سوی دیگر آگاهی بخش فرهنگ که می‌تواند زمینه‌های مساعد جهل به قواعد و مقررات حقوقی را از بین ببرد، از اساس به عنوان ابزاری برای آگاهی بخشی یا یکی از منابع و مقدمه‌های واجب پیشگیری از جرم در جامعه مطرح شود. (فریدمن، ۱۳۸۶، ۱۱۸)

از نظر «سزار بکاریا» هدف از مجازات صرفاً اعمال انتقام از جانب جامعه نبوده، بلکه تضمین بیشترین خوشی برای بیشترین تعداد افراد جامعه است. بدین معنا که در نگاه وی مجازات نه با هدف پست انتقام بلکه با هدف بازداشتن فرد مجرم و دیگران از ارتکاب جرم وضع و اجرا می‌شود. (محمودی، ۱۳۸۷، ۳۴۷) یک نظام کیفری بازدارنده باید مقدار متناسب مجازات را برای اعمال برنامه بازدارنده خود تنظیم و تعیین کند؛ بنابراین این‌گونه نیست که هر چه مجازات شدیدتر باشد، بازدارنده تر هم باشد. گاهی شدت مجازات نه تنها بازدارندگی بیشتری ندارد بلکه برعکس اثر معکوس بر جا می‌گذارد؛ زیرا وقتی مجازات بسیار شدید و سخت باشد مقامات قضایی حاضر به اعمال آن نیستند که اثر نهایی آن به دلیل پایین آوردن احتمال مجازات تضعیف آن است؛ (یزدیان جعفری، ۱۳۸۸، ۲۱۹) با توجه به فواید تئوری بازدارندگی مجازات در حقوق کیفری، بایستی این نظریه را در راستای عادلانه‌تر کردن و مفید بودن اعمال مجازات به حقوق اداری و حتی حفظ فرهنگ حقوق شهروندی با رویکرد فرهنگی - اجتماعی نیز تعمیم داد. در واقع در زمان صدور حکم اخراج بایستی هدف از اعمال مجازات را مدنظر قرار داد. واضح است که منظور و هدف اصلی از اعمال مجازات اخراج کارمند، دور نگه داشتن و کنار گذاشتن وی از اداره و محل وقوع تخلف است که می‌تواند گامی موثر در حفظ حقوق سایر شهروندان با رویکرد فرهنگی - اجتماعی تلقی گردد.

۳.۳.۳ رعایت اصل تناسب در اعمال مجازات

برخی از تنبیهات مقرر در ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری ایجاب می‌نماید تا بزه تحت رسیدگی در مراجع فوق مشمول «قلمرو کیفری» قرار گیرند و اصول حاکم بر دادرسی منصفانه بر آنها نیز تسری یابد. مجازات اخراج از دستگاه متبوع و انفصال دائم از

خدمات دولتی و دستگاههای مشمول این قانون به اندازه ای از شدت لازم برخوردار می‌باشند تا آنها را واجد وصف جزایی قلمداد کرد. (روایی و حریری، ۱۳۹۵، ۲۳۵) در اعمال مجازات اخراج احتمال مخدوش نمودن اصل تناسب که از جمله اصول مهم دادرسی عادلانه است وجود دارد. تناسب، هماهنگی و همسوئی میان مجازات و جرم از لوازم یک نظام کیفری متعادل است. مبنایی منطقی برای مجازات از اصول اولیه و بنیادین نظام عدالت کیفری و عامل مشروعیت آن است. در نظام کیفری ایران تاکنون لااقل مبانی کلی و فراگیر برای تناسب مجازات با جرم ارتكابی مکتوب نشده است. عدم وجود اصول بنیادی در تعیین کیفر در مرحله تقنین و اجرا از عمده ایرادات یا شاید عمده ترین ایراد نظام کیفری ایران است. (سبزواری نژاد، ۱۳۹۶، ۱۳۴) براساس بند ۲ ماده ۱۹ قانون اساسی عراق نیز به اصل تناسب جرم در مجازات اشاره شده است و در این ماده مقرر شده است:

هر جرم و مجازاتی بر اساس نص قانون تعیین میشود و مجازات فقط مخصوص اقداماتی است که قانون هنگام انجام آن اقدام آن را جرم به حساب آورده است و اعمال مجازاتی شدید تر از مجازاتی که هنگام ارتكاب جرم نافذ بوده است جایز نیست. در حقوق اداری، اصل تناسب به دنبال ایجاد رابطه منطقی میان تصمیم متخذه و اهدافی است که مقام عمومی بر اساس آن تصمیم می‌گیرد. لذا باید رابطه معقولی بین نتایج حاصله و ابزار مورد استفاده و تصمیم اتخاذی وجود داشته باشد. بر این اساس اتخاذ هر قسم تصمیم یا اقدامی که خارج از هدف مورد نظر بوده و یا هر اقدام سخت‌گیرانه و خارج از حد ضرورت ممنوع است. (هداوند و مشهدی، ۱۳۹۵، ۱۸۴)

رعایت اصل تناسب در اعمال مجازات را میتوان گسترش فرهنگ رویکرد مکافات گرایانه در فلسفه مجازات دانست که این فرهنگ میتواند به عنوان بستری مناسب به منظور توسعهٔ هنجارهای حقوقی یا مسائل مربوط به پیشگیری مطرح شود.

۴.۳.۲ رعایت اصول دادرسی منصفانه در مقررات حاکم بر رسیدگی به تخلفات ایران و عراق

هرچند در هیچکدام از قوانین و مقرراتی در ایران و عراق که تا کنون به تصویب رسیده است، به عبارت دادرسی منصفانه اشاره نشده است یکی از مهم‌ترین آسیب‌های وارد بر هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری در ایران، نبود آیین دادرسی روشن، منسجم و شفاف می‌باشد؛ بنابراین در این هیأت‌ها جهت مطلوبیت رسیدگی باید یکسری اصول حداقلی

دادرسی منصفانه را اعمال نمود، و در عین اعمال این اصول به طولانی و تشریفاتی نشدن رسیدگی‌ها نیز توجه داشت، به عبارت دیگر باید تلفیقی از اصول دادرسی منصفانه و اصول حقوق اداری را در این هیأت‌ها اعمال نمود (خسروی، ۱۳۹۲، ۲۸۶). یکسری اصول و قواعد در نظام دادرسی اعم از حقوقی، کیفری و اداری وجود دارند که تضمین‌گر یک دادرسی منصفانه هستند و بدون توجه و ارتباط به این امر که کدام نوع مراجع و دعاوی جهت رسیدگی‌ها مطرح هستند، اعمال می‌شوند. اصولی که رعایت آنها در راستای نیل به مقصود یعنی رسیدگی منصفانه و عادلانه بر هر مرجع قضاوتی و ترافعی از جمله هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری لازم‌الرعایه است و در صورت نبود آنها نمی‌توان امیدی به رسیدن به مقصود داشت. وقتی مرجع رسیدگی قصد دارد، دعوی یا اختلاف دو طرف یا تخلف شخصی را مورد ارزیابی و قضاوت قرار دهد، طرفین باید بتوانند با رعایت اصل تساوی در برابر آن مرجع حاضر شوند، ادله خود را مطرح کنند، رسیدگی به پرونده آنها در مهلت معقول و اسرع وقت صورت گیرد، طرفین حق اعتراض به تصمیم آن مرجع را داشته باشند و مرجع رسیدگی در تصمیم خود دلایل و مستندات خود را ارائه دهد، ذکر دلایل و مستندات تصمیم موجب نظارت‌پذیری تصمیمات می‌شود (گرجی و فتحی، ۱۳۹۴، ۲۸). در مراجع رسیدگی به تخلفات اداری باید اصل بر حضوری بودن رسیدگی‌ها بوده و حتماً جلسه رسیدگی تشکیل شود، حضوری بودن رسیدگی در این هیأت‌ها و علنی بودن آنها موجبات بهتر قضاوت کردن این هیأت‌ها جهت حفظ فرهنگ حقوق شهروندی خواهد شد. برای تشکیل جلسات و رسیدگی حضوری و علنی در این هیأت‌ها، در راستای رسیدگی در مهلت معقول و اسرع وقت، برای تشکیل جلسات، ختم رسیدگی و صدور رأی، مهلت و مدت زمان منطقی در نظر گرفته شود (هداوند و آقایی طوقی، ۱۳۸۹، ۳۸۶-۳۸۷). اصل تسریع در رسیدگی در این هیأت‌ها، همراه با تمهیداتی باشد که رسیدگی‌ها را ساده، قابل فهم و بدون تشریفات کردن، امکان حضور کارمند، طرح دلایل و فرصت کافی برای دفاع از خود وجود داشته باشد. در کنار این اصول در هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری اصولی همچون تفکیک مرحله تعقیب از رسیدگی و داشتن مرحله تعقیب منسجم و جدایی مقامات تحقیق و تعقیب از اعضای رسیدگی‌کننده، اعمال اصل برائت در رسیدگی به تخلفات کارمندان (یاوری، ۱۳۸۷، ۳۴۲) و انسجام و تناسب آیین تخلف و مجازات‌ها و... اصولی هستند که در این هیأت‌ها لازم هستند. در اعمال تمام اصول دادرسی منصفانه در هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری باید توجه داشت، آنها را به گونه‌ای اعمال کرد که

موجبات تشریفاتی شدن رسیدگی‌ها و اطاله دادرسی در این هیأتها نشوند. ولی می‌توان گفت که نظام حقوقی ایران و عراق اجمالاً و در موارد متعددی به عناصر مختلف دادرسی منصفانه توجه داشته است که عبارتند از:

طبق اصول مربوط به دادرسی منصفانه شخص متخف در مقابل اتهامات و یا ادعاهایی که به ضررشان نزد مقام رسیدگی کننده مطرح شده است و همچنین در مقابل خود مقام رسیدگی کننده، باید از حقوقی برخوردار باشد تا بتواند با تکیه بر آنها، اتهامات یا ادعاهای مربوط را پاسخ گفته و خود را از موقعیت دشواری که در آن قرار گرفته است، نجات دهد. به خاطر اهمیت موضوع و در اغلب موارد، موقعیت ضعیف متهم در اغلب اسناد بین‌المللی و همچنین نوشته‌های مربوط به دادرسی منصفانه، بیشترین مباحث در خصوص همین موضوع مطرح شده است.

آزادی و امنیت پس از حق بر حیات، مهمترین حق‌هایی است که در اسناد مربوط به حقوق بشر و در تمامی قوانین اساسی مورد توجه قرار گرفته است. طبق موازین حقوق بشر، آزادی و امنیت همه اشخاصی که در قلمرو یک کشور ساکن بوده و تحت حاکمیت سیاسی آن قرار دارند، باید محترم باشد. به همین خاطر، نباید کسی موضوع جلب و بازداشت خودسرانه قرار بگیرد. البته در مواردی که بازداشت و زندان بر اساس نص صریح مقررات قانونی و توسط مقامات صالح و یا اشخاص مأذون در آن خصوص و پیرو کسب مجوز یا وجود ظن معقول یا احتمال قوی صورت بگیرد، نمی‌توان گفت که حق بر آزادی و امنیت نقض شده است. همچنانکه اشاره شد، تنها مقنن است که می‌تواند شرایط تحدید آزادی و امنیت اشخاص را اعلام نماید. این حکم در راستای مقررات کلی حقوق بشر بین المللی است که بر اساس آن تنها قانونگذار می‌تواند حقوق و آزادی‌های بنیادین افراد را تعیین و تحدید کند. با توجه به این مسأله، لازم است که «مقام صالح» برای جلب و بازداشت از طریق قانون تعریف و معین شده و علاوه بر آن شرایطی که طی آن می‌توان شخصی را جلب یا بازداشت نمود و همچنین حداکثر ساعات بازداشت توسط قانون مورد اشاره قرار بگیرد. در خصوص قوانین مربوط به تحدید آزادی و امنیت افراد، قانون باید تلاش کند به صورت شفاف و واضح اشخاص و نهادهایی را که به موجب قانون مأمور سلب آزادی اشخاص هستند مشخص کند. در این خصوص مقررات قانونی مربوط باید بتواند یک سلسله مراتب شفاف بین تصمیمات صادره از سوی تمامی مقاماتی که به نحوی در جلب، بازداشت، نگهداری، نقل و انتقال و زندانی کردن اشخاص و در کل، استفاده از

مطالعه تطبیقی چالش‌های نظام اداری در ... (علی فقیه حبیبی و دیگران) ۳۲۹

قوه قهریه علیه اشخاص را دارند، معین و ضوابط عملکرد آنها را تعریف کند. (هداوند و آقای طوقی، همان منبع، ۲۳۵)

قانون مربوط به سلب آزادی اشخاص در خصوص تعیین نحوه اقدام مقامات مسئول باید مسائل مختلفی را مد نظر قرار دهد. ولی به هر حال مسائل زیر مهمترین اموری هستند که عدم توجه به آنها یک دادرسی را تبدیل به دادرسی غیر منصفانه خواهد نمود:

الف - تعریف و تعیین مقامات دولتی مسئول جهت سلب آزادی.

ب - تبیین وظایف مقامات مربوط. برای نمونه قانونی که در خصوص نحوه تعامل با انجام دهندگان عمل یا اعمال مجرمانه به تصویب رسیده است باید روشن کند که مقامات دولتی مربوطه چگونه باید با مرتکبین عمل یا اعمال مزبور رفتار کنند.

ج - صرف تبیین وظایف مقامات دولتی مربوطه کافی نیست. بدیهی است که در غیاب ضمانت اجرای روشن، مقامات مزبور می‌توانند به راحتی قانون را دستاویز قرار داده و از قدرت خود سوء استفاده کنند. بنابراین لازم است که در قانون مجازات سلب خودسرانه آزادی اشخاص، به نحوه روشن معین شود.

د - در اغلب مواردی که آزادی یک شخص و کارمند به صورت خودسرانه توسط مقامات دولتی سلب می‌شود، خسارت‌های مادی و معنوی فراوانی به اشخاص قربانی وارد می‌شود. صرف مجازات مقامات مزبور نمی‌تواند خسارت‌های وارده را مرتفع کند. بنابراین لازم است که قانون علاوه بر مجازات عاملان خودسر، تدبیری بیاندیشد که قربانیان اینگونه اعمال بتوانند به نحو شایسته خسارات وارده (هم مادی و هم معنوی) را جبران کنند. (همان منبع، ۲۳۷)

۵.۳.۳ حق بر حضور سریع در محضر مقام قضایی یا هیاتهای رسیدگی کننده به تخلفات اداری

مهمترین و اساسی‌ترین اثر حق بر آزادی و امنیت شخصی این است که نمی‌توان شخص را بدون دلیل از عملکرد آزادانه محروم کرد. به همین خاطر همچنانکه اشاره شد، تنها در مواردی می‌توان این آزادی را سلب نمود که قانون اجازه داده باشد. با این حال، انجام « جلب » و « بازداشت » پایان کار نیست. اصول حق شخص جلب شده به حضور سریع نزد یک مقام قضایی و انجام محاکمه است. باید در جامعه فرهنگ سازی گردد که هدف از

حضور سریع نزد مقام قضایی این است که مقام مزبور بتواند دلایل قانونی جلب را مورد بررسی قرار دهد. همچنین تعیین کند که آیا لازم است قبل از محاکمه شخص را در بازداشتگاه نگه داشت یا نه و غیر از موارد مذکور هدف دیگری وجود ندارد. علاوه بر آن از طریق آموزش های فرهنگی، در جامعه سبب تشویق افراد مبنی بر حضور سریع نزد هیاتهای رسیدگی کننده به تخلفات اداری می گردد. (همان منبع)

۶.۳.۳ حق اعتراض به اعتبار بازداشت از لحاظ قانونی

باید آموزش و آگاهی بخشی در جامعه وجود داشته باشد، شخص کارمندی که جلب می شود حق اعتراض به اعتبار بازداشت از لحاظ قانونی جهت حفظ حقوق شهروندی او محفوظ است. اگرچه تا حدود بسیار زیادی توان دفاع از خود را از دست می دهد. به همین خاطر همیشه وجود سازوکاری که براساس آن بتواند درخواست خود را به یک نهاد قضایی برساند، مهم است. چنین حقی در تمامی کشورهای که دارای نظام حقوقی کامن‌لا هستند، وجود دارد. برای نمونه در حقوق ایالات متحده آمریکا شخص بازداشتی می تواند از مقام قضایی درخواست کند که جریان بازداشت وی را مورد بررسی قرار داده و در صورت امکان وی را از بازداشت رها کند. همچنانکه اشاره شد، به خاطر ضعف شدید شخص بازداشت شده در مقابل نهادهای پلیسی دولت وجود چنین سازوکاری برای منصفانه بودن جریان دادرسی همواره لازم است. به همین خاطر در اغلب موارد، اسناد بین‌المللی حقوق بشر لزوم وجود چنین سازوکاری را تحت عناوین مختلف (مثل هابئاس کوریوس و یا آمپارو) توصیه کرده‌اند.

در نظام عدالت طبیعی مبتنی بر کامن‌لو مسأله حق بر هابئاس کوریوس بسیار جدی و مهم تلقی می شود و به همین خاطر عدم رعایت آن می تواند پیامدهای مهمی هم برای نظام قضایی، هم برای قضات مربوطه و هم برای حکم صادره داشته باشد. حتی در ایالات متحده آمریکا در مواردی قوانین مصوب کنگره که مغیر با این حق بودند، توسط دیوان عالی آمریکا مغایر با قانون اساسی تلقی شده‌اند. در کل، تحت هیچ شرایطی نمی توان از حق بر هابئاس کوریوس، آمپارو و یا سایر موارد مشابه صرف نظر کرد. (انصاری، ۱۳۸۶، ۳۸)

۷.۳.۳ ارتقاء فرهنگ سازمانی در خصوص حق برخورداری از رفتار انسانی با کارمند متخلف

باید فرهنگ سازمانی در خصوص حق برخورداری از رفتار انسانی با کارمند متخلف در جامعه و سازمانها تقویت شود و حتی با آموزش سبب آگاهی بخشی سازمانها گردد. زیرا اصل کرامت ذاتی انسان گویای این مطلب است که هر انسانی قطع نظر از اعمال و عقاید خود و صرفاً به خاطر انسان بودن مستوجب احترام است. حال این احترام آیا جنبه‌های مثبت دارد یا نه، محل بحث و ایراد است. ولی به هر حال قدر متیقن از احترام عدم اهانت است. یعنی همه اقوال متفقند بر اینکه احترام به کرامت ذاتی انسان عدم اهانت به وی را در بر می‌گیرد. به همین خاطر حتی مجازات مجرمین خطرناک نیز نباید اهانت‌آمیز (Degrading Punishment) باشد اغلب اسناد بین‌المللی حقوق بشر مقرراتی را در این خصوص دارند. رفتار خشن به عنوان بارزترین مصداق توهین به کرامت انسانی مطلقاً ممنوع است. این ممنوعیت در تمامی مراحل یک دادرسی جریان دارد. یعنی از مرحله جلب تا مرحله اجرای حکم را شامل می‌شود و هر دولتی مکلف است عملکرد مقامات مأمور جلب، مقامات مسئول بازداشت و زندان و نیز مقامات اجرای احکام را از این حیث همواره تحت نظر داشته باشد. سوء استفاده از وضعیت بازداشتی و یا زندانی با هدف اجبار وی به اقرار و اعتراف به مجرمیت خویش یا شهادت علیه دیگری ممنوع است. همچنین، در جریان بازجویی از بازداشتی نباید از خشونت، تهدید و یا روش‌هایی استفاده کرد که قدرت تصمیم‌گیری و یا اراده وی را معلول می‌کند. انجام برخی موارد حتی با رضایت خود شخص شکنجه و رفتار اهانت‌آمیز محسوب می‌شود. برای نمونه، نمی‌توان شخص بازداشت شده و یا زندانی را تحت آزمایش‌های پزشکی و یا علمی که می‌تواند به سلامتی وی مضر باشد، قرار بگیرد. این حق مطلق بوده و به خاطر اهانت که به شخص وارد می‌گردد حتی در خصوص محکومین به اعدام نیز جاری است. علاوه بر این، به خاطر شرایط خاص زنان در مقایسه با مردان، زنان در طول حضور خود در بازداشتگاه باید تحت مراقبت و حمایت بوده و به هر نوع معاضدت و یاری لازم که ممکن است به خاطر جنسیت خود به آن نیازمند باشند از جمله روانشناسی، پزشکی و مادی، دسترسی داشته باشند. البته صرف ممنوعیت شکنجه و یا رفتار اهانت‌آمیز نمی‌تواند تضمین مناسبی به شمار بیاید. به همین خاطر باید تمهیدی اندیشیده شود تا شخص یا خانواده و یا وکیل وی بتواند از خود در مقابل رفتارهای اهانت‌آمیز دفاع کند. بدین منظور باید سازوکاری وجود

داشته باشد که اشخاص مزبور بتوانند از عملکرد مقامات مربوطه نزد مراجع رسیدگی کننده به تخلفات اداری شکایت کنند. (رستمی و دیگر همکاران، ۱۳۸۸، ۳۲)

۴. بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به مطالعه تطبیقی چالش‌های نظام اداری در رسیدگی به تخلفات اداری با رویکردی فرهنگی - اجتماعی در ایران و عراق پرداخته است. رویکرد فرهنگی - اجتماعی در نظام اداری از یک سو مستلزم شناخت مفهوم فرهنگ و از سوی دیگر شناخت نظام اداری است. در نظام حقوقی ایران و عراق، تخلفات اداری با عنوان عملکردهای نامطلوب یا غیرقانونی در سازمان‌های دولتی و سایر نهادهای عمومی تعریف می‌شود که در رسیدگی به تخلفات اداری، رویکرد فرهنگی و اجتماعی در نظام حقوقی ایران و عراق بسیار حائز اهمیت است. به طور کلی، مهمترین چالش‌های نظام اداری در رسیدگی به تخلفات اداری با رویکرد فرهنگی و اجتماعی در ایران و عراق ممکن است نفوذ فرهنگ تبعیض آمیز، ضعف ساختار قانون، فساد سازمان دهی و نقص آموزش باشد که رویکرد فرهنگی و اجتماعی در رسیدگی به تخلفات اداری در نظام حقوقی ایران و عراق ممکن است به صورت مشابه یا متفاوت باشد. در هر دو کشور، تخلفات اداری به عنوان عملکردهای نامطلوب یا غیرقانونی در سازمانهای دولتی و سایر نهادهای عمومی تعریف می‌شود. در رویکرد فرهنگی - اجتماعی تخلفات اداری به عنوان چالشهای فرهنگی و اجتماعی در جامعه مورد بحث قرار می‌گیرد. به طور کلی خانواده، آموزش، رسانه ها و سایر عوامل فرهنگساز جامعه در شکل دهی به رفتار اجتماعی و تخلفات اداری نقش دارند بستگی به تخلفات اداری، ممکن است با تأکید بیشتر و یا کمتر و یکپارچگی با فضای فرهنگساز جامعه صورت گیرد. در بررسی چالش‌های نظام اداری در رسیدگی به تخلفات اداری با رویکردی فرهنگی - اجتماعی در ایران و عراق بر اساس یافته‌های این پژوهش نفوذ فرهنگ تبعیض آمیز، ضعف ساختار قانون، فساد سازمان دهی، نقص آموزش به عنوان چالشهای نظام اداری در رسیدگی به تخلفات اداری با رویکردی فرهنگی - اجتماعی در ایران و عراق استنباط و استنتاج گردید و علاوه بر آن به چالشهای دیگر من جمله عدم استقلال و بی‌طرفی مراجع و نفوذ فرهنگ تبعیض آمیز، در مراجع رسیدگی کننده به تخلفات اداری، نبود اصول و تضمینات مطلوب قبل از جلسه رسیدگی، غیرحضور و غیرعلنی بودن رسیدگی‌ها، ضعف در مستدل و مستند بودن احکام مراجع رسیدگی کننده تخلفات

اداری، نبود نظارت جامع، عام، فراگیر و منسجم بر این مراجع رسیدگی کننده تخلفات اداری، ضعف ساختار قانون و ناسازگاری آن با فرهنگ و ارزشهای جامعه ایران و عراق، عدم آگاهی و آموزش در ایران و عراق اشاره گردید و به ارائه راهکارها و ارائه الگوی مطلوب جهت حکمرانی خوب در خصوص رسیدگی به تخلفات اداری با رویکرد فرهنگی - اجتماعی در ایران و عراق پرداخته شد. لازم به ذکر است قانون تخلفات اداری عراق که در سال ۲۰۱۵ تصویب شده است به منظور حفظ نظم و انضباط در ادارات و سازمانهای دولتی و عمومی اجرا می شود این قانون به منظور تشدید مسئولیت پذیری مقامات عمومی، جلوگیری از فساد و تخلفات مالی، بهبود خدمات عمومی و تحقق عدالت در برابر شکایت مردم تهیه شده است که رویکرد فرهنگی و اجتماعی در قانون تخلفات اداری عراق بسیار حائز اهمیت است. به طور کلی در ایران و عراق با تأکید بر فرهنگ حقوق شهروندی، قانون به هدف آگاه سازی جامعه درباره حقوق و وظایف آنها پاسخ می دهد. همچنین با رعایت قضایای فرهنگی و اجتماعی دو کشور، قانون سعی دارد تا بازخوردهای مناسب را در خصوص شکایت مطرح شده در ارتباط با تخلفات اداری در نظامهای اداری ایران و عراق را فراهم کند. فلذا النهایه برای داشتن قانون تخلفات اداری جامع و کامل با رویکرد فرهنگی و اجتماعی در ایران و عراق، تحقیق و بررسی، آموزش و آگاهی بخشی، ارتقاء فرهنگ سازمانی، نظارت، ارتباط با جامعه، ارزیابی و بهبود مداوم قانون تخلفات اداری میتواند نقش موثری داشته باشند.

کتابنامه

- استوار سنگری، کورش، (۱۳۹۵)، *حقوق تأمین اجتماعی*، تهران: انتشارات میزان، چاپ پنجم.
- انصاری، ولی الله، (۱۳۸۶)، *کلیات حقوق اداری*، تهران: نشر میزان، چاپ ششم.
- بولک، برنار، (۱۳۸۵)، *کیفرشناسی*، ترجمه‌ی علی حسین نجفی ابرندآبادی، تهران: انتشارات سمت، چاپ ششم.
- خداداد حسینی، سید حمید؛ فرهادی نژاد، محسن، (۱۳۸۰)، «بررسی فساد اداری و روش‌های کنترل آن»، *مجله مدرس علوم انسانی*، شماره ۱۸، بهار.
- خسروی، احمد، (۱۳۹۲)، «آسیب‌شناسی حقوقی مراجع اختصاصی اداری در ایران و ارائه آیین دادرسی اداره واحد (مطالعه تطبیقی با حقوق انگلیس)»، پایان‌نامه دوره دکتری حقوق عمومی، دانشگاه تهران، پردیس فارابی.

رستمی، ولی؛ آقای طوق، مسلم؛ لطیفی، حسن، (۱۳۸۸)، *دادرسی عادلانه در مراجع اختصاصی اداری*، تهران: نشر گرایش.

رمضان مقدم واجاری، یاسمن؛ جانی‌پور، مجتبی، (۱۳۹۶)، «رابطه عوامل اجتماعی و آگاهی از قوانین با آگاهی از حقوق شهروندی در بین شهروندان شهر رشت»، *مطالعات جامعه‌شناختی*، شماره ۳۴، بهار.

سبزواری‌نژاد، حجت، (۱۳۹۶)، «جایگاه اصل تناسب جرم و مجازات در حقوق کیفری ایران و انگلستان»، *دوفصلنامه دیدگاه‌های حقوق قضایی*، شماره ۷۷ و ۷۸، بهار و تابستان.

صادقی‌مقدم، محمدحسن؛ نادر میرزاده کوهشاهی، (۱۳۹۶)، *آیین رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت*، تهران: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

عراقی، عزت‌الله؛ و همکاران، (۱۳۸۶)، *درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی*، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.

فریدمن، لارنس، (۱۳۸۶)، *بازدارندگی*، ترجمه‌ی عسگر قهرمان‌پور بناب، روح‌الله طالبی آرانسی، تهران: انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی.

فضائلی، مصطفی، (۱۳۸۷)، *دادرسی عادلانه در محاکمات کیفری بین‌المللی*، تهران: شهر دانش.
قربانی، فرج‌الله، (۱۳۷۱)، *آرای وحدت رویه دیوان عدالت اداری*، تهران: انتشارات فردوسی، چاپ اول.
کردنائیج، کوروش، (۱۳۸۶)، *تخلفات اداری کارکنان دولت و نحوه رسیدگی به آن*، تهران: نشر آرون، چاپ اول.

گرچی، علی اکبر، (۱۳۸۸)، *در تکاپوی حقوق اساسی*، تهران: انتشارات جنگل، چاپ اول.
گرچی، علی اکبر؛ فتحی، یونس، (۱۳۹۴)، «آسیب‌شناسی فرایند دادرسی در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری: تأملی پیرامون یک الگوی مطلوب»، *فصلنامه حقوق اداری*، سال سوم، شماره ۹.
محمودی جانکی، فیروز؛ آقای، سارا، (۱۳۸۷)، «بررسی نظریه بازدارندگی مجازات»، *فصلنامه حقوق*، دوره ۳۸، شماره ۲، تابستان.

مولاییگی، غلامرضا، (۱۳۹۲)، *حدود صلاحیت و جهات رسیدگی به ابطال مصوبات در هیئت عمومی دیوان عدالت اداری*، اندیشه‌های حقوق اداری (مجموعه مقالات)، تهران: انتشارات مجد.

نعمی، عمران؛ پرتو، حمیدرضا، (۱۳۹۶)، *حقوق تأمین اجتماعی با تأکید بر حوزه بیمه‌ای*، تهران: انتشارات سمت.

نکوئی، محمد، (۱۳۹۲)، *نگرشی نو و تحلیلی بر قانون رسیدگی به تخلفات اداری*، تهران: افق اندیشه، چاپ اول.

هداوند، مهدی؛ آقای طوق، مسلم، (۱۳۸۹)، *دادگاه‌های اختصاصی اداری در پرتو اصول دادرسی منصفانه*، تهران: خرسندی.

مطالعه تطبیقی چالش‌های نظام اداری در ... (علی فقیه حبیبی و دیگران) ۳۳۵

هداوند، مهدی؛ مشهدی، علی، (۱۳۹۵)، *اصول حقوق اداری در پرتو آراء دیوان عدالت اداری*، تهران: انتشارات خرسندی، چاپ چهارم.

وروایی، اکبر؛ حریری، مهدی، (۱۳۹۵)، *دادرسی عادلانه و منصفانه*، تهران: انتشارات آریاداد.

یاوری، اسدالله، (۱۳۸۷)، «رعایت اصل برائت در رسیدگی‌های شبه قضایی فرانسه در پرتو کنوانسیون اروپایی حقوق بشر»، *مجله تحقیقات حقوقی*، شماره ۴۹.

یزدیان جعفری، جعفر، (۱۳۸۸)، «فرآیند بازدارندگی مجازات (موانع و محدودیت‌ها)»، *فصلنامه دانش انتظامی*، سال یازدهم، شماره ۴، زمستان.

Antonio Casses,(2003), *International Criminal Law*, Oxford University Press.

House, R.J., Hanges, P.J., Javidan, M., Dorfman, P.W., & Gupta, V(eds.). (2004). *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. Thousand Oaks: Sage Publications. 818 pages.

Sara, Joseph, Jonney, Schultz, Melissa, Castan,(2005), *the international convenient of civil and Political Rights, cases materials and commentary*, Oxford University Press, Second edition.