

عوامل و انگیزه فرار متهمین از دست مأمورین و راه‌های پیشگیری از آن (فرماندهی انتظامی استان تهران - سال ۱۳۸۶)

سرهنگ دکتر اکبر وروایی^۱، سرهنگ پاسدار محمد نجاری^۲

تاریخ دریافت: ۸۷/۰۲/۰۲

تاریخ پذیرش: ۸۷/۸/۲۲

چکیده:

این تحقیق تحت عنوان بررسی عوامل و انگیزه فرار متهمین از دست مأمورین و راه‌های پیشگیری از آن در سطح استان تهران و مقایسه آن در نیمه اول سال‌ها ۱۳۸۴ و ۱۳۸۵ صورت گرفته است. تا با استفاده از فرضیه‌های تحقیق، عوامل مؤثر در فرار متهمین از دست مأمورین مورد بررسی قرار گرفته و راه‌های مناسب برای کاهش این پدیده ارائه گردد. نوع تحقیق پیمایشی بوده و پس از مشخص شدن جامعه آماری و جمعیت نمونه با استفاده از تکنیک پرسشنامه و مطالعه شکست‌های حادث شده به جمع‌آوری اطلاعات پرداخته شده است. انتخاب این روش به این دلیل صورت گرفته که جامعه آماری، کارشناسان برخی از روسای کوپ استان، مسئولین شعبات آگاهی، مسئولین بازداشتگاه‌ها، مأمورین بدرقه که دقیقاً از اوضاع واحوال و چگونگی فرار متهمین آگاه می‌باشند صورت گرفته است. نتایج حاصله از این تحقیق نشان می‌دهد که از هشت شاخص اصلی و ۴۴ عامل اشاره شده در پرسشنامه پژوهشی، بیشترین عوامل مؤثر در فرار متهمین عبارتند از: ۱- فرار متهمین بیشتر به دلیل عدم حراست درست توسط مسئول بازداشتگاه است ۲- فرار متهمین بیشتر به دلیل نداشتن یک محوطه حراست شده است ۳- فرار متهمین بیشتر به دلیل نداشتن یک بازداشتگاه مناسب است ۴- نداشتن تجهیزات کافی توسط مأمورین بدرقه در فرار متهمین مؤثر است ۵- عدم اهتمام مأمورین بدرقه در نگهداری متهمین ۶- جابه‌جایی متهم در خودروهای روباز ۷- اطلاع بستگان از جابه‌جایی متهم ۸- باز کردن دستبند متهم در حین بدرقه ۹- ملاقات متهم در حین بدرقه با دوستان و بستگان ۱۰- نبود یک همکار مناسب برای نگهداری متهم در دادسرا و... ۱۱- ضعف آموزش مأمورین بدرقه ۱۲- استفاده صرف از پرسنل وظیفه برای بدرقه متهمین ۱۳- آگاهی متهمین از ضعف‌های موجود در تشکیلات ۱۴- ورود اشیاء ممنوعه به بازداشتگاه. کمترین عوامل مؤثر در فرار متهمین شامل: ۱- متهمین بیشتر با ایجاد مشاجره و درگیری ساختگی فرار می‌کنند ۲- متهمین بیشتر با تبانی مأمورین بدرقه فرار می‌کنند.

واژگان کلیدی:

تجهیزات سازمانی Organizational Equipment / حفاظت فیزیکی Physical protection / نیروی انسانی
پلیسی Police Human resources / متهم The accuser / بازداشتگاه House of Detention / زندان Jail

□ **استناد:** وروایی، اکبر و نجاری، محمد (زمستان ۱۳۸۷). «تاثیر اجرای طرح ارتقاء امنیت اجتماعی بر اعتماد مردم به پلیس در محدوده مرکزی

کرج». فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال سوم، شماره چهارم: ۴۹۰-۵۰۴.

۱. عضو هیات علمی دانشگاه علوم انتظامی
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی

مقدمه

تاریخ نشان می‌دهد که بشر از گذشته دور با اتخاذ انواع تدابیر پیشگیرانه، هرچند بیشتر از نوع کیفری، مدام در فکر مقابله با جرایم و جنایات بوده است. پس از گذر از دوره‌های مختلف از نظر حقوقی و قضایی و تجربه و آزمون مکاتب مختلف جزایی، امروزه انسان بیشتر به فکر اتخاذ تدابیر پیشگیرانه است و از طرفی برخورد قانونی با مجرمان و متخلفان از عوامل اساسی و مهم تامین امنیت جامعه می‌باشد که این مهم با دستگیری و ارجاع متهمین به مراجع قضایی و صدور حکم محکومیت و اجرای آن تحقق می‌یابد. فرار متهمین از دست مأمورین، امنیت و آسایش عمومی را مختل کرده و موجب تجری مجرمان می‌شود. آمارهای به‌دست آمده بیانگر فرار متهمان با جرایم سنگین و محکومیت‌های شدید نظیر اعدام و... به هنگام بازداشت و بدرقه می‌باشد، پس با انجام این تحقیق به ریشه‌یابی و علل آن و راه‌های پیشگیری می‌پردازیم نحوه انجام این مأموریت و نوع عملکرد مأمورین می‌تواند تأثیرات بسیار مثبت بر کارایی و اقتدار نیروی انتظامی در سطح جامعه داشته باشد و از طرفی اگر به نوعی مأمورین در انجام این مأموریت قصور و سهل‌انگاری نمایند نتایج بسیار مخرب و پیامدهای سوئی برای سازمان به‌دنبال خواهد داشت که کمترین آن ۱- کاهش اعتماد عمومی نسبت به ناجا ۲- فراهم نمودن فرصتی دوباره برای ارتکاب جرم ۳- تشدید ناامنی ۴- تضییع حقوق آسیب‌دیدگان ۵- سنگین‌تر شدن کار نیروی انتظامی و از همه مهمتر مجازات قانونی مأمور بدرقه و مشکلات بعدی برای خانواده آنان به‌دنبال خواهد داشت، لذا تحقیق حاضر در جهت علل و انگیزه فرار متهمین و راه‌های پیشگیری از فرار متهمین از دست مأمورین می‌باشد که در نیمه اول سال‌های ۸۴ و ۸۵ در سطح استان تهران به‌وقوع پیوسته است. پس از تجزیه و تحلیل داده‌های حاصله، راهکارهای پیشگیرانه در جهت کاهش فرار متهمین را پیش‌بینی و ارائه می‌نماییم.

بیان مسئله: از آنجایی که یکی از وظایف عمده ناجا در برخورد با مجرمان و هنجار شکنان و از طرفی ایجاد نظم و امنیت در شهرها و دستگیری و توقیف و تحویل متهمین و مجرمین به مراجع قضایی و زندان می‌باشد، لذا نحوه انجام این مأموریت و نوع عملکرد مأمورین می‌تواند تأثیر بسیار مثبتی بر کارایی و اقتدار نیروی انتظامی در سطح جامعه داشته باشد و در این راستا فرار متهم از جمله جرایمی است که عمدتاً مختص یگان‌های اجرایی ناجا است. و از آنجایی که دستگیری، نگهداری و بدرقه متهمین و مجرمین یکی از وظایف عوامل اجرایی می‌باشد، بنابراین طبیعی است که این جرم در یگان‌های مذکور رخ دهد. پس نکته مهم در فرار متهم از یگان‌های موصوف این است که چه عواملی بر افزایش آن مؤثر است؟ همان‌طوری که می‌دانیم منابع سازمانی شامل نیروی انسانی و تجهیزات می‌باشد که ضعف یا عدم وجود هر یک از این منابع می‌تواند تأثیر به‌سزایی بر فرار متهم از یگان‌های مذکور داشته باشد، در این تحقیق برآن شده‌ایم تا با استفاده از روش و

شیوه‌های علمی، کمبودها، موانع مشکلات را مشخص و با پاسخ به سؤالات تحقیق راهکارهای مناسب در زمینه پیشگیری و کاهش این جرم را در سطح ناجا ارائه نماییم.

مبانی نظری تحقیق: جرم را به بیماری اجتماعی تشبیه کرده‌اند. ولی اگر بخواهیم این دو مفهوم را به هم نزدیک کنیم درست نیست، زیرا بیماری در عالم واقع با نشانه‌ها و علائم و نمودارهایی مشخص می‌شود که جنبه محسوس و ملموس دارد و ممکن است به خودی خود مورد بررسی قرار گیرد، اما هیچ عملی نیست که به خودی خود جرم باشد (بست، ۱۳۷۲).

نقش عامل انسانی در موفقیت سازمانی: مدیریت یا عامل انسانی مهمترین دلیل تحولاتی است که امروزه بشر در همه زمینه‌ها و به هر شکلی در جوامع گوناگون شاهد آن است. در واقع این عامل انسانی است که تفاوت‌های فاحش امروز زندگی بشر با شرایط گذشته را رقم زده است. اگر این عامل از زندگی روزمره حذف گردد در واقع توسعه و پیشرفت زندگی انسان حذف می‌شود. امروزه نیروی انسانی با استفاده از فکر خود توانسته است آسمان‌ها، اعماق زمین، عمق دریاها و... را تسخیر کند و در جهت بهتر زندگی کردن در این کره خاکی نقش بسیار پررنگی ایفا کند. اگر کمی دقیق‌تر به انسان بنگریم به راحتی می‌توان پی برد که نیروی انسانی شاغل در صنعت فقط یک نیروی مکانیکی نیست که تصور شود با قرار دادن آن‌ها در مقابل یک دستگاه بتوان از تمامی این نیرو استفاده کرد. در اینجا اهمیت توجه به این عامل تولید به عنوان یک موضوع کاملاً متفاوت قابل توجه بوده و تمام تلاش را در ارتقاء آن باید به کار برد. به اعتقاد صاحب نظران و متخصصان، نیروی انسانی عامل اصلی بهره‌وری بوده و یکی از نیروهای بسیار گرانبها و پایان ناپذیر در انسان، انگیزه می‌باشد و این انگیزه باعث تحرک و انجام بهینه یک عمل در هر سازمان است و وجود انگیزه نسبت به آن یک واقعیت انکارناپذیر است. در بحث حاضر عواملی که در ایجاد انگیزه نیروی انسانی مؤثرند مانند امنیت شغلی، یا ثبات شغلی، انگیزه‌های مادی و معنوی و... در جهت ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی مورد بررسی قرار می‌گیرند. امروزه از تأکید بر سرمایه‌گذاری بر روی سرمایه‌های فیزیکی و مادی کاسته شده و بر سرمایه‌گذاری انسانی تأکید بیشتری می‌گردد. سرمایه‌گذاری انسانی و اعتلای نیروی کار یکی از زمینه‌ها و راه‌های اصلی افزایش بهره‌وری و تسریع رشد اقتصادی جامعه است.

تعلیم و تربیت به عنوان بارزترین نمود سرمایه‌گذاری انسانی، نقش اصلی را در این زمینه ایفا می‌کند. تعلیم و تربیت از یک طرف در بازدهی و توانایی نیروی کار افزوده و استعدادها را شکوفا می‌سازد و از طرف دیگر زمینه به‌کارگیری تکنولوژی برتر و بالاتر را برای نیروی کار فراهم می‌کند که این دو نقش تعلیم و تربیت در رشد و توسعه اقتصادی جوامع تأثیری بس شگرف و اساسی دارد (ماهنامه روش، ۱۳۸۰).

بهره‌وری: حداکثر استفاده از منابع فیزیکی نیروی انسانی و سایر عوامل و روشهای علمی به طوری که بهبود بهره‌وری و کاهش هزینه‌های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال و بالا رفتن سطح زندگی آحاد ملت منجر می‌شود. یا طبق نظر سازمان بین‌المللی کار، بهره‌وری عبارت از نسبت ستاده به یکی از عوامل تولید (زمین، سرمایه، نیروی کار، مدیریت).

بهره‌وری نیروی انسانی: تنها به جنبه‌هایی از افزایش کمیت و یا بهبود کیفیت محصول (کالا و خدمات) اطلاق می‌گردد که بواسطه سطح کیفی در تولید محصول ایجاد شده باشد.

انگیزه بهره‌وری: یکی از شرایط مهم و اساسی برای رسیدن به هدف هر کاری، برانگیختن و ایجاد انگیزه در نیروی انسانی است که کار مورد نظر را انجام می‌دهد. عوامل متعددی در انگیزه کاری پایین در سازمان‌ها وجود دارد که مهمترین آنها در یک نگاه عبارتند از:

- مساعد نبودن محیط کاری مورد نظر؛
- نبودن امکانات لازم جهت انجام کار؛
- نداشتن ارتباط مناسب زمانی و مکانی؛
- عدم توجه به نیازهای ضروری کارکنان؛

به عوامل دیگری مانند ارزش‌ها، مفاهیم نگرش‌ها، احساسات، اندیشه، گفتار و... نیز می‌توان اشاره کرد.

عوامل انگیزشی یا تحلیل‌کننده در بهره‌وری نیروی انسانی: انگیزه‌های مادی در حقوق، مزایا و امکانات رفاهی نیروی انسانی متجلی است. عدم کفایت میزان حقوق عاملی است که کارکنان را ناگزیر به انجام کار دوم و حتی سوم و ایجاد روابط ناسالم می‌کند. کار زیاد مانع از خلاقیت و ابتکار در سازمان می‌شود که در نتیجه کارکنان زمان استراحت خود را در سازمان سپری می‌کنند و سازمان دچار افت کارایی می‌شود.

امنیت شغلی: یکی دیگر از عوامل انگیزشی، امنیت شغلی و ثبات شغلی است که کاهش نگرانی از آینده وفاداری و تعهد در سازمان را به ارمغان می‌آورد. هرچقدر محیط کاری از لحاظ امنیت شغلی دچار مشکل باشد میزان جابه‌جائی افراد به سازمان‌های دیگر افزایش می‌یابد.

ایجاد شرایط مناسب: اتاق کار، میز، صندلی، تجهیزات و... مناسب یک عامل انگیزشی در افزایش بهره‌وری است. هر چه افراد از نظر تجهیزات به واحدهای دیگر وابسته باشند، میزان اقتصاد و نارضایتی شغلی آن‌ها نیز بیشتر است. روابط بین همکاران و شیوه مدیریت بر کارکنان یکی از مهمترین عوامل انگیزش و افزایش بهره‌وری در نیروی انسانی است.

ایجاد محیط رقابت‌آمیز: هرچه کارکنان بتوانند استعدادها و توانائی‌های خود را آشکار کرده و خود را در جمع مطرح نمایند، بهره‌وری در افراد و گروه‌ها نیز افزایش می‌یابد.

ایجاد سیستم تشویق و تنبیه براساس ملاک‌های عینی: هرچه سیستم پاداش و تغییر در

سازمان مستدل باشد، نیروی انسانی بهتر انجام وظیفه می‌کند و در نتیجه رفتارهای افراد دارای همنوعی بیشتری است. اما هرچه سیستم تشویق و تنبیه سلیقه‌ای و براساس ملاک‌های ذهنی مدیران باشد، به همین میزان بهره‌وری نیروی انسانی کاهش می‌یابد.

همسوئی بین اهداف کارکنان و سازمان: هرچقدر بین اهداف سازمان و اهداف کارکنان نزدیکی و هم‌سوئی ایجاد شود، میزان تعهد کاری و بهره‌وری کارکنان افزایش می‌یابد (مشارکت در نتایج، مشارکت در تصمیم‌گیری، مشارکت در مالکیت و....) برعکس هرچه مدیران سازمان در جهت اهداف خود حرکت کنند میزان شکست آن‌ها در تحقق اهداف بیشتر است.

توجه به گروه: مدیران برای رسیدن به اهداف دو راه دارند:

۱- تنها خود را مسئول بدانند و دیگران را وسیله ای برای رسیدن به اهداف فرض کنند.

۲- خود و گروه را مسئول رسیدن به هدف بدانند. اگر مدیر به تنهایی برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی و کنترل را انجام دهد، میزان موفقیت او در رسیدن به اهداف سازمانی کاهش می‌یابد. اما اگر وظایف و مسئولیت را به گروه تفویض کند و خود رهبری گروه را در سازمان به‌دست گیرد، بهره‌وری نیروی انسانی افزایش می‌یابد.

آموزش و بهسازی نیروی انسانی: تغییرات تکنولوژی در جهان امروز بسیار پرشتاب صورت می‌گیرد و همواره با خود وسایل جدید و پیشرفته را در سازمان به ارمغان می‌آورد. همچنین تغییرات فناوری، تغییرات رفتاری خاص خود را نیز ایجاد می‌کند. عدم توجه به آموزش، نگرانی و ابهام در سازمان را افزایش می‌دهد در نتیجه برای افزایش بهره‌وری در سازمان توجه به امر آموزش بسیار ضروری است.

تغییر در سیستم کنترل (خود کنترلی): در سازمانی که سیستم کنترل در جهت خود کنترلی (کنترل فرد بوسیله خودش) سوق پیدا می‌کند میزان کارایی افراد افزایش می‌یابد و برعکس، هرچه کنترل جزءنگر باشد میزان بهره‌وری را در افراد کاهش داده خلاقیت را پائین می‌برد و در نتیجه سیستم دچار رکود می‌شود.

تفویض اختیار: یکی از راه‌های افزایش بهره‌وری کارکنان و پرورش توانمندی‌های افراد، تفویض اختیار مناسب و مطلوب کارمندان است. تفویض اختیار باعث توانایی کارمند می‌شود، یعنی تبحر در کار پیدا می‌کند. مسئولیت‌پذیر شده و از یکنواختی فاصله می‌گیرد و در نتیجه سازمان از تمرکز خارج می‌شود. خود کنترلی ایجاد شده افراد افزایش یافته انگیزه کاری در آنان ایجاد می‌شود در نهایت کارمندان برای پست مدیریت در آینده آماده می‌شوند.

قرار گرفتن افراد در شغل متناسب: قرار گرفتن فرد در شغلی متناسب با تخصص و تجربه وی، در افزایش بهره‌وری مؤثر است. رعایت نکردن این اصل باعث ایجاد تعارض (روحي - جسمي) ناراضی شغلی و افت کاری در فرد خواهد شد و در نتیجه افزایش ضایعات و حوادث سازمانی را

در پی خواهد داشت.

شیوه‌مدیریت: یکی از مهمترین مسائل انگیزشی در کارکنان، برخورد مناسب مدیر است. برخورد درست می‌تواند بسیاری از نارسایی‌ها و کمبود امکانات را جبران کند اما شیوه برخورد غلط با کارکنان، عامل مخرب در کاهش باروری نیروی انسانی است. عواملی همچون درونگری، ایجاد شرایط پیشرفت، ارتباط مؤثر و مدیریت بر زمان نیز در بهره‌وری کارکنان مؤثر است که به علت پرهیز از اطلاع کلام فقط به ذکرعنوان عوامل اکتفا می‌گردد.

مواد و روش‌ها

در این تحقیق با استفاده از تکنیک پرسشنامه، به جمع‌آوری اطلاعات پرداخته شده است. این پرسشنامه در راستای اهداف تحقیق و جهت جمع‌آوری اطلاعاتی است که به طور مستقیم و غیرمستقیم در ارزیابی، سنجش و آزمون فرضیه‌های تحقیق و سنجش عوامل مؤثر در فرار متهمین به کار گرفته می‌شود. جامعه آماری این تحقیق، کارشناسان و مدیرانی هستند که از اوضاع و احوال فرار متهمین مطلع می‌باشند. در این تحقیق از طیف پنج گزینه ای لیکرت برای سنجش متغیرهای اصلی تحقیق استفاده شده و پایایی گویه‌ها قبلاً از طریق آلفای کرونباخ مورد پذیرش قرار گرفته است. در این تحقیق به منظور اعتبار سنجی پرسشنامه، از روش اعتبار محتوایی استفاده گردیده. مقدار این کمیت برای هریک از شاخص‌ها با حداقل ۰/۷۵ در نظر گرفته شده است. برای تعیین حجم نمونه با در اختیار داشتن جامعه آماری از معادله نمونه‌گیری کوکران استفاده می‌گردد.

روش نمونه‌گیری، از نوع تصادفی سیستماتیک بوده و محیط پژوهش جامعه آماری استان تهران می‌باشد. لذا مناطق آن و کلانتری‌های موجود در آن، به عنوان در نظر گرفته شده است. پس از استخراج داده‌ها، با استفاده از نرم افزار آماری SPSS پردازش و تحلیل آماری داده‌ها صورت گرفته است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات، به صورت تحلیل چند متغیره انجام گرفته و از شاخص تحلیل رگرسیون برای تحلیل همبستگی چندمتغیره استفاده شده و کلیه مراحل این پژوهش در سال ۱۳۸۶ به اجرا در آمده است.

تعاریف عملیاتی:

الف) متهم: کسی است که فاعل جرم تلقی شده ولی هنوز انتساب جرم به او محرز نگردیده است و اژه متهم در مقابل مجرم استعمال می‌شود.

ب) فرار در حین بدرقه: فرار متهم در حین بدرقه، شایع‌ترین نوع فرار می‌باشد و بیشترین آمار فرار متهم به این مرحله اختصاص دارد به طوری که آمارها نشان می‌دهند تعداد فراریان در حین بدرقه ۵ برابر بیشتر از فراریان از بازداشتگاه می‌باشد و به همین نسبت باید مسئولین امر در بدرقه متهم و

مأمورین اهمیت بیشتری به این موضوع داده و احساس مسئولیت بیشتری نمایند.

ج) فرار در مسیر: مسیر بدرقه متهمین نیز از فرصت‌های بسیار خوبی است که اطرافیان و همفکران متهم می‌توانند در صورت آگاهی از مسیر حرکت برنامه و نقشه آزادسازی متهم از دست مأمورین را پیاده نمایند. آمار و ارقام فرار متهم درصد بالایی را در حین بدرقه در مسیر یکان انتظامی به دادسرا نشان می‌دهد. برای مثال متهمی که به وسیله خودرو شخصی خود توسط مأمور بدرقه به دادسرا همراهی می‌شده است به بهانه واهی ایراد فنی، خودرو را کنار خیابان متوقف و به همراه مأمور سرگرم تشخیص عیب خودور می‌شوند که یکی از هم‌دستان متهم طبق برنامه‌ای از پیش تعیین شده با خودرویی دیگر متوقف و متهم بلافاصله سوار و به سرعت از محل دور می‌شوند و در این هنگام مأمور متوجه دسیسه شده، اما به جهت اینکه رانندگی بلد نبوده است، موفق به تعقیب آنان نمی‌شود. موارد دیگری مانند تصادفات ساختگی، مشاجرات لفظی، درگیری‌های ساختگی و غیره و از حربه‌هایی است که در مسیر بدرقه متهم مورد استفاده متهمین و همفکران آنان قرار می‌گیرد.

د) تبنانی: تبنانی با متهم یکی از جرایم شناخته شده مأمورین بدرقه و نگهداری می‌باشد که در بسیاری از موارد متهمین با شناخت نقاط ضعف مأمورین ذریب با تطمیع و اغفال آنان در مقابل مسائل مورد علاقه مانند مادیات، مسائل سوءاخلاقی و حتی تهدید، زمینه‌های تبنانی را ایجاد و خواسته‌های غیر قانونی خود را به دست آنان تأمین می‌نمایند که به غیر از فراهم‌سازی زمینه‌های فرار، ورود اشیاء و وسایل ممنوعه به داخل بازداشتگاه، تأمین مواد مخدر در داخل بازداشتگاه، از بین بردن مدارک و دلایل جرم در پرونده، برقراری ارتباط متهم با بیرون به انحاء مختلف و غیره که مشکلات عدیده‌ای را برای مأمورین و سازمان در بر دارد از دیگر جرایمی است که از ناحیه تبنانی مأمورین با متهم متصور می‌باشد.

ه) سهل‌انگاری و بی‌دقتی: سهل‌انگاری و بی‌دقتی یکی دیگر از جرایم شناخته شده مأمورین نگهداری و بدرقه می‌باشد که بسیاری از فرارهای متهمین از ناحیه همین مسئله است که به اشکال مختلف به وقوع می‌پیوندد و در مواقعی پس از وقوع حادثه و فرار، این اندازه بی‌دقتی و بی‌احتیاطی برای خود مأمور نیز غیرقابل باور است چه رسد به دیگران. عدم رعایت ملاحظات حفاظتی به هنگام بازجویی و تحقیق از متهمین، عدم بازرسی دقیق بدنی متهمین، قبول خوراکی توسط مأمور از دیگران در زمان بدرقه، عدم استفاده مناسب از دستبند، پابند، سلاح و باتوم به هنگام نگهداری و بدرقه متهم، تن دادن مأمورین به خواهش‌های متهمین مبنی بر ملاقات با بستگان در منزل هنگام بدرقه، و بسیاری موارد دیگر که در مباحث مربوطه توضیح داده شده است از عوامل سهل‌انگاری مأمورین است.

و) مساعدت در امر فرار متهم: گاهی اوقات بعضی از مأمورین که ارتباط کاری در خصوص

نگهداری و بدرقه متهمین دارند، پشت پرده اقداماتی انجام می‌دهند که زمینه‌های فرار را برای متهم فراهم می‌سازند. بدین ترتیب که با راهنمایی متهمین در خصوص ضعف‌ها و کاستی‌ها، مساعدت لازم را جهت اقدام به فرار آنان به عمل می‌آورند. از این موارد می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:

- آگاه نمودن متهم به ضعف‌های موجود در تشکیلات؛
- آگاه نمودن متهم به ضعف‌های مأمورین بدرقه و نگهداری بلحاظ کمی آموزش، نداشتن جسارت و برخورد و غیره؛
- آگاه نمودن متهم به ضعف‌های سلاح، مهمات و تجهیزات؛
- آگاه نمودن بستگان متهم از تاریخ زمان و نحوه اعزام متهم به دادسرا؛
- آگاه نمودن متهم به ضعف‌های حفاظت فیزیکی محل نگهداری و یکان انتظامی و راه‌های فرار و غیره.

ز) فرار از تحت نظرگاه (بازداشت‌گاه): در مواقعی، متهم تا تکمیل پرونده و تحقیقات تکمیلی مطابق دستور مقام قضایی می‌بایست برای مدت زمانی محدودی در تحت نظرگاه (بازداشت‌گاه) نگهداری شود. در چنین شرایط و موقعیتی متهم مترصد هر فرصتی است تا با تبانی یا استفاده از غفلت مأمورین و یا نقاط ضعف موجود در حفاظت فیزیکی محل نگهداری و... اقدام به فرار نماید. **ح) فرار از زندان:** با عنایت به اینکه زندان‌ها دارای مقررات و قوانین ویژه‌ای هستند. فرار از آنجا به آسانی میسر نیست ضمن اینکه در بسیاری مواقع فرد با عنوان مجرم، محکوم شده و شناخته می‌شود و مأمور نگهداری می‌داند چگونه بایستی با وی رفتار نماید. برخورد نسبتاً ملایمی که در بازداشتگاه (تحت نظرگاه) وجود دارد در زندان وجود ندارد و آن هم به علت این است که ممکن است فرد از اتهامات وارده تبری جوید و آمارها نیز نشانه می‌دهند فرار مجرمین از زندان بسیار کمتر از بازداشتگاه‌ها (تحت نظرگاه‌ها) است مگر در مواقعی که زندانیان به‌طور دسته جمعی دست به شورش بزنند و معدودی موفق به فرار شوند.

ط) فرار از محوطه دادسرا: یکی دیگر از مواقعی که متهمین در هنگام بدرقه موفق به فرار از دست مأمورین بدرقه می‌شوند در محوطه دادسرا می‌گردد. از زمانی که متهم توسط مأمور وارد دادسرا می‌شود تا رسیدگی قضائی به پرونده اتهامی وی، مدتی طول می‌کشد و در این صورت است که مأمور بدرقه باید از محیط دادسرا و شعب مورد رسیدگی شناخت کامل داشته باشد. این از فرصت‌های مناسبی است که متهم به تنهایی یا با کمک دوستان و همفکران خود از تنها بودن مأمور بدرقه، سهل انگاری، بی‌توجهی او و... استفاده نموده و موفق به فرار شوند. شلوغی دادسرا و رفت و آمدهای بی‌وقفه از مسائلی است که در این قضیه امتیاز خوبی برای متهم و اطرافیان وی محسوب می‌گردد و دلیل به‌ظاهر موجهی برای مأمورینی است که قصد تبانی و فراری دادن متهم

را دارند که مسئولین و فرماندهان باید در بررسی موضوع توجه ویژه‌ای به این امر داشته باشند. **ی) شگردهای مورد استفاده متهمین در فرار:** آشنایی مأمورین نگهداری و بدرقه متهمین با شگردها و روش‌های مورد استفاده آنان برای فرار در موارد زیادی به مأمور نگهداری و بدرقه متهم این امکان را می‌دهد که به موقع مانع از فرار متهم شوند. با توجه به اینکه قالب شگردهای متهمین در فرار مشابه است، لذا اگر مأمورین نسبت به آنها شناخت داشته باشند به موقع متوجه مقاصد شیطانی متهمین شده و فرارشان را خنثی می‌نمایند، در ادامه به تعدادی از این شگردها اشاره می‌گردد.

ک) ایجاد مشاجره و درگیری ساختگی: در مواقعی متهمینی که قصد انجام فرار دارند با ایجاد مشاجره و درگیری‌های لفظی در داخل بازداشتگاه با سایر متهمین موجب ایجاد تنش و ازطرفی نگرانی خاطر و افکار مأمور نگهداری گردیده و در نتیجه با کشاندن مأمور به داخل بازداشتگاه، اقدام به خلع سلاح وی نموده و زمینه‌های لازم برای فرار را ایجاد می‌نمایند.

ل) تمارض: در مواقعی که متهم تظاهر به بیماری می‌کند، بایستی به دقت اعمال و رفتار او مورد توجه مأمورین باشد، چرا که متهم با استفاده از این روش در موارد بسیاری در حین انتقال به درمانگاه یا بیمارستان، فرصت مناسبی را به دست آورده و قصد فرار خود را عملی نموده است.

م) تبانی مأمورین نگهداری و بدرقه با متهمین: از مواردی که پیرامون موضوع فرار متهمین از دست مأمورین قابل بحث جدی است معضل تبانی مأمورین با آنان می‌باشد. علت تبانی مأمورین با متهمین دارای زمینه و ریشه‌های مختلفی است که می‌بایست ریشه‌یابی و برطرف شود. مطالعه و بررسی عمق نیاز و فقر مالی مأمورین، آگاهی احتمالی آنان به مسائل سوء اخلاقی که نیاز به هزینه مالی بیش از اندازه حقوق دریافتی دارد و غیره از ریشه‌های اصلی است که در ایجاد انگیزه مأمور در ارتکاب به این جرم نقش اساسی دارد و ایجاب می‌نماید مسئولین و فرماندهان در به کارگیری این قبیل مأمورین در اموراتی که در زمینه‌های مختلف و تبانی متصور می‌باشد، به‌طور جدی خودداری نمایند.

یافته‌ها

- ۱- بر اساس نتایج آزمون کای اسکوئر می‌توان گفت که بین فرار متهمین و ضعف آموزشی مأمورین رابطه وجود دارد و این رابطه در سطح ۹۵٪ اطمینان و ۵٪ خطا معنادار است.
- ۲- بر اساس نتایج آزمون کای اسکوئر می‌توان گفت که بین فرار متهمین و فریب خوردن و وسوسه شدن مأمورین رابطه وجود دارد و این رابطه در سطح ۹۵٪ اطمینان و ۵٪ خطا معنادار است.
- ۳- براساس نتایج آزمون کای اسکوئر می‌توان گفت که بین فرار متهمین و عدم آمادگی

- جسمانی مأمورین رابطه وجود دارد و این رابطه در سطح ۹۵٪ اطمینان و ۵٪ خطا معنادار است.
- ۴- براساس نتایج آزمون کای اسکوئر می‌توان گفت که بین فرار متهمین و اطلاع یابی آنها از زمان بدرقه رابطه وجود دارد و این رابطه در سطح ۹۵٪ اطمینان و ۵٪ خطا معنادار است.
- ۵- براساس نتایج آزمون کای اسکوئر می‌توان گفت که بین فرار متهمین و استفاده از کارکنان وظیفه برای بدرقه آنها رابطه وجود دارد و این رابطه در سطح ۹۵٪ اطمینان و ۵٪ خطا معنادار است.
- ۶- براساس نتایج آزمون کای اسکوئر می‌توان گفت که بین فرار متهمین و سهل انگاری مأمور بدرقه رابطه وجود دارد و این رابطه در سطح ۹۵٪ اطمینان و ۵٪ خطا معنادار است.

بحث و نتیجه‌گیری

آنچه مسلم است هدف از انجام هر تحقیق علمی، شناسایی علل و عواملی است که می‌تواند در به‌وجود آمدن موضوع مؤثر باشد، لذا تحقیق حاضر با توجه به موضوع مطرح شده به‌دنبال آن است که نشان دهد چه تغییرهایی در درون و برون سازمان بر موضوع مؤثر بوده تا با ارائه راهکارهای علمی بتوان نسبت به کاهش و از بین بردن بسترها و زمینه‌های آن اقدام نمود. از آنجایی که کلیه عوامل ذکر شده در سؤالات و فرضیه‌های تحقیق به نوعی بر فرار متهم مؤثر می‌باشند، لیکن با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها (نظر پاسخگویان و بررسی اسنادی و...) پیرامون موضوع، نتایج حاصله نشانگر آن است که از بین عوامل ذکر شده تعداد ۴۴ عامل ۱- فرار متهمین بیشتر در زمان بدرقه است؛ ۲- فرار متهمین در محوطه دادسرا صورت می‌پذیرد؛ ۳- باز کردن دست بند متهم در حین بدرقه؛ ۴- عدم آموزش کافی مأمورین؛ ۵- عدم اهتمام مأمورین بدرقه در نگهداری متهمین تاثیر بسیار زیادی بر فرار متهمین داشته است:

عواملی چون: ۱- نداشتن تجهیزات و امکانات کافی جهت بدرقه؛ ۲- اطلاع دوستان و بستگان متهم از زمان بدرقه؛ ۳- جابه‌جائی متهم در خودروهای روباز؛ ۴- ملاقات متهم با دوستان و بستگان حین بدرقه؛ ۵- نبود یک همکار مناسب برای نگهداری متهم در دادسرا و در حد «زیادی» بر فرار متهم مؤثر بوده است.

عوامل: ۱- آگاهی متهمین از ضعف‌های موجود در تشکیلات؛ ۲- ورود اشیاء ممنوعه به بازداشتگاه؛ ۳- فرار متهمین بیشتر به هنگام مظنونیت توسط پلیس است؛ ۴- فرار متهمین بیشتر در زمان بازداشت در بازداشتگاه می‌باشد؛ ۵- متهمین بیشتر با تبانی مأمورین بدرقه فرار می‌کنند در حد متوسط مؤثر بوده است.

عوامل: ۱- متهمین بیشتر با ایجاد مشاجره و درگیری ساختگی فرار می‌کنند؛ ۲- فرار متهم بیشتر در زمان دستگیری است؛ ۳- فرار متهمین بیشتر به دلیل عدم حراست درست توسط مسئول

بازداشتگاه است «کمترین» تأثیر بر فرار متهم داشته است.

پیشنهادهای تحقیق: با توجه به یافته‌های تحقیق، پیشنهادهایی جهت کاهش فرار متهمین از دست عوامل اجرایی ناجا ارائه می‌گردد:

- ۱- افزایش آموزش کارکنان به صورت تخصصی در زمینه بدرقه متهمین؛
- ۲- توجه به آمادگی جسمانی کارکنان و افزایش توان جسمانی آنان؛
- ۳- حتی الامکان از سربازان وظیفه در امر بدرقه متهمین استفاده نگردد لیکن در صورت ضرورت و نیاز بدو سربازان مذکور تحت آموزش قرار گرفته و از طریق مبادی ذیربط تعیین صلاحیت گردند.
- ۴- توجیه و آگاه نمودن مأمورین بدرقه در خصوص سوابق و نوع جرم متهمین.
- ۵- هزینه‌های مورد نیاز و قانونی مأمورین بدرقه بدو و به موقع به کارکنان پرداخت شده تا از تطمیع و اغفال مأمورین توسط مجرمین جلوگیری گردد.
- ۶- با توجه به اینکه درصد بالایی از متهمین و مجرمین از محوطه و در حین بازجویی در مراجع قضائی از ید مأمورین فرار می‌کنند، لذا پیشنهاد می‌گردد:
 - محل مناسب جهت نگهداری متهمین در مراجع قضائی پیش بینی گردد.
 - اقدامات کنترلی توسط عوامل انتظامات صورت گرفته و کارت‌های مخصوصی جهت مأمورین، ارباب رجوع پیش بینی نموده تا متهمین و مجرمین تحت عنوان ارباب رجوع و... قادر به خروج از ساختمان مراجع قضائی نباشند.
- ۷- تهیه و در اختیار قرار دادن تجهیزات و امکانات مناسب به مأمورین از قبیل خودرو مناسب، دست بند، پا بند، سلاح و...
- ۸- کنترل و بازرسی بدنی متهمین و مجرمین در زمان دستگیری، انتقال، ورود به بازداشتگاه، خروج از بازداشتگاه، پس از مراجعت از مأموریت و مراجع قضائی به یگان‌های انتظامی و تحویل دادن و تحویل گرفتن متهمین از زندان‌ها و...
- ۹- عدم اعتماد به متهم و خانواده وی و عدم توجه به التماس و عجز و ناله آنان و عمل نمودن به قانون.
- ۱۰- اشرافیت لازم به متهمان و محکومان و عدم اطلاع متهمین و خانواده آنان از زمان حرکت و نوع وسیله نقلیه و مسیر حرکت و...
- ۱۱- هرگز از تنقلات، نوشیدنی و خوراکی‌های متهم و بستگان آنها استفاده ننموده و از اجابت دعوت متهم به منزل برای صرف غذا و... قویاً خودداری گردد.
- ۱۲- با توجه به اینکه درصد بالایی از فرار متهمین در مراجع قضائی به وقوع می‌پیوندد، با هماهنگی قوه قضائیه بازداشتگاه‌هایی در مراجع قضائی پیش‌بینی تا متهمین در سیر مراحل قضائی

و تکمیل پرونده و صدور رأی نهایی در بازداشتگاه‌های مذکور نگهداری شوند که در نهایت و پس از صدور حکم به زندان منتقل گردند(هماهنگی مابین ناجا و ریاست قوه قضائیه) که اثرات مثبتی در زمینه‌های مختلف دارد.

۱۳- رعایت حفاظت گفتار در زمینه‌های مختلف در نگهداری، بدرقه، مأموریت، انتقال به مراجع قضایی و...

۱۴- دخالت ندادن عواطف و احساسات و همچنین عدم اعتماد بی‌جا به متهمین و خانواده آنها.

پیشنهادهایی براساس تجربیات کاری:

۱- عدم مرادده و ارتباط غیرمتعارف با بازداشتیان و عدم اطمینان به صحبت‌ها و وعده وعیدهای آنان پس از آزادی.

۲- با توجه به اتهام متهمین، دستبند زدن اصولی و صحیح به آنان و اطمینان از سالم بودن آن.

۳- در مواقعی که متهم قصد استفاده از سرویس بهداشتی خارج از سازمان را دارد «حین بدرقه» قبل از آن محل توسط مأمور کنترل شده که امکان فرار وجود نداشته باشد و همچنین مأمور نیز جلوی درب ورودی قرار گیرد.

۴- تعیین مسیر بدرقه برای مأمور بدرقه توسط مسئولین و رعایت اصل عدم غافلگیری.

۵- مأمور حق توقف و ملاقات با خانواده متهمین را در حین و مسیر بدرقه ندارد.

۶- پس از صدور قرار سنگین برای متهمین ضمن اینکه متهم متوجه قرار نشده، دقت بیشتری در نگهداری از وی صورت پذیرد.

۷- تعیین مسیر خطوط، امن و کوتاه در حین بدرقه.

۸- مأمور بدرقه به عقاید و افکار متهمین احترام گذاشته و زمینه انجام فرایض دینی را در حین بازداشت فراهم سازد.

۹- با یکی از آژانس‌های معتبر قرارداد بسته و در صورت لزوم و نیاز، خودرو مورد نیاز از آن آژانس تامین گردد.

۱۰- راه اندازی واحدی در سطح شهرستان به‌عنوان واحد بدرقه متهمین و استفاده از کارکنان کادر مجرب، آموزش دیده و تعیین صلاحیت شده و اختصاص امکانات و تجهیزات مناسب به واحد مذکور(این واحد می‌تواند با توجه به گستردگی کادر استان‌ها در هر معاونت اجرایی مجزا تشکیل و راه اندازی شود).

۱۱- تبادل اطلاعات و تجربیات در خصوص نحوه و شگردهای متهمین و مجرمین و توجیه و آموزش کارکنان شاغل در واحد مذکور.

عوامل و انگیزه فرار متهمین از دست مأمورین و راه‌های پیشگیری از آن (فرماندهی انتظامی... □ ۵۰۱

۱۲- وضعیت خدمتی کارکنانی که دارای دو فقره پرونده فرار متهم دارند در کمیسیون مرکب از نمایندگان حفا، عقیدتی - سیاسی، نیروی انسانی، بازرسی مطرح و اتخاذ تصمیم گردد و همچنین وضعیت مسؤل و یا فرمانده یگان از بعد خدمتی و مدیریتی و انتصاباتی مورد رسیدگی قرار گرفته و حسب مورد تصمیم‌گیری گردد.

۱۳- بازرسی‌ها مکلف بوده نمونه‌هایی از فرار متهمین و آرای صادره از محاکم قضایی که دائر بر محکومیت باشد را جهت عبرت به کلیه رده‌ها ابلاغ و در مراسم صبحگاه نیز قرائت نمایند. ۱۴- حفاظت اطلاعات هر یگان هرگونه اخبار و گزارش در خصوص فرار متهمین از دست مأمورین را جهت مطابقت آماری با بازرسی مربوطه منعکس نمایند.

۱۵- برگزاری کلاس‌های آگاه‌سازی و بیان تبعات ناشی از این جرم.

۱۶- دقت بیشتر در بررسی صلاحیت کارکنانی که دارای سابقه فرار متهم بوده، یا فرار متهم در حوزه مأموریتی آنان زیاد است.

۱۷- عدم به‌کارگیری از کارکنان جدید الورد در امر نگهداری و بدرقه متهمین.

۱۸- در هنگام نگهداری متهمین در بازداشتگاه از سرکشی به آنها در ساعات مختلف غافل نشده و از سالم بودن درب بازداشتگاه و قفل مربوطه هر سلول اطمینان حاصل نموده و در دفتر مربوطه ثبت گردد.

۱۹- برطرف نمودن نقاط ضعف حفاظت فیزیکی بازداشتگاه‌ها و توجیه و آموزش کارکنان شاغل در بازداشتگاه‌ها به وظائف خود.

۲۰- عدم اقدام خود سرانه و بدون هماهنگی مأمور بدرقه با یگان مربوطه پس از اتمام مراحل پرونده در مراجع قضایی جهت آوردن وثیقه، مدرک و....

کتابنامه

برنت ای نزد وی. **ترسیم شخصیت جنائی جرم**، ترجمه اکبر استرکی. تهران: معاونت آگاهی ناجا. پیشگیری از فرار متهم سازمان حفا ناجا. حفاظت عملیات انتظامی ناجا سازمان حفا ناجا. رابرت وایت، فیونا هینس (؟). **درآمدی بر جرم و جرم شناسی**. ترجمه سید روح الله صدیق بطحایی اصل. تهران:

سریل فیچ نات، گری تی مارکس. **پلیس مخفی، تعقیب و مراقبت از دیدگاه تطبیقی**، ترجمه مرکز تحقیقات و پژوهش‌های ناجا، تهران: مرکز تحقیقات و پژوهش ناجا. سیگل، لاری جی. **جرم شناسی**، ترجمه یاشار سیف‌اللهی. تهران. صفری، اسکندر. **فرهنگ واژه‌های اطلاعاتی و امنیتی**. تهران.

ضابطین قوه قضائیه و وظائف آنها در آئین دادرسی

فصلنامه مطالعات پیشگیری از جرم (تابستان ۱۳۸۶). سال دوم، شماره سوم.

مجموعه مقالات پیشگیری از جرم مرکز مطبوعات و انتشارات قوه قضائیه.

نشریه صیانت (تابستان ۱۳۸۶). سازمان حفا ناجا.

نشریه صیانت، شماره ۴ و ۵، سازمان حفا ناجا.

نظارت بر مجرمین و کنترل آنها با استفاده از فناوری الکترونیکی - مرکز تحقیقات و پژوهشهای

انتظامی ناجا.