

# فرهنگ شغلی پلیس تا چه حد بر زندگی اجتماعی و خانوادگی افسران پلیس تأثیر می‌گذارد؟

نویسنده: هربرت کومب

ترجمه: یوسف آرام<sup>۱</sup>

## چکیده

از زمان استقرار نیروی جدید پلیس در سال ۱۸۲۹، تحقیقات بسیاری درباره تأثیر فرهنگ پلیس بر واکنش‌های شناختی و رفتاری پلیس انجام شده است. این مقاله به دنبال نگرش جامع‌تری بر فرهنگ پلیس با بحث درباره محدوده تأثیر آن، نه تنها در محیط شغلی بلکه بر زندگی اجتماعی و خانوادگی افسران پلیس است. در این مقاله، متون مربوط به فرهنگ پلیس و تأثیرات شغلی پلیس بر روی زندگی اجتماعی و خانوادگی بازبینی می‌شود. با اتخاذ رویکرد کیفی و استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته، تحلیل می‌شود که تا چه اندازه می‌توان دریافت که فرهنگ پلیس بر روی زندگی افسران پلیس تأثیر می‌گذارد. این مقاله با این پیشنهاد به اتمام می‌رسد که مطالعات مقیاس بزرگ در این زمینه می‌تواند به منظور ایجاد دیدگاه جامع‌تر در مورد تأثیرات گسترده فرهنگ پلیس در داخل و خارج محیط کاری، سودمند باشد.

**واژگان کلیدی:** فرهنگ پلیس، فرهنگ شغلی پلیس، شخصیت پلیس

## مقدمه

در این مقاله، متون دانشگاهی با تحقیق اولیه‌ای پیوند می‌یابد تا تصویری از شیوه‌هایی را ایجاد نماید که از طریق آنها، فرهنگ پلیس<sup>۱</sup> در داخل و خارج محیط کاری<sup>۲</sup> بر زندگی افسران پلیس<sup>۳</sup> تأثیر می‌گذارد. علاقه محقق در این زمینه به خاطر نتیجه انجام کار داوطلبانه در مقام مشاور ویژه، پیش از این پروژه گسترش یافته است. در طول این مدت، محقق آگاهی خود از حضور فرهنگ پلیس در محیط کاری را گسترش داد، اما درصدد بود در مقیاس وسیع‌تری درباره تأثیرات فرهنگ پلیس تحقیق کند. بنابراین، در این مقاله قصد دارد تا رویکرد انتقادی کمتری به فرهنگ پلیس نسبت به آنچه در تحقیقات قبلی ارائه شده است، داشته باشد و درصدد است درباره این موضوع تحقیق کند که افسران چگونه زندگی حرفه‌ای و شخصی خود را ادغام می‌کنند. رینر (۱۹۸۵، ۸۵) اظهار داشت که «درک اینکه افسران پلیس جهان اجتماعی و نقش خود در آن را چگونه می‌بینند- «فرهنگ پلیس»- برای تجلی کاری که انجام می‌دهند، بسیار اهمیت دارد.» اگرچه تعاریف متعددی از فرهنگ پلیس وجود دارد، تعریف رینر در این تحقیق بیشتر قابل استفاده است، زیرا فرهنگ پلیس را به منزله شیوه‌ای در نظر می‌گیرد که افسران از طریق آن به جهان نگاه می‌کنند. این تحقیق بر این مفهوم استوار است که شیوه‌ای که افسران پلیس از طریق آن به محیط حرفه‌ای خودشان نگاه می‌کنند و چشم‌انداز آنها به جهان بیرون از این محیط نمی‌تواند به طور کامل از هم مجزا شود.

---

1-police culture

2-occupational environment

3- police officers

وقتی درباره ایده شخصیت پلیس<sup>۱</sup> بحث می‌شود، بررسی آثار و تحقیقات انجام‌گرفته توسط اسکولنیک<sup>۲</sup> (۱۹۶۶) اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. اسکولنیک نشان داد که مقامات پلیس در نتیجه محیط حرفه‌ای خودشان، واکنش‌های شناختی و رفتاری متمایزی دارند. در این بازمینی، ارتباط فرهنگ پلیس و خصایص فرهنگی مرتبط با آن در شکل‌گیری واکنش‌های شناختی و رفتاری افسران پلیس بررسی می‌شود و همچنین مطالعات حرفه‌ای بررسی می‌شود که ارتباط میان کار و زندگی اجتماعی و خانوادگی افسران پلیس را نشان می‌دهد. یافته‌ها و تحلیل این تحقیق، روش‌های کلیدی را مشخص می‌کند که از طریق آن می‌توان تأثیر بر روی زندگی خانوادگی و اجتماعی افسران را دریافت. در تحلیل بر روی زمینه‌های کلیدی متمرکز می‌شود که متون نشان داده‌اند که فرهنگ پلیس در آن تأثیرگذار بوده است؛ یعنی، هویت شخصی، زندگی اجتماعی، زندگی خانوادگی و محیط زندگی.

برای انجام تحقیق رویکرد کیفی انتخاب شد که از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته استفاده کرد. برای بررسی اهداف تحقیق لازم بود که معانی روشن شود که افسران پلیس برای توضیح نحوه تعامل با محیط‌های اجتماعی و خانوادگی خود مطرح می‌کنند (دیویس، فرانسیس و جوپ، ۲۰۱۱). راهنمای مصاحبه بر چهار موضوع اصلی متمرکز داشت: هویت<sup>۳</sup>، زندگی اجتماعی<sup>۴</sup>، زندگی خانوادگی<sup>۵</sup> و محیط زندگی<sup>۶</sup>. سه نفر از شرکت‌کنندگان از پاسگاه واقع در منطقه روستایی و چهار نفر دیگر از پاسگاهی در منطقه شهری بودند. دو نفر از افسران مصاحبه‌شده زن و پنج نفر مرد بودند. سنوات خدمت آنها بین دو تا بیست سال متغیر بود. از میان هفت افسر

---

1-police personality

2-Skolnick

3-identity

4-social life

5-family life

6-living environment

مصاحبه شده دو نفر مرتبه گروهبانی داشتند، یک زن و یک مرد. پنج نفر دیگر پاسبان بودند. از آنجایی که افسران مصاحبه شده تنها در درجه گروهبان یا پایین تر بودند، لازم است توجه داشته باشیم که نتایج نشان دهنده کل جمعیت پلیس نیستند و بنابراین، تعمیم پذیری آنها محدود است. داده های به دست آمده از مصاحبه در قالب های موضوعی طبقه بندی شدند و سپس در یافته ها و تحلیل ارائه شدند (گیلبرت، ۲۰۰۱). این تحقیق با پیروی از دستورالعمل های اخلاقی ارائه شده توسط دانشگاه پلیموت و مطابق با کد اخلاقی انجمن جرم شناسی انگلستان در مورد مسئولیت های محقق انجام شده است.

## ۱. مرور آثار

### ۱،۱ مقایسه آثار

نیروی جدید پلیس با هدف «تربیت» پاسبانان متحدالشکل که تحت نظارت مرکز بودند و انضباط کاری سختگیرانه برای حفاظت از خیابان ها و جلوگیری از جرائم آماده بودند» در سال ۱۸۲۹ توسط سر رابرت پیل<sup>۱</sup> استقرار یافت (نیوبرن، ۲۰۰۳). اگرچه از زمان استقرار نیروی جدید پلیس، تغییرات سیالی در روش ها صورت گرفته است، استمرار مهمی را می توان در انتظارات مورد توقع از افسران قرن هجدهم و افسر امروزی دید. امروزه همانند دو قرن پیش، هنوز هم از افسران خواسته می شود سطح بالایی از اتحاد و اخلاق مناسب با شغل را در موضع مسئولیت و اعتماد نشان دهند (متروپولیتین پلیس، ۲۰۱۰).

پیل اذعان کرد که اگر نیروی پلیس تلاش کند نفوذ خود را با زور اعمال نماید، به احتمال زیاد با مقاومت بیشتر از سوی مردم مواجه می شود و از این رو نیروی

غیرمسلحانه‌ای را به وجود آورد که بر اساس رضایت اداره شد (ودینگتون، ۱۹۹۳). با این حال، در قرن بعد، اهداف اولیه پیل در میان تلاش‌ها برای ایجاد حکومت‌های قانونی و موردحمایت عموم که بر روی «فناوری، تخصص و حرفه مدیریتی» به عنوان کلیدهای کاهش جرم متمرکز بودند، گم شد (رینر، ۱۹۹۲، ۷۶). در سال ۱۹۶۷، دفتر مرکزی تمام نیروها را تشویق کرد تا تعداد افسران گشت‌زن پیاده را کاهش دهد و تعداد افسران گشت سواره را افزایش دهد تا کار پلیس تأثیرگذارتر شود. این کار در واکنش به افزایش مستمر سطوح جرم و این حقیقت انجام گرفت که اگر افسران پلیس می‌توانستند سریع‌تر به فراخوان‌ها واکنش نشان دهند، کار پلیس موثرتر می‌شد.

اگرچه این اقدام برای بهبود روابط پلیس و جامعه طراحی شده بود، در عمل آنها واقعاً رو به زوال نهادند (نیوبرن، ۲۰۰۳). هلدوی (۱۹۸۳) این کاهش روابط را تا حدودی به فرهنگ پلیس نسبت داد که عنصر خدمت، پلیس را تضعیف کرده و در مقابل بر روی فرصت‌های بالقوه برای مبارزه و اقدام علیه جرائم متمرکز شد. این کاهش رضایت عموم بود که منجر به استقرار مجدد اجتماع پلیس شد. جان آلدرسون<sup>۱</sup> نخستین بار در دهه ۱۹۸۰ در واکنش به «بیگانگی پلیس» اجتماع پلیس را به راه انداخت و معتقد بود که بزرگترین تهدید برای آزادی نظارت را مطرح کرده است (برین، ۲۰۱۰، ۴۱). پلیس جدید و امروزی اذعان می‌کند که اعتماد عمومی و اطلاعات شاهدان در ارائه نیروی موثر پلیس و کاهش جرائم موثر هستند. با این حال، نیوبرن معتقد (۲۰۰۳، ۲۰۰) است که اگرچه اتحاد افسران ممکن است نیرویی را به آرمان‌های مبتنی بر خدمت به عموم متعهد سازد، این مفاهیم به سرعت به مفاهیم «پلیس واقعی» و مبارزه با جرم تبدیل می‌شوند. اگرچه در نظر چنین به نظر می‌رسد

که تلاش‌ها در راستای رویکرد مبتنی بر جامعه به خوبی در حال انجام هستند (برای مثال، اجرای اخیر PSCO) تحقیقات اخیر اهمیت فرهنگ پلیس در پیشرفت به سوی رویکرد مبتنی بر جامعه را زیر سوال برده‌اند.

## ۱،۲ شخصیت پلیس؟

اسکولنیک (۱۹۶۶) یکی از نخستین نویسندگانی بود که مفهوم شخصیت پلیس را مطرح کرد. او اذعان کرد که شباهت‌های موجود در ذهنیت افسران به این معنا نیست که شخصیت افسری متمایز از دیگری نیست، بلکه شباهت‌هایی میان افسران و چشم‌انداز آنها به جهان وجود دارد. تحقیقات روان‌شناختی انجام گرفته توسط آدام و گودجانسون<sup>۱</sup> (۱۹۸۳) درباره الگوهای شخصیتی افسران پلیس انگلستان به شباهت‌های قابل توجهی در میان معیارهای خصایص شخصیتی دست یافت. این تحقیق نشان داد که افسران دوره کارآموزی و مجرب در مقایسه با نیروهای پلیس سطح پایین‌تری از همدلی و رفتار غریزی را نشان دادند. امکان دارد این یافته‌ها به خوبی به موقعیت اجتماعی شغلی نسبت داده شود همان طور که افزایش تجربه ممکن است باعث کاهش این ویژگی‌های خاص شود. چنین یافته‌هایی ممکن است در تصویر افسر پلیس انگلستان به منزله اموری کنترل‌شده و حاکی از عدم وجود عاطفه باشد، اما تمایزات واضحی را میان ویژگی‌های شخصیتی افسران نشان می‌دهد. بنابراین، هانوویچ (۱۹۸۷، ۱۵۳) پیشنهاد کرد که توصیف شخصیت پلیس بر اساس «مشترکات در مقایسه با امور منحصر بفرد» می‌تواند مناسب‌تر باشد.

پیشنهاد شخصیت پلیس نشان می‌دهد که گرایش‌های شناختی افسران پلیس صرفاً نتیجه اجتماعی شدن شغل آنها نیست، بلکه نتیجه استعدادهای شخصیتی کسانی است که برای شغل درخواست می‌دهند. رینز (۲۰۰۰) نشان می‌دهد کسانی که به

نیروی پلیس ملحق می‌شوند برای جامعه‌ای که حفاظت از ضعیف را ترویج می‌کند، ارزش قائل هستند؛ این امر با تحقیقی که توسط لافتوس (۲۰۱۰، ۲) صورت گرفته است، تأیید می‌شود که افسران «درک ساده و فاقد محتوایی از جنایت دارند». علاوه بر این، لافتوس (۲۰۱۰) نشان می‌دهد که افسران پلیس پیش از پیوستن به خدمت، برداشت اغراق‌آمیزی از نقش خودشان در جامعه دارند و این تصویر پس از آن توسط فرهنگ پلیس تشدید می‌شود. وستلی<sup>۱</sup> (۱۹۷۰) تصریح کرد که بیشتر وقت افسران پلیس فقط صرف چیزهایی می‌شود که آنها تصور می‌کردند بخش نامطلوب جامعه است. این برخورد نامتناسب باعث می‌شود که آنها، علی‌رغم این واقعیت که اکثریت جامعه متشکل از شهروندان مطیع قانون هستند، نگاه بدبینانه‌ای به کسانی داشته باشند که با آنها مواجه می‌شوند. پس به نظر می‌رسد که مفهوم شخصیت پلیس وقتی به منزله مجموعه‌ای از ویژگی‌های مشترک که ضرورتاً مختص افسران پلیس نیست، در نظر گرفته شود، غیرمنطقی نباشد (تورسکی، گلستر، ۲۰۰۵).

به هنگام بررسی مفهوم شخصیت پلیس، لازم است توجه داشته باشیم که افسران هویت خودشان را چگونه تصور می‌کنند تا بفهمیم که چرا فرهنگ پلیس پایدار بوده و امکان ندارد که مستعد تغییر باشد. اسکولنیک (۱۹۶۶، ۵۲) خاطرنشان کرد که افسران پلیس قبلاً از دنیای اجتماعی قراردادی جدا بودند و در نتیجه آمادگی همراهی با «محیط حرفه» خودشان را داشتند. در واقع، تحقیق لافتوس نشان داد که بیانات خودخواهانه افسران، که اعتقادات افسران حاصل این حقیقت است که عموم مردم، شایستگی نقشی را که آنها در اجتماع ایفا می‌کنند، ندارند یا آنها را با اخبار مثبت همراه می‌سازند. علاوه بر این، معنای نیرومندی از عدم شخصیت توسط افسرانی تجربه شد که پیامد یکنواختی کار آنها و هم‌چنین این امر بود که بیشتر

عموم مردم نمی‌توانند افسران را به عنوان فرد عادی به رسمیت بشناسند. این بدان معنا است که ممکن است برای اجتماع مبتنی بر پلیس، در صورتی که افسران احساس کنند در جامعه‌ای که به آن خدمت می‌کنند، ادغام نشده‌اند، شکوفایی دشوار باشد (تورسکی، گلسنر، ۲۰۰۵).

### ۱,۳ رابطه فرهنگ پلیس و ویژگی‌های کلیشه‌ای

همان طور که نیروی پلیس تلاش می‌کند تا استانداردهای حرفه‌ای متغیر را در کنار یک شهرت جدید به منزله خدمت به جای نیرو هم‌تراز کند، محققان بررسی مجدد فرهنگ پلیس و توان بالقوه آن برای تأثیرگذاری بر روی تلاش‌ها برای اصلاح شروع کردند (استنینگ، ۲۰۰۹).

جامعه مبتنی بر پلیس، نیاز به تغییر نگرش و ارزش‌های افسران فردی، به کار سازنده پلیس که به کل جامعه می‌پردازد، دارد، همان طور که جان آلدerson در دهه ۱۹۸۰ تأکید کرد (برین، ۲۰۱۰). با این حال، وترس (۲۰۰۰) ادعا می‌کند که تا به حال شواهد اندکی وجود داشته است که جامعه مبتنی بر ارزش‌ها در فرایند تفکر پلیس ادغام شده است، که می‌تواند به معنای پیشرفت آهسته به سوی تصویر مدنظر نیروی پلیس به منزله سازمانی باز و تحمل‌پذیر باشد (دیویس و توماس، ۲۰۰۲).

تحقیقات مربوط به فرهنگ پلیس از دهه ۱۹۶۰ به بعد به وجود ارزش‌ها و رویکردهای مشترک شغلی در میان افسران پلیس و تأثیری که آنها بر ادارات و تعاملات با عموم داشته‌اند، اذعان کرده‌اند (لافتوس، ۲۰۱۰). مینینگ (۱۹۶۰، ۳۶۰) یکی از تعاریف جامع، فرهنگ پلیس را به منزله مجموعه‌ای از «شیوه‌ها، قواعد و اصول پذیرفته‌شده رفتار که بنا به موقعیت مورد استفاده قرار می‌گیرند و به مفاهیم و باورها عمومیت می‌بخشند»، تعریف کرده است. علی‌رغم تغییرات بسیاری که در فرهنگ پلیس صورت گرفته است، مشخصه‌هایی که مبنای هویت مشترک میان افسران پلیس



را شکل می‌دهد، تداوم داشته‌اند (لافتوس، ۲۰۱۰). رینر (۲۰۰۰) مشخصه‌های اصلی فرهنگ پلیس را چنین توصیف کرد: معنای مبتنی بر عمل مأموریت، سوءظن، قدرت بدنی، محافظه‌کاری، انزوا، پراگماتیسم و تعصب نژادی، و علاوه بر این بر بدبینی، خطر و اتحاد تأکید ورزید.

کار پلیسی منحصر بفرد است به طوری که افسران پلیس نمایندگان مشهود قانون در جامعه روزمره محسوب می‌شوند. افسران پلیس افرادی معمولی هستند که به اختیارات قانونی برای دستگیری، تحقیق و بازداشت اعضای عمومی و استفاده از نیروهای قانونی به منظور اجرای وظایف خود مجهز هستند (لافتوس، ۲۰۱۰). از افسران انتظار می‌رود که از اختیارات خودشان برای اجرای قانون استفاده نمایند و در فرایند تعامل میان عموم و ودستگاه عدالت کیفری «تصمیم‌گیرندگان کلیدی» باشند (مک‌لاگلین و مونس، ۲۰۰۱، ۷۴). فرهنگ شغلی پلیس به دلیل میزان قابلیت آن برای تأثیرگذاری بر روی اقدامات افسران برای ضربه‌زدن توجه بسیاری را به خود جلب کرده است (ودینگتون، ۱۹۹۹). با توجه به تأکید فزاینده بر مدیریت عمومی جدید و تغییر در راستای جامعه مبتنی بر نیروی پلیس برای برخورد با عموم در پرتو مصرف‌گرایی است، خصایصی چون سوءظن، بدبینی و اتحاد به طور بالقوه مانع اصلاحات سازمانی شود (لافتوس، ۲۰۱۰). چان (۲۰۰۳) تلاش‌ها برای مسئولیت‌پذیری جدید را نشان می‌دهد که بر شرایط بازار، شاخص‌های عملکرد و خواسته‌های رو به رشد برای مسئولیت‌پذیری تأکید می‌ورزد که ممکن است مقاومت فرهنگی را تشدید نماید. در نتیجه، افسران از بوروکراسی بیشتر رنج خواهند برد و از اختیارات خود به نحو نامناسبی بهره خواهند گرفت و به بیگانگی از عموم ادامه خواهند داد.

با این حال، شایان ذکر است توجه داشته باشیم علی‌رغم این حقیقت که فرهنگ پلیس اغلب بر اساس اثرات منفی آن توصیف می‌شود، برخی از محققان تصریح کرده‌اند که فرهنگ پلیس می‌تواند عملکرد مثبتی داشته باشد (ودینگتون، ۱۹۹۹؛ لافتوس، ۲۰۱۰). ارزش‌هایی که به طور ضمنی آموزش داده می‌شوند و از فرهنگ شغلی که توسط همکاران ارائه می‌شود، به دست می‌آیند، می‌توانند به افسران کمک کنند که یاد بگیرند چگونه با عموم تعامل داشته باشند و چگونه زمان خودشان را مدیریت کنند (لافتوس، ۲۰۱۰). در واقع، کارپنتر و رازا<sup>۱</sup> (۱۹۸۷) دریافتند که پلیس‌ها اغلب به لحاظ روانی سالم هستند و در مقایسه با شهروندان عادی اضطراب اندکی دارند و علاوه بر این، برای حفظ روابط اجتماعی بیشتر تلاش می‌کنند. ودینگتون (۱۹۹۹، ۲۹۵) این مفهوم را رد می‌کند که فرهنگ پلیس برای هدایت اقدامات وجود دارد و به جای آن نشان می‌دهد که «به تجربه معنا می‌دهد و عزت نفس شغلی را تقویت می‌کند». مهم است که فرهنگ پلیس با توجه به اثرات مثبتی که بر روی افسران دارد در نظر گرفته شود و صرفاً به عنوان سپر بلایی برای طیفی از فعالیت‌ها و رویکردهای منفی که با کار پلیس همراه است استفاده نشود (جان، ۱۹۹۶).

#### ۱,۴ شغل یا شیوه زندگی؟ مطالعات شغلی

چندین نظریه علمی پیرامون وجود فرهنگ پلیس و میزان تأثیر آن بر عملکرد وجود دارد؛ با این حال، به نظر می‌رسد که میزان اثربخشی آن بر روی زندگی اجتماعی و خانوادگی افسران در متون جرم‌شناختی چندان مطرح نشده است. ودینگتون (۱۹۹۹) نشان می‌دهد که جنبه‌های فرهنگ پلیس به ندرت «از قلم‌نم نشئت می‌کند». با این حال، تحقیق لافتوس (۲۰۱۰) بر جنبه بنیادین فرهنگ پلیس تأکید ورزیده و نشان

می‌دهد که افسران خودشان را مجری قانون می‌دانند صرف‌نظر از اینکه آیا آنها کار می‌کنند یا نه. ودینگتون ادعا می‌کند که ما باید برای توضیح رفتار افسران، بر روی اقدامات آنها متمرکز شویم، اما بدیهی است که آگاهی افسران از مسئولیت مستمر آنها بر اقدامات و رفتار آنها بیرون از محیط حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد. به نظر می‌رسد بدیهی است کسانی که فرهنگ پلیس را به منزله مانعی برای اصلاحات در نظر می‌گیرند، باید به تأثیرات بالقوه گسترده فرهنگ پلیس توجه داشته باشند.

تحقیق اسکولنیک(۱۹۶۶) به بررسی نحوه تأثیر فرهنگ پلیس بر زندگی خانوادگی می‌پردازد. اسکولنیک نشان داد که ماهیت کار پلیسی نه تنها به دلیل در معرض خطر بودن افسران منحصر بفرود است، بلکه بیشتر به این دلیل که قدرت آنها هم در زمان انجام وظیفه و هم بیرون از آن به آنها اعطا می‌شود. در نتیجه، افسران تلاش می‌کنند از کسانی که ترسناک یا سرکوب‌گر هستند دوری کنند و انتخاب آشنایان خود را محدود نگه می‌دارند(اسکارمالا، کاکس و مک‌کمی، ۲۰۱۱). افسران باید سطوح بالای اخلاق را در مواجهه با مخاطبان غیرنظامی خود حفظ کنند و از این رو ممکن است به ویژه مواجهه اجتماعی با شهروندان دشوار باشد. اگر آنها در انجام این کار موفق نباشند، ممکن است با درگیری در فعالیتهایی که دیگران را از آن منع می‌کنند، به دورویی متهم شوند. افسران پلیسی که تصمیم می‌گیرند با شهروندان روابط اجتماعی داشته باشند، ممکن است برای پیشبرد زندگی اجتماعی که از کار آنها جدا است، تا جایی پیش روند که هویت شغلی خودشان را پنهان کنند، به ویژه وقتی درگیر چیزهایی می‌شوند که اغلب جزء هنجارهای اجتماعی پذیرفته شده محسوب می‌شوند چون نوشیدن بیش از اندازه(بانتون، ۱۹۶۴).

نشان داده شده است یکی از رایج‌ترین شیوه‌هایی که فرهنگ پلیس بر زندگی خانوادگی تأثیر می‌گذارد از طریق «ایجاد استرس» است(اسکارمالا و همکاران،

۲۰۱۱). تحقیقات مربوط به اختلال روانی استرس پس از سانحه (PTSD) در میان افسران پلیس نشان داده است که میزان رواج آن تا ۱۳٪ و چهار تا شش برابر بیشتر از بقیه جامعه است (رابینسون، سیگمن و ویلسون، ۱۹۹۷). تحقیقات سطوح بالای استرس در میان افسران پلیس را به افزایش انتظارات عمومی، کاهش حمایت از همکاران و تمرکز جدید بر روی صحت سیاسی و تنوع فرهنگی نسبت داده است (اسکارمالا و همکاران، ۲۰۱۱). ممکن است فشار نظارت دائمی بر روی رفتار افسران از عوامل اصلی استرس باشد (چان، ۲۰۰۳). تحقیق اوانس، کامن، استنلی و باروس (۱۹۹۳) با بررسی روش‌های مقابله با استرس به این نتیجه رسیده است که الکل، اقتدارگرایی، بدبینی، انحصارطلبی و انزوای عاطفی، روش‌هایی هستند که افسران از طریق آنها تلاش می‌کنند احساسات خودشان را مدیریت کنند.

پترسون (۲۰۰۳) با پیشنهاد اینکه افسران تمایل دارند به دلیل تأثیرات شغلی از روش‌های متمرکز بر احساسات برای مقابله با استرس اجتناب نمایند، این سازوکارهای ناسازگار مقابله را به فرهنگ پلیس نسبت می‌دهد. چنین تأثیراتی شامل گرایش به اتکای بر همکاران برای حمایت عاطفی در محل کار و ننگ داشتن چیزهایی برای خود در بیرون از محیط کاری است. مطالعه سوات، گیسون و پیکرو (۲۰۰۷) درباره مصرف مسأله‌ساز الکل به منزله واکنشی به استرس و استفاده از نظریه عمومی فشار برای توضیح وقوع این امر تحقیق کرده است. یافته‌ها نشان داد که تأثیرات فرهنگ پلیس چون چشم‌انداز بدبینی و کاهش سطوح حمایت اجتماعی ممکن است مانع استفاده از مکانیسم‌های مقابله‌ای مثبتی شود که می‌تواند امر محتمل مصرف مسأله‌ساز الکل را کاهش دهد. این امر ممکن است نتیجه این حقیقت باشد که افسران اغلب موفق به درک تأثیرات فرهنگ پلیس بر روی اقدامات و افکار خودشان نمی‌شوند (اسکارالاما و همکاران، ۲۰۱۱).

همان طور که قبلاً اشاره شد، فرهنگ پلیس هم‌چنین در روابط مسأله‌ساز میان افسران و خانواده‌های‌شان دخیل است. اسکارلاما و همکاران (۲۰۱۱) معتقد بودند که استفاده از فرهنگ پلیس به منزله راهکار مقابله ناهنجار برای مثال با استرس، بدبینی، انزوای عاطفی و سرکوب‌گری، می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی شود، پس افسران یاد می‌گیرند عواطف خودشان را کنترل و پنهان نمایند. جانسون، تاد و سیبرمانیان (۲۰۰۵) مدعی بودند که فرهنگ پلیس می‌تواند پیامدهای منفی بسیاری برای رابطه با شریک داشته باشد از جمله: عدم توانایی در بیان احساسات، کنترل بیش از حد در خانه، پارانوئا، حفاظت بیش از اندازه، عدم توانایی در کمک به مشکلات کاری و حتی خشونت خانوادگی. کیرشمن (۲۰۰۰) معتقد بود که بزرگترین خطر برای خانواده‌های افسران این است که افسران چنان در خود فرو می‌روند که با اتکاء بیش از اندازه بر همکاران‌شان جهت حمایت عاطفی از خانواده‌های خود دور می‌شوند که این امر سازو کار مناسب سازگاری را برای آنها فراهم نمی‌کند. اسکارلاما و همکاران (۲۰۱۱) بر تأثیر فرهنگ پلیس در شکست افسران برای تحقق بخشیدن به تأثیرات استرس تأکید داشتند، به طوری که آنها از فرهنگ مقابله با رویدادهای آسیب‌زای خودشان را یاد می‌گیرند، علی‌رغم این حقیقت که توانایی‌های عاطفی آنها فراتر از بسیاری از شهروندانی نباشد که روزانه تحت چنین فشارهایی قرار نمی‌گیرند.

در نتیجه، بسیاری از آثار مربوط به فرهنگ پلیس بر روی تأثیرات منفی بالقوه متمرکز شده است و بر اهمیت فرهنگ پلیس به منزله مانعی برای اصلاح تأکید ورزیده است، با این حال، این امر چندان توضیح نمی‌دهد که چرا این فرهنگ تداوم دارد. علاوه بر این، شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد فرهنگ پلیس بیرون از

محیط کاری می‌تواند بر زندگی افسران پلیس، به ویژه در ارتباط با زندگی خانوادگی و سازگاری با رویدادهای خاص شغلی تأثیر بگذارد.

## ۲. یافته‌ها و تحلیل

### ۲.۱ هویت شخصی

وقتی نحوه نگرش افسران به نقش خودشان در جامعه را بررسی کردیم، این تحقیق نشان داد که به طور کلی، افسران از نقش محافظتی<sup>۱</sup> طرفداری کردند. همان طور که عناصر آثار نشان دادند، به نظر نمی‌رسد که برداشت آنها از رسالت اخلاقی اغراق-آمیز باشد (لافتوس، ۲۰۱۰). تعدادی از افسران اظهار کردند که آنها احساس می‌کنند که کار آنها کمک به مردم است و باعث می‌شوند آنها احساس امنیت نمایند. با این حال، این نگرش از محیط کاری فراتر می‌رود و بسیاری از افسران احساس می‌کنند که آنها مسئول محافظت از مردم هستند حتی زمانی که سر کار نباشند. این یافته با اثر رینر (۲۰۰۰) تقویت می‌شود که نشان می‌دهد افسران خودشان را به منزله مانع محافظتی میان اعضای ضعیف و یاغی جامعه محسوب می‌کنند. با این حال، تقریباً تمام افسران اعلام کردند که پیش از دخالت آنها، وضعیت باید به سطح خاصی از هشدار برسد، برای مثال یکی از افسران گفت:

احتمال اندکی وجود دارد که در موقعیت‌های مربوط به بیرون از محیط کار دخالت کنم، و این امر به خاطر پیامدهایی است که ممکن است اگر من بدون پشتوانه یونیفورم پلیس و هر چیز دیگری و عدم حمایت از شما از سوی سازمان و دادگاه دخالت نمایم، اتفاق بیافتد..... بدیهی است که آن را تماشا می‌کنم و بر آن نظارت دارم و درمورد آن تماس می‌گیرم (مصاحبه‌کننده شماره ۷).

توضیح این امر در تحقیق اسکولنیک ارائه شده است که نشان داد که افسران پلیس جهان را از طریق «لنزهای شناختی» متمایزی می‌بینند. اگرچه افسران، چه سر کار باشند یا نباشند، خودشان را مسئول دائمی عموم می‌دانند، تقریباً تمام افسران اشاره کردند که لازم است که قبل از درگیری خطر موقعیت را ارزیابی نمایند، عاملی که لزوماً برای کسی که عضوی از نیروی پلیس نیست، روی نمی‌دهد.

علی‌رغم این حقیقت که بیشتر افسران از وظیفه خودشان در قبال عموم در تمام زمان‌ها آگاهی داشتند، همگی آنها بیان کردند که تمایلی ندارند [که این امر] برای حرفه آنها روی دهد.

تمام مصاحبه‌شوندگان توضیح دادند که آگاهانه تلاش می‌کنند تا از حضور خودشان به عنوان افسر پلیس مواقعی که سر کار نیستند، اجتناب کنند. یکی از افسران گفت: این امر با تعادل و بیرون از سر کار انجام می‌شود، شما می‌دانید من سر کار نیستم؟ هر نوع کار نادرستی انجام می‌دهم و این کاری است که من انجام می‌دهم، این کار من است. این بدان معنا است که پلیس اقدام می‌کند و اقدام بخشی است که لازم است شما برای نقش خاصی که ایفا می‌کنید، انجام دهید (مصاحبه‌کننده شماره ۳).

علاوه بر این، تعدادی از افسران موقعیت‌هایی را بیرون از محیط کاری خود توصیف کردند که در آنها برداشت آنها از خودشان با برداشت مردم دیگر از آنها تعارض داشته است. همان طور که در بررسی آثار بیان شد، افسران اغلب معنای زوال شخصیت را در نتیجه یونیفورمی که می‌پوشند و از این‌رو نگاهی که مردم به آنها دارند، تجربه می‌کنند (لافتوس، ۲۰۱۰). این یافته توسط یکی از افسرانی توضیح داده شد که وقتی در ماه‌عسل خود در مسابقه مسخره‌آمیزی شرکت کرد، واکنشی را دریافت کرد:

آنها گفتند که برای زندگی چه کاری انجام می‌دهید؟ و من فکر کردم که آیا باید این را بگویم یا نگویم و من گفتم آره من افسر پلیس هستم، و جمعیت خوبی حدود چند صد نفر حضور داشت که هم زمان شروع به هو کردن کردند و به این دلیل است که همواره به آن ارزش ثانوی قائل می‌شوم. اصلاً از گفتن آن نترسیدم و اما به همان اندازه می‌دانم که واکنش‌های مردم به ما چیست و واقعاً این امر من را ناامید می‌سازد (مصاحبه‌کننده شماره ۲).

منطقی نیست نشان داده شود که مردم شغل خودشان را به منزله بخشی از هویت خودشان در نظر می‌گیرند، با این حال، همان طور که توسط یافته‌ها مستند شده است، به نظر می‌رسد که افسران آگاهانه تلاش می‌کنند به منظور کاهش میزان تعریف مردم از خودشان براساس حرفه‌شان و تصورات منفی که حرفه آنها را احاطه کرده است، دو هویت مستقل برای خودشان ایجاد کنند (باتون، ۱۹۶۴).

## ۲,۲ زندگی اجتماعی

وقتی از افسران درباره تأثیر شغل آنها بر روی زندگی اجتماعی پرسیده شد، برخلاف تحقیق تورسکی-گلنسر (۲۰۰۵) و اسکولنیک (۱۹۶۶)، یافته‌ها نشان داد که افسران تعاملات اجتماعی با غیرافسران را به ویژه مشکل‌ساز نمی‌دانند. اکثریت افسران بیان کردند که آنها ترجیح می‌دهند با دوستانی که بخشی از پلیس نیستند رابطه اجتماعی داشته باشند، یکی از افسران گفت:

دوست دارم بگویم می‌توانم رابطه با افرادی را که پلیس نیستند، حفظ نمایم. نمی‌خواهم به لحاظ کاری متولد و تربیت شوم، این من نیستم، این شغل من است و کاری را که انجام می‌دهم دوست دارم، اما زندگی من جدا است (مصاحبه‌کننده شماره ۴).



افسران دوست نداشتند خود را به لحاظ اجتماعی وابسته به همکاران بدانند، که این امر نشان می‌دهد که آنها نمی‌خواهند هویت‌شان بر اساس حرفه آنها تعریف شود. برای توضیح این امر مهم است که به تأثیر بالقوه تغییرات سازمانی اخیر برای تعهد کلی به نیروی پلیس توجه داشته باشیم. مکالف و دیک (۲۰۰۰) نشان می‌دهند که تعهد به سازمان تا جایی شکل می‌گیرد که افسران احساس کنند برای سازمان‌شان ارزشمند هستند. اگر تعهد سازمانی پایین باشد، افسران کمتر مایل به تلاش برای سازمان هستند و تعهد کمتری برای تلاش در راستای تأیید اهداف و ارزش‌های سازمان دارند (پورتر و همکاران، ۱۹۷۴). در واقع، افسران نوعی جدایی و عدم‌انگیزه در رابطه با نیروی پلیس را بیان کردند و این امر ممکن است توضیح دهد که چرا آنها علاقه اندکی به حفظ رابطه اجتماعی با همکاران‌شان دارند. یکی از افسران گفت که اخیراً جنبه‌های بسیار منفی شغل او احساسات کلی ناآرامی و عدم رضایت سازمانی بودند:

مردم به خوبی با راهکارهایی که می‌توانند اتخاذ کنند، وفق نمی‌یابند، آنها در شکافی قرار گرفته‌اند، چه واکنش باشد یا هر چیز دیگری و هیچ گریزی از آن نیست، این کاری است که آنها انجام می‌دهند و کاری است که انجام خواهند داد (مصاحبه‌کننده شماره ۲).

فقدان تعهد سازمانی در میان افسران و اکراه از همراهی با همکاران ممکن است منعکس‌کننده فقدان حمایتی باشد که آنها احساس می‌کنند سازمان در زمان حادثه فاحشی به آنها نشان داده است. اگرچه تحقیق نشان داده است که امکان دارد افسران تمایل بیشتری به همراهی با همکاران داشته باشند، فقدان فعلی تعهد به خدمت می‌تواند منجر به این شود که افسران با تصویری از خودشان مواجه شوند که لزوماً منعکس‌کننده هویت پلیسی آنها نیست (مکالف و دیک، ۲۰۰۰).

زمانی که افسران به خدمت می‌پیوندند مطلع می‌شوند که سازمان خواستار میزان بالایی از اتحاد و رفتاری است که ممکن است برای آنها بدنامی به بار آورد و آنها را در معرض خطر توبیخ قرار دهد. تعداد اندکی از افسران بیان کردند که آنها گاهی اوقات احساس می‌کنند که موظف هستند دوره‌های اجتماعی خاص را زودتر ترک کنند و نشان داد که اغلب دوستان آنها درصدد بودند در رویدادهای اجتماعی معیار رفتاری را در نظر داشته باشند. ممکن است این امر نشان دهد که افسران لزوماً به خاطر بیگانگی احساس انزوا نمی‌کنند، همان طور که اسکولنیک (۱۹۶۶) نشان داد، اما این امر را برجسته می‌کند که امکان دارد آنها در تعامل با محیط اجتماعی که منعکس‌کننده انتظارات اخلاقی در شأن آنها است، تحت فشار باشند. بر این اساس، به نظر می‌رسد که شغل پلیسی بر زندگی اجتماعی افسران پلیس تأثیر دارد.

### ۲,۳ زندگی خانوادگی

واکنش‌های مذکور نشان می‌دهد که افسران پلیس آگاهانه تلاش می‌کنند تا نقش آنها تأثیری در زندگی شخصی‌شان نداشته باشد. با این حال، شواهدی وجود دارد که شغل آنها بر نحوه برداشت آنها از هویت‌شان و نحوه تصور آنها از دیگران تأثیر می‌گذارد. هم‌چنین به نظر می‌رسد که این یافته‌ها به روابط خانوادگی آنها نیز تعمیم می‌یابد و شواهدی وجود دارد که فرهنگ پلیس بر این حوزه نیز تأثیر گذاشته است. تعداد زیادی از افسران شرکایی نداشتند که در نیروی پلیس بوده باشند و اگرچه ممکن است عقاید آنها تا حدودی تحت تأثیر موقعیت‌های شخصی آنها قرار گرفته باشد، بیشتر افسران در مصاحبه گفتند که آنها ترجیح می‌دهند شریک زندگی داشته باشند که در نیروی پلیس نبوده باشد. دلیل اصلی که مطرح می‌شد این بود که آنها

احساس می‌کنند نداشتن شریک زندگی از میان نیروها، فضای بیشتری را از محیط کاری به آنها می‌دهد.

اگرچه افسران بیان کردند که آنها مشکلی با بحث درباره مسائل محرمانه کار خود با شریک‌های‌شان ندارند، روشن بود که افسران برای حمایت عاطفی بیشتر به همکاران کاری خود متکی بودند. علاوه بر این، اکثریت افسران از تمرین به منزله بهترین روش مقابله با استرس جانبداری می‌کنند که این امر را به تحقیق پاترسون (۲۰۰۳) مرتبط می‌سازد که نشان داد افسران از روش‌های مبتنی بر عاطفه برای مقابله با استرس خودداری می‌کنند. برخلاف اثر اسکارمالا و همکاران (۲۰۱۱) افسران احساس نکردند که از آنها انتظار می‌رود که با شرایط عاطفی خود مقابله کنند و اغلب گفتند که مشاوره با همکاران بهترین روش مقابله با تغییرات عاطفی و چالش‌برانگیز است. با این حال، هیچ یک از افسران اشاره نکردند که آنها برای رهایی از استرس با شریک زندگی خود یا اعضای خانواده صحبت می‌کنند. تحقیق سوات، گیسون و پیکرو (۲۰۰۷) نشان داده است که عوامل فرهنگی مانند وابستگی بیش از حد به همکاران می‌تواند مانع استفاده از مکانیسم‌های مثبت مقابله با استرس شود و می‌تواند منجر به مکانیسم‌های مقابله نابهنجار مانند الکل شود. در واقع، در تحقیق شواهدی وجود دارد که برخی از افسران مسن‌تر پس از تغییرات استرس‌زای خاص از الکل به منزله روشی برای آرامش طرفداری می‌کنند.

این واقعیت که افسران برای حمایت عاطفی بیشتر به همکاران خود نسبت به اعضای خانواده متکی بودند، ممکن است با این حقیقت مرتبط باشد که افسران احساس می‌کنند که به خاطر ماهیت واقعی شغل‌شان لازم است از خانواده‌های‌شان محافظت نمایند؛ افسری اظهار داشت:

عالم اموات عظیمی وجود دارد که اعضای عادی توده مردم و اعضای عادی خانواده شما از آن آگاه نیستند و بله آن قطعاً چشم شما را باز می‌کند، اما لازم نیست که آنها چیزی در مورد آن بدانند، بهتر است به آنها نگوید که در معرض چه خطراتی می‌تواند قرار بگیرند (مصاحبه‌کننده شماره ۴).

اینجا می‌توان مرزی میان مفهومی که افسران از خودشان به منزله کارکنان بخشی از اجتماع و دیدگاه مخالف دیگران ترسیم کرد (لافتوس، ۲۰۱۰). به افسران اغلب دیدگاه نامتناسبی از جامعه ارائه می‌شود به طوری که آنها به طور منظم با اعضای ناخوشایند آن تعامل دارند. عدم تمایل به تخلیه فشار کاری بر روی اعضای خانواده را شاید بتوان به این حقیقت نسبت داد که افسران تلاش می‌کنند در مقابل جنبه منفی جامعه‌ای که به طور مستمر با آن تعامل دارند، از آنها محافظت کنند (وسلی، ۱۹۷۰). بیشتر افسران احساس می‌کنند که اگر اعضای خانواده آنها درک درستی از کار روزانه آنها داشتند دغدغه بیشتری درباره امنیت آنها داشتند.

یافته‌ها نشان داد که افسران برای زمان بودن با خانواده در مقایسه با کارشان و هم‌چنین یافتن زمان برای برقراری رابطه اجتماعی الویت قائل هستند. اگرچه برخی از افسران بیان کردند که الگوی شیفت گاهی اوقات یافتن زمان برای خانواده را دشوار می‌کند، اکثریت افسران بیان کردند که این امر هرگز برای آنها مشکل‌ساز نبوده است زیرا همیشه به رویدادهای خانوادگی الویت می‌دهند. به ویژه افسران جوان بیان کردند که اهمیت الویت روابط خانوادگی بیش از هر چیز دیگری است. با این حال، افسران مسن‌تر مرد اعلام کردند که تمایل اندکی برای الویت دادن به اعضای خانواده نسبت به کار دارند. یکی از افسران مرد مسن گفت:

اگر افراد و حتی خانواده خود شما بدانند که شما افسر پلیس هستید، واکنش‌های متفاوتی به شما نشان می‌دهند... در مورد یکی از برادرهایم، واقعاً بیشتر وقت‌ها

اساساً به خاطر شغلم و نظر او در مورد آن با هم اختلاف داریم و واقعیت این است که نمی‌توانم با آن کنار بیایم، بنابراین، به خاطر شغل شما، بسیار بر زندگی شما اثر می‌گذارد (مصاحبه‌کننده شماره ۳).

اگرچه افسران بیان کردند که تمایلی ندارند کار خود را بر خانواده‌شان ترجیح دهند، شواهدی وجود داشت که این اتفاق می‌افتد. این تفاوت‌ها را می‌توان به طور بالقوه به آثار مربوط به تعهد سازمانی توسط مکالف و دیک (۲۰۰۰) نسبت داد. افسران مسن با دوره خدمت ممکن است بیشتر به کار خودشان متعهد باشند و بنابراین به احتمال زیاد تلاش بیشتری برای سازمان انجام می‌دهند که در نتیجه باعث می‌شود رابطه خانوادگی آنها بیشتر آسیب ببیند (پورتر، ۱۹۷۴).

یافته‌های این بخش نشان داده است که اگرچه افسران نیاز به کنترل و پنهان کردن احساسات خودشان در یک دوره مستمر را احساس نمی‌کنند، همان طور که اسکارمالا و همکاران نشان داده‌اند، آنها به احتمال زیاد برای حمایت عاطفی به همکاران کاری خود متکی هستند. اگرچه افسران به اهمیت الویت خانواده بر کارشان اذعان دارند، شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد همیشه این‌چنین نیست که این امر را به تحقیق اسکارمالا و همکاران (۲۰۱۱) مرتبط می‌سازد که نشان داده‌اند امکان دارد افسران از درک تأثیرات فرهنگ پلیس بر افکار و اقدامات خود ناتوان باشند.

## ۲,۴ محیط زندگی

آخرین حوزه بحث به محیط کلی مربوط می‌شود که از افسران خواسته می‌شود در آن زندگی و کار کنند و شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد فرهنگ پلیس برداشت افسران از مکان کلی زندگی آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. یافته‌ها نشان داد که برداشت افسران از محیط کاری آنها تحت تأثیر شناختی است که آنها در مقام افسر

دارند و اینکه تقریباً غیرممکن است که برداشت آنها زمانی که سرکار نیستند، تغییر یابد (اسکولیک، ۱۹۶۶). این یافته‌ها از این نظر حمایت می‌کنند که افسران به خاطر تکرر تعاملی که با جنبه‌ها منفی جامعه دارند، نگاه نامتناسبی به آن دارند. این امر باعث می‌شود که آنها نگاه بدبینانه‌ای را به عموم مردمی که با آنها تعامل دارند، بسط دهند (وسلی، ۱۹۷۰). با این حال، هم‌چنین شواهدی وجود دارد که این نگاه بدبینانه زمانی که افسران در حال گشت هستند، چندان مشهود نیست. در واقع، افسران پلیس بیان کردند که آنها زندگی در منطقه‌ای را که پلیس آنجا هستند انتخاب نمی‌کنند و برخی از افسران اعلام کردند که آنها در کل از حوزه‌های بیرون از محیط کار خود اجتناب می‌کنند. هم‌چنین اکثریت افسران اعلام کردند که در مقایسه با مکان‌های عمومی چون رستوران‌ها و بارها، تمایل دارند در خانه‌های دوستان یا همکاران رابطه اجتماعی داشته باشند.

دلایل اجتناب از این حوزه‌ها می‌تواند به برداشت‌های منفی از آن حوزه و دغدغه‌هایی مربوط باشد که آنها با مجرمان یا قربانیان داشته‌اند. یکی از افسران گفت:

من در مکان الف و مکان ب و مکان ج زندگی کردم و قبل از اینکه پلیس بشوم هیچ مشکلی با آن مکان‌ها نداشتم. اما اینک هیچ راهی برای زندگی در هیچ کدام از خیابان‌هایی که پیش از این دوست دارم، ندارم، واقعاً مسأله عجیبی است، زیرا در آنجاها هیچ مشکلی نداشتم. من قربانی جنایتی نبودم، اصلاً مشکلی نداشتم، اما وقتی در این کار هستید چیزهای زیادی می‌بینید (مصاحبه‌کننده شماره پنج).

داده‌های ارائه‌شده از تحقیق تئورسکی - گلستر حمایت می‌کند که نشان دادند که اکثریت افسران با جوامعی که به آنها خدمت می‌کنند، احساس همدلی ندارند. علاوه بر این، تحقیق لافتوس (۲۰۱۰) نشان داد که افسران به خاطر احتمال پیوسته خطر، به

هر جنبه‌ای از محیط پلیس ظنین هستند و امکان دارد این امر به نحوی توضیح دهد که چرا افسران دوری از محیطی را که پلیس آنجا هستند، انتخاب می‌کنند و تغییر آن را دشوار می‌یابند.

در خاتمه، باید گفت که یافته‌های اصلی این تحقیق نشان داده است که شواهدی برای تأثیر فرهنگ پلیس بر زندگی اجتماعی و خانوادگی افسران وجود دارد. اگرچه شواهدی وجود دارد که افسران تلاش آگاهانه‌ای برای مقاومت در مقابل تأثیرات شغل‌شان بر زندگی شخصی انجام می‌دهند، اغلب آگاهی آنها از برداشت‌های منفی است که محیط کاری آنها را احاطه کرده است و تقابل میان هویت خودمتصور آنها و برداشت‌های بالقوه منفی عموم از آنها باعث می‌شوند افسران برای ایجاد دو هویت متمایز تلاش کنند. این جدایی ممکن است منعکس‌کننده تلاش آنها برای محدود کردن این تداعی‌های منفی از زندگی شخصی آنها باشد. این تحقیق شواهدی را فراهم آورده است که نشان می‌دهد افسران تمایل دارند از روش‌های مبتنی بر عاطفه برای مقابله با استرس اجتناب کنند و اینکه هر نوع حمایت عاطفی بیشتر از سوی همکاران صورت می‌گیرد تا اعضای خانواده، علاوه بر این، نتیجه‌گیری درباره میزان این تأثیرات بر روابط خانوادگی دشوار است (کیرشمن، ۲۰۰۰). در نهایت، شواهدی وجود دارد که افسران پلیس به خاطر شغل‌شان برداشت منفی از مکان زندگی‌شان دارند و علاوه بر این، آنها درصدد هستند از حوزه‌های مرتبط با محیط کاری‌شان دوری کنند. امکان دارد این امر منعکس‌کننده این حقیقت باشد که سازگاری با محیط کاری آنها دشوار است و هم‌چنین میزان جدایی که آنها میان خودشان و جامعه‌ای که پلیس آن هستند، احساس می‌کنند (تورسکی - گلسنر ۲۰۰۵).

## نتیجه‌گیری

حوزه‌های کلیدی زندگی اجتماعی و خانوادگی که بررسی آثار نشان می‌دهد فرهنگ پلیس بر آنها، تأثیر می‌گذارد، به عنوان هویت فردی، زندگی اجتماعی، زندگی خانوادگی و محیط زندگی مشخص شدند. هدف این مقاله تثبیت این حوزه‌ها بود تا تصویر منسجمی از میزان تأثیر فرهنگ پلیس بر زندگی افسران نشان داده شود، و این حوزه‌ای بود که در آن شکاف در آثار شناسایی شد. یافته‌های کلیدی که از روند تحقیق استنتاج شده است نشان می‌دهد که فرهنگ پلیس تأثیر قابل توجهی بر زندگی اجتماعی و خانوادگی افسران دارد. در ارتباط با هویت شخصی آنها، افسران اغلب به دنبال جدایی هویت‌های شخصی و کاری خودشان هستند، با این حال، یافته‌ها نشان داد که هویت کاری، هویت شخصی آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. علاوه بر این، تلاش برای بررسی این دو جنبه متمایز متعاقباً بر جنبه‌های زندگی خانوادگی آنها تأثیر می‌گذارد؛ برای مثال، به هنگام بررسی یافته‌ها در ارتباط با زندگی اجتماعی افسران (برخلاف آن چیزی که آثار نشان می‌دهند) افسران لزوماً به دنبال تعامل با همکاران نیستند یا تعاملات اجتماعی به ویژه با افسران غیرپلیس را دشوار نمی‌یابند (اسکولینیک، ۱۹۶۶).

در واقع، به نظر می‌رسد که تلاش‌ها برای جدایی زندگی شخصی و کاری، آنها را ترغیب می‌کند تا تلاش فزاینده‌ای برای حفظ رابطه با افسران غیرپلیس انجام دهند. علاوه بر این، افسران آگاه بودند که محیط اجتماعی آنها می‌تواند تأثیر مضری بر اعتبار آنها به عنوان یک پلیس داشته باشد و اغلب به هنگام پیش‌بینی واکنش منفی، هویت خود را پنهان می‌سازند. این یافته‌ها همچنین در ارتباط با روابط خانوادگی نیز مشهود است. یافته مهم این حوزه این بود که افسران برای حمایت عاطفی در مقایسه با اعضای خانواده، بیشتر به همکاران خود متکی بودند؛ علاوه بر این، رویکردهای



مبتنی بر عاطفه روش اصلی مقابله با استرس نبود. این یافته‌ها در آثار با کیرشمن (۲۰۰۰) حمایت شد. با این حال، یافته‌ها نشان نمی‌دهد که افسران پلیس در نتیجه از خانواده خود دور می‌شوند.

افسران نوعی از وفاداری را به خانواده خود در مقایسه با شغل‌شان بیان می‌کنند، حتی اگر همیشه به نظر نرسد در واقعیت این چنین است. شواهد حاکی از این حقیقت که افسران تلاش می‌کنند هویت شغلی و شخصی خود را جدا کنند، هم‌چنین در یافته‌های مربوط به محیط زندگی عمومی آنها نیز مشهود بود. افسران مشکلاتی در مورد انطباق با کار بیان داشتند، مخصوصاً زمانی که در ناحیه تحت نظارت خود قرار می‌گرفتند و بسیاری از آنها سعی می‌کردند خارج از ساعات کاری خود از آنجا دوری کنند. این یافته به ویژه در ارتباط با آثاری اهمیت می‌باید است که نشان داده‌اند افسران محیط‌شان را به شیوه‌ای منحصر به فرد و متمایز درک می‌کنند (اسکولنیک، ۱۹۶۶). به طور کلی، یافته‌های مندرج در این مقاله، تأثیر گسترده عوامل فرهنگی را در رابطه با شغل پلیسی و تأثیر بالقوه‌ای که آنها می‌توانند خارج از محدوده شغلی داشته باشند، برجسته کرده است.

مقیاس کوچک این تحقیق، محدودیت‌های قابل توجهی در مورد تعمیم‌پذیری یافته‌ها دارد و در نتیجه این نتایج نمی‌توانند حاکی از تمام افسران پلیس باشند. علاوه بر این، نمونه مورد استفاده، نشان‌دهنده جنسیت و یا درجه نبود و بنابراین، تحقیقات آتی در این زمینه، می‌تواند از مطالعه مقیاس وسیع‌تر به منظور ارائه توضیح بیشتری از نحوه تأثیر فرهنگ پلیس بر زندگی شخصی افسران بهره‌برد. با وجود این محدودیت‌ها، یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که فرهنگ پلیس نه تنها بر افسران پلیس در محیط کاری، بلکه هم‌چنین بر زندگی شخصی‌شان تأثیر می‌گذارد. بدنه گسترده تحقیقات و آثار بررسی فرهنگ پلیس تأکید دارد که فرهنگ پلیس تا

چه اندازه روابط پلیس و جامعه و اصلاح در درون نیروی پلیس را تضعیف می‌کند (هلدوی، ۱۹۸۳). بنابراین، امکان دارد تحقیقات بیشتر در این زمینه برای تأیید تأثیر قدرتمند پلیسی به عنوان یک شغل و فشار بالقوه و تأثیر آن بر زندگی افسران مفید باشد.

## References

- Adlam, K. and Gudjonsson, G. (1983) 'Personality Patterns of British police officers', *Personality and Individual Differences*, 4, 507-512.
- Agnew, R. (1992) 'Foundation for a general strain theory of crime and delinquency', *Criminology*, 31, 47-87.
- Banton, M. (1964) 'The Policeman in the Community', London: Tavistock.
- Brain, T. (2010) 'A History of Policing in England and Wales from 1974: A Turbulent Journey', Oxford: Oxford University Press.
- Brodeur, JP. (2010) 'The Policing Web', New York: Oxford University Press.
- Brown, L. And Durrheim, K. (2009) 'Different Kinds of Knowing: Generating Qualitative Data through Mobile Interviewing', *Qualitative inquiry*, 15, 911-930.
- Bryman, A. (2008) 'Social Research Methods' Oxford: Oxford University Press.
- Carpenter, B. and Raza, S. (1987) 'Personality characteristics of police applicants: Comparisons across subgroups and with other populations', *Journal of Police Science and Administration*, 15, 10-17.
- Chan, J. (1996) 'Changing Police Culture', *British Journal of Criminology*, 36, 110-134.
- Dantzer, M. (1987) 'Police related stress: A critique for future research', *Journal of Police Criminal Psychology*, 3, 43-48.
- Davies, A. and Thomas, R. (2002) 'A Gendered Analysis of New Policing Identities', *Academy and Management Proceedings & Membership Directory 2002*, A1-A6.
- Davies, P., Francis, P. and Jupp, V. (2011) 'Doing Criminological Research', London: SAGE.
- Denscombe, M. (2007) 'The Good Research Guide: for small scale research projects', Berkshire: Open University Press.

- Evans, B., Coman, G., Stanley, R. and Burrows, G. (1993) 'Police officers' coping strategies: An Australian police survey', *Stress Medicine*, 9, 237-246.
- Flanagan, R. (2008) 'The Review of Policing: Final Report', London: Home Office.
- Flick, U. (2009) 'An Introduction to Qualitative Research', Los Angeles: SAGE.
- Gilbert, N. (2001) 'Researching Social Life', London: SAGE.
- Gold, R. (1958) 'Roles in Sociological Fieldwork', *Social Forces*, 36, 217-223.
- Hanewicz, W. (1978) 'Police personality: A Jungian perspective', *Crime and Delinquency*, 24, 152-172.
- Haarr, R. and Morash, M. (1999) 'Gender, race, and strategies of coping with occupational stress in policing', *Justice Quarterly*, 16, 304-332.
- Hein, J., Evans, J. and Jones, P. (2008) 'Mobile Methodologies: Theory, Technology and Practice', *Geography Compass*, 2/5, 1266-1285.
- Holdaway, S. (1983) 'Inside the British Police Force: A Force at Work', Oxford: Blackwell.
- Janowitz, M. (1964) 'The Professional Soldier: A Social and Political Portrait', New York: The Free Press of Glencoe.
- Johnson, L., Todd, M. and Subramanian, G. (2005) 'Violence in Police Families: Work-Family Spillover', *Journal of Family Violence*, 20, 3-12.
- Kusenbach, M. (2003) 'Street Phenomenology: The go-along as ethnographic research tool', *SAGE*, 4, 455-485.
- Lofland, J. (1971) 'Analysing Social Settings', Belmont: Wadsworth.
- Lofland, J. and Lofland, L. (1995) 'Analysing Social Settings: A Guide to Qualitative Observation and Analysis', Belmont Calif: Wadsworth.
- Loftus, B. (2010) 'Police occupational culture: classic themes, altered times', *Policing and Society*, 20, 1-20.
- Manning, P. (1989), 'Occupational Culture'. In: Bailey, W.G. (ed.) 'The Encyclopedia of Police Science', London: Garland.
- McLaughlin, E. and Muncie, J. (eds.) (2001) 'Controlling Crime', London: Sage Publications.
- Metcalfe, B. and Dick, G. (2000) 'Is the force still with you? Measuring police commitment', *Journal of Managerial Psychology*, 15, 812 – 832.
- Metropolitan Police, (2010) 'MET Careers in London' [online], available at: <http://www.metpolicecareers.co.uk/index.html> (Accessed: 29 November 2011).

- National Policing Improvement Agency (NPIA) (2011) 'Criminal Justice and Local Policing Unit', London: NPIA [online] Available at: <http://www.neighbourhoodpolicing.co.uk/home.aspx> (Accessed 18 December 2011).
- Newburn, T. (2003) 'Handbook of Policing', Devon: Willan.
- Patterson, G. (2003) 'Examining the effects of coping and social support on work and life stress among police officers', *Journal of Criminal Justice*, 31, 215-226.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R. and Boulian, P. (1974), 'Organisation commitment, job satisfaction, and turnover amongst psychiatric technicians', *Journal of Applied Psychology*, 5, 603-9.
- Punch, M. (1994) 'Politics and Ethics in Qualitative Research', in: Denzin, N. and Lincoln, Y. (1994) 'The Handbook of Qualitative Research', Thousand Oaks CA: SAGE.
- Reiner, R. (1985) 'The Politics of the Police', London: Wheatsheaf.
- Reiner, R. (1992) 'The Politics of the Police', (2nd edn.) London: Wheatsheaf.
- Reiner, R. (2000) 'The Politics of the Police' (3rd edn.), Oxford: Oxford University Press.
- Robinson, H., Sigman, M. and Wilson, J. (1997) 'Duty-related stressors and PTSD symptoms in suburban police officers', *Psychol Rep*, 81, 835-845.
- Scaramella, G., Cox, S. and McCamey, W. (2011) 'Introduction to Policing', CA: Sage.
- Sheller, M. and Urry, J. (2006) 'The new mobilities paradigm', *Environment and Planning*, 38, 207-226.
- Skolnick, J. (1966) 'Justice Without trial: law enforcement in democratic society', New York: Macmillan.
- Stenner, P. (2009) 'Review of Police Occupational Culture New Debates and Directions'. Edited by M. O'Neill, M. Marks and A.-M. Singh', *British Journal of Criminology*, 49, 916-937.
- Swatt, M., Gibson, C. and Piquero, N. (2007) 'Exploring the utility of general strain theory in explaining problematic alcohol consumption by police officers', *Journal of Criminal Justice*, 35, 596-611.
- Twersky-Glasner, A. (2005) 'Police Personality: What is that? And why are they like that?', *Journal of Police and Criminal Psychology*, 20, 56-67.

- University of Plymouth (2012) 'Research ethics: a policy for staff and research students', [online] available at: <http://www.plymouth.ac.uk/files/extranet/docs/rsh/researchethicspolicy.doc>, (Accessed 1 March 2012).
- Van Maanen, J. (1988) 'Tales of the Field: On writing Ethnography', Beverley Hills: SAGE.
- Waddington, P. (1993) 'Guns won't protect the public' [online], The Independent on Sunday, available at: <http://www.independent.co.uk/opinion/guns-wont-protect-the-1512815.html>, (Accessed: 29 November 2011).
- Waddington, P. (1999) 'Police (canteen) Sub-culture', British Journal of Criminology, 39, 287-309.
- Waters, I. (2000) 'Quality and Performance Monitoring'. In: Leishman, F., Loveday, B. and Savage, S. (eds.) 'Core Issues in Policing', London: Longman.
- Westley, W. (1970) 'Violence and the police: a sociological study of law, custom and morality', Massachusetts: MIT.
- Young, M. (1991) 'An inside job: policing and police culture in Britain', Oxford: Oxford University Press.