

رفتار افسر پلیس: ویژگی‌های فردی افسران

نویسنده: جان پی. کرانک

مترجم: یوسف آرام ۱

چکیده

توضیحات فردی به تأثیر خصوصیات و ویژگی‌های خود افسران پلیس بر رفتار آنها اشاره دارد. در دهه ۱۹۶۰، تنش بین پلیس و شهروندان به شکل شورش و نافرمانی مدنی متجلی شد (واکر). در واکنش به مجموعه‌ای از کمیسیون‌های ریاست‌جمهوری، دستور داده شد تا درباره این موضوعات تحقیق کنند. مشهورترین کمیسیون که کمیسیون کرنر (Kerner) بود، علل صدها اختلال را که در اواخر دهه ۱۹۶۰ اتفاق افتاده بود، بررسی کرد. کمیسیون کرنر گزارش داد که خصومت و عدم اعتماد عمیقی بین اقلیت‌ها و پلیس وجود داشته‌است. در این گزارش، توصیه شد که استخدام بیشتری از افسران اقلیت صورت گیرد؛ همچنین، توصیه شد اقدامات و عملیات‌های پلیس به‌طور قابل‌توجهی تغییر کند. به عنوان یک نتیجه مستقیم از بحران پلیس در دهه ۱۹۶۰، سازمان‌های پلیسی به دنبال استخدام افسرانی بودند که نماینده بیشتر جوامع بودند، از جمله در پی استخدام اقلیت‌ها و زنان بیشتر بودند. علاوه بر این، به تعاقب تعیین استانداردهای بالاتر برای استخدام، همراه با بهره‌مندی از فرصت‌های آموزشی فراهم‌شده از طریق LEAA (برنامه آموزش اجرای قانون)، سطح تحصیلات افسران پلیس از ۲۰ درصد افسران با مدرک دانشگاهی در سال ۱۹۶۰ به ۶۵ درصد در سال ۱۹۸۸ افزایش یافت (واکر، ص. ۳۷). نتایج نشان داد که بین دو گروه از نظر سن و جنس اختلاف معنی‌دار وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: افسر پلیس، رفتار، فرهنگ، اقلیت.

مقدمه

یکی از فرضیات این اصلاحات این است که از افسرانی که از جرگه اقلیت‌ها و از جامعه زنان بوده و از تحصیلات بهتر و آموزش بهتر برخوردارند، نسبت به هم‌تایان سفیدپوست، مرد، کم‌تر تحصیل کرده و کم‌تر آموزش دیده بهتر عمل می‌کنند. به طور خاص، فرض بر این بود که: (۱) افسران اقلیت با شهروندان اقلیت، بهتر عمل می‌کنند؛ (۲) افسران زن کم‌تر پرخاشگر هستند و در نتیجه، خشونت کم‌تری نسبت به افسران مرد خواهند داشت (۳) افسران تحصیل کرده دانشگاهی بهتر قادر خواهند بود با تقاضاهای پیچیده امور پلیسی مقابله کنند؛ و (۴) افزایش میزان آموزش افسران می‌تواند آنها را برای کنترل و مدیریت بهتر شرایط در خیابان آماده کند. در تحقیقات تلاش بر این بوده است که مشخص کنند آیا این فرضیات صحیح هستند یا نه؟ برخلاف انتظار، بخش عمده تحقیقات حاکی از آن است که رفتار افسران زن، افسران طبقه اقلیت، افسران تحصیل کرده، و افسران آموزش دیده با افسران مرد، افسران سفیدپوست، افسران کم‌تر تحصیل کرده و افسران کم‌تر آموزش دیده تفاوت چندانی ندارد.

جنسیت افسر

از دهه ۱۹۷۰ بدین سو، تعداد افسران زن افزایش تدریجی داشته است. در اواسط دهه ۱۹۹۰، زنان حدود ۱۳ درصد از افسران بخش‌های بزرگ شهر را تشکیل می‌دادند (واکر). فرضیات زیادی در رابطه با نگرش و رفتار افسران زن نسبت به افسران مرد مطرح شده است. دیدگاه آن‌هایی که در حمایت از استخدام افسران زن بیشتر بحث می‌کنند، این است که زنان کم‌تر از افسران مرد پرخاشگر هستند و بهتر می‌توانند وضعیت‌های دشوار را با گفتمان و ارتباطات کلامی مدیریت کنند. کسانی که مخالف استخدام افسران زن بودند، گزارش دادند که افسران زن قادر به مقابله با

وضعیت‌های تهاجمی نخواهند بود و در نهایت، باعث ایجاد یک مشکل امنیتی خواهند شد. علاوه بر این، آن‌ها استدلال می‌کنند که افسران زن بیشتر مانند مددکاران اجتماعی عمل می‌کنند و فعالانه قانون را اجرا نمی‌کنند.

مطالعات نشان داده‌است که در خصوص نگرش افسران نسبت به نقش خود، نسبت به سازمان‌های خود، و نسبت به شهروندان، تفاوتی بین مردان و زنان وجود ندارد (Alissa worden, ۱۹۹۳). تحقیقات اخیر در مورد نگرش افسران نسبت به سیاست‌گذاری مربوط به پلیس جامعه و سیاست‌های حل مسأله نشان داده‌است که افسران زن نسبت به افسران مرد نگرش مثبت‌تری نسبت به شهروندان و اقدامات پلیس جامعه دارند.

علی‌رغم تفاوت‌هایی که در نگرش‌ها وجود دارد، یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که تنها تفاوت‌های بسیار کمی در رفتار شغلی بین دو جنس (افسران مرد و افسران زن) وجود دارد. مطالعات انجام گرفته در خصوص افسران پلیس در چندین مؤسسه نشان داده‌است که افسران زن و مرد به یک میزان به درخواست‌هایی که برای انجام خدمات صورت گرفته است، پاسخ دادند و به میزان مشابهی با شهروندان مشکل‌آفرین (به طور مثال شهروندان مست، خشمگین، خشن و غیره) روبه‌رو شدند. فقط در میزان دستگیری‌ها و استنادهای منتشر شده توسط افسران مرد و زن تفاوت‌های فاحش و قابل توجهی وجود داشته‌است (برای بررسی بیشتر، نگاه کنید به: واکر).

با این حال، یافته‌ها در مورد استفاده افسران از نیروی کشنده و مرگبار تا حدودی مغلطه داشت. مطالعات نشان داده‌است که افسران مرد در زمان بروز حوادثی که مستلزم نیروی مرگبار است، در اغلب موارد بیشتر از افسران زن دخیل هستند، اما افسران زن که با افسران مرد هم‌کاری می‌کنند، در واکنش به برخوردهای

شدید، به طور مشابه با همکاران مرد خود عکس‌العمل نشان می‌دهند. علاوه بر این، در یک مطالعه از افسران پلیس در اداره پلیس ایندیانا و اداره پلیس سنت پیتزبورگ طی سال‌های ۱۹۹۶ تا ۱۹۹۷ مشخص شد که افسران مرد نسبت به افسران زن تمایل بیشتری به ابراز واکنش مثبت به درخواست‌های شهروندان برای کنترل یک شهروند دیگر دارند (ماستروفسکی و همکاران، ۲۰۰۰).

نژاد افسران

از زمانی که اصلاحات فوق در دهه ۱۹۷۰ شروع شد، افزایش ثابتی در خصوص تعداد افسران اقلیت وجود داشته است. در سال ۱۹۹۳ افسران آمریکایی-آفریقایی اکثراً در دیترویت، واشنگتن دی سی و آتلانتا بودند، در حالی که در میامی، افسران اسپانیایی ۴۸ درصد نیروهای آمریکایی را تشکیل می‌دادند و نیروهای آفریقایی-آمریکایی ۱۷ درصد دیگر را شامل می‌شد (واکر، ۱۹۹۹). هواداران اصلاحات پیشنهاد کردند که افسران اقلیت رابطه بهتری با شهروندان اقلیت داشته باشند، چون در این صورت، احتمال کم‌تری وجود خواهد داشت که در بازداشت‌ها یا سایر اقدامات پلیسی علیه شهروندان طبقه اقلیت، تبعیض قائل شوند و احتمال کم‌تری برای استفاده از زور علیه مظنونان (به ویژه مظنونان اقلیت) وجود خواهد داشت. با این حال، در این پژوهش، باز هم تعداد کمی از این فرضیات تأیید شد. به طور کلی، این پژوهش تفاوت زیادی را بین نگرش افسران اقلیت و نگرش افسران سفیدپوست نشان داده است، اما بیانگر تفاوت‌های اندکی در رفتار و عملکرد واقعی آنها بود.

این پژوهش تفاوت‌های قابل توجهی بین نگرش افسران اقلیت و نگرش افسران سفیدپوست نسبت به شهروندان و سیاست‌های پلیس جامعه یافته است. به عنوان مثال، بررسی افسران متعصب در مناطق اقلیت در نیویورک نشان داد که افسران اقلیت نگرش مثبت‌تری نسبت به مناطق تعیین شده و شهروندان آن نواحی دارند. علاوه بر

این، اسکوگنان (Skogan) و هارنتنت (Hartnett) دریافتند که افسران اقلیت در مقایسه با افسران سفیدپوست نگرش مثبت‌تری نسبت به شهروندان و ابتکارات پلیس جامعه دارند.

با این حال، همانند تفاوت‌های جنسیتی، تفاوت در نژاد افسران نیز به تفاوت در رفتار منجر نمی‌شود. هر چند مطالعات نشان داده‌اند که نژاد افسران تأثیر ضعیفی بر رفتار آنها در بازداشت‌ها دارد، با این حال، این رابطه پیچیده است. مطالعات نشان داده‌اند که افسران آمریکایی-آفریقایی بیش از افسران سفیدپوست، مظنونان آمریکایی-آفریقایی را دستگیر می‌کنند. با این حال، این تفاوت‌ها ممکن است حاکی از پاسخگویی بیشتر آنها به درخواست‌های قربانیان آمریکایی-آفریقایی باشد (واکر، ۱۹۹۹). به علاوه، برخی تحقیقات نشان داده‌اند که افسران اقلیت نسبت به افسران سفیدپوست، از زور به میزان بیشتری استفاده می‌کنند. با این حال، تحقیقات نشان داده‌اند که افسران اقلیت بسیار تمایل دارند به گشت‌زنی در محلاتی گماشته شوند که عمدتاً اقلیت هستند. اگر این تفاوت‌های نژادی در نواحی گشت‌زنی رعایت و کنترل شود، در آن صورت، بین افسران سفیدپوست و افسران اقلیت، تفاوت در بازداشت‌ها و استفاده از الگوهای زور چندان معنی‌دار نخواهد بود (فایفه).

آموزش افسران

اصلاح‌طلبان در تلاش‌های خود همچنین خواستار افزایش استانداردهای آموزشی افسران پلیس شدند. اصلاح‌طلبان پلیس ادعا کردند افسرانی که مدرک دانشگاهی دارند، قادر به مقابله با پیچیدگی‌های این شغل خواهند بود، و بیشتر ترجیح می‌دهند از جایگزین‌ها برای دستگیری استفاده کنند، و احتمال کم‌تری دارد علیه شهروندان از زور استفاده کنند. با این حال، برخلاف این حکمت خردمندان و متعارف، هیچ مدرک و شاهد محکمی وجود ندارد که ثابت کند افسران با تحصیلات دانشگاهی

نسبت به افسران فاقد تحصیلات دانشگاهی رفتار متفاوتی دارند. بررسی رفتار پلیس در بیست و چهار مرکز پلیس در سال ۱۹۷۷ نشان داد که افسران برخوردار از تحصیلات دانشگاهی به همان اندازه تمایل به دستگیری یا استفاده از زور علیه مظلومین را داشتند که افسران بدون مدرک دانشگاهی تمایل داشتند (روبرت ووردن، ۱۹۹۰). با این حال، مانند افسران زن و افسران اقلیت، افسران برخوردار از تحصیلات دانشگاهی نیز دیدگاه‌های مثبت‌تری نسبت به سیاست‌های پلیس و سیاست‌گذاری جامعه دارند (اسکوگن و هارتنت). با این حال، این رویکردها به نظر نمی‌رسد که به رفتار تبدیل شوند.

نگرش افسران

این نظریه که نگرش‌ها بر رفتار تأثیر می‌گذارد، نظریه اغوا کننده‌ای است. همان‌طور که ووردن اشاره می‌کند، "باید اذعان داشت که اینکه مردم به گونه‌ای عمل می‌کنند که با دیدگاه‌شان سازگار به نظر می‌رسد، کاملاً نامعقول و پوچ است" (۱۹۸۹: ۶۷۰) با وجود این، یافته‌های تجربی حاکی از آن است که بین نگرش و رفتار افسران پلیس همبستگی ضعیفی وجود دارد. با شروع تحقیقات در دهه ۱۹۶۰، محققان در مورد تأثیر نگرش افسران پلیس بر رفتارشان گمانه‌زنی کرده‌اند. به عنوان مثال، پژوهشگران حوزه پلیس، "شخصیت استبدادی" را توصیف کردند و اغلب اظهار داشتند که نگرش‌های افسران (مثلاً بدبینی) بر رفتار آن‌ها تأثیر می‌گذارد.

با گذشت زمان، این توصیف از شخصیت یکپارچه پلیس جای خود را به توصیف‌هایی از رفتارها و نگرش‌های متفاوت در میان افسران پلیس داد. توضیحات نگرش‌مدارانه در خصوص رفتار پلیس، اغلب به شکل طبقه‌بندی انواع نگرش‌ها ارائه می‌شود. برای مثال، ویلیام موئیر (Muir) چهار نوع مختلف از افسران را براساس رابطه بین دو بعد نگرشی متفاوت شناسایی کرد. انتظار می‌رود که این نوع

افسران نه تنها در "نگرش" خود، بلکه در "سبک" انجام امور پلیسی خود نیز متفاوت باشند، زیرا مؤثر عقیده داشت که تفاوت در نگرش افسران منجر به تفاوت‌هایی در رفتار آن‌ها می‌شود.

با این حال، در اکثر تحقیقات کمی مربوط به رفتار پلیس، روابط ضعیفی بین نگرش افسران و رفتار آن‌ها گزارش شده است. ماستروفسکی، ریتی و اسنپز (Snips & Ritti، Mastrofski) دریافتند که بین نگرش افسران، از جمله اولویت‌های فردی آنها در حوزه انتظامی از یک سو، و الگوهای نیروی انتظامی از سوی دیگر، رابطه ضعیفی وجود دارد. ووردن (Worden) در تحلیل‌های خود در سال ۱۹۸۹ در خصوص حل و فصل اختلافات، نظارت بر ترافیک، و همچنین در تحلیل‌های خود پیرامون گشت‌زنی‌ها و خشونت‌ها نشان داد که نگرش افسران نیز ناشی از تغییر رفتارشان نیست. تنها در دو مطالعه کمی، رابطه معناداری بین نگرش افسران و رفتار آن‌ها یافت شده است. بر اساس گزارش ماستروفسکی، ریتی و اسنپز، افسرانی که نگرش مثبت‌تری نسبت به پلیس جامعه دارند، خیلی کم علاقه دارند مظنونین را دستگیر کنند. ماستروفسکی و همکارانش (۲۰۰۰) دریافتند که افسرانی که نگرش مثبتی نسبت به پلیس جامعه دارند، تمایل بیشتری دارند تا درخواست‌های شهروندان را برای کنترل یک شهروند دیگر اجابت کنند.

به طور خلاصه، یافته‌های تحقیق نشان می‌دهند که ویژگی‌های فردی افسر تأثیر بسیار محدودی بر روی رفتار آن‌ها دارند. با این حال، مشخص نیست که آیا شهروندان رفتار خود را براساس سجایای اخلاقی و ویژگی‌های فردی افسران تغییر می‌دهند یا خیر. به عبارت دیگر، این پژوهش براساس ویژگی‌های فردی افسران، تفاوت‌هایی را در رفتارشان مورد بررسی قرار داده است، اما تغییر رفتار شهروندان نسبت به افسران براساس این ویژگی‌ها گزارش نشده است. بدون دانستن این

اطلاعات، نمی توان تأثیر واقعی تلاش‌های اصلاح‌گرانه را که نگاه پلیس آمریکا را تغییر داد، ارزیابی کرد.

عوامل سازمانی

یک توجیه ممکن برای این یافته‌ها مبنی بر این که ویژگی‌های فردی افسران تأثیر بسیار کمی بر روی رفتار آن‌ها دارند، این است که فرایندهای استخدام، انتخاب و آموزش افراد را با نگرش‌ها و ویژگی‌هایی که با ارزش‌های غالب افسران پلیس ناسازگار هستند، در بر می‌گیرد. احتمال دوم این است که فشار هم‌تایان برای مطابقت با ارزش‌ها و رفتارهای سازمانی تأثیر قدرتمندی دارد. افرادی که نگرش‌های کمی متفاوت دارند (و ممکن است رفتار متفاوتی نیز داشته باشند) با رفتارها و نگرش‌های این گروه سازگار می‌شوند. در نتیجه، افسران سیاه‌پوست تازه‌کار آمریکایی به الگوگیری از تفکر و رفتار افسران دیگر (عمدتاً افسران سفیدپوست) اهتمام می‌ورزند و افسران زن هم نگرش‌ها و رفتارهای فرهنگی پلیس مرد را می‌پذیرند. این توضیح نشان می‌دهد که جامعه‌پذیری، خرده‌فرهنگ‌ها و دیگر عوامل سازمانی تأثیر زیادی بر رفتار افسران پلیس دارند.

خرده‌فرهنگ‌های پلیس

تحقیقات کیفی اولیه، خرده‌فرهنگ‌های پلیس در سازمان‌های پلیس آمریکا را توصیف و تبیین کردند. همان‌طور که در بالا توضیح داده شد، برخی از محققان "شخصیت پلیس" را توصیف کردند، در حالی که برخی دیگر سبک‌های مختلف پلیس فردی را شناسایی کردند. وجود یک خرده‌فرهنگ حاکی از آن است که افسران از تعدادی نگرش‌ها، ارزش‌ها و باورهایی برخوردارند که آن‌ها را از دیگر اعضای جامعه جدا می‌کنند. این نگرش‌ها، ارزش‌ها، و باورها از یک نسل به نسل بعدی منتقل می‌شوند. وان مانن (Van Maanen) استخدام، آموزش، و تجربهٔ خیابانی

افسران تازه‌کار گشت‌زنی را که با خرده‌فرهنگ‌های پلیس آشنا شده‌اند، توصیف کرده‌است. این افسران یک "شخصیت کاری" یا "جهان‌بینی پلیس" از جهان را توسعه می‌دهند. این دیدگاه اغلب بیانگر "ما در برابر آن‌ها" است که به افسران اجازه می‌دهد تا خود را متفاوت از شهروندان قلمداد کنند. ویژگی‌های مربوط به فرهنگ پلیس از جمله شجاعت، استقلال، رازداری، انزوا و همبستگی توصیف شده‌اند (Reuss - Ianni & Ianni). گزارش شده‌است که خرده فرهنگ‌های متعدد و رقابتی در یک واحد سازمانی وجود دارند. همچنین، گزارش شده است که خرده فرهنگ‌ها در میان ادارات پلیس متفاوت است، و رفتارهای افسران تحت تأثیر فرآیندهای جامعه‌پذیری و خرده فرهنگ‌های پلیس قرار می‌گیرند (Reuss - Ianni & Ianni) و (Maanen). با این حال، تحقیقات تجربی این پیشنهادات و گزارش‌ها را تأیید نمی‌کند.

ویژگی‌های ساختاری: سطح و اندازه سازمان پلیس

بر اساس تحقیقات حاصل از مطالعات مشاهده‌ای و تحقیقات پیمایشی، افسران شاغل در سازمان‌های کوچک پلیس تمایل دارند طرح‌های کنترل ترافیک بیشتری را تدارک ببینند و در مقایسه با افسران سازمان‌های بزرگ‌تر پلیس بیشتر تمایل به دستگیری و بازداشت مظنونان دارند (Hoffmaster & Ritti، Mastrofski). با این حال، تحقیقات دیگر گزارش دادند که اندازه سازمان پلیس تأثیری بر رفتار بازداشت ندارد (Liska and Chamlin). محققان با بررسی رفتار پلیس در بین بیست و چهار سازمان مختلف پلیسی، دریافته‌اند که افسران در سازمان‌هایی که از نظام اداری مجهزی برخوردارند، بیشتر احتمال دارد که مظنونین را دستگیر کرده و از زور علیه آن‌ها استفاده کنند (اسمیت و کلاین، ۱۹۸۳؛ رابرت وردن، ۱۹۹۶). همچنین،

کرانک (Crank) گزارش داده‌است که افسران شاغل در سازمان‌های مجهزتر هم در مناطق شهری و هم در مناطق روستایی، تمایل به دستگیری و بازداشت زیادتر است.

استراتژی‌ها و تاکتیک‌های پلیس

بحث‌های زیادی در مورد اثربخشی استراتژی‌های نوین سیاست‌گذاری و تاکتیک وجود داشته‌است. به طور کلی، مشخص شده‌است که تغییرات در رفتار افسران گشت برای اجرای موفق هر استراتژی پلیسی جدید ضروری است. چندین بررسی در مورد استفاده از افزایش تعداد پرسنل پلیس بر روی نواحی هدف خاص یا مجرم‌خیز (یعنی اقدامات پلیسی در "نقاط داغ") گزارش داده‌اند که افسران بسیار تمایل دارند در مدت زمان بسیار فشرده و کم و با اقدامات پلیسی تهاجمی، مجرمین این مناطق را دستگیر و بازداشت کنند (شرمن، گارتین و بوگرگر). همان‌طور که واکر متذکر شده است، این سیاست‌ها بر میزان بازداشت‌ها در کوتاه‌مدت اثرگذار هستند، اما اغلب تأثیر بلندمدت ندارند.

بحث بر سر اثربخشی پلیس اجتماعی منجر به بررسی‌های اخیر در خصوص رفتار افسران پلیس جامعه در مقایسه با مأموران کنترل نظم شده‌است. پارکس و دیگران گزارش دادند که مأموران پلیس جامعه در ایندیاناپولیس و سنت پیتزبورگ زمان کم‌تری را برای تعامل با یکدیگر گذرانده‌اند. شهروندان به‌ویژه شهروندان در مقایسه با افسران با شکست مواجه هستند. یافته‌های مقدماتی از تحقیقی که در سال ۱۹۹۸ در سینسیناتی جمع‌آوری شد، نشان می‌دهد که تخصیص یک پست تخصصی برای افسر پلیس (تحت عنوان پلیس جامعه) تأثیر مستقیمی بر تصمیم‌گیری در خصوص بازداشت‌ها ندارد، با این حال، به نظر می‌رسد که چندین فرآیند تصمیم‌گیری مختلف وجود دارد. قبل از اینکه هر گونه نتیجه‌گیری قطعی در مورد

تأثیر سیاست‌های پلیس جامعه بر رفتار افسر به دست آید، تحقیقات بیشتری در این زمینه مورد نیاز است.

سیاست‌های رسمی و غیررسمی

سیاست‌های رسمی به قوانین و مقررات مراکز و ادارات اطلاق می‌شود که توسط مدیران نوشته شده و به افسران پلیس ابلاغ می‌شوند. برخی از نمونه‌های سیاست‌های رسمی که بر رفتار پلیس تأثیر می‌گذارند، عبارتند از: خشونت خانگی (بازداشت اجباری)، استفاده از سیاست‌های زور و سیاست‌های به کارگیری سرعت-عمل. تحقیقات نشان داده‌اند که برخی سیاست‌های رسمی تأثیر قابل توجهی بر رفتار پلیس دارند. به عنوان مثال، همان‌طور که قبلاً اشاره شد، تغییرات در استفاده از سیاست‌های زور (تغییر از سیاست "فرار از زندان" به سیاست‌های "دفاع از زندگی") نشان داده است که تعداد تلفات پلیس کاهش یافته است. عموماً، سیاست‌های رسمی بر رفتار پلیس تأثیر فراوان می‌گذارند، البته به شرطی که به طور واضح توسط مدیران ابلاغ و اجرا شوند (واکر).

سیاست‌ها و دستورالعمل‌های غیررسمی به طور خاص نوشته نشده‌اند، اما با این حال افسران به صورت درون‌سازمانی از آن مطلع هستند. برخی مثال‌ها از سیاست‌های غیررسمی که ممکن است بر رفتار پلیس تأثیر بگذارند، مواردی است که در خصوص نظارت بر نوجوانان، اقلیت‌ها، افراد بی‌خانمان و متخلفان رانندگی هستند. تحقیقات تجربی معدودی تأثیر سیاست‌های رسمی و غیر رسمی بر رفتار پلیس را مورد بررسی قرار داده‌اند.

سبک‌های اداره

در سال ۱۹۶۸، جیمز کیو. ویلسون آثار کلاسیک خود را تحت عنوان "انواع رفتار پلیس" منتشر کرد. در این اثر، او استدلال می‌کند که شش مرکز پلیس مورد مطالعه

او از حیث سبک‌های پلیسی با هم تفاوت زیادی دارند. به طور خاص، وی اذعان داشت که سه سبک متفاوت پلیسی وجود دارد: پلیس نگهبان، پلیس قانونی و پلیس خدمات. در مراکز پلیسی مربوط به سبک نگهبانی، افسران به جای امور انتظامی، حفظ و برقراری نظم را به عنوان وظیفه اصلی خود در دستور کار خود داده بودند. افسران بسیاری از تخلفات جزئی، به ویژه تخلفات رانندگی و تخلفات نوجوانان را نادیده گرفته بودند و همچنین میزان معینی از فساد و قمار را تحمل کرده بودند. افسران در نتیجه کنترل و رسیدگی به شرایط، به طور غیررسمی‌تر، به جای بازداشت، بیشتر به مقابله با فساد همت گذاشته بودند. در مقابل، افسران بخش قانونی بر اعمال قانون برای حفظ نظم تأکید داشتند. انتظار می‌رفت که افسران تعداد زیادی از برگه‌های جریمه رانندگی را صادر کنند، تعداد زیادی از متخلفان نوجوان را دستگیر و بازداشت کنند، تعداد زیادی از مجرمین را دستگیر کرده و بر علیه شرکت‌های غیرقانونی به شدت اقدام کنند. از آنجا که پلیس موقعیت‌ها را به طور رسمی اداره و کنترل می‌کرد، در مقایسه با سایر افسران اداره، تعداد بیشتری از دستگیری‌ها را انجام دادند و حجم وسیعی از مستندات و گزارش‌های مکتوب را به وجود آوردند. بخش‌های خدماتی با اعمال مدیریت و کنترل و بررسی همه درخواست‌های شهروندان، بر ارائه خدمات به جوامع خود تأکید داشتند (برخلاف شیوه نگهبانی)، اما به بازداشت‌ها یا مجازات رسمی (برخلاف شیوه قانونی) کم‌تر پاسخگو بودند. انتظار می‌رفت که افسران بخش‌های خدماتی روابط اجتماعی خوبی داشته باشند و به شدت با همه جرائم جدی برخورد کنند، لیکن به طور غیر رسمی به کنترل و مدیریت جرائم بسیار جدی همت گذاشته بودند.

نظارت

بسیاری بر این باورند که نظارت میدانی بر رفتار زیردستان تأثیر بالقوه دارد. اگر چه بیشتر محققان و متخصصان یکی از نقش‌های ناظران پلیس را نظارت و کنترل رفتار افسران می‌دانند، با این وجود، درجه و میزان کنترلی که ناظران عملاً از آن برخوردارند، همواره محل بحث و مناقشه بوده است. بیشتر تحقیقات تجربی که تأثیر نظارت بر رفتار مأموران گشت را بررسی می‌کنند، بر سه نوع رفتار عمومی متمرکز شده‌اند: فراوانی و مدت برخورد با شهروندان، تصمیم‌گیری محتاطانه مأموران گشت در خصوص برای شهروندان، از جمله تصمیم‌گیری در خصوص بازداشت یا صدور جریمه، و بدرفتاری افسر، از جمله مشاجره در محیط کار و تخلفات اداری (برای بررسی بیشتر، مراجعه به Engel). یافته‌های این مجموعه متناقض بود؛ چون مطالعاتی که گزارش کرده‌اند، رابطه معناداری بین نظارت میدانی و رفتار افسران وجود دارد. در جای دیگر مشخص شده است که رابطه نسبتاً ضعیف است. انگل (Engel) در انتقاد از این سنخ تألیفات، اشاره می‌کند که این تحقیق فاقد طرح‌های روش‌شناختی دقیق، تکنیک‌های آماری پیشرفته و معیارهای معتبر نظارت بود. این تحقیق نشان داد که سبک‌های خاص نظارتی بر استفاده افسران گشت‌زنی از زور و دخالت در فعالیت‌های حل مسأله به نحو چشمگیری تأثیر گذاشته است.

عوامل اجتماعی

در پژوهش‌هایی که ریکشایم و چرماکس (Riksheim & Chermak) در مورد رفتار پلیس داشتند، متغیرهای سطح جامعه عبارتند از: "متغیرهای سیاسی" (به عنوان مثال، معیارهای بافت سیاسی، نوع و قدرت حکومت‌های محلی، دیدگاه‌های سیاسی و غیره)، "متغیرهای اقتصادی" (به عنوان مثال، مقیاس‌های ثروت و فقر، بیکاری، زنان سرپرست خانوار و غیره)، و "متغیرهای جمعیت‌شناختی" (به عنوان مثال،

مقیاس‌های کلی سن، نژاد، تجانس فرهنگی و غیره). به زعم آنها، پلیس در جوامع اقلیت، به شدت مورد انتقاد قرار گرفته‌است.

تأثیر محیط‌های سیاسی بر رفتار پلیس به ندرت مورد بررسی و آزمایش قرار گرفته و شواهد تجربی محدودی در دسترس بوده‌است. متغیرهای اقتصادی و جمعیتی بسیار هم‌بسته هستند. برخی مطالعات گزارش داده‌اند که متغیرهای سطح اقتصادی و جمعیت شناختی تأثیر قابل‌توجهی بر رفتار پلیس دارند. با این حال، این یافته‌ها تا حدودی با هم ترکیب شده‌اند. به عنوان مثال، در حالی که لیسکا (Liska) و چاملین (Chamlin) دریافتند که درصد ساکنان غیرسفیدپوست به طور قابل‌توجهی میزان بازداشت را افزایش دادند، کرانک (Crank) نتایج متفاوتی را براساس معیار ناهمگونی فرهنگی گزارش کرده است. تحقیقات دیگر نیز گزارش داده‌اند که میزان جرم و جنایت محله‌ای تأثیری بر بازداشت‌ها نداشته است. با این حال، مطالعه اخیر نشان داد که بین قتل پلیس و نابرابری نژادی و اقتصادی، تراکم جمعیت و ازدحام بیش از حد جمعیت، ارتباط وجود داشته‌است (یاکوب و اوبراین، ۱۹۹۸).

کلینگر (Klinger) در سال ۱۹۹۷ نظریه‌ای را برای توضیح اینکه چگونه سطح جرم در جوامع بر رفتار پلیس تأثیر می‌گذارد، پیشنهاد داده‌است. او پیشنهاد کرد که پلیس نسبت به جرایم کم‌تر جدی در مناطقی که دارای نرخ جرم پایین‌تر هستند، در مقایسه با نواحی‌ای که دارای نرخ جرم بالاتر هستند، با مجازات شدید (یا با "قدرت بیشتر") واکنش نشان دهد. به همین دلیل، کلینگر پیشنهاد کرد که به استثنای جرم‌های بسیار جدی، افسران به علت افزایش سطح جرم و جنایت در منطقه، تمایل کمی به بازداشت و دستگیری دارند. این تئوری از لحاظ تجربی مورد آزمایش قرار نگرفته است. با این حال، توجه و اهتمام اخیر به نظرات سطح جامعه درباره رفتار

پلیس، نتایج دلگرم‌کننده است. این تحقیق مستلزم بسط و توسعه بیشتر است تا به اندازه کافی مورد آزمایش قرار گیرد.

References

1. Addis ME, Cohane GH (2005) Social scientific paradigms of masculinity and their implications for research and practice in men's mental health. *J Clin Psychol* 61(6):633–647 .
2. Albuquerque CL, Paes-Machado E (2004) The hazing machine: the shaping of Brazilian military recruits. *Policing Soc* 14(2):175–192.
3. Braswell M, McCarthy B, McCarthy M (2003) Justice, crime and ethics. Anderson Publishing, Cincinnati.
4. Brough P, Brown J, Biggs A (2016) Improving criminal justice workplaces: translating theory and research into evidence-based practice. Routledge, Oxon.
5. Brown J (2007) From cult of masculinity to smart macho: gender perspectives on police occupational culture. In: O'Neil M, Marks M, Singh AM (eds) *Police occupational culture: new debates and directions*. Elsevier, Oxford.
6. Brown MK (1988) *Working the street: police discretion and the dilemmas of reform*, 2nd edn. Russell Sage Foundation, New York.
7. Bryant C (1979) *Khaki-collar crime*. Free Press, New York.
8. Carpenter BN, Raza SM (1987) Personality characteristics of police applicants: comparisons across subgroups and with other populations. *J Police Sci Adm* 15(1):10–17.
9. Chan J (2007) Chapter 5 Police stress and occupational culture *Sociology Of Crime. Law Deviance* 8:129–151.
10. Chan J (1997) *Changing police culture: policing in a multicultural society*. Cambridge University Press, Cambridge.
11. Chappell A, Lanza-Kaduce L (2010) Police academy socialisation: Understanding the lessons learned in a paramilitary organisation. *J Contemp Ethnography* 39(2):187–214.
12. Conti N (2010) Weak links and warrior hearts: a framework for judging self and others in police training. *Police Pract Res* 12(5):410–423.
13. Crank JP (2004) *Understanding police culture*, 2nd edn. Anderson, Cincinnati
14. Crank JP (1998) *Understanding police culture*. Anderson Publishing, Cincinnati 32 2 *Understanding Police Culture*.

15. Crank J, Caldero M (2010) Police ethics: the corruption of noble cause. Mathew Bendre and Company, New Providence.
16. Ellwanger S (2012) How police officers learn ethics. In: Braswell M, McCarthy B, McCarthy B (eds) Justice, crime and ethics, 7th edn. Elsevier, Burlington, pp 45–71.
17. Ely R, Meyerson D (2010) An organizational approach to undoing gender: the unlikely case of offshore oil platforms. *Res Organ Behav* 30(C):3–34.
18. Farkas M, Manning PK (1997) The occupational culture of corrections and police officers. *J Crime Justice* 20(2):51–68.
19. Fielding N (1989) Police culture and police practice. In: Weatheritt M (ed) Police research: some future prospects. Avebury, Aldershot, UK, pp 77–87
20. Gaines LK, Kappeler VE, Vaughn JB (1997) Policing in America. Anderson Publishing.
21. Gilmartin K (2002) Emotional survival for law enforcement: a guide for officers and their families. E-S Press, Tucson.
22. Greene J (2000) Community policing in America: changing the nature, structure, and function of the police. In: Horney J (ed) Criminal justice 2000: policies, processes, and decisions of the criminal justice system, vol 3. National Institute of Justice, Washington, DC, pp 299–370.
23. Hatch MJ, Schultz M (eds) (2004) Organizational identity. Oxford University Press
24. Hewlett S, Luce C (2005) Off-ramps and on-ramps: keeping talented women on the road to success. *Harvard Bus Rev* 83(3):43–52.
25. Kelling G, Moore M (1988) The evolving strategy of policing. Perspectives on Policing. National Institute of Justice, U.S. Department of Justice, and the Program in Criminal Justice Policy and Management, John F. Kennedy School of Government, Harvard University.
26. Kingshott BF, Bailey K, Wolfe SE (2004) Police culture, ethics and entitlement theory. *Crim Justice Stud Crit J Crime Law Soc* 17(2):187–202.
27. Kunda G (1992) Engineering culture: control and commitment in a high-tech corporation. Temple University Press
28. Langton NA, Robbins SP, Judge TA (2016) Organizational behavior: concepts, controversies, applications, 6th edn. Pearson Education Canada.

29. Lindorff D (1999) Police culture. *Nation* 268(20):20.
30. Loftus B (2010) Police occupational culture: classic themes, altered times. *Policing Soc Int J. Res Policy* 20(1):1–20.
31. Lundman R (1980) *Police and policing: an introduction*. Holt, Rinehart and Winston, New York.
32. Maguire S, Dyke L (2012) CACP professionalism in policing research project, Canadian Association of Chiefs of Police.
33. Manning PK (1989) The police occupational culture in Anglo-American Societies. In: Hoover I, Dowling J (eds) *Encyclopedia of police science*. Garland, New York.
34. Manning PK (1997) *Police work: the social organization of policing*, 2nd edn. Waveland Press Inc, Illinois.
35. Manning P (1995) The police occupational culture in Anglo-American societies. In: Bailey W. (ed) *The encyclopedia of police science*. Garland Publishing, New York, pp 472–475.
36. Manning PK (1977) *Police work: the social organization of policing*. M.I.T. Press, Cambridge.
37. Marchand A, Haines VY, Dextras-Gauthier J (2013) Quantitative analysis of organizational culture in occupational health research: a theory-based validation in 30 workplaces of the organizational culture profile instrument. *BMC Public Health* 13:443–454.
38. Newburn Tim (2012) Police and crime commissioners: the Americanization of policing or a very British reform? *Int J Law Crime Justice* 40(1):31–46.
39. Niederhoffer A (1967) *Behind the shield: the police in urban society*. Doubleday and Co., Inc., Garden City, New York
40. Nolan T (2009) Behind the blue wall of silence: essay. *Men Masculinities* 12(2):250–257.
41. Paoline E (2001) Rethinking police culture: Officers' occupational attitudes, *Criminal Justice Recent Scholarship*. LFB Scholarly Publishing LLC, New York.
42. Paoline E (2003) Taking stock: toward a richer understanding of police culture. *J Crim Justice* 32(3):199–214.
43. Paoline E (2004) Shedding light on police culture: an examination of officers' occupational attitudes. *Police Q* 7:205–236.
44. Pasciak A, Kelley T (2013) Conformity to traditional gender norms by male police exposed to trauma: implications for critical stress debriefing. *Appl Psychol Crim Justice* 9(2):137–156.

45. Prenzler T, Fleming J, King A (2010) Gender equity in Australian and New Zealand policing: a five-year review. *Int J Police Sci Manag* 12(4):584–595.
46. Prenzler T (1997) Is there a police culture? *Aust J Public Adm* 56(4):47–46. Accessed 29 Aug 2015.
47. Prokos A, Padavic I (2002) There oughtta be a law against bitches: masculinity lessons in police academy training. *Gender Work Organ* 9(4):439–459.
48. Reiner R (2010) *The politics of the police*, 4th edn. Oxford University Press, Oxford.
49. Reiner R (2000) *The politics of the police*, 3rd edn. Oxford University Press, Oxford.
50. Reiser M, Geiger SP (1984) Police officer as victim. *Prof Psychol Res Pract* 15:315–323.
51. Reuss-Ianni E (1993) *Two cultures of policing: street cops and management cops*. Transaction, Piscataway, NJ.
52. Sayles SL, Albritton JS (1999) Is there a distinct subculture in American policing? In: Sewell JD (ed) *Controversial issues in policing*. Allyn and Bacon, Boston, pp 154–171.
53. Schein E (2010) *Organizational culture and leadership*, 4th edn. Jossey-Bass.
54. Sklansky DA (2007) Seeing blue: police reform, occupational culture and cognitive burn-in. In: O'Neill M, Singh AM, Marks M (eds) *Police occupational culture: new debates and directions*. Elsevier, Oxford, pp 19–47.
55. Skogan WG (2008) Why reforms fail. *Policing Soc* 18(1):23–34.
56. Skogan WG, Hartnett SM (1997) *Community policing*. Oxford University Press, New York, Chicago style.
57. Skolnick J, Fyfe JJ (1993) *Above the law: police and the excessive use of force*, 3rd edn. The Free Press, New York.
58. Skolnick JH (1994) *Justice without trial: law enforcement in democratic society*, 3rd edn. Wiley, New York
59. Skolnick JH (1966) *Justice without trial: law enforcement in democratic society*. Macmillan, New York.
60. Terpstra J, Schaap D (2013) Police culture, stress conditions and working styles. *Eur J Criminol* 10(1):59–73

61. Twersky-Glasner A (2005) Police personality: what is it and why are they like that? *J Police Crim Psychol* 20(1):56–67
62. US DOJ (2015) Investigation of the Ferguson Police Department. United States Department of Justice Civil Rights Division. Retrieved from https://www.justice.gov/sites/default/files/opa/press-releases/attachments/2015/03/04/ferguson_police_department_report.pdf.
63. Van Maanen J, Barley SR (1984) Occupational communities: culture and control in organizations. In: Staw BM, Cummings CC (eds) *Research in organizational behavior*, vol 6. JAI Press, Greenwich, CT, pp 287–365
64. Van Maanen J, Schein EH (1977) Career development. In: Hackman JR, Suttle JL (eds) *Improving life at work*. Goodyear, Santa Monica, California, pp 30–95
65. Van Maanen J (1976) Breaking-in: socialization to work. In: Dubin R (ed) *Handbook of work, organization, and society*. Rand-McNally, Chicago, pp 67–130
66. Van Maanen J (1974) Working the street: a developmental view of police behavior. In: Jacob H (ed) *The potential for reform of criminal justice*. Sage, Beverly Hills, pp 83–130
67. Van Maanen J (1973) Observations on the making of policemen. *Hum Organ* 32:407–418
68. Volti R (2008) *An introduction to the sociology of work and occupations*. Pine Forge Press, Los Angeles
69. Waddington PAJ (1999) Police (canteen) sub-culture: an appreciation. *Br J Criminol* 39 (2):287–309
70. Walker S (2005) *The new world of police accountability*. Sage Publications Inc.
71. Walker S (1977) *A critical history of police reform: the emergence of professionalism*. Lexington Books, Lexington
72. Wastell CA (2002) Exposure to trauma: the long-term effects of suppressing emotional reactions. *J Nerv Ment Dis* 190(12):839–845
73. Westley W (1970) *Violence and the police: a sociological study of law, custom and morality*. MIT Press, Cambridge
74. Wilson JQ (1968) *Varieties of police behavior: the management of law and order in eight communities*. Harvard University Press, Cambridge