

شناسایی عوامل مؤثر بر فساد پلیس و بررسی روابط

علت و معلولی بین آنها (روش فازی گروهی)^۱

رضا استادی^۲

ایوب انصاری نژاد^۳

چکیده

در این مقاله سعی بر این است که ضمن شناسایی عوامل تأثیرگذار بر فساد پلیس، روابط علت و معلولی بین آنها مورد بررسی قرار گیرد. به همین منظور با استفاده از روش پژوهشی کیفی و به روش نمونه‌گیری گلوله برفی به منظور مشخص شدن عوامل با تعدادی از خبرگان و کارشناسان ناجا، مصاحبه صورت گرفت که نتایج شامل شش دسته عامل خانواده، رسانه، سیاستهای دولتی، سیاستهای سازمانی، شخصیت و نگرش است. رابطه علی بین این عوامل و اهمیت هر کدام به کمک روش فازی گروهی بررسی، و مشخص شد که سیاستهای سازمانی بیشترین اهمیت و تأثیر را بر عوامل دیگر داراست.

واژگان کلیدی

فساد پلیس، گونه شناسی فساد، رابطه علت و معلولی بر فساد پلیس، فازی گروهی

۱. تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۲/۲۸، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۵/۲۴

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه تهران، پست الکترونیکی: rezaostad@yahoo.com

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی صنایع دانشگاه تهران، پست الکترونیکی: Ansarinejad@ut.ac.ir

مقدمه

هر سازمان و نهادی اعم از دولتی و خصوصی برای رسیدن به اهدافی ایجاد شده است. تمام سعی و تلاش مدیران آن نیز در راستای دستیابی به اهداف تعیین شده از سوی بنیانگذاران آن سازمان است و موفقیت آنها نیز بر اساس اهداف تحقق یافته ارزیابی می‌شود. سازمان پلیس نیز در هر کشوری به منظور دستیابی به اهداف خاصی همچون افزایش میزان امنیت ایجاد شده است. پلیس، گروه منحصر به فردی از افراد است که تلاش می‌کند به منظور برقراری نظم و امنیت^۱ از جرم و جنایتها در جامعه جلوگیری کند. نظم و امنیت عمومی ضمن اینکه حقی فردی برای تمام افراد جامعه به شمار می‌رود، بستری برای اجرایی شدن برنامه‌های کلان است. نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، نیرویی است حرفه‌ای با هویتی اسلامی- انقلابی که با بهره‌گیری از سرمایه‌های انسانی، تجهیزات و فناوریهای روزآمد پلیسی دارای نقش محوری در ایجاد محیطی امن همراه با آسایش عمومی و تأمین کننده نظم و امنیت عمومی و انضباط اجتماعی است (قصری، ۱۳۸۷: ۱۰-۱). بیشتر مأموران پلیس، اهداف نیروی انتظامی را مؤثر انجام می‌دهند و با افتخار به جامعه خود خدمت می‌کنند. در هر جامعه‌ای درصد کوچکی از مأموران به سوء اجرا و رفتارهای فاسد روی می‌آورند که باعث می‌شود روابط متقابل و مبتنی بر اعتماد بین جامعه و پلیس مخدوش شود (مالینوسکی^۲، ۱۹۸۶).

اختیاری که در جامعه برای پلیس تضمین شده بین همه مؤسسات دولتی منحصر به فرد است. تضمین این قدرت از قرارداد بین ملت و دولت سرچشمه می‌گیرد. ملت توافق می‌کند تا حقوق و مسئولیتهای مشخصی را به پلیس واگذار نماید که ملموسترین نماینده دولت است و پلیس نیز متعهد می‌شود تا نظم، آرامش و حفاظت از زندگی را برایشان تأمین، و عادلانه طبق قانون عمل کند. شرط لازم برای دستیابی به این اهداف در درجه اول سالم بودن خود کارکنان پلیس است؛ زیرا در غیر این صورت وقتی فساد پلیس وجود داشته باشد یا وجود آن درک شود، عدم اعتماد عمومی به پلیس افزایش می‌یابد. این عدم اعتماد اساسی می‌تواند به پیامدهای جدی منجر شود که تلاشهای جامعه را برای

1. Security

2. Malinowski

حفظ سلامت و امنیت شهروندان به خطر می‌اندازد (مالینوسکی، ۱۹۸۶). فساد پلیس آثار و پیامدهای منفی فراوانی برای سازمان دارد که از جمله آن می‌توان بدبینی، اختلال در سیستم اداری، اختلال در اجرای قانون و گسترش قانونگریزی، کاهش امنیت اخلاقی، ناکارآمدی پلیس، کسب ثروتهای بادآورده، شیوع اقدامات نامشروع و غیر قانونی، نارضایتی و بی‌اعتمادی عمومی به پلیس، آلودگی کارکنان و مدیران، سوء استفاده شغلی و سوء استفاده از قدرت و در نهایت غلبه رابطه مداری بر ضابطه مندی را موجب می‌شود که اصول سازمان پلیس را خدشه‌دار، و این نهاد مجری قانون را به واحدی قانون شکن تبدیل می‌کند (اسکندری، ۱۳۸۷: ۱۴۷-۱۳۳).

مبانی نظری

جوئل میلر^۱ در سال ۲۰۰۳ در تحقیقی به عنوان ارزیابی از شواهد تجربی فساد پلیس در انگلستان به توصیف ماهیت فساد پلیس و دلایل و منشأ آن پرداخت. در این تحقیق عوامل کاری و عوامل غیر کاری (محیط بیرونی کار) به عنوان منشأ فساد پلیس معرفی شد؛ از جمله عوامل کاری رفتار و نگرش حرفه‌ای، دسترسی به اطلاعات، ارزش و فرهنگ سازمانی، نظارت ناکافی و عوامل غیر کاری نظیر مسائل شخصی و بومی، مشکلات ارتباطی و مشکلات مالی است (قلی‌پور، استادی، ۱۳۸۸: ۲۹).

جان موران در سال ۲۰۰۵ یک کار پژوهشی با عنوان «دیوارهای آبی^۲، نواحی خاکستری^۳ و تمیز کردن^۴: مباحثی در مورد کنترل فساد پلیس در انگلستان و ولز انجام داد. در این پژوهش، محقق برخی حوزه‌های معمول خطرپذیری و استراتژیهای ضد فساد بویژه آنها را مورد بررسی قرار داد که با خدمات پلیس پایتخت دنبال می‌شود. استراتژی مهم ایجاد شده، استفاده از واحد ضد فساد است که این استراتژی با معیارهای پیشگیرنده همچون مدیریت/ اداره و اخلاق/ آموزش به هم بافته شده است (موران^۵، ۲۰۰۵).

1. joel miller
2. Blue walls
3. Grey areas
4. cleanup
5. Moran

جان اس تی کواچ در سال ۲۰۰۶ در مقاله ای با عنوان فساد پلیس در سنگاپور به این نتیجه رسید که فساد پلیس در سنگاپور بسیار زیاد است و در صورتی امکان جلوگیری و کنترل فساد پلیس هست که اراده سیاسی برای این کار باشد. او همچنین به این نتیجه رسید که از طریق اصلاح سامانه‌های گزینش، آموزش و اجتماعی کردن می‌توان فساد را بین پلیس کاهش داد (کواچ^۱، ۲۰۰۶: ۷۵-۵۹). در سال ۲۰۰۸ تیفنی فورستر^۲ مقاله‌ای با عنوان فساد پلیس در دانشکده آکزییا دانشگاه فونیکس انجام داد که در آن اطلاعات آماری مربوط به تقویت قانون واحد بازرسی فدرال و واحد دادگستری را ارائه کرد. همچنین وی به نقل از هالوی بیان کرد که به منظور رخ دادن فساد سه عنصر مشخص باید به‌طور همزمان اتفاق افتد: سوء استفاده از اختیار، سوء استفاده از اموال اداری و سوء استفاده از پیشرفت شخصی.^۳ در جای دیگر بیان می‌کند که انحراف یا فساد تقویت قانون شامل سوء استفاده از قدرت و اختیار، کلیشه کردن، تهدید، وحشیگری، آزار و اذیت جنسی، روابط نادرست با مخبران، گزارشهای دروغ، سوء استفاده از زمان، قوم و خویش پرستی (رابطه مداری)، همه انواع تبعیض و سوء استفاده از اسلحه است (فورستر^۴، ۲۰۰۸: ۱۰-۱).

در سال ۲۰۰۸، محمد سعید آل موهیری^۵ در تحقیقی با "عنوان فساد پلیس و استراتژی‌هایی برای کنترل آن در امیر نشین ابو دهابی"^۶ به شناسایی روشهای متفاوت فساد پلیس و بررسی روشهای بالقوه ساختارهای بیرونی برای کنترل و کاهش فساد پلیس در ایالت ابو دهابی پرداخت که یکی از مناطق امیر نشین متحده عربی است. در این تحقیق، که از پرسشنامه استفاده شده است، ثابت شد که حدود ۶۴/۴٪ رفتار غیر قابل پذیرش در پلیس ترافیک و واحد مهاجرتی وجود دارد که بیشترین نوع این رفتار شامل پارتی بازی و خویش و قوم گرایی بودند. در نهایت تحقیق مطرح می‌کند که نقش رسانه، آگاهی عمومی و آموزش به عنوان داروهایی است که باید برای اصلاح بلندمدت مؤسسه

1. Quach
2. Tiffney forrester
3. Persinal attainment
4. Forrester
5. Al Mohairi
6. Abu Dhabi

تجویز شود (المحیری^۱، ۲۰۰۸).

آموس اوی سوچی آرمو^۲ در سال ۲۰۰۹ در مقاله‌ای باعنوان "تأثیر کانون کنترل^۳ در کاهش فساد در پلیس نیگریا" تلاش کرد تا به بهبود استانداردهای اخلاقی پلیس با استفاده از روش مشاوره‌ای کانون کنترل برای کاهش فساد در نیگریا کمک نماید. یافته‌ها حاکی است که کانون کنترل به عنوان فن مشاوره‌ای به‌طور معنی‌داری فساد پلیس را کاهش می‌دهد و تأثیر تعدیل‌کننده جنسیت و جایگاه مسیر شغلی بر کانون کنترل نشان داد که مشارکت کنندگان زن و مأموران ارشد پلیس، کاهش بیشتری بر معیارهای فساد را نمایش می‌دهند (آرمو^۴، ۲۰۰۹: ۱۵۶-۱۴۴).

در سطح گسترده، فساد پلیس، شکلی از انحراف سازمانی در بخش دولتی است (موران، ۲۰۰۵). فساد عملی است که توسط اشخاص و از عمد برای به دست آوردن سود انجام شود که با وظیفه رسمی و اداری ناسازگار است. گلدشتاین^۵ فساد پلیس را سوء استفاده از اختیار توسط مأمور پلیس به روشی مشخص با هدف سود شخصی برای مأمور یا دیگران تعریف می‌کند (ساوستانان^۶، ۲۰۰۳). فساد، فعالیت عمدی و سنجیده شخص در جریان فعالیتهای کاری است که مستقیماً یا با واسطه، سود ناحق را درخواست و یا دریافت می‌کند و یا اینکه قول چنین سودی را برای خود یا شخص ثالث می‌پذیرد تا کاری را انجام دهد یا از انجام دادن آن صرف نظر کند (یونایتد نیشنز^۷، ۲۰۰۳). فساد طبق نظر جوردن^۸، استفاده محتاط اما غیر مشروع از پول به وسیله مأموران دولتی برای سودهای غیر قانونی است که به‌طور سنتی به وقایع جداگانه رشوه یا اخاذی تلقی می‌شود. گری گوری^۹ نیز

1. Al- Muhairi
2. Amos Oyesoji Aremu
3. Locus of control
4. Aremu
5. Goldstein
6. Savestanan
7. United Nations
8. Jordan
9. Gregory

ادعای گری لینگ^۱ را مورد تأکید قرار می‌دهد که بر این عقیده است فساد آن چیزی است که ممکن است قانونی باشد اما توسط بخشهای بزرگ دولتی، غیر قانونی تلقی می‌گردد که در اصطلاح هنجاری، سوء استفاده از پستهای مورد اعتماد دولتی برای سود شخصی است (کواچ، ۲۰۰۶: ۷۵-۵۹). متشزا^۲ فساد را سوء استفاده از قدرت، اداره و اختیار برای سود شخصی از طریق رشوه، اخاذی، پارتنری بازی، فریب، اختلاس تعریف می‌کند. او معتقد است فساد خرد زمانی اتفاق می‌افتد که آنهایی که برای دولت کار می‌کنند، آشکارا از دولت برای افزایش حقوقشان تقاضای پول می‌کنند (ماتشزا، ۲۰۰۹: ۸-۱).

بهترین گونه شناسی فساد توسط بارکر و روبوک^۳ بر مبنای سلسله مراتبی نقض قانون تا رفتارهای غیر قانونی تهیه شده است. پنچ^۴ نیز مورد نهم را به آن افزوده است. هر کدام از انواع فساد بر اساس یک یا این پنج بعد قابل تحلیل است: عمل یا عامل درگیر^۵، ماهیت هنجارهای نقض شده^۶، درجه حمایت گروه همکار^۷، درجه سازمانی فعالیت انحرافی^۸ و واکنش اداری^۹ یا واکنش واحد پلیس.

نوع اول شامل فساد اختیار قانونی^{۱۰} است. در این صورت زمانی که مأمور پلیس سود مادی را با استفاده از پستش بدون نقض مستقیم قانون به دست می‌آورد، فاسد می‌شود؛ مانند نوشیدنیها، غذاها و خدمات مجانی.

نوع دوم فساد پلیس شامل بازپرداخت^{۱۱} می‌شود که دریافت کالا، خدمات یا پول برای نسبت دادن کاری به افراد یا شرکتهای دیگر است.

نوع سوم فساد پلیس شامل اخاذیها^{۱۲} می‌شود. در این حالت مأموران پلیس از اشخاص

1. Griling
2. Matsheza
3. Barker & roebuck
4. punch
5. act and actor involved
6. nature of norms violated
7. degree of peer group support
8. the degree of organization of deviant practices
9. departmental reaction
10. Authority
11. kickback
12. shakedown

متهم به فعالیتهای غیر قانونی، تقاضای پرداخت مالی (نقدی یا غیر نقدی) دارند. چنین فسادی به طور محدود در مبادله بین پلیس ترافیک و شهروندان رایجتر است (آنوزی^۱ و دیگران، ۲۰۰۶: ۱۹-۱).

نوع چهارم فساد پلیس شامل حفاظت از فعالیتهای غیر قانونی در برابر گرفتن پول و پاداش است. افراد درگیر در فعالیتهای غیر قانونی، که خدمات و کالا را برای شهروندان تهیه می‌کنند به منظور این کار بدون درگیر شدن با پلیس به مأموران پاداش می‌دهند. نوع پنجم فساد پلیس، تبانی کردن^۲ است که از طریق آن مأمور پلیس برای کسب سود در یک مبادله تبانی می‌کند. نمونه آن نقض اقدامهای پیگرد قانونی است که دستگیری مجرمان را در پی دارد.

نوع ششم فساد، دزدی فرصت طلبانه^۳ از اسیران یا قربانیان صحنه جنایت و دارایی محفوظ نشده است؛ مثلاً زمانی که یک مأمور برای بازرسی به مکانی اعزام می‌شود که مورد سرقت قرار گرفته است، خود مأمور نیز از فرصت استفاده می‌کند و مقداری از اشیاء را برمی‌دارد یا اینکه پس از دستگیری دزدان، آنها را مورد تهدید قرار می‌دهد و اموال دزدیده شده را برای خود برمی‌دارد.

نوع هفتم فساد پلیس درگیری مأموران پلیس در فعالیتهای مستقیم جنایی است. در این حالت مأموران برای سود مادی مستقیماً جنایتهایی را در مقابل شخص یا دارایی آنها انجام می‌دهند.

نوع هشتم فساد پلیس شامل پرداختهای درونی است که در این صورت امتیازات موجود برای مأموران (مرخصی‌ها، تخصیص‌ها، ارتقا) خریداری، مبادله و دزدیده می‌شود. نوع نهم فساد، که توسط پانچ^۴ مطرح شد، استتار کردن است که در این حالت مأمور پلیس شواهد فساد را می‌پوشاند یا چیزی به شواهد موجود می‌افزاید (نیوبرن^۵، ۱۹۹۹: ۵۶-۱). پژوهشگران زیادی در مورد دلایلی که چرا مأموران پلیس درگیر رفتارهای فاسد و

1. Anozie, et.al.

2. Fix

3. Opportunistic theft

4. Punch

5. Newburn

انحرافی می‌شوند تحقیق نموده و هر یک به نتایج مختلفی دست یافته‌اند. شرمین به دو دسته نیروهای ثابت و متغیر در ایجاد فساد پلیس اشاره می‌کند. نیروهای ثابت، آنها است که فساد را آسان می‌کند اما به طور متوالی با تعدادی از عوامل متغیر تحت تأثیر قرار می‌گیرد.

الف: عوامل ثابت

اختیار: رفتار اختیاری هم پایه مشروع و هم پایه غیر مشروع دارد. شفافیت و عینیت ضعیف مدیریتی: اغلب رفتار مأموران پلیس تا آنجا که به مدیریت صفی مربوط است در عینیت کم است. شفافیت عمومی ضعیف^۱: بیشتر آنچه مأموران پلیس انجام می‌دهند به وسیله اعضای دیگر جامعه مشاهده نمی‌شود.

رازداری گروه همکاران: فرهنگ پلیس با میزان زیاد اتحاد و رازداری درونی مشخص می‌شود که به مخفی ماندن و گزارش نشدن رفتارهای فاسد منجر می‌شود. مسائل پایگاه اجتماعی^۲: برخی اوقات به مأموران پلیس نسبت به قدرت و اعتباری که دارند از نظر حقوق، مزایا و احترام به طور ضعیف توجه می‌شود. مشارکت با نقض کنندگان قانون: مأموران پلیس به طور اجتناب ناپذیری با افراد مختلفی ارتباط برقرار می‌کنند که به کار پلیسی علاقه‌ای ندارند. چنین افرادی ممکن است به منابع مهمی دسترسی داشته باشند.

ب. عوامل متغیر

ساختار جامعه: به درجه ناهنجاری^۳، رسوم^۴ و حدود تعارض فرهنگی اشاره دارد. ویژگیهای سازمانی: به سطوح بوروکراسی، سلامت رهبری، اتحاد خرده فرهنگ کاری، مراحل اخلاقی مسیرشغلی مأموران و ادراک فرصتهای مشروع اشاره دارد. فرصتهای قانونی برای فساد که دو نوع است: مورد اول، اخلاقی است که شامل "جرمهای بدون قربانی"^۵ می‌شود که با اداره پلیس به منظور کنترل فساد مرتبط است.

1. Low public visibility
2. status
3. anomie
4. ethos
5. Victimless crimes

مورد دوم، تنظیمی است که شامل سوء استفاده از مقررات جزئی و فرعی نظیر آنهایی می‌شود که با ترافیک و صدور گواهینامه مرتبط است.

فلسفه اخلاقی (مکتب کلبیون^۱): به این اشاره دارد که ارتباط با نقض کنندگان قانون و اغوا و وسوسه در کار پلیس اجتناب ناپذیر است.

پانچ (۲۰۰۰) ادعا می‌کند که مأموران پلیس فعالیتهای فاسد را با عقلایی سازی رفتارهایشان، آوردن توجیهاتی برای ادامه فعالیت و حمایت‌های سازمانی آغاز می‌کنند که آنها از مافوق دریافت می‌کنند. پیش فرض پانچ بر تاثیر منفی سازمان و فرهنگ سازمانی در پیشروی فساد تأکید می‌کند. به گفته شرمن تأکید بر تأثیر منفی فرهنگ پلیس در ارتقای فساد پلیس، نگرشی است که مأموران جدید، تمیز و سالم وارد می‌شوند و در فرایند فساد حرکت می‌کنند که به وسیله سازمان و پویاییهای گروه پلیس تقویت می‌شود (ایسوگی^۲ و دیگران، ۲۰۰۹: ۱۵۶-۱۴۴).

هم‌چنین میلر محیط کاری و محیط غیر کاری را دلایل فساد پلیس معرفی کرد. او معتقد است در محیط کاری ارزشها، نگرش حرفه‌ای و رفتار، دسترسی به اطلاعات می‌تواند توجه مأموران پلیس را به فساد تسریع بخشد و در وضعیت غیر کاری، شبکه‌های اجتماعی با جنایتکاران و فشار بومی می‌تواند بر فساد پلیس تأثیر بگذارد.

تحقیقات نشان می‌دهد که مشکل است به عوامل خیلی موثق و معتبر در مورد نگرش و رفتار مأمورانی دسترسی یافت که در فساد درگیر می‌شوند. برخی مأموران فاسد بودند که از گذشته خود شکایت داشته‌اند و یا نشانه‌هایی از عملکرد ضعیف را نشان داده بودند و هم‌چنین نمونه‌هایی از مأموران بودند که ناکام، پریشان و نسبت به شغلشان دلسرد به نظر می‌رسیدند؛ مثلاً در جایی اتفاق می‌افتاد که از آنها برای ارتقا چشم پوشی شده بود یا اینکه شاید از شغلشان خسته و دلسرد شده بودند و برعکس افرادی نیز بودند که ظاهراً کارها را خوب انجام می‌دادند.

دسترسی به اطلاعات، عامل مهمی است که اساس برخی انواع فساد قرار می‌گیرد. تعدادی از مصاحبه شوندگان بیان کردند که دسترسی به اطلاعات در نیروهایشان خیلی

1. cynicism

2. Oyesogi

زیاد بوده است و عده‌ای نیز بیان کردند که اگر سیستم بدون استفاده کنار گذاشته شود و قفل نباشد، اطلاعات کامپیوتر شخصی قابل دسترسی است.

نیو برون بر اهمیت روحیه، استاندارد حرفه‌ای و احترام به اختیار در سازمانهای پلیس به عنوان عامل ضروری حفاظتی در مقابل فساد تأکید کرد. ویژگیهای کلیدی از فرهنگ سازمانی هست که به عنوان اساس فساد طراحی شده است: آگاهی ضعیف امنیتی، فرهنگ محرک عملکرد.

مشکلات در زندگی شخصی کارکنان حداقل در برخی موارد جهش اولیه برای درگیر شدن در فساد را فراهم می‌سازد. هر چند عواملی که پایدار با فساد مرتبط است، نیست، برخی ویژگیها شامل این موارد است: مشکلات ارتباطی، مشکلات مربوط به مواد مخدر یا مشروبات الکلی، مشکلات مالی، بافت گسترده‌تر فرهنگی و اجتماعی.

مقدمترین و سرآمدترین دلیل زمینه‌ای فساد باید فقر باشد؛ زیرا انگیزه‌های قوی اقتصادی برای درگیر شدن مأموران در مبادلات فساد ایجاد می‌کند. ماکس وبر بر این عقیده است که تنها اقتصاد موفق و کاملاً پولی، درآمد مالیاتی کافی را برای پرداخت به مأموران دولتی به طور منظم ایجاد می‌کند. وقتی اقتصاد کوچک و یا استثمار اقتصادی زیاد است، دولتها مقدار کمی از مالیاتها را جمع‌آوری، و به تعداد کمی از خادمان دولتی پرداخت می‌کنند. در این موقعیت، مأموران از قدرتشان برای جایگزینی درآمدشان از طریق مبادلات فساد استفاده می‌کنند (کین^۱ و دیگران، ۲۰۰۴: ۳۰۹-۲۹۴).

شبکه‌های اجتماعی با جنایتکاران: یکی دیگر از دلایل غیرکاری، که توسط میلر به آن اشاره شد برقراری شبکه‌های اجتماعی با خود جنایتکاران و تبهکاران است. در این صورت مأموران پلیس با این افراد در کارهای فساد مشارکت می‌کنند (میلر، ۲۰۰۳).

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، کیفی-اکتشافی است. تحقیق کیفی به جای اندازه‌گیری و ارزیابی پدیده سازمان با معنای آن سر و کار دارد (دفت^۲،

1. Kin, et.al.

2. Daft

۱۹۸۳: ۵۴۶-۵۳۹). در این تحقیق به منظور گردآوری داده‌های مربوط به عوامل مؤثر بر فساد از مصاحبه استفاده شده است. در این تحقیق از پایایی بازآزمون و روش توافق درون‌موضوعی برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام گرفته استفاده شده است که به ترتیب شامل ۸۰٪ و ۸۱٪ است و چون بیشتر از ۶۰٪ است، مورد تأیید واقع می‌شود.

جامعه آماری در این پژوهش شامل کارشناسان و خبرنگاران ناجا در تهران انتخاب شده است. در تحقیق کنونی برای انتخاب نمونه‌های تحقیق از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی^۱ استفاده شده است. یک شرکت کننده در پژوهش، ما را به شرکت کنندگان دیگر هدایت می‌کند.

در این تحقیق برای پیدا کردن روابط علت و معلولی میان عوامل و اهمیت آنها از روش فازی گروهی^۲ استفاده شده است. این روش روابط علی معلولی میان شاخصها را در مسائل تصمیم‌گیری به یک الگوی ساختاری ملموس تبدیل می‌کند (تزنک^۳، چیانگ، لی، ۲۰۰۷: ۱۰۴۴-۱۰۲۸). نتیجه روش فازی گروهی، تقسیم عوامل موجود به دو گروه علت و معلول است. به منظور کاربرد آسان فازی گروهی این تحقیق وزنه‌های استفاده شده توسط گابوس فونتلا^۴ (۱۹۷۶) را خلاصه می‌کند و در چهار گام اصلی تهیه ماتریس روابط مستقیم^۵، عادی کردن ماتریس روابط مستقیم، تشکیل ماتریس روابط کلی و تهیه نمودار علی ارائه می‌شود. مراحل روش فازی گروهی به صورت زیر است:

گام ۱: تهیه ماتریس روابط مستقیم فازی

در این تحقیق برای بررسی روابط علت و معلولی بین عوامل مؤثر بر فساد پلیس از افراد خبره خواسته شد تا مقایسات زوجی بین عوامل را از نظر میزان تأثیر بر یکدیگر انجام دهند. به منظور رفع مشکل ابهامات موجود برای ارزیابیهای صورت گرفته از سوی انسان، مقیاس مورد استفاده در حالت قطعی تغییر یافت و از مقیاس زبانی فازی استفاده شد که

1. snowball sampling
2. DEMATEL
3. Tzeng, et. al.
4. Gabus & Fontela
5. Direct Relation

در تحقیقات مختلف با درجات متفاوتی از "تأثیر"، در قالب پنج واژه زبانی {خیلی زیاد، زیاد، کم، خیلی کم و بدون تأثیر} بیان می‌شود. اعداد مثبت فازی متناظر با آنها، که در اینجا مورد استفاده قرار گرفته، برگرفته از تحقیق وی ون وو و یو تینگ لی (۲۰۰۷) است. در جدول (۱) این اعداد را می‌توان دید.

جدول (۱): مقیاس زبانی فازی

اندازه‌های مقیاسهای زبانی	اعداد فازی مثلثی
تأثیر بسیار بالا (very high)	(۰.۷۵, ۱.۰, ۱.۰)
تأثیر بالا (high)	(۰.۵, ۰.۷۵, ۱)
تأثیر پایین (low)	(۰.۲۵, ۰.۵, ۰.۷۵)
تأثیر بسیار پایین (very low)	(۰, ۰.۲۵, ۰.۵)
بدون تأثیر (No)	(۰, ۰, ۰.۲۵)

در ادامه از روش CFCS، که متشکل از پنج مرحله است برای محاسبات استفاده خواهد شد. هدف گام اول تشکیل ماتریس است که ماتریس روابط مستقیم اولیه نام دارد. هر درایه این ماتریس فازی است و بیانگر ارزیابی فازی حاصل از k امین فرد خبره در مورد میزان تأثیرگذاری معیار i بر معیار j است و به همین ترتیب برای سایر تصمیم‌گیرندگان نیز ماتریس مشابهی به دست خواهد آمد.

گام ۲: تشکیل ماتریس عادی شده ماتریس روابط مستقیم (ماتریس $\bar{X}\bar{X}$)

در این مرحله برای عادی سازی ماتریس روابط مستقیم از روش CFCS استفاده می‌شود که توسط تزنگ و آپریکویچ در سال ۲۰۰۳ ابداع شد. در این مرحله برای تشکیل ماتریس عادی شده ماتریس روابط مستقیم از این روابط استفاده می‌شود:

$$xl_{ij}^k = (l_{ij}^k - \min l_{ij}^k) / \Delta_{\min}^{\max}, \quad (1)$$

$$xm_{ij}^k = (m_{ij}^k - \min l_{ij}^k) / \Delta_{\min}^{\max}, \quad (2)$$

$$xr_{ij}^k = (r_{ij}^k - \min l_{ij}^k) / \Delta_{\min}^{\max}, \quad (3)$$

$$\text{where } \Delta_{\min}^{\max} = \max r_{ij}^k - \min l_{ij}^k.$$

گام ۳: محاسبه اندازه‌های نرمال چپ (ls ls) و راست (rs rs) از روابط ۴ و ۵

$$xls_{ij}^k = xm_{ij}^k / (1 + xm_{ij}^k - xl_{ij}^k), \quad (4)$$

$$xrs_{ij}^k = xr_{ij}^k / (1 + xr_{ij}^k - xm_{ij}^k). \quad (5)$$

گام ۴: محاسبه مقدار قطعی نهایی نرمال از رابطه ۶

$$x_{ij}^k = [xls_{ij}^k(1 - xls_{ij}^k) + xrs_{ij}^k xrs_{ij}^k] / [1 - xls_{ij}^k + xrs_{ij}^k]. \quad (6)$$

گام ۵: در نهایت محاسبه اندازه‌های قطعی

$$z_{ij}^k = \min l_{ij}^k + x_{ij}^k \Delta_{\min}^{\max}. \quad (7)$$

گام ۶: ترکیب اندازه‌های قطعی نظرات افراد

$$z_{ij} = \frac{1}{p} (z_{ij}^1 + z_{ij}^2 + \dots + z_{ij}^p). \quad (8)$$

گام ۷: تشکیل ماتریس رابطه کلی

از طریق فرمولهای ۹ و ۱۰ ماتریس روابط مستقیم را می‌توان به ماتریس نرمال روابط مستقیم تبدیل کرد (هانگ^۱، ۲۰۰۶: ۱۰-۸).

$$X = s \cdot Z, \quad (9)$$

$$s = \frac{1}{\max_{1 \leq i \leq n} \sum_{j=1}^n z_{ij}}, \quad i, j = 1, 2, \dots, n. \quad (10)$$

ماتریس X پس از به دست آمدن ماتریس Z در گام ۶، از رابطه ۹ به دست می‌آید. ماتریس رابطه کلی با استفاده از رابطه ۱۱ محاسبه می‌شود که در آن I یک ماتریس همانی است (هانگ، ۲۰۰۶: ۱۰-۸).

$$T = X(I - X)^{-1} \quad (11)$$

گام ۸: تهیه نمودار علی

مجموع عناصر سطرها و ستونهای ماتریس به ترتیب و به صورت بردارهای D و R نامگذاری می‌شوند که از طریق فرمولهای ۱۲ تا ۱۴ محاسبه خواهد شد. سپس مقدار محور افقی نمودار، که "محور اهمیت" نامیده می‌شود و نشان‌دهنده درجه اهمیتی است که آن معیار دارد از طریق جمع بردارهای D و R ، $(D+R)$ ، محاسبه می‌شود. به همین ترتیب، محور عمودی نمودار، که "محور وابستگی" نامیده می‌شود از طریق رابطه $(D-R)$ محاسبه می‌شود. به کمک این محور خواهیم توانست معیارها را به دو گروه علت و معلول تقسیم کنیم. به طور کلی، هنگامی که $(D-R)$ مثبت است، معیار مربوط به گروه علت و

1. Hang

در غیراین صورت، معیار مربوط به گروه معلول تعلق دارد. بنابراین، نمودار علی از طریق رسم نقاطی با مختصات (D+R,D-R) قابل دستیابی است که فراهم کننده اطلاعات ارزشمندی برای تصمیم‌گیریهایی آینده است.

$$T = [t_{ij}]_{n \times n}, \quad i, j = 1, 2, \dots, n \quad (12)$$

$$D = \left[\sum_{j=1}^n t_{ij} \right]_{n \times 1} = [t_{i.}]_{n \times 1} \quad (13)$$

$$R = \left[\sum_{i=1}^n t_{ij} \right]_{1 \times n} = [t_{.j}]_{n \times 1} \quad (14)$$

یافته‌های تحقیق

محقق در ابتدا با مصاحبه با کارشناسان و خبرگان ناجا به شش دسته عامل مهم مؤثر بر فساد پلیس دست یافت که شامل شخصیت، خانواده، سیاستگذاریهایی دولتی، سیاستهای سازمانی، نگرشهای اجتماعی و رسانه است. این عوامل همراه با کدهای مصاحبه شوندگان به صورت خلاصه در جدول شماره ۳ آورده شده است.

جدول ۲: عوامل مؤثر بر فساد پلیس

شخصیت	{10M2}, {14M5}, {2M9}, {3M9}
خانواده	{1M1}, {2M3}, {2M4}, {1M10}, {2M10}, {2M13}, {7M5}, {1M6}
سیاستهای دولتی	{10M4}, {12M7}, {5M8}, {8M8}, {14M8}, {4M10}, {9M10}
سیاستهای سازمانی	{4M3}, {14M4}, {1M5}, {11M5}, {12M5}, {7M6}, {4M11}, {6M13}, {12M13}, {12M13}, {15M13}, {8M1}, {5M2}, {9M4}, {2M6}, {4M7}, {8M7}, {7M12}, {11M12}, {9M13}, {17M5}, {6M8}, {10M8}, {3M10}
نگرش	{6M1}, {9M3}, {1M4}, {4M5}, {5M5}, {12M6}, {11M7}, {4M8}, {14M9}, {7M11}, {14M13}
رسانه‌ها	{8M2}, {15M4}, {14M13}, {11M10}, {3M8}, {7M9}, {9M8}, {7M9}

در این جدول برای مثال نشانگر 2M6 به این معنی است که عدد ۲ بیان کننده کد مصاحبه و M6 بیان کننده مصاحبه با نفر ششم است. عده‌ای از مصاحبه شوندگان بر

این اعتقاد هستند که برخی افراد ویژگیهای شخصیتی همچون ضعف اعتماد به نفس و بدبین بودن دارند که آنها را به سمت رفتارهای غیر اخلاقی و فاسد سوق می‌دهد. سیاستهای سازمانی به آن دسته از برنامه‌ها و ویژگیهای سازمانی اطلاق می‌شود که برای افراد فرصتهایی فراهم می‌کند تا قوانین و مقررات سازمانی را نقض کنند. سیاستها و برنامه‌های سازمانی که مصاحبه شوندگان در مورد آنها رضایت کافی نداشتند شامل نقص سیستم جذب و گزینش، محدودیت سیستم جبران خدمت، بی‌عدالتی در سازمان، نارسایی قوانین و مقررات و وضعیت محیط کار است. نگرش به فساد به ارزشها، اعتقادات و باورهای افراد جامعه در مورد فساد، کلیشه‌ها و بینشهای اجتماعی در مورد فساد، میزان فشارهایی که جامعه به مأموران برای گرایش به سمت فساد می‌آورد، اشاره دارد. در این تحقیق، مصاحبه شوندگان بر تأثیر نگرش در تحریک و گرایش مأموران به سمت فساد تأکید کرده‌اند.

سیاستهای دولتی به تمام برنامه‌ها و سیاستهایی اشاره دارد که دولت در عرصه اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... وضع می‌کند که باعث تحت تأثیر قرار گرفتن جوامع، سازمانها و افراد می‌شود. در تحقیق کنونی، مصاحبه شوندگان به مواردی از تغییرات در خط‌مشی‌های دولتی همچون سیاستهای بودجه‌ای و سیاست کوچک‌سازی اشاره کرده‌اند که بر برنامه‌ها و سیاستهای سازمانی و به دنبال آن بر مأموران تأثیرات منفی گذاشته است. از دیگر عوامل تأثیر گذار بر فساد پلیس، نقش منفی رسانه‌ها است. رسانه‌ها با تحولاتی که در جنبه‌های مختلف داشته‌اند به عنوان حاملان و منتقل‌کنندگان پیام می‌توانند در ساخت فرهنگ عمومی باورها و افکار عمومی مؤثر باشند (فضلی، ۱۳۸۰: ۶۸-۶۴). یکی از تأثیرات منفی که رسانه‌ها (با به تصویر کشیدن وضعیتهای مطلوب و مساعد برای زندگی) بر افراد می‌گذارند، افزایش سطح توقعات افراد جامعه و تحریک آنها برای همسان بودن و یا برتر از دیگران بودن در تمامی ابعاد زندگی همچون شیوه زندگی، برخورداری از امکانات زندگی، رفاهی و تفریحی و... است و چون افراد نمی‌توانند از راه‌های مشروع و قانونی به طور سریع به این موقعیت دست یابند به فساد روی می‌آورند.

خانواده به عنوان اولین کانونی که فرد در آن قرار می‌گیرد اهمیت شایان توجهی دارد. اولین تأثیرات محیطی که فرد دریافت می‌کند از محیط خانواده است. انحرافات خانواده،

عدم سلامت روانی خانواده، مشکلات اقتصادی و اجتماعی خانواده از لحاظ تأثیری که بر اعضای خود دارد، جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. افراد پیوند میان خانواده و اجتماع هستند. افراد پرورش یافته در خانواده وارد اجتماع می‌شوند و ویژگیهای سالم یا ناسالم خود را، که از خانواده دریافت کرده‌اند وارد اجتماع می‌کنند (هراتیان، ۱۳۷۹).

همان‌گونه که ذکر شد در ابتدا جدولی مطابق جدول ۳ در اختیار هر فرد خبره قرار می‌گیرد تا میزان تأثیر هر عامل را بر عوامل دیگر مورد بررسی قرار دهد. خروجی بررسیهای به دست آمده از فرد خبره اول به شکل زیر است:

جدول (۳): نظر فرد خبره در قالب زبانی

سیاستهای دولت	خانواده	نگرش	سیاست های سازمانی	شخصیت	رسانه ها
VL	H	L	NO	VH	NO
L	L	VL	VL	NO	H
L	VH	H	NO	H	VH
VH	VL	NO	VH	VL	VH
L	NO	NO	H	L	L
NO	VL	VL	L	L	VL

این جدول در اختیار دو فرد خبره دیگر نیز قرار می‌گیرد. این جداول براساس جدول ۱ عدد دهی می‌شود.

جدول (۴): نظر فرد خبره در قالب عددی

سیاستهای دولت	خانواده	نگرش	سیاستهای سازمانی	شخصیت	رسانه‌ها
۰,۰,۰,۲۵	۰,۵,۰,۷۵,۱	۰,۲۵,۰,۵,۰,۷۵	۰,۰,۰,۲۵	۰,۷۵,۱,۰,۱,۰	۰,۰,۰,۲۵
۰,۲۵,۰,۵,۰,۷۵	۰,۲۵,۰,۵,۰,۷۵	۰,۰,۲۵,۰,۵	۰,۰,۲۵,۰,۵	۰,۰,۰,۲۵	۰,۵,۰,۷۵,۱
۰,۲۵,۰,۵,۰,۷۵	۰,۷۵,۱,۰,۱,۰	۰,۵,۰,۷۵,۱	۰,۰,۰,۲۵	۰,۵,۰,۷۵,۱	۰,۷۵,۱,۰,۱,۰
۰,۷۵,۱,۰,۱,۰	۰,۰,۲۵,۰,۵	۰,۰,۰,۲۵	۰,۷۵,۱,۰,۱,۰	۰,۰,۲۵,۰,۵	۰,۷۵,۱,۰,۱,۰
۰,۲۵,۰,۵,۰,۷۵	۰,۰,۰,۲۵	۰,۰,۰,۲۵	۰,۵,۰,۷۵,۱	۰,۲۵,۰,۵,۰,۷۵	۰,۲۵,۰,۵,۰,۷۵
۰,۰,۰,۲۵	۰,۰,۲۵,۰,۵	۰,۰,۲۵,۰,۵	۰,۲۵,۰,۵,۰,۷۵	۰,۲۵,۰,۵,۰,۷۵	۰,۰,۲۵,۰,۵

بر اساس روابط ۱ تا ۷ ماتریس اندازه‌های قطعی از نظر سه فرد خبره در سه جدول می‌آید که در این مقاله آورده نمی‌شود؛ ولی از رابطه ۸ ترکیب اندازه‌های قطعی نظر افراد به دست می‌آید که جدول شماره ۵ این اندازه‌ها را نشان می‌دهد.

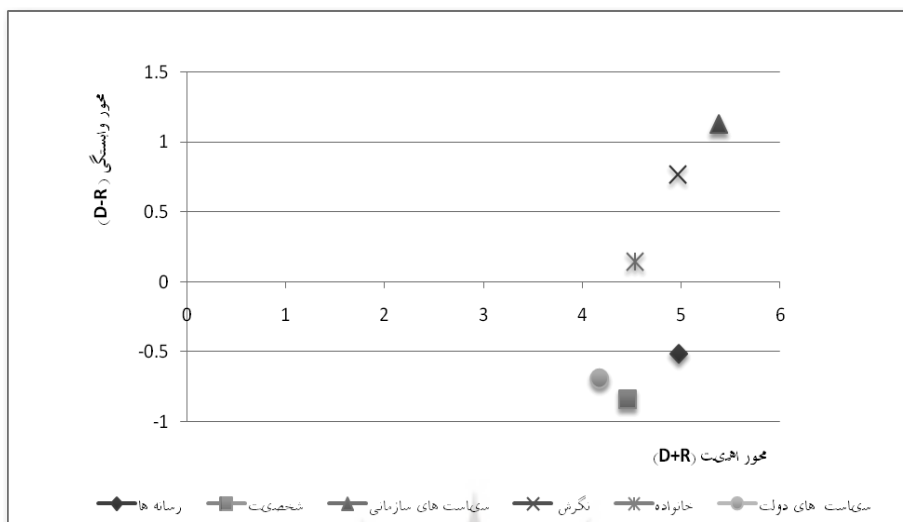
جدول (۵): ترکیب اندازه‌های قطعی نظر افراد

۰.۰۳۳	۰.۹۶۷	۰.۲۶۷	۰.۵۰۰	۰.۵۷۸	۰.۲۶۷
۰.۵۰۰	۰.۰۳۳	۰.۲۶۷	۰.۲۶۷	۰.۵۰۰	۰.۵۰۰
۰.۸۸۹	۰.۷۳۳	۰.۰۳۳	۰.۷۳۳	۰.۸۸۹	۰.۵۷۸
۰.۸۱۱	۰.۲۶۷	۰.۸۱۱	۰.۰۳۳	۰.۴۲۲	۰.۹۶۷
۰.۵۷۸	۰.۵۷۸	۰.۶۵۶	۰.۴۲۲	۰.۰۳۳	۰.۵۰۰
۰.۴۲۲	۰.۴۲۲	۰.۴۲۲	۰.۴۲۲	۰.۱۸۹	۰.۰۳۳

ماکزیمم مجموع اندازه‌های سطری در جدول ۵، $\frac{3}{855}$ است. بنابراین از رابطه ۹ ماتریس نرمال شده X از تقسیم همه اندازه‌های به دست آمده در جدول ۵ بر مقدار $\frac{3}{855}$ حاصل می‌شود. در نهایت ماتریس T از رابطه $T = X(I - X)^{-1}$ به دست می‌آید. در قدم نهایی برای به دست آوردن رابطه علت و معلولی بین عوامل به کمک رابطه ۱۳ و ۱۴ جدول نهایی شماره ۶ حاصل می‌شود. نمودار علی از طریق رسم نقاطی با مختصات $(D+R, D-R)$ و هر یک از عوامل قابل دستیابی است.

جدول (۶) ماتریس $T, D+R$ و $D-R$

							D	D+R	D-R
رسانه‌ها	۰.۳۱۹۷	۰.۵۱۵	۰.۳۰۸	۰.۳۴۹۴	۰.۳۹۴۲	۰.۳۴۶	۲.۲۳۲۳	۴.۹۷۸۸	-۰.۵۱۴۲
شخصیت	۰.۳۶۶۶	۰.۲۵۶۲	۰.۲۶۱۴	۰.۲۵۹	۰.۳۲۵۸	۰.۳۳۷۶	۱.۸۰۶۶	۴.۴۵۵۲	-۰.۸۴۲
سیاستهای سازمانی	۰.۶۵۲۶	۰.۶۰۹۴	۰.۳۶۴۲	۰.۵۱۲۹	۰.۵۷۸۸	۰.۵۳۶۹	۳.۲۵۴۸	۵.۳۸۰۲	۱.۱۲۹۴
نگرش	۰.۵۸۴۴	۰.۴۶۳۲	۰.۴۹۱۵	۰.۳۲۲۸	۰.۴۳۷۴	۰.۵۶۷۵	۲.۸۶۶۸	۴.۹۶۲۶	۰.۷۷۱
خانواده	۰.۴۷۶۷	۰.۴۶۷۵	۰.۴۱۲	۰.۳۶۳۷	۰.۲۹۸۶	۰.۴۱۸۶	۲.۴۳۷۱	۴.۵۳۲۹	۰.۱۴۶۳
سیاستهای دولت	۰.۳۴۶۵	۰.۳۳۷۳	۰.۲۸۸۳	۰.۲۸۸	۰.۲۵۶	۰.۲۲۶۹	۱.۷۴۳	۴.۱۷۶۵	-۰.۶۹۰۵
R	۲.۷۴۶۵	۲.۶۴۸۶	۲.۱۲۵۴	۲.۰۹۵۸	۲.۲۹۰۸	۲.۴۳۳۵			



شکل (۱) نمودار روابط علت و معلولی و اهمیت عوامل

از نمودار چنین برداشت می‌شود که سیاستهای سازمانی بیشترین تأثیر را بر عوامل دیگر دارد. پس از این عامل به ترتیب، عوامل نگرش، خانواده، رسانه، سیاستهای دولت و شخصیت قرار می‌گیرد. همان گونه که ذکر شد، هنگامی که (D-R) مثبت است، معیار مربوط به گروه علت و در غیر این صورت، معیار مربوط به گروه معلول تعلق دارد. سه عامل اخیر (رسانه، سیاستهای دولت و شخصیت) جزء عوامل معلول و سه عامل اول (سیاستهای سازمانی، نگرش و خانواده) جزء گروه علتها است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در هر سازمانی، قواعد و هنجارهایی هست که افراد آن سازمان به پذیرفتن آن ملزم هستند. اغلب افراد از این قواعد و هنجارها پیروی می‌کنند و در مقابل، برخی از افراد نیز این هنجارها را نمی‌پذیرند و بر خلاف آن عمل می‌کنند. در این صورت به چنین افرادی فاسدان یا کجروان گفته می‌شود. فساد مسئولان و کارکنان در هر سرزمین و جامعه‌ای و با هر میزان از توسعه و تولید ثروت، اصولاً پدیده‌ای آزاردهنده برای شهروندان است و رشد فساد، راه را برای فروپاشی اخلاقی فراهم می‌کند. به همین دلیل است که مبارزه با

فساد از نیمه قرن گذشته به موضوعی جدی تبدیل شده است. فساد در سازمان پلیس نیز مشکلات زیادی ایجاد کرده است به گونه‌ای که کشورها به تأسیس سازمانها و نهادهای مسئول مبارزه با فساد اقدام کرده‌اند. سوء رفتار پلیس، پدیده پیچیده‌ای است که کشورها در سراسر جهان با آن روبه‌رو هستند. برخی عوامل مرتبط، مستقیمی یا غیر مستقیم بر وجود و رشد آن تأثیر می‌گذارد. محیط‌های کاری، محیط‌های غیر کاری، وضعیت‌های مالی و اقتصادی، ماهیت کار پلیس و ... نقش زیادی در این پدیده دارد. این مقاله به این نتیجه رسید که عوامل خانواده، رسانه، سیاست‌گذاران دولتی، سیاست‌های سازمانی، شخصیت و نگرش‌های اجتماعی بر پدیده فساد تأثیر می‌گذارد. هم‌چنین مشخص شد که کدام یک از این عوامل جزء علتها و کدام یک جزء معلولها است. بدین ترتیب عوامل سیاست‌های سازمانی، نگرش و خانواده به عنوان عوامل علتها و عوامل رسانه، سیاست‌های دولت و شخصیت به عنوان گروه معلولها شناخته شد. از ستون D+R در جدول ۶ عوامل سیاست‌های سازمانی، رسانه‌ها، نگرش، خانواده، شخصیت و سیاست‌های دولت به ترتیب بیشترین میزان اهمیت را دارد. در پایان با توجه به مباحث ذکر شده و اهمیت عوامل شناسایی شده مؤثر بر فساد پلیس، برخی پیشنهادها و راه‌حلهای کاربردی به‌منظور کنترل و کاهش فساد در سازمان پلیس مطرح می‌شود که به این شرح است:

- سازمان باید قبل از هر برنامه‌ریزی آموزشی، نیازسنجی کاملی از نیازهای واقعی جامعه و سازمان به عمل آورد و بر این اساس، برنامه‌های آموزشی کوتاه مدت و بلند مدت تهیه و تدوین و به معرض اجرا بگذارد،
- در اختیار گذاشتن امکانات و تسهیلات متناسب در اختیار مأموران هنگام اجرای وظیفه و هم‌چنین تخصیص حقوق و مزایا و تسهیلات سازمانی به کارکنان متناسب با نیازهای جامعه
- برگزاری کلاسهای آموزشی، کارگاه‌ها، همایشها و انتشار دفترچه‌هایی برای بهبود رفتارهای اخلاقی در سازمانها
- توجه و تقویت، آموزه‌ها و باورهای دینی نه تنها موجب پیشگیری از فساد و انصراف درونی از اقدامات مجرمانه می‌شود، بلکه رشد و تعالی روحی و معنوی انسان را نیز در پی دارد.

- کمک گرفتن از رسانه‌ها برای فرهنگ سازی در جامعه به منظور تغییر نگرش منفی افراد جامعه نسبت به پدیده فساد و هم‌چنین نسبت به کارکنان سازمان پلیس.
- ضرورت ترویج فرهنگ ساده زیستی، قناعت، اعتماد به نفس و مقاومت در مقابل هوی و هوسها و معرفی زندگی افراد مخلص و پاکدامن در نیروی انتظامی به عنوان الگوی رفتاری توسط رسانه‌ها
- تلاش دولت برای برآورده کردن خواسته‌ها و نیازهای معیشتی خانواده‌ها و کم کردن مشکلات اقتصادی آنها؛ با بهبود وضعیت معیشتی و اقتصادی کارکنان می‌توان انتظار داشت درصد قابل توجهی از تهدیدات مالی نسبت به این کارکنان خنثی شود.
- برگزاری آزمونهای شخصیت و آزمون رفتارهای ضد اجتماعی به منظور جلوگیری از ورود افرادی که از لحاظ شخصیتی و رفتاری با شغل پلیس نامتناسب هستند.

منابع فارسی

۱. اسکندری، خسرو (۱۳۸۷)، پیامدهای قانونی و سازمانی گرفتن رشوه، فصلنامه نظارت و بازرسی، سال دوم، شماره ۴.
۲. رحمانی فضلی، عبدالرضا (۱۳۸۰)، "نقش رسانه‌ها در شکل‌دهی فرهنگ عمومی"، فرهنگ عمومی و وفاق اجتماعی، شماره ۲۴، ۲۵، ۶۴ تا ۶۸.
۳. قصری، محمد (۱۳۸۷)، مدیریت دانش در نیروی انتظامی ج ۱: تجربه‌ای در مدیریت نظم و امنیت عمومی کشور، کنفرانس ملی مدیریت دانش، ۱-۱۰.
۴. قلی‌پور، آرین، استادی، رضا (۱۳۸۸). تبیین دیدگاه‌های متفاوت نسبت به فساد در پلیس‌های جهان، فصلنامه نظارت و بازرسی، سال سوم، شماره ۷.
۵. هراتیان، امنه (۱۳۷۹)، "نقش خانواده در تعلیم و تربیت فرزندان" پایان‌نامه دوره کارشناسی دانشکده حسابداری و علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی.

منابع انگلیسی

1. Malinowski, Sean William, 1986: Measuring sub-cultural tolerance of police corruption and determining the predictive value of

- individual characteristics, Dissertation submitted to university of Illinois at Chicago.
2. Miller, loel,(2003): Police corruption in England and Wales: an assessment of current evidence, Home Office Online Report, PP 1-47.
 3. Moran, Jon(2005): 'Blue walls,' 'grey areas' and 'cleanups': Issues in the control of police
 4. corruption in England and Wales, Crime, Law & Social Change, Vol 43: pp 57-79.
 5. Quach, Jons T,(2006): Preventing Police Corruption in Singapore: The Role of Recruitment, Training and Socialisation, The Asia Pacific Journal of Public Administration, Vol 28, No1: pp 59-75.
 6. Forrester, Tiffney,(2008): police corruption, Axia College University of Phoenix,pp 1-10.
 7. AL- Muhairi, Humaid Mohamed saeid,(2008), Police corruption and strategies for its prevention in the Emirate of Abu Dhabi, Athesis submitted to Queensland university of Technology.
 8. Aremu, Amos Oyesoji(2009): The effect of locus of control in the reduction of corruption in the Nigerian police, An International Journal of Police Strategies & Management, Vol 32, No1: pp. 144-156.
 9. Savestanan, Naras(2003): Police cadet attitudes toward police corruption in Thailand, A Thesis Submitted to university of Illinois at Chicago.
 10. United Nations(2003), The compendium of international legal instrument on corruption, United Nation office druge and crime.
 11. Matsheza, phil,(2009): Corruption: Concepts and Definition, UNODC, Anti-Corruption Unit,pp 1-8.
 12. Anozie, Valentine, shinn, Juhic, Skarlatos, Koty, urzua, Julio,(2006): Reducing Incentives for Corruption in the Mexico City Police Force, Internationa Workshop,1-19.
 13. Newburn,Tim,(1999):Understanding and preventing police corruption: lessons from the literature, Policing and Reducing Crime Unit,

Police Research Series, PP 1-56

14. Oyesogi Aremu, Amos, Pakes, Francis, Johnston, les,(2009): The effect of locus of control in the reduction of corruption in the Nigerian police, An International Journal of Police Strategies & Management, Vol 32, No 1, PP 144-156.
15. Kin, xiaokui, Rudel, Thomas k.(2004): Tthe context for political corruption: A Cross-National Analysisk: Social Science Quarterly, Vol 85, No 2: PP294-309.
16. Tzeng G.-H., Chiang C.-H., Li C.-W. (2007) :Evaluating intertwined effects in e-learning programs: A novel hybrid MCDM model based on factor analysis and DEMATEL, Expert Systems with Applications, Vol 32, No 4, pp. 1028-1044.
17. Daft, Richard L. (1983): Learning the craft of organizational research, Academy of Management Review, Vol8, No4: pp539-546.
18. Hung, Y. H., Chou, S. C. T., & Tzeng, G. H. (2006). Using a fuzzy group decision approach-knowledge management adoption. In APRU DLI 2006 conference, University of Tokyo, Japan, 8-10 November.