

سرمایه اجتماعی و عملکرد مأموران پلیس در حراست از جامعه

محمد صنوبری*

چکیده

سرمایه اجتماعی در جامعه شناسی به عنوان یک سازه سودمند و مفید در درک اهمیت روابط اجتماعی در موقعیت‌های گوناگون از توجه بسیار زیادی برخوردار شده است. گرچه تلاش‌های گوناگون صورت گرفته توسط پلیس و یا شهروندان به منظور ارتقاء کنترل اجتماعی در جامعه تا حد زیادی به میزان سرمایه اجتماعی آنان بستگی دارد، با این حال تاکنون کسی میزان سرمایه اجتماعی موجود در مأموران پلیس را مورد بررسی قرار نداده است. در مقاله حاضر، سرمایه اجتماعی به عنوان یک چارچوب نظری (تئوریک) به منظور درک رفتار نیروی پلیس در دوران حراست از جامعه مورد استفاده قرار گرفته است. همچنین تعاریف و مفاهیم، الگوی مفهومی، ابعاد و عوامل تاثیرگذار بر سرمایه اجتماعی پلیس و نیز عوامل تاثیرگذار بر عملکرد مأموران در حراست از جامعه (که در آن نقش سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از عوامل اصلی تاثیرگذار برجسته شده است) مورد بررسی قرار گرفته است. در پایان به وظایف رؤسا و مدیران ادارات پلیس در ایجاد سرمایه اجتماعی اشاره شده است.

کلید واژه‌ها

پلیس، حراست از جامعه، سرمایه اجتماعی، عملکرد پلیس، پلیس و جامعه.

* دانشجوی دکتری مدیریت آموزش و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد دزفول

مقدمه

در سال‌های اخیر اهمیت سرمایه اجتماعی به مثابه یک دارایی نامشهود سازمانی، مورد توجه علاقه مندان مباحث سازمان و مدیریت قرار گرفته است. پرداختن اغلب محققان سازمان به این مقوله و نیز شواهد کمی بیانگر نقش انکار ناپذیر سرمایه اجتماعی در موفقیت سازمان‌هایی است که می‌خواهند در محیط‌های متلاطم امروزی به موجودیت خود ادامه دهند.

سرمایه اجتماعی در جامعه شناسی به عنوان یک سازه سودمند و مفید در درک اهمیت روابط اجتماعی در موقعیت‌های گوناگون از توجه بسیار زیادی برخوردار شده است. همچنین طی چند سال گذشته سرمایه اجتماعی در مطالعات پیرامون جرم و بی نظمی (مکارتی و دیگران، ۲۰۰۲، رز و کلیر، ۱۹۹۹، سامسون، ۱۹۹۹)^۱ و به ویژه حراست (از جامعه) به کار گرفته شده است (لیونز، ۱۹۹۹، مانگین، ۱۹۹۴، میلر، ۱۹۹۹، پینو، ۲۰۰۱)^۲.

در مقاله حاضر، سرمایه اجتماعی به عنوان یک چارچوب نظری (تئوریک) به منظور درک رفتار نیروی پلیس در دوران حراست از جامعه مورد استفاده قرار می‌گیرد. کارکنان پلیس نیز مانند کارکنان سایر سازمان‌ها به منظور کسب اطلاعات، دستیابی به فرصت‌ها، و پشتیبانی جهت افزایش احتمال بهره‌وری به روابط کاری متکی می‌باشند. ابعادی از روابط که به نظر می‌رسد در سرمایه اجتماعی دخیل باشند شامل میزان اعتماد، فراوانی تبادلات همکارانه، میزان انسجام گروهی و نیز میزان پشتیبانی اجتماعی است. روابط کاری مأموران پلیس به عنوان یک منبع در صورتی که سرمایه اجتماعی در سطح بالایی باشد یا نه چنانچه سرمایه اجتماعی در سطح پایینی بوده یا موجود نباشد در نظر گرفته می‌شود که بر احتمال مأموران از جامعه تاثیر گذار است.

گرچه تلاش‌های گوناگون صورت گرفته توسط پلیس و یا شهروندان به منظور ارتقاء کنترل اجتماعی در جامعه تا حدی به میزان سرمایه اجتماعی آنان بستگی دارد، با این حال تاکنون کسی میزان سرمایه اجتماعی موجود در میان مأموران پلیس را مورد ارزیابی قرار نداده است. اگر از نحوه توزیع سرمایه اجتماعی در میان مأموران پلیس و مواعی که از به کارگیری آن ممانعت به عمل می‌آورند و نیز منابعی که استعمال آن را گسترش می‌دهند

1. McCarthy et al, 2002, Rose and clear, 1999, Sampson, 1999

2. Lyons 1999, Manning, 1994, Miller, 1999, Pino, 2001

آگاهی نداشته باشیم، روش‌های ما در زمینه تقویت و ترغیب همکاری‌های پلیس و جامعه در سطح محدودی باقی خواهد ماند. به علاوه، همان طوری که شواهد نشان می‌دهد حراست از جامعه در خرده فرهنگ پلیس سنتی در حاشیه قرار گرفته و مورد کم توجهی واقع شده است، احتمالاً فعالیت‌های حراست از جامعه به شکل ویژه‌ای به سرمایه اجتماعی پلیس وابسته می‌باشد. (میلر، ۱۹۹۸، پیت و شاتول، ۱۹۹۴، اسپارو و دیگران، ۱۹۹۰)^۱

تحقیق و بررسی پیرامون رابطه میان سرمایه اجتماعی و احتمال یادگیری مأموران پلیس در فعالیت‌های اجتماع محور، در کی گسترده‌تر و عمیق‌تر از رفتار پلیس در طی دوران حراست از جامعه را برای ما فراهم می‌آورد.

تعاریف و ابعاد سرمایه اجتماعی

دانشمندان علوم اجتماعی تعاریفی متعدد از سرمایه اجتماعی ارائه کرده‌اند. این تعاریف را می‌توان بر مبنای تمرکزشان بر خارج، داخل یا هر دو (داخل و خارج)، در سه گروه طبقه‌بندی کرد:

گروه اول، سرمایه اجتماعی را به مثابه منبعی که کارها را از طریق یک کنشگر مرکزی تسهیل می‌کند، تأکید دارد. دیدگاه مذکور با این ایده شروع می‌شود که کارها و اعمال افراد از طریق ارتباطات مستقیم و غیر مستقیم با سایر کنشگران در شبکه‌های اجتماعی تسهیل می‌شود. از این دیدگاه، سرمایه اجتماعی می‌تواند موفقیت‌های مختلف افراد و گروه‌ها را در یک هم‌آورد رقابتی^۲ بیان کند.

این دیدگاه از سرمایه اجتماعی، در متغیر فرد محوری^۳ از تجربه تحلیل شبکه رخ می‌نماید. منظور از متغیر فرد محوری کنشگری بیرونی است که می‌تواند نقشی اساسی در موفقیت یا شکست شبکه اجتماعی داشته باشد. به بیانی ساده‌تر در این دیدگاه از تعریف سرمایه اجتماعی، عمدتاً به شکل گیری سرمایه اجتماعی در یک گروه از طریق ارتباطات خارجی با سایر گروه‌ها پرداخته می‌شود و به تعبیر فوکویاما^۴ شعاع اعتماد خارجی را مورد

1. Miller, 1998, Pate and Shtull, 1994, Sparrow et al, 1990

2. Competitive Rivalry

3. Ego centric Variant

4. Fukuyama, 1999

تأکید قرار می‌دهد. از نظریه پردازان معروف این گروه می‌توان به بیکر^۱ (۱۹۹۰) برت^۲ (۱۹۹۲) و بوردیو^۳ (۱۹۹۲) اشاره کرد.

گروه دیگری (گروه دوم) از تحقیقات سرمایه اجتماعی، آن را نتیجه ساختاری ارتباطی بین افراد و بین گروه‌ها در درون اجتماعات (برای مثال گروه‌ها، سازمان‌ها، جوامع، مناطق، ملت‌ها و...) می‌دانند که به طور خاص به این اجتماعات انسجام بخشیده و از مزایای ارتباطی بهره‌مند می‌سازد. این دیدگاه بر تسهیل و تعقیب هدف‌های جمعی و نیز بر جمع محوری^۴ و کلیت شبکه تأکید می‌ورزد. به بیانی ساده‌تر در این دیدگاه عمدتاً به شکل‌گیری سرمایه اجتماعی از طریق روابط داخل گروه تأکید می‌شود و به نوعی می‌توان گفت نگاه سیستم‌های بسته را به شکل‌گیری سرمایه اجتماعی متجلی می‌سازد. از نظریه پردازان معروف این گروه می‌توان به کولمن^۵ (۱۹۹۰) و پوتنام^۶ اشاره کرد.

گروه دیگری از محققین سرمایه اجتماعی (گروه سوم)، نگاه دو سویه و متعادلی نسبت به ابعاد داخلی و خارجی دارند. این دسته از تحقیقات بر این اعتقادند که کنشگر جمعی (مانند یک شرکت) هم از ارتباطات خارجی با سایر شرکت‌ها و مؤسسات و هم از ساختار ارتباطات درونی بین افراد شرکت، تأثیر می‌پذیرد و اثر بخشی عملکرد شرکت تابعی از هر دو است. فوکویاما با بحث شعاع اعتماد داخلی و خارجی در رأس این گروه از نظریه پردازان قرار دارد.

محققین سرمایه اجتماعی معمولاً تمایل دارند در تعاریف‌شان از سرمایه اجتماعی، یکی از رویکردهای داخلی یا خارجی را استفاده کنند. البته محققینی هم بودند که همزمان هر دو رویکرد را (دیدگاه سوم) را در تعاریف‌شان از سرمایه اجتماعی مد نظر قرار داده‌اند. بوردیو سرمایه اجتماعی را منبعی حقیقی یا مجازی به حساب می‌آورد که فرد یا گروه به واسطه موقعیتش در یک شبکه ارتباطی که دارای روابط دیرینه و تا حدودی نهادینه شده است، بدست می‌آورد. به علاوه وی سرمایه اجتماعی را مقدمه شکل‌گیری سرمایه اقتصادی به حساب می‌آورد.

-
1. Baker
 2. Burt
 3. Bourdieu
 4. Socio-Centric
 5. Coleman
 6. Putnam

از دیدگاه برت، سرمایه اجتماعی عبارت از دوستان و همکاران و ارتباطات عمومی است که فرصت‌های لازم برای استفاده از سرمایه انسانی و مالی را فراهم می‌آورد. وی در تعریفی دیگر، از سرمایه اجتماعی به عنوان یک فرصت واسطه‌ای در شبکه ارتباطی، یاد می‌کند. از دیدگاه پورتنز^۱ سرمایه اجتماعی عبارت از توانایی کنشگران برای تأمین منافع خود از طریق عضویت در شبکه‌های اجتماعی. از دیدگاه فوکویاما سرمایه اجتماعی، عبارت است از توانایی افراد جهت همکاری با دیگران برای مقاصد مشترک در گروه‌ها و سازمان‌ها است. وی در تعریفی دیگر سرمایه اجتماعی را به عنوان وجود یک مجموعه‌ای از ارزش‌های غیر رسمی یا هنجارهای مشترک میان اعضای یک گروه می‌داند که همکاری میان آن‌ها را تسهیل می‌کند.

گوشال و نیت^۲ (۱۹۹۸)، سرمایه اجتماعی را به عنوان یک منبع حقیقی و بالقوه‌ای می‌داند که از طریق شبکه ارتباطات داخلی و بیرونی یک فرد یا یک واحد جمعی بدست می‌آید. در واقع سرمایه اجتماعی را به عنوان یک دارایی رابطه‌ای به شمار می‌آورد. از دیدگاهی دیگر سرمایه اجتماعی در یک سازمان عبارت است از روابط مبتنی بر اعتماد در چهار بعد زیر:

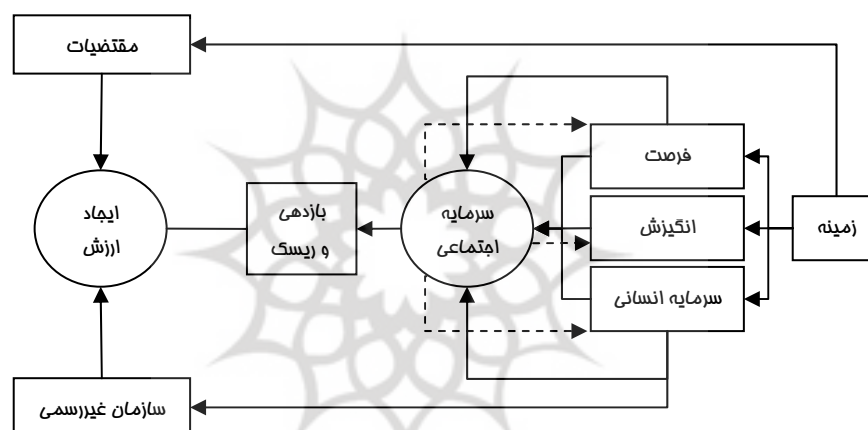
- ۱- بین کارکنان (همه کنشگران) سازمان (که باعث افزایش رضایت شغلی و مشارکت در مهارت می‌شود و زمینه ساز سازمان یادگیرنده است).
- ۲- بین کارکنان و واحدهای سازمانی (که مقاومت برای چرخش شغلی و نیز مقاومت در برابر تغییر را کاهش می‌دهد).
- ۳- بین واحدهای سازمانی با هم (که باعث افزایش اثر بخشی تیم‌های ویژه کار می‌شود).
- ۴- بین خود سازمان به عنوان کنشگر جمعی با سایر سازمان‌ها (ذی نفعان بیرونی) که می‌توانند در روند حرکتی آن مؤثر باشند. نرخ انحلال شرکت‌ها را کاهش داده یادگیری بین سازمانی را افزایش می‌دهد و به طور کلی زمینه نهادینه شدن سازمان را فراهم می‌سازد. شرکت را در استفاده از راهبردهای توسعه حمایت می‌کند. به عنوان مثال تأمین مالی برای توسعه محصول جدید به خاطر روابط خوب با بازار پول به راحتی انجام می‌شود و شرکت راحت‌تر از راهبردهای تهاجمی استفاده می‌کند. این بُعد سرمایه اجتماعی در ارزیابی قیمت سهام شرکت اثر فوق‌العاده‌ای دارد.

1. Portes

2. Ghoshal & Nhabiet

الگوی مفهومی سرمایه اجتماعی

در مطبوعات تئوری سرمایه اجتماعی، ابهام زیادی برای تبیین این مفهوم وجود دارد. به طور تجربی عوامل متعددی در تعیین سرمایه اجتماعی سهمیم هستند، ولی هنوز چارچوب کامل و دقیقی از سرمایه اجتماعی ارائه نشده است و محققین مختلف به صورت‌هایی پراکنده به آن پرداخته‌اند. در شکل شماره (۱) تلاش شده است که چارچوبی مفهومی از سرمایه اجتماعی ارائه شود که از راست به چپ به ترتیب منابع مستقیم سرمایه اجتماعی، ریسک و بازدهی آن و در نهایت عوامل مؤثر بر ارزش سرمایه اجتماعی را نشان می‌دهد.



شکل شماره (۱): چارچوب نظری (الگوی مفهومی) سرمایه اجتماعی

منابع مستقیم سرمایه اجتماعی:

فرصت‌ها، انگیزش و توانایی، که هر سه از زمینه سازمان (متغیرهای محتوایی و ساختاری) اثر می‌پذیرد، منابع مستقیم سرمایه اجتماعی محسوب می‌شود که به ترتیب هر کدام را مرور می‌کنیم:

فرصت‌ها

طبیعی است که فرصت ایجاد سرمایه اجتماعی، در پیوندهای اجتماعی هر فرد یا گروه با دیگران نهفته است. کولمن فرصت‌های موجود در شبکه‌های محدودتر را برای تقویت سرمایه

اجتماعی مناسب می‌داند. او اعتقاد دارد که در شبکه‌های بزرگتر نقص هنجارها و اعتماد ناشناخته می‌ماند و در نتیجه افراد کمتر می‌توانند به هم اعتماد کنند.

در سطح سازمان نیز ایجاد سرمایه اجتماعی مستلزم وجود فرصت‌های مشارکت برای کارکنان است. بنابراین مدیران باید فرصت‌های مشارکت را برای کارکنان فراهم کنند تا با حضور در شبکه ارتباطات رسمی و غیر رسمی سازمان و با گسترش ارتباطات خود با همکاران و دیگر واحدهای سازمانی شبکه اعتماد را ایجاد و سرمایه اجتماعی را پرریزی کنند.

انگیزش

پورتر دو دسته انگیزش را که در تحریک سرمایه اجتماعی مؤثرند، معرفی می‌کند دسته اول انگیزش‌هایی مبتنی بر هنجارهای کاملاً درونی شده هستند که "انگیزش نهایی"^۱ می‌نامد و اعتقاد دارد که این هنجارهای کاملاً درونی شده می‌تواند از طریق جامعه پذیری در دوران کودکی یا توسط سایر تجربه‌های زندگی به ویژه به دلیل برخورداری مشترک^۲ با دیگران شکل گیرد. دومین دسته انگیزش‌ها ابزاری هستند، انگیزش ابزاری، می‌تواند تعهدات و التزام موجود در فرایند مبادله دو طرفه باشد. به عبارتی التزام از طریق یک اجتماع به هر دو طرف تحمیل می‌شود. چیزی که او آن را اعتماد اجباری می‌نامد. به طور ضمنی می‌توان انگیزش‌های ابزاری را معادل انگیزش‌های مادی و انگیزش نهایی را معادل انگیزش‌های ارزشی (غیر مادی) به شمار آورد.

توانایی‌ها (سرمایه انسانی)

برت منابع و شایستگی‌های فرد را به عنوان توانایی معرفی می‌کند که همان سرمایه انسانی افراد را تشکیل می‌دهد. سرمایه انسانی جامع علوم انسانی بدیهی است که ظهور این توانایی‌ها نیز تحت تأثیر زمینه سازمان است. در محیط‌هایی که فرهنگ کارآفرینی حمایت نمی‌شود بروز دادن توانمندی‌های کارآفرینی ممکن است حتی به اخراج کارکنان نیز بیانجامد. یا در یک کنشگر جمعی بزرگ مانند یک کشور توانایی مردم

1. Consummatory Motivation

2. Shared Destiny

برای مشارکت در امور مدنی از سیاست‌های مشارکتی دولت مانند صدور مجوز فعالیت احزاب یا صدور آسان مجوز برای فعالیت‌های اقتصادی و... تأثیر می‌پذیرد.

ابعاد سرمایه اجتماعی

در ادبیات جامعه‌شناسی، سرمایه اجتماعی به روابط میان افراد، شبکه‌هایی از روابط و توانایی برای بسیج کردن دامنه وسیعی از تماس‌های اجتماعی شخصی به منظور تحقق یک هدف خاص اشاره دارد. (Newton, 1997, p. 577)

چهار بُعد از روابطی را که هنگام مطالعه سرمایه اجتماعی می‌بایست مورد ارزیابی قرار گیرند عبارتند از: میزان اعتماد، تبادلات همکاریانه، انسجام گروهی و پشتیبانی اجتماعی. تصور می‌شود افرادی که روابط آن‌ها سطوح بالایی از این ویژگی‌ها را داراست در مقایسه با افرادی که روابط آن‌ها فاقد این خصایص می‌باشد از سرمایه اجتماعی بیشتری برخوردارند.

میزان اعتماد:

میزان اعتماد افراد به یکدیگر چه به شکل تعمیم یافته، چه در قالب یک گروه خاص و یا یک دولت (حکومت) جنبه مهمی از سازه سرمایه اجتماعی بوده است به عنوان مثال فوکویاما اعتماد را به عنوان عنصر مرکزی تعریف خود از سرمایه اجتماعی قرار داده است: "سرمایه اجتماعی قابلیت است که از گسترش و ترویج اعتماد در یک جامعه یا بخش‌های خاصی از آن ناشی می‌شود." (Fukuyama, 1995, P. 26)

مولیناس نیز به همین شکل به اعتماد تأکید می‌ورزد، "سرمایه اجتماعی در اینجا به عنوان میزان اعتماد و شبکه سازی (برقراری تماس‌های اجتماعی) تعریف می‌شود." (Molinas, 1998, p. 413)

تحقیقی که اخیراً صورت گرفته مشخص ساخت که فقدان اعتماد میان پلیس و شهروندان و نیز میان مأموران حراست از جامعه و مأموران گشت عادی تأثیری تعیین کننده بر راهبردهای حراست از جامعه برای کاهش جرم و بی نظمی بر جای گذاشته است. (Pino, 2001)

تبادلات همکارانه

محققان عرصه سرمایه اجتماعی غالباً به «هنجارهای مقابله به مثل» اشاره دارند که وجود آن‌ها در روابط اجتماعی، قابلیت این روابط را جهت مبدل شدن به یک منبع افزایش می‌دهد. منطق زیربنایی و اساسی در اینجا این است که این نوع هنجار افراد را وامی‌دارد تا در جریان تبادل به منظور گرفتن یک شیء یا خدمت، شیء یا خدمتی عرضه دارند. پس از این که تبادل رخ داد (اعم از این که پول، کالای مادی، اطلاعات یا کمک عاطفی نظیر پشتیبانی یا نصیحت باشد) هر دو طرف به این موضوع پی می‌برند که این مبادله زمانی جبران و تلافی خواهد شد. این امر به خودی خود شکلی از اعتماد است، اعتماد به این باور که مشارکت سودمند بوده و در مبادلات مقابله به مثل خواهد شد. (Hofferth & Iceland, 1998)

انسجام گروهی

از آن جا که تحقیق پیرامون سرمایه اجتماعی غالباً در سطح جامعه صورت می‌گیرد محققان به این امر که چه چیزی گروه‌ها را منسجم و همبسته می‌کند علاقمند شده‌اند. تصور می‌شود گروه‌های منسجم یا گروه‌هایی که دارای اعضای هستند که پشتیبان یکدیگر یا برای هم قابل اعتماد می‌باشند، هنجارهای مشترکی دارند و یا باورهای مشابهی دارند، از سرمایه اجتماعی بیشتری برخوردار خواهند بود. (Sampson et al, 1999, Bursick, 1999)

باور بر این است که روابط اجتماعی که به عنوان مثال دارای تراکم عاطفی^۱ با سطح بالایی از صمیمیت و اعتماد متقابل هستند سرمایه اجتماعی را افزایش دهند.

بورسیک^۲ از افراد می‌پرسید که آیا آن‌ها با این گفته که "اشتراکات بسیاری با اهالی محله‌ای دارم" موافقت یا خیر؟ فرض این است که گروه‌هایی که مشخصات و باورهای مشابهی دارند در مقایسه با گروه‌هایی که اعضای آن‌ها کینه توز بوده یا دارای ارزش‌ها یا باورهای بسیار متفاوتی هستند، از سرمایه اجتماعی بیشتری برخوردار خواهند بود. میلر (۱۹۹۸) با ارزش‌گذاری ویژگی‌های زنانه مثل ارتباط، همکاری و روابط شخصی حامی یادآور

1. Emotional Density

2. Bursick, 1999

شد که فلسفه حراست از جامعه نمایانگر زنانه‌سازی^۱ کار حراست می‌باشد. اگر برخی از مأمورین از یک دیدگاه حراستی برخوردار باشند در حالی که دیگر مأموران دارای ارزش‌های فرهنگی باشند که به موضوعات سنتی مردانگی، خطر، سوء ظن و یا تخلف متکی‌اند ممکن است گروه‌های کاری پلیس انسجام کمتری داشته باشند.

حمایت اجتماعی

این جنبه از سرمایه اجتماعی با اعمال افراد در روابط اجتماعی که به عضو سازمان در نایل شدن به هدفی خاص کمک می‌کند رابطه‌ای تنگاتنگ دارد. به عنوان مثال فارستبرگ و هوگز (۱۹۹۵) حمایت رد و بدل شده میان مادر - کودک را آزمودند و دریافتند که این امر با نتایج موفقیت آمیز کودکان در مدرسه مرتبط می‌باشد. دیگر محققان دریافته‌اند که نوع حمایت عمدتاً تابعی از نوع رابطه می‌باشد (مثلاً آیا رابطه میان دوستان، اعضای خانواده، همسایه‌ها و غیره وجود دارد یا خیر؟) (Wellman & wortley, 1990) از این رو حمایت اجتماعی معمولاً در یک بافت ویژه مثل خانواده، محل کار یا جامعه مورد سنجش قرار می‌گیرد. انتظار می‌رود که سطوح بالای حمایت اجتماعی نتایج مثبتی به بار آورد و حصول به این نتایج در نبود حمایت اجتماعی دشوارتر شود. در بخش بعدی منظور از اصطلاح حراست از جامعه مورد بحث قرار گرفته و به دنبال آن پیرامون سه نوع از عواملی که انتظار می‌رود بر عملکرد مأمور پلیس در زمینه حراست از جامعه تأثیر گذار باشند بحث خواهد شد. این عوامل عبارتند از: سرمایه اجتماعی پلیس، ویژگی‌های محیط کار و مشخصات مأمور.

تمرین حراست از جامعه

به طور کلی فعالیت‌های پلیسی که تصور می‌شود منعکس کننده فلسفه حراست از جامعه باشند را می‌توان به سه دسته تقسیم کرد:

- ۱- تعهد پلیس به جامعه در ایجاد نظم و انضباط اجتماعی.
- ۲- پاسخ‌گوش گرایانه پلیس در قبال مسایل جامعه؛ به عنوان مثال به کارگیری یک راهبرد حل مسأله.

۳- به کارگیری یک نقش توسعه یافته پلیسی برای افزایش تعداد دفعات کمک به شهروندان.
در بخش‌های زیر این فعالیت‌های حراست از جامعه به بحث گذاشته می‌شود.

مشارکت جامعه

این موضوع از فلسفه حراست از جامعه بر حضور گسترده پلیس در جوامع به منظور تسهیل و روان سازی ظرفیت جامعه برای کنترل اجتماعی تاکید می‌ورزد. دیگر از پلیس انتظار نمی‌رود که فقط به اجرای قانون بپردازد بلکه انتظار بر این است که طیف وسیعی از خدمات را ارائه دهد که امنیت و نظم را در جوامع افزایش می‌دهند. همان طور که رزنبرگ^۱، بیان می‌دارد چالش فراروی پلیس در حال حاضر و نیز در قرن ۲۱ یافتن راه‌های ابتکاری برای یاری رساندن جوامع به خودشان است. فرض زیر بنایی که هدایت‌گر توسعه نقش پلیس می‌باشد این است که پلیس بدون کمک شهروندان و سازمان‌های اجتماعی نمی‌تواند مسایل جامعه را حل و فصل نماید.

حامیان حراست از جامعه بیان می‌دارند که پلیس و مردم می‌بایست به شراکی در زمینه ایجاد امنیت عمومی مبدل شوند و هر یک از آن‌ها در حفظ نظم و قانون مشارکت نمایند زیرا پلیس و مردم در کنار یکدیگر در مقایسه با پلیس به تنهایی، بسیار کارآمدتر بوده و امنیت و نظم عمومی انسانی‌تری ایجاد می‌کنند. یافته‌های پژوهشی و تجارب معمول حاکی از این است که مأموران حراست از جامعه برای باز کردن بسترهای گفتگو باید در جلسات و دیدار با گروه‌های مختلف جامعه حضور یابند که این امر در شرایط مطلوب منجر به شناسایی و تشخیص مسایل جامعه و یافتن راهبرد مناسب برای حل و فصل آن‌ها می‌شود.

حل مسأله^۲

در مقایسه با راهبرد سنتی گشت‌زنی تصادفی یا پیشگیرانه که در آن پلیس امیدوار است به صرف حضور خود، جرم و بی نظمی را کاهش دهد، حل مسأله، استفاده پلیس از راهبرد برخورد و مبارزه با جرایم ویژه از طریق طرح‌هایی ویژه می‌باشد. حل مسأله به عنوان یکی از

1. Rosenberg, 1998

2. Problem Solving

ویژگی‌های اصلی ادارات حراست از جامعه شناخته شده است چرا که عموماً (اما نه همیشه) از درونداد جامعه برای شناسایی مسایل جنایی و تعیین راهبردهای مناسب جهت پرداختن به آن‌ها استفاده می‌کند. اگر بخواهیم بی پرده بگوییم "حراست از جامعه بدون حل مسأله حراست نیست" الگو حل مسأله‌ای ^۱ SARA که مقبولیت و کاربردی عام برخوردار است، چهار مرحله فرایند حل مسأله را تعیین می‌کند:

۱- مروری اجمالی (بررسی سریع) برای جمع‌آوری اطلاعات به منظور شناسایی یک مسأله جنایی.

۲- تحلیل به منظور شناسایی ماهیت و دامنه مسأله یا مشکل.

۳- پاسخ از طریق ایجاد یک راهبرد خاص برای پرداختن به مسأله یا مشکل.

۴- ارزیابی برای تعیین این که آیا این پاسخ مشکل را کاهش داده است؟

مأموران درگیر در فرایند حل مسأله تلاش می‌کنند تا از وقوع یا تکرار مسائل و مشکلات خاص جلوگیری نموده و به منظور پرداختن به علت اساسی مشکل نقشه‌ها یا پروژه‌هایی را به وجود آورند که فراتر از پاسخگویی صرف و محض به یک تماس تلفنی خاص باشد.

کمک رسانی به شهروندان

حراست از جامعه بر نقش گسترده اجتماعی پلیس تاکید می‌ورزد با این هدف که پلیس در قبال قضایای مربوط به شهروندان پاسخگوتر باشد. این جنبه فلسفی که به آن "خدمات شخصی" نیز گفته می‌شود با پیروی از روند بخش خصوصی در "اولویت قرار دادن به مشتری" درصدد است تا اعتماد و تعاملات سازنده‌ای را میان پلیس و جامعه ایجاد نماید. دیگر به نیروی پلیس صرفاً به عنوان دربان‌های سیستم عدالت جنایی نمی‌نگرند بلکه هم‌چنین برای کنترل ورودی‌های سازمان‌های خدمات اجتماعی و بنگاه‌های دولتی فرا خوانده می‌شوند. مأموران حراست از جامعه ترغیب می‌شوند تا کمک و اطلاعات مورد نیاز را برای شهروندان، از جمله ارجاع شهروندان به سازمان‌های اجتماعی دیگری که برای حل و فصل بهتر مسایل و مشکلات‌شان مناسب‌ترند، فراهم آورند. برخی از اهداف کمک رسانی، ارائه اطلاعات و حمایت از شهروندان عبارتند از:

1. Scanning, Analysis, Response, Assessment (SARA Model)

- کاستن از ترس شهروند از مسائل خاص در جامعه. به دست آوردن (کسب) حمایت شهروندان از ابتکارات پلیسی در حل و فصل مسائل.
 - آموزش شهروندان در موارد آسیب پذیری آن‌ها در مقابل جرم.
 - کمک به شهروندان برای حل مسائل‌شان به دست خودشان.
- در ادامه به بررسی میزان تأثیری که فرض می‌شود سرمایه اجتماعی پلیس، ویژگی‌های محیط کار و خصوصیات مأمور بر عملکرد حراست از جامعه دارد، می‌پردازد.

عوامل تأثیر گذار بر عملکرد مأموران در حراست از جامعه

سرمایه اجتماعی پلیس:

تحقیقات گذشته اهمیت تأثیر گروه‌های کاری پلیسی بر رفتار پلیس را آشکار کرده است و دلیلی مبنی بر کم اهمیت‌تر بودن این روابط در عصر حراست از جامعه وجود ندارد. تحقیقات ثابت کرده است مأمورانی که مورد کم توجهی واقع شده یا از گروه همکاران خود (مثلاً به این علت که به یک نژاد یا اقلیت خاص تعلق دارند یا زن هستند) اخراج شده‌اند و یا از فقدان پذیرش، سرباز زدن از دادن اطلاعات مورد نیاز، پشتیبانی و نداشتن فرصت‌های ترفیع، رنج برده‌اند.

این مسائل متعاقباً می‌تواند تجارب کاری، عملکرد و پیشرفت در سازمان پلیس را تحت تأثیر قرار دهد. فقدان سرمایه اجتماعی می‌تواند به انزوا کشیده شدن در محیط کار را در پی داشته باشد. بدون وجود سرمایه اجتماعی در روابط کاری مأموران پلیس در مقایسه با هم‌تایان خود که در روابط کاری مبتکرانه قابل اعتمادند برای انجام دادن مأموریت‌های محوله با موانع بیشتر و بزرگتری مواجه‌اند، از این مأموران انتظار می‌رود با هم‌تایان و ناظرانی که در ارتباطند خلاق‌تر از مأمورانی باشند که فاقد میزان مشابهی از اعتماد همکاری یا حمایت به منظور مشارکت در فعالیت‌های متنوع حراست از جامعه‌اند. مأموران حراست از جامعه به طور خاص برای انجام نوعی از حراست که کاملاً مورد پذیرش خرده فرهنگ پلیس قرار نگرفته است به روابطی نیاز داشته باشند که از نظر اعتماد، تبادلات همکاری، انسجام گروهی، و حمایت اجتماعی قوی باشند.

مطالعه میلر (۱۹۹۹) در مورد مأموران حراست از محله، اطلاعاتی در مورد اهمیت روابط پلیس در دوره حراست از جامعه ارائه می‌دهند. به طور خاص وی دریافت که آن دسته از

مأموران حراست از محله که مصرانه به برقراری روابط با مأموران حوزه مأموریتی خویش مبادرت ورزیدند "درک و همکاری بیشتری را از جانب همکاران خویش" دریافت نموده‌اند. (Miller, 1999, p. 109) با این حال تاکنون در مورد نقشی که این روابط در عملکرد پلیس ایفاء می‌کنند و این که آیا این جنبش بر اساس نوع وظایف حراستی تغییر می‌کند یا خیر و نیز چگونگی تغییر آن ارزیابی خاصی صورت نگرفته است.

روابط کیفی با سرپرستان نیز از جایگاه مهمی در کار پلیس بر خوردار است. نظریه سرمایه اجتماعی، افراد دارای قدرت تصمیم‌گیری و اختیار، نظیر سرپرستان، را به عنوان اهدافی تلقی می‌کند که ممکن است به گونه‌ای خاص بر ذخیره سرمایه اجتماعی فرد اثر گذار باشند. (Wood, 1997, p. 599) مأموران در زمینه کسب اطلاعات، حمایت و ارزیابی عملکرد خویش به سرپرستان متکی هستند. (Van Maanen, 1983) روابط مثبت میان مأموران و سرپرستان برای کار آمدی کار پلیس آن چنان حیاتی و مهم است که طراحی برنامه‌های ویژه‌ای به منظور افزایش تعامل مثبت میان مراتب و درجات (مختلف) پیشنهاد شده‌اند. یادآوری این نکته نیز حائز اهمیت است که حمایت سرپرست برای موفقیت فعالیت‌های نوآورانه جامعه-محور پلیس حیاتی و مهم تلقی می‌شود بدون حمایت سرپرست اجرا و نیز موفقیت این برنامه‌ها غیر متحمل و بعید به نظر می‌رسد.

مطالعات میلر (۱۹۹۹) نشان داد که حمایت سرپرست امکان می‌دهد تا بر بخش اعظمی از بدنامی مربوط به انجام وظایف حراست از جامعه (که از نظر بسیاری از مأموران کارهای اجتماعی یا زنانه بود یعنی کار واقعی پلیسی نبود) فائق آیند. در اداره‌ای که میلر مورد مطالعه قرار داد بسیاری از پست‌های مدیریتی رده بالا در تصاحب مأموران پلیس محله قبلی بود و این امر کل برنامه حراست از جامعه را مشروعیت می‌بخشید. بنابراین سرمایه اجتماعی پلیس ممکن است برای مأمورانی که تصور می‌کنند نقش‌های حاشیه‌ای و کم اهمیت سازمان پلیس را در اختیار دارند اهمیتی افزون‌تر داشته باشد.

با وجود این که در مقاله حاضر فرض بر این است که ابعاد سرمایه اجتماعی با احتمال انجام وظیفه حراست از جامعه به وسیله مأموران رابطه مثبت داشته باشد، ادبیات سرمایه اجتماعی گویای آن است که نتایج و پیامدهای منفی نیز ممکن است که به بار آید. اگر روشن شود مأمورانی که از سطوح بالای سرمایه اجتماعی برخوردارند رغبت بسیار کمتری برای پرداختن به فعالیت‌های مربوط به حراست از جامعه دارند می‌توان از این موضوع به

عنوان "جنبه منفی" سرمایه اجتماعی تفسیر کرد. به عنوان مثال مأمورانی که از سرمایه اجتماعی بالایی برخوردارند ممکن است بهتر بتوانند از احکام اداری حمایت کننده از حراست جامعه سرپیچی و تمرد کنند. در این صورت، این مأموران می‌توانند برای سرپوش گذاشتن بر عملکرد ضعیف حراست از جامعه یا شانه خالی کردن از فعالیت‌های جامعه‌محور یا سایر پیامدهای (احتمالاً منفی) حراست (که در مقاله حاضر گنجانده نشده‌اند)، از حمایت همکاری، اعتماد و انسجام گروهی مأموران دیگر در واحدهای کاری خود و یا سرپرستان خود استفاده کنند. علیرغم وجود این احتمال بر این باوریم که با افزایش میزان سرمایه اجتماعی احتمال درگیری و مشارکت مأموران در فعالیت‌های مربوط به حراست از جامعه افزایش می‌یابد.

ویژگی‌های محیط کار مأموران

اداره :

شواهد موجود گویای آن است که محیط کار ممکن است از جنبه‌های مهم در رابطه با حراست از جامعه مانند تفسیر ماهیت "حراست از جامعه" متفاوت باشند. ممکن است یک اداره خاص رویکردی تجاوزکارانه از حفظ نظم تحت عنوان "پنجره شکسته" را اتخاذ نماید که در آن رئیس پلیس بر "فعالیت اجرای سنتی قانون" تاکید ورزد. در حالی که اداره‌ای دیگر بر ایجاد همکاری‌های مثبت پلیس - شهروند تاکید می‌نمایند از این رو در اداره نوع اول حراست از جامعه از سایر فعالیت‌های حراستی قابل تشخیص نیست و در اداره نوع دوم نسبت بیشتری از مأموران (۲۲ درصد در نوع اول) به عنوان متخصصان حراست از جامعه قلمداد می‌شوند.

این تفاوت در ویژگی‌های محیط اداری می‌تواند میزان مشارکت مأموران در فعالیت‌های حراست از جامعه را تحت تأثیر قرار دهد؛ امری که اگر مساعد باشد می‌تواند به افزایش فعالیت‌های حراستی مأموران در جامعه منجر شود.

مشخصات حوزه مأموریتی

رابینستاین^۱ در رابطه با اولویت و برتری دانش منطقه‌ای معتقد است که یک مأمور دانش خود از رفتار محلی که با تصورات خود از نحوه استفاده از خیابان‌های عمومی برای

1. Rubinstein

تجزیه و تحلیل و انجام بسیاری از تعهدات و وظایف معمول خود ترکیب، کسب می‌کند. بررسی‌ها نشان داده است که حوزه مأموریتی مأمور بر میزان و نوع فعالیت وی تأثیرگذار است. نتیجه حاصله توسط برخی از دانشمندان مبنی بر این که به نظر می‌رسد حراست از جامعه در جایی که بیشترین نیاز به آن وجود دارد (یعنی جوامع فقیر جرم خیز و نابسامان و بی‌نظم) کمترین کارآیی را دارد حاکی از تأثیر ژرف و عمیقی است که امکان دارد ویژگی‌های جامعه یا حوزه مأموریتی بر تحقق اهداف حراست داشته باشند. مأمورانی که در حوزه‌هایی کار می‌کنند که میزان قابل توجهی از مسائل جنایی (مانند معامله مواد مخدر، دزدی و سرقت یا خرابکاری) روبرو هستند در مقایسه با هم‌تایان خود در حوزه‌های کم‌دردستر ممکن است زمان کمتری برای پرداختن به فعالیت‌های حراست از جامعه داشته باشند. (Rubinstein, 1973, P. 151)

شیفت کاری و مأموریت

پژوهش‌های اخیر تفاوت‌های عملکرد مأموران حراست از جامعه و مأموران گشت عادی را مورد بررسی قرار داده است. گرچه مطالعه صورت گرفته توسط ماستروفسکی^۱ و همکارانش (۱۹۹۵) از یک تفاوت در میزان دستگیری‌ها پرده برداشت اما تنها یکی از ۱۷ متغیر مورد آزمایش به شکل چشمگیری در میان دو گروه از مأموران تفاوت داشت. اخیراً دجونگ و دیگران^۲ (۲۰۰۱) دریافتند که مأموران حراست از جامعه در مقایسه با مأمورانی که به گشت عمومی گماشته شده‌اند زمان بیشتری را به انجام فعالیت‌های حل مسأله اختصاص می‌دهند. گنجانیدن مأموریت مأموران (مأموران حراستی در مقابل گشت عمومی) در یک الگوی پیش‌بینی‌کننده از حراست جامعه مهم به نظر می‌رسد چرا که به لحاظ نظری ممکن است انتظار رود که مأموران حراستی فعالیت‌های حراستی بیشتری را انجام دهند و منابع مورد نیاز برای این منظور نیز در اختیارشان قرار گیرد. به همین شکل انتظار می‌رود مأمورانی که در شیفت (نوبت کاری) روز کار می‌کنند فرصت بیشتری برای فعالیت‌های حراستی داشته باشند زیرا احتمال این که شهروندان و گروه‌های شهروندی در طی این زمان بیدار بوده و کار کنند بیشتر است.

1. Mastrofski, S.D

2. Dejong & etal, 2001

مشخصات مأمور

جنسیت

اگر چه بیشتر تحقیقات انجام شده تفاوت بسیار اندکی را در نحوه عملکرد مأموران مرد و زن نشان می‌دهد با این حال ممکن است هنگام اقدام به ارزیابی فعالیت‌های حراستی غیر سنتی تفاوت‌های عملکردی آشکار شوند به عنوان مثال دجونگ (۲۰۰۰) دریافت که مأموران زن نسبت به همکاران مردشان تمایل بیشتری به فراهم آوردن آسایش برای شهروندان دارند. هیل و وایلند^۱ (۱۹۹۹) اعلام نمودند که مأموران زن ممکن است بهتر ارتباط برقرار کرده و در نتیجه از وخامت موقعیت‌هایی که به طور بالقوه خشونت آمیزند بکاهد هر چند شواهد اندکی در دست می‌باشد اما باور به این امر منطقی و معقول به نظر می‌رسد که احتمالاً مأموران زن بیشتر در حراست از جامعه درگیر و دخیل شوند.

نژاد

تحقیقات حاکی از این است که هنگام ارزیابی عملکرد یک مأمور با شاخص‌های سنتی نظیر دستگیری‌ها یا اعمال زور شدید مفرط، نژاد وی یک متغیر مهم به حساب نمی‌آید؛ با این حال صدور این نتیجه که مأموران نژاد اقلیت در مقایسه با همکاران سفید پوست خود به شکل چشمگیری نسبت به حراست از جامعه خوش بین‌تر بودند؛ با وجود این که نمی‌توان چنین فرض کرد که رفتار همواره متناسب با نگرش‌ها صورت می‌گیرد اما ممکن است هنگام تحلیل فعالیت‌های غیر سنتی پلیس نظیر حراست از جامعه تفاوت‌های نژادی آشکار شوند.

تحصیلات

هر چند شواهدی مبنی بر این که مأموران دارای تحصیلات دانشگاهی شیوه رفتار متفاوتی در خیابان داشته باشند در دست نیست (Sherman 1978) اما تحقیقات تازه‌تر نشان می‌دهد که نحوه عملکرد مأموران به موازات ارتقاء تحصیلات پیشرفت می‌کند به عنوان مثال از مأموران دارای تحصیلات دانشگاهی در مقایسه با همکاران دارای تحصیلات پایین‌تر کمتر شکایت می‌شود. کاکار^۲ (۱۹۹۸) دریافت که مأموران دارای مدرک از یک یا چند دانشگاه

1. Hale & Wyland

2. Kakar, S.

عملکرد بهتری دارند و پالمبو^۱ (۱۹۹۵) به این امر پی برد که چنین مأمورانی حرفه‌ای‌ترند، از این رو ممکن است مأموران دارای تحصیلات بالاتر تمایل و رغبت بیشتری برای حراست از جامعه داشته باشند.

دوران تصدی

روبرگ و دیگران (۲۰۰۰) بیان می‌دارند: به نظر می‌رسد مأموران جوان‌تر در مقایسه با مأموران مسن‌تر سخت‌کوش‌تر و خلاق‌ترند. دجونگ (۲۰۰۰) دریافت که مأموران با تجربه‌تر نسبت به همکاران کم‌تجربه‌تر خود زمان کمتری را به حل مسأله اختصاص می‌دادند.

آموزش

احتمالاً تصور بر این است که آن دسته از مأمورانی که در مورد چگونگی انجام فعالیت‌های حراستی آموزش بیشتری دیده‌اند به علت افزایش توانایی و (احتمالاً اطمینان) در مورد چگونگی حراست از جامعه زمان بیشتری را صرف مشارکت و درگیری در این فعالیت‌ها نمایند. اگرچه دجونگ و دیگران بین آموزش در مورد نحوه حراست از جامعه و افزایش زمانی را که یک مأمور صرف حل مسأله می‌کند رابطه‌ای معنادار نیافتند؛ سایر محققان این گونه بیان می‌دارند که آموزش کلید حراست موفق از جامعه است. از این رو انتظار می‌رود به موازات افزایش میزان آموزش یک مأمور در مورد حراست از جامعه احتمال انجام فعالیت‌های حراستی از جانب وی افزایش یابد.

در پایان نقش رؤسا و مدیران ادارات پلیس در ایجاد سرمایه اجتماعی مورد بررسی قرار می‌گیرد:

۱- پایبندی به اخلاقیات

مدیرانی که اصول اخلاقی را در عملکردها و تصمیمات سازمانی به کار می‌گیرند، با ایجاد روابطی مبتنی بر اخلاقیات، سرمایه‌ی اجتماعی ایجاد می‌کنند.

بر مبنای رعایت مصلحت عامه منشور اخلاقیات مدیریت اعضای سازمان را ترغیب می‌کند تا نفع جامعه را بر نفع خود مقدم شمرند و در حفظ منافع عامه تمامی توان خود را به کار گیرند. با شهروندان و مراجعان منصفانه، خوشبینانه و نیک خواهانه رفتار کنند، و به مردم روشن، گویا و کامل پاسخ گویند.

۲- حمایت از توسعه پایدار

۳- احساس مسئولیت اجتماعی

سازمان و جامعه با هم در تعاملی پویا قرار دارند و در این رابطه است که افراد و اعضای جامعه مایلند سازمان در مقابل آنان احساس مسئولیت کند. تنها به فکر سود و نفع سازمانی نباشد. هرگاه شهروندان اطمینان حاصل کنند که مدیریت سازمان‌ها نسبت به آن‌ها احساس مسئولیت می‌کنند و به پاسخ گو بودن در مقابل جامعه می‌اندیشند تلقی مثبتی در مقابل سازمان پیدا می‌کنند و در پرتو این جو اطمینان و اعتماد، سرمایه‌ی اجتماعی تولید می‌شود.

۴- یگانگی و وحدت با جامعه

یکی از مسائلی که موجب از میان رفتن سرمایه‌ی اجتماعی می‌شود جدایی مدیران از جامعه است که به صورت عارضه‌ی متفاوت بودن «ما» و «آن‌ها» جلوه می‌کند. در چنین حالتی مدیران خود را با دیگران متفاوت می‌بینند و بین خود و مراجعه کنندگان جدایی احساس می‌کنند. این نوع نگرش بر تصمیمات و رفتارهای مدیران اثر منفی به جای می‌گذارد و اعتماد جامعه را از سازمان سلب می‌کند.

برای ایجاد سرمایه‌ی اجتماعی مدیران باید بر این جدایی غلبه و نوعی یگانگی و وحدت با دیگران احساس کنند. آن‌ها باید بدانند که کارکنان، مراجعان، مشتریان، شهروندان، و همسایگان «آن‌ها» نیستند بلکه جزئی از ما به عنوان مدیر، و وابسته و پیوسته به «ما» هستند.

منابع:

- الوانی، مهدی، (۱۳۸۶)، "مدیریت عمومی"، تهران: نشر نی.
- رحمان سرشت، حسین، (۱۳۸۶)، "تئوری‌های سازمان و مدیریت (جلد دوم) از تجدد گرایی تا پسا تجدد گرایی"، تهران: نشر روان.
- Bursick, R. J. Jr (1999), "**informal control of crime through neighborhood networks**", *Sociological Focus*, Vol. 32, pp. 85-97.
- DeJong, C. (2000), "**Gender differences in officers attitude and behavior: providing comfort to citizens**", Michigan State University, East Lansing, MI, submitted for publication.
- Foley, M. W. and Edwards, B. (1997), "**Escape from politics? Social theory and the social capital debate**", *American Behavioral Scientist*, Vol. 40, pp. 550-61.
- Fukuyama, F. (1995), "**Trust: Social Virtues and the Creation of Prosperity**", Free Press, New York, NY.
- Hale, D. C. and Wyland, S. M. (1999), "**Dragons and dinosaurs: the plight of patrol women**", in
- Hofferth, S. L. and Iceland, J. (1998), "**Social capital in rural and urban communities**", *Rural Sociology*, Vol. 63, pp. 574-98.
- Kakar, S. (1998), "**Self-evaluations of police performance: an analysis of the relationship between police officers' education level and job performance**", *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 21 No. 4, pp. 632-47.
- Lyons, W. (1999), "**The Politics of Community Policing: Rearranging the Power to Punish**", The University of Michigan Press, Ann Arbor, MI.
- McCarthy, B. Hagan, J. and Martin, M. J. (2002), "**In and out of harm's way: violent victimization and the social capital of active street families**", *Criminology*, Vol. 40, pp. 831-66.
- Mastrofski, S. D. (1998), "**Community policing and police organizational structure**", in Brodeur, J. -P.
- Miller, S. L. (1998), "**Rocking the rank-and-Role: gender issues and community policing**", *Journal of Contemporary Criminal Justice*, Vol. 14, pp. 156-72.
- Miller, S. L. (1999), "**Gender and Community Policing: Walking the Talk**", Northeastern University Press, Boston, MA.

- Molinas, J. R. (1998), "**The impact of inequality, gender, external assistance and social capital on local-level cooperation**", *World Development*, Vol. 26, pp. 413-31.
- Newton, K. (1997), "**Social capital and democracy**", *American Behavioral Scientist*, Vol. 40, pp. 575-86.
- Palombo, B. J. (1995), "**Academic Professionalism in Law Enforcement**", Garland, New York, NY.
- Pino, N. W. (2001), "**Community policing and social capital**", *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 24 No. 2, pp. 200-15.
- Robinson, A. L. (2002), "**Police attitudes and behavior**", in Levinson, D. (Ed.), *Encyclopedia of Crime and Punishment*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, pp. 1154-9.
- Rubinstein, J. (1973), "**City Police, Farrar, Straus, and Giroux**", New York, NY.
- Sampson, R. J. (1991), "**Linking the micro- and macro-level dimensions of community social organization**", *Social Forces*, Vol. 70, pp. 43-64.
- Sherman, L. W. (1978), "**The Quality of Police Education**", Jossey-Bass, San Francisco, CA, Ch. 7.
- Van Maanen, J. (1983), "**The boss: @rst-line supervision in an American police agency**", in Punch, M. (Ed.), *Control in the Police Organization*, MIT Press, Cambridge, MA, pp. 275-317.
- Wellman, B. and Wortley, S. (1990), "**Different strokes from different folks: community ties and social support**", *American Journal of Sociology*, Vol. 96, pp. 558-88.
- Wood, R. L. (1997), "**Social capital and political culture: god meets politics in the inner city**", *American Behavioral Scientist*, Vol. 40, pp. 595-605.