

## تفسیر اجتماعی سازی، هویت و فرهنگ پلیس

نویسنده: جان پی. کرانک

ترجمه: یوسف آرام<sup>۱</sup>

### چکیده

شاید نیاز باشد بخش‌هایی از فرهنگ پلیس تکامل یابند تا اینکه بتوان شرایط داخلی فراگیرتری برای آن ایجاد کرد. البته، رهبران پلیس باید پیش از اینکه به دنبال تأثیرگذاری بر یک تغییر فرهنگی باشند، آن را در ابتدا درک کنند. این فصل نگاهی به توصیفات کلی فرهنگ پلیس، چگونگی تغییر آن در گذر زمان و چگونگی اجتماعی شدن استخدامی‌های جدید دارد. این فصل همچنین انواع فرهنگ‌ها را که به نظر می‌رسد در فرهنگ پلیس وجود داشته باشند، مشخص می‌کند و نیز انواع فرهنگ‌هایی را نشان می‌دهد که ممکن است از سازمان مختلف ظهور کنند. بخش‌هایی از مصاحبه‌هایی که با افسران پلیسی که قبلاً خدمت می‌کردند و کسانی که در حال حاضر خدمت می‌کنند هم نشان می‌دهد که توجه آنها نیز بیشتر به مسائل مهمی است که در این فصل به آنها اشاره شده است.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ، سبک فردی، اجتماعی‌شدگی، همبستگی  
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## مقدمه

فرهنگ یعنی مجموعه‌ای از شخصیت‌ها و خصوصیات اخلاقی یک فرد. رفتار یک فرد را می‌توان مشاهده کرد، اما نمی‌توان فهمید که در ورای این رفتار چه چیزی وجود دارد که باعث بروز چنین رفتاری شده است. ادگار شین، یکی از کارشناسان متبحر در حوزه فرهنگ، نشان می‌دهد که درست مانند شخصیت و خصوصیات اخلاقی که رفتار ما را هدایت و محدود می‌کنند، فرهنگ نیز رفتار یک گروه را راهنمایی و هدایت می‌کند (۵۳).

فرهنگ به خاطر تأثیر زیادی که بر افراد، گروه و رفتارهای سازمانی دارد، همچنان از اهمیت بالایی برخوردار است. برای نمونه، فرهنگ با نیازهای روانشناختی، حفظ کارمندان، رضایت شغلی و تعهد به سازمان رابطه جدی دارد (۳۷).

همچنین، فرهنگ اشاره به یک سری رویدادهای قابل مشاهده و عوامل پنهان دارد که در سه سطح سازمانی عمل می‌کنند: عوامل غیرطبیعی و قابل مشاهده مانند محیط فیزیکی، دستورالعمل لباس پلیس، زبان، داستان‌ها و مراسم و مناسک قابل مشاهده؛ ارزش‌ها و عقایدی که مردم دارند؛ و فرضیات اساسی. این فرضیات تأیید می‌کنند که باید به چه چیزی دقت کرد، این عوامل چه معنایی دارند و چطور از نظر احساسی باید به اتفاقات اطراف خود واکنش نشان داد و همچنین چه کارهایی در شرایط مختلف باید انجام داد (۵۳).

فرهنگ در این سطح، مفهوم اساسی از هویت و ارزش‌هایی را که باعث بروز عزت نفس می‌شوند، برای ما فراهم می‌کند. به طور ویژه باید گفت که فرهنگ به مردم نشان می‌دهد آنها که هستند، نسبت به دیگران باید چه رفتاری داشته باشند و چطور نسبت به خود احساس خوبی داشته باشند (۲۳).

ادگار شین، فراتر از یک سازمان خاص، اذعان می‌کند که فرهنگ ممکن است به‌عنوان فرهنگ کاری هم خود را نشان دهد، علی‌الخصوص اینکه افراد به‌طور گسترده و به یک شکل و در یک حد مساوی آموزش دیده باشند. مفروضات مشترک از ریشه‌های مشترک نشأت گرفته و ریشه در پیشینه آموزشی، الزامات یک شغل خاص مانند آموزش و ارتباط مشترک با سایر افراد در همان شغل دارد (۵۳). براساس این توصیفات، می‌توان گفت که یک فرهنگ کاری وجود دارد که با فرهنگ پلیس در ارتباط بوده و این همان چیزی است که اغلب مورد توجه است. به همین خاطر، از واژه فرهنگ برای اشاره به ایده‌ها، شیوه‌ها و روندهای کاری غیررسمی که در کارهای مرتبط با پلیس انجام شده‌اند، استفاده کرده‌ام.

**تصاویری مشترک از فرهنگ پلیس:** فرهنگ پلیس از گذشته موضوع مهمی بوده است، از زمانی که برای اولین بار در آمریکا در دهه ۱۹۶۰ مطالعه شد، دلیل آنها بیشتر به خاطر تأثیری است که تصور می‌شود بر رفتار پلیس دارد. تحقیقات گذشته پیشنهاد می‌کردند که رفتار پلیس تحت تأثیر فرهنگ پلیس و پیشینه کاری نیروهای تازه‌کار پلیسی بوده است که خشونت بیشتری از خود نشان می‌دادند و تمایل داشتند طوری رفتار کنند که احترام خود را نگه دارند، مردانگی خود را اثبات کنند و کار پیش پا افتاده‌ای انجام ندهند (۷۴).

در یکی از کارهایی که در حوزه فرهنگ پلیس در سال ۱۹۶۶ منتشر شد، جرمی اسکولینیک استدلال کرد که فرهنگ پلیس نشأت گرفته از تنش‌های مشترکی است که با شغل پلیس ارتباط دارند. این تنش‌ها شامل خطرات احتمالی مواجهه پلیس با مردم، قدرتی که آنها در برابر مردم دارند و فشاری است که باید تأثیرگذار باشد.

از همان کارهای ابتدایی و بیشتر با تأکید بر سطح افسران گشت، فرهنگ پلیس همیشه به صورت خشک، همگن، سودجویانه، شکاک، بدبین، منفی‌باف، مردانه،

زن‌گریز، غیرقابل اعتماد، منزوی، تارک اجتماعی و مقاوم در برابر تغییرات نشان داده شده است.

فرهنگ پلیس به طور کلی محصول فرعی کارهای مدرن پلیس بوده است که موضوعات مشترک و مرتبطی با خطر در محیط خیابان، اختیار استفاده از خشونت، اختیار افسران، همبستگی، کار شیفتی، بورکراسی، اختلاف بین افسران در خط مقدم و مدیران و دستورات مبهم و ضد و نقیض دارد. این مسأله بیشتر اوقات به صورت عقایدی دیده می‌شود که در بین افسران پلیس مشترک است و ریشه در استفاده در شرایط کاری خصمانه دارد و البته با اجتماعی‌سازی و همبستگی تقویت می‌شود.

**همبستگی و سوءظن:** این ماهیت فرهنگ پلیس و افسران پلیس در این محیط‌های کاری خطرناک باعث ایجاد حس سوءظن به اعضای جامعه و حتی همکاران جدید می‌شود. برای نمونه، فرهنگ پلیس را با دو دیدگاه نشان می‌دهند: به افراد جدید اعتماد نکنید و اطلاعات خود را بیشتر از حد نیاز به اشتراک نگذارید.

حتی این جنبه نویدبخش فرهنگ پلیس هم به بخشی تاریک و مبهم تبدیل شده است که چرا افسران سعی می‌کنند اسرار خود را حین کنکاش همکاران، برای خود نگه دارند. اگرچه تصویری که از پلیس دارند لزوماً در تمامی سازمان‌ها یا کشورها صدق نمی‌کند. اخیراً در مطالعه‌ای که سی و یک پایگاه پلیس در کانادا در آن بررسی شد، ۶۶٪ از پاسخ دهندگان به آن نظرسنجی به بدرفتاری افسران اشاره کرده بودند.

حس همبستگی یا برادری در بین افسران پلیس باعث حصول اطمینان از این مسأله می‌شود که همکاران در شرایط خطرناک از همکار خود دفاع کنند و پشت او را داشته باشند. همچنین حس همبستگی ممکن است منجر به این شود که

افسران از جامعه دور شوند در نتیجه شرایطی به وجود آورند که مفهوم «ما» و «آنها» به ذهن متبادر شود. تصور می‌شود این ذهنیت عموماً بین افسران منفی‌نگر دیده شود، یعنی کسانی که دنیا را شامل یکسری افراد می‌دانند که ارزش‌های خود را به اشتراک نمی‌گذارند و سعی می‌کنند علیه آنها توطئه کنند و احترام کمی برای قدرت آنها داشته باشند. در حالیکه تعاملات پلیس با اعضای جامعه منجر به بدبینی می‌شود، تعاملات غیررسمی در بین همکاران و تعاملات رسمی با بالادستان هم عوامل تأثیرگذاری محسوب می‌شوند.

تا همین چند سال اخیر، "جیم" افسر پلیسی در جنوب اونتاریو بود که فرصت همکاری با دو جوخه (واحدهای گشتی) را داشته باشد. جوخه اول بر اساس این دیدگاه کار می‌کردند که آنها باید در برابر دنیا (رسانه، مردم، دادگاه‌ها و عناصر جنایی) ایستادگی کنند. از آنجایی که گروه آخر «در لجن زندگی می‌کردند»، بالادستان به افسران توصیه می‌کردند «آنها هم خود را کثیف» کنند. این مسئله اغلب شامل یکسری فسادهای اخلاقی می‌شد که در آنها مضامین احتمالی در صورت فرار کردن از دست پلیس شکست می‌خورند یا به‌جاهایی کشیده می‌شدند که توسط پلیس با یک تخطی خیالی دستگیر می‌شدند تا هویت آنها مشخص شود. همچنین حمل کراک و کوکائین توسط افسران هم کاری رایج بود که در شرایط نیاز از آنها استفاده می‌کردند، مثلاً وقتی در ترافیک بودند و می‌خواستند کسی را که به آن شک دارند، دستگیر کنند. بالادستان روز به روز این رفتار را با همبستگی و مراقبت اعضای جوخه در برابر سایر افسران ارشد بیشتر می‌کردند؛ برای نمونه پیش از اینکه جوخه را تفتیش کنند، به آنها هشدار می‌دادند که موادی را که با خود حمل می‌کنند، معدوم کنند.

جیم به‌عنوان یک تازه‌استخدام به انجام کارهای خشونت‌آمیز تشویق می‌شد و از او می‌خواستند تا هر کاری را که می‌تواند، بکند تا خود را اثبات کند، حتی اگر

لازم باشد حقوق مدنی را زیر پا بگذارد. جیم تیم خود را «گاوچران‌ها» می‌نامید چرا که همگی می‌خواستند اثبات کنند که «به اندازه‌کافی مرد» هستند که بتوانند کارهای خود را انجام دهند و از کسی نخواهند کارهایشان را انجام دهند. زنان این کار آنها را منصفانه نمی‌دانستند چرا که باید فعالیت‌شان را دو برابر بیشتر می‌کردند تا خود را «مردان واقعی» نشان دهند، اما با این حال اغلب خشونت به خرج می‌دادند و متعهد به این گفته شدند که «هر کاری باید برای انجام وظیفه کرد».

اعضای جوخه، خود را فراتر از قانون می‌دانستند و تصور می‌کردند که باید حول محور سیستم عدالتی کار کنند که از مجرمان محافظت می‌کرد تا اینکه باعث شود اتهام و دستگیری آنها زودتر انجام شود. به نامزدان خود خیانت می‌کردند، در حالت مستی رانندگی می‌کردند و کسانی را که در گروه آنها جا نداشت، اذیت می‌کردند.

وقتی جیم به جوخه‌ای دیگر منتقل شد، جو کاملاً متفاوتی را تجربه کرد. بالادستان آن جوخه، فرهنگ تیمی را تبلیغ می‌کردند، یعنی انجام کار درست، برقراری قانون و حقوق مردم و احترام گذاشتن به افراد تیم.

تجربه جیم در این پایگاه پلیس بر نقش بالادستان و همکارانشان در ایجاد و حفظ فرهنگ تیمی و نیز نحوه تأثیر فرهنگی مثبت تحت نظارت رهبری تأکید دارد. در بخش‌های بعدی، فرهنگ‌های مختلفی را بررسی می‌کنیم که در سازمان‌های پلیس وجود دارد، یعنی جاهایی که شاهد وجود اختلاف در تیم و کارکرد آنها هستیم.

**اثبات مردانگی:** تا زمانی که کارهای خطرناک در فرهنگ پلیس باشد، حضور خطرات فیزیکی باعث تقویت فرهنگ مردانگی و وجهه غالب مرد ایده‌آل به صورت یک فرد مستقل، شجاع و قوی خواهد شد. با توجه به این موضوع،

انتظار می‌رود افسران مرد سعی کنند بیشتر تلاش کنند تا این خصوصیات مردانه را نشان دهند و نهایتاً ارزش خود را نشان دهند. نتیجه آن هم فشار زیاد برای مطابقت با ماهیت مردانه است که به وجهه مقابله‌کنندگان با جرایم فیزیکی ارزش می‌بخشد، خدمات اجتماعی کاری را که در محیط کار زنانه می‌بینیم، ضعیف می‌کند و به رواقی‌گرایی، خود داری و کنترل نفس احترام می‌گذارد.

ابراز احساسات، به جز عصبانیت، معمولاً به‌عنوان یک ضعف در نظر گرفته شده است. در نتیجه، هنجارها و ارزش‌های فرهنگ پلیس، کاری می‌کنند که افسران در مورد احساسات خود حرف نزنند تا بتوانند مردانگی خود را نشان دهند. افسرانی که مطابق با این هنجارها نبودند ضعف داشتند و به احتمال زیاد مسخره می‌شدند و از همکاران خود خجالت می‌کشیدند.

جیم خیلی زود آموخت که نباید احساسات خود را نشان دهد، چرا که نشانه ضعف بود، و می‌بایست بدون نشان دادن هیچ‌گونه احساسی با مسائل کاری خود مواجه شود. مدیران ارشد سعی می‌کردند دوره‌های بهداشت سلامتی برگزار کنند اما همیشه این شک و تردید وجود داشت که آیا این دوره‌ها واقعاً به خاطر ایجاد این ننگ که افراد در خواست کمک می‌کردند به کسی کمک می‌کرد یا خیر.

افسران در یک محیط پلیسی، جایی که طرد شدن از طرف همکاران ممکن است نشان دهنده همبستگی باشد، یعنی اجتناب از ایجاد شرم، بر مردانگی خود بیشتر تاکید کردند و احساسات خود را سرکوب می‌کردند تا هیچ ضعف و حس زنانگی از خود نشان ندهند. هزینه این کارها زیاد خواهد بود، چرا که هم افراد و هم سازمان باید هزینه کنند. برای نمونه، پس زدن یا نشان ندادن طولانی مدت واکنش‌های احساسی نشانگر ضعف فیزیکی و سلامت روانی در بین اولین کسانی است که در شرایط مواجهه با خطر از خود واکنش نشان می‌دهند.

افراد هر روز به دفتر کار خود می‌روند در حالیکه از تاثیرات فیزیکی و یا روانی تجارب خود رنج می‌برند و آن‌هم به خاطر ننگی است که به PTSD (اختلال استرس پس از وقوع اتفاق) مربوط است.

اما این اتفاقات برای همه رخ می‌دهد. بیان این مسائل در یک محیط حرفه‌ای باعث برطرف کردن آنها می‌شود. همیشه به من ننگ الکلی بودن می‌زدند، در حالیکه در واقع باید با سوءاستفاده از الکلی به‌عنوان یک عامل غیرسازمانی برخورد می‌شد. اما آن ننگ همچنان با من همراه بود. بدون شک، در آن موقع خیلی به کمک نیاز داشتم. اما برعکس به من می‌گفتند که باید با آن کنار بیایم.

معتقدم در حال حاضر افراد با مشکل افشانکردن PTSD مواجه هستند که آن‌هم به خاطر تاثیری است که بر وضعیت شغلی دارد.

تلاش افسران مرد برای حفظ وجههٔ مردانه‌شان منجر به ریسک پذیری آنها، کیفیت پایین تصمیم‌گیری، زیرپا گذاشتن حقوق مدنی و انسانی، تهدید سلامت مردان، تخریب احساسات و برهم زدن روابط آنها با دیگران و کم اهمیت جلوه دادن همکاران زن شده است. این نوع مردانگی غالباً خود را در گفتار، عمل و در برخی موارد در سیاست‌های سازمانی نشان داده است، جایی که ماحصل چنین فرهنگ مردانهٔ پلیس ایجاد «یک باشگاه پسرانه» خواهد بود که به احتمال زیاد باعث طرد و منزوی کردن کسانی می‌شود که عضو گروه آنها نیستند یا افراد ضعیفی هستند.

باشگاه پسرانه وجود دارد و با مدیران ارشد مختلفی با سه ایکس (XXX) نشان داده شده است. رابطه‌بازی همیشه وجود دارد و اگر بخشی از باشگاه نباشید، عملکرد شما معنایی نخواهد داشت. این مسأله تاثیر شگرفی بر تحولات و فرصت‌ها دارد.

هنوز هم جوی مشابه با «باشگاه پسران» وجود دارد و هیچ زنی حق ورود به بخش مردان را ندارد. فرصت‌های پیشرفت به‌نظر می‌رسد براساس شناخت حق مردم است، نه ارزش یا تجربهٔ آنها.



من زنی هستم که در یک جامعه کاملاً مرد سالار زندگی می‌کند. اینجا کاملاً یک «باشگاه مردانه» است... مهم نیست چقدر سخت تلاش می‌کنید، یک مرد بیشتر از شما شناخته خواهد شد.

همان‌طور که در بالا گفته شد، بیشتر توصیفات فرهنگ پلیس منفی هستند. برای مثال، فرهنگ پلیس را مانعی برای اصلاح می‌دانند، مانعی بر سر راه مسؤولیت پذیری پلیس و عاملی برای سوء استفاده پلیس از قدرت خود. اما جنبه‌های مثبتی هم برای فرهنگ پلیس وجود دارند که نباید آنها را نادیده گرفت.

**عناصر مثبت فرهنگ پلیس:** یکی از ویژگی‌های بارز فرهنگ پلیس حس وظیفه‌شناسی و تمرکز بر ماموریت‌های پلیسی است. این ویژگی خاص با این عقیده ربط دارد که پلیس بودن فقط یک شغل نیست، بلکه پلیس هدف معناداری در جامعه دارد. در سال‌هایی که در RCMP بودم این عقیده را بین همگان به اشتراک گذاشتم و همچنین از همکاران خود حین کار با آنها در کانادا و جاهای دیگر آن را شنیدم. در سازمانی کارمندان می‌گفتند که کار آنها مهم و ارزشمند است، چرا که باعث ایجاد تغییر می‌شوند و با افراد، درست کار می‌کنند، بین آنها حس وابستگی و خانواده بودن وجود دارد و در مواقع لزوم، پشت هم‌دیگر را خالی نمی‌کنند.

من هم به زندگی آنها اضافه شدم و شغلی را انتخاب کردم که بتوانم در زندگی مردم تغییر ایجاد کنم. تصمیم گرفتم پلیس بشوم. دیگر کاری برای انجام دادن در زندگی خود نداشتم. افتخار می‌کنم که به کانادایی‌ها خدمت می‌کنم.

فکر می‌کنم در حال انجام وظیفه مقدسی برای این کشور هستم. همیشه در بخش‌های زندگی توازن هست. بین زندگی و کار شاهد فداکاری‌های شخصی هستیم. هر چند که آن فداکاری باعث پشیمانی من نشد. کاری که انجام می‌دهم ایجاد پیوند بین جامعه‌ای است که در آن زندگی می‌کنم و تاثیر مثبت که کارم باعث می‌شود من بر روی جامعه خود داشته باشم. فداکاری من در واقع کاری پرمعنا

است. شاید برای خانواده این گونه به نظر نرسد اما در بلندمدت امیدوارم اعضای خانواده‌ها درک کنند که همیشه برای خدمت به آنها حضور داشتم و متعلق به جامعه هستم.

فرهنگ پلیس هم سازوکاری ارزشمند برای مقابله با مشکلات و تنش‌هایی دارد که افسران پلیس در زمان خدمت خود با آنها روبرو می‌شوند. برای نمونه، چیزی که اغلب به آن طنز سیاه گفته می‌شود، ابزاری مهم برای از بین بردن تنش به خاطر شرایط کاری داخلی و خارجی است. به خاطر ندارم چند بار طنز سیاه به من کمک کرده تا بر تراژدی یک موقعیت غلبه کنم. این نوع طنز از خودکشی گرفته تا مرگ ناگهانی و حتی تصادفات مرگ‌بار تنها راه مقابله با شرایط بوده است.

یکی از همکاران قدیمی تعریف می‌کرد که چطور شوخ طبعی به او کمک کرد. در ماه اول کار خود با یک موقعیت خودکشی مقابله کند. یک روز صبح وقتی به اداره آمد از یک افسر ارشد خواست تا وارد پرونده شخصی شود که مدت‌ها بود گم شده بود. وقتی به خانه فرد مدنظر رفتند، او اولین کسی بود که دید فرد قربانی به سر خود شلیک کرده است. فهمیدن اینکه با دیدن آن صحنه مشکل داشته باشد و تلاش برای اینکه سعی نکند خود را ضعیف نشان دهد، باعث شد طنزی برایش بسازند و بگویند که حین دیدن صحنه سعی کرده قربانی را زنده کند، در حالیکه کاملاً مشخص بود فرد مرده بود. این طنز باعث شد همکاران بخندند و او راحت تر بتواند با آن صحنه کنار بیاید.

جنبه‌های مثبت فرهنگ پلیس مانند حس وظیفه‌شناسی عناصری مهم به شمار می‌آیند که باعث بهبود تلاش‌های اصلاحی پلیس‌ها و جلوگیری از سوءرفتارهای پلیس می‌شود. همچنین، می‌توان گفت این جنبه به تازه وارد آنها نشان می‌دهد که نقش مهمی به‌عنوان افسر پلیس دارند.

به‌طور کلی، فرهنگ پلیس را مفهومی مفید برای درک جنبه‌های مختلف پلیس بودن می‌دانند. از این رو، در بخش قبل به‌طور خلاصه شرح داده شد که فرهنگ پلیس هم تحت تاثیر عوامل فردی، اجتماعی و سایر عوامل بافتی مانند خود سازمان پلیس، رتبه و سبک هر افسر است. از این رو، فرهنگ کاری پلیس هم باعث ایجاد انواع مختلف فرهنگ می‌شود که بین سازمان‌های پلیس و گروه‌های مختلف کاری تقسیم می‌شود.

در زمان حفظ نظم و آرامش، فرهنگ‌ها بین کارکردها و تیم‌های مختلفی مانند خنثی کردن بمب، واکنش‌های فنی، گشت، هوش، منبع یک مکتب یا حفظ امنیت جامعه و کارهای کارآگاهی فرق می‌کند. بنابراین، ایجاد تمایز با رتبه یا سطح در یک سازمان همچنان نشان دهنده توصیفات برجسته در فرهنگ‌های پلیس است.

### تمایز از نظر رتبه

براساس تحقیقات انجام شده در NYPD، "الیزابت ریوس - ایانی" دو فرهنگ متفاوت از نظر رتبه را شناسایی کرد: فرهنگ پلیس خیابان و فرهنگ پلیس مدیریت. در حالیکه پلیس خیابان رتبه پایین تری نسبت به افسران گشت دارد و با فرهنگ کاری پلیس ربط دارد، آن را در بخش بعد بررسی می‌کنم، فرهنگ پلیس مدیریت از همان ابتدا شامل یک سری تعهدات نسبت به قوانین و مقررات می‌شود.

سایر تحقیقات نشان می‌دهند که فرهنگ مدیریت در واقع شامل دو بخش مجزا است: مدیریت میانه و رتبه بالادستان، مدیران ارشد. برعکس فرهنگ پلیس خیابان که بیشتر بر جنبه‌های کاری و خطرات در خیابان‌ها تاکید دارد، فرهنگ مدیریت میانه بیشتر به کارکرد مدیریت رسیدگی می‌کند و نقش یک حائل را بین افسران پلیس و مدیریت بالا ایفا می‌کند. در عوض، دستور بالادستان را با سیاست مدیریت سازمان‌های پلیس و پاسخگو بودن به ذینفعان خارج از سازمان

استفاده می‌کنند. مهم‌تر اینکه، هر سطح نگرانی‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای مختلف و خاص خود را دارد که به صورت نوعی عایق در برابر سایر رتبه‌ها عمل می‌کند.

این فرهنگ‌های مجزا در نتیجه ضعف فرهنگ کاری گسترده‌تر پلیس به خاطر وجود تغییراتی که در فصل ۱ توضیح دادم ظهور می‌کنند، که شامل عوامل اجتماعی و سیاسی، شیوه‌های مدیریتی، تاکید بیشتر بر مسئولیت‌پذیری و زیایی و فشارهایی از گروه‌های اقلیت برای تأمین خدمات کافی و بهبود میزان استخدام از اقلیت‌ها می‌شود.

تاثیر این تغییرات بر روابط، بین رتبه‌های پایین و بالا با هم ترکیب شده است. برخی مطالعات نشان می‌دهند که روابط بین افسران گشت و ناظران آنها پر از عدم قطعیت است. دیگر مطالعات نشان می‌دهند که افسران در واقع دیدگاه مثبت‌تری نسبت ناظر بالادست خود دارند. از طرف دیگر، یک سری از تحقیقات تمایز جدی بین افسران گشت نشان می‌دهند و پلکانی بودن مدیریت هم معمولاً بین رؤسا دیده می‌شود.

وقتی تفاوت بسیاری بین افسران خط مقدم و افسران ناظران هم از نظر رتبه و هم از نظر جغرافیایی وجود داشته باشد، این احتمال هم وجود دارد که افسران حس بی‌اعتمادی و طرد شدن از طرف دیگران را به خود داشته باشند. رؤسا هم همیشه به دنبال این هستند که برای حفظ منافع خود شما را خراب کنند.

بازخوردهای اخیر افسران پلیس نشانگر چنین تمایزی بود:

رابطه‌بازی زیاد، استثناء قائل شدن است و ذهنیت باشگاه پسرانه بد است.

از لحاظ سازمانی، عالی به نظر می‌رسد اما در حال حاضر مدیریت میانه آن به خوبی عمل نمی‌کند. شاهد عدم ارتباط بین مدیریت و اعضا هستیم.

مدیریت ارشد استانداردهای متفاوتی برای افراد حاضر در گروه خود و بیرون آن دارد. آنها از افراد خارج از گروه خود برای مثال زدن در مورد افراد خارج از گروه استفاده می‌کنند.

اختلافات فرهنگی از نظر رتبه و سطح، فقط مختص پلیس‌ها نیست. فرهنگ‌های مختلفی در سطوح مختلف در سازمان هم هستند که چنین رتبه‌بندی‌هایی دارند. به عنوان مثال، فرهنگ عامل مرتبط با کارمندی که در واقع کار اصلی را انجام می‌دهند و ستون سازمان محسوب می‌شوند.

فعالان اصلی بیشتر شرایط را به گونه‌ای توصیف می‌کنند که همه چیز غیرمنتظره اتفاق می‌افتد و علی‌رغم وجود قوانین و فرآیندهای کاری مشخص برای شرایط مختلف عملیاتی، باید بر مهارت و تخصص خود برای واکنش به آن شرایط خاص تکیه کنند. عوامل هم مانند پلیس‌ها این‌گونه تصور می‌کنند که قوانین و سلسله مراتب در برخی شرایط بیشتر مانع کار آنها می‌شود، در نتیجه یاد می‌گیرند از انجام کارهای رسمی طفره برونند تا اینکه بتوانند کار خود را انجام داده و نیازهای غیرمعمول مدیریت را عملی کنند.

ناظران خط مقدم و مدیران میانه هم به نظر می‌رسد فرهنگ‌های خاص خود را دارند. اگرچه ناظران خط مقدم از نظر شناسایی با کمک رتبه و مشخصات و مدیریت با هم فرق دارند، مدیران میانه می‌دانند که قدرت اختیار یا استقلال ندارند و در نتیجه باید خود را با شرایطی مبهم مطابقت دهند.

برعکس، فرهنگ اجرایی را با افزایش پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری نشان می‌دهند، دغدغه‌های راجع به مسائل مالی و مدیریت از راه دور از طریق سیستم‌های کنترلی و برنامه‌های کاری که باعث می‌شود مردم را منابع غیر شخصی در نظر بگیریم، مشخص می‌شود. مسلماً کارهای انجام شده برای

حرفه‌ای کردن پلیس منجر به ایجاد هرچه بیشتر فاصله بین رتبه‌ها با مدیران ارشادی شده است.

**اختلاف از نظر سبک فردی:** علاوه بر تاثیرات فرهنگی از نظر رتبه، روابط بین فرهنگ پلیس و خود افسرانی که سبک‌های کاری خاصی دارند، هم دیده می‌شود. به‌طور ویژه باید گفت که سه سبک کاری مختلف شناسایی و تأیید شده است: سبک مقابله سنتی با جرایم، سبک حفظ دستورات، ارائه دهنده خدمات که بر حضور قابل مشاهده تأکید دارد، یعنی نظارت و خدمات پیشگیرانه و سبک حرفه‌ای. افسرانی که بیشتر سبک حرفه‌ای دارند بیشتر هم نگران حضور قابل مشاهده و خدمت‌رسانی به شهروندان هستند، در حالی که مقابله با جرایم را کاری مهم می‌دانند.

ظهور سبک‌های کاری مختلف نشان می‌دهد که افسران ممکن است با محیط کاری خود به یک شکل کنار نیایند یا به آن واکنش ندهند، چیزی که دقیقاً نقطه مقابل این دیدگاه رایج است که تمامی افسران واقعیت پلیس بودن را به یک شکل درک می‌کنند. این مسأله نشان می‌دهد که دیدگاهی قدیمی در مورد فرهنگ پلیس در حال تغییر هستند و اینکه کارکردهای مختلف به سبک‌های مختلف کاری بستگی دارند. با توجه به تأکید هر چه بیشتر بر به‌کارگیری نیروهای مختلف، این احتمال وجود دارد که این تغییرات علاوه بر تغییر در فلسفه ایجاد نظم و آرامش توسط پلیس، نسبت به مشارکت هر چه بیشتر جامعه نیز باعث شده افسران موقعیت‌هایی را انتخاب کنند که هم‌راستایی بیشتری با سبک‌های کاری فردی آنها دارد.

با وجود این تغییرات، سبک‌های سنتی مقابله با جرایم همچنان سبک رایج و مرتبط با افسران گشت است. همچنین، ممکن است شاهد تضاد فرهنگی بین افسرانی باشیم که روش‌های سنتی پلیس را ارجح می‌دانند و افسرانی که طرفدار

روش‌های ترقی خواه هستند که شامل روابط نزدیک‌تر با افراد جامعه می‌شود. در اولین جوخه جیم تمایز شدیدی بین «پلیس» و «افسر پلیس» وجود داشت. افسران پلیس از قوانین تبعیت می‌کردند و جریمه می‌نوشتند، در حالیکه «پلیس‌های واقعی» هرکاری می‌کردند تا مجرم را به زندان بیاورند. هیچ‌کس نمی‌خواست یک افسر، خوب به نظر برسد؛ چرا که در این صورت از سایر افراد در جوخه دور می‌شدند. چنین تضاد فرهنگی را حین کار با بخش خدمات پلیس شهرداری در کانادا تجربه کردم. افرادی که در خط مقدم بودند، بیشتر از اولویت‌های رقابتی اجرایی کردن قوانین سستی و تلاش جهت ایجاد نظم و آرامش برای مردم ناامید می‌شدند.

من وارد اداره پلیس نشدم که مسؤول بخش خدمات قربانیان، مسؤولی جوان و یا یک خدمتکار باشم. وارد اداره پلیس شدم تا قانون را اجرایی کنم. ما به‌عنوان افسران پلیس بدون فوت وقت باید وظایف خود را انجام دهیم و تمامی وابستگی‌های خود به خانواده را فراموش کنیم.

برای رهبران پلیس که به دنبال تاثیرگذاری بر تغییرات فرهنگی و ایجاد یک محیط‌کاری فراگیرتر هستند، وجود شواهدی از تضعیف فرهنگ پلیس نشان‌گر این است که فرهنگ پلیس مانعی برای اصلاح آن نیست و این مسأله را باید بررسی کرد. به هر حال، رهبران همچنان باید فرهنگ‌های مختلف را بفهمند و به آنها احترام بگذارند، فرهنگ‌هایی که ممکن است کارکردهای مختلفی داشته باشند و در سطوح مختلفی دیده شوند تا اینکه بتوان راهبردهای موثری برای ایجاد یک تغییر موفقیت آمیز در تمام رویکردها ایجاد کرد.

**تفاوت‌های سازمانی:** رفتار افسران پلیس هم تحت تأثیر فرهنگ خود سازمان است. اگرچه فرهنگ سازمان از فعالان خط مقدم نشأت گرفته و توسط آنها حفظ می‌شود، اما فرهنگ سازمانی معمولاً از بالا به پایین تعریف می‌شود. این مسأله

نشان دهنده اضافه کردن یک مزیت به فرآیند تغییر است؛ چرا که رهبران ارشد در موقعیت منحصر به فرد باقی می‌مانند تا بر تغییرات در رفتار تأثیرگذار باشند. مسئولان پلیس با گفتار و عمل خود هنجارهایی در مورد خطرپذیری، بهداشت و رفاه، توانمندسازی کارکنان، رفتار و لباس و اقدامات ایجاد می‌کنند که برای ارتقاء شغلی، مأموریت‌های کاری و سایر پاداش‌ها مناسب هستند. همچنین، مدیران با توجه و تاکید، محاسبه و کنترل یک مسأله آن را مهم جلوه می‌دهند. برای نمونه در فرگوسن، میژوری، ساختمان دادگستری آمریکا، محققان به این نتیجه رسیدند که شیوه‌های اجرایی کردن قوانین شهر با توجه به بازده‌شان شکل می‌گیرند نه بر اساس نیازهایی که برای امنیت مردم وجود دارد، از این رو بیشتر به دنبال یکپارچگی و مشروعیت اداره پلیس فرگوسن هستند. نتیجه نهایی الگویی از سیاست‌گذاری غیرمشروع شد که باعث ضربه زدن به بخش خاصی از مردم شهر فرگوسن شد.

برعکس، رهبران پلیسی که تلاش مشارکت مردم را نظارت کرده و به آنها پاداش می‌دهند، به اعضای خود نشان می‌دهند که این کار اهمیت دارد و باید آن را ارج نهاد. همچنین، رهبران پلیس می‌توانند رفتارهای رهبری مناسب و حامی را که باعث از بین بردن برخی بدبینی‌ها می‌شود، شناسایی کرده و پاداش می‌دهند. در این صورت، فرهنگ را باید روشی برای کنترل جامعه دانست؛ چرا که بر اعضای خود تاثیر گذاشته و از آنها می‌خواهد در مورد مسیری که در آن پا می‌گذارند، فکر کنند.

بعد از شکل‌گیری فرهنگ سازمانی، نوبت به فرآیند اجتماعی‌سازی می‌شود. در بخش بعد این فصل توضیح خواهم داد چطور نیروهای تازه وارد معرفی می‌شوند و با فرهنگ‌های مختلف پلیس و نیز فرهنگ یک سازمان خاص پلیس آشنا می‌شوند.



فرآیند اجتماعی شدن: هنجارها و ارزش‌های معمولی که در اداره پلیس وجود دارند، عموماً به دو صورت شکل می‌گیرند: از طریق استخدام افرادی که هم‌فکرند، یعنی کسانی که ارزش‌های مشابهی دارند، یا از طریق یادگیری شغل، برخی محققان نشان می‌دهند، که اجتماعی شدن زمانی به‌طور کامل شکل می‌گیرد که افراد استخدامی از طریق فرآیند گزینش و با بررسی ویژگی آنان صورت پذیرد. در بسیاری از نمونه‌ها نشان داده شده که این مسأله نتیجه استخدام افرادی است که از زمان جوانی می‌خواند افسر پلیس شوند و در نتیجه ارزش‌های مورد نیاز را قبول کرده و عملی می‌کنند. در این قالب، اجتماعی شدن نقش کم‌اهمیت‌تری نسبت به سهم استخدامی‌های جدید برای ایجاد ارزش دارند.

علی‌رغم مباحث موجود، اختلاف خاصی بین خصوصیات استخدامی‌های جدید پلیس و افراد جامعه دیده نمی‌شود. با این حال، مشخص شده که به خاطر حضور در اداره پلیس در کوتاه مدت نگرش و ارزش‌های افراد تازه استخدام شده دچار تغییرات بسیاری شده و با دیدگاه و ارزش افراد جامعه فرق کرده است. متعاقباً شواهد کافی هم برای این امر هست که ارزش‌ها و نگرش‌های پلیس در واقع در زمان آموزش شغل منتقل می‌شوند و افسران جدید در سال‌های اول خدمت خود بیشتر از سایرین تحت تاثیر قرار می‌گیرند، یعنی زمانی که مستعد تاثیرپذیرفتن از سازمان هستند.

فرآیند اجتماعی شدن در تمامی سازمان اتفاق می‌افتد اما در اداره پلیس این‌گونه نیست، و بیشتر هم تاثیر مثبتی بر تازه واردان دارد. همچنین، این مسأله شامل سه مرحله می‌شود: پیش از ورود، مواجهه و دگرگونی (لانگتون و همکاران ۲۰۱۶). مرحله قبل از ورود نشان می‌دهد که تازه واردان با یک سری ارزش، نگرش و انتظار از سازمان و کار وارد می‌شوند. بنابراین، در زمان فرآیند گزینش سازمان‌ها می‌توانند کاندیدای مورد نظر خود را که به نظرشان مناسب است، راحت‌تر پیدا

می‌کنند. در مرحله مواجهه، وقتی فرد تازه استخدام شده وارد یک سازمان می‌شود اگر واقعیتهایی که کشف کردند مطابق با چیزی باشد که قبلاً به آن باور داشتند، خیلی زود آن را تشخیص می‌دهند.

در مرحله دگرگونی، اگر رهبران بر برنامه‌های ثابت اجتماعی کردن تأکید داشته باشند، بدون اینکه نگران قوانین و مقررات باشند، بعید است اختلافات و دیدگاه‌های افراد تازه کار از بین برود و جای خود را به رفتارهای معیار بدهد. اگرچه این فرآیند اجتماعی کردن به شدت بر کمک خود افراد تازه کار برای مقابله با انزوای کاری و خطرات احتمالی تکیه دارد و همچنین منجر به جذب و سرکوب اختلافات در افراد می‌شود. این خروجی انتقادی رایج در مورد تلاش‌های مختلف سنتی مرتبط با پلیس است. در حالی که زنان و افسران اقلیت بیشتر همانندسازی می‌شوند و در سطح پایین سازمان‌های پلیس قرار می‌گیرند و در نتیجه، نمی‌توانند سطوح لازم قدرت را برای ایجاد تغییر در فرهنگ داشته باشند.

با این حال، فرآیند اجتماعی کردن با کاندیدهایی شروع می‌شود که به سمت فرآیند گزینش استخدام می‌روند، یعنی در زمان معرفی، که در دوره‌های آموزشی شروع می‌شود، جایی که استخدامی‌های جدید در مورد محیط کاری اداره پلیس آشنا می‌شوند و دوره‌های آموزشی و زبان می‌گذارند. یکدستی در لباس، نگرش و رفتار و نیز رعایت کامل قوانین و مقررات از تمامی نیروهای جدید انتظار می‌رود.

برای نمونه، لباس‌های فرم را به نمادی از کنترل اجتماعی می‌دانند که رفتار افسران را کنترل می‌کند و فاصله اجتماعی را با افراد بیگانه حفظ می‌کند. استخدامی‌های جدید هم در معرض قانون "همه یا هیچ" قرار می‌گیرند بدین

مفهوم که اگر یک فرد استخدام شده دیر کند، تمام گروه تنبیه می‌شوند. در نتیجه این کار باعث ایجاد همبستگی و تقویت آن می‌شود.

تجربه شخصی من در آکادمی آموزشی RCMP در سال ۱۹۹۲ مطابق با فرآیند اجتماعی شدنی است که توصیف کردم. علی‌رغم اینکه در منطقه‌ای روستایی به نام نیوبرانسویک بزرگ شده‌ام، منطقه‌ای غربی در کانادا، جایی که RCMP دربرگیرنده بخش عظیمی از جامعه ما بود و افراد بومی هم اغلب برای صرف شام در شب‌خانه بودند، کاملاً از تأثیرات بعد از رفتن به نظام بی‌خبر بودم. در ابتدا به شدت تحت تأثیر میزان توجهی بودم که به قوانین سختگیرانه در مورد نظم و اتحاد داده می‌شد.

یکی از همکاران قدیمی من که چند سال از من بیشتر سابقه داشت این آکادمی را محیطی برای آزار و اذیت می‌دانست که در آن کسانی که با بقیه فرق داشتند، مورد قبول دیگران واقع نمی‌شدند. این شیوه برای سربازانی به‌کار گرفته می‌شد که باعث می‌شد افراد ضعیف‌تر با رفتارهایی که آنها را طرد می‌کردند باعث خروج آنها می‌شدند و گروه آنها هم از این قاعده مستثنی نبود. همیشه به آنها می‌گفتند که به آنجا تعلق ندارند و او و تمامی هم‌گروهی‌های زن او نیز مستعد فرآیند اجتماعی شدن بودند، چیزی که کاملاً تمایز جنسیتی داشت و بیشتر نقش غالب مردان و موقعیت زبردست زنان را نشان می‌داد. این همان نقطه ضعف اجتماعی شدن در صورتی است که گام‌ها به درستی برداشته نشوند.

تجربه اجتماعی شدن از این آکادمی بیشتر باعث می‌شد نیروهای جدید خصوصیات شخصی خود را کم‌تر نشان دهند و به همین خاطر بیشتر صفات و خصوصیات سازمانی را به خود می‌گرفتند. بیشتر ارزیابی‌های انتقادی از این دوره اجتماعی شدن استدلال می‌کند که این مسأله شیوع زیادی دارد و اینکه باعث می‌شود در زنان در برابر زنان قرار گیرند، نه تنها نیروهای جدیدی که ضعیف

محسوب می‌شوند و سوژهٔ جوک و خنده‌های سایر افراد هستند، بلکه اغلب در جامعه هم چنین حالتی را پیدا می‌کنند.

این فرآیند اجتماعی شدن، زمانی تقویت می‌یابد که استخدامی‌های جدید از دانشگاه فارغ التحصیل شوند و شروع به آموزش ضمن خدمت کنند. از آنجایی که برقراری ارتباط با افسران آموزش به نظر می‌رسد نشان دهندهٔ یک فرآیند اجتماعی سازی رسمی است، به موجب آن نیروهای جدید هم یاد می‌گیرند چه-کار کنند و چه کاری از آنها انتظار می‌رود، ارتباط با افسران ارشد و سایر همکاران ذاتاً غیررسمی است و بیشتر نشان می‌دهند که مسائل چطور در دنیای واقعی اتفاق می‌افتند. در این مسأله به ندرت شاهد مواجهه با افسرانی هستیم که تجربهٔ مشترک فراموش کردن مهملاتی را که در آکادمی یاد گرفته‌اند، ندارند. در حالی که در حال حاضر در دنیای واقعی هستند.

فراتر از این مسأله باید گفت که مسائلی وجود دارد مبنی بر اینکه بیشتر افسران بدبین بر نیروهای جدید تاثیر زیادی دارند. این مسأله را در تمام مدتی دیدم که در RCMP بودم و اخیراً هم آن را از طریق کارهایی مشاهده کردم که با سایر سازمان‌های پلیس انجام دادم. در اینجا تاثیر اجتماعی کردن اهمیت بسیاری دارد؛ چراکه باعث حذف تاثیرات مثبت حاصل از طریق آموزش رسمی و معرفی نیروهای جدید با جنبه‌های منفی فرهنگ فرعی پلیس از طریق مواجهه با افسران پلیسی می‌شود که ویژگی‌های منفی‌تر و سؤال برانگیزتری دارند.

درک فرایند اجتماعی سازی باعث پیامدهای مثبت و منفی برای ایجاد نظم و آرامش به دلایل مختلفی می‌شود که بیشتر در مورد آن‌ها صحبت کردیم. در حالی که مواجهه با افسرانی خاص منجر به این می‌شود که درصد کمی از افسران رفتار نامناسبی از خود نشان دهند و باعث اجتماعی شدن با افسران ارشد یا سایر اعضای گروهی شود که متضمن ارزش‌های مناسب بوده و موجب یادگیری این

ارزش‌های مثبت و نیز مهارت کلی پلیس می‌شود. یعنی رهبران پلیس فرصتی برای تاثیرگذاری بر نحوهٔ بکارگیری هنجارهای فرهنگی مناسب دارند.

**تغییر در فرهنگ پلیس:** بیشتر درک ما از فرهنگ پلیس متکی بر مطالعاتی است که به بررسی اکثر تحولات مهم در ادارات پلیس و سازمانی‌های پلیس می‌پردازند. در سال‌های اخیر شاهد اتفاق نظر رو به رشد هستیم مبنی بر این که "پلیس در حال گذار است"، هرچند میزان پیشرفت آن همچنان مورد سؤال است. بدون شک، رسانه‌های اجتماعی و حساسیت هرچه بیشتر سیاسی حول محور پلیس باعث تحت تاثیر قرار دادن شیوه‌های کاری افسران پلیس شده است. همانطور که در بخش ۱ گفتم، تأثیرات خارجی هم منجر به تحولاتی در شیوه‌های منابع انسانی از طریق شیوه‌های استخدام مبتنی بر ارزش و معیارهای ارزیابی پرسنل، استفاده از اصول مدیریتی مدرن، حفظ هرچه بیشتر افسران و آموزش بیشتر می‌شود.

اگرچه تحولات اصلی، همان تغییرات ایجاد شده در جوامع پلیس بودند که باعث می‌شد افسران بیشتر از پیش در جامعه حضور یابند. این تغییر با جدا شدن از مسائل فیزیکی و قدرت زیاد و رو آوردن به صلاحیت و شایستگی و رو آوردن به ویژگی‌هایی که باعث تسهیل در مشارکت بین اعضای یک جامعه می‌شود، همراه بودند. این تغییر خاص تا حد زیادی باعث ایجاد محیطی مساعدتر برای زنان و افسران اقلیت شده است. الگوهای قدیمی جذب نیرو به طور شگفت‌انگیزی افسران سفیدپوست، دگرجنس‌گرا و مرد را انتخاب می‌کردند در حالی که در سال‌های اخیر تغییر وجههٔ پرسنل پلیس از طریق افزایش تدریجی اعضا از اقوام اقلیت، زنان و افراد با پیشینهٔ همجنس‌گرایی زنانه و مردانه نشان داده شده است.

مارین توانست با ملحق شدن به RCMP در دهه ۱۹۸۰ از این تغییر بهره ببرد و بر مهارت‌های بین فردی تأکید بیشتری داشته باشد. اولین پست او در نزدیکی تامپسون، مانیتوبا، تجربه ارزشمند بود چرا که درس مهمی گرفت و آن این بود که می‌توانست شیفت ۶-۶ داشته باشد، اما این مسأله باعث امن شدن شرایط آن نمی‌شد. حرف زدن با مردم تأثیرگذاری بیشتری به نسبت تکیه بر توان فیزیکی داشت و او در همان سال‌های اولیه توانست مهارت‌های فردی خود را با بهره گرفتن از «درهای باز» در جامعه بهبود بخشد.

با توجه به این تغییرات، می‌توان تصور کرد که ثبات الگوی فرهنگ پلیس ممکن است دیگر منسوخ شده باشد؛ چراکه نیروی کاری فراگیر پلیس دیگر منزوی و همگن نیست. اما مثبت‌گرایی در تضاد با علائمی است که در آن سرعت تغییر در بین تمام دپارتمان‌های پلیس مشترک نیست. در حالی که پلیس اجتماعی اغلب یکی از مهم‌ترین تغییرات در نظر گرفته شده است؛ چرا که بر ایجاد اعتماد بین جامعه و پلیس تأکید دارد، شواهد کافی هم وجود دارد مبنی بر اینکه این فلسفه به طور کامل درک نشده است.

علاوه بر این، سرعت جذب زنان به نظر کم‌تر شده است. همچنین، هر روز شواهدی می‌بینیم که بسیاری از تصاویر سنتی فرهنگ پلیس همچنان مثل قبل است. برای نمونه، در یکی از مطالعات اخیر در مورد دپارتمان پلیس در انگلیس، مشکل همیشگی مبارزه با جرم پلیس و حضور اصول رفتاری مردان که در پس تصویر تضاد و خشونت قرار گرفته بود، دیده می‌شد. علی‌رغم حضور افسران زن که رویکردی خدمات محور نسبت به پلیس دارند، این رویکرد تحت شعاع دیدگاه کنترل جرایم رایج قرار گرفته است. همچنین، مطالعه شواهد شناسایی شده در مورد حضور همیشگی عناصر رایج قدیمی فرهنگ پلیس، شامل بدبینی و منفی‌بافی، باعث تسلط و همبستگی با جامعه می‌شود.

ظهور آزارهای جنسی و تمایز جنسیتی هم نشان می‌دهند که فرهنگ پلیس همچنان مسأله مردگرا و فرامردانه است که تاحدودی رابطه نزدیکی هم با یکپارچگی کامل زنان دارد.

### خلاصه

این فصل مروری دقیق از فرهنگ سازمانی به ما داد که تحت تأثیر عوامل مختلفی هم می‌باشد، از جمله عملکرد شغل، رتبه، سبک کاری فردی و خود سازمان‌های پلیس. علاوه بر این، فرهنگ سازمانی هم دائماً مانعی مهم بر سر راه تغییرات سازمانی و عاملی محسوب می‌شود که باعث حفظ شیوه‌های منفی مانند سوء استفاده از قدرت، آزارجنسی و تبعیض می‌شود. فرهنگ پلیس بیشتر اوقات نسبت به ارزش‌های مردمی خشونت نشان می‌داد. از این رو، منجر شد تلاش‌هایی برای اصلاح آن صورت گیرد که از طریق آن تغییرات توسط فرآیندهای بالا به پایین و از طریق نظارت قضایی و غیرنظامی مدیریت می‌شوند. با وجود این که پلیس جامعه عامل اصلی تغییر در اصول اخلاقی پلیس در نظر گرفته شده است، نمونه‌های بسیار آن به طور ناگهانی از طریق تأکید بر نتایج به دست آمده خنثی شده است. شاخصه‌های جدید عملکرد تنها برای تقویت کنترل جرایم موجود به جای حمایت از معرفی حالت‌های جدید پلیس است.

دیوید اسکالنسکی، استاد حقوق در دانشگاه استنفورد، استدلال می‌کند که بیشتر روش‌های منطقی اصلاح پلیس نادیده گرفته شده است، مانند تأکید بر اختلافات بین افسران به جای شباهت بین آنها و حضور رتبه و فایل به جای کنترل از بالا به پایین. مهم اینکه، فرصت‌ها در زمان استفاده از یک مدل تحقیقاتی برای نشان دادن ارزش تغییرات از بین رفته‌اند، در حالیکه افسران خوب شناسایی شدند، به آنها پاداش داده شد و از آنها یاد گرفتند. بیشتر انتقادات در مورد از دست رفتن فرصت‌های مهم مفهوم دموکراسی در محل کار هستند، در حالی که فرهنگ پلیس

را به حالت اقتدارگرایی شیوه‌های مدیریت نسبت می‌دهند که در آن افسران پلیس افراد مستقل در نظر گرفته می‌شوند و انتظار می‌رود مطابق با انتظارات آنها باشد بدون اینکه عقایدی جداگانه داشته باشند.

مسئله دیگر، بروز عدم اطمینان بین رتبه‌های تازه کار و ارشد و دیدگاه افسرانی است که معمولاً به خاطر کار اشتباهی که قبلاً انجام داده اند، می‌باشد تا اینکه برای کاری باشد که خوب انجام داده‌اند. مسائل مشابهی را در کار خود در حوزه پلیس در کانادا بررسی کردم که بیشتر ارجاعات به فرهنگ مقصر دانستن است. اگرچه فرهنگ پلیس به طور کلی از نظر کیفیت‌های نامطلوبش شناخته می‌شود، با این وجود، این کلیشه قدیمی دیگر کاربرد همگانی برای تمامی پرسنل پلیس و تمامی سازمان‌های پلیس ندارد. با نگاه به آینده فرهنگ پلیس و سازمان‌های پلیس فردی، فرصت‌هایی برای ایجاد تغییرات سازنده وجود دارند که قبلاً اتفاق افتاده‌اند و باعث بهبود جنبه‌های مثبت فرهنگ پلیس برای کمک به تسهیل این تغییرات می‌شود.

**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
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* 27:205–236
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](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 Force 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

