

تبیین دیدگاه های متفاوت نسبت به فساد پلیس^۱

آرین قلی پور^۲

رضا استادی^۳

چکیده

پلیس نقش بسیار حساس و پیچیده‌ای در جامعه بر عهده دارد و تلاش می‌کند در مسیر شغلی خود با مشارکت همگانی مردم از بروز فساد جلوگیری نمایند. ایجاد و نگهداری اعتماد عمومی مستلزم این است که ماموران پلیس به روشی اخلاقی و قانونی و دور از هر گونه فساد رفتار کنند. با وجود این انتظارات، گاهی اوقات نیروی انتظامی مرتکب یکسری رفتارهای فاسد و انحرافی می‌شود که شان و منزلت و جایگاه پلیس و کارکنان آن نزد افکار عمومی دچار آسیب و لطمه شود. در این مقاله در ابتدا به تعاریفی از فساد و شکل های دیگر مشتق شده از آن پرداخته می‌شود و سپس گونه های فساد و دیدگاه های مختلف در مورد فساد پلیس تشریح می‌گردد و در نهایت تلاش می‌شود طور خلاصه پیامدهای فساد پلیس مد نظر قرار گرفته و تحلیل و طبقه بندی آنها به ایجاد محیط سالم در نیروی انتظامی کمک کند.

واژگان کلیدی

فساد پلیس، ابعاد فساد، گونه شناسی فساد
پژشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. تاریخ دریافت: ۱۳۸۸/۱/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۳۸۸/۳/۲۵

۲. دانشیار و عضو هیئت علمی گروه مدیریت دانشگاه تهران، پست الکترونیکی: agholipor@ut.ac.ir

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

۱. مقدمه

نیروی انتظامی به عنوان سازمانی که متولی برقراری نظم و امنیت در جامعه می‌باشد باید یکی از سالم‌ترین ارگان‌های اجرایی در کشور باشد. این نقش مهم، ماموران پلیس را به حفظ معیارهای اخلاقی در اجرای مقررات ملزم می‌نماید. بنابراین یکی از مهم‌ترین اولویت‌ها در این رویکرد، ایجاد و حفظ تصویر مناسب از پلیس در جامعه در جهت جذب مشارکت مردم است. از طرف دیگر توجه به ضریب احساس امنیت در جامعه به عنوان وظیفه‌ای دیگر برای پلیس، ایجاب می‌کند راهکارهایی جهت رسیدن به این اهداف مورد توجه سازمان قرار گیرد. یکی از این راهکارها توجه به اصول اخلاقی است. توجه به اصول اخلاقی به این معنی که پلیس منطبق با ارزش‌های جامعه، قدم برداشته و پای بندی خود را به ارزش‌های اخلاقی نشان دهد. به همین منظور ماموران باید سوگند و پیمان اداری ببندند و به ضوابط اخلاقی^۱ قبل از وارد شدن به حرفه پلیس وفادار باشند. جامعه از پلیس انتظار دارد که مسئولیت‌های خود را با رعایت اصول اخلاقی انجام دهند (کریمی خوزانی، ۱۳۸۷: ۸۹). انتظارات جامعه از پلیس معمولاً به صورتهای زیر می‌باشد:

- چگونه ماموران پلیس با افراد رفتار می‌کنند،
- چگونه ماموران اختیارشان را اعمال می‌کنند،
- چگونه واحدهای پلیس منابع شان را کنترل می‌کنند،
- سیاستها و رویه‌های مشخص در موارد حساس نظیر استخدام، ارتقا، استفاده از قدرت چه می‌باشد و عملکرد پلیس در وقایع مهیج چگونه می‌باشد (رابرگ، ۲۰۰۲: ۱۳).

در هر جامعه‌ای اکثر ماموران پلیس، اهداف نیروی انتظامی را به طور موثر انجام می‌دهند و با افتخار به جامعه خود خدمت می‌کنند ولی درصد کوچکی از ماموران به سوء اجرا و رفتارهای فاسد روی می‌آورند که باعث شده روابط متقابل و مبتنی بر اعتماد بین جامعه و پلیس مخدوش گردد. فساد پلیس موجب عدم اعتماد

1. code of ethics
2. Roberg

عمومی به پلیس می‌شود و پیامدهای جدی همچون ناامنی و عدم آرامش عمومی را در پی دارد. در جامعه قدرت و اختیاری که برای پلیس تضمین شده در بین همه موسسات دولتی منحصر به فرد می‌باشد. تضمین این قدرت و اختیار از یک قرارداد بین ملت و دولت سرچشمه می‌گیرد. ملت توافق می‌کند تا حقوق و مسئولیت‌های مشخصی را به پلیسی که ملموس‌ترین نماینده دولت می‌باشد واگذار نماید. شناخت جامعه از فعالیت‌های فاسد در واحد پلیس، موجب مخدوش شدن اعتماد جامعه و منجر به سرخوردگی عمومی از پلیس شده و در مقابل توانایی پلیس برای جلوگیری و کشف جرم تضعیف می‌گردد (مالینوسکی^۱، ۱۹۸۶: ۱۲).

۲. پیشینه تحقیق

جوئل میلر^۲ در سال ۲۰۰۳ در تحقیقی به عنوان یک ارزیابی از شواهد تجربی فساد پلیس در انگلستان به توصیف ماهیت فساد پلیس و دلایل و منشا آن پرداخت. در این تحقیق عوامل کاری و عوامل غیر کاری (محیط بیرونی کار) به عنوان منشا فساد پلیس معرفی شدند. 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 می‌باشد.

در سال ۱۳۸۷ نادر نوروزی و محمد مهدی شمسائی با انجام تحقیقی در ایران عوامل مرتبط با ارتشاء در کلانتریهای تهران بزرگ را مورد بررسی قرار دادند. در این تحقیق که جامعه آماری را کارکنان سرکلانتری ششم فرماندهی انتظامی تهران بزرگ تشکیل می‌داد محققان به این نتیجه رسیدند که میزان حقوق و مزایای دریافتی، ضعف ایمان و اعتقادات کارکنان، فرایند کار در کلانتریها و ارتشا در سایر سازمان‌ها، شیوه‌های کنترل و نظارت سازمان‌های نظارتی و واگذاری مشاغل، درجه و تحصیلات شاغلان غیر واجد شرایط بر دریافت رشوه توسط کارکنان تاثیر می‌گذارد.

1. Malinowski

2. joel miler

در سال ۲۰۰۷ تری ای وایت تحقیقی به عنوان فساد پلیس در عراق انجام داد. سوال اساسی تحقیق این بود که آیا در پلیس جدید عراق فساد وجود دارد یا خیر؟ و در صورت مثبت بودن جواب چه نوع فسادهایی رایج تر می‌باشد؟ و در نهایت آخرین و مهم‌ترین سوال این بود که دلایل فساد چه چیزهایی می‌باشد؟ نتایج به این صورت بود که از ۳۸۵ آزمودنی، ۳۰۴ نفر یا ۸۵ درصد آنها معتقد بودند که فساد وجود دارد و موارد اختلاس، پذیرش رشوه‌های جزئی، بازپرداخت، دزدی فرصت طبانه را نام بردند و در نهایت بیشترین درصد را به عامل بازپرداخت دادند. همچنین یافته‌های این تحقیق دلایل فساد را استانداردهای سست جامعه، فرآیند ضعیف استخدامی، حقوق کم و ثابت، آموزش‌های ناکافی و سرپرستی ضعیف را معرفی نمود که در پایان بیشترین درصد را به عامل سرپرستی ضعیف دادند.

آقای جیمز جی کلور در سال ۲۰۰۸ در یک مطالعه اکتشافی به بررسی و ارزیابی وجود و قوت روابط ممکن بین سیاست‌های مشخص سازمانی و سوء اجراء ماموران تقویت قانون پرداخت. وی معتقد بود که چنین روابطی می‌تواند بطور بالقوه تاثیرات ضمنی مهمی برای مدیریت سطح اجرایی و بینش سازمان‌های تقویت قانون داشته باشد به همین منظور هدف محقق در این مطالعه افزایش آگاهی در حوزه سوء اجراء ماموران تقویت قانون در ایالات متحده بود. محقق تلاش نمود تا مطالعه خود را به جای نگرستن به فساد و سوء اجراء ماموران به عنوان نقایص اخلاقی آنها، بر تئوری‌هایی که سوء اجراء ماموران را در بافت ابعاد سازمانی مشخص می‌سازد بنا نماید. جارجوب نمونه این تحقیق را ۲۵۲ نفر از ماموران ارشد شهری در پنسیلوانیا تشکیل می‌داد که از واحد توسعه اجتماعی و اقتصادی این شهر انتخاب شده بودند. در این مطالعه فرضیه‌های زیر مطرح شدند که در پایان با انجام آزمون‌های آماری مورد تایید قرار گرفتند:

فرضیه اول: رابطه‌ای بین عمل‌کننده‌های متقاضی پست‌های تقویت قانون و سوء اجراء رسمی وجود ندارد.

فرضیه دوم: آموزش اصول اخلاقی با سوء اجراء رسمی ماموران رابطه منفی خواند داشت.

فرضیه سوم: مکانیزم های کنترل درونی با سوء اجرا رسمی ماموران رابطه منفی خواهد داشت. (کلور^۱: ۲۰۰۸: ۵۳-۵۲).

۳. فساد پلیس

فساد پدیده‌ای فراگیر است، فساد در هر جا وجود دارد و در همه جنبه‌ها بروز می‌کند. فساد به سازمانهای انتفاعی، غیر انتفاعی، دولتی و حتی مذهبی نیز نفوذ می‌کند. بعلاوه به نظر می‌رسد که نه تنها رفتار فاسد به افراد درون سازمان مرتبط است بلکه حتی به خود سازمان ها مرتبط می باشد(آشفورس^۲، ۲۰۰۸: ۶۷۱). از زمانی که پلیس در جهان خلق شده، فساد پلیس نیز وجود داشته است. فساد یک پدیده مستمری است که حداقل از اوایل ایجاد پلیس نشات گرفته بدون اینکه هیچ گونه تغییر بنیادی و برنامه‌ریزی شده‌ای در ساختارهای اجتماعی و فیزیکی صورت گیرد و در آینده نیز ادامه خواهد داشت(ماچینک^۳، ۱۹۷۹: ۱-۷) ولی باید تدابیری اندیشید که فساد پلیس روز به روز کاهش یابد.

فساد به گونه های متفاوت تعریف می شود. فساد عبارت است از فقدان سلامت و صداقت، استفاده از پست و مقام مورد اعتماد برای سود نادرست.

عملی است که از قصد و نیت برای بدست آوردن سود که با وظیفه رسمی و اداری شخص ناسازگار است انجام می شود. گلدشتاین^۴ فساد پلیس را به عنوان سوء استفاده از اختیار توسط مامور پلیس به روشی مشخص با هدف سود شخصی برای مامور یا دیگران تعریف می کند.

اداره تجسس فدرال^۵ (FBI) سوء اجرای پلیس را به عنوان خطاهای کاری مبهم نظیر برجسته کردن ظن و گمان بیشتر از حد لازم یا تهدید برای آسیب زدن به دیگران اگر که آنها همکاری نمی‌کنند عنوان می‌کند. استفاده از زور مفرط، آزار جنسی، دستگیری‌های عمدی نادرست، ابطال شواهد و اخاذی می‌تواند رایج ترین انواع سوء رفتار پلیس می‌باشند.

1. Klaver,
2. Ashforth
3. Mutchnick
4. Goldshtin
5. Federal bureau of investigation

طبق نظر بارکر و روبوک^۱ فساد پلیس نوعی تجاوز از سیستم های هنجاری جامعه است:

- نقض مقررات، قوانین و سیاست‌های اداری رسمی واحد پلیس

- نقض مقررات غیر رسمی

- نقض قوانین جنایی (ساوستنان^۲، ۱۹۹۱: ۳)

فساد پلیس شامل اعمالی است که سوءاستفاده از اختیار پلیس برای سود شخصی کارکنان پلیس را در بر می‌گیرد: فعالیت مامور پلیسی که توانایی‌اش را برای تقویت قانون یا تهیه خدمات دیگر به صورت منصفانه و حفاظت از فعالیت‌های نامشروع به خطر می‌اندازد (مالینوسکی^۳، ۱۹۸۶: ۲).

۴. گونه شناسی فساد^۴

بهترین گونه‌شناسی فساد توسط روبوک و بارکر^۵ بر مبنای سلسله مراتب نقض قانون تا رفتارهای غیر قانونی تهیه شده است. و پانچ^۶ نیز مورد نهم را به آن افزوده است. هر کدام از این انواع فساد می‌تواند بر اساس یک یا پنج بعد زیر قابل تحلیل است: عمل یا عامل درگیر^۷، ماهیت هنجارهای نقض شده^۸، درجه حمایت گروه همکار^۹، درجه سازمانی فعالیت انحرافی^{۱۰}، و واکنش اداری^{۱۱} یا واکنش واحد پلیس.

نوع اول شامل فساد اختیاری قانونی^{۱۲} می‌باشد- اختیار مامور زمانی که رسماً غیر قانونی می‌گردد فاسد می‌شود و سود مادی را با استفاده از پستش به عنوان مامور پلیس بدون نقض مستقیم قانون کسب می‌کند. این نوع فساد خیلی متداول و گسترده است و مواردی همچون نوشیدنی‌ها، غذا و تخفیف کالاها را شامل می‌شود که پلیس از افراد یا متخلفین دریافت می‌کند..

-
1. Robok
 2. Savestanan
 3. Malinowski
 4. Typology of corruption
 5. Barker
 6. Panch
 7. act and actor involved
 8. nature of norms violated
 9. degree of peer group support
 10. the degree of organization of deviant practices
 11. departmental reaction
 12. Authority

نوع دوم فساد پلیس شامل بازپرداخت^۱ می‌شود. پذیرش کالا یا خدمات یا پول برای نسبت دادن عمل نادرست به شرکت‌ها یا سازمان‌های دیگر تهیه‌کننده خدمات می‌باشد

نوع سوم فساد پلیس شامل اخاذی‌ها^۲ می‌شود که هنگام شناسایی مامور پلیس از نقض جنایی یا نقض‌کننده اتفاق می‌افتد که منجر به پذیرش رشوه توسط مامور پلیس به خاطر دستگیر نکردن مجرم می‌شود. در این حالت ماموران پلیس از اشخاص 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 رایج تر می‌باشد. (آنوزی^۳، ۲۰۰۶: ۳).

نوع چهارم فساد پلیس شامل حفاظت از فعالیت‌های غیر قانونی در قبال اخذ پول و پاداش می‌باشد. افراد درگیر در فعالیت‌های غیر قانونی که خدمات و کالا را برای شهروندان تهیه می‌کنند به منظور انجام این کار بدون درگیر شدن با پلیس به ماموران پاداش می‌دهند.

نوع پنجم فساد پلیس تبانی کردن^۴ می‌باشد که از طریق آن مامور پلیس برای کسب سود در انجام یک مبادله تبانی می‌کند. نمونه آن نقض اقدام‌های پیگرد قانونی است که دستگیری مجرمان را در پی دارد.

نوع ششم فساد شامل دزدی فرصت طلبانه^۵ از اسیران، قربانیان، صحنه جنایت و دارایی محفوظ نشده می‌باشد. این دزدی‌ها به این علت که سوء استفاده از اختیار قانونی مامور پلیس را شامل می‌گردد فساد تلقی می‌شود. مثلاً زمانی که یک مامور برای بازرسی به مکانی که مورد سرقت قرار گرفته اعزام می‌شود، خود مامور نیز از فرصت استفاده کرده و مقداری از اشیاء را بردارد یا اینکه پس از دستگیری دزدان، آنها را مورد تهدید قرار داده و اموال دزدیده شده را برای خود بردارد.

-
1. kickback
 2. shakedown
 3. Anozie
 4. Fix
 5. Opportunistic theft

نوع هفتم فساد پلیس درگیری ماموران پلیس در فعالیت‌های مستقیم جنایی می‌باشد. در این حالت ماموران پلیس مستقیماً متعهد می‌شوند که جنایتهایی را در مقابل شخص یا دارایی شخص دیگر برای کسب سود مادی انجام دهند. مثل زمانی که ماموران با باندهای بزرگ قاچاق حمل کالا همکاری می‌کنند.

نوع هشتم فساد پلیس شامل پرداخت‌های درونی می‌باشد. در این نوع فساد، طرفین فساد ماموران پلیس هستند که وظایف، تعطیلی‌ها، ارتقاها و... را خرید و فروش می‌کنند (ایوکووی^۱، ۲۰۰۴: ۲-۳). مثل زمانی که ماموری به جای مامور دیگر وظیفه نگهبانی را بر عهده می‌گیرد تا اینکه به کارهای شخصی خود پردازد.

نوع نهم فساد که توسط پانچ^۲ مطرح شده است استتار کردن است که در این حالت مامور پلیس شواهد فساد را می‌پوشاند یا چیزی به شواهد موجود اضافه می‌کند. انواع نه گانه فساد در جدول شماره ۱ آمده است.



1. Ivkovi
2. Panch

جدول شماره (۱) : انواع و ابعاد فساد پلیس (نیوربورن^۱، ۱۹۹۹: ۴-۵)

شرح	نوع
زمانی که مامور پلیس سود یا کالایی را با استفاده از پستش بدون نقض مستقیم قانون بدست می‌آورد (نوشیدنی‌های آزاد، غذاها و خدمات مجانی).	۱- فساد اختیاری قانونی ^۲
دریافت کالاها، خدمات یا پول برای نسبت دادن کاری به افراد یا شرکت های دیگر	۲- بازپرداخت ^۳
دزدی از زندانیان (برخی اوقات به عنوان پیچاندن ^۵ اشاره می‌شود)، از قربانیان واقعه ترافیکی، از قربانیان جنایی، و یا دارایی شهروندان فوت شده.	۳- دزدی فرصت طلبانه ^۴
پذیرفتن رشوه برای دنبال نکردن نقض های جنایی، دستگیر نکردن، اصلاح شکایت ها یا دارایی توقیف شده.	۴- اخاذی ^۶
محافظت پلیس از آنهایی که در فعالیت های غیر قانونی درگیر هستند و باعث ادامه فعالیت آن کار می‌شوند (داروها، هرزه نگاری ^۷)	۵- محافظت از فعالیت‌های غیر قانونی
کاهش بررسی های جنایی، اجتناب از پیگردهای قانونی	۶- تبانی
ماموران برای سود مادی مستقیماً جنایتهایی را در مقابل شخص یا دارایی شخص دیگر انجام می‌دهند.	۷- فعالیت های مستقیم جنایی ^۸
امتیازات موجود برای ماموران (مرخصی‌ها، تخصیص‌ها، ارتقا) خریداری، مبادله و دزیده می‌شود.	۸- پرداخت های درونی ^۹
پوشاندن یا چیزی اضافه کردن به شواهد (این مورد توسط پنج اضافه شده است)	۹- استتار کردن و لایه گذاری ^{۱۰}

1. Newburn
2. authority corruption
3. Kickbacks
4. Opportunistic theft
5. Rolling
6. Shakedown
7. Pornography
8. Direct criminal activities
9. Internal payoffs
10. Flaking or padding

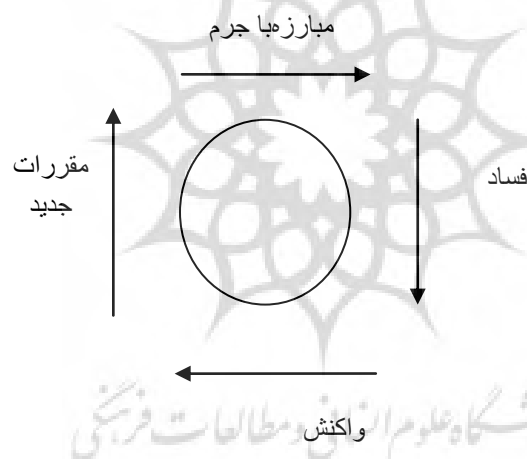
لازم به ذکر است که ارتشا(گرفتن رشوه) و اخاذی یک مقوله یکسان نمی‌باشند بلکه تفاوت های اساسی با یکدیگر دارند. اخاذی از نظر لغوی به معنی گرفتن پول و مال و سند و... از مردم به زور و تهدید می‌باشد و در اصطلاح حقوقی چنانچه مرتکب به قصد تصاحب مال فردی به نفع خود یا دیگری مبادرت به تهدید مالی، جانی یا شرفی او نماید، مشمول جرم اخاذی قرار می‌گیرد. در حالیکه رشوه در لغت به معنی چیزی است که برای ابطال حق و یا احقاق باطل داده می‌شود(اسکندری، ۱۳۸۷: ۱۳۵).

نوع دیگر فساد که در بالا به آن اشاره نشد اختلاس^۱ می‌باشد. اختلاس در لغت به معنی برداشتن و ربودن می‌باشد، اما در اصطلاح حقوق جزای اختصاصی، به نوع خاصی از جرم خیانت در امانت ماموران دولت اطلاق می‌شود و آن عبارت است از: "تصاحب نامشروع مال دولت از ناحیه ماموری که بر حسب وظیفه قانونی آن مال به او سپرده شده است". بنابراین می‌توان گفت مختلس، مامور دولتی است که آگاهانه اموال و یا وجوه متعلق به دولت را که مناسب انجام وظیفه به طور امانی به وی سپرده شده است، به نفع خود و بر خلاف اصل امانتداری تصاحب و برداشت می‌نماید. این جرم از جرایم عمدی است، یعنی اینکه مرتکب آن باید عالماً و عامداً مرتکب تصاحب و برداشت وجوه یا ... شده باشد و علاوه بر سوء نیت عام (تصاحب و برداشت اموال متعلق به دولت) سوء نیت خاص (در نتیجه تصاحب و برداشت اموال متعلق به دولت باید نفعی برای خود شخص یا دیگری حاصل شده باشد) نیز برای تحقق عنصر معنوی این جرم مورد نیاز می‌باشد(رضوی، ۱۳۸۵: ۲۱۷-۲۱۸).

با نگاهی به تاریخ پلیس، چرخه فساد^۲ به صورت چرخه رسوایی - اصلاح^۳ آشکار می‌گردد. این چرخه مبتنی بر اعتقادی است که در جامعه از سوی برخی افراد جنایت‌هایی به وجود می‌آید که پلیس برای مبارزه با آنان وارد عمل می‌شود اما به دلیل دیدن منفعت خود، دچار فساد می‌شوند و این اقدام پلیس باعث ناراحتی و عکس‌العمل جامعه می‌گردد که در نهایت به تغییر هنجارها و اصلاحات در فعالیت‌های پلیس منجر می‌گردد.

-
1. Defalcation
 2. Cycles of corruption
 3. Scandal-reform cycle

نیروود و بکلی^۱ با استفاده از مثال بریکستون ریونس^۲ در اوایل ۱۹۸۰ مراحل چرخه را شرح می‌دهند. در بریکستون، پلیس تاکید زیادی بر مبارزه با دزدان خیابانی داشت که این امر منجر به بی‌نظمی شدید جامعه و نگرانی‌های مهم ملی درباره فعالیت‌های پلیس و ارتباط با گروه‌های قومی جامعه می‌گردید. ریونس به تغییراتی در چارچوب قانونی اداره پلیس، ایجاد ترتیبات مشاوره‌ای جدید، و تغییراتی در سیستم شکایتی پلیس دست زد. سیکل بحران‌ها می‌تواند به چهار مرحله مشخص تقسیم شود. مرحله اول، مبارزه با جرم می‌باشد جایی که پلیس بر مبارزه در مقابل جرم و جنایت‌ها تاکید دارد. مرحله دوم، فساد و رسوایی است. مرحله سوم واکنش‌های اجتماعی و سازمانی است که اغلب از طریق مستحکم کردن مقررات و سازماندهی مجدد صورت می‌گیرد. مرحله چهارم، تعهد به هنجارهای جدید است که با یک گردش به عقب یعنی به سمت مبارزه با جرم‌ها دنبال می‌شود. در این مدل واضح است که اصلاح و ترمیم تنها در طول مرحله واکنشی (مرحله سوم) ممکن می‌باشد.



شکل شماره (۲): چرخه فساد (کمیته وحدت پلیس^۳، ۲۰۰۲: ۱۳).

-
1. Neyroud and beckley
 2. Brixton Riot
 3. Police integrity commission

۵. دیدگاه‌ها در مورد فساد پلیس

سه رویکرد مختلف وجود دارند که تلاش می‌کند تا صفات مامور پلیس را تبیین نمایند: دیدگاه روان شناختی^۱ جامعه شناختی^۲، و انسان شناختی^۳.

پارادایم روان شناختی صفات و ویژگی‌ها را به عنوان هسته ثابت شخصیت تبیین می‌کند که ممکن است در سراسر زندگی بدون تغییر باقی بماند. برخی تغییرات جزئی ممکن است رخ دهد اما ویژگی‌های محوری خصیت هرگز تغییر نمی‌کنند. دانشمندان ادعا می‌کنند که افراد با ویژگی‌های شخصیتی مشخص می‌توانند به حرفه پلیس وارد شوند.

آلپرت و دانهام^۴، رویکرد روان شناختی را به عنوان مدل پیش قضاوتی اداره پلیس نامیدند. این مدل تبیین می‌کند که افراد پلیس مستبدتر بوده و محافظه کارتر، پرخاشگر، بدگمان و عیب جو می‌باشند. آنها افراد را یا خوب و یا بد می‌بینند و خودشان را سربازانی می‌پندارند که دارای پایگاه اجتماعی مناسبی هستند.

تبیین های روان شناختی کجروی بر تفاوت های فردی اشخاص تاکید دارد. این رویکرد کجروی را ناشی از نوع شخصیت افراد می‌داند و برخی گونه‌های شخصیت را دارای گرایش بیش از دیگر شخصیت‌ها به کجروی تلقی می‌کند. در این رویکرد فرض بر این است که نوعی ماهیت ضد اجتماعی یا در شخصیت بزهکاران وجود دارد و این ماهیت نیز در زمینه‌های خاص کنش اجتماعی متجلی می‌شود. مبنای استدلال این الگوها را می‌توان در این واقعیت دید که: نوع رفتارهای هر فرد ناشی از شخصیت اوست، لذا شخصیت افراد را می‌توان علت بروز انواع رفتارهای کجروی دانست (تاج‌الدینی، ۱۳۸۸: ۱۰۹ و ۱۱۳).

دانشمندان علوم اجتماعی، ایده شخصیت ثابت را رد می‌کنند. و ادعا دارند که افراد موجودات اجتماعی هستند و شخصیت آنها از طریق جامعه‌پذیری گروهی شکل می‌گیرد. این همان رویکرد جامعه شناختی می‌باشد. حرفه‌گرایی نوعی جامعه‌پذیری است که افراد را برای درونی کردن هنجارها و ارزش‌های یک حرفه تعلیم می‌دهد. همه انواع تجربه‌های کاری و آموزشی بر ویژگی‌های شغلی تاثیر می‌گذارد. این رویکرد، این عقیده

1 . Psychological
2 . Sochiological
3 . Anthropological
4 . Danham

را که افرادی که ماموران پلیس می‌شوند محافظه کار و سازگار هستند را رد نمی‌کند بلکه این ایده را که اعضای دیگر گروه بر ویژگی افراد تاثیر نمی‌گذارند را رد می‌کند.

تبیین‌های جامعه‌شناختی بر نقش مهم و اساسی جامعه در شکل دادن به پدیده کجروی تاکید دارد و هنگام توجه به چگونگی شکل گرفتن رفتارهای کجروانه در صحنه اجتماع، اساساً به عللی توجه می‌کند که گروه‌ها یا قشرهایی از اعضای آن را در معرض کجروی قرار می‌دهد. برای نمونه می‌توان به سخن دورکیم در این زمینه اشاره کرد. آنجا که مدعی شده است: "کیفیت جامعه، کجروی‌ها را شکل می‌دهد. یعنی به دلیل کارکردهای نظام اجتماعی، رفتارهایی در مردم به وجود می‌آید که بعضی از آنها صحیح و پاره‌ای غلط بوده و جنبه کجروی به خود می‌گیرد" (تاج‌الدینی، ۱۳۸۸: ۱۱۵).

تبیین انسان‌شناختی ویژگی‌ها به عنوان رویکرد خرده‌فرهنگ‌شناخته می‌شود. یک گروه ممکن است فرهنگ متفاوتی از دیگر گروهها ایجاد نماید در عین حال که عضو فرهنگ کل نیز می‌باشد. تفاوت‌هایی که آن را از فرهنگ غالب متمایز می‌سازد ویژگی‌هایی است که خرده‌فرهنگ را تعریف می‌کند (Lofca, 2002: 30-31). روایت‌های خرده‌فرهنگی تبیین کجروی‌ها بر تمایز هنجارها و ارزش‌هایی تاکید دارد که گروه‌های متفاوت بدان پایبندند. این دیدگاه مدعی می‌شود که علت تحقق جرم، بروز تعارض میان هنجارهاست. در باور این دیدگاه هنگامی تعارض پدید می‌آید که گروه‌های متفاوت قومی یا طبقاتی، هنجارهای خرده‌فرهنگی خاصی را بپذیرند که این هنجارها اعضای آنها را در جهت نادیده گرفتن ارزش‌ها و تخطی از هنجارهای زیربنایی نظام هنجاری مسلط در جامعه تحت فشار می‌گذارند (همان، ۱۳۸۸: ۱۲۱).

علاوه بر سه دیدگاه کلی روانشناختی، جامعه‌شناختی و انسان‌شناختی، دیدگاه برای تبیین فساد پلیس مطرح شده است که به تشریح آنها پرداخته می‌شود.

۵-۱. دیدگاه فردگرایی (تئوری سیب فاسد) و پنج عامل شخصیت

همانگونه که سیب فاسدی درون یک صندوق پر از سیب سالم قرار بگیرد، به احتمال زیاد بقیه سیب ها را فاسد می کند، چنانچه مامور پلیسی که قبل از ورود به سازمان پلیس، فاسد بوده و به این سازمان بپیوندد ممکن است اکثر ماموران یا به طور کلی سازمان پلیس را فاسد نماید. مطالعه‌ای که در سال ۱۹۹۱ توسط باریک^۲ و مونت^۳ انجام شد به روابط بین خصوصیات شخصیتی پنج عاملی و عملکرد شغلی ماموران پلیس توجه می کند. پنج عامل عبارت اند از برون گرایی^۴، ثبات احساسی^۵، سازگاری^۶، باوجدانی و وظیفه شناسی^۷، و گشودگی و استقبال از تجربه^۸. محققان پی بردند که وظیفه‌شناسی قوی‌ترین ارتباط را با عملکرد خوب پلیس دارد، در حالیکه سازگاری، ثبات احساسی و برون گرایی به طور متوسط با عملکرد پلیس پیوند داشتند. محققان ارتباطی بین استقبال از تجربه و عملکرد پلیس نیافتند.

پائولین^۹ نیز (۲۰۰۱) پنج نوع مامور پلیس بر مبنای خصوصیات نگرشی و تجربه‌ای معرفی نمود. این پنج نوع عبارت بودند از پلیس‌های خشن، مبارزان جنایی^{۱۰}، اجتناب کننده^{۱۱}، حلال مشکل^{۱۲}، حرفه‌ای‌ها^{۱۳}. پلیس‌های خشن نگرش منفی نسبت به شهروندان، سرپرستان، محدودیت‌های قانونی، حفظ نظم و اداره جامعه دارند. مبارزان جنایی مشابه پلیس‌های خشن هستند اما برای محدودیت‌های قانونی، حفظ نظم و تنبیه انواع رفتارهای غیرقانونی ارزش قائل هستند. اجتناب گران در نگرش خود نسبت به سرپرستان خنثی هستند. این گروه از کارها و رفتارهای پرخاشگرانه به دلیل حفظ توجه به خودشان اجتناب می‌کنند. حلال مشکلات و حرفه‌ای‌ها روابط

-
1. rotten apple
 2. Barrick
 3. Mount
 4. extroversion
 5. emotional stability
 6. agreeableness
 7. conscientiousness
 8. openness to experience
 9. Paoline
 10. Crime-Fighters
 11. Avoider
 12. Problem-Solver
 13. Professional

مثبتی با شهروندان و سرپرستان دارند. هر دو به حفظ نظم و اداره جامعه ارزش می‌دهند اما حلال مشکلات، محدودیت‌های قانونی را به عنوان مانعی برای کارشان می‌دانند و در نگرش خود نسبت به وظیفه تقویت قانون خنثی می‌باشند (راینز^۱، ۲۰۰۶: ۳۵-۳۶).

از نقطه نظر تئوری "سیب فاسد" سوء رفتار مامور پلیس به طور زیادی به تعداد بسیار کمی از افراد محدود می‌شود. این حالت فساد پلیس را به عنوان اعمال تعداد کمی از ماموران پلیس که خودشان را درگیر فعالیت‌های فاسد می‌کنند تعریف می‌نماید. در واقع این تعداد کم ماموران پلیس در تقویت قانون باعث فساد می‌شوند. ویژگی‌های شخصیتی پلیس تعیین می‌کند که آیا کارمند جدید پلیس مامور خوبی است یا مامور بدی است. کمیسیون جنایی چیکاگو^۲ بعد از بررسی دلایل اصلی رفتار جنایی پلیس نتیجه گرفت که روش‌های نادرست استخدام باعث ورود افرادی به واحد پلیس می‌شود که برای کار تقویت قانون مناسب نیستند.

پوگرین^۳ و آتکین^۴ بیان کردند که فساد از مشخصه اخلاقی نادرست استخدامی‌های پلیس نشات می‌گیرد. می‌توان از فساد اجتناب کرد به شرطی که روش‌های استخدامی مناسب بوده و اعتبار و استحکام لازم را برای شناسایی افراد مستعد در پلیس داشته باشند (پوگرین، آتکین، ۱۹۹۸: ۱۲). این تبیین‌های فردی از فساد پلیس مسئولیت را بر سوء استفاده از اختیار ویژه مامور قرار می‌دهد و برخی از مدیران پلیس از این دیدگاه طرفداری می‌کنند و معتقدند که یک مامور پلیس، فاسد می‌باشد و هرگز کل پلیس، فاسد نمی‌باشد (ساوستنان^۵، ۱۹۹۱: ۲۹-۳۰) تعداد اندکی از ماموران پلیس رشوه می‌گیرند و نباید به اسم کل پلیس تمام شود.

تا به امروز تئوری "سیب فاسد" بوسیله ماموران پلیس به عنوان مهم‌ترین تبیین فساد پلیس بوده است. این تئوری سلامت اداری را حفظ می‌کند و فساد را از پیوندهای سیاسی و سازمانی جدا می‌کند. راه حل پیشنهاد شده از طریق این دیدگاه تغییر خصوصیات افراد به جای فلسفه اداره پلیس می‌باشد. کنترل پلیس باید بتواند

-
1. Raines
 2. Chicago
 3. pogerbin
 4. Atkins
 5. Savestanan

افراد را کنترل کرده و فرد مناسب را حفظ کند. علاوه بر نارسائیهای استخدام و انتصاب، یک مامور ممکن است آموزش ناکافی، نظارت ناکافی و یا پرداخت ضعیف داشته است که این عوامل او را برای فرصت های فساد، آسیب پذیر می‌سازد. برخی تحلیل گران بیان می‌کنند که تئوری "سیب فاسد" تبیین قوی از فساد پلیس ارائه نمی‌کند چرا که. ماموران فاسد پلیس به طور طبیعی جنایتکار متولد نمی‌شوند و به طور عادی مردان بدی نیستند، از اینرو بررسی کل سازمان پلیس و نه فقط افراد درون آن برای کنترل فساد الزامی است.

۵-۲. دیدگاه سازمانی

این دیدگاه بیان می‌کند که افراد به خودی خود فاسد نیستند بلکه پس از پیوستن به سازمان و قرار گرفتن تحت تاثیر عوامل سازمانی فاسد می‌شوند. از جمله عوامل سازمانی در فساد پلیس جنبه‌های ساختاری، سیستم منابع انسانی وظایف، فرهنگ و یا مدیریت واحدهای پلیس می‌باشد. گروس^۱ معتقد است که فساد پلیس محصول ساختار خود واحد پلیس می‌باشد. روبروک و بارکر فساد پلیس را متأثر از شکل سازمانی به جای انحراف فردی توصیف می‌کنند. فساد پلیس به عنوان انحراف اجرایی ماموران پلیس نیست بلکه به عنوان رفتار گروهی هدایت شده از طریق مجموعه متناقضی از هنجارهای مرتبط با سازمان است که افراد خطاکار به آن تعلق دارند. آنها به طور سیستماتیک اعمال فساد پلیس را به عنوان کارکرد ساختار سازمانی پلیس در یک جامعه دموکراتیک تحلیل نمودند. ارزش‌ها و هنجارهای سازمان پلیس، فعالیت های فاسد در بین اعضای پلیس را تشویق می‌نماید.

در حقیقت فساد کارکردی بوده و پلیس در برابر فشارهای تحمیل شده توسط مردم آسیب پذیر می باشد چون این افراد اشخاصی هستند که درگیر جرم و جنایت‌های سازماندهی شده می‌باشند، پلیس ممکن است به استفاده اختیارش برای برخی امور غیر قانونی وادار شوند. فساد در این زمینه ممکن است به عنوان موافقت پلیس برای فشارهای عمومی و به عنوان کارکردی که به پلیس اجازه می‌دهد تا تنظیم فعالیت هایی را که آنها

1. Gross

قادر به متوقف کردن آن نیستند را بر عهده بگیرد دیده شود. طبق این نگرش، فساد تنها یکی از استراتژی های پلیس است که ممکن است برای انطباق با مشکلات ایجاد شده توسط جامعه استفاده شود. ماهیت کاری و مسئولیت پلیس برای انجام وظایفشان، آنها را در معرض هر نوع فرصت های فساد قرار می دهد (میسنر^۱، ۱۹۷۲: ۴۸).

ابهام نقش، اثراتی بر فساد پلیس دارد و نباید بینداریم که ماموران پلیس متقلب تر و نادرست تر از بقیه افراد جامعه هستند بلکه این عوامل وضعیتی است که نقش حیاتی در تعیین فساد پلیس دارد (بال^۲، ۲۰۰۰: ۳۱۹).

اینگرسول^۳ در مورد مدیریت سازمانی بیان نمود که کیفیت رهبری بر تمایل ماموران پلیس به فساد تاثیر می گذارد او معتقد بود که عدم موفقیت مدیران در سرپرستی افراد تحت نظارتشان به تخلفات جزئی از مقرات می انجامد تا اینکه به تدریج بزرگتر و سازماندهی تر شده و به الگوهای رفتاری فاسد منجر می شود.

به عقیده ویلسون فساد پلیس به انواع سازمان واحد پلیس بستگی دارد. او بین سه سبک واحد پلیس تمایز قائل شد: نگهبانی^۴، قانون مداری^۵ و خدماتی^۶. سبک نگهبانی واحد پلیس بر حفظ نظم و آرامش عمومی تاکید می کند در اینجا برخی تجاوزهای قانونی نادیده گرفته می شود یا به طور غیر رسمی دستکاری می گردد. واحدهای سبک قانون مداری با سبک نگهبانی مخالف می باشند. ماموران پلیس در سبک قانون مداری واحد پلیس در همه وضعیتها به مثابه اینکه در وضعیت نقض جدی قوانین هستند رفتار می کنند. بیشتر قوانین بوسیله این واحد پلیس تقویت می شود. سبک خدماتی واحد پلیس، تقویت قانون و حفظ نظم را ترکیب می کند. این سبکها با درجه فساد پلیس مرتبط می باشند. در سبک نگهبانی بیشترین درجه فساد اتفاق می افتد. ویلسون معتقد بود که سبک نگهبانی بر حفظ نظم بیشتر از تقویت قانون تاکید می کند که وقتی به پلیس اختیار داده می شود، رشوه گیری یک تهدید جدی خواهد بود.

-
1. Misner
 2. Ball
 3. Ingersoll
 4. Watchman
 5. Legalistic
 6. Service

۵-۳. دیدگاه خرده فرهنگ^۱

طبق نظر اسکلیک^۲، خرده فرهنگ پلیس یک فرهنگ حرفه‌ای است که با مشکلات و ناکامی‌های کار پلیس شکل می‌گیرد. او معتقد است که فرهنگ پلیس از مشخصه مشترک شخصیت کاری آنهاست که در کار پلیس درگیر هستند توسعه داده می‌شود. این شخصیت در نهایت با تقاضای کار پلیس تعیین می‌شود و همچنین به وسیله ساختار شخصیت افراد در پلیس و ارزش‌های خود خرده فرهنگ تاثیر گذاشته می‌شود.

ویلسون فساد را به عنوان نتیجه استانداردهای پایین اخلاقی و محصول خرده فرهنگ پلیس می‌داند. در این رویکرد فرض بر این است که وقتی گروهی از افراد نبود سلامتی را در رفتار خود نشان می‌دهند این مسئله ممکن است به دلیل فرهنگ نادرست ماموران باشد (اسکلانسکی^۳، ۲۰۰۷: ۱۱۱). خرده فرهنگ‌ها پایدار و نسبتاً مستقل از یکدیگر بوده و بر اعضاء نفوذ می‌کند.

تحقیقات نشان می‌دهد بین فساد پلیس و خرده فرهنگ پلیس رابطه وجود دارد. مامور تازه کار در خرده فرهنگ پلیس جامعه‌پذیر می‌شود و از ماموران با تجربه تر یاد می‌گیرد تا در برخی جنبه‌های شغلشان منحرف شوند و آن‌ها را از گروههایی که تلاش می‌کنند تا کاملاً درستکار و صادقانه باشند دور می‌کنند. او نتیجه گرفت که خرده فرهنگ پلیس، خود تنظیم است و در نهایت همه ماموران پلیس با درجه کم یا زیاد تابع ارزش‌هایشان می‌باشند (استودارد^۴، ۱۹۹۷: ۲۰۸). وستلی ادعا کرد که رازداری حیاتی‌ترین جزء خرده فرهنگ پلیس می‌باشد. مامور پلیسی که قانون رازداری را نقض می‌کند از حمایت ماموران زیردستش در زمان نیاز محروم گردد. تجاوز از کد یا رمز نانوشته رازداری به بدترین مجازاتی منجر می‌شود که یک مامور می‌تواند دریافت کند (وستلی^۵، ۲۰۰۲: ۱۳۰). اسمیت و پولاک^۶ نیز بر اهمیت رمز سکوت^۷ پلیس تاکید می‌کند که آن را به عنوان مقررات نا نوشته رفتار پلیس تعریف می‌کند که مامور را از شهادت دادن بر علیه مامور دیگری باز می‌دارد (ساوستنان،

1. Subcultural
2. Scolnick
3. Sklansky
4. Stoddard
5. Westley
6. Smith & Pollack

۲۰۰۳: ۳۸-۴۱). ماموران پلیس حتی در میان خودشان نیز تمایل برای سکوت و رازداری را نشان می‌دهند. اعضای تیم به تنهایی با یکدیگر در مورد کاری که آنها انجام می‌دهند صحبت می‌کنند. در این صورت دیگر ماموران پلیس همانند اعضای دیگر جامعه، موضوع رمز سکوت قرار می‌گیرند و حتی غیر ممکن است تا یک رمز سکوت مشترک و مشابه میان تیم‌های متفاوت، سطوح درجه و واحدهای متفاوت پیدا کرد (بیتنر^۱، ۱۹۷۴: ۲۳۸).

۴-۵. دیدگاه هنجاری

ارتباط بین اعتقادات فردی و جمعی درباره اجرا یکی از قدیمی‌ترین موضوعات جامعه‌شناسی می‌باشد. دورکیم و اریکسون معتقدند که هنجارهای اجتماعی بیشترین رضایت کسب می‌کنند و بیشتر اعتبارشان را از طریق ضمانت اجرایی بدست می‌آورند. آنها معتقدند که تنبیه اشخاص برای اجرای نادرست، هنجارهای اجتماعی را ایجاد و حفظ می‌کند. گولد^۲ و ساوستنان^۳ ادعا می‌کنند: تمایل افراد برای درگیر شدن در فعالیت جنایی نتیجه کارکردی است که آیا آنها فکر می‌کنند چنین فعالیت‌هایی اشتباه هستند یا خیر. ضمانت‌های اجرایی و جرم از طریق ادراک فردی از چیزی که صحیح و اشتباه است مرتبط می‌باشد به جای اینکه به ترس از خود تنبیه مرتبط باشد. ادراک افراد از احتمال و شدت ضمانت‌های اجرایی بر تمایلات جنایی بر اعتقادات آنها در مورد اینکه چیزهای مشخصی اشتباه هستند تاثیر می‌گذارد. (یعنی شدت مجازات به آنها می‌فهماند که احتمالاً این عمل اشتباه است).

هرچند دیدگاه هنجاری برای فساد پلیس به کار نرفته است اما با دیدگاه سنتی فردگرایی و خرده فرهنگ پلیس هم پوشانی دارد. تبیین فردگرایی یا تئوری سیب فاسد ویژگی‌های شخصیت عمومی و سوابق اجتماعی

⁷ . Code of Silence

1. Bittner

2. Gold

3. Savestanan

تعداد کمی از ماموران فاسد پلیس را مشخص می‌کند. یعنی دلیل درگیری مامور در فساد، شخصیت منفی فرد و استاندارد های اخلاقی پایین می باشد که این مشخصه فرد را به شکست قوانین و مقررات تشویق می‌کند.

دیدگاه خرده فرهنگ نگرشی است که ماموران پلیس هنجارها و ارزش‌های حرفه‌ای را که متفاوت از هنجارهای عمومی می‌باشد را حفظ نموده و اغلب علت سوء اجرا می‌باشد. ولی دیدگاه هنجاری این دو دیدگاه را ترکیب می‌کند و شبیه دیدگاه فردگرایی است زیرا بر مشخصه‌های شخصیت تاکید می‌کند. به هر حال دیدگاه هنجاری نسبت به دیدگاه فردگرایی به طور مشخص تری بر استانداردهای اخلاقی شخصی تاکید می‌کند زیرا رویکرد فردگرایی ضرورتاً بر مفهوم فردی درست یا اشتباه تاکید نمی‌کند. همچنین ارزش‌ها و هنجارهای گروهی (خرده فرهنگ) بر استاندارد اخلاقی فردی تاثیر می‌گذارد (ساوستن، ۲۰۰۳: ۴۴-۴۸).

۵-۵. دیدگاه بازدارنده

تلاش‌ها برای تبیین رفتار انحرافی توسط دیدگاه بازدارنده در جرم‌شناسی^۱ کلاسیک قرن هجدهم ریشه دارد. باکریا^۲ بیان کرد که تنبیه اثرات بازدارنده‌ای در قطعیت، فوریت، دوام و پایداری، و شدت جرم‌ها دارد. تئوری بازدارنده، اساساً بر شدت مجازات‌های جنایی و احتمال بازداشت و تنبیه تمرکز می‌کند. برای مثال چمبلیس^۳ اثرات قطعیت و شدت تنبیه بر مشارکت در تخلفات را مطالعه کرد و متوجه شد که قطعیت و شدت تصاعدی تنبیه، چنین تخلفاتی را کاهش می‌دهد. رویکرد بازدارنده ممکن است فساد پلیس را تبیین نماید. چون فساد اغلب تخلفات از قانون را شامل می‌شود، قوانین که برای جلوگیری از فساد به وجود آمده‌اند باید با این نوع رفتارها مخالفت نمایند البته با این پیش فرض قوانین تقویت می‌گردد.

1. Criminology
2. Baccaria
3. Chambliss

۶. نتیجه گیری

در هر جامعه و سازمانی، قواعد و هنجارهایی وجود دارد که افراد آن جامعه به پذیرفتن آنها ملزم هستند و اغلب افراد از این هنجارها پیروی می‌کنند. در مقابل عده کمی از افراد، این هنجارها را نمی‌پذیرند و بر خلاف آن عمل می‌کنند، در این صورت به چنین افرادی فاسدان، یا کجروان گفته می‌شود. تئوریه‌ها و دیدگاه‌های مختلف به بررسی دلایل انجام چنین رفتارهایی از جانب این گونه افراد پرداخته‌اند. تئوری سیب فاسد معتقد است که این افراد به دلیل شخصیت و ویژگیهای فردی مرتکب چنین اعمالی می‌شوند. دیدگاه سازمانی بر این اعتقاد است که افراد تحت تاثیر متغیرهای سازمانی همچون ساختار، نظام منابع انسانی و فرهنگ سازمانی به اینگونه رفتارهای فاسد گرایش پیدا می‌کنند. دیدگاه خرده فرهنگ، چنین رفتارهایی را نتیجه پذیرش ارزش‌ها و هنجارهای خاص گروهی تلقی می‌کند. دیدگاه هنجاری به نقش ارزشها و هنجارهای نهادینه شده تاکید دارد و در نهایت دیدگاه بازدارند به نقش مجازاتها و تنبیهات در پیشگیری از فساد می‌پردازد. با این وجود فساد یکی از برجسته‌ترین مشکلات و معضلات کشورهای جهان سوم و کشورهای در حال توسعه می‌باشد که امید است در سایه تحقیقات، راه‌حلهایی برای کنترل و کاهش این پدیده ارائه شود.

فساد 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 از پلیس، آلودگی کارکنان و مدیران، سوء استفاده شغلی و سوء استفاده از قدرت، و در نهایت غلبه رابطه‌مداری بر ضابطه‌مندی که اصول سازمان پلیس را خدشه دار کرده و این نهاد مجری قانون را به یک واحد قانون شکن تبدیل می‌کند (اسکندری، ۱۳۸۷: ۱۴۰).

با توجه به دیدگاههای مورد بحث می‌توان نتیجه گرفت که نیروی انتظامی در وهله اول باید معیارهای انتخاب پلیس را دقیق‌تر و مناسب‌تر کند و تستهای شخصیت و آزمون رفتارهای ضد اجتماعی را در حین استخدام انجام دهد. پس از آن تلاش برای نهادینه کردن ارزشها و هنجارهای سالم و فساد ستیز اهمیت دارد. در این زمینه باید فرهنگ موافق فساد در بخشهای کوچکی از نیروی انتظامی در هم شکسته شده و فرهنگ سالم نیروی انتظامی به هم رده‌ها تسری یابد. در نهایت باید مقررات ضد فساد با نهایت قاطعیت و شدت در مورد متخلف اجرا شود.

منابع و مأخذ فارسی

۱. اسکندری، خسرو (۱۳۸۷). پیامدهای قانونی و سازمانی گرفتن رشوه، فصلنامه علمی- ترویجی بازرسی کل ناجا، سال دوم، شماره ۴.
۲. سیدتاج الدینی، علی، باخدا، قاسم (۱۳۸۸)، صیانت و پیشگیری، چ اول، تهران، چاپ معاونت آموزش ناجا.
۳. دانایی فرد، حسن (۱۳۸۴). استراتژی مبارزه با فساد: آیا فناوری اطلاعات فساد را کاهش می‌دهد؟، فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۹، شماره ۲.
۴. رضوی، محمد (۱۳۸۵). جرایم و مجازات نیروهای مسلح به انضمام کاربرد قانونی سلاح، تهران: مرکز تهیه و توزیع منابع آموزشی دانشگاهی.
۵. کریمی خوزانی، علی (۱۳۸۷). تدوین معیارهای اخلاقی کارکنان پلیس، فصلنامه دانش انتظامی، سال نهم، شماره ۳.

منابع و مأخذ انگلیسی

1. Anozie, Valentine, shinn, Juhic, Skarlatos, Koty, urzua, Julio, 2006: Reducing Incentives for Corruption in the Mexico City Police Force, *Internationa Workshop*, 1-19.
2. Ashforth, Blanke E., Gioia, Dennis A, Trevino, Linda K. (2008) "Introduction to special topic forum re-viewing organizational corruption" *Academy of Management Review*, Vol 33, No 3, PP 670-684.
3. Ball, Richard A. (2000) "Authoritarian organizational and the corruption of justice" *Journal of criminal*, No 4: PP 313-332.
4. Bittner, E. (1974) "Esprit de corps and the code of secrecy" *The police community*, PP 237-246.
5. Ivkovic, Sanja Kutnjak, cajner-Mraovic, trena, Ivanusec, Drazen, 2004: *The Measurement of Seriousness of Police Corruption*, 1-12.
6. Izzet lofca, B.A., (2002) "A case on police misconduct in the united states of Amirican and an opplicable model for the Turkish police" Thesis submitted to university of no rth texas.
7. 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*.

8. Misner, Gordon E.(1975) “The organizational and social setting of police corruption” police Journal, Vol 48, PP 45-51.
9. Mutchnick, Robert jay, 1979: Police corruption: An empirical, *Dissertation submitted to the Florida State University*.
10. Newburn,Tim,(1999) “Understanding and preventing police corruption: lessons from the literature, Policing and Reducing Crime Unit” Police Research Series, PP 1-56.
11. Pogerbin, Mark, Atkins, Burton,(1998) “Probable causes for public corruption,” Journal of criminal justice, No 4: PP 9-16.
12. Police integrity commission,(2002) “research report on trends in police corruption” PP1-78.
13. Raines, Julie Burbach .(2006) “Ethics, integrity and police misconduct: Analyzing ethical a wareness, standards and action of law enforcement officers in the united states” A dissertation submitted to North Carolina State University.
14. Roberg, Roy, Kuykendall, Jack, Novak, Kenneth(2002) “Police Management” Roxybury publishing company, PP 1-24.
15. Savestanan, Naras, 2003: Police cadet attitudes toward police corruption in Thailand, *A Thesis Submitted to university of Illinois at Chicago*
16. Sklansky, D.A. (2007): Seeing blue: police reform, occupational culture, and cognitive burn-in, in O’Neill, M., Marks, M. and Singh, A. (Eds), *Police Occupational Culture, New Debates and Directions*, PP 101-118.
17. Stoddard, Ellywn,(1997) “The informal code of deviancy: a group approach to blue coat crime” Journal of criminal law, criminology and police science , Vol 59, PP 201-213.
18. Westley, William A.(2002) “Secrecy and he police” University of callifornia press, PP 124-147.

پښتونخواه علمون انساني و مطالعات فرينجی
برنال جامع علمون انساني