

تأملی بر عوامل مؤثر بر فساد در سازمانهای پلیس^۱

رضا استادی^۲

آرین قلی پور^۳

چکیده

فساد پلیس، نگرانی جدی و همیشگی بیشتر جوامع است. پلیس به عنوان محسوسترین و مقتدرترین نماینده دولتی با ملت توافق کرده است که آرامش، نظم و حفاظت از زندگی آنها را فراهم و عادلانه و طبق قانون عمل کند. اما با وجود این انتظارات، شیوع پدیده فساد بین کارکنان پلیس باعث پایین آمدن شأن، منزلت و جایگاه پلیس و بی اعتمادی جامعه به آن می‌شود. در این مقاله، ضمن تشریح فساد و انواع آن، سعی بر آن است که عوامل مؤثر بر گرایش مأموران پلیس به فساد شناسایی شود و مورد بررسی قرار گیرد. همچنین در پایان پیشنهادها و راه‌حلهای کاربردی به منظور ایجاد زمینه و بستر مناسب برای جلوگیری از بروز فساد در سازمان پلیس ارائه می‌شود.

واژه‌های کلیدی

فساد پلیس، فساد در اداره، شأن و منزلت پلیس، اخلاق جامعه

۱. تاریخ دریافت: ۱۳۸۸/۴/۱۱، تاریخ پذیرش: ۱۳۸۸/۵/۱۸

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه تهران

پست الکترونیکی: rezaostad@yahoo.com

۳. دانشیار و عضو هیئت علمی گروه مدیریت دولتی دانشگاه تهران

پست الکترونیکی: agholipor@ut.ac.ir

فساد^۱ به عنوان یکی از واقعیت‌های تلخ جامعه امروزی، شیوع بی سابقه‌ای در نظام اداری، سیاسی و اجتماعی جهان داشته است. چنانکه رویدادهای اخیر نشان می‌دهد هیچ کشوری با هر میزان ثروت و قدرت نمی‌تواند ادعا کند که از پیامدهای ویرانگر فساد کاملاً در امان است (قلی پور، ۱۳۸۴: ۱۰۳).

یکی از برجسته‌ترین مشکلات و معضلات کشورهای جهان سوم و کشورهای در حال توسعه، فساد پلیس است. نیروی انتظامی به عنوان سازمانی که متولی برقراری نظم و امنیت در جامعه است باید یکی از سالمترین ارگانهای اجرایی در کشور باشد. این نقش مهم، مأموران پلیس را به حفظ معیارهای اخلاقی در اجرای مقررات ملزم می‌سازد. بنابراین یکی از مهمترین اولویتها در این رویکرد، ایجاد و حفظ تصویر مناسب از پلیس در جامعه در جهت جذب مشارکت مردم است. با وجود انتظار اجتماعی که از نیروی پلیس به عنوان نماینده دولت می‌رود مأموران پلیس اغلب مظنون و بعضی اوقات به نقض حقوق شهری، سوء استفاده از قدرتشان، فساد، دستکاری فرایند اجرایی و خشونت محکوم می‌شوند. این تخلفات به عنوان «جرمهای حرفه‌ای^۲» به وسیله افرادی معمولی در جریان فعالیتهای معمول و مشروع، چه به عنوان گروه یا چه به عنوان فرد، انجام می‌شود (هرزوغ^۳، ۲۰۰۰: ۴۱۶). برخی از کارکنان نیروی انتظامی در کشور ایران نیز درگیر برخی رفتارهای فاسد و انحرافی هستند که سلامت و امنیت جامعه را خدشه دار می‌کند؛ این موضوع باعث شده است که شأن و منزلت و جایگاه پلیس و کارکنان آن نزد افکار عمومی دچار آسیب و لطمه شود.

در جمهوری اسلامی ایران قدرت و اختیاری که برای نیروی انتظامی و پلیس تضمین می‌شود در میان همه مؤسسات دولتی منحصر به فرد است. تضمین این قدرت و اختیار از پیمان بین ملت و دولت سرچشمه می‌گیرد؛ به این صورت که ملت توافق می‌کند تا حقوق و مسئولیتهای مشخصی را به پلیس واگذار کند و پلیس نیز، که محسوسترین نماینده

1. Corruption

2. Occupational crimes

3. Herzog

دولتی است، توافق می‌کند برای افراد آرامش، نظم و حفاظت از زندگی و دارایی را فراهم، و عادلانه و طبق قانون عمل کند. شرط لازم برای دستیابی به این اهداف در درجه اول سالم بودن خود کارکنان نیروی انتظامی و پلیس است؛ زیرا در غیر این صورت وقتی فساد پلیس وجود داشته باشد یا وجود آن درک شود، عدم اعتماد عمومی به پلیس افزایش می‌یابد. این عدم اعتماد اساسی می‌تواند به پیامدهای جدی منجر شود که تلاشهای جامعه را برای حفظ سلامتی و امنیت شهروندان به خطر می‌اندازد (مالینوسکی^۱، ۱۹۸۶: ۱).

۱. سابقه پژوهشها و مطالعات انجام گرفته

آقای آرویند ورما^۲ به بررسی ریشه‌های فرهنگی فساد پلیس در کشور هند پرداخت و دریافت که ماهیت نخبگی رهبر پلیس، سیاسی شدن واحدها، عدم پاسخگویی به افراد و فعالیتهای قدیمی مدیریت، همگی برای ایجاد فساد همه گیر و حتی قابل پذیرش در سازمان نقش داشته است. دوام فعالیتهای فاسد آشکار توسط مأموران کاملاً حاکی است که خود سازمان منحرف شده است. ورما معتقد بود فرهنگ سازمانی، سطح صداقت و سلامت مأموران را مشخص می‌کند. اگر هنجارهای جلوگیری کننده و روشهای سنتی انجام دادن کارها فعالیتهای فاسد را تشویق کند، نقش و وظایف هر واحد پلیسی به طور معکوس تأثیر می‌گذارد. در نهایت نتیجه گرفت که کنترل فساد و اصلاح سیستم، مستلزم تغییرات اساسی در ساختار سازمانی، اعمال مدیریتی، روشهای نظارت، تمرکز قدرت، سیستم پاسخگویی محلی و حتی تغییراتی در نقش و وظیفه پلیس در جامعه است (ورما، ۱۹۹۹: ۲۷۵).

آقای دیانس سی پدرو^۳ نیز در تحقیقی، نگرش مدیران پلیس را در ارتباط با سلامت و انحراف در سازمان بررسی کرد. در این تحقیق، که ۱۹۱ نفر از مدیران میانی و ارشد نمونه آن را تشکیل می‌دادند به بررسی ساختار سازمانی، رهبری، نظارت و فرهنگ پلیس و تأثیرات آنها بر نگرش مدیران نسبت به فساد و همچنین شکل‌های مشخص انحراف و

1. Malinowski
2. Arvind Verma
3. Diane C Pedro

سطوح سازمانی پرداخته شد که در آن احتمال فساد وجود دارد.

مدیران پلیس مشاهده کردند که اعتماد عمومی نسبت به پلیس به علت فعالیتهای گزارش شده از سوء رفتار و فساد آنها کم شده است. هم‌چنین نتیجه مطالعه این بود که مدیران پلیس معتقد بودند اگر انحرافی هم در واحدهای پلیس اتفاق افتد در سطح مأموران گشت است و مسئله‌ای نظام یافته نیست. این مطالعه هم‌چنین دریافت که نگرش مأموران پلیس و فعالیتهای اداری بین حاکمیت شهری و غیر شهری با اندازه واحد در برخی رتبه‌ها متفاوت است (پدرو^۱، ۱۹۹۹: ۱۲۰).

جوئل میلر^۲ در سال ۲۰۰۳ در تحقیقی دیگر به عنوان یک ارزیابی از شواهد تجربی فساد پلیس در انگلستان به توصیف ماهیت فساد پلیس و دلایل و منشأ آن پرداخت. در این تحقیق عوامل کاری و عوامل غیر کاری (محیط بیرونی کار) به عنوان منشأ فساد پلیس معرفی شد. از جمله عوامل کاری رفتار و نگرش حرفه‌ای، دسترسی به اطلاعات، ارزش و فرهنگ سازمانی، نظارت ناکافی و عوامل غیر کاری نظیر مسائل شخصی و بومی، مشکلات ارتباطی و مشکلات مالی است.

آقای سانجی ایوکویک^۳ در سال ۲۰۰۵ در مطالعه‌ای میان فرهنگی از جدیت فساد پلیس با این موضوع پی برد که محیط‌های بزرگتر قانونی، اجتماعی، سیاسی و انتظامی در چگونگی نگرش مأموران به فساد تأثیرگذار است. او معتقد بود که ویژگیهای خاص کشور بر ادراک کامل مأموران نسبت به جدیت فساد تأثیرگذار است. هم‌چنین او به این نتیجه رسید که ارزیابی جدیت فساد در میان سه کشور فنلاند، کرواسی و ایالت متحده در مواردی نظیر شغل خارج از نهبانی، پذیرش پاداشها یا استفاده از زور نامتجانس‌تر است و در جدی‌ترین موارد نظیر بازپرداخت، رشوه و یا دزدی از دارایی‌ها متجانس‌تر است (ایوکویک، ۲۰۰۵).

در سال ۱۳۸۷ نادر نوروزی و محمد مهدی شمسایی با تحقیقی در ایران عوامل مرتبط با ارتشا در کلانتریهای تهران بزرگ را مورد بررسی قرار دادند. در این تحقیق، که جامعه آماری آن را کارکنان سرکلانتری ششم فرماندهی انتظامی تهران بزرگ تشکیل می‌دادند،

1. Pedro

2. Joel miler

3. Sanja Ivkovic

محققان به این نتیجه رسیدند که میزان حقوق و مزایای دریافتی، ضعف ایمان و اعتقادات کارکنان، فرایند کار در کلاترپیها 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 تأثیر می‌گذارد (نوروزی و شمسانی، ۱۳۸۷).

در سال ۲۰۰۷ تری ای وایت^۱ تحقیقی به عنوان فساد پلیس در عراق انجام داد. سؤال اساسی تحقیق این بود که آیا در پلیس جدید عراق، فساد وجود دارد یا خیر و در صورت مثبت بودن جواب چه نوع فسادهایی رایجتر است و در نهایت آخرین و مهمترین سؤال این بود که دلایل فساد چه چیزهایی است.

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 طلبانه را نام بردند و در نهایت بیشترین درصد را به عامل بازپرداخت دادند. هم‌چنین یافته‌های این تحقیق، دلایل فساد را استانداردهای سست جامعه، فرایند ضعیف استخدامی، حقوق کم و ثابت، آموزشهای ناکافی و سرپرستی ضعیف را معرفی کرد که در پایان، بیشترین درصد را به عامل سرپرستی ضعیف دادند.

در سال ۲۰۰۸ تیفنی فورستر^۲ مقاله ای با عنوان فساد پلیس در دانشکده آکزییا دانشگاه فونیکس انجام داد که در آن اطلاعات آماری مربوط به تقویت قانون واحد بازرسی فدرال و واحد دادگستری را ارائه کرد. هم‌چنین وی به نقل از هالوی بیان کرد که به منظور رخ دادن فساد، سه عنصر مشخص باید به طور همزمان اتفاق بیفتد: سوء استفاده از اختیار، سوء استفاده از اموال اداری و سوء استفاده از پیشرفت شخصی^۳ وی در جای دیگر بیان می‌کند که انحراف یا فساد تقویت قانون شامل سوء استفاده از قدرت و اختیار، کلیشه کردن، تهدید، وحشیگری، آزار و اذیت جنسی، روابط نادرست با مخبران، گزارشهای دروغ، سوء استفاده از زمان، قوم و خویش پرستی (رابطه مداری)، همه انواع تبعیض و سوء استفاده از اسلحه است (فارستر^۴، ۲۰۰۸: ۳).

1. Terry E viet

2. Tiffney forrester

3. Persinal attainment

4. Forrester

۲. تعاریف و مبانی نظری

فساد از کلمه لاتین رامپرا^۱ می‌آید که به معنی شکستن است. بنابراین در فساد «چیزی می‌شکند» یا «نقض می‌شود». این چیز ممکن است «یک شیوه رفتار اخلاقی» یا «یک قانون» یا «مقررات اداری» باشد. از نظر ماهیتی، فساد غیر شفاف و مبهم است و به نادیده گرفتن کنترل و معیارها بستگی دارد. فساد، پدیده‌ای است که در دنیای امروز و بویژه در کشورهای در حال توسعه به‌عنوان یکی از مهمترین عوامل در سر راه پیشرفت جامعه، مطرح شده است. این پدیده توانسته است صدمات جبران ناپذیری را بر سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه ایجاد کند. فساد در همه سازمانها از جمله سازمانهای انتفاعی، غیر انتفاعی، دولتی و مذهبی نفوذ کرده است (دانایی فرد، ۱۳۸۳: ۱۰۳). سازمان پلیس نیز از این امر مستثنا نیست و از زمانی که پلیس به وجود آمده، فساد نیز در آن وجود داشته است. به‌علاوه به نظر می‌رسد که نه تنها رفتار فاسد به افراد درون سازمان مرتبط است بلکه حتی به خود سازمانها نیز مرتبط است (آشفورت^۲، ۲۰۰۸: ۶۷۱).

اصطلاح «فساد پلیس» برای توصیف برخی فعالیتها همچون رشوه دهی و رشوه‌گیری، اخاذی، خشونت و بی‌حرمتی، دزدی، ساخت و تخریب، نژاد پرستی، جانبداری و پارتی بازی استفاده می‌شود. تعاریف کلی و فراگیری هست که فساد پلیس را به عنوان رفتار انحرافی، نادرست، نامناسب، غیراخلاقی یا جنایی مأمور پلیس معرفی می‌کند. فساد به گونه‌های متفاوت تعریف می‌شود. فساد، نبودن سلامت و صداقت، استفاده از پست و مقام مورد اعتماد برای سود نادرست است؛ عملی است که از قصد و نیت برای به‌دست آوردن سود انجام می‌شود که با وظیفه رسمی و اداری شخص ناسازگار است.

گلدشتاین فساد پلیس را به عنوان سوءاستفاده از اختیار توسط مأمور پلیس به روشی مشخص با هدف سود شخصی برای خود یا دیگران تعریف می‌کند.

اداره تجسس فدرال^۳ (FBI) سوء رفتار 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

1. Rumpere

2. Ashforth

3. Federal bureau of investigation

نمی‌کنند، عنوان می‌کند. استفاده از زور بسیار، آزار جنسی، دستگیریهای بیجا، ابطال شواهد و اخاذی می‌تواند رایجترین انواع سوء رفتار پلیس باشد (مالینوسکی^۱، ۱۹۸۶: ۲). بهترین گونه شناسی فساد توسط بارکر و رابوک^۲ بر مبنای سلسله مراتبی نقض قانون تا رفتارهای غیر قانونی تهیه شده است. پانچ^۳ نیز مورد نهم را به آن افزوده است. هر کدام از این انواع فساد بر اساس یک یا پنج بعد قابل تحلیل است: عمل یا عامل درگیر^۴، ماهیت هنجارهای نقض شده^۵، درجه حمایت گروه همکار^۶، درجه سازمانی فعالیت انحرافی^۷ و واکنش اداری^۸ یا واکنش واحد پلیس. انواع نه گانه فساد به طور خلاصه در جدول شماره (۱) آمده است.

جدول شماره (۱): انواع و ابعاد فساد پلیس (Newburn, ۱۹۹۹: ۴-۵)

شرح	نوع
زمانی که مأمور پلیس، سود یا کالایی را با استفاده از پستش بدون نقض مستقیم قانون به دست می‌آورد (نوشیدنیهای آزاد، غذاها و خدمات مجانی).	۱- فساد اختیاری قانونی
دریافت کالاها، خدمات یا پول برای نسبت دادن کاری به افراد یا شرکتهای دیگر	۲- بازپرداخت
دزدی از زندانیان (برخی اوقات به عنوان پیچاندن ^۹ اشاره می‌شود)، از قربانیان واقعه ترافیکی، از قربانیان جنایی و یا دارایی شهروندان فوت شده	۳- دزدی فرصت طلبانه
پذیرفتن رشوه برای دنبال نکردن نقضهای جنایی، دستگیر نکردن، اصلاح شکایتها یا دارایی توقیف شده	۴- اخاذی
محافظت پلیس از آنهایی که در فعالیتهای غیر قانونی درگیر هستند و باعث ادامه فعالیت آن کار می‌شوند (داروها، هرزه نگاری ^{۱۰})	۵- محافظت از فعالیتهای غیر قانونی

1. Malinowski
2. Barker & roebuck
3. Punch
4. A act and actor involved
5. Nature of norms violated
- 6 Degree of peer group support
7. The degree of organization of deviant practices
8. Departmental reaction
9. Rolling
10. Pornography

کاهش بررسیهای جنایی، پرهیز از پیگردهای قانونی	۶- تبانی
مأموران برای سود مادی مستقیماً جنایتهایی را در مقابل شخص یا دارایی شخص دیگر انجام می‌دهند.	۷- فعالیتهای مستقیم جنایی
امتیازات موجود برای مأموران (مرخصی ها، تخصیص ها، ارتقا) خریداری، مبادله و دزدیده می‌شود.	۸- پرداختهای درونی
پوشاندن یا چیزی اضافه کردن به شواهد (این مورد توسط پانچ اضافه شده است)	۹- استتار کردن و لایبی گذاری ^۱

۳. عوامل مؤثر بر فساد پلیس

پژوهشگران زیادی در مورد دلایلی که چرا مأموران پلیس درگیر رفتارهای فاسد و انحرافی می‌شوند، تحقیق نموده و هر یک به نتایج مختلفی دست یافته‌اند.

شرمن موارد زیر را به عنوان عوامل سازنده فساد پلیس معرفی می‌کند:

اختیار و صلاحیت^۲

توانایی ضعیف مدیریتی

شفافیت و عینیت عمومی کم^۳

رازداری هم گروه ها^۴

رازداری مدیریتی

مسائل پایگاه اجتماعی^۵

مشارکت با جنایتکاران

به گفته شرمن تأکید بر تأثیر منفی فرهنگ پلیس در ارتقای فساد پلیس نگرشی است که مأموران جدید، تمیز و سالم وارد می‌شوند و در فرایند فساد، که به‌وسیله سازمان و پویاییهای گروه پلیس تقویت می‌شود، حرکت می‌کنند. کرانک^۶ نیز با بیان اینکه فرهنگ

1. Flaking or padding

2. Discretion

3. Low public objectivity

4. Peer group secrecy

5. Status proplems

6. Crank

پلیس اتحاد، انسجام، هم شکلی و رازداری را ترویج می‌کند، این مطلب را تأیید می‌نماید که نشان دادن انحرافات مأموران در پلیس بسیار مشکل است؛ زیرا مأموران حفظ آرامش و سکوت را یاد می‌گیرند که این به عنوان روحیه مشارکت و همکاری^۱ اشاره می‌شود. (اویسوجی^۲، ۲۰۰۹: ۱۴۶-۱۴۵).

هم‌چنین میلر^۳ محیط کاری و محیط غیر کاری را به عنوان دلایل فساد پلیس معرفی کرد. او معتقد است در محیط کاری ارزشها، نگرش حرفه ای و رفتار و دسترسی به اطلاعات می‌تواند توجه مأموران پلیس را به فساد تسریع بخشد و در موقعیت غیر کاری، تشکیل شبکه‌های اجتماعی با جنایتکاران و فشار بومی می‌تواند بر فساد پلیس تأثیر بگذارد.

۴. عوامل کاری

۴-۱. رفتار و نگرش حرفه ای

تحقیقات نشان می‌دهد که مشکل است به عوامل خیلی موثق و معتبر در مورد نگرش و رفتار مأمورانی دسترسی داشته باشیم که در فساد درگیر می‌شوند. برخی مأموران فاسد به این دلیل که از گذشته خود شکایت داشته‌اند و یا اینکه ارزیابی ضعیفی از عملکرد آنها نشان داده شده بود و هم‌چنین تعدادی از مأمورانی که ناکام، پریشان و نسبت به شغلشان دلسرد به نظر می‌رسیدند به رفتارهای انحرافی و غیر اخلاقی روی می‌آوردند؛ مثلاً در جایی اتفاق می‌افتاد که از آنها برای ارتقا چشمپوشی شده بود یا اینکه شاید از شغلشان خسته و دلسرد شده بودند و به همین دلایل سعی می‌کردند از طریق سوء استفاده از اموال سازمان و یا رفتارهای غیر قانونی این حقوق سلب شده از خود را جبران کنند.

۴-۲. دسترسی به اطلاعات

دسترسی به اطلاعات عامل مهمی است که اساس برخی انواع فساد قرار می‌گیرد. آقای میلر با مصاحبه با برخی کارکنان پلیس به این نتیجه رسید که دسترسی به اطلاعات

1. Esprit de corps
2. Oyesoji
3. Miller

در سازمان توسط کارکنان براحته صورت می‌گیرد بدون اینکه کنترلی توسط مسئولان سازمان اعمال شود. برخی از مصاحبه شوندگان نیز بیان کردند که اگر سیستم بدون استفاده کنار گذاشته شود و قفل نباشد اطلاعات شخصی در کامپیوتر قابل دسترسی است.

۳-۴. ارزش و فرهنگ سازمانی

نیوبورن^۱ اهمیت روحیه، استاندارد حرفه ای و احترام به اختیار در سازمانهای پلیس را عامل ضروری حفاظت در مقابل فساد می‌داند. ویژگیهای کلیدی از فرهنگ سازمانی وجود دارد که به عنوان اساس فساد طراحی شده است: آگاهی ضعیف امنیتی و فرهنگ محرک عملکرد.

۵. عوامل غیر کاری

۱-۵. مسائل شخصی و بومی

مشکلات در زندگی شخصی کارکنان حداقل در برخی موارد جهش اولیه برای درگیر شدن در فساد را فراهم می‌سازد. هر چند عواملی که به طور پایدار با فساد مرتبط است، وجود ندارد، برخی ویژگیها شامل این موارد است: مشکلات ارتباطی، مشکلات مربوط به مواد مخدر یا مشروبات الکلی، مشکلات مالی، بافت گسترده تر فرهنگی و اجتماعی. مقدمترین و سرآمدترین دلیل زمینه ای فساد باید فقر باشد؛ زیرا انگیزه‌های قوی اقتصادی برای درگیر شدن مأموران در مبادلات فاسد ایجاد می‌کند. ماکس وبر بر این عقیده است که تنها اقتصاد موفق و کاملاً پولی، درآمد مالیاتی کافی را برای پرداخت به مأموران دولتی به طور منظم ایجاد می‌کند. وقتی اقتصاد کوچک است و یا اینکه استثمار اقتصادی زیاد است، دولتها مقدار کمی از مالیاتها را جمع آوری، و به تعداد کمی از خادمان دولتی پرداخت می‌کنند. در این موقعیت، مأموران از قدرتشان برای جایگزینی درآمدشان از طریق مبادلات فاسد استفاده می‌کنند (کین و رودل^۲، ۲۰۰۴: ۲۹۹).

1. Newburn

2. Kin & Rudel

۵-۲. شبکه‌های اجتماعی با جنایتکاران

یکی دیگر از دلایل غیر کاری، که توسط میلر به آن اشاره شده برقراری شبکه‌های اجتماعی با خود جنایتکاران و تبهکاران است. در این صورت مأموران پلیس با این افراد در کارهای فاسد مشارکت می‌کنند (میلر^۱، ۲۰۰۳: ۲۴-۲۱).

مأموران پلیس خدمات اساسی مشخصی را فراهم می‌کنند؛ از زندگی و دارایی افراد محافظت می‌کنند؛ صلح و آرامش را برقرار، و از جرم و جنایتها جلوگیری، و جنایتکاران را بازداشت می‌کنند. با وجود این اصول اساسی همه واحدهای پلیس، ویژگی خاص خود را دارند. اندازه مؤسسه، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، هنجارهای اشتراکی و ویژگیهای دموگرافیکی محلی برخی متغیرهایی است که بر واحد پلیس تأثیر می‌گذارند.

مجموعه دلایل و عوامل فساد پلیس فوق العاده نامتجانس، و روابط بین آنها پیچیده است. این عوامل نامتجانس، توان و ظرفیت کمک به وجود و نفوذ فساد پلیس را دارد. آنها را می‌توان به طور کلی به ۱- عوامل فردی^۲، ۲- عوامل سازمانی^۳ و ۳- عوامل محیطی^۴ طبقه بندی کرد.

۶. عوامل فردی

در اینجا سؤال این است که اگر محیط برای مأموران پلیس مشابه است، چرا برخی از آنها در فساد درگیر می‌شوند در حالی که تعدادی دیگر آن را انجام نمی‌دهند یا اینکه چرا تعدادی نسبت به فساد، نگرش مثبت و در حالی که تعدادی دیگر نسبت به آن نگرش منفی دارند. دیدگاه عوامل فردی معتقد است که هیچ یک از افراد قبل از اینکه وارد سازمان پلیس شوند مثل لوح سفید و پاک نیستند (کین و رودل، ۲۰۰۴: ۲۹۹).

ارزشهای اخلاقی آنها، سطوح گرایش به خطرپذیری و تجربیات زندگی آنها متفاوت است که همه اینها به گرایش متفاوت نسبت به فساد منجر شده است.

1. Miller

2. Individual factors

3. Organizational factors

4. Environmental factors

۶-۱. شخصیت

شخصیت، «مجموعه‌ای از رفتار و شیوه‌های تفکر شخص در زندگی روزمره است که با ویژگی‌های بی‌همتا بودن، ثبات (پایداری) و قابلیت پیش بینی» مشخص می‌شود. همچنین برخی معتقدند شخصیت، نظام آرزو ها و مقاصدی است که شیوه شخصی فرد را در مورد سازگاری با محیط خود تشکیل می‌دهد (توکار، ۱۹۹۸: ۱۲۵). برخی افراد از ویژگی‌های شخصیتی برخوردار هستند که آنها را به سمت رفتارهای غیر اخلاقی و فاسد سوق می‌دهد؛ مثلاً فرد بدبینی را در نظر بگیرید که در سازمان پلیس وجود دارد و نسبت به زمانی که رئیس به طور غیر عمد و ناخودآگاه به دیگر همکار فرد، توجه بیشتری دارد، تصور و نگرش منفی نشان می‌دهد؛ و این امر باعث ناراحتی و دلسردی آن فرد می‌شود و در مقابل سعی می‌کند این بی توجهی به خود را از راه‌های غیر قانونی تلافی کند.

۶-۲. تجربه‌های قبلی و جامعه پذیری^۱

فرض اساسی این است که چون شکافهایی بین ساختار جلوگیری کننده شهروند از رفتار نقض قانون وجود دارد، متقاضی که قبلاً در فسادهای جدی درگیر بوده نسبت به متقاضی که قبلاً در فساد درگیر نبوده است به احتمال بیشتری نیز در سوء رفتار بعد از وارد شدن به واحد پلیس درگیر می‌شود نتایج کمیسیون مالن^۲ نیز این فرضیه را تأیید کرد: مأموران با سوابق جرمهای جنایی (قبل از اینکه وارد واحد پلیس شوند) به احتمال بیشتری نسبت به مأموران با هیچ سابقه قبلی در فساد درگیر می‌شدند؛ مثلاً مأموران پلیسی که قبلاً از داروها و مواد مخدر^۳ استفاده می‌کردند یا دزدی و هر گونه جنایت جدی دیگری انجام می‌دادند، ممکن است گرایش و تمایل بیشتری به سمت فساد داشته باشند (ووگال^۴، ۲۰۰۷: ۱۸۲).

1. Prior experiences and socialization

2. Mallen commission

3. Drugs

4. Vogal

۶-۳. توانایی محاسبه صحیح خطر^۱

در اینجا فرض می‌شود که افرادی که عقلایی هستند قبل از اینکه به فساد یا نقض مقررات مؤسسه دست بزنند، پیامدهای (پاداش و مجازات) آن رفتار را با رفتارهای شایسته و مطلوب مقایسه می‌کنند و محاسبات آنها در برگیرنده احتمالی است که آیا آنها دستگیر و تنبیه می‌شوند یا خیر، و چنانچه وضعیت و پیامد بعد از رفتارهای فاسد را مطلوب ببینند، به آن رفتار روی می‌آورند.

در نگاه اقتصاد دانان تصمیم در مورد اینکه آیا فرد در رفتارهای فاسد یا رفتارهای شایسته درگیر شود به نتیجه محاسبات هزینه و منفعت رفتارهای اخلاقی و شایسته سازمانی در مقابل هزینه و منفعت رفتارهای فاسد بستگی دارد. زمانی که مابه‌التفاوت منافع و هزینه‌های رفتار فاسد بیشتر از مابه‌التفاوت منافع و هزینه‌های رفتار شایسته سازمانی باشد، مأمور پلیس تمایل بیشتری برای درگیر شدن در فساد دارد (لاندرمن^۲، ۱۹۸۰: ۱۴۰).

۷. عوامل سازمانی

رویکرد عوامل سازمانی به طور ضمنی بیان می‌کند که این سیستم‌ها است که افراد را فاسد می‌کند و این‌طور نیست که افراد، سیستم را فاسد کنند. با تغییر سیستم‌ها می‌توان فساد را کاهش داد. در مؤسسات پلیس برخی ویژگیهای سازمانی نظیر ساختار، رهبری، سیستم‌های جذب و استخدام، مقررات، سرپرستی، سیستم‌های کنترل درونی، همکاران و آموزش اصول اخلاقی زمینه‌های فساد را فراهم می‌آورند.

۷-۱. ساختار

وان وارت^۳ بیان می‌کند که «ارزشهای سازمانی در طرح و ساختار سازمان مجسم می‌شود». اعتقاد بر این است که ساختار سلسله‌مراتبی سازمان پلیس می‌تواند بر رفتار در سازمان تأثیر بگذارد.

1. Ability to calculate the risk correctly
2. Lundman
3. Van wart

ضرورتاً سه شباهت اساسی بین سازمانهای نظامی و پلیسی وجود دارد: اول اینکه هر دو مؤسسه به مقدار زیادی ساختار یافته هستند. هر کدام از ساختار زنجیره سلسله مراتبی فرماندهی مشابه، که بر درجه اختیار مبتنی است، استفاده می‌کنند که هر دو سازمان از زبان مشابه نظیر عنوانهای درجه و پست استفاده می‌کنند و در نهایت هر دو، ساختار ارتباطی مشابهی دارند. هر کدام از جریان اطلاعات در سازمان به عنوان جریان یکطرفه از بالا به پایین از طریق سلسله مراتب اختیار استفاده می‌کنند (هانت^۱، ۲۰۰۷: ۵۸۹-۵۷۴).

کین و رودل با بررسی ساختار سازمانی بوروکراسیهای فاسد به این نتیجه رسیدند که باید ساختار سازمانی را به روشی تغییر دهیم که انگیزه را برای فساد کاهش می‌دهد. آنها معتقد بودند که از طریق اصلاحاتی نظیر محدود کردن اختیارات رسمی، افزایش کنترل مأموران و کاهش قدرت ایالتی می‌توان فساد را کاهش داد. در جایی دیگر اشاره می‌کنند که با معرفی حاکمیت‌های هم پوشان (چند نفر که صلاحیت قانونی دارند) که بین مأموران رقابت ایجاد می‌کند، می‌توان قدرت انحصاری برخی مأموران را کاهش داد (کین و رودل، ۲۰۰۴: ۲۹۶-۲۹۷).

۲-۷. رهبری

مدیران مافوق در هر مؤسسه‌ای قدرت و کنترل قابل ملاحظه‌ای بر کارکرد مؤسسه پلیسی دارند که اداره می‌کنند. مدیران ارشدی که به انکار فساد در مؤسسه اعتقاد دارند در حالی که مأموران پلیس بخوبی از وجود فعالیت‌های فاسد آگاه هستند به کاهش اعتماد آنها به مدیران منجر می‌شود و این عقیده را در پی دارد که رهبری فاسد، ناشایست برای تشخیص و کنترل رفتار فاسد ناتوان است.

«مدیرانی که مأموران فاسد پلیس را در مؤسسه حفظ می‌کنند یا آشکارا از رویکرد «سیب فاسد» طرفداری می‌کنند (سرزنش عده معدودی از مأموران پلیس در حالی که تمام واحد ممکن است فاسد باشد)؛ چراغ سبزی بر استمرار فساد در سازمان هستند. عامل دیگر در رهبری که ممکن است تقویت کننده فساد باشد، اختلاف بین گفتار

1. Hunt

و عمل مأمور ارشد یا مدیر است که به چند صورت اتفاق می‌افتد: اولاً مأمور ارشد پلیسی که حرف می‌زند اما عمل نمی‌کند گواهی است که وی صادق نیست و تلاش برای کنترل فساد، تظاهری است. مأمور ارشدی که فساد پلیس را رد می‌کند اما خودش دور از چشم دیگران رشوه را می‌پذیرد احتمالاً به اختیار خودش ضربه می‌زند و به تلاشها برای کنترل فساد در سازمان آسیب وارد می‌سازد (ایوکویک، ۲۰۰۲: ۹۸-۱۱۲).

۷-۳. مقررات

واحدهای پلیس از تعدد مقررات رسمی که محدودیتهایی برای رفتار مأموران پلیس ایجاد می‌کنند، رنج می‌برد. تعداد زیاد این مقررات و پوشش وسیع آنها موانعی برای مأموران ایجاد می‌کند و به عدول آنها از مقررات منجر می‌شود. هم‌چنین به دلیل رفتار بازدارنده خود مقررات، لزوماً مأموران صادق پلیس نیز از گزارش کردن کارهای فاسد مأموران زیردست جلوگیری می‌شوند.

هم‌چنین مشکل دیگر بر سر راه اجرای درست مقررات، تفسیر متفاوت افراد از مقررات است که در این صورت ممکن است فردی پدیده X را فساد اما فرد دیگری آن را متفاوت تفسیر کند. تفسیر مشابه مقررات به این معنی است که مقررات باید رفتارهایی مثل پذیرش انعام، رشوه‌ها و پاداشها را در سازمان یا فرهنگ خاص به صورت مشابه معنی‌رسانی کند؛ مثلاً همه افراد آن سازمان پذیرش هدیه X را فساد تلقی کنند (ویسبورگ، ۲۰۰۰: ۷). هم‌چنین ابهام قوانین و مقررات ممکن است دلیلی برای نگرانی سازمان درباره مباحث فساد یا عدم توانایی آنها برای مفهوم‌سازی، تنظیم و کنترل آن باشد و ممکن است مبهم بودن قوانین و مقررات به عنوان توجیهی برای چنین رفتارهایی باشد و حتی ممکن است فرایند مشارکت فعال در سوء رفتار را به طور کل آسانتر کند.

هر مؤسسه ممکن است مجموعه مشروحی از قوانین و مقررات به منظور کنترل رفتارهای فاسد داشته باشد اما هنوز از نفوذ فساد سازماندهی شده نجات نیافته باشد. یکی از دلایل کلیدی این است که اختلاف گسترده‌ای بین قوانین مکتوب (قوانین رسمی) و قوانینی وجود دارد که واقعاً بر مؤسسه حاکم است (قوانین غیررسمی)؛ مثلاً قوانین رسمی، پذیرش هرهدیه‌ای را

ممنوع می‌داند ولی قوانین غیر رسمی به طور آشکار پذیرش هدیه را می‌پذیرد.

۴-۷. استخدام و انتخاب

شواهدی وجود دارد که اگر فرایند انتخاب در واحد پلیس، متقاضیان منحرف را فیلتر نکند، اگر عوامل فرایند انتخاب به طور محسوس ایجاد نشود و اگر نیروهای استخدام شده، امکان زیر سؤال رفتن دارند، پس واحد پلیس توان بیشتری برای فاسد شدن مأموران دارد؛ آنها که سابقه جنایی دارند؛ شخصیت خشن و یا ارزشهای اخلاقی ناسازگار دارند و یا در کل تمایل بیشتری به فساد دارند.

هم‌چنین دلیل دیگر این است که معیارهای استخدامی ممکن است در سطح حداقل شایستگی برای شغل پلیس تعیین شود در حالی که از معیارهای دیگر که صادق بودن مأمور را ارزیابی می‌کند، غفلت نماید و هم‌چنین معیارهای انتخاب شده ممکن است خیلی محدود باشد و پیش بینی کننده مهم برای ارزیابی و سنجش متقاضی ممکن است حذف شده باشد (ایوکویک، ۲۰۰۲: ۹۸-۱۱۲).

۵-۷. آموزش

وقتی شخصی مأمور پلیس می‌شود باید برنامه‌های آموزشی و آکادمیک رشته را موفقیت آمیز سپری کنند. در طول این برنامه آنها درباره برخی موضوعات شامل قوانین جنایی، شیوه‌های دفاعی، فنون جودو و دیگر موضوعات مهم آموزش می‌بینند (باری، ۱۹۹۹: ۲۵). این برنامه‌ها با هدف تقویت و تغییر ارزشهای اخلاقی، آماده کردن کارکنان برای مسائل اخلاقی که احتمالاً در کار آینده با آنها روبه‌رو می‌شوند، انتقال رفتار مورد انتظار و پیامدهای انحراف از آنها به وجود می‌آیند. آموزش در اصول اخلاقی و فرهنگی یکی از مباحث کلیدی برای تازه کارانی است که با اختیار نامحدود در وضعیتی مشکل قرار می‌گیرند که مجازاً هیچ راهنمایی برای عمل و هیچ نظارتی وجود ندارد. گلدشتاین بیان کرد که بیشتر برنامه‌های آموزشی پلیس از بحث فساد پرهیز کرده‌اند. او مطرح کرد که این امر اغلب در فکر نسنجیده‌ای ریشه دارد که خطاهای کاری ذاتی است و ممکن است چنین رفتارهایی را

ترغیب کند. در حالی که او معکوس آن را باور دارد و بیان می‌کند که کشف متوالی ابعاد فساد توسط مأموران جدید در بین آن عوامل اصلی است که ارزش آموزشهای استخدامی را بی‌اعتبار می‌سازد (نیوبورن^۱، ۱۹۹۹: ۲۸).

۶-۷. همکاران

فشار زیادی بین مأموران پلیس برای هم شکل شدن وجود دارد. ریزر^۲ معتقد است که تأثیر همکاران یکی از مهمترین فشارهای مؤثر در سازمانهای پلیس است. این فشار و تأثیر همکاران، احترام و اعتبار هر مأموری را از جانب آنها تقویت و حمایت می‌کند و سپس به او اجازه می‌دهد تا سطوح بالای خشم، دشمنی و سوءاستفاده از منابع بیرونی را تحمل کند. او می‌گوید یکی از فراوانترین بیاناتی که هر مأمور پلیسی در این وضعیت ممکن است ابراز کند این است که «او در زمانی که مجبور است یک مأمور خطاکار شود هرگز تنها نیست» (باری، ۱۹۹۹: ۳۱).

جامعه‌پذیری مأموران جدید، که از طریق انتقال هنجارهای خرده فرهنگ موجود توسط همکاران انجام می‌شود، ممکن است در واحدهای کاملاً فاسد به انتقال هنجارهای درونی و الگوهای فساد منجر گردد. برخی مأموران مسن تر پلیس در سازمان، تازه کاران را به مشارکت در سوء رفتار تشویق می‌کنند و در این صورت است که آنها را به عنوان اعضای گروه می‌پذیرند (سید و بروس^۳، ۱۹۹۸: ۷).

۷-۷. سرپرستان

سرپرستان از لحاظ آماری تأثیرات مهم هر چند ناچیز بر نگرش شغلی مأموران دارند. هم‌چنین یافته‌ها نشان می‌دهد که تأثیر سرپرستان بر رفتار مأمور می‌تواند تا حدودی به دلیل به کارگیری سبکهای متفاوت ناسازگار باشد (اسچافر و مارتین لی^۴، ۲۰۰۸: ۳۰۹).

در یک مؤسسه‌ای که سرپرستان مستقیماً و آشکارا به فساد نمی‌پردازند، آنها به طور فعال یا منفعل به ایجاد یا استمرار محیط فاسد پلیس کمک می‌کنند. سرپرستان ممکن

1. Newburn

2. Reiser

3. Seyed, Bruce

4. Schafer & martinelli

است مأموران صادق را از گزارش کردن فساد به دلیل وجود ابزارهای تنبیهی (محروم کردن از حقوق، استهزا و منسوب کردن برای وظایف خطرناکتر) دلسرد کنند. همچنین سرپرستان عملیاتی ممکن است به خاطر نبودن منابع برای سروکار داشتن با فساد و یا برای نظارت کلی، نتوانند نظارت و سرپرستی کافی فراهم آورند و یا اینکه سرپرستان ممکن است آموزش لازم را برای غلبه بر فساد نبینند.

سرپرستان اغلب به اراده خوب زیردستان برای وظایف تعیین شده متکی هستند؛ یعنی حالتی که شغل پلیس به شیوه درست اداره کردن و بویژه کنترل درست فساد منتهی می‌شود. سرپرستان به منظور وظایفشان ممکن است تنگناها و مشکلات اخلاقی را تجربه کنند؛ از یک طرف باید بر وفاداری و یا نادیده گرفتن موارد فساد تکیه کنند (و شاید تنها روش کسب وفاداری، نادیده گرفتن فسادهای کمتر جدی آنها می‌باشد) در حالی که از سوی دیگر آنها باید در کنترل فساد درگیر شوند (میلر^۱، ۲۰۰۳: ۲۴-۲۱).

۸. عوامل محیطی

هر واحد پلیسی صرف نظر از انسجام یا سازماندهی خوب خود، بخشی از یک محیط اجتماعی و سیاسی گسترده‌تر است. ویژگی‌های محیط بر سطح فساد پلیس به طور مستقیم (با ایجاد فرصتهایی برای فساد) و غیر مستقیم (از طریق کار مأمور ارشد و اداره پلیس) تأثیر می‌گذارد و محیط نیز تحت تأثیر فساد در سازمان قرار می‌گیرد (ابوکویک، ۲۰۰۲: ۱۳۵-۱۲۹).

۹. نگرش عمومی به فساد^۲

نگرش عمومی به فساد ممکن است به گسترش و محدود کردن فساد پلیس کمک کند. در بعضی موارد جامعه ممکن است به طور ظاهری از مأموران پلیس انتظار داشته باشد تا در تقویت قانون مثل یک قهرمان باشند در حالی که در واقعیت اعضای جامعه از طریق رشوه سعی می‌کنند مأموران را در جهت منافع خود از تقویت قوانین منحرف کنند.

1. Miller

2. Public views on corruption

بخشهای زیادی از جامعه با نگرستن به فساد پلیس به عنوان بخش طبیعی کسب و کار (همان طور که در رستورانها در نیویورک و فیلادلفیا در سال ۱۹۷۰ رایج بود و در هند نیز به عنوان تنها وسیله واقعی به دست آوردن مجوزها به شمار می‌رفت)، خودشان را تسلیم این بحث می‌کنند که فساد تحمل نمی‌شود اما پذیرفته می‌شود. فیتزلند^۱ بیان می‌کند که سطح «تحمل جامعه»^۲ یا حتی حمایت برای فساد می‌تواند باعث فساد در پلیس شود و در نتیجه به مرور زمان باعث فساد مشروع و پذیرفته شده گردد. تحمل جامعه برای چنین فعالیتهایی ممکن است واحدهای پلیس را ترغیب کنند تا به اعمال فاسدشان به عنوان فعالیتهای مشروع بنگرند (فینانس^۳، ۱۹۸۹: ۱۶۵). شرمین معتقد است یکی از عوامل در رسواییهای موفق کیفری به واکنش عمومی نیاز جامعه برای تفسیر فسادهای ظاهر شده بستگی دارد.

۱۰. رسانه

رسانه، افزون بر اطلاع‌رسانی، ابزاری برای پخش و گسترش رویکردهای فرهنگی است. این رویکردهای فرهنگی دربرگیرنده مسائل مهم در عرصه‌های حیات اجتماعی، سیاسی و اقتصادی است. مهمترین اصل در این رویکرد، آوردن تغییر در شیوه فکر، عادات، زبان، رسم و رواجها و طرز تلقی مخاطبان است. با توجه به این پنداشت اگر شیوه این تأثیرگذاری مثبت، هدفمند و بر ارزشهای وابسته به رشد فرهنگی مبتنی باشد، می‌تواند تغییر قابل ملاحظه‌ای را در افکار عامه و نحوه زندگی مردم ایجاد کند و اگر این شیوه مثبت نباشد، این تأثیر منفی، مدهش و فاجعه‌بار خواهد بود. نقش رسانه‌ها در برانگیختن احساسات، تفکر و عواطف مردم بسیار اثرگذار است (رحمانی فضلی، ۱۳۸۰: ۶۴). یکی از تأثیرات منفی که رسانه‌ها (با به تصویر کشیدن وضعیتهای مطلوب و مساعد برای زندگی) بر افراد می‌گذارند، بالا بردن سطح توقعات افراد جامعه و تحریک آنها برای همسان بودن و یا برتر از دیگران بودن در تمامی ابعاد زندگی همچون شیوه زندگی، برخورداری از امکانات

1. Fitzerland

2. Community tolerance

3. Finnance

زندگی، رفاهی و تفریحی و... است، و چون افراد نمی‌توانند از راه‌های مشروع و قانونی به طور سریع به این موقعیت دست یابند پس به فساد روی می‌آورند.

۱۱. سطوح فساد در جامعه^۱

مأمور پلیس عضوی از جامعه است و برای پذیرفتن هنجارهای جامعه در او جامعه‌پذیری صورت گرفته است. اگر مأمور در جامعه‌ای کاملاً فاسد، جامعه‌پذیر شده است، برای مأمور پلیس احتمالاً مشکل است از انتظارات و ارزشهای جامعه خود را جدا کند. یک مؤسسه پلیسی که در جامعه فاسد ایجاد شده است احتمالاً مشکلات جدی را تجربه می‌کند، اگر برای بقا بخواهد از فساد صرف نظر، و در عوض تلاش کند ارزشهای اخلاقی متفاوت را در بین مأموران پلیس ایجاد و تقویت کند (ابوکویک، ۲۰۰۲: ۱۵۰-۱۴۴).

۱۲. ساختارهای کنترل بیرونی^۲

ساختارهای بیرونی کنترل فساد شامل دادگاه‌ها^۳ (دادگاه در مورد مأموران فاسد قضاوت می‌کند)، پیگرد کننده‌ها^۴ (سعی می‌کند مأمور را از فساد نجات دهد)، شهرداران^۵ (شهرداران، منابع را برای مؤسسه به منظور کنترل فساد فراهم می‌کنند)، کمیسیونهای مستقل^۶، هیأت‌های ناظر کشوری^۷ و رسانه^۸ (گزارش کردن فساد پلیس و افزایش حمایت عمومی برای تغییر در مؤسسه پلیس است)، اگر ساختارهای بیرونی، صحیح عمل کنند و آشکار باشد که تمایل مأموران پلیس برای درگیر شدن در فساد پلیس خیلی زیاد است و یا اینکه آنها در فساد درگیر می‌شوند به احتمال بیشتری موفق به شناسایی و کنترل آنها خواهند شد (ابوکویک، ۲۰۰۲: ۱۵۲-۱۲۹).

-
1. Levels of corruption in the Society
 2. External mechanism of control
 3. Courts
 4. Prosecutors
 5. Mayors
 6. Independent commission
 7. Civilian review boards
 8. The media

شرمن در جای دیگر به دو دسته نیروهای ثابت^۱ و متغیر^۲ در ایجاد فساد پلیس اشاره می‌کند. نیروهای ثابت، آنها هستند که فساد را تسهیل می‌کنند اما پی در پی توسط تعدادی از عوامل متغیر تحت تأثیر قرار می‌گیرند.

جدول شماره (۲): عوامل علی تأثیر گذار بر توسعه فساد پلیس

الف - عوامل ثابت	
اختیار	اعمال اختیار هم پایه مشروع و هم پایه غیر مشروع دارند.
شفافیت و عینیت ضعیف مدیریتی	اغلب اعمال مأمور پلیس تا آنجا که به مدیریت صفی مربوط است در عینیت کم است.
شفافیت عمومی ضعیف ^۳	بیشتر آنچه که مأموران پلیس انجام می‌دهند به وسیله اعضای دیگر جامعه مشاهده نمی‌شود.
رازداری ^۴ گروه همکاران	فرهنگ پلیس با درجه زیاد اتحاد و رازداری درونی مشخص می‌شود.
مسائل پایگاه اجتماعی ^۵	برخی اوقات به مأموران پلیس نسبت به قدرتشان به طور ضعیف پرداخت می‌شود.
مشارکت با نقض کنندگان قانون	مأموران پلیس به طور اجتناب ناپذیری با افراد مختلفی که علاقه‌ای به کار پلیسی ندارند ارتباط برقرار می‌کنند. چنین افرادی ممکن است به منابع مهمی دسترسی داشته باشند.
ب. عوامل متغیر	
ساختار جامعه	اشاره به درجه ناهنجاری ^۶ ، رسوم ^۷ و حدود تعارض فرهنگی دارد.
ویژگیهای سازمانی	سطوح بوروکراسی، سلامت رهبری، اتحاد خرده فرهنگ کاری، مراحل اخلاقی مسيرشغلی ماموران، و ادراک فرصتهای مشروع
فرصتهای قانونی برای فساد	اخلاقی: به اصطلاح «جرمهای بدون قربانی» ^۸ که با اداره فساد توسط پلیس مرتبط است. تنظیمی: سوء استفاده از مقررات جزئی و فرعی نظیر آنهایی که با ترافیک و صدور گواهینامه مرتبط است.

1. Constant forces
2. Variable forces
3. Low public visibility
4. Secrecy
5. Sstatus
6. Anomie
7. Ethos
8. Victimless crimes

کنترل فساد	نگهبانان ^۱ چگونه از خود محافظت می‌کنند.
سازمان اجتماعی فساد	دو شکل اساسی: ترتیبات ^۲ و وقایع ^۳
فلسفه اخلاقی (مکتب کلبیون) ^۴	ارتباط با نقض کنندگان قانون و اغوا و وسوسه در کار پلیس اجتناب ناپذیر است.

۱۳. نتیجه گیری و پیشنهادها

فساد، پدیده‌ای است که در دنیای امروز و بویژه در کشورهای در حال توسعه به‌عنوان یکی از مهمترین عوامل در پیشرفت جامعه، مطرح شده است؛ این پدیده توانسته است صدمات جبران ناپذیری را بر سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه ایجاد کند. فساد در همه سازمانها از جمله سازمانهای انتفاعی، غیرانتفاعی، دولتی و ... نفوذ کرده است. سازمان پلیس نیز از این امر مستثنی نیست و از زمانی که پلیس به وجود آمده است، فساد نیز در آن وجود داشته است.

تأثیر عوامل گوناگون در شکل‌گیری فساد پلیس به آن ماهیت پیچیده‌ای داده که در نتیجه آن بسیاری از برنامه‌های طراحی شده سازمان برای مبارزه با فساد با موفقیت همراه نبوده است. عده‌ای دلایل فساد را به فرد نسبت می‌دهند و معتقدند افراد به دلیل تجربه‌ها و یا ویژگیهای شخصیتی به فساد گرایش دارند و عده‌ای دیگر دلایل فساد را ویژگیهای سازمانی می‌دانند که با ورود افراد به سازمان تحت تأثیر این ویژگیهای سازمانی همچون ساختار، فرهنگ، فرآیند استخدام، آموزش، رهبری، سرپرستان، همکاران و ساختارهای کنترلی قرار می‌گیرد و به سمت فساد حرکت می‌کنند و در آخر برخی دیگر عوامل محیطی همچون تأثیر افراد جامعه، مشکلات اقتصادی و نگرشهای جامعه به فساد را مؤثر بر گرایش مأموران به فساد می‌دانند.

در پایان با توجه به مباحث ذکر شده، برخی پیشنهادها و راه‌حلهای کاربردی به‌منظور کنترل و کاهش فساد در سازمان پلیس مطرح می‌شود که به شرح زیر است:

1. Guardians
2. Arrangement
3. Events
4. Cynicism

- ◆ جذب و استخدام افرادی که از لحاظ شخصیتی با شغل پلیسی متناسب باشند.
- ◆ در اختیار گذاشتن امکانات و تسهیلات متناسب در اختیار مأموران هنگام اجرای وظیفه و هم‌چنین تخصیص حقوق و مزایا و تسهیلات سازمانی به کارکنان متناسب با نیازهای جامعه
- ◆ تداوم آموزش در تمام مراحل کار و اکتفا نکردن به زمانهای اولیه استخدام و هم‌چنین آموزشهای کاربردی، عینی، ملموس و متناسب با مأموریتها ارائه شود.
- ◆ برگزاری آزمونهای شخصیت و آزمون رفتارهای ضد اجتماعی به منظور جلوگیری از ورود افرادی که از لحاظ شخصیتی و رفتاری با شغل پلیس نامتناسب هستند.
- ◆ قبل از هر برنامه‌ریزی آموزشی، نیازسنجی کاملی به عمل آید و آموزش براساس نیازهای واقعی جامعه و سازمان استوار، و بر این اساس برنامه‌های آموزشی کوتاه مدت و بلند مدت تهیه و تدوین و به معرض اجرا گذارده شود.
- ◆ سازمان باید افراد را در بعد کار و اجرای واقعی تعیین کند؛ زیرا بسیاری از آنها هستند که در همان مراحل اولیه استخدام از خود رفتارهای مطلوب را نشان می‌دهند اما در دوره بعد از استخدام و در مقابل جرایم نمی‌توانند خود را کنترل کنند.
- ◆ کمک گرفتن از رسانه‌ها برای فرهنگ‌سازی در جامعه به منظور تغییر نگرش منفی افراد جامعه نسبت به پدیده فساد و هم‌چنین نسبت به کارکنان پلیس،

منابع فارسی

۱. دانایی فرد، حسن، الوانی، سید مهدی، آذر، عادل (۱۳۸۳). روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع، انتشارات صفار، اشرافی.
۲. قلی‌پور، رحمت‌الله (۱۳۸۴). تحلیل رابطه الگوی حکمرانی خوب و فساد اداری، فرهنگ مدیریت، سال سوم، شماره دهم.

منابع انگلیسی

1. 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.
2. Barry, Daniel Patrick,(1999): Handling Police Conduct, A thesis submitted to satata university of college of new York.
3. Finnane, M.,(1990): Police corruption and police reform: the Fitzgerald inquiry in Queensland, Australia, in Policing and Society, No1, PP 159-171.
4. Forrester, Tiffney,(2008): police corruption, Axia College University of Phoenix,pp 1-10.
5. Herzog, Sergio, (2000): Deviant organizational messages among suspect police officers in Israel, Policing, An International Journal of Police Strategies & Management, 23. 4, pp416-438
6. Hunt, Jennifer,(2007): How corruption hits people when they are down, Journal of Development Economics, Vol 84, PP574-589.
7. Ivkovic, Sanja Kutnjak,(2002): The fallen knight: controlling police corruption, A dissertation submitted to the faculty of the Harvard law school.
8. Kin, xiaokui, Rudel, Thomas k.(2004): Tthe context for political corruption: A Cross-National Analysisk: Social Science Quarterly, Vol 85,No 2: PP294-309.
9. Kvale, Steinar. (1996): Interviews: An Introduction to qualitative research interviewing, Thousand Oaks, CA: Sage.

10. Lundman, R.J. (1980): Police Behavior. (ed.). New York, Oxford University press.
11. 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.
12. Miller, loel,(2008): Police corruption in England and Wales: an assessment of current evidence, Home Office Online Report, PP 1-47.
13. Newburn,Tim,(1999): Understanding and preventing police corruption: lessons from the literature, Policing and Reducing Crime Unit, Police Research Series, PP 1-56
14. Oyesogi Aremu, Amos, Pakes, Francis, Johnston, les,)2009(: The effect of locus of control in the reduction of corruption in the Nigerian police, An International Journal of Police Strategies & Management, Vol 32,No 1, PP 144-156.
15. Pedro, Diane C,(1999): Fostering Integrity And Reduction corruption In police Departments, A Thesis Submitted to university of Louisville.
16. Sayed, T. and Bruce, D.,(1998): Police corruption: Towards a working definition, in African Security Review, Vol 7, No 1, PP 3-14.
17. Schafer, Joseph A., martinelli, Thomas J,(2008): First – line supervisors perceptions of police integrity the measurement of police integrity revisited, An International Journal of Police Strategies & Management, Vol 31, No 2: PP 306-323.
18. Tokar, David M, Fischer, Ann R, Mezyydlo subich, Linda(1998),: personality and vocational behavior: Aselective review of the literature, journal of vocational behavior 53, pp 115-153.
19. Verma, Arvind ,(1999): cultural roots police corruption in india, Policing, An International Journal of Police Strategies & Management, 22. 3,pp 264-279.

20. Vogel, Frank,(2007): Global corruption: Applying experience and research to meet a mounting crisis, *Business and Society Review*, Vol 112, No 2, PP 171-190.
21. Weisburd, David, Greenspan, Rosann, Hamilton, Edwin E., Williams, Hubert, Bryant, Kellie A,(2000): Police Attitudes Toward Abuse of Authority: Findings From a National Study, *National Institute of Justice*, PP 1-15.

