

# چالش‌های مدیریتی در اجرای قانون؛ مورد تخلفات و جرائم پلیس<sup>۱</sup>

پتر گاتسچاک<sup>۲</sup>، امیرعلی باباکیانی<sup>۳</sup>

از صفحه ۱۲۷ تا ۱۵۰

تاریخ دریافت: ۹۲/۷/۲، تاریخ پذیرش: ۹۲/۹/۳۰

## چکیده

هدف این مقاله تحقیق درباره جرائم پلیس است که به عنوان جرائم کارکنان پلیس هنگام ادای وظیفه تعریف شده است.

**طرح / روش‌شناسی / رویکرد:** بر اساس مطالعات تجربی پرونده‌های جرائم قضایی پلیس در نروژ در چهار سال اخیر، رابطه بین متغیرهای دارای کد در پرونده‌های قضایی مورد بررسی قرار گرفته است.

**یافته‌ها:** حکم دادگاه که از لحاظ تعداد روز حبس در زندان سنجیده می‌شود، تحت تأثیر انگیزه، منبع اطلاعات و فرهنگ پلیس است.

**نوآوری / ارزش:** براساس اسناد قضایی، این تحقیق اقدامات، نوشته‌های آیین نامه‌های قضایی و روابط تحلیل شده بین ساختارها را گسترش داده است. تحلیل موجود به شناسایی انگیزه جرم، فرهنگ پلیس و منبع اطلاعات به عنوان عامل تعیین کننده طول محکومیت حبس می‌پردازد. میزان جرم فیزیکی در مقابل غیر فیزیکی توسط کارکنان پلیس هنگام اجرای وظیفه تحت تأثیر انگیزه جرم است. منبع اطلاعات هم خود افسران پلیس هستند که جرائم فیزیکی و غیر فیزیکی همکاران خود را گزارش می‌کنند.

## واژه‌های کلیدی

تخلفات پلیس نروژ، اجرای قانون در مورد پلیس، شکایات علیه پلیس.

۱. مجله بین المللی حقوق و مدیریت، ج ۵۳، ش ۳، ۲۰۱۱؛ صفحه ۱۸۱-۱۶۹

۲. دانشکده مدیریت نروژ، اسلو، نروژ

۳. کارشناس ارشد ترجمه، amakiani86@gmail.com

عملیات پلیسی آشکارترین جنبه سامانه قضایی است و خدمت رسانی پلیس هم پیش شرط تعبیر اجرای قانون و عدالت به شمار می‌رود (شافر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹؛ دفتر مبارزه با مواد مخدر و جرائم سازمان<sup>۲</sup> ملل، ۲۰۰۶). مدیریت یکی از عوامل مورد نیاز برای انسجام و پاسخگویی در عملیات پلیسی است. ولی اینکه چطور رهبری حرفه‌ای را ایجاد، و یا حفظ می‌کند، سؤال سختی است (رنزler<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹؛ ۱۷۵):

یکی از نکاتی که باید به آن اشاره کرد این است که وقتی نوبت عملیات پلیسی اخلاق‌مدار می‌رسد، ترویج رفتار خوب از راه الگوسازی کافی به نظر نمی‌رسد. رهبران خوب باید مدیران خوبی هم باشند که آگاهی دقیق از کار سازمان دارند و رسیدن به اهداف سازمانی را آسان می‌کنند.

یکی از مسائل مهم در مدیریت پلیس، اصل سکوت (مسامحه) است. معمولاً بحث در این باره است که اصل سکوت بیشتر در بین نیروهای پلیس در سرتاسر دنیا وجود دارد. افسران پلیس به گروه حرفه‌ای وابسته‌اند که پلیس نام دارد. اعضای این گروه دانش و تخصص خاص و مهارت‌های شخصیتی دارند که در داخل گروه ایجاد می‌شود و انتقال می‌یابد. دانشجویان پلیس هم از مهارت‌های خاص و دانش همکاران خود کمک می‌گیرند (میلر<sup>۴</sup> و دیگران، ۲۰۰۶؛ ۱۱).

شکی نیست اعضای چنین گروه‌های سازمانی از خود همبستگی قابل توجهی نشان می‌دهند که همه اینها در مورد پلیس صدق می‌کند که به میزان قابل توجهی به همدیگر وابسته هستند.

نتایج تحقیق ایوکویچ و شلی<sup>۵</sup> (۲۰۰۵) و مالجویچ<sup>۶</sup> و دیگران (۲۰۰۸) نشان می‌دهد

- 
1. Schafer
  2. United Nations office of Drugs and Crime
  3. Prenzler
  4. Miller
  5. Ivkovic and Shelly
  6. Maljevic

که اصل سکوت (مسامحه) مصونیت قویتری را برای دریافت رشوه و اعمال زور ایجاد می‌کند تا برای دزدان و جانیان فرصت طلب.

نقش فرهنگ پلیس از لحاظ حمایت از همدیگر، احتمال دستگیری به دلیل فساد را کاهش می‌دهد؛ این همان اصل سکوت است یا پرده آبی و یا دیوار آبی سکوت - جلوگیری از گزارش تخلف افسران پلیس همکار در فرهنگ حرفه‌ای عملیات پلیسی.

بر اساس گزارش‌های سازمان ملل (۲۰۰۶) بیشتر افسران پلیس به خدمت رسانی به مردم تعهد دارند و پیوسته استانداردهای شخصی و انسجام آیین نامه‌ای را در وظایف خود رعایت می‌کنند؛ با این حال، وقتی تخلفی جدی صورت می‌پذیرد، همه جرم پلیس را به آموزش بد، نبودن منابع و یا سوء مدیریت ربط می‌دهند تا به خود جرم. متأسفانه، نمونه‌ها نشان می‌دهد که جرائم عمداً توسط افسران پلیس هنگام خدمت صورت می‌گیرد. جرائم پلیس تنها در کشورهایی همچون مکزیک (دیویس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷) و بوسنی و هرزگوین (مالجویچ و دیگران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸) دیده نمی‌شود بلکه کشورهایی همچون بریتانیا (پورتر و وارندر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹)، ایالات متحده امریکا (کلاکرز<sup>۴</sup> و دیگران، ۲۰۰۶)، استرالیا (دفتر انسجام پلیسی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸) و نروژ هم با این مسئله درگیرند.

هدف این مقاله ایجاد نگرشی جدید در تخلفات پلیس با استفاده از تحلیل و بررسی پرونده‌های قضایی است. به جای بحث و بررسی مورد به مورد، که در تحقیقات قبلی هست، این مقاله با تحلیل ۵۷ پرونده قضایی در نروژ معیار مشخصی ایجاد می‌کند که افسران پلیس بین سال‌های ۲۰۰۵ تا ۲۰۰۹ تحت پیگرد قانونی بوده‌اند. علت اینکه این تحقیق از اهمیت فراوانی برخوردار است این است که متغیرهای کمی باعث ایجاد ارتباط بین مفاهیم موجود بین اسناد قضایی می‌شود تا امکان تحقیق براساس تحقیقات قبلی به وجود آید.

- 
1. Davis
  2. Maljovich and et al
  3. Porter and Warrender
  4. Klockars
  5. Office of police Integrity (OPI)

## مدیریت پلیس

فرماندهی ادارات پلیس، چه بزرگ و چه کوچک، شامل نقش های مدیریتی همسو است. منتیزبرگ<sup>۱</sup> (۱۹۹۴) و سیول<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) به این نتیجه رسیدند که برخی از درس های مهمی که در مدیریت پلیس می توان یاد گرفت، این است که دستور، آزار دهنده است؛ اعمال تغییر دشوار است؛ سیاست همه جا هست، و رئیس پلیسان چهره عمومی جامعه هستند. اغلب بحث در این باره است که فرماندهی، عامل حیاتی در کارایی سازمانی پلیس به شمار می آید (شافر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸):

بازرسان و آنهایی که قدرت دارند، باید زیردستان، اعضای جامعه و مقامات محلی را راهنمایی و تشویق کنند. دیدگاه در حال تکامل درباره افسران گشت، باعث دوباره اندیشی درباره فرماندهی می شود؛ حتی بین آنهایی که قادر به کنترل نظارتی متعارف نیستند.

فرماندهی مؤثر برای همه سازمان ها و بویژه پلیس از اهمیت برخوردار است. دنستن<sup>۴</sup> (۲۰۰۳) معتقد است که اهمیت رابطه فرمانده و فرمانبر برای پلیس شبیه سازمان های دیگر است به دلیل اینکه فرمانبر مؤلف است از اهمیت و ارزش کار خروجی آگاه باشد. فرماندهان پلیس باید رفتارهای گوناگونی برای تحت تأثیر قرار دادن زیردستان از خود نشان دهند. این نوع تأثیر می تواند رفتارها را از طریق فعال کردن نیازهای زیردستان و ترغیب آنها به کنار گذاشتن منافع شخصی به خاطر سازمان خود را نشان دهد. شافر (۲۰۰۹) به این نتیجه رسید که اهمیت بازرسان پلیس در شکل دهی بافت و خروجی سازمانی در سازمان های پلیسی در حالت کلی قابل قبول است. گرچه فشارهای خارجی و فرهنگ سازمان پلیس می تواند عامل قوی در شکل دهی و تأثیرگذاری رفتار پلیس باشد، لحنی که توسط بازرسان به کار می رود در این فرایند نقش مهمی دارد.

- 
1. Mintzberg
  2. Sewell
  3. Schafer
  4. Densten

صداقت در ادارات پلیس نیازمند تصمیم‌گیری روشن و باز و شفافیت در مورد اولویت در وظیفه افسران پلیس در خدمت رسانی به مردم است. تناقص بین ادای وظیفه و علایق شخصی فرد را نمی‌توان نادیده گرفت ولی این مسئله باید همیشه شناسایی، اعلام و به روشی مدیریت شود که تحمل بررسی دقیق را داشته باشد. این مسئله بویژه در مورد افسران پلیس صدق می‌کند که قسم خورده‌اند از قانون حمایت کنند (او. پی. آی،<sup>۱</sup> ۲۰۰۷). صداقت به معنی درستکاری و ثبات اخلاقی تعریف شده است (دفتر مبارزه با مواد مخدر و جرائم سازمان ملل، ۲۰۰۶). رفتاری که صداقت پلیس را زیر سؤال می‌برد، شامل دریافت و یا حفظ اسناد بدون پیگیری صحیح و یا نقض حقوق مظنونان است. این رفتار هم به نوبه خود شامل اعتراف با زور (بعضی وقت‌ها از طریق شکنجه)، جعل اسناد و شهادت دروغ دادن می‌شود. موقعیت آخر، زمانی به وجود می‌آید که افسر با وجدان، ایمان و اعتقاد خود را به سامانه قضایی از دست بدهد و وظیفه خود را فراموش کند و یا در صدد این باشد جرم افراد را نادیده بگیرد (دفتر مبارزه با مواد مخدر و جرائم سازمان ملل، ۲۰۰۶). صداقت پلیس گرایش تجویزی بین افسران پلیس است تا جلوی وسوسه سوء استفاده از موقعیت شغلی خود را بگیرند. صداقت پلیس گرایشی است تا نه تنها در مقابل وسوسه‌های دیگر اکتسابی همچون فساد پلیس ایستادگی شود بلکه مشکلات دیگر وسوسه در سوء استفاده از موقعیت شغلی باید از پیش رو برداشته شود که عملیات پلیسی به همراه دارد. بر اساس گفته‌های ایوکویچ<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) صداقت پلیسی بدین معنی نیست که تمام افسران پلیس به ایستادگی در مقابل وسوسه‌ها متمایل شوند. به طور بالقوه، حتی در داخل خود سازمان پلیس، نمای صداقت پلیس در رابطه با تخلفات پلیس ممکن است نسبت به تخلفات دیگر کاملاً متفاوت باشد.

صداقت پلیس عامل مهمی است در آنچه صداقت عمومی نامیده می‌شود. فیجنات و هابرتز<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) معتقدند که صداقت عمومی به معنای عمل کردن بر اساس ارزش‌ها، نرم‌ها و قوانین اخلاقی توسط بدنه سیاست و عموم مردم است. برخی از کارهایی که صداقت را

1. O. P. A

2. Ivkovich

3. Fijnaut & Huberts

نقض می‌کند و یا شکل تخلف عمومی دارد، می‌توان تمییز داد؛ فساد شامل رشوه‌خواری، پارتی بازی، قدرت نفوذ، کلاهبرداری و دزدی، تناقض سلیقه‌ای از طریق دارایی، شغل و هدایا، دستکاری اطلاعات، تبعیض و آزار و اذیت جنسی، هدر دادن و سوء استفاده از منابع و تخلف می‌شود.

صداقت گاهی به عنوان نبود تخلف هم تعریف می‌شود؛ جایی که تخلف در حالت کلی به عنوان اقدامی برای فریب دیگران از طریق اظهارات دروغین و یا حذف اطلاعات مهم در کار و یا نتیجه به دست آمده و یا منبع فکر یا حرف‌هایی تلقی می‌شود که در روند کاری مورد استفاده قرار می‌گیرد (کاست<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). کاست معتقد است که قصد فریب دادن، عامل مهمی در این مفهوم از تخلف به شمار می‌رود.

پاسخگویی به موقعیتی اطلاق می‌شود که در آن از شخصی انتظار می‌رود رفتار و تصمیمات خود را توجیه کند. پاسخگویی هم‌چنین به موقعیتی اطلاق می‌شود که در آن افسر پلیس مسئولیت شخصی و یا یک رفتار را برعهده دارد. پاسخگویی "مادر احتیاط" نامیده شده است و به همین دلیل، تأثیر پیشگیرانه و بازدارنده دارد (دفتر مبارزه با مواد مخدر و جرائم سازمان ملل، ۲۰۰۶).

پاسخگویی ویژگی سامانه‌ها، نهادهای اجتماعی و هم‌چنین افراد به شمار می‌رود؛ یعنی اینکه ساختارها در جای خود هستند تا مشخص کنند چه کسی مسئولیت بر گردن می‌گیرد و چه کسی مسئولیت دارد. لادن و لادن<sup>۲</sup> معتقدند سامانه‌ها و نهادهایی که در آن فهم اینکه چه کسی چه کاری انجام می‌دهد غیر ممکن است، ذاتاً از تحلیل اخلاقی و یا کنش اخلاقی ناکام است (۲۰۱۰).

پاسخگویی غیر نظامی پلیسی یکی از مسائل حیاتی پیشرو در تغییر شکل پلیس در کشورهای هم‌چون آفریقای جنوبی شده است. با توجه به بوجود آمدن پلیس از گذشته خودکامه و خشن خود، خدمت رسانی پلیس به مردم از طریق ساختار نظارتی قوی به عنوان یکی از پیامدهای دموکراسی است. خطر رضایت از خود همراه با مقاومت مداوم و طبیعی در مقابل پاسخگویی می‌تواند به پاک شدن تأثیرگذاری ساختار نظارت و دستیابی

1. Cossette

2. Laudon and Laudon

دموکراتیک در دموکراسی‌های در حال ظهور منجر شود (جامعه قانونگذاری قضایی باز: او. اس. جی. ای. ۱. ۲۰۰۵).

پاسخگویی اثربخش معمولاً برای دستیابی به اهداف پلیس حیاتی است. ادارات مجری قانون، که رفتار مشکل‌ساز افسران را کاهش می‌دهند، اعتماد بیشتری را از شهروندان دریافت خواهند کرد و در نتیجه همکاری شهروندان در برنامه‌ها و اقداماتی بیشتر خواهد شد که برای کاهش جرم طراحی شده است (واکر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). در ایالات متحده آمریکا مهمترین حوزه در این رابطه شامل مشروعیت پلیس و رابطه آن با اقلیت‌های قومی و نژادی است. واکر (۲۰۰۶) معتقد است که تنش‌های قومی و نژادی چندین دهه است پلیس را به ستوه آورده، و به رغم اصلاحات مختلف این مشکل همچنان باقی مانده است.

### چارچوب تحقیق

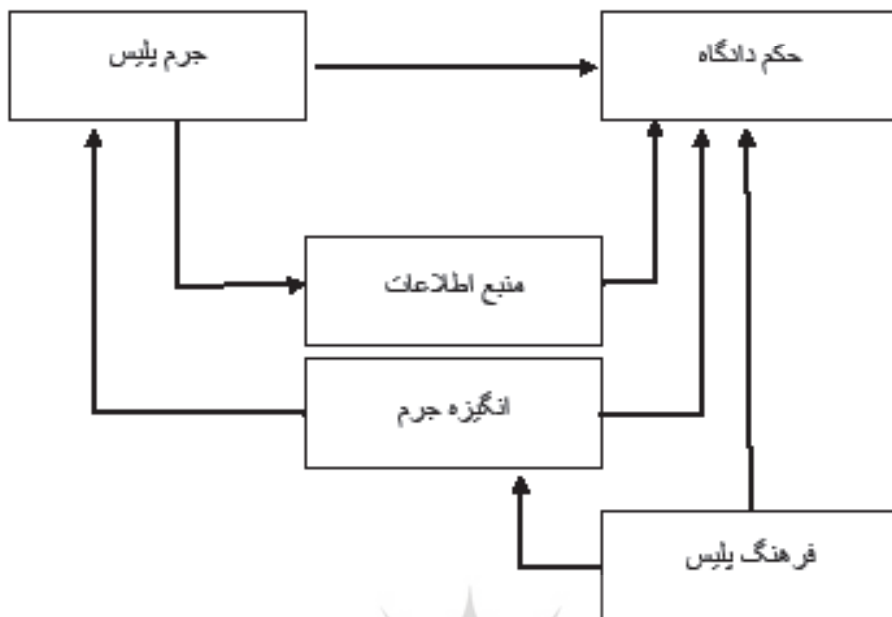
پنج مفهوم در این تحقیق انتخاب، و رابطه پیشنهادی بین این مفاهیم در شکل (۱) نشان داده شده است. هر یک از مفاهیم در بخش روش‌شناسی تحقیق توضیح داده شده است.

چارچوب تحقیق رابطه علی و معلولی بین این مفاهیم را نشان می‌دهد. منبع اطلاعات جرم و تحت تأثیر مقوله جرم قرار گرفته است و تعیین کننده میزان حبس در محکومیت است. خود حکم هم تحت تأثیر مقوله جرم و انگیزه جرم قرار می‌گیرد. انگیزه جرم هم تحت تأثیر فرهنگ سازمانی در سازمان پلیس است.

### روش‌شناسی

در این تحقیق داده‌ها از پرونده‌های قضایی نروژ مورد بررسی قرار گرفته است. دفتر تحقیق و تفحص امور پلیسی نروژ<sup>۳</sup> افسران پلیس را در دادگاه مورد پیگرد قانونی قرار می‌دهد.

1. Open Society Justice Initiatives (OSJI)
2. Walker
3. The Norwegian Bureau for the Investigation of Police Affairs



شکل (۱): چارچوب تحقیق درباره رابطه بین پرونده‌های جنایی پلیس

دفتر نروژ شبیه ادارات بازرسی سایر کشورها است؛ مثل کمیسیون مستقل شکایات پلیس<sup>۱</sup> در بریتانیا، اداره پلیس برای تحقیقات داخلی آلمان، بازرسی کل امور داخلی<sup>۲</sup> در پرتغال، کمیته دائمی نظارت بر پلیس<sup>۳</sup> در بلژیک، کمیسیون آمبودزمان گاردا سیوچانا<sup>۴</sup> در ایرلند، دفتر فدرال امور داخلی<sup>۵</sup> در اتریش و هیئت مدیره وزارت امنیت، پلیس و کشور در<sup>۶</sup> اسلوانی. از سال ۱۹۸۸، نروژ، سامانه جدا برای رسیدگی به اتهامات مربوط به افسران به دلیل تخلفاتشان راه‌اندازی کرده است. این سامانه بارها به دلیل اینکه از سازمان‌های معمول پلیس جدا نیست، مورد اتهام قرار گرفته است (توماسن<sup>۷</sup>، ۲۰۰۲). در سال ۲۰۰۳ پارلمان نروژ تصمیم گرفت بدنه جدایی برای تحقیق و رسیدگی به پرونده‌های کارکنان پلیس و یا

1. Independent Police Complaints Commissions
2. Inspectorate General of the Internal Administration
3. Standing Police Monitoring Committee
4. Garda Siochana Ombudsman Commission
5. Federal Bureau for Internal Affairs
6. The Ministry of the Interior, Police, and Security Directorate
7. Thomassen



تحت تعقیب قرار دادن مقاماتی بوجود آورد که به ارتکاب جرم در وظیفه مظنون شده‌اند. دفتر تحقیق و تفحص امور پلیسی نروژ از ژانویه ۲۰۰۵ به بعد مؤثر واقع شده است. این دفتر مؤلف است به پرونده‌های کارکنان پلیس بپردازد و یا مقاماتی را تحت تعقیب قانونی قرار دهد که هنگام اجرای وظیفه جرمی مرتکب شده‌اند. این دفتر نروژ دارای قدرت تفحص و تعقیب قانونی است و به همین دلیل هم از سایر سازمان‌های اروپایی متفاوت است. این اداره به شکایاتی رسیدگی نمی‌کند که از سوی مردم درباره رفتار بد پلیس است و جزء جرائم به شمار نمی‌آید (پرسوس، ۲۰۰۹).

از زمان شروع عملیات در اداره نروژ در ژانویه ۲۰۰۵ و تا فوریه ۲۰۰۹ کلاً ۵۷ پلیس در دادگاه نروژ محاکمه شده‌اند. این گروه نمونه تحقیق ما قرار گرفته است. تعداد افسران محاکمه شده سه مورد در سال ۲۰۰۵؛ ۱۴ مورد در سال ۲۰۰۶، ۱۶ مورد در سال ۲۰۰۷؛ ۲۱ مورد در سال ۲۰۰۸، و سه مورد در سال ۲۰۰۹ بوده است.

واحد تحلیل و بررسی مورد استفاده در این پرونده قضایی نیست؛ بلکه شخصی است. افسر پلیس ممکن است درخواست رسیدگی از طرف دادگاه کند. بنابراین تعداد پرونده‌های قضایی نسبت به شخصی بیشتر است. پرونده‌های مربوط به ۵۷ نفر ۷۵ پرونده قضایی بوده است. واحد بررسی و تحلیل هم خود فرد است تا سازمان به این دلیل که سازمان هرگز در دادگاه جنایی به خاطر حکم زندان محاکمه نمی‌شود. بنابراین، این تحقیق بر اساس نظریه سیب گندیده<sup>۲</sup> است؛ گرچه از تحقیقات علمی موجود مشخص است (پری، ۲۰۰۱؛ پانچ، ۲۰۰۳) که جرائم پلیس ممکن است در سطح سازمانی هم توضیح داده شود.

میزان اهمیت جرم در این تحقیق متغیر مهمی است. دادگاه در مورد جرایم مهم در حکم خود رأی می‌دهد و بدیهی است که جریمه نسبت به حکم زندان سبکتر است. هرچه قدر طول حکم زندان بیشتر باشد، نشان دهنده میزان اهمیت جرم است.

حکم زندان هم از لحاظ تعداد روزهای زندانی بودن محاسبه می‌شود. بنابراین حکم، متغیری است در این تحقیق که بر اساس واحد اندازه‌گیری بازه زمانی حبس محاسبه می‌شود.

1. Presthus
2. Rotten-apple theory
3. Perry and Punch

اگر پرونده قضایی بسته شود، تعداد روزهای حبس صفر است. اگر هم پرونده‌ای در دادگاه بسته شود، این پرونده به عنوان نمونه برای نشان دادن رابطه علت و معلولی باقی می‌ماند زمانی که متغیر وابسته حکم دادگاه دارای ارزش صفر باشد. ۲۲ مورد پرونده از ۵۷ پرونده از دادگاه بر این اساس بسته شده که افسر پلیس گناهکار شناخته نشده است. متغیر وابسته حکم دادگاه در یک انتها دارای ارزش صفر و در انتهای دیگر ارزش بیشینه ۷۳۰ روز است که بیش از دو سال حبس است. متوسط میزان حبس بین کارکنان پلیس ۴۲ روز بوده است. اگر ۲۲ مورد پرونده بسته را نادیده بگیریم، افسران پلیس محکوم شده به‌طور متوسط باید ۶۹ روز در زندان بمانند که در کل سه ماه است.

در این تحقیق، هیچ فرقی بین حکم اولیه و ثانویه حبس قائل نشده‌ایم. گر چه برخی از افسران پلیس مستقیماً به زندان محکوم می‌شوند، برخی از آنها به پرداخت جریمه و یا چند روز حبس (در صورت عدم پرداخت جریمه) محکوم می‌شوند.

برای محاسبه متغیر مهم جرم دیگر، مقیاس فاصله‌ای ایجاد شده است. این مقیاس براساس جرم فیزیکی و غیر فیزیکی تعریف شده است. بر اساس گزارش سازمان ملل (۲۰۰۶)، سوء استفاده فیزیکی اعمال زور به صورت بی هدف و بی‌ملاحظه است که به افسران پلیس نسبت داده می‌شود. مقیاس فاصله برای متغیرهای وابسته و غیر وابسته جرم از بعد فیزیکی و غیر فیزیکی به شکل زیر تعریف شده است:

- سوء استفاده فیزیکی
- جرائم منافی عفت
- سوء برخورد با زندانی
- تخلف ترافیکی
- اخاذی
- فساد
- دستکاری شواهد
- افشای غیرقانونی اطلاعات

پورتر و وارندر<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در حالی که در مطالعات تجربی خود بر فساد تمرکز کرده بودند (شش بر روی مقیاس) بر بعد مقیاسی انحراف پلیس هم با اضافه کردن خشونت بیش از حد، دستکاری شواهد، آزار و اذیت جنسی و تبعیض نژادی تأکید کردند. هشت مقوله جرم به دست آمده در اینجا روی مقیاس و یا محور دسته‌بندی شده است که از جرائم فیزیکی شروع، و به جرائم غیر فیزیکی ختم می‌شود.

۱. **سوء استفاده فیزیکی:** اعمال بی هدف و بی ملاحظه زور توسط افسران پلیس عامل اصلی در بی اعتنا کردن مردم نسبت به پلیس تلقی می‌شود. هر زمان و مکانی که پلیس از گزینه زور استفاده می‌کند، معمولاً از روی مصلحت شخصی آنها است. به دلیل اینکه از افسران پلیس معمولاً خواسته می‌شود از مردم بخواهند کاری انجام دهند تا جلوی آنها را بگیرند. کار پلیس همیشه با مقاومت، تنش، و ایستادگی همراه است. در این وضعیت است که مردم به شکایت رو می‌آورند. صحت این شکایات به عرف بستگی دارد و بر اساس استانداردهای رفتاری پلیس قضاوت خواهند شد که در قانون قید شده است.

۲. **جرائم منافی عفت:** جرائم منافی عفت مجریان قانون در مورد شهود، مضمونان هم به عنوان عاملی شناخته شده است که به فساد و یا عدم صداقت ختم می‌شود. برای مثال افسر پلیسی ممکن است اعمال منافی عفت یک فرد را نادیده بگیرد؛ اسناد را تغییر دهد و او را به همکاری وا دارد و حتی اطلاعات محرمانه در اختیار او قرار دهد. این نوع تخلف درهای اخاذی را به روی افسر پلیس باز می‌کند.

۳. **سوء رفتار با زندانیان:** افراد بعضی وقت‌ها تحت بازداشت پلیس قرار می‌گیرند. تجربه نشان داده است وضعیتی که تحت آن مظنونان اعتراف می‌کنند به نوع برخورد در دوره بازداشت قبل از اعتراف بستگی دارد. اعتراف ممکن است به دلیل تهدید و یا اعمال خشونت مستقیم (شکنجه) و یا رفتار تهدیدی دیگر از سوی بازپرس و یا موقعیت فیزیکی و یا ذهنی تنش‌زا به وجود بیاید.

۴. **تخلفات ترافیکی:** برای افسران پلیس محدودیت‌های رانندگی وجود دارد. حتی در مواقع اورژانسی هم، ماشین پلیس حق ایجاد موقعیت‌های خطرناک را ندارد. چه ماشین پلیس محسوس باشد و یا شخصی، ماشین‌های دیگر باید از حضور آنها با چراغ یا صدا آگاه باشند. اگر موقعیت اورژانسی نباشد، پلیس باید تابع محدوده سرعت و قوانین ترافیکی باشد.

۵. اخاذی: سوء استفاده از صداقت پلیسی در برخی کشورها به اجرای قوانین ترافیک جاده‌ای (و یا نقض جزئی قانون) مربوط می‌شود که جرمه‌های تسلیمی با شخص خاطی به جای محاکمه قانونی و یا روند قانونی به صورت گفتگو حل می‌شود. در وضعیت افراطی، این مسئله می‌تواند به عنوان روش معمول اجرای کار تلقی گردد. مقومان ممکن است این مسئله را بی واسطه تجربه کنند.

۶. فساد: منفعت شخصی انگیزه اصلی جرائم به شمار می‌رود. به دلیل اینکه اعتماد مخصوصی به افسران پلیس هست و مسئولیت خطیری بر گردن آنهاست، فرصت سوء استفاده از این اعتماد برای کسب پول و یا منفعت بسیار وجود دارد. در همان حال از آنجا که افسران پلیس اطلاعات داخلی و نفوذ بر سامانه قضایی کشور دارند، معمولاً می‌توانند خود را از شناسایی شدن مصون نگه دارند.

۷. دستکاری شواهد: در لحظه دستکاری و یا از بین بردن شواهد حداقل دو نوع انگیزه هست: انگیزه اول این است که افسر پلیس ممکن است بخواهد مورد اتهام را قویتر از آنچه هست علیه یک مظنون جلوه دهد؛ برای مثال افسر پلیس فراموش کرده باشد کاری انجام دهد و یا شواهد کافی برای اثبات یک مورد مهم در پرونده را پیدا نکرده و یا ممکن است چیزی را که گواه بر بی‌گناه بودن مظنون دارد، پنهان کند.

۸. افشای غیرقانونی اطلاعات: سازمانهای پلیس اطلاعات زیاد و مهمی را جمع‌آوری و نگهداری می‌کند که برخی از آنها درباره قربانیان، شهود، جرائم و مظنونان است که محرمانه به شمار می‌رود؛ همین اطلاعات می‌تواند برای مجرمان، روزنامه نگاران و بازرسان خصوصی بسیار با قیمت باشد که از طریق کارکنان پلیس بی‌وجدان در اختیارشان قرار گیرد. متغیر مهم دیگر بر مقیاس فاصله‌ای از حرفه‌ای تا شخصی اندازه‌گیری شده است:

- ملاحظات حرفه‌ای
- خدمت رسانی کارآمد پلیس
- واکنش منفی
- منفعت شخصی

پورتر و وارندر<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) تمییز مشابه دیگری هم انجام داده‌اند که در آن به بررسی این نکته پرداختند که آیا انگیزه اصیل فساد وجود دارد یا نه و آن هم شامل نوع فساد است تا به کسب منفعت شخصی یا محکومیت بپردازد که شامل انواع دیگر فساد در آیین نامه بوده که به علایق افسران پلیس و مردم توجهی نکرده است. خدمت رسانی کارآمد پلیس نگرش حرفه‌ای را می‌رساند که تأکید آن بر عدم اتلاف وقت است؛ حتی زمانی که ضرری هم به ما برسد، در حالی که واکنش منفی به معنی رضایت شخصی از ایجاد ضرر به شخص یا چیزی است.

روابط مفهومی‌ای بین متغیرهای وابسته و متغیر انگیزه مستقل وجود دارد؛ برای مثال انگیزه اخاذی برای فساد ممکن است منفعت شخصی باشد. همان طور که گاربر و مندلسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) بحث می‌کنند، فساد پلیس به شکل اخاذی توسط افسر پلیس می‌تواند برای منفعت شخصی و جزئی از فساد ادارات پلیس باشد.

همیشه بحث بر این است که اصل سکوت (مسامحه) معمولاً بین نیروهای پلیس در سرتاسر دنیا یافت می‌شود (میلر و دیگران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶؛ لایونز، ۲۰۰۹)؛ برای مثال نرمش به اصل سکوت در جوخه نظامیان متخلف ویکتوریا در استرالیا<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) به چشم می‌خورد. اصل سکوت (مسامحه) در جمع برادری افسران پلیس از طریق تهدید مستقیم و یا غیرمستقیم انتقام‌جویی، ایجاد ترس، برچسب خوردن در گروه همسالان و ایجاد هراس درباره آینده شغلی فرد ایجاد می‌شود. از افراد داخل جوخه خواسته شد تا علایق و خواسته‌های شخصی خود را فدای گروه برادری کنند. اصل سکوت (مسامحه) باعث می‌شود افسران پلیس تخلف همکاران خود را گزارش نکنند. بنابراین منبع اطلاعات به عنوان متغیر وابسته و هم‌چنین غیروابسته بعدی عرضه می‌شود که در آن وجه تمایز بین

- لو دادن همکار
- شکایت در ملاً عام

---

1. Porter and Warrender  
 2. Garber and Mendeson  
 3. Miller and et al  
 4. Victorian Armed Offenders Squad

انجام شده است. متغیری که منبع نامیده می‌شود، نشان‌دهنده این واقعیت است که اتهامات مختلف افسران پلیس ممکن است از منابع داخلی و یا خارجی باشد. اتهامات داخلی شامل گزارش‌های بازرسان و یا سایر کارکنان است. اتهامات خارجی هم شامل شکایات رسمی و یا غیررسمی توسط شهروندان می‌شود. در ایالات متحده امریکا واحد امور داخلی<sup>۱</sup> و یا واحد استانداردهای حرفه‌ای<sup>۲</sup> به تحقیق در مورد اتهامات داخلی می‌پردازد. برخی از شهرها و ناحیه‌ها در ایالات متحده هم ادارات بازرسی خارجی شهروندی با اختیارات تام به منظور رسیدگی به شکایات شهروندان تأسیس شده است. گرچه برخی از مسائل مربوط به تحقیقات داخلی و خارجی تخلفات همپوشی دارد، واکر (۲۰۰۶) معتقد است که باید به صورت جدا آنها را بررسی کرد.

فرهنگ سازمانی از دیگر متغیرهای غیروابسته مهم در این تحقیق است. فرهنگ پلیس توسط محققان زیادی مورد مطالعه قرار گرفته است (بارتون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴؛ کریستنسن و کرنک<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱؛ جاسکی<sup>۵</sup> و دیگران<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷؛ لاهنمن<sup>۷</sup>، ۲۰۰۴). در این تحقیق فرهنگ سازمانی پلیس بر اساس مقیاس پنج امتیازی اندازه‌گیری شده که یک نشان‌دهنده فرهنگ سازمانی بسته و پنج فرهنگ سازمانی باز است.

## کد گذاری

هر پرونده قضایی یا حکم ۱۵ صفحه‌ای که توسط قاضی نوشته است در بخش اسناد قرار می‌گیرد. این اسناد به روش تحلیل درون‌مایه‌ای مورد مطالعه قرار می‌گیرد (ریف و فریتاگ<sup>۷</sup>، ۱۹۹۷). برخی از متغیرها مثل سن به راحتی در داخل اسناد قابل پیدا کردن است؛ ولی پیدا کردن منابع خبر اسنادی بسیار دشوار است. یکی از محققانی که با جرائم پلیس آشنا بود، تمام پرونده‌های قضایی را دسته‌بندی کرد.

1. Internal Affairs Unit
2. Professional Standards Unit
3. Barton
4. Christensen and Crank
5. Jaschke
6. Lahneman
7. Riffe and Freitag

بر اساس رویکرد کدگذاری، ۵۷ نمونه از پرونده‌های قضایی بر اساس مقوله جرم دسته‌بندی شده است. در این نمونه، ۱۳ مورد پرونده سوءاستفاده جسمی، پنج پرونده جرائم منافی عفت، دو مورد پرونده سوء رفتار با زندانیان، ۱۱ مورد پرونده تخلف ترافیکی، صفر مورد پرونده اخاذی، نه مورد پرونده فساد، چهار مورد پرونده دستکاری شواهد و ۱۳ مورد پرونده افشای غیرقانونی اطلاعات وجود داشت.

در نمونه انگیزه جرم، پنج مورد پرونده منافع حرفه‌ای، ۲۲ مورد پرونده خدمت رسانی کارآمد پلیس، ۱۲ مورد پرونده واکنش منفی و ۱۸ مورد پرونده منفعت شخصی یافت می‌شود. در نمونه مربوط به منابع، ۲۲ مورد پرونده لو دادن توسط همکاران پلیس و ۳۵ مورد شکایات شخصی در ملاً عام وجود دارد.

در نمونه مربوط به فرهنگ، ۱۷ مورد پرونده کاملاً بسته فرهنگ سازمانی (یک) ده مورد پرونده فرهنگ سازمانی کاملاً باز (پنج) و ۳۰ مورد پرونده مابین که ۲۰ مورد از آن به عنوان دو، چهار مورد به عنوان سه و شش مورد به عنوان (چهار) طبقه‌بندی شده‌اند.

## ضریب

ضریب همبستگی برای تمام ترکیب متغیرها محاسبه شده است که در جدول شماره یک دسته بندی شده است. هر یک از آنها معرف قدرت ارتباطی بین دو متغیر است. هیر و دیگران<sup>۱</sup> معتقدند (۲۰۱۰) که ضریب همبستگی فقط برای متغیرهای اندازه‌گیری معنی دارد. شکل دو ضریب همبستگی را به جدول یک اعمال می‌کند. برخی ارتباطات مهم است و وابستگی خاصی به ستون مربوط بعدی دارد. روابط دیگر خیلی مهم نیست و بر چسب «نه» خورده است.

نکته جالب این است که حکم دادگاه از لحاظ تعداد روزهای حبس تحت تأثیر مقوله جرم قرار نمی‌گیرد؛ بلکه تحت تأثیر منبع اطلاعات است که در آن لو دادن به حکم شدیدتر منجر می‌شود تا منبع اطلاعات شکایات خارجی باشد. انگیزه جرم باعث حکم شدیدتری نسبت به انگیزه رفتار حرفه‌ای می‌شود. فرهنگ باز پلیس باعث حکم شدیدتری نسبت به فرهنگ بسته سازمانی می‌شود.

علاوه بر این انگیزه جرم رفتار حرفه‌ای معمولاً نسبت به منبع اطلاعات بیشتر باعث شکایات خارجی می‌شود؛ این بدین معنی است که منافع حرفه‌ای و خدمت رسانی حرفه‌ای پلیس معمولاً انگیزه‌های رایج است. در حالی که واکنش منفی و سود شخصی زمانی که لو دادن داخلی وجود دارد، انگیزه‌های رایج به شمار می‌رود.

جدول (۱): ضریب همبستگی برای پرونده‌های قضایی کدگذاری شده برای کارکنان پلیس

محکوم شده

جرم	۰/۱۰۶	۰/۲۵۰	-۰/۱۶۱	۰/۰۵۱
حکم	۰/۳۴۰*	۰/۳۳۸*	-۰/۳۳۸*	۰/۳۹۸
انگیزه			-۰/۵۲۳**	۰/۰۱۷
منبع فرهنگ				-۰/۲۱۱



شکل (۲): نتایج تجربی برای چارچوب تحقیق

## بحث

در پیشینه تحقیق این مقاله درباره این مسئله، که تخلف و جرم پلیس «سیب گندیده» تلقی شود یا نقض سامانه در نیروی پلیس، بحث وجود دارد (پری، ۲۰۰۱؛ جانسون، ۲۰۰۸؛



پانچ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳؛ تیفن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴؛ اوکونر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵؛ ایومو<sup>۴</sup> و دیگران ۲۰۰۹؛ پورتر و وارندر، ۲۰۰۹). برخی محققان الگوی فردی انحراف پلیس را تأیید می‌کنند. دیدگاه سیب‌گندیده در مورد جرم پلیس یک دیدگاه راحت برای سازمان پلیس است که باعث می‌شود افسران پلیس به عنوان یک مظنون تلقی شوند. فقط زمانی که شکل‌های دیگر گروه (اوکونر، ۲۰۰۵) و فساد ساختارمند (پانچ، ۲۰۰۳) و گونه‌های دیگری از جرائم در خدمت رسانی پلیس اتفاق می‌افتد، جرم پلیس مورد بازرسی انتقادی قرار می‌گیرد. وقتی تخلف جدی صورت می‌گیرد و این عمل تکرار می‌شود، علت این مسئله به آموزش بد، کمبود منابع و یا سوء مدیریت ربط داده می‌شود تا عمل مجرمان.

استعاره «سیب‌گندیده» به سطح گروهی پلیس گسترش پیدا کرده و انحراف فرهنگی پلیس به عنوان استعاره «مخزن‌گندیده»<sup>۵</sup> مورد استفاده قرار گرفته است (اوکونر، ۲۰۰۵). علاوه بر این، پانچ (۲۰۰۳) اصطلاح «باغ‌گندیده»<sup>۶</sup> را برای برجسته کردن انحراف پلیس در سطح سامانمند مورد استفاده قرار داده است. پانچ (۲۰۰۳، صفحه ۱۷۲) معتقد است که استعاره باغ‌گندیده بدین معنی است که بعضی وقت‌ها سیب و حتی مخزن نیست که گندیده است بلکه خود سامانه گندیده، (و بخش مهمی از سامانه) انحرافی که سامانه‌ای است:

••• بعضی وقت‌ها توسط عوامل شخصی در سامانه حمایت و پشتیبانی می‌شود.  
 ••• «سامانه‌ها» هم به سامانه رسمی - سازمان پلیس، سامانه جنایی و بافت گسترده اجتماعی - سیاسی و هم به سامانه غیررسمی توافقات، رشوه، تباری و توافق بین افسران منحرف در اینکه چطور فساد سازماندهی، رهبری و توجیه شود، اشاره دارد (پانچ، ۲۰۰۳، ص ۱۷۲).

- 
1. Perry, Johnson, Punch
  2. Tiffen
  3. O,Connor
  4. Ioimo
  5. Rotten barrel
  6. Rotten orchard

معنی استعاره‌ی بیانگر سطح معنایی عمیقتری است که به جرائم پلیس مربوط می‌شود؛ برای مثال در مورد نظریه «سیب گندیده» سطح توصیفی برای انحراف پلیسی همان است که پری (۲۰۰۱، صفحه ۱) بیان می‌کند:

... بسیاری از تحقیقات اصلی در مورد فساد پلیس نظریه «سیب گندیده» را رد می‌کند: «نظریه سیب گندیده دیگر عملی نیست. افسران فاسد از همان ابتدا مجرم به دنیا نیامده‌اند یا خبائث ذاتی ندارند که باعث شود از همکاران صادق خود متفاوت باشند.»

عمل کنترل فساد در صدد آزمایش مخزن است نه فقط سیب؛ درصد آزمایش سازمان است نه فقط فرد، به دلیل اینکه افسران پلیس فاسد به دنیا نمی‌آیند. علاوه بر این، پانچ (۲۰۰۳، صفحه ۱۷۲) معتقد است که:

خود پلیس هم گاهی استعاره «سیب گندیده» را به کار می‌برد؛ آجان منحرف که به راه بد کشیده می‌شود و افسران دیگر را هم فاسد می‌کند که الگوی انحراف فردی است. دلیل تأیید این نوع الگوی فردی انحراف پلیس توسط اوکنور عرضه شده است (۲۰۰۵، ص ۲)، ادارات پلیس از نظریه سیب گندیده بدین دلیل استفاده می‌کنند که واکنش مردم را علیه عملیات پلیسی بعد از عمل فساد کمتر کنند.

بنابراین راهبردهای ضد فساد طبق دیدگاه فرد گرایانه جرم پلیس باید به سوی «سیب گندیده» از طریق اقداماتی مثل آزمون صداقت، جهت‌دهی پیدا کند (کمیسون نظارت بر صداقت پلیسی)<sup>۱</sup> تا سیاست‌ها و راهکارهای مناسب را اعمال، و فرصت تخلف و جرم را کم کند.

از دیدگاه مدیریت پلیس، پذیرفتن هر دو رویکرد سیب گندیده و مخزن گندیده زمانی اهمیت دارد که تخلف و جرم پلیس پیامدهایی برای شخص و سامانه در بردارد. در ادارات پلیسی، مرفی و دراج<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) رفتاری که افسران پلیس از سوی فرمانده و سازمان دریافت می‌کنند بر عملکرد و خدمت رسانی آنها بر جامعه تأثیر می‌گذارد.

1. Commission on Police Integrity

2. Murphy and Drodge

بنابراین در انتقال از سازمان‌های شبه نظامی به آگاهی محور در بسیاری از کشورهای سرتاسر جهان، نقش فرمانده کارکنان ممکن است به شکل مطلوب به سبک فرمانده و خدمتکار اعمال شود.

راه‌های زیادی برای تحقیقات آینده وجود دارد. این مقاله بر این استوار است که باید با نظریه سیب گندیده و مناسب بودن تحلیل و بررسی در سطح فردی موافقت کرد. اگر کسی این اصل را قبول نداشته باشد، تحقیقات آینده باید عوامل سازمانی‌ای را بررسی کند که به جرائم پلیسی منجر می‌شود. زمانی که سطح سازمانی واحد تحلیل و بررسی است، فرهنگ سازمانی از لحاظ ارزش‌های بیان شده در پرونده‌های قضایی را باید مورد بررسی قرار داد.

### نتیجه گیری

بر اساس اسناد قضایی این تحقیق، اقدامات، نوشته‌های قضایی و روابط تحلیل شده‌ای را بین ساختارها به وجود آورده است. تحلیل‌ها انگیزه جرم، فرهنگ پلیس و منبع اطلاعات را به عنوان نشانگر طول حبس معرفی کرده است. میزان جرم فیزیکی و غیرفیزیکی کارکنان پلیس هنگام ادای وظیفه، تحت تأثیر انگیزه جرم قرار می‌گیرد. منبع اطلاعات هم زمانی که جرم ارتکاب شده فیزیکی است. خود افسران پلیس هستند که جرم همکاران خود را گزارش می‌کنند.

### فهرست منابع

- Barton, H. (2004), "Cultural reformation: a case for intervention within the police service", *International Journal of Human Resources Development and Management*, Vol. 4 No. 2, pp. 191-9.
- Christensen, W. and Crank, J.P. (2001), "Police work and culture in a nonurban setting: an ethnographical analysis", *Police Quarterly*, Vol. 4 No. 1, pp. 69-98.
- Commission on Police Integrity [Chicago] (1999), *Report of the Commission on Police Integrity*, Chicago Police Department, Chicago, IL.

- Cossette, P. (2004), "Research integrity: an exploratory survey of administrative science faculties", *Journal of Business Ethics*, Vol. 49, pp. 213-34.
- Davis, D.E. (2007), "Undermining the rule of law: democratization and the dark side of police reform in Mexico", *Latin American Politics and Society*, Vol. 48 No. 1, pp. 55-86.
- Densten, I.L. (2003), "Senior police leadership: does rank matter?", *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 26 No. 3, pp. 400-18.
- Fijnaut, C. and Huberts, L. (Eds) (2002), "Corruption, integrity and law enforcement", *Corruption, Integrity and Law Enforcement*, Kluwer Law International, The Hague, pp. 3-34.
- Gerber, T.P. and Mendelson, S.E. (2008), "Public experiences of police violence and corruption in contemporary Russia: a case of predatory policing?", *Law & Society Review*, Vol. 42 No. 1, pp. 1-43.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010), *Multivariate Data Analysis*, 7th ed., Pearson Education, Upper Saddle River, NJ.
- Ioimo, R., Becton, J.B., Meadows, L.M., Tears, R.S. and Charles, M.T. (2009), "Comparing the police and citizen views on biased policing", *Criminal Justice Studies*, Vol. 22 No. 2, pp. 123-40.
- Ivkovic, S.K. (2009), "The Croatian police, police integrity, and transition toward democratic policing", *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 32 No. 3, pp. 459-88.
- Ivkovic, S.K. and Shelley, T.O. (2005), "The Bosnian police and police integrity", *European Journal of Criminology*, Vol. 2 No. 4, pp. 428-64.
- Jaschke, H.G., Bjørgo, T., Romero, F., del B., Kwanten, C., Mawby, R. and Pogan, M. (2007), *Perspectives of Police Science in Europe*, Final Report, European Police College, CEPOL, Collège Européen de Police, Hampshire.

- Johnson, R.R. (2008), "Officer firearms assaults at domestic violence calls: a descriptive analysis", *The Police Journal*, Vol. 81 No. 1, pp. 25-45.
- Klockars, C.B., Ivkovich, S.K. and Haberfeld, M.R. (2006), *Enhancing Police Integrity*, Springer academic, New York, NY.
- Lahneman, W.J. (2004), "Knowledge-sharing in the intelligence community after 9/11", *International Journal of Intelligence and Counter-intelligence*, Vol. 17, pp. 614-33.
- Laudon, K.C. and Laudon, J.P. (2010), *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*, 11th ed., Pearson Education, London.
- Loyens, K. (2009), "Occupational culture in policing reviewed: a comparison of values in the public and private police", *International Journal of Public Administration*, Vol. 32, pp. 461-90.
- Maljevic, A., Datzler, D., Muratbegovic, E. and Budimlic, M. (2008), "Professional police in Bosnia and Herzegovina: case study – police corruption", *European Journal of Crime, Criminal Law and Criminal Justice*, Vol. 16, pp. 209-24.
- Miller, S., Blackler, J. and Alexandra, A. (2006), *Police Ethics*, 2nd ed., Allan and Unwin, Crows Nest.
- Mintzberg, H. (1994), "Rounding out the manager's job", *Sloan Management Review*, Vol. 36 No. 1, pp. 11-26.
- Murphy, S.A. and Drodge, E.N. (2004), "The four I's of police leadership: a case study heuristic", *International Journal of Police Science & Management*, Vol. 6 No. 1, pp. 1-15.
- O'Connor, T.R. (2005), "Police deviance and ethics", *MegaLinks in Criminal Justice*, available at: <http://faculty.ncwc.edu/toconnor/205/205lect11.htm> (accessed February 19, 2009).
- OPI (2007), Report on the "Kit Walker" Investigations, Office of Police Integrity, Melbourne, available at: [www.opi.vic.gov.au](http://www.opi.vic.gov.au)
- OPI (2008), The Victorian Armed Offenders Squad – A Case Study, Office of Police Integrity, Melbourne, available at: [www.opi.vic.gov.au](http://www.opi.vic.gov.au)

- OSJI (2005), Strengthening Oversight of Police in South Africa, Open Society Justice Initiatives, with Open Society Foundation for South Africa, available at: [www.justiceinitiative.org](http://www.justiceinitiative.org)
- Perry, F. (2001), "Repairing broken windows – police corruption", FBI Law Enforcement Bulletin, Vol. 70 No. 2, pp. 23-7.
- Porter, L.E. and Warrender, C. (2009), "A multivariate model of police deviance: examining the nature of corruption, crime and misconduct", Policing and Society, Vol. 19 No. 1, pp. 79-99.
- Prenzler, T. (2009), Police Corruption: Preventing Misconduct and Maintaining Integrity, CRC Press, Taylor & Francis Group, Boca Raton, FL.
- Presthus, J.E. (2009), "Foreword", in Gottschalk, P. (Ed.), Policing the Police – Knowledge Management in Law Enforcement, Nova Science, New York, NY.
- Punch, M. (2003), "Rotten orchards: pestilence, police misconduct and system failure", Policing and Society, Vol. 13 No. 2, pp. 171-96.
- Riffe, D. and Freitag, A. (1997), "A content analysis of content analyses, twenty-five years of journalism quarterly", Journalism Mass Communication Quarterly, Vol. 74, pp. 873-82.
- Schafer, J.A. (2008), "Effective police leadership: experiences and perspectives of law enforcement leaders", FBI Law Enforcement Bulletin, Vol. 77 No. 7, pp. 13-19.
- Schafer, J.A. (2009), "Developing effective leadership in policing: perils, pitfalls, and paths forward", Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, Vol. 32 No. 2, pp. 238-60.
- Sewell, J.D. (2008), Police Management: What They Didn't Teach in Management Schools, Florida Criminal Justice Executive Institute, Tallahassee, FL, available at: [www.totse.com/en/politics/police/manage.html](http://www.totse.com/en/politics/police/manage.html)
- Thomassen, G. (2002), "Investigating complaints against the police in Norway: an empirical evaluation", Policing and Society, Vol. 12 No.

3, pp. 201-10.

- Tiffen, R. (2004), "Tip of the iceberg or moral panic? Police corruption issues in contemporary New South Wales", *American Behavioral Scientist*, Vol. 47 No. 9, pp. 1171-93.
- UNODC (2006), *The Integrity and Accountability of the Police: Criminal Justice Assessment Toolkit*, United Nations Office of Drugs and Crime (UNODC), Vienna International Center, Vienna, available at: [www.unodc.org](http://www.unodc.org)
- Walker, S. (2006), *Police Accountability: Current Issues and Research Needs*, National Institute of Policing Research Workshop, Washington, DC, November 28-29.



شروشه‌گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی



شروېشگاه علوم انساني و مطالعات فرهنگي  
پرتال جامع علوم انساني