

## نوگرایی و خلاقیت در تغییرات پلیس قرن بیست و یکم

غلامحسین بیابانی<sup>۱</sup>

### چکیده

زمینه: پلیسی که ما امروزه می‌شناسیم، در سال‌های اولیه‌ی خود دارای منشأ تکثرگرا و چند مرکزی بوده است. اما در دهه‌ی دوم قرن بیست و یکم، مسائل بسیار متفاوت به نظر می‌رسد. زیرا امروزه هیچ کس نمی‌تواند به طور موثقی ادعا کند که فعالیت پلیسی را به همان شکلی انحصاری کرده است که ۵۰ سال پیش این کار را انجام داده است.

هدف: هدف مقاله حاضر این است که نوگرایی و خلاقیت چه تغییراتی در پلیس قرن بیست و یکم ایجاد کرده و آیا این نوگرایی در مأموریت پلیس موثر بوده و آیا پلیس به طور مستقیم از دانش نوآورانه بهره‌مند می‌شود یا از فن‌آوری موجود سود می‌جوید.

روش پژوهش: روش به کار رفته در مقاله حاضر از لحاظ ماهیت کاربردی بوده و از نوع توصیفی

- تحلیلی است.

یافته‌ها: در نیمه‌ی دوم قرن بیستم، ناگهان فعالیت پلیسی متحول شد. "یک انقلاب خاموش" اتفاق افتاده بود. پلیس غیردولتی به طور فزاینده‌ای رشد کرده بود و انحصار پلیس بر فعالیت پلیسی به سرعت در حال محو شدن بود. موجی که توقف‌ناپذیر به نظر می‌رسید و به نظر می‌رسید که همواره به یک جهت حرکت خواهد کرد، ناگهان تغییر جهت داد و فروکش کرد. شواهد مبنی بر بازسازی این پلیس چند مرکزی، رشد امنیت خصوصی بود که امروزه در بیشتر نقاط جهان (به لحاظ تعداد کارکنان) بزرگ‌تر از پلیس دولتی است.

نتیجه‌گیری: به طور خاص، فعالیت پلیسی، شغلی مربوط به "مردم و اطلاعات" است. بنابراین رهبران و مدیران پلیس در تمامی کشورها نیاز دارند که به روشنی از روندهای جمعیتی آگاه باشند. علاوه بر این، نیازی وجود دارد به درک اینکه اطلاعات چگونه جمع‌آوری می‌شود، مبادله می‌شود و مورد استفاده قرار می‌گیرد و همچنین پیامدهای این فعالیت‌ها نیز باید مورد بررسی قرار گیرد.

**واژه‌های کلیدی:** نوگرایی، خلاقیت، تغییر، پلیس، چالش.

۱. استادیار گروه کشف جرایم دانشگاه علوم انتظامی امین تهران، تهران، ایران biabanigh@yahoo.com

## پیشگفتار

محیط پیرامونی ما که به سرعت در حال تغییر است، چالش‌های مهمی را پیش روی روسای پلیس وجود دارد. بسیاری کشورهای دیگر در سراسر دنیا، این چالش‌ها را با رشد در انواع جدید جرائم، به‌ویژه در حوزه‌هایی نظیر تروریسم، جرائم سازمان‌یافته و جرائم سایبری بدتر دیده‌اند و با مطالبات برای کاهش هزینه‌های خدمات عمومی و بهبود متمرکز بر روی پاسخگویی کادر خدمات عمومی همراه هستند. مطالعات اخیر که نقش مدیران ارشد و رهبران را در شکست‌ها و خطاهای نیروهای پلیس در سراسر جهان پررنگ کرده‌اند، ادعا می‌کنند که مدل‌های قدیمی کنترل و دستور رهبری پلیس در برابر نیازهای مربوط به نیروهای مدرن غیرقابل دفاع هستند که در این زمینه، درخواست‌هایی برای رویکردهای جدید به رهبری درون پلیس و همچنین خدمات اورژانسی دیگر وجود داشته است که با رویدادهای محیطی اخیر هماهنگی بیشتری داشته باشند. یک رویکرد که ممکن است به بحث ما مربوط باشد، رهبری هدفمند است و در زمان‌های اخیر درخواست‌های متعددی درون کسب‌وکار و بخش عمومی بوده است، برای رهبران هدفمندی که بتوانند یک دیدگاه سازمانی روشن بر اساس حس محکمی از اخلاق شخصی ایجاد کنند. اما هیچ مطالعه‌ی تجربی در مورد رهبری هدفمند در پلیس وجود نداشته است و بنابراین ما شواهدی در مورد مزایای بالقوه آن در اختیار نداریم. مطالعه مدل‌های مختلف رهبری در پلیس تاریخی بلند و غنی دارد. مدل‌های رهبری نه تنها برای موفقیت پلیس بلکه همچنین برای نتایجی برای افسران از قبیل روابط محیط کاری، تعهد، اخلاق و توانبخشی مطرح هستند. همان‌طور که اسمیت و چارلز نشان داده‌اند، فعالیت پلیسی برای افسران عملیاتی و اجرایی تهدیدآمیز و نیز پرزحمت است. این افسران در معرض امید به زندگی کمتر، نرخ‌های طلاق بالاتر و بیماری طولانی‌مدت بیشتری نسبت به کارکنان در حوزه‌های دیگر هستند. بنابراین رهبران پلیس امروز و آینده دارای وظیفه‌ای اخلاقی هستند تا محیط کاری بسازند و پرورش دهند که منصفانه و اخلاقی باشد و نتایج مثبتی برای همه داشته باشد (رامیا و همکاران، ۲۰۱۷). بر این اساس پژوهش ما گستره‌ای



از پیچیدگی‌های فعالیت پلیسی که در قرن بیست و یکم پلیس با آن مواجه هستند را بیان می‌کند. این موضوع نه تنها نقش رئیس پلیس را به میزان چشمگیری تغییر داده است، بلکه محیط جدیدی که در آن عمل می‌کنند نیز تغییر کرده است. در بحث حاضر یک مشکل گمانی وجود دارد که در آن ساختارهای فعالیت پلیسی به نظر می‌رسد که با برنامه‌های ریاضتی و سیاست همراه است و نه بر اساس مطالبه. کیسینجر<sup>۱</sup> اظهار کرد که "زمانی که مقیاس عمل گسترده است، دانشی که بر این اعمال بنا شده‌اند؛ کوچک یا مبهم است. زمانی که دانش در دسترس قرار می‌گیرد، توانایی تأثیرگذاری بر حوادث اغلب در کمترین سطح خود است." بحران مالی ۲۰۰۸ و عواقب آن همراه با سیاست‌های جدید اجازه نداده است تا "دانش" حول ساختار و عملکردها کاملاً تبیین شود یا مورد بحث قرار گیرد (مارک، ۲۰۱۶).

امروزه در دهه‌ی دوم قرن بیست و یکم، مسائل بسیار متفاوت به نظر می‌رسند. امروزه هیچ کس نمی‌تواند به طور موثقی ادعا کند که پلیس، فعالیت پلیسی را به همان شکلی انحصاری کرده است که ۵۰ سال پیش این کار را می‌کرد. علاوه بر این، امروزه، به شدت احمقانه به نظر می‌رسد که حتی به این امر به عنوان یک احتمال واقع‌گرایانه برای امروز یا برای آینده بیان‌دیشیم (شیرینگ و مارکس، ۲۰۱۱). زیرا پیش‌بینی آینده ممکن نیست ولی نیازی وجود دارد به بررسی آینده با استفاده از ترکیب کردن اطلاعات بدست آمده از تکنیک‌های مختلف (میک لیم، ۲۰۱۵). چرا که آینده؛ ایده‌هایی در مورد روایت‌های علمی تخیلی، را به یاد ما می‌آورد. این امر جهانی فانتزی را پیشنهاد می‌دهد و رویاهایی را فرا می‌خواند که ممکن است در نهایت منجر به عمل شوند. آینده نمی‌تواند به طور دقیق پیش‌بینی شود ولی بدون یک نگاه معطوف به پیش‌بینی، آینده ممکن است هراس‌انگیز و غیرقابل تصور باشد. آینده متعلق به کسانی است که بلندنظری، برنامه‌ریزی، هوش به کار بستن برنامه‌ها و شهادت بر عهده گرفتن ریسک‌های شخصی برای بهبود زمان حال را دارند. روسای پلیس آینده هر روزه با انتخاب‌های مهمی مواجه خواهد شد. تصمیمات او به طور اساسی مثبت خواهند بود

---

1. Kissinger

ولی همچنین پتانسیلی منفی نیز خواهد داشت. به طور خلاصه می‌توان گفت که هر فرمانده‌ای باید ظرفیت به کارگیری درس‌هایی از گذشته را برای مشکلات آینده داشته باشد. یک مسئله اساسی برای فرمانده پلیس آینده، میزان کنترلی خواهد بود که برای عملکرد هر اداره لازم خواهد بود. بنابراین دو حوزه وجود دارد که در آن‌ها اگر یک فرمانده پلیس کنترل را از دست بدهد، دیگر نمی‌تواند عملیات اداره را مدیریت کند مانند: امور مالی و امور مربوط به کارکنان. بنابراین بر عهده‌ی فرمانده پلیس آینده است که تلاش کند تا در تمامی روش‌های اخلاقی، قانونی و وجدانی کنترل بر منابع مالی اداره و فعالیت‌های کارکنان را داشته باشد. در موقعیت‌های بوروکراتیک، بده و بستان‌هایی که نیازمند مصالحه هستند ممکن است ضروری شوند، همانند زمانی که مطالبات مجری قانون باید در سطحی برابر با دیگر ادارات دولتی یا شهری پایین بیاید. اگر بخواهیم که مجری قانون واقعا به بالاترین درجات تأثیرگذاری برسد، این کار باید به طرق دیگری جز تلاش برای همتراز کردن ادارات مجری قانون با تمام ادارات دیگر انجام شود. قانون خود تشخیص داده است که افسران مجری قانون ملزم هستند که در استاندارد قانونی بالاتری از دیگر کارکنان دولتی عمل کنند. این امر به دلیل مسئولیت نهایی و اعتماد به هر افسر در هر لحظه از زندگی او است. اگر بخواهیم افسران مسئولیت‌پذیر باشند و اگر بخواهیم فرماندهان در قبال رفتار افسران مسئولیت‌پذیر باشند، پس آن‌ها باید بتوانند استانداردهای بالای لازمه برای اجرای چیزی که اجرای قانون واقعا حرفه‌ای دانسته می‌شود را به کار گیرند (لینچ و لینچ، ۲۰۰۵).

## روش پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع کاربردی و بر اساس ماهیت و روش توصیفی-تحلیلی است. به منظور مرور ادبیات از منابع کتاب‌ها و مقالات معتبر استفاده شده است. این مقاله مروری بر نظریات و اقدامات نوآورانه در اصلاح و تغییرات پلیس در قرن بیست و یکم پلیس تنظیم شده است و جمعیت مورد مطالعه متخصصان پلیس تعیین شده است. در مقاله

حاضر سعی می‌شود با بررسی دیدگاه‌های صاحب‌نظران و بعد از شناسایی مفاهیم اصلی و دستیابی به اقدامات اصلی و مؤثر انجام شده در کشورهای پیشرفته، تأثیر آنها نیز بررسی شود.

## یافته‌های پژوهش

### الف. تغییری که در پلیس آینده باید انجام شود:

در تحقیقی که در زمینه ملزومات پلیس آینده اروپا برای سال ۲۰۲۵ انجام شده، شش تغییر سازمانی اساسی پلیس ذکر شده که در همه کشورها نیز قابل اجراست (کالام<sup>۱</sup>: ۲۰۱۷).



#### ۱. افزایش مهارت و بازآموزی نیروها برای چالش‌های آینده: برای تمامی

نیروهای پلیس باید برنامه‌های جامع آموزشی ترتیب داده شود تا هم عقب‌ماندگی خود نسبت به فناوری را جبران نمایند و هم با پیشرفت‌هایی که در آینده رخ خواهد داد برای مقابله با جرایم نسل جدید کاملاً آماده باشند.

#### ۲. قرار دادن تحلیل‌گران اطلاعات در قلب سازمان پلیس: نیروهای پلیس

هر روز حجم زیادی از اطلاعات را تولید و گردآوری می‌کنند و در حال حاضر گه‌گاهی از تحلیل‌گران اطلاعات جرایم و یا سایر اطلاعات استفاده می‌شود ولی چون بطور مستمر نیست و این افراد در بدنه سازمان نیستند؛ آنطور که باید تأثیرگذار نیستند. در آینده، این افراد باید به استخدام سازمان درآیند تا از ظرفیت تحلیل‌های سیستمی و تصمیم‌سازی براساس آنها به خوبی استفاده شود.

#### ۳. تلفیق کردن فناوری‌ها برای به حداکثر رساندن کارایی: خرید فناوری،

کارآسانی است ولی اگر از آن فناوری در سازمان پلیس بطور مؤثر استفاده نشود و

1. Maray calam

یا فناوری‌های بعدی که خریداری می‌شود مکمل آن نباشند و فناوری قبلی بطورکلی کنارگذاشته شود خیلی زود ارزش خود را از دست خواهد داد. تصمیم‌گیری‌ها باید به گونه‌ای باشد که خرید فناوری‌های مختلف همگی در یک راستا و هدفمند باشند. پس می‌توان گفت تغییرات فناورانه بدون طرح ریزی مشخص و تفکر فراساختاری، ممکن است نتیجه کاملاً عکس روی کارایی داشته باشد (کاپر و همکاران، ۲۰۱۵).

۴. **بهبود کردن فرآیندها و ساختارها:** دگرگونی‌های موفق نیازمند سرمایه-

گذاری است. اصلاحات انجام شده در مدیریت ساختار و فرآیندها در نیروی پلیس جنوب اروپا نتیجه‌اش این شد که رسیدگی به پرونده‌های جاری در بخش‌های مختلف پلیس، از پنجاه تا ۹۰ درصد و پرونده‌هایی که کارشان به اتمام رسیده و برای صدور کیفرخواست ارسال می‌گردد نیز افزایش ۴۰ درصدی در روز داشته باشد که این مسئله، معجزه بهبود سازی ساختاری و فرآیندی رانشان می‌دهد. به عنوان شاهدهی دیگر از این موضوع، فرودگاه چارلز دی گال<sup>۱</sup> شهر پاریس را می‌توان نام برد که اصلاح ساختار و فرآیند در این فرودگاه، زمان اتلاف وقت برای کنترل‌های مرزی مسافران را از بیش از پانزده دقیقه با ۴۳ درصد کاهش به ۷ دقیقه رساند، که این رویکرد به سایر فرودگاه‌های فرانسه نیز تسری داده شد. پس در آینده نزدیک باید همه بخش‌های پلیس اروپا ساختار و فرآیندهایشان را بطور هدفمند و موثر اصلاح نمایند.

۵. **همکاری با سایر آژانس‌های پلیسی و امنیتی برای گرفتن نتیجه بهتر به**

**نفع مردم:** در آینده برای اخذ نتیجه بهتر، لازم است که آژانس‌های پلیسی به صورت جزیره‌ای عمل نکنند و سازوکارهایی برای اجرای همکاری‌های موثر به منظور اخذ بهترین نتیجه‌ها اندیشیده شود.

---

1. Charles de Gaulle

۶. **بالا بردن تعهد جهت کسب اعتماد عمومی:** همین طور که مهارت‌های دیجیتال در جامعه زیاد می‌شود، بطور طبیعی، تضاد با پلیس نیز افزایش می‌یابد. نیروهای پلیس نیاز به تبادل اطلاعات با جوامع مختلف را دارند. نیروهای پلیس نیازمند به تعاملات دیجیتالی با نسل جدید هستند ولی برای گرفتن بهترین نتیجه، انتظارات آن‌ها را نباید هرگز نادیده بگیرند. البته نیاز به کار تخصصی با روانشناسان و جامعه‌شناسان در این حوزه برای پلیس ضروری است.

پلیس باید چه کسی باشد؟ چه رویایی از کار پلیسی باید باعث الهام پلیس شود؟ در بررسی پاسخ این سوال‌ها، ما نشان خواهیم داد یا تلاش خواهیم کرد تا نشان دهیم که آن‌ها چه ارتباطی با پاسخ‌های ارائه شده در قرن نوزدهم دارند. در این بخش، ما روش‌های جدیدی را بررسی می‌کنیم که پلیس‌ها با آن‌ها در مورد نقش خود و هویت خود می‌اندیشند. ما باور داریم که این امر حائز اهمیت است زیرا چشم‌انداز پلیسی در دهه‌های اخیر به شدت تغییر کرده است و رویاهایی را ایجاد کرده است که پلیس‌ها از نقش خود در جامعه دارند و ممکن است که نیاز باشد این رویاها تغییر کنند تا هم به سود پلیس و هم به سود جامعه‌ی آن‌ها باشد. بر این اساس تکیه بر پارادایم‌های قدیمی برای آینده، ارائه‌ی یک سرویس معنی‌دار، موثر و کارآمد به جامعه را غیرممکن می‌سازد. پیچیدگی در فعالیت پلیسی به دلیل جهانی شدن، فناوری، مسائل جمعیت‌شناختی و بحران مالی جهانی افزایش یافته است. همانطور که نیوبورن<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) اشاره می‌کند، همانند جامعه‌ای که از آن پاسداری می‌شود، فعالیت پلیسی نیز تغییر کرده است و همچنین سرعت تغییرات نیز افزایش یافته است. ما باید به شیوه‌هایی این امر را مورد ملاحظه قرار دهیم که می‌خواهیم فعالیت پلیسی به طور کلی چگونه باشد و خدمات پلیسی به طور خاص برای رسیدگی به این تغییرات چه دستاوردهایی باید داشته باشد. درحالی که تلاش می‌شود تا منابع پایداری و پیوستگی حفظ شوند، فعالیت پلیسی نیازمند توانایی شکل دادن و ایجاد قابلیت‌های توسعه‌ای است، هم در سطح فردی و

1. Newburn

هم در سطح سازمانی. رهبری مناسب امری اساسی برای عملکرد سطح بالا در عدم قطعیت است و در آینده این نیاز از هر زمانی بیشتر خواهد شد. مکلین و سیمز<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) نیاز به این امر را برجسته می‌سازند که رهبران بتوانند بنا به موقعیت و سریعاً فکر کنند، تصمیمات دشوار را بگیرند، الگوهای بین انواع مختلف مشکلات را شناسایی کنند، به دنبال نشانه‌هایی برای اثبات یا رد نظریات باشند، به دانش خود و دانش دیگران اتکا داشته باشند و با دیگران همکاری کنند تا آینده را متصور شوند و به آن شکل دهند (میک لیم، ۲۰۱۵).

با این حال ما این بخش را با توصیف چیزی آغاز می‌کنیم که باور داریم رویای رسمی پلیس است. در ترسیم این رویا، ما از این امر پرده برمی‌داریم که چرا این رویا که پلیس چه کسی باید باشد، بسیار پایدار و نیرومند بوده است و چرا زمان بازنگری در آن فرا رسیده است (شیرینگ و مارکس، ۲۰۱۱). سپس تلاش کردیم تا رویای پلیسی را که در قرن ۲۱ در حال پدیداری است، ترسیم کنیم. ما با چند اظهار نظر در مورد معنای این رویای جدید برای افسران پلیسی که در این دورنمای جدید پلیسی فعالیت می‌کنند، این مقاله را پایان می‌دهیم. زیرا امروزه، حوزه فعالیت پلیسی به مرحله‌ای از بلوغ رسیده است که ما تصدیق می‌کنیم ادارات پلیس برای تصمیم‌گیری، چند گزینه اساسی پیش روی خود دارند تا به بهترین نحو به اهداف خود برسند، به جوامع خود خدمت کنند و کارایی و کارآمدی خود را بهبود بخشند. این امر نشان‌دهنده یک گام بلند به پیش است. علاوه بر این، این امر نشان‌دهنده چیزی است که احتمالاً مهم‌ترین مسئولیت مأموران ارشد پلیس است: انتخاب و به کارگیری راهبردهای اساسی اداره‌های شان.

تاریخ تکامل پلیس را می‌توان به صورت ساده‌سازی شده‌ای بر اساس تحول راهبرد پلیس از دوره‌ی پلیس سیاسی به دوره‌ی پلیس حرفه‌ای و تا دوره پلیس جامعه‌محور ترسیم کرد. این تصویر از تاریخ پلیس دارای ویژگی ساده بودن است ولی به دلیل ساده‌سازی بیش از حد حدود ۱۵۰ سال از فعالیت پلیس مورد انتقاد قرار گرفته است. این امر همچنین به بحث‌های

1. Meaklim and Sims



بی‌پایانی در مورد اینکه کدام یک از این سه مدل بهتر هستند و به‌ویژه آیا مدل جامعه‌محور باید جایگزین مدل حرفه‌ای شود، دامن زده است.

یکی از اولین رویکردهای جدید پلیسی برای ورود به عرصه نوآوری، پلیس جامعه‌محور است (بیابانی و روح زاده، ۱۳۹۷). لذا انتخاب بین مدل‌های حرفه‌ای و جامعه‌محور یک انتخاب بین دو گزینه نیست بلکه مسئله بر سر میزان به‌کارگیری و تأکید است. علاوه بر این، گزینه‌هایی بیشتر از صرف این دو گزینه موجود هستند. به عنوان مثال، در مجموعه‌ای که این دیدگاه سه مرحله‌ای از تحول عملیات پلیسی را پیشنهاد کرد، یک مقاله دیگر چهار راهبرد جمعی معاصر فعالیت پلیسی را به رسمیت شناخت: مبارزه حرفه‌ای با جرائم، مبارزه راهبردی با جرائم، فعالیت پلیسی معطوف به حل مسئله و پلیس جامعه‌محور. توصیف مختصری از هر کدام از این راهبردها به تصویر این انتخاب‌ها که پیش‌روی مدیران پلیس و ادارات آن‌ها هست (کوردنر و اسکاربرو، ۲۰۱۰). که عبارتند از:

۱. رویکرد **مبارزه حرفه‌ای با جرائم** به شدت بر عملکرد کنترل جرائم توسط فعالیت پلیسی، استانداردهای حرفه‌ای و قانونی به عنوان منبعی برای مشروعیت پلیس و تاکتیک‌های سنتی گشت خودرو، واکنش سریع و تحقیق‌های تکمیلی تأکید دارد. تحت این مدل، پلیس به دنبال مسئولیت اساسی کنترل جرائم است و این مسئولیت را می‌پذیرد. افسران پلیس افرادی حرفه‌ای با تکیه بر فناوری و آموزش دانسته می‌شوند. فرماندهان پلیس در اداره‌ی دپارتمان‌های خود به دنبال استقلال حداکثری هستند.

۲. رویکرد **مبارزه راهبردی با جرائم** بیشتر پایه‌های مدل حرفه‌ای که بالاتر تشریح شد را با دو اصلاح می‌پذیرد: تأثیرگذاری تاکتیک‌های سنتی پلیس زیر سوال رفته است و تمرکز بیشتری بر روی انواعی از جرائم به غیر از جرائم معمول خیابانی وجود دارد. این مدل راهبردی بر تکنیک‌های هدف‌داری همچون گشت

جهت‌دار، نظارت بر افراد، واکنش‌های ناهمسان و برنامه‌های متخلفان سابقه‌دار تأکید دارد. این مدل همچنین نسبت به مدل حرفه‌ای، توجه بیشتری به جرائم سازمان‌یافته، جرائم یقه سفیدها، قاچاق مواد مخدر و دیگر انواع فعالیت مجرمانه خاص دارد.

۳. رویکرد **مسئله‌محور** به لحاظ مختلف هم با مدل راهبردی و هم با مدل حرفه‌ای متفاوت است. این رویکرد، اهمیت عملکرد کنترل جرم را تصدیق می‌کند ولی همچنین بر دیگر عملکردهای مهم پلیس از جمله کاهش ترس، حل منازعات و کنترل بی‌نظمی نیز تأکید دارد. این رویکرد همچنین تأکید دارد بر اینکه اجرای قانون چیزی نیست جز یک روش در دسترس پلیس برای کنترل جرائم، ترس و بی‌نظمی؛ روشهای دیگر شامل پیش‌گیری، میانجی‌گری، آموزش و ارجاع می‌شود. رویکرد مسئله محور پلیس را وادار می‌کند تا در مورد فعالیت خود مفهوم‌سازی مجدد انجام دهد و از رسیدگی به حوادث و اجرای قانون دور شود و به سوی حل مسئله و پیش‌گیری حرکت کند. این مدل، بیشترین اهمیت را به جمع‌آوری و آنالیز اطلاعات به عنوان پایه‌ای برای شناسایی و حل مشکلات می‌دهد.

۴. **مدل پلیس جامعه‌محور** بیش از هر چیز بر دادن نقشی بیشتر به شهروندان در فعالیت پلیسی و مدیریت پلیس تأکید دارد. این ایده که پلیس می‌تواند به شکل موثری مسئولیت اصلی برای کنترل جرم را بر عهده بگیرد، رد شده است. در عوض، پلیس باید همکاری نزدیکی با شهروندان و انجمن‌ها داشته باشد تا مشکلات را شناسایی کند، اولویت‌ها را مشخص کند و مشکلات را حل کند. فعالیت پلیسی جامعه‌محور استدلال می‌کند که فعالیت پلیسی باید بیشتر معطوف به مراجعان باشد و در نهایت همیشه حق با مشتری است. این مدل از ادارات پلیس می‌خواهد تا افسران و فرماندهان را برای مدت طولانی‌تر به نواحی جغرافیایی محل

مأموریت خود بفرستد تا جوامع را بهتر بشناسند و این جوامع به صورت موثرتری بر آن‌ها تأثیر بگذارند. درنهایت، تحت مدیریت مدل پلیس جامعه‌محور<sup>۱</sup>، هنجارها و ارزش‌ها به عنوان منابعی از مشروعیت پلیس به قانون می‌پیوندند. ساخت روابط مثبت بین جامعه و پلیس به عنوان یک هدف مهم و معتبر از فعالیت پلیسی شناخته می‌شود.

۵. ما اکنون می‌توانیم به این چهار راهبرد اصلی پلیس، گزینه پنجمی را بیافزاییم: فعالیت پلیسی بر اساس اطلاعات. پایه اصلی این راهبرد این است که منابع و تاکتیک‌های پلیس باید بر اساس آنالیز پیوسته و سیستماتیک اطلاعاتی و امنیتی به کار گرفته شود. استفاده از اصطلاح، "اطلاعاتی" این طور پیشنهاد می‌کند که این مدل، یک راهبرد با هدف مبارزه با تروریسم، جرائم سازمان‌یافته، باندها و مواد مخدر است ولی درحقیقت، گستره فعالیت آن فراختر از اینها است. درعمل، تمامی منابع فعالیت پلیسی شامل گشت، ترافیک و تحقیقات می‌تواند بر اساس اطلاعات به‌روز در مورد جرم، بی‌نظمی، آسیب‌پذیری، تهدیدها و دیگر مشکلات پیش‌روی جامعه مورد هدف قرار گرفته و به کار گرفته شوند (کوردنر و اسکاربرو، ۲۰۱۰).

این رویکرد مدیریتی جدید هم‌اکنون توسط مدیران پلیس پذیرفته شده است و دو دلیل وجود داشته است که مدیران از این مفاهیم استقبال کرده‌اند. دلیل اول، در نتیجه‌ی تحول روش‌های مدیریتی به کار رفته از دهه‌ی ۱۹۴۰ بوده است که در فلسفه و عملیاتی بودن

<sup>۱</sup>. رویکرد مدیریتی اتخاذ شده توسط ادارات پلیس در دو دوره‌ی خاص گسترش یافته است. اولین رویکرد، فرمان و کنترل بود و این شکل از مدیریت از دهه ۱۹۴۰ تا ۱۹۷۰ مورد استفاده قرار می‌گرفت (میدلتون-هوب، ۲۰۰۷). رویکرد شبه‌نظامی فرمان و کنترل با مدل‌های مدیریتی پلیس مسئله‌محور و پلیس جامعه‌محور جایگزین شده‌اند که در دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ معرفی شده‌اند. مدل‌های مدیریتی پلیس مسئله‌محور و پلیس جامعه‌محور تحت سایه‌ی یک رویکرد جامع‌تر قرار گرفتند که مفهوم پلیس با هدایت اطلاعاتی را دربرمی‌گیرد. مسئولیت مالی محول شده در پیوند با فعالیت پلیسی با هدایت اطلاعاتی بوده است که از تصمیم‌گیران پلیس می‌خواهد که زمانی که منابع خود را مدیریت می‌کردند، راهبردی باشند و پاسخگویی بیشتری داشته باشند (هیر، ۲۰۱۷: ۱۳۹).

فعالیت پلیسی جامعه‌محور به اوج خود می‌رسد. دومین دلیل، درخواست از مدیران پلیس برای پاسخگویی کامل در قبال مدیریت سازمان‌های با هزینه‌های عظیم و پاسخ به جوامعی بوده است که به لحاظ قومی و فرهنگی متکثر هستند (هیبر، ۲۰۱۷).

**ب. پلیس‌های موفق:** توماس جی. پترز<sup>۱</sup> و روبرت اچ واترمن<sup>۲</sup> در کتاب خود، در جستجوی برتری<sup>۳</sup>، مجموعه‌ای از شرکت‌های آمریکایی موفق را مطالعه کردند و دریافتند که عوامل مشترک خاصی باعث ایجاد یک فرهنگ سازمانی موثر می‌شوند و به شرکت اجازه می‌دهند به اهدافش برسند (لینچ و لینچ، ۲۰۰۵). همین معیارها می‌توانند به طور کلی در مورد یک پلیس مصداق داشته باشند.

۱. عوامل خاص: سال‌ها است که نظریه‌پردازان اظهار کرده‌اند که عوامل مهم موفقیت شامل بودجه پایه صفر، برنامه‌ریزی راهبردی و تکنیک‌های علمی مدیریت می‌شوند. پس با نگاه به ادارات مجری قانون در سراسر کشور، نویسندگان دریافتند که ادارات پلیس ضعیف از تمامی این راهبردها استفاده می‌کنند.

۲. عوامل موثر: عامل اولیه و از همه مهم‌تر، گرایشی از سوی فرماندهان پلیس برای برخی فرم‌های عملیات است. در این اداره‌ها، عباراتی از قبیل "ما باید کمی تأخیر داشته باشیم" یا "احتمالاً وقت مناسبی نیست" مورد استفاده قرار نمی‌گیرند. در عوض، بر روی عمل کردن همین حالا و تمایل به ریسک کردن برای دستیابی به اهداف مهم سازمان تأکید می‌شود. بنابراین فرماندهان پلیس آینده باید گرایش به عمل داشته باشند. عامل دومی این است که ادارات پلیس تأثیرگذار اغلب یک ساختار سازمانی ساده دارند. کارکنان در اداره کاملاً از نقش فرماندهی، شخصیت و اهداف او آگاه هستند. سومین عامل این است که چنین اداراتی به سوی کارایی

1. Thomas J. Peters  
2. Robert H. Waterman  
3. In Search of Excellence

جهت گیری دارند و چنین کارایی به بهبود افراد درون اداره بستگی دارد و نه فقط به ابزار مکانیکی از قبیل رایانه‌ها یا تجهیزات.

**پ. ویژگی‌های شخصیتی روسای پلیس آینده:** روسای پلیس آینده باید بفهمند که آن‌ها لزوماً دیدگاه خاصی و هیچ اعتباری که موفقیت کلی آنان را تضمین کنند، ندارند. در عوض، آنان باید ویژگی‌هایی خاص داشته باشند. در ارزیابی ادارات مجری قانون در طول ۲۰ سال، به این نتیجه گیری رسیده‌اند، که رهبران موثر سه ویژگی شخصیتی عمده دارند (لینچ و لینچ، ۲۰۰۵). که عبارتند از: منش، شهامت و اشتیاق.

۱. **منش:** منش به عنوان موضعی تعریف می‌شود که برای هدفی خاص گرفته می‌شود. رهبر پلیس آینده باید موضع یک فرد پیروز را با هدف دستیابی بگیرد. یک فرد پیروز کسی است که به جهان شکل می‌دهد؛ فرد غیر پیروز کسانی هستند که جهان را به شکلی که هست می‌پذیرند؛ و بازنده‌ها کسانی هستند که می‌خواهند به اهدافی ناممکن دست یابند یا اصلاً هیچ هدفی ندارند. بنابراین خود را از موفقیت محروم می‌سازند و شکست را تضمین می‌کنند. برای رشد این نوع منش، رهبران پلیس باید به طور مرتب به دنبال حقیقت باشند و باید مهارت داشته باشند تا از این حقیقت استفاده کنند. منش آن‌ها باید شامل تعهد قوی و به کار بستن حقیقت باشد و بدین وسیله موفقیتی که دنبال می‌کنند را تضمین کنند. رهبران پلیس آینده باید بپذیرند که آن‌ها همان چیزی هستند که "فکر می‌کنند هستند". اگر آن‌ها قاطعانه باور داشته باشند که پیروز هستند، پیروز می‌شوند. اگر باور داشته باشند که شکست خواهند خورد، شکست هم می‌خورند. رهبران پلیس آینده به ویژه زمانی که با موانع مواجه می‌شوند می‌توانند منش خود را بیازمایند.



۲. **شهامت:** دومین ویژگی مهم، یعنی شهامت به عنوان استقامت درونی برای حفظ ارزش های اخلاقی، هنجاری و قانونی فرد است. این ارزش ها باید اول ایجاد شوند و سپس اهمیت آن ها باید در اولویت قرار گیرد. به عنوان مثال، آیا با مردم صادق بودن مهم تر خواهد بود یا باید موقعیت شناس بود؟ آیا مهم تر خواهد بود تا صادق باشیم و اشتباهات خود را بپذیریم یا تلاش کنیم تا از انتقاد دوری کنیم؟ رهبران تأثیرگذار دارای توانایی صادق بودن، اعتماد به دیگران و خودشان، اعمال شجاعانه‌ی منش‌شان و اعمال انضباط شخصی هستند. انضباط شخصی توانایی حذف بخش‌هایی از رفتار فرد است که مفید نیستند. رهبر پلیسی که می‌تواند با گروه‌های بزرگ صحبت کند و این کار را می‌کند، لزوماً انضباط شخصی ندارد. اما چنین انضباطی توسط فرمانده پلیسی به نمایش گذاشته می‌شود که ممکن است در چنین موقعیت‌هایی راحت نباشد ولی باز هم تلاش می‌کند تا در آن‌ها مشارکت کند، تمرین می‌کند و کار را به خوبی انجام می‌دهد. فرمانده پلیسی که به شهامت دست می‌یابد دارای توانایی باور به کارکنان اداره است.

۳. **اشتیاق:** اشتیاق به عنوان یک حس مثبت و محکم از هیجان و انتظار تعریف می‌شود. این حس به ما کمک می‌کند تا رشد کنیم. اشتیاق یک ویژگی رهبری است که تمامی ویژگی‌های دیگر به آن بستگی دارند. رهبر پلیس اشتیاق به همه چیز دارد و بدون آن، او بسیار کوچک است. افراد با اشتیاق این امر را در نوع راه رفتن و انرژی که صرف برنامه‌ها می‌کنند، نشان می‌دهند. رهبران پلیسی که عذر و بهانه می‌آورند اغلب خود را به نوعی از زندگی محکوم می‌کنند که فاقد اشتیاق است و در نهایت احترام و اعتماد به آن‌ها از دست می‌رود.

**ت. خاستگاه‌های پلیس دولتی:** در اواخر قرن هجدهم و اوایل قرن نوزدهم امور پلیسی در انگلستان یک فعالیت چندگره‌ی بود که یک مرکز سازماندهی یکسانی

نداشت. در آن زمان شکایت‌های زیادی در مورد ناکارآمدی این ترتیبات وجود داشته است. در کشورهایی همچون انگلستان این امر منجر شد به تفکرات جدید در مورد اینکه چه کسی باید خدمات پلیسی را ارائه و کنترل کند. این فرآیند تا حدود زیادی توسط "عقلانیت حکومتی مدرن" مشخص شد که در آن دولت در مرکز فراهم‌سازی خدمات عمومی قرار دارد. مایتلند<sup>۱</sup> که در اواخر قرن نوزدهم می‌نویسد، تاریخ فعالیت پلیسی در انگلستان را به عنوان فرآیندی ترسیم می‌کند که از طریق آن "فضاهای خصوصی" به طور فزاینده‌ای توسط یک فضای عمومی فراگیر بلعیده می‌شود. برای مایتلند، پلیس جدید لندن یک گام مهم در این فرآیند متمرکز گرای بود. مایتلند، پلیس جدید پیل<sup>۲</sup> را به عنوان آغاز پایان یک فرآیند بلندمدت از متمرکز گرای فزاینده معرفی می‌کند که در آن پلیس دولتی به آرامی فعالیت پلیسی را انحصاری می‌کند. و بنابراین رویای پلیسی ایجاد انحصار بر کنترل جرائم و نظام‌دهی اجتماعی شروع کرد به اتفاق افتادن، اگرچه ریشه‌ی این امر به متفکران سیاسی اولیه همچون توماس هابز<sup>۳</sup> برمی‌گردد. در جهان صنعتی مدرن این اندیشه آغاز شد که یک انحصار پلیسی توسط پلیس دولتی، بخشی ضروری از ساخت دولت است. این رویای انحصار دولتی بر فعالیت‌های پلیسی، رویایی بوده است که الهام‌بخش سازمان‌های پلیس مدرن در سراسر جهان بوده است. به نظر می‌رسد که در میانه‌ی قرن بیستم، پلیس در تمامی بخش‌های جهان توسعه یافته به تحقق این رویای انحصار فعالیت پلیسی نزدیک شده بود. در حقیقت، پلیس در این امر چنان موفق بوده است که تا میانه‌ی قرن بیستم، فعالیت پلیسی به عنوان آنچه که پلیس انجام می‌دهد، تبیین شده بود (یعنی به لحاظ مفهومی هیچ فعالیت پلیسی خارج از پلیس وجود نداشت) (شیرینگ و مارکس، ۲۰۱۱).

### ث. اصلاحات پلیس

---

1. Maitland  
2. Peel  
3. Thomas Hobbes

۱. **اصلاح پلیس و از بین بردن بیگانگی از قانون:** در حلقه‌های اصلاح پلیس بسیاری از پژوهشگران و سیاست‌گذاران رابطه بر اساس نزاع بین نیروهای پلیس و جوامعی که در آن‌ها خدمت می‌کنند را یک مشکل عدم مشروعیت تشخیص می‌دهند. عدم مشروعیت این ایده‌ایی است که مردم به پلیس اعتماد ندارند و بنابراین کمتر احتمال دارد که با پلیس همکاری یا سازگاری داشته باشند. پیشنهاد اصلی که از این تشخیص عدم مشروعیت سرچشمه می‌گیرد، عدالت رویه‌های قضایی است که مفهومی است که بر الزام مأموران پلیس برای برخورد با احترام و متانت، رفتار بی‌طرفانه و بدون تبعیض، نشان دادن قصد کمک و اعطای صدایی به مردم برای بیان خود و بیان نیازهایشان تأکید دارد. در اینجا ما تأکید داریم که نظریه مشروعیت یک تشخیص نابسند از بحران فعالیت پلیسی است و بنابراین بر رویکردهای گروه‌محور، عمیق‌تر و ساختاری به مشکل فعالیت پلیسی بی‌توجه است. بیگانگی از قانون یک نظریه مربوط به جدایی و در نهایت بیگانگی از مجریان قانون است و بازتاب‌دهنده‌ی این شهود بین بسیاری از مردم در جوامع فقیر رنگین پوست است که قانون عمل می‌کند تا آن‌ها را از جامعه طرد کند. بر اساس مفاهیم بدینی به قانون و ناهنجاری در جامعه‌شناسی، مفهوم بیگانگی از قانون راهی برای درک دغدغه‌های عمیقی فراهم می‌سازد که به جنبش اصلاح پلیس امروزی انگیزه می‌بخشد و به رویکردهای ساختاری به اصلاح پلیس اشاره دارد (بل، ۲۰۱۷: ۲۰۵۴). بیگانگی از پلیس نیازمند یک رویکرد با معنی و عمیق به دموکراتیزاسیون مدیریت پلیس است. فراهم‌سازی انسجام و همراهی بین پلیس و جوامع فقیر نیازمند القای مشارکت گفت‌وگویی در فعالیت پلیسی است. یک رویکرد معطوف به مشروعیت ممکن است اعتراضی به دموکراتیزاسیون عمیق نداشته باشد. این فرآیندها پلیس را در حفاظت از اطاعت داوطلبانه کارآتر می‌سازند و پلیس را به



استفاده از رویه‌های قضایی عادلانه تشویق می‌کنند (بل، ۲۰۱۷). بری فریدمن<sup>۱</sup> و ماریا پونومارنکو<sup>۲</sup> استدلال می‌کنند که سیاست‌های پلیس نیازمند مجوز قانونی، قاعده‌سازی مدیریتی با فرآیندی دموکراتیک، مشابه با دیگر حوزه‌های قانون‌گذاری هستند. در حالی که استدلال آنان قانع‌کننده به نظر می‌رسد، زیرا جوامعی که بیش از همه تحت تأثیر بیگانگی از قانون هستند اغلب به طور عمومی‌تر به فرآیند دموکراتیک دسترسی ندارند (بل، ۲۰۱۷؛ ۲۰۱۴۳). در حالی که حرکت به سوی فرآیندهای دموکراتیک بر اساسی دموکراسی و حاکمیت قانون اهمیت دارد و راه را برای تغییری معنی‌دار باز می‌کند. اما ترکیب این فرآیندها با دیگر اصلاحات بهبوددهنده‌ی دموکراسی ممکن است لازم باشد (بل، ۲۰۱۷).



۲. **اقدامات مربوط به شفافیت:** شامل جمع‌آوری داده و اصلاحاتی از قبیل دوربین‌های روی لباس نیز می‌توانند در دموکراتیک ساختن کلی پلیس به شیوه‌ای کمک کنند که بتواند باعث از بین بردن بیگانگی از قانون شود. در حال حاضر بیشتر ویدیوهایی از پلیس که به میزان زیادی پخش می‌شوند اغلب نشان‌دهنده‌ی خشونت پلیس یا دیگر رفتار نامناسب هستند. داده‌ها ممکن است باعث توجه پژوهشگران و فعالان به مشکلات سیستماتیکی شوند که قبلاً به آن‌ها کمتر توجه شده است و همچنین می‌تواند به ادارات پلیس و افسران نشان دهد که آن‌ها کار خود را به خوبی انجام می‌دهند. اگر کسی شک داشته باشد که بیشتر روابط متقابل پلیس به شکلی که باید پیش می‌رود یا خیر، داده‌ها و شفافیت می‌توانند به طور بالقوه یک مزیت باشند تا انسجامی بین افسران و جوامع ایجاد کنند. داده‌ها احتمال می‌توانند کاری که پلیس در واقع در بیشتر اوقات انجام می‌دهد را روشن‌تر سازد. آشتی نوع سومی از اصلاح دموکراتیک است که دیدگاه بیگانگی از قانون ممکن

1. Barry Friedman  
2. Maria Ponomarenko

است پیشنهاد دهد. جرم‌شناسان پیشنهاد داده‌اند که اداراهای پلیس یک فرآیند "آشتی" بین افسران و جوامعی برقرار کنند که به طور تاریخی دچار سختی بوده‌اند. اگرچه مکانیسم‌های خاص برای نهادی کردن این امر مشخص نیستند، این فرآیند پیشنهادی می‌تواند شامل "روشی برای تسهیل تعهدی صادقانه بین جوامع اقلیت، پلیس و دیگر مقاماتی باشد که به آن‌ها اجازه می‌دهد تا تنش‌های تاریخی، نارضایتی‌ها و برداشتهای اشتباه را بیابند و روابط خود را از سر گیرند." (بل، ۲۰۱۷).

۳. **شوک‌درمانی:** اوکراین از اوایل ۲۰۱۵ یک رویکرد "شوک‌درمانی" شدید برای اصلاح پلیس اتخاذ کرده است. این رویکرد در پرتو تلاش‌های اصلاحی پسا شوروی قرن ۲۱م در کشورهای اوکراین، گرجستان و قرقیزستان توصیف و ارزیابی شده است. فشارهای داخلی و خارجی برای نشان دادن تعهدی حقیقی به کنترل فساد و حکمرانی قانون به نظر می‌رسد که در حرکت اوکراین در جهت مدل شوک‌درمانی گرجستان نقش داشته است. نتایج اولیه نویدبخش هستند ولی چالش‌های چشم‌گیری باقی مانده‌اند، شامل حفظ ائتلاف سیاسی اصلاحی، غلبه بر مقاومت بروکراتیک نسبت به تغییر، فائق آمدن بر شورش‌های مسلح در شرق اوکراین، کم کردن حجم نیروهای نظامی، تغییر شکل فرهنگ فساد که به تمامی حکومت و جامعه نفوذ کرده است و متقاعد ساختن شهروندان به اینکه این پلیس جدید واقعا به خدمت به عموم مردم متعهد است. اصطلاح شوک‌درمانی اغلب در رابطه با تلاش‌های اوایل دهه ۱۹۹۰ در میان کشورهای پسا شوروی از جمله لهستان و جمهوری چک به کار می‌رود که به سرعت یک چارچوب قانونی و ساختار نهادی کاملاً متفاوت را برای فعالیت اقتصادی ایجاد کردند و به طور همزمان دست از حمایت از نهادهای اقتصادی ناکارآمد برداشتند. در زمینه اجرای قانون، این رویکرد به این معنی است که حتی با اینکه چارچوب قانونی جدیدی نوشته شده

است، نیاز است که کارکنان جدیدی استخدام شوند و برای ساختارهای جدید آموزش ببینند (کوردنر، ۲۰۱۶). بر این اساس شوک درمانی را آغاز کردند و به انحلال نیروهای نظامی به شکل شوروی را پایان دادند و ایجاد یک ساختار جدید پلیسی گشت محور طرح ریزی کردند.

#### ۴. اصلاح پلیس و فعالیت پلیسی: از اوایل دهه ۲۰۰۰ ساختارهای سازمانی

بسیاری از نیروهای پلیس در کشورهای غربی و شمال اروپا مورد بازبینی قرار گرفته است و از سیستم‌های تجزیه شده و نامتمرکز به ترتیبات ملی و متمرکزتر تغییر کرده است. در کشورهای کثرتگرا همچون اتریش، دانمارک، فنلاند، هلند، اسکاتلند و سوئد، انگیزه‌های اساسی این تغییرات مشابه بوده است. این انگیزه‌ها شامل ترویج کارآمدی و کارایی، بهبود واکنش به جرائم فراملی و بهبود قدرت حکومت‌های محلی بر پلیس می‌شود. یکی از مهم‌ترین مسائل در بحث عمومی در مورد این اصلاحات مربوط به پیامدهای ساختارهای پلیس ملی تمرکزگرا برای فعالیت پلیسی محلی و برای روابط با جوامع محلی و حکومت محلی است. در برخی کشورها از جمله اسکاتلند، دانمارک و نروژ، مدافعان اصلاحات ادعا کرده‌اند، که نیروی پلیس ملی می‌تواند فعالیت پلیسی محلی را بهبود دهد (به عنوان مثال با بهبود دسترسی محلی به متخصصان و منابع محلی) در حالی که منتقدان بر ریسک تأثیرات منفی از قبیل تضعیف چشم‌انداز دموکراتیک محلی و از دست رفتن دانش محلی در میان افسران تأکید دارند (ترپستا، ۲۰۱۵).

۵. در سال ۲۰۰۳ میخائیل ساکاشویلی<sup>۱</sup> که رئیس جمهور گرجستان شد، یک برنامه ی عمده‌ی اصلاحات پسا شوروی در پلیس به کار گرفته است<sup>۲</sup>، شامل اخراج تعداد

1. President Mikheil Saakashvili

۲. گرجستان در اتحاد جماهیر شوروی دارای بدنامی به دلیل جرائم سازمان یافته بود و به نام ایتالیای جنوبی شوروی شهرت یافته بود. در واقع، گرجستان فاسدترین کشور در اتحاد جماهیر شوروی بود. اقتصاد غیررسمی بزرگ بود و کسب و کار به استفاده غیرقانونی از روابط وابسته بود. پس

زیادی از افسران، تجدید سازمان ادارات پلیس و تغییرات عمده در نحوه استخدام، تربیت نیرو و جبران کمبودها. این اصلاحات بسیاری از فرم‌های فساد را حذف کرده‌اند و چیزی که روزی یک نیروی پلیس مجرم و با کارکرد ضعیف بود را به بانضباط ترین و در سال ۲۰۰۳ از حدود ۲۵۰۰۰ نفر از کارکنان وزارت امنیت، حدود ۱۶۰۰۰ نفر در طول دو ساله‌ی انقلاب اخراج شدند. در برخی ادارات از قبیل پلیس بزرگراه‌ها، تمامی افسران بلافاصله اخراج شدند و تنها تعداد اندکی بعداً و پس از نظارت دقیق دوباره استخدام شدند. اخراج ناگهانی تعداد زیادی از افسران پلیس در گرجستان در سطح جهانی اگر بی سابقه نباشد، کاری متمایز است. حکومت گرجستان به طور آگاهانه شکل اصلاح شوک‌درمانی را دنبال کرد (لایت، ۲۰۱۲). حکومت جدید همچنین اداره مجری قانون را نیز بازسازی کرد. ادارات متعددی حذف شدند. این امر شامل وزارت امنیت داخلی می‌شد که تصور می‌شد برخی از افسران‌ش با سرویس‌های امنیتی روسی در ارتباط باشند. علاوه بر این، پلیس بزرگراه‌ها با پلیس گشتی جدیدی جایگزین شد که بر اساس مدلی از خدمات مشابه در اروپا و آمریکای شمالی ساخته شده بود. برخلاف پلیس بزرگراه که تنها عملکردش اجرای قانون ترافیکی بود، پلیس گشتی به درخواست‌های شهروندان نیز پاسخ می‌داد و برای اولین بار، گرجستان امروز دارای یک شماره تلفن اورژانس یکپارچه است (لایت، ۲۰۱۲: ۳۲۵). دستمزدهای پرداختی به افسران درجات پایین در دوره‌ی ادوارد شواردنازه<sup>۱</sup> مضحک بودند (در برخی موارد حدود ۲۵ دلار در ماه) که لزوماً افسر را مجبور می‌کرد که با درآمدهای غیرقانونی امرار معاش کند. پس از افزایش حقوق‌ها در دوره

از استقلال، جرائم سازمان‌یافته بیشتر رشد کردند. گرجستان بستر مناسبی برای مجرمان سازمان‌یافته شوروی بود که با عنوان "دزدان قانونی" شناخته می‌شدند (لایت، ۲۰۱۲).

ساکاشویلی، افسر پلیس گشتی به طور میانگین حدود ۶۰۰ دلار در ماه دریافت می کرد که بیشتر از میانگین حقوق در سطح ملی بود و همچنین پکیج کاملی از مزایا دریافت می کردند. به بیان دیگر، امروز امکان زندگی نسبتاً خوبی بر اساس حقوق پلیسی وجود دارد. حکومت همچنین به طور جامعی استخدام، آموزش، ارزیابی عملکردی و اعمال انضباط را سرعت بخشید. سازمان های مردم نهاد در این فرآیند نقش مهمی ایفا کردند. بسیاری از موقعیت های مدیریت میانی حذف شدند تا حقوق های بالا بدون فعالیت چشمگیر حذف شوند. افسران پلیس گشتی از طریق یک فرآیند اپلیکیشن رقابتی انتخاب شده است. در نهایت، سرمایه گذاری ها در تجهیزات جدید پلیسی انجام شد (لایت، ۲۰۱۲).

۶. **آیا تکنولوژی می تواند اعتماد ایجاد کند؟** یکی از اصلی ترین استفاده ها از تکنولوژی توسط پلیس برای بهبود کارایی در حل کردن جرائم است. این امر همچنین یک هدف مهم برای اصلاح پلیس پسمانازه است. دوره های مختلف در فعالیت پلیسی شاهد پیشرفت های تکنولوژیکی در مبارزه با جرائم بوده است. به عنوان مثال در تولید ارتباطات رادیویی دو طرفه در دهه ۳۰، استفاده از اثر انگشت و در ذخیره سازی، بازیابی، انتقال و کاربرد بررسی اطلاعات مربوطه. اخیراً استفاده از اپلیکشین های برای گزارش جرم نیز مورد بررسی قرار گرفته است. دوره های مختلف شاعد مشارکت ها و پیشرفت های تکنولوژی در پلیس برای کمک به حل مساله جرائم بوده اند (نیمروزی و همکاران، ۲۰۱۸). شبکه های اجتماعی به طور خاص، اگرچه به لحاظ فرم جدید هستند، در حال شتاب گرفتن هستند و در فعالیت پلیسی در حال فراگیر شدن هستند. بارلت و همکاران (۲۰۱۳) سه مسیر برای استفاده از شبکه های اجتماعی توسط پلیس را تشخیص می دهد: اطلاعات، اجرای قانون و مشارکت. در اینجا تمرکز ما بر استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات برای ایجاد اعتماد و مشارکت بین پلیس و جوامع است. استفاده از شبکه های

اجتماعی توسط پلیس، امکانات جدیدی را برای مشارکت با جوامع به شیوه تماس، تبادل اطلاعات و مشارکت آنی در مسائل مربوط به امنیت و حفاظت را پیش نهاده است. این امر یک مسئولیت آسان در زمینه پسامنازعه نیست که در آن سطوح اعتماد و ادراک شهروندان از پلیس پایین باشد. هدف ما بررسی انتقادی این است که چگونه پلیس و جامعه مدنی در یک جامعه پسامنازعه همچون افغانستان می‌تواند از فناوری اطلاعات و ارتباطات در تضمین امنیت انسان سود ببرد (نیمروزی و همکاران، ۲۰۱۸).

۷. **آموزش در توسعه رهبری:** به همان اندازه که آموزش برای کادر اجرایی آینده اهمیت دارد، بهبود مهارت‌های مدیریتی کسانی که هم‌اکنون صاحب پست‌های مدیریتی هستند نیز مهم است. آنالیز نیازهای آموزشی به روشنی نشان می‌دهد که یک مطالبه عظیم برآورده نشده برای این نوع از خدمات آموزشی وجود دارد. زیرا امروزه پژوهشگران این سوال را می‌پرسند که چگونه می‌توان یک متخصص برای آینده تربیت کرد که توانایی سازگاری در جامعه‌ای را داشته باشد که با سرعت در حال تغییر است و پراز چالش‌ها است، که این شخص میزان دانش ضروری را جمع‌آوری کند، بتواند این دانش را در موقعیت‌های عملی مختلف به کار گیرد، بتواند آینده کار خود را پیش‌بینی، آنالیز و تفسیر کند. آموزش یک انسان مدرن در نهایت تبدیل می‌شود به آموزش خویشتن و در تمامی طول عمر فرد ادامه می‌یابد. برخورد، تشخیص، تجربه، گزینش، ادامه و توسعه‌ی میراث فرهنگی مهم است. در نتیجه چهار اصل در مورد آموزش مورد تأکید در هر برنامه درسی آکادمیک پیش‌بینی شده است: انسان‌مداری، دموکراسی، ملی‌گرایی و بازسازی. فضا برای عمل متقابل بین یک فرد و جامعه نیز آشکار شده است. همه‌ی اینها باعث رشدی پایدار می‌شوند. توجه به این مسائل مربوط می‌شود به آماده ساختن متخصصان حوزه‌های مختلف و به‌ویژه افسران پلیس (آنتاناس، ۲۰۱۲).

۸ چالش‌هایی در برابر فعالیت‌های معاصر در حال رشد: بین سال‌های ۲۰۰۹ و ۲۰۱۶ تعداد افسران پلیس مشغول به صورت تمام وقت در انگلستان و ولز تقریباً به اندازه ۲۰۰۰۰ نفر کاهش یافته است، به این معنی که امروزه تعداد افسران پلیس از اواخر دهه ۱۹۹۰ نیز کمتر است. این تغییر در نیروی کار نشان‌دهنده نیاز به مدیریت موثرتر نیروی کار در پلیس انگلستان و ولز بیش از هر زمان گذشته است (دیویس و بیلی، ۲۰۱۸). زیرا در سالیان اولیه‌ی قرن بیست و یکم، فعالیت پلیسی در جهان توسعه یافته مسیر سختی را پیموده است. زیرا از نظر پروفیسور تیم هوپ<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) آینده بسیار چالش‌برانگیز به نظر می‌رسد: آینده‌ای که در آن فعالیت پلیسی باید با ساختار نهادی بی‌کفایتش مواجه شود. علیرغم تغییرات فناورانه، بودجه‌های پلیس در جهان نشان می‌دهد که حدود ۸۰٪ مخارج، هزینه‌ی نیروی کار می‌شود، رقمی که در ۳۰ ساله گذشته تغییری نکرده است. با توجه به هزینه‌های پلیس، بنابراین این امر به‌طور خاص مشکل‌آفرین است که بعد دوم "طوفان"، چالش نشان دادن موثر بودن پلیس است در شرایطی که جرائم کاهش می‌یابند و الگوهای جرائم دستخوش تغییرند. در بحثی بین‌المللی در مورد دلایل کاهش جرائم، تحلیل‌های اندکی نقش اصلی را به پلیس داده‌اند. قانع‌کننده‌ترین توضیحات پیشنهاد داده‌اند که پیشگیری جرم موقعیت محور تأثیرگذارتر بوده است. علاوه بر این، با کاهش تعداد کارکنان پلیس هنوز افزایشی در جرائم مشاهده نشده است (نیرو، ۲۰۱۵).

## بحث و نتیجه‌گیری

1. Tim Hope

خلاقیت و نوآوری و عوامل مؤثر بر آن موضوعی است که در همه سازمان‌ها و ادارات اعم از نظامی، غیر نظامی و یا امنیتی و در سطوح مختلف مدیریتی و غیرمدیریتی به آن پرداخته شده است (هوشمندیار، ۱۳۹۵). امروزه، حوزه فعالیت پلیسی به مرحله‌ای از بلوغ رسیده است که ما تصدیق می‌کنیم ادارات پلیس برای تصمیم‌گیری، چند گزینه اساسی پیش‌روی خود دارند تا به بهترین نحو به اهداف خود برسند، به جوامع خود خدمت کنند و کارایی و کارآمدی خود را بهبود بخشند. این امر نشان‌دهنده یک گام بلند به پیش است (کوردنر و اسکاربرو، ۲۰۱۰). پیش‌بینی آینده می‌تواند یک چالش باشد. پیش‌بینی حوادث آینده به روشنی شامل ریسک خطا کردن می‌شود و فرد باید همیشه از احتمال انجام چنین خطاهایی آگاه باشد. برغم اینها، زمانی که موضوع آینده‌ی فعالیت پلیسی مورد ملاحظه است، یک چیز قطعی است. فعالیت پلیسی در خلا وجود ندارد. این فعالیت به طور روزمره و همچنین در طولانی مدت تحت تأثیر ساختارهای قانونی، محیطی، فناورانه، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی است. بنابراین ساختار و فعالیت‌های آینده پلیس توسط تغییرات آینده در این دسته‌بندی‌ها شکل خواهد گرفت و این جایی مناسب برای شروع ملاحظات ما است (راجرز، ۲۰۱۵). بنابراین این امر می‌تواند با انتظارات بالای عموم مردم به پلیس یک نقش ثانویه بدهد. به طور قابل استدلالی می‌توان گفت که خدمات پلیسی نمی‌تواند از گزینه‌های مربوط به واکنش به آنچه امروزه به یک تهدید جدی به نیک‌بختی عمومی بدل شده است، خارج شود (لاودی، ۲۰۱۷). به همین منظور ادارات پلیس در کشورهای توسعه‌یافته نیازی به تحولی اساسی در سازمان، مدیریت و مدل‌های مدیریتی خود دارند تا با مسائل آینده مواجه شوند. به طور تناقض‌آمیزی، کشورهای که می‌خواهند خدمات پلیسی خود را توسعه دهند، از قبیل کشورهای آفریقایی و آمریکای جنوبی، هنوز به دنبال توسعه‌ی ادارات پلیس خود در تطابق با کشورهای غربی سنتی هستند. به عنوان مثال، مفهوم پلیس جامعه‌محور، چه در نظریه و چه در عمل، یک مفهوم مناسب برای کشورهایی است که به دنبال مشروع ساختن فرآیند پلیسی خود هستند، به‌ویژه هنگامی که



گردشگری یا دیگر اقتصادهای مربوط به اوقات فراغت به عنوان راهی برای افزایش رشد و امنیت دیده می‌شوند. اما همین ایده‌ی مدل دموکراتیک یا غربی و ساختار پلیس، به خودی خود نیازمند تغییری عظیم است و بنابراین کشورهای در حال توسعه و دیگر ادارات پلیس بین‌المللی نیاز دارند به درک تأثیر بالقوه‌ی روندهای آینده در ساختارهای پلیس سنتی.

### پیشنهادها:

۱. شهری شدن ۶۰٪ جمعیت‌ها در تمامی کشورها، که نه تنها نیازمند تمرکز خدمات پلیسی در این نواحی است، بلکه می‌تواند منجر به کاهش انسجام اجتماعی شود. این امر بخشی از راهبرد مسئول‌سازی برای بیشتر حکومت‌های دموکراتیک است که بایستی صورت پذیرد.
۲. روشن است که چشم‌انداز سیاسی در آینده پیچیده‌تر خواهد شد. لذا تغییرات سیاسی سریع همراه با جنبش‌های اجتماعی وسیع‌تر ممکن است مشکلاتی جدی بر سر راه دولت‌ها ایجاد کنند. ممکن است دموکراتیزاسیون وسیع‌تر شود و منجر شود به خواست شفافیت و پاسخگویی بیشتر در ادارات پلیس در سراسر جهان. لذا این امر می‌تواند مشکلاتی را برای پلیس ایجاد نماید.
۳. به لحاظ تغییرات اقتصادی، رکود اقتصادی اخیر در کشورهای توسعه‌یافته در سراسر جهان ممکن است بیش از آنچه که پیش‌بینی می‌شود به طول انجامد. لذا پلیس بایستی خود را برای بسیاری از مسایل آماده نماید.

**سپاسگزاری:** این مجموعه حاصل کار پژوهشی در مرکز تحقیقات کاربردی پلیس آگاهی ناجا است. بدین وسیله از تمام کسانی که مرا در انجام این پژوهش یاری رسانده‌اند و با ارائه رهنمودهای لازم به منظور هرچه پر بارتر نمودن آن کمک نمودند؛ سپاس و قدردانی به عمل می‌آید.

## منابع و مأخذ

بیابانی، غلامحسین و روحزاده، روح اله. (۱۳۹۷). تأثیر خلاقیت و شیوه های نوآورانه دانش پلیسی در پیشگیری و کشف جرم، فصل نامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۷(۴)، ۳۹-۵۸.

هوشمندیار، نادر. (۱۳۹۵). توسعه مدیریت و نقش خلاقیت پلیس در نظم و امنیت عمومی. فصل نامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۵(۴)، ۹۷-۱۲۰.

Calam, M. (2017). *Policing-a vision for 2025*, McKinsey & Company publishers.

Clifford, Sh., Monique, M. (2011). Being a New Police in the Liquid 21st Century, *Policing*, Volume 5, Number 3, pp. 210-218.

Cordner Gary W. (2010). Scarborough, Kathryn E., *Police Administration Anderson Publishing*, 458-465.

Heyer, Garth den (2017). *Delivering Police Services Effectively*, CRC Press.

Janusauskas, A. (2013). After the Bologna process: new developments in university education of police officers. *Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka: mokslinių straipsnių rinkinys*, 7, 103-111.

Koper, C.S., Lum, C., Hibdon, J. (2015). *Realising the Potential of Technology in Policing: a multi-site study of the social, organisational and behavioural aspects of implementing policing technologies*, George Mason University and the Police Executive Research Forum, December.

Light, M., (2012). Police reforms in the Republic of Georgia: the convergence of domestic and foreign policy in an anti-corruption drive, *Journal Policing and Society an International Journal of esearch and Policy*, Volume 24, Issue 3, 318-345.

Loveday, B. (2017). Still Plodding Along? The police response to the changing profile of crime in England and Wales, *International Journal of Police Science and Management*, 19(2):1-9.

Lynch, R. G., Lynch, S.R., (2005). *The police manager*, LexisNexis.

- MONICA C. BELL. (2017). Police Reform and the Dismantling of Legal Estrangemen. *The Yale Law Journal*, 2051-2150
- Neyroud, P. (2015). *Future Perspectives in Policing: A Crisis or a Perfect Storm: The Trouble with Public Policing?*, *Police Services Leadership and Management Perspectives*, Springer International Publishing, Ch 14.
- Nimruzi, A., Jaishankar G., and Ingrid L. P. Nyborg, (2018). *Can Technology Build Trust? Community-Oriented Policing and ICT in Afghanistan*, *Community-Oriented Policing and Technological Innovations*, Ch.2.
- Peacock. R.; Cordner, G. (2016). Shock Therapy' in Ukraine: A Radical Approach to Post-Soviet Police Reform, *Public Administration & Development*, Vol. 36 Issue 2, 80-92.
- Roberts, K., Herrington. V., Warwick J., White J., Day D. (2016). Advance Access publication, *Policing, A Journal of Policy and Practice*, Volume 10, Issue 1, March 2016, 26–33,
- Rogers, C. (2015). *International Perspectives in Policing: Challenges for 2020, Police Services Leadership and Management Perspectives*, Springer International Publishing, Ch 15.
- Royc, M. (2016). *Towards a New Model of Policing*, *Police Chiefs in the UK*, ch 10.
- Terpstra, J.; Fyfe, N. (2015). Mind the implementation gap? Police reform and local policing in the Netherlands and Scotland, *Criminology and Criminal Justice*. Vol 15, Issue 5, 527-544.
- Timothy, M. (2015). *The Future of Policing in the United Kingdom, Police Services Leadership and Management Perspectives*, Springer International Publishing, Ch 13.
- Yarlagadda, R., Bailey C., Zheltoukhova K., Shantz A., Brione P. (2017). Purposeful leadership for the future police service, *International Journal of Emergency Services*.1-9.