

بررسی تقویت ارزش‌های فرهنگ زنانه در مدیریت و کنترل اغتشاشات

با مطالعه رویکرد جامعه‌محوری پلیس

فاطمه عزیزآبادی فراهانی^۱ و علی کریمی خوزانی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۱/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۲/۲۹

چکیده

زمینه و هدف: از معرفی رویکرد جامعه‌محوری پلیس چند دهه می‌گذرد و امروزه به‌عنوان یک رویکرد مورد قبول، در بسیاری از کشورها جایگاه خود را یافته است. این رویکرد پلیسی ارزش‌های خاصی را می‌طلبد که باعث فاصله گرفتن پلیس از کلیشه‌ی مردسالار پلیس سنتی و تهدید محور می‌شود و جلوه‌هایی از مؤلفه‌های ارزشی زنانه همچون همکاری، توافق، مفاهمه، انعطاف‌پذیری و غیره را در پلیس حاکم می‌کند. هدف این مقاله، بررسی و مطالعه ارزش‌های فرهنگ زنانه و تطبیق آن با مؤلفه‌های پلیس جامعه‌محور برای مدیریت و کنترل اغتشاشات است. **روش:** این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، اسنادی است. برای تدوین این مقاله منابع موجود در حد نیاز بررسی و رابطه مؤلفه‌های پلیس جامعه‌محور و ارزش‌های زنانه در ادبیات شناسایی و بررسی شده‌اند. **یافته‌ها و نتایج:** نتایج حاصل از این بررسی بیانگر آن است که مؤلفه‌های جامعه‌محوری پلیس در کنترل اغتشاشات با مؤلفه‌ها و ارزش‌های فرهنگ زنانه ارتباط مفهومی دارد. همچنین نشان داده شد که در پژوهش‌هایی که به‌صورت ارزشیابی میدانی و مشاهده مستقیم، فعالیت‌ها و اقدامات پلیس زن را ارزیابی می‌کنند، کارایی و اثربخشی زنان در مأموریت‌های پلیسی به‌ویژه در حوزه مدیریت و کنترل اغتشاشات به اثبات رسیده است. **واژه‌های کلیدی:** پلیس زن، زنان، فرهنگ زنانه، اغتشاشات، پلیس، جامعه‌محوری

۱. استادیار گروه مدیریت امور فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، نویسنده مسئول:

مقدمه

چند دهه‌ای است که از طرح مباحث مربوط به پلیس جامعه‌محور می‌گذرد و این مفهوم که در ابتدا، اصطلاح گنگ و نامفهومی بود، در قالب یک رویکرد و راهبرد منسجم و نیز چارچوب تئوریک مطرح شده است. جامعه‌محوری پلیس، ارزش‌ها و فرهنگ خاصی را می‌طلبد که باعث فاصله گرفتن پلیس از کلیشه‌های مردسالار پلیس سنتی و تهدید محور می‌شود و جلوه‌هایی از مؤلفه‌های ارزشی زنانه همچون همکاری، توافق، مفاهیم، انعطاف‌پذیری و غیره را در رویکردهای مدیریتی پلیس حاکم می‌کند. قابل ذکر است مؤلفه‌های ارزشی فرهنگ زنانه به این معنا نیست که مردان از این مؤلفه‌ها بی‌بهره هستند بلکه جلوه‌هایی از نشانگان کسب‌وکاری است که احتمال موفقیت زنان به دلیل قوی‌تر بودن چنین مؤلفه‌های ارزشی در آن‌ها از مردان بیشتر است.

تغییرات در اعمال برقراری امنیت، مانند توجه به تعهد و اطمینان‌بخشی اجتماعی - که بر مجموعه‌ای از مهارت‌ها مانند همدلی و میانجی‌گری تأکید می‌کنند و بیشتر، زنانه تعبیر می‌شوند - هویت شغلی براساس منابع فیزیکی را از بین می‌برند. با این وجود، فرهنگ شغلی پلیس هنوز هم با تصور اندام مردانه، اسلحه و جرم‌ستیزی آغشته است و منابع فرهنگی آن (داستان‌ها، تشریفات و نمادها) ابزاری نه تنها برای انجام، بلکه حفظ مردانگی است (انیل، مارکس و سینگ، ۲، ۱۳۹۱، ص ۳۱۰). براون^۳ به نقل از هایدسن^۴ (۱۹۹۲) خاطرنشان می‌کند که ویژگی‌های پلیس‌های زن با یک سری کمبودها (نقصان قدرت فیزیکی) توصیف می‌شود. ولی در ادامه مطالب خود از منظر دیدگاه فیلدینگ^۵ بیان می‌کند که قسمت بسیار کمی از کار پلیسی حتی در موقعیت‌های بالقوه خشن، واقعاً به قدرت جسمی نیاز دارد (مگان، مارکس و سینگ، ۱۳۹۱، ص ۳۰۷).

در این پژوهش با بررسی منابع موجود سعی می‌شود که تقویت ارزش‌های فرهنگ زنانه در سنتی‌ترین یگان پلیس یعنی واحد کنترل اغتشاشات مورد توجه قرار گیرد. امروزه، واحدهای کنترل اغتشاشات با مدنظر قرار دادن رویکرد جامعه‌محوری، مؤلفه‌های مدیریتی جدیدی را برای کنترل و مدیریت اغتشاشات مورد توجه قرار می‌دهند که با طرح موضوع آن‌ها، امید است پیش‌زمینه‌ای برای پژوهش‌های بیشتر در

-
1. O'Neill
 2. Marks & Singh
 3. Brown
 4. Heidensohn
 5. Fielding

آینده فراهم شود. با توجه به مطالب ذکر شده می‌توان سئوالات تحقیق را به این شکل مطرح کرد که ارزش‌های فرهنگ زنانه چیست؟ رویکرد پلیس جامعه‌محور به چه مفهومی است؟ مطالعات و تحقیقات پلیسی در خصوص کارایی و اثربخشی زنان پلیس چه می‌گویند؟ دیگر اینکه مولفه‌های پلیس جامعه‌محور در مدیریت و کنترل اغتشاشات کدامند؟ و در نهایت اینکه آیا ارزش‌های فرهنگ زنانه قابل تطبیق با مولفه‌های پلیس جامعه‌محور در مدیریت و کنترل اغتشاشات هستند و یا خیر؟ به همین منظور، در این مقاله در ابتدا به چستی فرهنگ زنانه و مردانه در کسب و کارها پرداخته شده، در ادامه دربارهٔ رویکرد جامعه‌محوری پلیس که به نوعی حرکت به سمت ارزش‌های فرهنگ زنانه است مطالبی بیان شده است. پس از آن، انتقادات وارده به پلیس زن مطرح شده و صحت و سقم این انتقادات مورد بررسی قرار گرفته است. در نهایت، مؤلفه‌های پلیس جامعه‌محور در مدیریت و کنترل اغتشاشات مطرح شده و با طرح بحث در خصوص پلیس زن و کنترل اغتشاشات، ارتباط مؤلفه‌ها مورد بحث و استدلال قرار گرفته است.

چستی فرهنگ زنانه و مردانه در کسب و کارها: کارمل نیلند^۱ (۱۹۹۶) با تقسیم‌بندی و تفکیک مشاغل مردانه از زنانه، ملاک این تقسیم‌بندی را مشاغلی می‌داند که به‌طور سنتی به مردان یا زنان اختصاص دارد. مشاغل مردانه شامل آتش‌نشانی، مهندسی، نیروهای مسلح، سیاستمداری، کشاورزی، مکانیکی، بنایی، بانکداری، پیمانکاری، پزشکی، معدنچی و حسابداری است و مشاغل زنانه شامل معلمی، مددکار اجتماعی، متخصص آرایش و زیبایی، منشی‌گری، پرستاری، آرایشگری، فروشگاه داری، مامایی، کتابداری، خدمتکاری، دوزندگی، دفترداری، پذیرش و خانه‌داری است. استنباطی که از این تفکیک شغلی می‌توان داشت این است که مشاغل مردانه برای جامعه بیشتر ارزش دارند، از آن‌ها استقبال می‌شود و پول بیشتری به آن‌ها داده می‌شود. این کارها اغلب شامل خطرات بدنی هستند و به قدرت بدنی نیاز دارند. از طرف دیگر، کارهای زنانه از ارزش کمتری برخوردار بوده و پول کمتری به آن‌ها داده می‌شود و اغلب با خطرات عاطفی همراه است و کمتر به قدرت بدنی نیاز دارد (نیلند، ۱۹۹۶، ص ۳).

مردان به‌طور سنتی از زنانی که خواهان فعالیت در مشاغل مردانه هستند استقبال نمی‌کنند. در دفاع از این امر، چند استدلال عرضه شده که در اینجا شش مورد از آن‌ها که برخی کلیشه‌های نادرستی هستند در پژوهش نیلند (۱۹۹۶) مورد بررسی قرار گرفته‌اند:

* نخستین استدلال، استدلال حمایت است که براساس آن، کار مردان را مناسب زنان نمی‌دانند؛ توضیح اینکه کار مردان به نیروی بدنی نیاز دارد و بسیار دشوار و کثیف است و زنان را بیشتر در معرض

نگاه تحقیرآمیز جامعه قرار می‌دهد. همچنین، باید با همکاران فحاش، جانی و یا منحرف روبرو شوند. بنابراین، مردان باید از جنس ضعیف‌تر و پاک‌تر حمایت کنند و کار را خودشان انجام دهند.

* استدلال دوم آن است که زنان خود خطر هستند. مردان نباید خود را در معرض خطر قرار دهند و به آسانی اعتماد کنند که از نظر بدنی توانمند نیستند که از آن‌ها در موقعیت‌های خطرناک پشتیبانی کنند یا از آن‌ها حمایت کنند. زنان همچنین، می‌توانند اغواگر باشند و مردان نمی‌توانند به آن‌ها اعتماد کنند که در اطراف آن‌ها باشند.

* استدلال سوم آن است که زنان به شرایط مردان آسیب می‌زنند. تا سال ۱۹۷۵ زنان بخشی از دستمزد مردان را دریافت می‌کردند و مردان وحشت داشتند؛ زیرا زنان برای کارفرمایان ارزان‌تر بودند و ممکن بود جای آن‌ها را بگیرند و به شرایط آن‌ها آسیب بزنند.

* استدلال چهارم آن است که سرنوشت زنان از نظر زیستی تعیین شده است که باید باردار شوند و دوره ماهانه داشته باشند که این موارد خود موجب مشکلاتی می‌شود.

* استدلال پنجم ترجیح مشتری است. مشتریان و مراجعه‌کنندگان مایل نیستند که با زنان کار کنند.

* و استدلال پایانی آن است که زنان جایگاه و ارزش کار مردان را در دید جامعه خدشه‌دار می‌کنند، زیرا کار زنان ناچیز و کار مردان مهم شمرده می‌شود. اگر زنان کار مردان را انجام دهند، در آن صورت، کار مردان جدی گرفته نمی‌شود و در نتیجه، اعتماد به نفس و غرور مردان در کار کاسته می‌شود.

از طرف دیگر، مزیت‌های حضور زنان در پژوهش نیلند (۱۹۹۶) این‌گونه بیان شده است: زنان برای کارهای ویژه لازم هستند (مواردی چون تجاوز جنسی، تفتیش بدنی و انگشت‌نگاری)، آن‌ها منظم‌تر هستند، بهتر می‌اندیشند، بهتر با فناوری سازگار می‌شوند، سخت‌تر و مسئولیت‌پذیرتر هستند و بنیه بیشتری دارند. آن‌ها همچنین، می‌توانند موقعیت‌های خشونت‌بار را خنثی کنند (این مزیت، موجب شکل‌گیری مشاغل زنانه تازه‌ای در مشاغل مردانه شده است).

نیلند (۱۹۹۶) به نقل از یونگ ارزش‌ها را به دو دسته زنانه و مردانه تقسیم می‌کند. قابل‌ذکر است ارزش‌های مردانه صرفاً مربوط به مردان نیست؛ بلکه آن‌ها ارزش‌هایی هستند که در بین مردان و زنان قابل تشخیص هستند؛ به عبارت دیگر، ویژگی‌هایی که در هر کس، به اندازه‌های گوناگون وجود دارد. ارزش‌های زنانه و مردانه در جدول ۱ فهرست شده‌اند. هر ارزش تلاش می‌کند که مخالف خود را متوازن کند و هر دو ارزش برای توازن و هماهنگی در سازمان لازم هستند.

جدول ۱. ارزش‌های زنانه و مردانه (منبع: نیلند، ۱۹۹۶)

مردانه	زنانه
اهل رقابت	اهل همکاری
توجه به سلسله‌مراتب اداری	توجه به شبکه‌های ارتباطی
اهمیت دادن به قوانین و مقررات	اهمیت دادن به دوستی‌ها و ارتباطات
اهل نفوذ و یورش	اهل سازگاری و تطابق
اهل تشریح و توضیح	اهل اکتشاف و کاوش
اهل بحث و مناظره	اهل توافق و اجماع
اولویت بر مستقل بودن	اولویت به وابسته به هم بودن
توجه به ثبات و محکم بودن	توجه به انعطاف‌پذیری
سرکش و تسلیم‌ناپذیر	اهل مصالحه و آشتی‌پذیر
مصمم و بااراده	اهل فهم و مفاهمه
اهل پیشرفت و موفقیت	اهل روابط و ارتباطات
اولویت دادن به استدلال و منطق	اولویت دادن به ادراکات شهودی
اهمیت دادن به زور و برتری	اهمیت دادن به اختیار و اقتدار

در نگاه ساده به تغییرات سازمانی، بحث می‌شود که زنان به‌طور متوسط ارزش‌های زنانه را بیش از مردان نشان می‌دهند و به‌کارگیری زنان بیشتر در سازمان نه‌تنها فرهنگ را تغییر می‌دهد، بلکه به مردان فرصت می‌دهد که ارزش‌های زنانه خود را نشان دهند.

رویکرد جامعه‌محوری؛ حرکت از ارزش‌های مردانه به ارزش‌های زنانه در مأموریت‌های پلیسی؛ پلیس از سازمان‌هایی است که مردانه تصور می‌شود؛ به این دلیل که با جرم، خطر و تهدید روبه‌رو است. نحوه‌ی استخدام پلیس هم بیشتر به نحوی بوده که زن‌ها تا مدت‌ها نمی‌توانستند در آزمون آن موفق شوند. تغییرات در خصوص نقش پلیس زن به‌طور کلی بستگی به تغییراتی دارد که در خصوص نقش و جایگاه زنان در جامعه صورت می‌گیرد (اسکاربروگ^۱، ۲۰۰۷، ص ۱۳۶۳). اما پلیس سازمانی است که به جامعه خدمات می‌دهد. لذا با رویکرد جدید پلیس با عنوان جامعه‌محوری، پلیس که به دنبال کسب اعتماد، اعتبار و نیز مشروعیت در بین جامعه است، به این نتیجه رسید که ترکیب نیروی انسانی پلیس نیز باید انعکاسی از جامعه‌ای باشد که به آن خدمات می‌دهد؛ به همین دلیل توجه به استخدام اقلیت‌ها و زنان را بیشتر مورد توجه قرار داد (دنهام^۲، ۲۰۰۸، ص ۶). در تغییراتی که در رویکرد پلیس از پلیس سنتی و تهدید محور به

1. Scarborough

2. Denham

سمت پلیس جامعه‌محور صورت گرفت، موارد جدیدی چون پیشگیری از وقوع جرم، توجه به قربانیان و نیز توجه به همکاری با جامعه مطرح شد. در نتیجه، پلیس به وظایف و مأموریت‌هایی نیاز داشت که صرفاً در توانمندی‌های جسمانی خلاصه نمی‌شد و به‌طور ویژه برای زنان فرصت مناسبی بود که به فعالیت‌های جدیدی که در نیروی پلیس تعریف می‌شد به نحو مناسبی پاسخ گویند. پیش‌نیازهای وظایف جدید بجای تکیه بر برخورداری از توانمندی فیزیکی جهت مقابله با تهدیدات یا به‌نوعی عامل بازدارنده از تهدیدات، برداشتن احساسات قوی و همدلانه متکی است (مارتین، ۱۹۹۱). در ابتدا، زنان در مشاغل در پلیس به کار گرفته می‌شدند که به کودکان، نوجوانان و نیز زنان ارتباط داشت؛ اما با گذر زمان نقش زنان در پلیس با توجه به تغییر نگاه به زنان در جامعه تغییر کرده است (اسکاربروگ، ۲۰۰۷، ص ۱۳۶۴).

پیشینه پژوهش: بررسی و مطالعه در خصوص پلیس زن متفاوت از بررسی و مطالعه زنان در سایر حرفه‌هایی نیست که به‌طور سنتی جزء مشاغل زنان محسوب نمی‌شوند. مشاغلی که جمعیت زنان در آن‌ها از ۲۵ درصد جمعیت شاغلان کمتر است، مسلماً از منظر کلیشه‌ای مشاغل مناسب برای زنان محسوب نمی‌شوند (اسکاربروگ، ۲۰۰۷، ص ۱۳۶۳). با ملاحظه آمار جهانی در پژوهش‌هایی که در سال‌های اولیه ورود به هزاره جدید صورت گرفته است، پلیس زن ۱۵ درصد ترکیب نیروی انسانی پلیس را تشکیل می‌دهد (براون، ۱۹۹۷ و ۱۹۹۹؛ براون و هدن‌شوین، ۲۰۰۰). به‌عبارت‌دیگر، حتی با رویکرد پلیس جامعه‌محور که شاهد به‌کارگیری و رشد حضور زنان در مشاغل از پلیس بودیم که زنانه تصور می‌شد، زنان در ترکیب کلی نیروی انسانی پلیس کماکان اقلیت محسوب می‌شوند. این حضور اندک نیز زمانی که دوشادوش مردان به مبارزه با جرم و جنایت در سطح خیابان مشغول به فعالیت شدند، مورد سؤال و ابهام قرار گرفت. در آمریکا در دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ حضور زنان در گشت‌ها این ابهام و سؤال را مطرح کرد که چرا زنان باید در این مأموریت‌ها مورد استفاده قرار گیرند؛ مأموریت‌هایی که نیازمند توانایی‌ها و مهارت‌هایی است که مردان در آن موفق‌تر هستند (اسکاربروگ، ۲۰۰۷، ص ۱۳۶۴).

اگرچه سازمان‌های پلیس تغییراتی در ساختار، منابع انسانی و رویکردهای مدیریتی خود صورت داده‌اند، ولی پژوهش‌های اندکی در خصوص تجارب پلیس زن انجام شده است (متکالف و دک، ۲۰۰۲). این پژوهش‌ها نشان می‌دهد همان‌طور که در خشونت‌های خانگی زنان بیشتر قربانی هستند، در ادارات پلیس هم آزار و اذیت‌ها از طرف همکاران بیشتر شامل زنان می‌شود (براون و هدن‌شوین، ۲۰۰۰).

1. Martin
2. Heidenshoen
3. Metcalfe & Dick

پژوهش‌هایی که درباره پلیس زن انجام شده است به دو دسته متفاوت تقسیم می‌شوند؛ پژوهش‌هایی که کارایی و اثربخشی پلیس زن را از منظر نگرش زنان نسبت به خودشان یا از منظر نگرش همکاران مردشان می‌سنجد و دسته دیگر، پژوهش‌هایی است که ارزیابی کارایی و اثربخشی پلیس زن را در عرصه میدانی و به صورت عملی مورد ارزشیابی قرار می‌دهند.

پژوهش‌های نوع اول معمولاً نشان می‌دهد که زنان پلیس از کارایی و اثربخشی برخوردار نیستند. در این خصوص، می‌توان به مطالعاتی اشاره کرد که در خصوص نوع نگاه خود زنان پلیس به شغلشان و نیز نگرش جامعه و همکاران مردشان به آن‌ها انجام می‌شود. از اولین پژوهش‌ها در این خصوص می‌توان به پژوهش‌های وردن^۱ (۱۹۹۳) و زائو^۲ و همکاران (۱۹۹۹) اشاره کرد. در خصوص نگرش زنان به شغلشان معمولاً متغیرهای چون میزان رضایتمندی، میزان احساس تبعیض جنسیتی و احساس توانمندی در کار بررسی و اندازه‌گیری می‌شود. آدامز^۳ (۱۳۸۸) در پژوهش خود اشاره می‌کند که عزت‌نفس زنان در مشاغل پلیسی پایین است. پژوهش‌ها نشان داده است که زنان نسبت به مردان اغلب خود سنجی ضعیف‌تری در مورد توانایی خود در انجام کار ارائه می‌دهند. برون‌استین و فورنس‌وولز^۴ (۱۹۹۸) از این کمبود خودباوری به عارضه فریبده تعبیر می‌کنند (آدامز، ۱۳۸۸، ص ۱۳۹). برخی از زنان که به جایگاه بالایی رسیده‌اند، معتقدند که موفقیت شغلی خود را برحسب شانس یا ظاهرسازی و نه براساس توانمندی‌هایشان به دست آورده‌اند و هر آن ممکن است بی‌کفایتی آن‌ها برملا شود. لذا عوامل روان‌شناختی که به خود زنان ارتباط دارد نیز به عنوان یکی از مواضع می‌تواند مطرح باشد. در پژوهش‌هایی که از منظر مردان درباره زنان پلیس صورت گرفته است، آن‌ها زنان را برای کار پلیسی ناکارآمد و ناشایسته می‌دانند (بلاچ و اندرسون^۵، ۱۹۷۴؛ بالکین^۶، ۱۹۸۸؛ هیندمن^۷، ۱۹۷۵؛ لیندن، ۱۹۸۳؛ گا و سیلورمن^۸، ۱۹۸۲ و مارتین، ۱۹۸۰).

پژوهش‌های نوع دوم، کارایی و اثربخشی زنان پلیس را در عرصه عمل بررسی می‌کند. در اوایل دهه

-
1. Worden
 2. Zhao
 3. Adams
 4. Bronstein & Fornswolth
 5. Bloch & Anderson
 6. Balkin
 7. Hindman
 8. Vega & Silverman

۱۹۷۰ مطالعاتی در خصوص ارزیابی پلیس زن در مأموریت‌های گشت در واشنگتن دی. سی^۱ (بلاچ و اندرسون^۲، سن لوئیز^۳ (شرمان^۴، ۱۹۷۵)، نیویورک^۵ (سی‌چل^۶ و دیگران، ۱۹۷۷)، دنور^۷ (بارتلت و روزنبلوم^۸، ۱۹۷۷) نیوتاون، ماساچوست^۹ (کیزیه و موریس^{۱۰}، ۱۹۷۷)، فیلادلفیا^{۱۱} (موسسه بارتلت^{۱۲}، ۱۹۷۸) و غیره انجام گرفت که در آن‌ها شایستگی پلیس زن به اثبات رسیده است.

روش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، اسنادی است. برای تدوین این مقاله منابع موجود در حد نیاز بررسی و رابطه مؤلفه‌های پلیس جامعه‌محور و ارزش‌های زنانه در ادبیات شناسایی و بررسی شده‌اند.

یافته‌ها

در این قسمت از مقاله، مؤلفه‌های پلیس جامعه‌محور از یک سو و ارزش‌های زنانه این پلیس برای کنترل اغتشاشات از سوی دیگر، بررسی و ارتباط آن‌ها باهم تحلیل می‌شود. به عبارت دیگر در این قسمت به عنوان یافته‌های تحقیق، سئوالات اصلی تحقیق پاسخ داده می‌شود که عبارتند از: مؤلفه‌های پلیس جامعه‌محور در مدیریت و کنترل اغتشاشات کدامند؟ و در نهایت اینکه آیا ارزش‌های فرهنگ زنانه قابل تطبیق با مؤلفه‌های پلیس جامعه‌محور در مدیریت و کنترل اغتشاشات است و یا خیر؟

۱- مؤلفه‌های پلیس جامعه‌محور در مدیریت و کنترل اغتشاشات: حداکثر ساختن تأثیر واکنش در برابر اغتشاشات، مرکز ثقل تفکر مدیریت بحران را تشکیل می‌دهد و تحقق آن نیازمند برنامه‌ریزی در سازمان است. با توجه به غالب بودن رویکرد پلیس جامعه‌محور در اکثر پلیس‌های جهان، مؤلفه‌های این رویکرد

1. Washington, D.C.
2. Bloch & Anderson
3. St. Louis
4. Sherman
5. New York
6. Sichel
7. Denver
8. Bartlett & Rosenblum
9. Newton, Massachusetts
10. Kizziah & Morris
11. Philadelphia
12. Bartell Associates

در مدیریت و کنترل اغتشاشات تبیین و مشخص شده است (احمدوند، اشراق و کریمی خوزانی، ۱۳۹۱، ص ۱۲۲). این مؤلفه‌ها در ادامه بیان شده‌اند.

اولویت پیشگیری بر مقابله: جوامع در حال گذر از نظم مبتنی بر سنت به نظمی جدید، همواره در معرض تهدیدات متنوع قرار دارند و بدیهی است که مدیریت آن‌ها ضرورت دارد. در رویکرد پلیس جامعه‌محور، پیشگیری از وقوع بحران در قالب پیشگیری اجتماعی، بر مقابله با وقایع مقدم است. پیشگیری، با درک و دریافت واقعیات جامعه و اراده آن در بر هم زدن نظم مربوط است و زمانی حاصل می‌شود که پلیس بتواند در ساخت ذهن و روان مخاطبان تأثیرگذار باشد؛ در نتیجه، همواره اطلاع‌رسانی برای رشد آگاهی شهروندان جایگاهی ویژه در پیشگیری و مقابله با بحران‌ها خواهد داشت.

به‌کارگیری روش اقتناع و گفتمان و کاربرد حداقل خشونت: سیاست جامعه‌محوری به معنای امنیت با مردم، از طریق مردم و برای مردم از سیاست‌های موردنظر پلیس در دوران کنونی است. نیروی انتظامی در حوزه نگرش به مردم و جامعه از نگاه تهدید محوری و حکومت‌محوری به نگرش جامعه‌محوری و توجه به نگرانی‌های شهروندان تغییر رویکرد داده است، در نتیجه در بحران‌هایی که در حوزه امنیت عمومی تعریف می‌شوند، باید به این سیاست توجه کرد. کار پلیس ترکیبی از علم و فن و هنر است. اوج هنر پلیس در بحران‌ها آن است که بدون توسل به قوه قهریه یا با استفاده حداقل از آن بتواند نظم را در جامعه برقرار سازد. پلیس باید بداند که منابعش را از جامعه اخذ کرده است و خروجی‌هایش را جامعه دریافت می‌کند. اعمال قدرت تشویقی، اقتناعی و گفتمانی که چهره چهارم قدرت تلقی می‌شود، در اعمال مؤثر و پایدار قانون و حفظ امنیت جامعه، نقش کارآمدتری دارد. پلیس، در صورتی که بر اعمال قدرت متکی نباشد، به سمت فهم روشن‌تر از اهمیت ارتباطات گرایش می‌یابد. از این رو، در تفاوت نیروی پلیس و نیروی نظامی این گونه می‌گویند که اولین اقدام نیروی نظامی در ادای وظیفه در دست گرفتن سلاح است، در حالی که این عمل آخرین اقدام نیروی پلیس خواهد بود. پلیس در جریان اغتشاشات باید به این نکته توجه داشته باشد که با دشمن در ستیز نیست، بلکه با هموطنان و همشهریان خود مواجه است.

توجه به معیارهای اخلاقی: اغلب مردم انتظار دارند مأموران پلیس مؤدبانه وظایف خود را انجام دهند، به‌طوری‌که اختیارات و اقداماتش طبق آداب و نزاکت اعمال شود. مردم می‌خواهند بی‌دردسر و بدون خشونت از آن‌ها دفاع شود (راتز، ۱۳۸۸، ص ۶۷). بر این اساس، هدف پلیس در کنترل بحران نباید مدیریت آن به هر شیوه و وسیله باشد. با توجه به جامعه اخلاقی جمهوری اسلامی ایران در بحران‌های

اجتماعی، هدف پلیس باید کنترل و مدیریت بحران‌ها با رعایت موازین شرعی و اخلاقی باشد؛ چراکه از یک‌سو، یکی از بارزترین ویژگی‌های پلیس جامعه‌محور توجه به استانداردها و معیارهای اخلاق حرفه‌ای است، از سوی دیگر و از آن مهم‌تر این است که بافت فرهنگی کشور ایران لزوم توجه به اصول و قواعد اخلاق اسلامی و رعایت این موارد را در اجرای وظایف پلیسی نشان می‌دهد. بر این اساس، کنترل و مدیریت اغتشاشات با رویکرد پلیس جامعه‌محور باید در تمام مراحل با رعایت استانداردها و معیارهای اخلاقی باشد.

استفاده از ظرفیت‌های سایر سازمان‌ها و نهادها؛ اغتشاشات رویدادهایی هستند که سبب تمرکز و تهییج افکار عمومی در یک مقطع زمانی می‌شوند. از طرف دیگر، عملکرد نیروها، به‌ویژه نیروهای پلیس در معرض دید و قضاوت عمومی قرار می‌گیرد. از این‌رو، هرگونه افراط و تفریط و خطای احتمالی، بهانه‌ای برای بزرگ‌نمایی و عملیات روانی بر ضد پلیس خواهد شد. در نتیجه، پلیس بیش از هر نهاد دیگری باید به سازوکارهایی مجهز شود که ضریب خطا و بهینه‌سازی را به حداقل ممکن کاهش دهد. به این منظور، پلیس نباید صرفاً به توانمندی خود متکی باشد، بلکه باید از ظرفیت‌های سایر سازمان‌ها و نهادها نیز استفاده کند. آنچه در رویکرد پلیس جامعه‌محور مطرح است، استفاده از ظرفیت جامعه برای حل مشکلات مربوط به جرائم و بی‌نظمی‌ها است؛ چراکه امنیت مقوله‌ای فرا بخشی است و همه دستگاه‌ها و نهادها در تولید آن نقش دارند. در مدیریت و کنترل اغتشاشات نیز لازم است، پلیس از ظرفیت‌های سایر سازمان‌ها و نهادها استفاده کند. بدین منظور پلیس باید برای تعامل فرا بخشی اهمیت ویژه‌ای قائل شود و از هم‌فکری و هم‌اندیشی با دیگر سازمان‌ها بیشترین بهره را ببرد. در نتیجه، ایجاد هماهنگی بین سازمانی به‌منظور تحقق وحدت تلاش‌ها باید همواره مدنظر پلیس قرار گیرد.

۲- پلیس زن و کنترل اغتشاشات: به‌طور کلیشه‌ای این نگاه وجود دارد که مردان پلیس در بحران‌ها، بهتر با موقعیت مشکل و خطرناک مواجه می‌شوند. تصور نسبت به زنان در قالب ملاحظات بیولوژیکی و جنسیتی تصور غالب در بسیاری از جوامع است. این نگرش که امروزه هم ادامه دارد باعث پیش‌داوری، کلیشه‌سازی و نیز تصورات محافظه‌کارانه در خصوص زنان در تعدادی از مشاغل از جمله شغل پلیسی شده است (اسپاسیک^۱، ۲۰۱۱). لیکن با مدنظر قرار دادن کنترل اغتشاشات در رویکرد جامعه‌محوری، ورود زنان به سازمان پلیس منافع بسیاری دارد و کارایی پلیس زن در این زمینه به اثبات رسیده است. کاهش استفاده از زور در مقابل افراد اغتشاشگر منفعتی است که در نتیجه استفاده از پلیس زن حاصل می‌شود

(دنهیم، ۲۰۰۸، ص ۲). علاوه بر این، منافع دیگری در به کارگیری پلیس زن در پژوهش‌های مختلف اشاره شده است که عبارت‌اند از:

* در موقعیت‌هایی که از خشونت بالقوه بالایی برخوردار است، زنان توانسته‌اند در مقایسه با همکاران مردشان موقعیت را کنترل و مدیریت کنند.

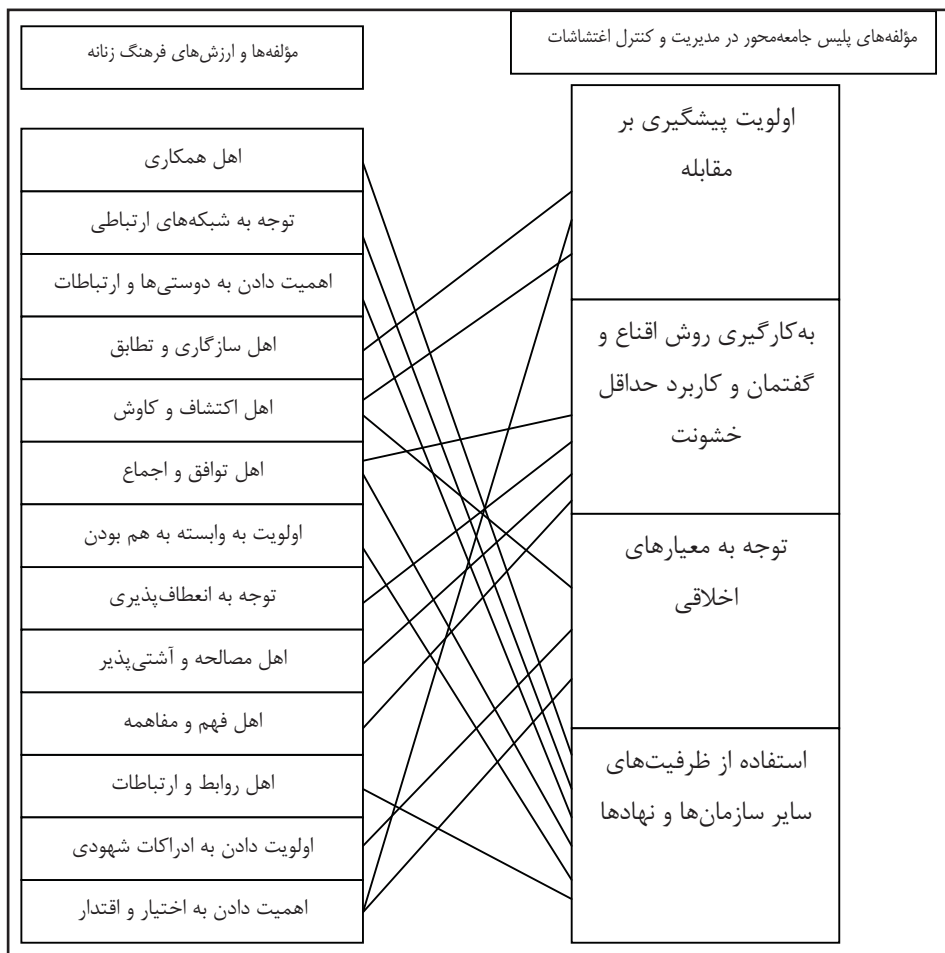
* گزارش‌هایی که عموم مردم معمولاً از عملکرد نامناسب کارکنان پلیس شکایت می‌کنند کمتر شامل زنان پلیس بوده است.

* زنان پلیس به نسبت همکاران مردشان کمتر از قدرت آتش برای کنترل و مدیریت صحنه وقوع جرم استفاده می‌کنند.

* زنان پلیس گزارش‌های کمتری را در خصوص مقاومت و مخالفت متهمان مردی که دستگیر کرده یا مورد پرس‌وجو قرار داده‌اند ارائه کرده‌اند. زنان پلیس به خوبی در الگوهای نقش به عنوان عضو جامعه و در عین حال، یک مأمور پلیس ایفای نقش می‌کنند.

* زنان پلیس به نسبت همکاران مردشان، مهارت‌های بیشتری در ارتباطات، همکاری گرفتن و کسب اعتماد برای پیاده‌سازی پلیس جامعه‌محور را دارند (بزیدنهات، ۲۰۰۱، ص ۷).

مؤلفه‌های جامعه‌محوری پلیس در کنترل اغتشاشات همان‌طور که در نمودار ۱ نشان داده شده است با مؤلفه‌ها و ارزش‌های فرهنگ زنانه ارتباط مفهومی دارد. برای نمونه، یکی از مؤلفه‌های پلیس جامعه‌محور در کنترل اغتشاشات استفاده از ظرفیت‌های سایر سازمان‌ها و نهادها است. این مؤلفه با ارزش‌های فرهنگ زنانه همچون همکاری، اولویت دادن به وابسته بودن، توافق و اجماع، اهمیت دادن به دوستی‌ها و ارتباطات و توجه به شبکه‌های ارتباطی هماهنگی دارد. ارزش‌های فرهنگ مردانه که در نقطه مقابل این ارزش‌ها است مواردی همچون رقابت، اولویت دادن به مستقل بودن، بحث و مناظره، اهمیت دادن به قوانین و مقررات و توجه به سلسله‌مراتب اداری، با مؤلفه مذکور در تضاد هستند. مؤلفه دیگر پلیس جامعه‌محور در کنترل اغتشاشات، به کارگیری روش اقناع و گفت‌وگو و کاربرد حداقل خشونت است. این مؤلفه با ارزش‌های فرهنگ زنانه همچون توافق و اجماع، توجه به انعطاف‌پذیری، مصالحه و آشتی‌پذیری و مفاهیم هماهنگی دارد. ارزش‌های فرهنگ مردانه که در نقطه مقابل این ارزش‌ها است؛ مواردی همچون بحث و مناظره، توجه به ثبات و محکم بودن، سرکشی و تسلیم‌ناپذیری و نیز مصمم و با اراده بودن، با مؤلفه مذکور در تضاد هستند.



نمودار ۱. انطباق مؤلفه‌های پلیس جامعه‌محور با ارزش‌های زنانه

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه زنان نیز در بسیاری از مشاغل که به‌طور سنتی به مردان اختصاص داشته متقاضی هستند. اگرچه کماکان، ترکیب جمعیتی در این مشاغل به نحوی است که زنان در اقلیت هستند (اسکاربروگ، ۲۰۰۷، ص ۱۳۶۳)، اما پذیرش جایگاه پلیس زن در صورتی می‌تواند مفید باشد که مبتنی بر نیازهای مأموریتی سازمان بتوان سودمندی آن را به اثبات رساند (دنهام، ۲۰۰۸، ص ۲۱). به همین دلیل، در این مقاله سعی شد که با طرح ارزش‌های فرهنگ زنانه و ارتباط دادن آن با مؤلفه‌های کنترل و مدیریت اغتشاشات که در رویکرد جامعه‌محوری پلیس مطرح است، نیازهای سازمان پلیس به زنان نشان داده شود.

با تغییراتی که در رویکرد پلیس از پلیس سنتی و تهدید محور به سمت پلیس جامعه‌محور صورت گرفته است، مواردی چون پیشگیری از وقوع جرم و نیز توجه به همکاری با جامعه از اولویت برخوردار شده است. در نتیجه، در این بین حتی در سنتی‌ترین وظیفه و مأموریت پلیس یعنی کنترل اغتشاشات، پلیس به وظایف و ابزارهای مدیریتی نیاز دارد که صرفاً در توانمندی‌های جسمانی مبتنی بر روش قلع و قمع پلیس سنتی خلاصه نمی‌شود. مؤلفه‌های رویکرد پلیس جامعه‌محور در مدیریت و کنترل اغتشاشات که در تحقیق احمدوند و همکاران (۱۳۹۱) احصاء شدند عبارت‌اند از اولویت پیشگیری بر مقابله، به‌کارگیری روش اقناع و گفتمان و کاربرد حداقل خشونت، توجه به معیارهای اخلاقی و استفاده از ظرفیت‌های سایر سازمان‌ها و نهادها. این ابعاد و مؤلفه‌ها با ارزش‌ها و فرهنگ زنانه که در پژوهش نیلند (۱۹۹۶) بیان شده است؛ ارتباط مفهومی دارند (نمودار ۱). در نتیجه، می‌توان به‌طور نظری بیان کرد که در رویکرد جامعه‌محوری پلیس، ارزش‌های فرهنگ زنانه در مدیریت و کنترل اغتشاشات تقویت شده‌اند. از این منظر، اگر بتوان نیاز به پلیس زن را استدلال کرد، سؤال و ابهامی که مطرح می‌شود این است که آیا در عرصه عمل و در اجتماع، پلیس زن از کارایی و اثربخشی برخوردار هست. همان‌طور که گفته شد پژوهش‌هایی که مبتنی بر پیمایش هستند نمی‌توانند برای ارزیابی پلیس زن مناسب باشند؛ چراکه نگرش زنان نسبت به خود به دلیل پایین بودن عزت‌نفس مثبت نیست و در سوی دیگر نیز همکاران مردشان تمایلی به مثبت ارزیابی کردن زنان ندارند، اما پژوهش‌هایی که به‌صورت ارزشیابی میدانی و مشاهده مستقیم، فعالیت‌ها و اقدامات را ارزیابی می‌کنند، اثربخشی و کارایی پلیس زن را با مدنظر قرار دادن کنترل اغتشاشات در رویکرد جامعه‌محوری نشان داده‌اند.

پیشنهادات

با توجه به ارتباطی که مابین ارزش‌های فرهنگ زنانه با مؤلفه‌های پلیس جامعه‌محور در مدیریت و کنترل اغتشاشات نشان داده شد پیشنهاد می‌شود: تحقیقاتی در خصوص چگونگی به‌کارگیری زنان در سطح فرماندهی عملیات ضداغتشاش در کشورمان با توجه ملاحظات قانونی و شرعی صورت گیرد تا بتوان با چنین مطالعاتی، امکان بکارگیری زنان در سطح فرماندهی عملیات ضداغتشاش فراهم شود.

همان‌طور که در مطالعاتی که در خارج صورت گرفته است و بجای پیمایش و پرسشنامه با روش‌های ارزشیابی میدانی و مشاهده مستقیم کارایی و اثربخشی زنان پلیس اثبات شده است، پیشنهاد می‌شود در داخل کشور مطالعاتی مشابه در خصوص کارایی و اثربخشی پلیس زن با استفاده از روش‌های مطالعات میدانی و مشاهده مستقیم صورت گیرد.

منابع

- احمدوند، علی محمد؛ اشراق، حمیدرضا و کریمی خوزانی، علی (۱۳۹۱). مدیریت بحران‌های اجتماعی (اعتصاب، تظاهرات - اعتراض‌آمیز و غیره) با رویکرد پلیس جامعه‌محور. فصلنامه توسعه سازمانی پلیس.؟ (۴۰)، صص ۱۳-۲۸.
- آدامز، کیم (۱۳۸۸). زنان در مدیریت ارشد پلیس (دفتر تحقیقات کاربردی معاونت طرح و برنامه و بودجه ناجا، مترجم). دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس.؟ (۲۳)، صص ۱۳۷-۱۵۹.
- انیل، مگان؛ مارکس، مونیکو و سینگ، آن‌ماری (۱۳۹۱). فرهنگ شغلی پلیس؛ بحث‌ها و جهت‌گیری‌های جدید (علیرضا حسینی حاجیئی، مترجم). تهران: انتشارات سازمان تحقیقات و مطالعات ناجا.
- راتز، هوراد (۱۳۸۸). پلیس و استفاده از قدرت (وحید میرزائیان، مترجم). تهران: انتشارات سازمان تحقیقات و مطالعات ناجا.
- Balkin, J. (1988). Why policemen don't like policewomen. *Journal of Police Science and Administration*, 16 (1): 29-38.
- Bartell Associates, Inc. (1978). *The study of police women competency in the performance of sector work in the City of Philadelphia*. State College, PA: Bartell Associates, Inc.
- Bartlett, H. W. & Rosenblum, A. (1977). *Policewomen effectiveness*. Denver, CO: Civil Service Commission and Denver Police Department.
- Bezuidenhout, C. (2001). *Performance of Female Police Officers in a Male Dominated Environment: Replacing Myth with Reality*. Durban: Institute for Human Rights & Criminal Justice Studies (Second World Conference).
- Bloch, P. & Anderson, D. (1974). *Policewomen on patrol*. Washington, DC: Urban Institute.
- Bronstein, P & Farnsworth, L. (1998). Gender Differences in Faculty Experiences of Interpersonal Climate and Process for advancement. *Research in higher Education*, 39: 557-586.
- Brown, C. & Pechman, A. (1987). *Gender in the workplace*. Washington, DC: Brookings Institute.
- Brown, J. & Heidensohn, F. (2000). *Gender and Policing: Comparative Perspectives*. Basingstoke: MacMillan.
- Brown, J. (1997). *European policewomen: a comparative research perspective*. *Sociology of Law*, 25: 1-19.
- Brown, J. (1999). Abuse relationships at work: police women as victims. *Criminal Justice Matters*, 35: 22-23.
- Denham, Tara (2008). *Police Reform and Gender*. Geneva: SRO-Kundig
- Heidensohn, F.M. (1992). *Women in control*. Oxford: Clarendon.
- Hindman, R. E. (1975). A survey related to the use of female law enforcement officers. *Police Chief*, 42 (4): 58-60.
- Kizziah, C. & Morris, M. (1977). *Evaluation of women in policing programs: Newton, Massachusetts*. Oakland, CA: Approach Associates.
- Linden, R. (1983). *Women in policing: A study of lower mainland Royal Canadian Mounted Police detachments*. *Canadian Police College Journal*, 7: 217-29.
- Martin, S. E. (1991). The effectiveness of affirmative action: The case of women in policing. *Justice Quarterly*, 8: 489-504.
- Martin, S. E. (1980). *Breaking and entering: Police women on patrol*. Berkeley: University of California Press.
- Metcalfe, B. & Dick, G. (2002). Is the force still with her? *Gender and commitment in the police*.

- Women in Management Review, 17(8): 392-403.
- Niland, Carmel (1996). The impact of police culture on women and their performance in policing. Sydney: Australian Institute of Criminology (Women Police Conference).
 - Scarborough, K. E. (2007). Women in Law Enforcement, The encyclopedia police science, 1:1363-1367.
 - Sherman, L. J. (1975). An evaluation of policewomen on patrol in a suburban police department. Journal of Police Science and Administration, 3 (4): 434-38.
 - Sichel, J. L. Friedman, L. N. Quint, J. C. & Smith, M. E. (1977). Women on patrol: A pilot study of police performance in New York City. Washington, DC: National Institute of Law Enforcement and Criminal Justice.
 - Spasić, D. (2011). Police Culture and Gender Identity. Western Balkans Security Observer, 19: 25-35.
 - Vega, M. & Silverman, I. J. (1982). Female police officers as viewed by their male counterparts. Police Studies, 5: 31-39.
 - Worden, A. P. (1993). The attitudes of women and men in policing: Testing conventional and contemporary wisdom. Criminology, 31: 203-42.
 - Zhao, J. Thurman, Q. & He, N. (1999). Sources of job satisfaction among police officers: A test of demographic and work environment models. Justice Quarterly, 16 (1): 153-73.