

Integriteitsschendingen in 64 lokale politiezones in Vlaanderen: een empirisch onderzoek naar incidentie

HEIDI PAESEN^a
JEROEN MAESSCHALCK^b
STEFAN PLEYSIER^c



Panopticon, 40 (3), 167-187
© 2019 Maklu | ISSN 0771-1409 | May 2019

- ^a Doctoraatsonderzoeker, Leuvens Instituut voor Criminologie, KU Leuven (Corresp.: heidi.paesen@kuleuven.be)
- ^b Gewoon hoogleraar, Leuvens Instituut voor Criminologie, KU Leuven
- ^c Hoofddocent, Leuvens Instituut voor Criminologie, KU Leuven

ABSTRACT

INTEGRITY VIOLATIONS IN 64 LOCAL POLICE FORCES IN FLANDERS (BELGIUM): AN EMPIRICAL STUDY ON INCIDENCE RATE

Although few would doubt the importance of police integrity, actual empirical research on integrity violations in the police has been limited, certainly in Belgium. This article aims to address this lacuna by presenting the results of a survey containing both an observer-report measure and a self-report measure in 64 local police forces in Belgium ($n = 3847$). It presents a ranking of the most and least frequently occurring (types of) integrity violations in the participating police forces. It shows that, for most types, female respondents report less violations than their male colleagues. Likewise, older respondents report less violations than their younger colleagues. The fact that, for many types, civilian staff report less violations than police officers probably might have to do with the latter typically having more opportunities for integrity violations. We also found significant differences between the 64 forces on almost all types, suggesting that factors at organisational level matter.

Keywords: police deviance, police misconduct, survey-research

Kernwoorden: politie, integriteitsschendingen, survey-onderzoek

1. INLEIDING

In een rechtstaat is het essentieel dat politieambtenaren zich integer gedragen. Niet alleen kunnen integriteitsschendingen door politieambtenaren fundamentele mensenrechten schenden (KUTJNAK IVKOVIC & HABERFELD, 2015), het zet ook de legitimiteit van de gehele politieorganisatie op het spel (AVDIJA, 2010; DONNER, FRIDELL, & JENNINGS, 2016; WALKER & ARCHBOLD, 2013). Dit laatste kan op zijn beurt dan weer leiden tot een ondermijning van de effectiviteit van politiewerk, aangezien politiewerk sterk afhangt van samenwerking met de burger (SKOGAN & FRYDL, 2004; TYLER & HUO, 2002). Als gevolg hiervan is politionele integriteit een vaak besproken onderwerp in de wetenschappelijke literatuur. Echter, empirisch onderzoek naar de reële incidentie ervan blijft schaars (CHAPPELL & PIQUERO, 2004), zeker ook in ons land. In België gebeurde wel al wat kwalitatief onderzoek dat peilde naar integriteit of naar aspecten daarvan. Zo raakten studies over politiegeweld (VERHAGE, NOPPE, FEYS, & LEDE-

GEN, 2018), zwijgcultuur in de politie (LOYENS, 2012, 2013), gemeenschapsgerichte politiezorg in een diverse context (EASTON, 2010, 2014) en racisme en etnisch profileren (VANASSCHE & VERHAGE, 2015) aan belangrijke aspecten van politionele integriteit. Die studies bieden heel wat interessante inzichten, maar geven slechts een beperkt beeld van de incidentie van integriteitsschendingen. We vinden ook relevant kwantitatief onderzoek terug. Dat gaat dan over de ethische competentie van aspirant-inspecteurs (DE SCHRIJVER, 2014) of de incidentie van specifieke vormen van schendingen zoals politiegeweld (NOPPE, 2016; NOPPE & VERHAGE, 2017; VERHAGE et al., 2018), discriminatie (VAN CRAEN & SKOGAN, 2015) en procedureel (on)rechtvaardig gedrag tijdens interacties met burgers (VAN DAMME, 2017). Hoewel die studies samen al een heel interessant beeld geven van de incidentie van integriteitsschendingen in de Belgische politie, stellen we vast dat deze onderzoeken vooral focussen op (ongepast) gedrag t.a.v. burgers. Een grootschalig kwantitatief incidentieonderzoek naar integriteitsschendingen die vooral gericht zijn tegen de politieorganisatie zelf (bv. diefstal) of tegen collega's (bv. pestgedrag) heeft echter nog niet plaatsgevonden.

Het doel van dit onderzoek is dus om de incidentie van een brede groep van schendingen in een groot aantal politiezones in kaart te brengen. Dergelijk grootschalig incidentieonderzoek is om verschillende redenen interessant en belangrijk. Ten eerste is het zo dat niet-integer gedrag van politieambtenaren de legitimiteit en de reputatie van de gehele politieorganisatie op het spel kan zetten (AVDIJA, 2010; DONNER, FRIDELL, & JENNINGS, 2016; WALKER & ARCHBOLD, 2013). Het is cruciaal dat wie normen en regels handhaaft, ook zelf de normen en regels respecteert. Politiewerk wordt heel moeilijk in een omgeving waarin er een diep wantrouwen is onder de burgers tegenover de politie. Ten tweede is het ook belangrijk om als politieorganisatie zicht te hebben op interne integriteitsschendingen (d.w.z. schendingen gericht tegen de organisatie of tegen de collega's). Dergelijke schendingen kosten immers niet alleen geld (ORLITZKY, SCHMIDT & RYNES, 2003), ze kunnen ook het welbevinden en de mentale gezondheid van politiemedewerkers beïnvloeden en zo dus ook de kwaliteit van de dienstverlening. Tot slot is dergelijk grootschalig onderzoek ook vanuit wetenschappelijk oogpunt interessant. Het bestaand empirisch onderzoek naar de incidentie van politionele integriteitsschendingen beperkt zich immers vaak tot één of een zeer beperkt aantal politieorganisaties (DONNER, FRIDELL, & JENNINGS, 2016; EITLE et al., 2014), waardoor vergelijkingen tussen politieorganisaties heel moeilijk zijn.

Tegen de achtergrond van die overwegingen presenteert deze bijdrage de resultaten van een kwantitatief survey-onderzoek naar integriteitsschendingen in 64 lokale politiezones in Vlaanderen. Meer specifiek werd in het kader van dit onderzoek een nieuwe typologie van politionele integriteitsschendingen ontwikkeld met als doel een foto te maken van integriteit binnen de deelnemende politiezones. Daarbij worden drie zaken beoogd. De bijdrage wil ten eerste de incidentie van een breed palet aan schendingen in een grote groep politiezones in kaart brengen. Ten tweede wil ze ook de impact van enkele individuele factoren (met name geslacht, leeftijd en kader) op gerapporteerde incidentie nagaan. Ten derde wordt ook nagegaan of de politiezones significant van elkaar verschillen inzake incidentie van schendingen en of die verschillen samenhangen met verschillen in graad van verstedelijking van die zones.

De bijdrage vangt aan met een definitie van 'politionele integriteitsschendingen' en de introductie van de nieuwe typologie, waarna de methodologie van het onderzoek wordt toegelicht. In het resultaatengedeelte wordt vervolgens ingegaan op de types van gedragingen die resp. het meest en het minst frequent voorkomen in de 64 onderzochte politiezones.

Daarna wordt ingegaan op verschillen naargelang individuele factoren, en vervolgens op verschillen tussen politiezones. De bijdrage rondt af met enkele suggesties voor verder onderzoek en de praktijk.

2. EEN NIEUWE DEFINITIE EN TYPOLOGIE VAN POLITIONELE INTEGRITEITSSCHENDINGEN

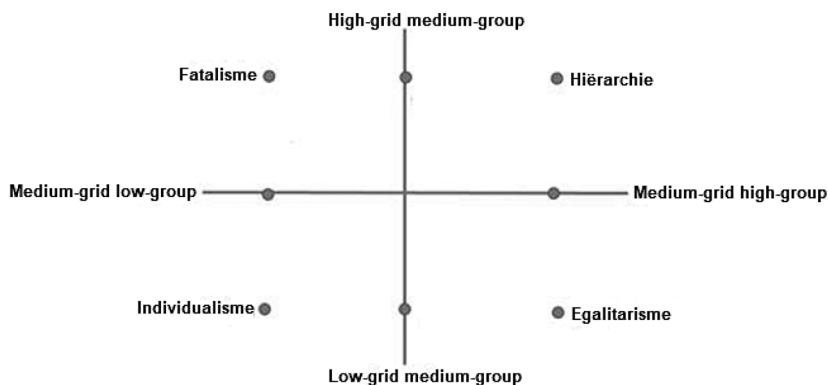
In de Engelstalige literatuur zijn er heel wat begrippen om het gedrag te omschrijven waarover deze bijdrage gaat, o.m. *'police deviance'* (BARKER & CARTER, 1991; PUNCH, 2013), *'police misconduct'* (DONNER, MASKALY, & FRIDELL, 2016; KANE & WHITE, 2009; PRENZLER, 2009) en *'integrity violations in the police'* (HUBERTS, KAPTEIN, & LASTHUIZEN, 2007). Vaak worden deze termen door elkaar gebruikt met deels overlappende definities. In de context van dit onderzoek lijkt *'police deviance'* de meest geschikte term aangezien deze doorgaans een bredere invulling heeft dan het begrip *'police misconduct'* en veel couranter gebruikt wordt dan het begrip *'integrity violations in the police'*. In het Nederlands is de term '(politie) integriteitsschendingen' echter veel couranter, dus dat is het begrip dat we hier zullen gebruiken. *'Police deviance'* of 'politie) integriteitsschendingen' worden hier omschreven als *"elk intentioneel gedrag van een werknemer van de politie dat gerelateerd is aan zijn/haar werk, in strijd is met legitieme maatschappelijke morele waarden en normen en gericht op de dader zelf, anderen binnen of buiten de organisatie, de organisatie zelf of de samenleving in zijn geheel"* (WOUTERS, 2016: 51; PAESEN, 2019).¹ Uit de formulering van de definitie blijken een aantal keuzes. Ten eerste verwijst de definitie naar gedrag dat intentioneel is en dus niet naar gedrag dat onbewust of accidenteel wordt gesteld. Ten tweede impliceert deze definitie dat gefocust wordt op gedrag van individuele werknemers, niet van de organisatie. Ten derde wordt de definitie ook beperkt tot gedrag dat gerelateerd is aan de job. Gedragingen die niets te maken hebben met de job en die geen misbruik van de politieke autoriteit inhouden (zoals bijvoorbeeld belastingontduiking), vallen dan ook niet onder de definitie. Ten vierde beschouwt de definitie gedrag als een schending van integriteit wanneer het normen schendt die zowel moreel als legitiem zijn. 'Moreel' verwijst dan naar het goede, naar wat hoort en niet hoort (LASTHUIZEN, HUBERTS, & HERES, 2011) en 'legitiem' verwijst naar het feit dat de normen in overeenstemming moeten zijn met democratische waarden (zie bv. MANNING, 2010). Ten vijfde verwijst de definitie naar de vele mogelijke doelwitten van politieke integriteitsschendingen. Dit kunnen bijvoorbeeld collega's of burgers zijn, maar ook ex-collega's, andere stakeholders, de bredere samenleving of zelfs de dader zelf (bijvoorbeeld in geval van alcoholisme). Tot slot verwijst de definitie naar een breed scala aan gedragingen, gaande van duidelijke schendingen van de integriteit (bv. aannemen van smeergeld, disproportioneel geweld) naar minder ernstige en meer voor discussie vatbare gedragingen (bv. zich onvoldoende inzetten, te laat komen op het werk). We kunnen concluderen dat deze definitie breder is dan veel bestaande definities van *'police deviance'* (ALBRECHT, 2017; ARCHBOLD, 2012), *'police misconduct'* (CHAMPION, 2001) of *'integrity violations in the police'* (KOLTHOFF, 2007). Het voordeel daarvan is dat de definitie ook types van integriteitsschendingen vat die traditioneel niet worden opgenomen onder de noemer *'police deviance'*, *'police misconduct'* of *'integrity violations in the police'* zoals 'excessieve bescherming van de organisatie', 'grenzeloze gehoorzaamheid' en 'rigide regelgerichtheid'.

Tegen de achtergrond van deze definitie wordt het concept verder uitgewerkt in een nieuwe typologie van politieke integriteitsschendingen.² Deze vertrekt van de *grid-group* culturele theorie die werd ontwikkeld door antropologe Mary DOUGLAS (1970) maar later ook werd

1 Voor een uitgebreide verantwoording van deze definitie, zie WOUTERS (2016) en PAESEN (2019).

2 Voor een meer uitgebreide bespreking van de theoretische achtergrond van deze typologie, zie PAESEN (2019).

toegepast in vele andere onderzoeksdisciplines zoals bijvoorbeeld bestuurskunde (HOOD, 1998), criminologie (MARS, 2006; VAUGHAN, 2002) en politiestudies (HENDRIKS & VAN HULST, 2016; LOYENS, 2013). Deze theorie gaat ervan uit dat elk type integriteitsschending gezien kan worden als een excès van een bepaald type van organisatiecultuur. Centraal in de theorie staat een viervoudige typologie van organisatiecultuur die bepaald wordt door twee assen: de 'grid' as verwijzende naar de mate waarin het leven van een individu wordt bepaald door extern opgelegde voorschriften (THOMPSON, ELLIS, & WILDAVSKY, 1990) en de 'group' as verwijzende naar de mate waarin een individu ingebed is in een groep (THOMPSON et al., 1990). De combinatie van beide dimensies – die elk laag of hoog kunnen zijn – leidt tot vier types, namelijk hiërarchie (hoog op 'grid', en hoog op 'group'), egalitarisme (laag op 'grid', en hoog op 'group'), individualisme (laag op 'grid', en laag op 'group') en fatalisme (hoog op 'grid', en laag op 'group').³ In figuur 1 worden deze vier cultuurtypes afgebeeld als vier posities in de kwadranten. Deze vier posities worden daarnaast aangevuld met vier posities op de assen (WOUTERS, 2016; PAESEN, 2019). Dit resulteert uiteindelijk in acht posities die in figuur 1 aan de hand van acht punten worden voorgesteld.

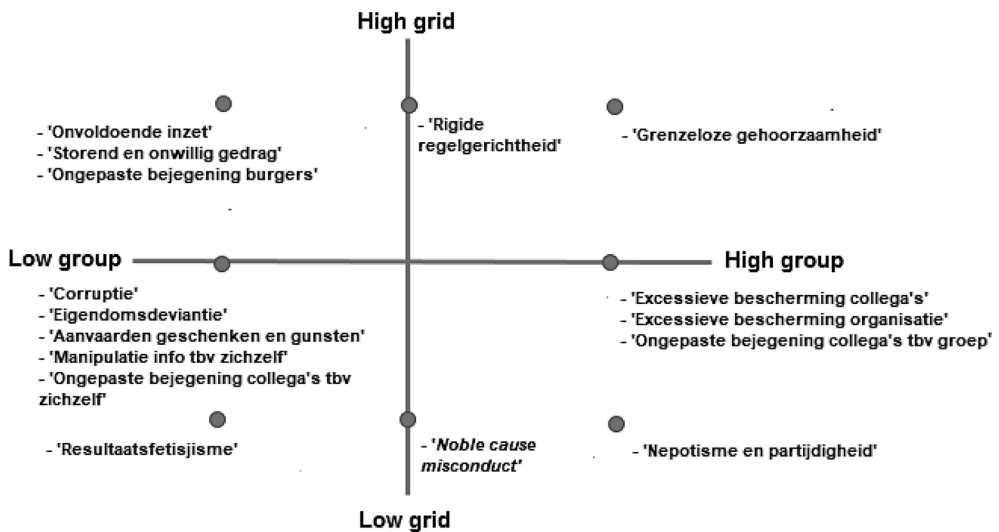


FIGUUR 1. ORGANISATIECULTUUR ZOALS VOORGESTELD DOOR GRID-GROUP CULTURELE THEORIE: ACHT POSITIES

De *grid-group* culturele theorie biedt echter niet enkel een waardevolle cultuurtypologie, maar veronderstelt ook, zoals hierboven reeds kort werd vermeld, dat bepaalde cultuurtypes gelinkt kunnen worden aan bepaalde types integriteitsschendingen. Zo kunnen bepaalde types positionele integriteitsschendingen gezien worden als excessen van bepaalde cultuurtypes (WOUTERS, 2016). Dit theoretische uitgangspunt biedt de basis voor onze nieuw ontwikkelde typologie van (positionele) integriteitsschendingen. Theoretisch gezien zou dit, net zoals bij organisatiecultuur, kunnen resulteren in acht grote types integriteitsschendingen die op de acht posities (cf. figuur 1) gepositioneerd kunnen worden. Een uitgebreide

3 De hiërarchische cultuur wordt gekenmerkt door veel regels en procedures, doorgedreven taakverdeling, verschillende rollen binnen de organisatie en een geformaliseerde machtsstructuur (MAMADOUH, 1999; CAULKINS, 2008; WOUTERS & MAESSCHALCK, 2014). De egalitaristische cultuur wordt gekenmerkt door weinig regels en procedures, intensieve relaties tussen groepsleden, solidariteit en consensus-besluitvorming (WOUTERS & MAESSCHALCK, 2014). De individualistische cultuur wordt gekenmerkt door weinig regels en voorschriften, weinig verbondenheid tussen groepsleden, interne concurrentie en eigenbelang (MAMADOUH, 1999). Typisch voor de fatalistische cultuur zijn een systeem van regels waarover medewerkers geen controle hebben, weinig groepsverbondenheid, onvoorspelbaarheid, willekeur en de drang om te overleven (CAULKINS & PETERS, 2002; WOUTERS & MAESSCHALCK, 2014). Voor een uitgebreide bespreking van deze types, zie WOUTERS en MAESSCHALCK (2014), LOYENS en MAESSCHALCK (2014) en MAESSCHALCK (2004).

analyse van bestaande classificaties van (politie) integriteitsschendingen toonde echter dat bepaalde posities ingevuld konden worden door meerdere types schendingen.⁴ Uiteindelijk kwamen we tot 16 types politieke integriteitsschendingen die gepositioneerd kunnen worden op dezelfde acht posities in het assenstelsel (zie figuur 2). In de onderstaande paragrafen wordt elk van deze types kort geïntroduceerd. Hierbij wordt de bespreking van de types gegroepeerd per positie. Eerst worden de posities op de *grid*- en de *group*-as besproken, waarna vervolgens de posities in de kwadranten aan bod komen.



FIGUUR 2. POLITIEKE INTEGRITEITSSCHENDINGEN ZOALS VOORGESTELD DOOR GRID-GROUP CULTURELE THEORIE: 16 TYPES OP ACHT POSITIES

De *high-grid medium-group* positie wordt in dit onderzoek ingevuld door het type 'rigide regelgerichtheid'. Dit type verwijst naar het zo sterk naleven van regels en procedures dat die naleving door een meerderheid binnen de samenleving als negatief beoordeeld zou worden (WOUTERS, 2016). Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het strikt toepassen van regels of procedures wanneer dat duidelijk onrechtvaardig is voor een burger. Ook de *low-grid medium-group* positie wordt ingevuld door één type integriteitsschending: 'noble cause misconduct' (CALDERO & CRANK, 2011; CRANK, FLAHERTY, & GIACOMAZZI, 2007; VAN HALDEREN & KOLTHOFF, 2016). Dit wordt in de literatuur als volgt omschreven: "corruption committed in the name of good ends ... corruption of police power, when officers do bad things because they believe that the outcomes will be good" (CALDERO & CRANK, 2011: 2). Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het onder druk zetten van een verdachte om op die manier een bekentenis af te dwingen. Hoewel 'noble cause misconduct' traditioneel gezien wordt als gedrag ten bate van anderen (bv. de samenleving) (CRANK et al., 2007), benadrukt recent onderzoek (MILLER, 2016, 2017) dat dit type gedrag vaak ook wordt ingegeven vanuit individuele belangen.

De *medium-grid high-group* positie wordt in dit onderzoek ingevuld door drie types. Het eerste type ('excessieve bescherming van collega's') verwijst naar het excessief beschermen

4 Voor een uitgebreide bespreking van deze analyse, zie PAESEN (2019).

van collega's als gevolg van de grote groepssolidariteit en loyaliteit die typisch is voor de politieorganisatie (cf. de *'blue code of silence'* (WESTMARLAND, 2005) of de *'blue wall of silence'* (KLEINIG, 2001)). Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om het opstellen van een proces-verbaal dat niet strookt met de werkelijkheid om een collega te beschermen of om het verzwijgen van strafbaar gedrag om een collega te beschermen. Het tweede type is 'excessieve bescherming van de organisatie'. Ook hier gaat het om een zwijgcode, maar dan in het belang van de organisatie. Het gaat dan bijvoorbeeld om het verzwijgen van niet-integere zaken om het imago van de organisatie te beschermen. Het derde type, tot slot, is 'ongepaste bejegening van collega's ten behoeve van de groep'. Met dit type wordt verwezen naar o.a. pestgedrag en discriminatie van collega's die niet tot de groep behoren of die zich niet conformeren aan de regels van de groep (COLLINSON, 1988).

De *medium-grid low-group* positie wordt in dit onderzoek ingevuld door vijf types integriteitsschendingen die alle gedreven worden door eigenbelang en de drang naar overleving die typisch is voor een *'low-group'* organisatielcultuur. 'Eigendomsdeviantie' verwijst o.m. naar diefstal van organisatie-eigendommen. Met 'corruptie' wordt verwezen naar *"taking something, against your duty, to do or not to do something, as an exchange for money or gifts"* (PUNCH, 2000: 302). Het derde type is het 'aanvaarden van geschenken en gunsten'. Het kan dan gaan om het aannemen van persoonlijke geschenken van burgers of organisaties, maar ook om het aanvaarden van kortingen in handelszaken omdat men lid is van de politie. 'Manipulatie van informatie ten behoeve van zichzelf' verwijst naar misbruik van informatie ten dienste van het eigen, individuele belang. Een voorbeeld hier is het opstellen van documenten (bv. processen-verbaal of verslagen) die niet stroken met de werkelijkheid om zo zichzelf te beschermen. Het vijfde type, tot slot, is 'ongepaste bejegening van collega's ten behoeve van zichzelf'. In tegenstelling tot veel onderzoek wordt dus een onderscheid gemaakt, inzake ongepaste bejegening van collega's, naar gelang het motief. Daar waar het hoger ging om het belang van groep, gaat het hier om eigenbelang. Het gaat dan bijvoorbeeld om het gaan lopen met de eer van het werk van een collega of het in de verf zetten van fouten van een collega om er zo zelf voordeel uit te halen.

De *high-grid high-group* positie ('hiërarchie') wordt gevat door het type 'grenzeloze gehoorzaamheid'. Het verwijst naar het strikt en blindelings opvolgen van bevelen en orders van leidinggevend en is aldus een exces van het grenzeloze vertrouwen in autoriteit die typisch is voor een hiërarchische cultuur.

De *low-grid high-group* positie ('egalitarisme') wordt ingevuld door het type 'partijdigheid en nepotisme'. Dit verwijst naar het misbruiken van iemands bevoegdheid of positie om familie, vrienden of burgers te bevoordelen. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om het doorgeven van vertrouwelijke informatie aan een burger om die persoon te helpen of om het door de vingers zien van bepaalde feiten omdat de overtreder een familielid of kennis is.

De *low-grid low-group* positie ('individualisme') wordt in dit onderzoek ingevuld door het type 'resultaatsfetisjisme', verwijzende naar het excessief focussen op het behalen van bepaalde resultaten en cijfers. Men kan bijvoorbeeld de voorkeur geven aan makkelijke taken om op die manier snel resultaten te kunnen voorleggen of men kan processen-verbaal voor banale overtredingen opstellen om op die manier goede cijfers te kunnen voorleggen. In de Engelstalige literatuur wordt uitgebreid ingegaan op deze excessen van een prestatiecultuur. Het oorspronkelijk in de New York City Police Department ontwikkelde CompStat is wellicht het meest bekende en meest onderzochte voorbeeld van een systeem waarbij

diensten en managers worden afgerekend op hun productiviteit, met alle risico's van dien (COCKCROFT & BEATTIE, 2009; DE MAILLARD, 2015; FIELDING & INNES, 2006; FLEMING & SCOTT, 2008).

Tot slot wordt de *high-grid low-group* positie ('fatalisme') ingevuld door drie types integriteitsschendingen. Het eerste, 'onvoldoende inzet', verwijst naar het niet voldoen aan minimale prestatiestandaarden (WOUTERS, 2016). Het kan hier bijvoorbeeld gaan om het zich ten onrechte ziek melden of het minder uren werken dan waarvoor men betaald wordt. Bij het tweede type, 'disruptief en onwillig gedrag' gaat het niet zozeer over ontoereikende prestaties, maar wel om bewust gesteld disfunctioneel gedrag. Het gaat dan bijvoorbeeld over het verspillen of vernielen van organisatiemateriaal of het niet willen samenwerken met collega's. Het derde type is 'ongepaste bejegening van burgers' en wordt vaak gezien als een excus van de cynische houding ten opzichte van burgers (BURKE & MIKKELSEN, 2005; MANZONI & EISNER, 2006) die vaak kenmerkend is voor een fatalistische omgeving. Voorbeelden hier zijn het maken van racistische opmerkingen ten aanzien van burgers of het toepassen van disproportioneel geweld ten aanzien van een burger.

3. METHODE

3.1. Populatie en respons

In het kader van dit onderzoek werden 85 politiezones geïnformeerd over de mogelijkheid om deel te nemen aan een bevraging omtrent het thema integriteit⁵. 64 van de 85 politiezones stelden zich vrijwillig kandidaat om deel te nemen aan het onderzoek. Binnen de 64 deelnemende politiezones, werd geen steekproef getrokken: alle 8003 personeelsleden (zowel operationeel kader als CALog-personeel) ontvingen een aankondigingsmail van de korpsleiding met daarin informatie over het onderzoek en de mogelijkheid om in deze fase reeds uit het onderzoek te stappen. Van deze laatste mogelijkheid maakten 49 personeelsleden gebruik. De overige 7954 personeelsleden ontvingen vervolgens in de periode maart-juni 2017 via email een uitnodiging om de online survey⁶ in te vullen. Van de 8003 potentiële respondenten hebben in totaal 3869 respondenten (of 48,1%) minstens één vraag beantwoord⁷ en 3361 respondenten (of 42,0%) hebben de vragenlijst tot het einde ingevuld⁸. Van de personen die begonnen zijn aan de vragenlijst, is tegen het einde van de vragenlijst dus ongeveer 13% afgefallen. Globaal gezien ligt de responsgraad in dit onderzoek hoger dan deze in andere, meer algemene onderzoeken naar integriteitsschendingen in organisaties. Zo stelden GRECO et al. (2015), bijvoorbeeld, in hun meta-analyse vast dat de responsgraad in dergelijke onderzoeken varieerde van 3% tot 100%, met een gemiddelde responsgraad van 37%. Het blijft niettemin belangrijk om de resultaten voorzichtig te interpreteren vermits er indicaties zijn dat de respondenten niet (helemaal) representatief zijn voor de volledige po-

5 Dit zijn alle Vlaamse politiezones met uitzondering van de 27 zones in de provincie Vlaams-Brabant. Van deze 27 zones hebben 16 zones deelgenomen aan een eerdere bevraging met een enigszins andere vragenlijst.

6 Naast de vragen rond voorvallen in de organisatie waarover in deze bijdrage wordt gerapporteerd, werden er ook vragen gesteld over kennis en perceptie van integriteitsbeleid en over organisatiecultuur. Er werden ook vier bijkomende items over integriteitsschendingen bevraagd in de *proxy-* en *self-report*, maar die behoren niet tot het eigenlijke meetinstrument dat wordt geïntroduceerd en ook daarover wordt dus verder niet gerapporteerd.

7 Met 'minstens één vraag ingevuld' wordt bedoeld dat minstens één vraag van de 227 gestelde vragen is ingevuld.

8 Met 'de vragenlijst tot het einde ingevuld' wordt bedoeld dat minstens één vraag van het laatste deel van de vragenlijst (i.e. evaluatie van de vragenlijst) is ingevuld. Dat sluit dus niet uit dat respondenten tussenliggende vragen hebben opengelaten.

pulatie die was uitgenodigd om deel te nemen aan de survey⁹. Ook een generalisering van de 64 deelnemende politiezones naar alle 85 uitgenodigde politiezones kan niet gemaakt worden gezien de zones zichzelf hebben geselecteerd. Het is mogelijk dat de politiezones die hebben deelgenomen aan dit onderzoek op een aantal vlakken (bv. steun van de leidinggevendenden voor integriteitsbeleid) verschillen van de zones die niet wensten deel te nemen aan het onderzoek.

3.2. Meetinstrument voor politionele integriteitsschendingen

Voor de operationalisering van de 16 types politionele integriteitsschendingen in specifieke survey-items, werd in het kader van dit onderzoek een nieuw meetinstrument bestaande uit 58 items ontwikkeld. Een aantal van deze items werden overgenomen uit bestaande meetinstrumenten (vb. GRUYS, 1999; KOLTHOFF, 2007; LASTHUIZEN, 2008; ROBINSON & BENNETT, 1995; SON & ROME, 2004; WOUTERS, 2016), terwijl andere items voor het eerst ontwikkeld werden. Voor die nieuwe items (zoals bv. 'Doen verdwijnen van een proces-verbaal om zichzelf te beschermen') lieten we ons onder meer inspireren door de jaarverslagen van het Comité P en suggesties van de contactpersonen van de deelnemende politiezones.

Deze items werden bevraagd aan de hand van twee methoden: een *proxy-report* (waarbij gevraagd werd naar gedrag van collega's in de dienst) en een *self-report* (waarbij gevraagd werd naar eigen gedrag). In de *proxy-report* werd het volgende gevraagd: "Hoe vaak zijn volgende situaties in de afgelopen 12 maanden voorgevallen binnen uw dienst?". De respondenten konden kiezen uit zes antwoordcategorieën: 'nooit', 'zelden', 'soms', 'vaak', 'zeer vaak' en 'niet van toepassing'. Aan de respondenten werd gevraagd om deze laatste categorie enkel in te vullen indien niemand van zijn/haar dienst de mogelijkheid had om het beschreven gedrag te stellen. In de *self-report* werd aan de respondenten gevraagd om aan te geven hoe vaak ze het beschreven gedrag zelf hadden gesteld in de afgelopen 12 maanden. Respondenten konden hierbij kiezen uit de antwoordcategorieën '0 keer', '1 keer', '2 keer', '3 tot 5 keer', '6 tot 10 keer', '11 tot 20 keer', 'meer dan 20 keer' en 'niet van toepassing'.¹⁰ Bij zowel de *proxy-* als de *self-report* werd benadrukt dat de onderzoekers geen oordeel vellen over het al dan niet aanvaardbaar zijn van de opgesomde voorvallen. Al deze resultaten werden samen met de resultaten betreffende enkele andere aspecten (bv. kennis integriteitsbeleid) achteraf naar de deelnemende politiezones gecommuniceerd in de vorm van beleidsrapporten. Daarbij kregen politiezones niet alleen hun eigen scores, maar konden ze die ook situeren tegenover die van andere (geanonimiseerde) zones.¹¹ In seminars per provincie werd vervolgens met vertegenwoordigers van de politiezones gereflecteerd over de beleidsimplicaties van de resultaten voor hun zone.

9 De chi-kwadrat testen tonen significante verschillen tussen de steekproef en de volledige populatie die was uitgenodigd om deel te nemen aan de survey op volgende variabelen: geslacht ($\chi^2 = 17.150$; $df=1$; $p < 0.001$), leeftijd ($\chi^2 = 36.909$; $df=3$; $p < 0.001$), kader ($\chi^2 = 31.048$; $df=1$; $p < 0.001$), hiërarchisch niveau operationeel kader ($\chi^2 = 67.193$; $df=4$; $p < 0.001$) en hiërarchisch niveau CALog ($\chi^2 = 84.540$; $df=3$; $p < 0.001$). Daarbij moet wel de belangrijke nuance toegevoegd worden dat door de grote steekproef zeer snel een significant verschil wordt gevonden.

10 Bij onderstaande regressieanalyses werd de 'niet van toepassing' categorie beschouwd als een 'missing value'. Hierdoor is de effectief gerealiseerde steekproefgrootte bij deze analyses lager. Deze varieert, afhankelijk van het type integriteitsschending, van 2628 tot 3206 respondenten.

11 Voor een meer uitgebreide toelichting van de aanpak van het onderzoek, zie PAESEN (2019).

4. RESULTATEN

4.1. Confirmatorische factoranalyse¹²

De vooropgestelde factorstructuur (d.w.z. de 16-dimensionele typologie van politionele integriteitsschendingen) werd door middel van confirmatorische factoranalyses in Mplus 7.4 getest.¹³ Hiervoor werd gebruikt gemaakt van de 'WLSMV-estimation', de aangewezen schatter voor scheef verdeelde data. In een eerste stap werd, voor zowel de *proxy-* als de *self-report*, het volledige model bestaande uit 16 dimensies en 58 items getest. Voor de *proxy-report*, toonde de CFA voor het volledige model meteen een zeer goede fit¹⁴ (RMSEA= 0.028; CFI= 0.976; TLI= 0.973). Bij de *self-report* toonde de CFA in eerste instantie problemen met de error varianties van drie items¹⁵. Deze problemen werden hoogstwaarschijnlijke veroorzaakt door de lage variantie van deze items. Bijgevolg werden deze drie items in een volgend model weggelaten. Het volgende model bestaande uit 16 dimensies en 55 items had een zeer goede fit (RMSEA= 0.014; CFI= 0.970; TLI= 0.966). Bovendien bleken uit de inspectie van de factorladingen en de error varianties geen verdere problemen.

4.2. Rangschikking van de types¹⁶

Na de bevestiging van de typologie kan gekeken worden naar de eigenlijke score op die 16 dimensies. In tabel 1 worden de 16 types gerangschikt van hoogste gemiddelde naar laagste gemiddelde, zowel voor de *proxy-report* als de *self-report*.

Op basis van tabel 1 kunnen een aantal vaststellingen worden gedaan. Ten eerst toont een blik op de rangschikking zoals verwacht aan dat types die doorgaans als minder ernstig worden beschouwd (zoals 'onvoldoende inzet' en 'storend en onwillig gedrag') meer frequent gerapporteerd worden, terwijl types die doorgaans als ernstiger worden gezien (zoals 'corruptie', 'eigendomsdeviantie' en 'manipulatie van informatie ten behoeve van zichzelf') lager scoren (zowel in de *proxy-* als *self-report*). Ten tweede stellen we vast dat het type 'rigide regelgerichtheid' (*high-grid medium-group* positie) zowel in de *proxy-* als *self-report* het tweede hoogste scoort. Respondenten geven dus aan dat zowel zijzelf als collega's regelmatig regels en procedures excessief naleven wanneer dat bijvoorbeeld absurd is of wanneer dat onrechtvaardig is voor een burger. Dit sluit o.m. aan bij vaststellingen van KITTAEF (2011) die verwijst naar 'rigid rule appliers'. Ten derde is het ook interessant om vast te stellen dat de twee *medium-grid high-group* types die peilen naar het excessief beschermen van resp. collega's en de organisatie vrij hoog gerangschikt zijn. Dit ondersteunt de vaak geformuleerde veronderstelling van een sterke 'blue code of silence' (WESTMARLAND, 2005) in de politie. Tot slot is het verschil tussen de twee types rond ongepaste bejegening van collega's opvallend. In de typologie werd, in tegenstelling tot in de meeste andere bestaande classificaties, een onderscheid gemaakt naargelang het motief: ongepaste bejegening uit eigenbelang (op de *medium-grid low-group* positie) vs. ongepaste bejegening in het belang van de groep (op

12 Voor een meer uitgebreide toelichting bij deze confirmatorische factoranalyses, zie PAESEN (2019).

13 Voor deze analyses werden enkel de respondenten meegenomen die minstens één vraag van resp. de *proxy-report* (n= 3465) en de *self-report* (n=3380) hebben ingevuld.

14 Voor de RMSEA geldt dat de waarden .05 of .06 verwijzen naar een goede fit en de waarden .08 of .10 naar een aanvaardbare fit. Voor de CFI en TLI wijzen waarden hoger dan .90 op een aanvaardbare fit en waarden hoger dan .95 op een goede fit.

15 Deze drie items waren 'tegen betaling vertrouwelijke informatie aan burgers of organisaties verstrekken', 'doen verdwijnen van een proces-verbaal om zichzelf te beschermen' en 'organisatie-eigendommen met een waarde van meer dan €25 meenemen en behouden'.

16 Deze rangschikking van de types werd ook al besproken in PAESEN (2019).

de *medium-grid high-group* positie). Uit de cijfers in de *proxy-report* blijkt nu dat dit onderscheid inderdaad relevant is: respondenten rapporteren hogere incidentie van ongepaste bejegening van collega's omwille van eigenbelang dan omwille van het groepsbelang. Bij de *self-report* is dat verschil veel kleiner en scoort vooral ongepaste bejegening van collega's omwille van eigenbelang een stuk lager dan bij de *proxy-report*. Wellicht heeft dit verschil te maken met het feit dat het toeschrijven van eigenbelang als motief meer gebeurt bij gedrag van collega's dan bij eigen gedrag.

TABEL 1. RANGSCHIKKING VAN DE TYPES POLITIONELE INTEGRITEITSSCHENDINGEN, VAN HOOGSTE NAAR LAAGSTE GEMIDDELDE, VOOR DE PROXY-REPORT (SCHAAL 0-4) EN DE SELF-REPORT (SCHAAL 0-6)

Proxy-report			Self-report		
Type	Alg. gemid.	SD	Type	Alg. gemid.	SD
1. Onvoldoende inzet	1,19	0,90	1. Onvoldoende inzet	0,36	0,63
2. Rigide regelgerichtheid	0,88	0,79	2. Rigide regelgerichtheid	0,32	0,76
3. Ongepaste bej. collega's t.b.v. zichzelf	0,62	0,78	3. Excessieve bescherming van collega's	0,20	0,45
4. Storend en onwillig gedrag	0,62	0,67	4. Storend en onwillig gedrag	0,19	0,42
5. Excessieve bescherming van organisatie	0,45	0,64	5. Excessieve bescherming vd organisatie	0,18	0,51
6. Resultaatsfetisjisme	0,42	0,60	6. Aanvaarden geschenken en gunsten	0,16	0,39
7. Excessieve bescherming van collega's	0,42	0,54	7. Grenzeloze gehoorzaamheid	0,16	0,54
8. Ongepaste bej. van burgers	0,42	0,57	8. Resultaatsfetisjisme	0,12	0,38
9. Grenzeloze gehoorzaamheid	0,35	0,57	9. Nepotisme en partijdigheid	0,12	0,37
10. Nepotisme en partijdigheid	0,33	0,51	10. Ongepaste bej. van burgers	0,11	0,34
11. Aanvaarden geschenken en gunsten	0,31	0,46	11. Ongepaste bej. collega's t.b.v. zichzelf	0,09	0,33
12. Ongepaste bej. collega's t.b.v. de groep	0,29	0,56	12. <i>Noble cause misconduct</i>	0,08	0,32
13. <i>Noble cause misconduct</i>	0,18	0,36	13. Eigendomsdeviantie	0,07	0,24
14. Manipulatie info t.b.v. zichzelf	0,16	0,32	14. Manipulatie info t.b.v. zichzelf	0,05	0,25
15. Eigendomsdeviantie	0,12	0,29	15. Ongepaste bej. collega's t.b.v. de groep	0,04	0,27
16. Corruptie	0,05	0,19	16. Corruptie	0,01	0,13

4.3. Rangschikking van de items

De net gerepresenteerde rangschikking van de types politionele integriteitsschendingen biedt een interessant en theoretisch relevant beeld, maar een blik op de rangschikking van de items biedt een nog concreter beeld. Tabel 2 en tabel 3 geven een overzicht van de 10 gedragingen die volgens de respondenten het vaakst in hun dienst (*proxy-report* – tabel 2) en door henzelf (*self-report* – tabel 3) worden gesteld, gerangschikt van hoogste gemiddelde naar laagste gemiddelde. Bij de *proxy-report* wordt daarbij ook steeds het cumulatief percentage gegeven van de respondenten die aangeven dat dit voorval respectievelijk minstens 'zelden' (antwoordcategorieën 'zelden', 'soms', 'vaak' of 'zeer vaak') of minstens 'soms' (antwoordcategorieën 'soms', 'vaak' of 'zeer vaak') is voorgevallen in hun dienst in de afgelopen 12 maanden. Bij de *self-report* wordt steeds het cumulatief percentage gegeven van de respondenten die aangeven dat zij dit voorval respectievelijk minstens '1 keer' of minstens '2 keer' hebben gesteld in de afgelopen 12 maanden.

TABEL 2. GEDRAGINGEN DIE VOLGENS DE RESPONDENTEN HET VAAKST IN HUN DIENST (*proxy-report*) WORDEN GESTELD, GERANGSCHIJKT VAN HOOGSTE GEMIDDELDE NAAR LAAGSTE GEMIDDELDE

Proxy-report			
Item	Gemid. (0-4)	Incidentie 'minstens zelden'	Incidentie 'minstens soms'
1. Zich onvoldoende inzetten voor het werk	1,49	77,8% (2700/3471)	46,6% (1617/3471)
2. Traag of slordig werk leveren	1,42	76,8% (2666/3471)	45,1% (1566/3471)
3. Zich ten onrechte ziek melden	1,23	60,8% (2108/3465)	38,2% (1325/3465)
4. Regels of procedures strikt volgen wanneer dat absurd is	1,16	62,3% (2137/3429)	31,3% (1072/3429)
5. Bepaalde feiten door de vingers zien op het einde van een shift om op die manier extra werk te vermijden	1,12	62,1% (2154/3468)	31,1% (1078/3468)
6. Negatieve geruchten verspreiden over de organisatie	0,84	48,3% (1634/3380)	24,1% (813/3380)
7. Niet willen samenwerken met collega's binnen de dienst	0,84	49,4% (1673/3384)	24,7% (835/3384)
8. Onfatsoenlijk te woord staan van een burger	0,80	51,6% (1760/3410)	19,3% (658/3410)
9. Regels of procedures strikt toepassen wanneer dat duidelijk onrechtvaardig is voor een burger	0,79	47,8% (1632/3417)	16,7% (572/3417)
10. Fouten van een collega verbergen voor leidinggegenden om die collega te beschermen	0,78	50,4% (1738/3447)	20,9% (719/3447)

TABEL 3. GEDRAGINGEN DIE VOLGENS DE RESPONDENTEN HET VAAKST DOOR HENZELF (*self-report*) WORDEN GESTELD, GERANGSCHIJKT VAN HOOGSTE GEMIDDELDE NAAR LAAGSTE GEMIDDELDE

Self-report			
Item	Gemid. (0-6)	Incidentie 'minstens 1x'	Incidentie 'minstens 2x'
1. Zich onvoldoende inzetten	0,67	28,3% (957/3377)	18,8% (636/3377)
2. Regels of procedures strikt volgen wanneer dat absurd is	0,59	20,8% (694/3341)	13,8% (462/3341)
3. Traag of slordig werk leveren	0,55	25,4% (856/3373)	15,1% (508/3373)
4. Fouten van een collega verbergen voor leidinggegenden om die collega te beschermen	0,48	23,6% (794/3362)	13,4% (452/3362)
5. Bepaalde feiten door de vingers zien op het einde van een shift om op die manier extra werk te vermijden	0,44	20,2% (685/3384)	11,8% (401/3384)
6. Onfatsoenlijk te woord staan van een burger	0,31	15,8% (529/3342)	8,2% (274/3342)
7. Niet willen samenwerken met collega's binnen de dienst	0,29	14,1% (468/3324)	7,8% (258/3324)
8. Negatieve geruchten verspreiden over de organisatie	0,28	12,9% (428/3321)	7,7% (256/3321)
9. Aannemen van een persoonlijk geschenk van een burger of organisatie met een waarde van minder dan 25 €	0,26	17,1% (558/3261)	5,5% (179/3261)
10. Regels of procedures strikt toepassen wanneer dat duidelijk onrechtvaardig is voor een burger	0,24	9,6% (320/3345)	5,7% (189/3345)

Ten eerste stellen we, zoals te verwachten was, op basis van tabellen 2 en 3 vast dat de hoger scorende items vooral betrekking hebben op gedragingen die vaak als een lichte integriteitsschending of soms zelfs niet als een integriteitsschending worden beschouwd. Het betreft items zoals 'zich onvoldoende inzetten', 'traag of slordig werk leveren' en 'bepaalde feiten door de vingers zien op het einde van een shift om op die manier extra werk te vermijden'. Ten tweede blijkt dat het item 'regels of procedures strikt volgen wanneer dat absurd is' zowel bij de *proxy-* als de *self-report* in de top 5 van meest gestelde gedragingen staat. Ook dit is niet onverwacht, rekening houdend met de grote hoeveelheid regels en procedures in de politie en met het belang dat in de politiecontext wordt gehecht aan regels en procedures (HERBERT, 1998; WILLIS & MASTROFSKI, 2016). Ten derde blijken ook de items 'negatieve geruchten verspreiden over de organisatie' en 'niet willen samenwerken met collega's binnen de dienst' relatief hoog te scoren. Een aanzienlijke aantal respondenten meldt, in de *proxy-report*, dat hun collega's dat (zelden of soms) doen. Opvallend is dat, in de *self-report*, ook meer dan 1 op 10 zegt dat ook zelf minstens 1 keer gedaan te hebben het afgelopen jaar. Tot slot valt ook op dat het item "zich ten onrechte ziek melden" bij de *proxy-report* in de top 3 van meest gestelde gedragingen staat, terwijl dit in de *self-report* pas op de 32^e plaats in de rangschikking staat. Misschien ligt dit aan het feit dat langdurig zieken door hun afwezigheid de vragenlijst niet konden invullen. Het zou echter ook aan een verschil in perceptie kunnen liggen. Wat voor collega's een onterechte ziektemelding is, is dat voor betrokkene misschien helemaal niet.

Tabel 4 en tabel 5 geven een overzicht van de 10 gedragingen die volgens de respondenten het minst vaak in hun dienst (*proxy-report* – tabel 4) en door henzelf (*self-report* – tabel 5) worden gesteld, gerangschikt van laagste gemiddelde naar hoogste gemiddelde.

TABEL 4. GEDRAGINGEN DIE VOLGENS DE RESPONDENTEN HET MINST VAAK IN HUN DIENST (*proxy-report*) WORDEN GESTELD, GERANGSCHIKT VAN LAAGSTE GEMIDDELDE NAAR HOOGSTE GEMIDDELDE

Proxy-report			
Item	Gemid. (0-4)	Incidentie 'minstens zelden'	Incidentie 'minstens soms'
1. Tegen betaling vertrouwelijke informatie aan burgers of organisaties verstrekken	0,02	1,2% (42/3407)	0,3% (9/3407)
2. Doen verdwijnen van een proces-verbaal om zichzelf te beschermen	0,03	2,3% (77/3404)	0,4% (15/3404)
3. Het voor eigen gebruik meenemen van in beslag genomen of door burgers binnengebrachte voorwerpen	0,04	3,3% (112/3378)	0,3% (11/3378)
4. Geld of gunsten aannemen om iets te doen of na te laten in de uitoefening van de functie	0,04	3,4% (116/3404)	0,5% (17/3404)
5. Organisatie-eigendommen met een waarde van meer dan €25 meenemen en behouden	0,06	4,7% (159/3378)	0,5% (17/3378)
6. Bepaalde feiten door de vingers zien in ruil voor persoonlijke voordelen	0,10	7,5% (257/3404)	1,5% (51/3404)
7. Toepassen van illegitieme of ongeoorloofde praktijken om succes te boeken bij criminaliteitsbestrijding	0,11	7,6% (260/3400)	1,2% (42/3400)
8. Aannemen van een persoonlijk geschenk van een burger of organisatie met een waarde van meer dan 25€	0,12	9,2% (306/3319)	1,5% (50/3319)
9. Opstellen van documenten (bv. processen-verbaal / verslagen) die niet stroken met de werkelijkheid om zichzelf te beschermen	0,12	9,3% (317/3400)	1,4% (49/3400)
10. Onwettige middelen gebruiken om een hoger doel te bereiken (bv. bekentenis van een verdachte, voorkomen van nog meer misdrijven)	0,13	9,6% (327/3400)	1,3% (45/3400)

TABEL 5. GEDRAGINGEN DIE VOLGENS DE RESPONDENTEN HET MINST VAAK DOOR HENZELF (*self-report*) WORDEN GESTELD, GERANGSCHIKT VAN LAAGSTE GEMIDDELDE NAAR HOOGSTE GEMIDDELDE

Self-report			
Item	Gemid. (0-6)	Incidentie 'minstens 1x'	Incidentie 'minstens 2x'
1. Tegen betaling vertrouwelijke informatie aan burgers of organisaties verstrekken	0,01	0,3% (10/3351)	0,1% (4/3351)
2. Doen verdwijnen van een proces-verbaal om zichzelf te beschermen	0,01	0,2% (8/3350)	0,1% (4/3350)
3. Organisatie-eigendommen met een waarde van meer dan €25 meenemen en behouden	0,01	0,3% (11/3304)	0,2% (6/3304)
4. Het voor eigen gebruik meenemen van in beslag genomen of door burgers binnengebrachte voorwerpen	0,01	0,7% (23/3312)	0,2% (5/3312)
5. Geld of gunsten aannemen om iets te doen of na te laten in de uitoefening van de functie	0,01	0,6% (21/3349)	0,2% (8/3349)
6. Bepaalde feiten door de vingers zien in ruil voor persoonlijke voordelen	0,01	0,7% (24/3342)	0,3% (9/3342)
7. Opstellen van documenten (bv. processen-verbaal / verslagen) die niet stroken met de werkelijkheid om zichzelf te beschermen	0,02	1,0% (35/3353)	0,5% (18/3353)
8. Racistische opmerkingen maken ten aanzien van een collega	0,02	1,2% (39/3363)	0,6% (19/3363)
9. Organisatiemateriaal vernielen	0,02	1,6% (53/3315)	0,5% (18/3315)
10. Aannemen van een persoonlijk geschenk van een burger of organisatie met een waarde van meer dan 25€	0,03	1,6% (53/3259)	0,4% (14/3259)

Zoals verwacht zijn het vooral de voorvallen die doorgaans als heel ernstig worden gezien die laag scoren: het tegen betaling verstrekken van vertrouwelijke informatie aan burgers of het meenemen en behouden van organisatie-eigendommen met een waarde van meer dan €25. Hoewel het uiteraard geruststellend is dat deze items laag scoren, is het goed hierbij twee zaken in het achterhoofd te houden. Ten eerste kunnen deze lage scores ook te wijten zijn aan de neiging om sociaal wenselijke antwoorden te geven, die wellicht stijgt naarmate het gedrag dat wordt bevraagd ernstiger is. Ten tweede kunnen we ons bij de heel ernstige voorvallen afvragen of het feit dat er überhaupt een zekere frequentie wordt gerapporteerd niet zorgwekkend is. Zo geven bijvoorbeeld voor het item 'bepaalde feiten door de vingers zien in ruil voor persoonlijke voordelen' toch nog 24 (of 0,7%) respondenten aan dat zij dit gedrag in de afgelopen 12 maanden minstens 1 keer hebben gesteld. Voor het item 'opstellen van documenten (bv. processen-verbaal / verslagen) die niet stroken met de werkelijkheid om zichzelf te beschermen' zijn er dat 35 (of 1,0%).

4.4. De impact van kenmerken op individueel niveau: geslacht, leeftijd en kader

Het is nuttig om te kijken of een aantal factoren op individueel niveau een impact hebben op rapportering van eigen gedrag.¹⁷ Voor het testen van de relatie tussen de onafhankelijke variabelen geslacht, leeftijd en kader en de verschillende types integriteitsschendingen (af-

¹⁷ Een soortgelijke analyse is voor de *proxy-report* veel minder nuttig, gezien vrouwen ook mannen kunnen observeren, oudere personeelsleden ook jongere personeelsleden kunnen observeren en CALog-medewerkers ook politieambtenaren kunnen observeren. Dit deel van de analyses is bijgevolg beperkt tot de *self-report*.

hankelijke variabelen), werd gebruik gemaakt van de negatief binomiaal regressie-analyse.¹⁸ Het toepassen van een lineair model was immers niet mogelijk aangezien de afhankelijke variabelen sterk scheef verdeeld waren. De negatief binomiaal regressie-analyse werd verkozen boven de Poisson regressie-analyse aangezien er sprake was van overdispersie in de data (d.w.z. de variantie van de afhankelijke variabele is groter dan het gemiddelde).

Wat geslacht betreft, vond men in eerder onderzoek in politie- en andere organisaties ofwel geen verschil (ANDREOLI & LEFKOWITZ, 2009; ZHANG & DENG, 2016) ofwel dat mannen meer integriteitsschendingen rapporteerden dan vrouwen (BERRY, ONES, & SACKETT, 2007; DONNER et al., 2016; HERSHCOWIS et al., 2007; HUBERTS et al., 2007; POGARSKY & PIQUERO, 2004). KISH-GEFHART et al. (2010) en SAMNANI et al. (2014) formuleren in deze context de veronderstelling dat vrouwen meer belang zouden hechten aan zorg voor anderen en aan persoonlijke relaties en daarom minder gedrag zouden stellen dat schadelijk is voor (de relatie met) anderen. Maar dat is natuurlijk slechts een veronderstelling. In ons onderzoek stellen we bij de *self-report* voor de meeste types¹⁹ inderdaad een significant verschil vast: mannen scoren hier hoger dan vrouwen.

Wat leeftijd betreft, vond men in eerder onderzoek in politie- en andere organisaties soms geen verschil (ANDREOLI & LEFKOWITZ, 2009; ZHANG & DENG, 2016), soms een positief verband (HENLE et al., 2005) en soms een negatief verband (DONNER & JENNINGS, 2014; PENNEY & SPECTOR, 2005; SAMNANI et al., 2014; TEPPER et al., 2009). In dit onderzoek werd leeftijd omwille van de anonimiteit van de respondenten niet gemeten in jaren, maar in vier antwoordcategorieën (op de vraag “*Wanneer bent u geboren?*”): ‘voor het jaar 1967’, ‘in de periode 1967-1976’, ‘in de periode 1977-1986’ en ‘in of na het jaar 1987’²⁰. Hier bleek over het algemeen een heel duidelijk patroon: oudere medewerkers (geboren voor 1977) melden lagere incidentie voor bijna alle types dan hun jongere collega’s (geboren in of na 1977)²¹.

In de literatuur worden vaak verschillen verondersteld tussen de politieambtenaren s.s. en het burgerpersoneel (‘CAllog’). Deze verschillen kunnen enerzijds verklaard door verschillen in opleiding, socialisatieproces en organisatiecultuur (VERSTRYNGE, VANDERHALLEN, ENHUS, HUTSEBAUT, & MAESSCHALCK, 2011). Zo kan men bijvoorbeeld verwachten dat burgerpersoneelsleden minder geneigd zullen zijn om de traditionele waarden van de politiecultuur (bv. loyaliteit, focus op criminaliteitsbestrijding) te accepteren (PAOLINE, 2003). Anderzijds kunnen deze verschillen ook verklaard worden doordat burgerpersoneelsleden vaak minder opportuniteit hebben om bepaalde types integriteitsschendingen te stellen, deels omdat ze minder of op een andere manier in contact komen met burgers en deels omwille van hun doorgaans kleinere discretionaire ruimte. Zo zullen veel CAllog-medewerkers niet alleen minder kans hebben om bijvoorbeeld een geschenk van een burger aan te nemen. CAllog-medewerkers hebben doorgaans ook minder discretionaire ruimte, waardoor burgers er ook minder belang bij hebben om hen geschenken aan te bieden waarvoor ze een tegenpres-

18 Voor de resultaten van de eigenlijke regressie-analyses, zie PAESEN (2019).

19 Uitzonderingen zijn ‘onvoldoende inzet’, ‘ongepaste bejegening van collega’s t.b.v. de groep’, ‘aanvaarden van voordelen en gunsten’ en ‘storend en onwillig gedrag’: daar werd geen significant verschil tussen mannen en vrouwen gevonden.

20 Voor deze variabele werd gebruik gemaakt van dummy-codering. Hierbij werd voor drie van de vier antwoordcategorieën een nieuwe variabele aangemaakt waarbij een 1 werd gegeven indien die categorie voorkwam en een 0 wanneer die categorie niet voorkwam. De categorie ‘voor het jaar 1967’ (in dit geval dus de oudste respondenten) werd als referentiecategorie gebruikt.

21 De enige uitzondering is het type ‘corruptie’ in de *self-report*. Daar scoren de respondenten geboren voor 1967 hoger dan de respondenten geboren tussen 1967 en 1976. Ze scoren wel weer lager dan de respondenten geboren in of na 1977.

tatie verwachten. De resultaten van ons onderzoek lijken dit te bevestigen. Bij alle types waar we een significant verschil vaststelden²², rapporteren politieambtenaren een hogere incidentie dan het burgerpersoneel.

4.5. Verschillen tussen politiezones

Men kan veronderstellen dat de incidentie van integriteitsschendingen varieert tussen politiezones. Immers, van veel interne factoren waarvan uit eerder onderzoek blijkt dat die een impact kunnen hebben op integriteitsschendingen, zoals leiderschap (MAYER et al., 2012; KUENZI et al., 2018), organisatiecultuur (WOUTERS, 2016) of communicatie rond integriteit (KAPTEIN, 2011), kan men inderdaad veronderstellen dat deze verschillen tussen politiezones. Om in ons onderzoek na te gaan of de verschillen tussen de 64 deelnemende zones significant zijn werd, gezien de scheve verdeling van de afhankelijke variabelen, gebruik gemaakt van de Kruskal-Wallis test.²³ Voor wat betreft de *proxy-report*, stellen we voor alle types met uitzondering van 'corruptie' inderdaad een significant verschil vast tussen de politiezones. Voor de *self-report* vinden we een significant verschil tussen de politiezones voor 9 van de 16 types. Het zal interessant zijn om in verder onderzoek na te gaan of die verschillen inderdaad samenhangen met interne kenmerken van de politiezones zoals leiderschap of organisatiecultuur. In deze bijdrage werd echter enkel het verband met één contextkenmerk nagegaan, namelijk 'verstedelijkingsgraad'. WESTMARLAND EN ROWE (2018) veronderstellen bijvoorbeeld dat de incidentie van integriteitsschendingen zal toenemen naarmate de omgeving meer verstedelijkt is. Bovendien vond men in eerder onderzoek (EITLE, D'ALESSIO, & STOLZENBERG, 2014) dat de incidentie van integriteitsschendingen samenhangt met grootte van de organisatie: in organisaties met meer personeelsleden rapporteren de individuele medewerkers ook meer schendingen. De verstedelijkingsgraad werd in dit onderzoek geoperationaliseerd met de bekende 5-voudige categorisering van de FOD Binnenlandse Zaken, waarbij categorie 1 verwijst naar politiezones van de grote steden en categorie 5 verwijst naar politiezones van matig en zwak morfologisch verstedelijkte gemeenten²⁴. Aangezien er geen politiezones van de grote steden deelnamen was er slechts sprake van vier categorieën. Via een Kruskal-Wallis test werd nagegaan of die groepen significant van elkaar verschillen inzake integriteitsschendingen. Met uitzondering van twee types waarvoor de vaststellingen moeilijk te interpreteren zijn²⁵, tonen de analyses geen significante verschillen naargelang verstedelijking. Mogelijk ligt dat aan het feit dat er te weinig variatie is inzake verstedelijking: er namen geen grote steden deel aan dit onderzoek, zelfs lokaal Vlaanderen is al vrij verstedelijkt en de variatie in grootte is in de Belgische context ook veel kleiner dan in veel andere contexten.

22 Voor de types 'grenzeloze gehoorzaamheid', 'ongepaste bejegening van collega's t.b.v. de groep', 'eigendomsdeviantie', 'manipulatie van informatie t.b.v. zichzelf' en 'ongepaste bejegening van collega's t.b.v. zichzelf' vonden we geen significant verschil.

23 Voor de resultaten van de eigenlijke Kruskal-Wallis testen, zie PAESEN (2019).

24 De categorieën worden als volgt omschreven: (1) politiezones van de grote steden, (2) politiezones bestaande uit regionale steden en Brussel-18, (3) politiezones bestaande uit agglomeratiegemeenten en sterk uitgeruste kleine steden, (4) politiezones bestaande uit matig uitgeruste kleine steden, zwak uitgeruste kleine steden en sterk morfologisch verstedelijkte gemeenten en (5) politiezones bestaande uit matig morfologisch verstedelijkte gemeenten en zwak morfologisch verstedelijkte gemeenten (VAN DEN BOGAERDE et al., 2011).

25 Deze twee uitzonderingen waren het type 'eigendomsdeviantie' in de *proxy-report* en het type 'resultaatsfetisjisme' in de *self-report*. Voor het type 'eigendomsdeviantie' vonden we via een post-hoc analyse, ondanks het significante algemene effect, geen eigenlijke verschillen tussen de verschillende categorieën. Voor het type 'resultaatsfetisjisme' toonde de post-hoc analyse dat hier en daar de meer verstedelijkte gebieden lager scoren dan de minder verstedelijkte gebieden, maar dat verschil werd niet voor alle categorieën gevonden.

5. DISCUSSIE EN CONCLUSIE

Hoewel er in de afgelopen decennia heel wat geschreven is over politionele integriteitsschendingen, blijkt onderzoek naar de reële incidentie ervan schaars (CHAPPELL & PIQUERO, 2004). In deze bijdrage werd hieraan tegemoet gekomen door, aan de hand van een nieuwe typologie en een nieuw meetinstrument, een foto te maken van politionele integriteitsschendingen in 64 lokale politiezones in Vlaanderen.

Op basis van ons onderzoek stelden we zoals verwacht vast dat de types integriteitsschendingen die doorgaans als minder ernstig worden beschouwd (zoals 'onvoldoende inzet' en 'storend en onwillig gedrag') meer frequent gerapporteerd worden, terwijl types die doorgaans als ernstiger worden gezien (zoals 'corruptie', 'eigendomsdeviantie' en 'manipulatie van informatie ten behoeve van zichzelf') minder frequent gerapporteerd worden (zowel in de *proxy-* als *self-report*). Ook de twee types die peilen naar het excessief beschermen van resp. collega's en de organisatie scoren relatief hoog. Dit ondersteunt de vaak geformuleerde veronderstelling van een sterke '*blue code of silence*' (WESTMARLAND, 2005).

Wat leeftijd betreft, rapporteerden oudere personeelsleden voor de meeste types schendingen lagere scores dan hun jongere collega's. Ook tussen politieambtenaren en burgerpersoneel was er een verschil voor de meeste types: politieambtenaren rapporteren duidelijk een hogere incidentie. We schreven dit toe aan verschillen in cultuur en aan het verschil in gelegenheid: politieambtenaren hebben, voor veel types, meer kans om bepaalde schendingen te plegen dan hun burgercollega's. Ook geslacht lijkt bij veel types een impact te hebben. Daar waar er een verschil was, rapporteerden de vrouwen lagere incidentie dan de mannen.

Bijzonder interessant was ook de vaststelling dat de politiezones significant van elkaar verschillen inzake incidentie van integriteitsschendingen. Dat geldt voor bijna alle types en bovendien in zowel de *proxy-* als de *self-report*. Verder onderzoek zal moeten aantonen waaraan dat juist ligt, maar het toont in elk geval dat kenmerken op organisatieniveau er toe doen. Daarbij kan gedacht worden aan intern-organisatorische kenmerken waarvan vaak wordt verondersteld dat deze een impact hebben op integriteit zoals leiderschap, organisatiecultuur of initiatieven rond integriteitsbeleid. Het zou inderdaad interessant zijn om na te gaan of deze het verschil, deels, kunnen verklaren. Het kan natuurlijk ook aan omgevingskenmerken van de zones liggen. De impact van één dergelijk kenmerk, urbanisatiegraad, werd nagegaan in dit onderzoek. De impact daarvan leek echter beperkt.

Hoewel dit onderzoek een eerste indicatie geeft van de incidentie van integriteitsschendingen in de Vlaamse lokale politiezones, is de nodige voorzichtigheid op zijn plaats. Een voor de hand liggende zwakte van zowel *proxy-* als *self-reports* is het risico van sociale wenselijkheid en dus van een onderschatting van de incidentie van de schendingen. Er zijn veel inspanningen gedaan in dit onderzoek om dat risico zo klein mogelijk te houden, zoals garanties inzake anonimiteit en een minder bedreigende formulering van de vragen. Dat er überhaupt schendingen gerapporteerd worden, zeker ook in de *self-report*, stemt tot optimisme over de eerlijkheid van de respondenten. Het blijft echter waarschijnlijk dat, zeker voor de zwaardere schendingen, de vermelde cijfers een onderschatting zijn. Daarom moeten deze cijfers slechts als eerste indicatoren gezien worden. Om ze echt te kunnen interpreteren, en zeker om er echte beleidsconclusies uit te trekken, moeten deze samen bekeken worden met andere bronnen zoals cijfers over klachten van medewerkers (bv. via de preventiedienst), klachten van burgers, tuchtdossiers, etc.

Tot slot kunnen op basis van dit onderzoek ook een aantal suggesties gedaan worden voor verder onderzoek en voor het gebruik van dit instrument in de praktijk. Voor wat betreft verder onderzoek kan dus de convergente validiteit van dit instrument nagegaan worden door te vergelijken met cijfers uit andere bronnen. Daarnaast is het ook interessant om na te gaan of de hierboven gestelde hypothese dat bepaalde types politionele integriteitsschendingen gezien kunnen worden als excessen van bepaalde cultuurtypes, ook empirisch bevestigd kan worden. In deze bijdrage werd gefocust op het niveau van de organisatie (i.c. de politiezone). In toekomstig onderzoek kan het ook interessant zijn om te kijken naar verschillen tussen de verschillende diensten binnen politiezones. Het lijkt niet onwaarschijnlijk dat de schendingen bij pakweg de wijkdienst anders zijn dan bij recherche of de personeelsdienst. De gelegenheid om bepaalde schendingen te begaan kan immers verschillen en er kunnen ook verschillende subculturen (BROUGH et al., 2016; SILVER et al., 2017) zijn die samenhangen met verschillende types van schendingen. In voorliggende onderzoek zijn dergelijke analyses niet mogelijk vermits aan de respondenten – uit vrees voor grotere sociale wenselijkheid door verlaagde gepercipieerde anonimiteit – niet gevraagd werd in welke specifieke dienst (bijv. wijkwerking, interventie, onthaal) ze werken.

Het hier besproken instrument kan ook nuttig zijn voor de praktijk, zoals ook bleek uit de seminars met de korpschefs en contactpersonen van de deelnemende politiezones na afloop van het onderzoek. Het biedt de korpsleiding een eerste foto van de integriteitsschendingen in de organisatie. Op voorwaarde dat die resultaten voorzichtig geïnterpreteerd worden, kan dit een nuttige basis zijn voor verbetering van het beleid. Als men bijvoorbeeld de incidentie van een bepaalde schending (bv. diefstal, pesten) te groot vindt, en zeker als ook andere bronnen (bv. de preventiedienst) die mate van incidentie bevestigen, dan kan dit een reden zijn voor beleidsinterventies gericht op dat type schending. Die interventies kunnen passen in de controlerende dimensie van integriteitsbeleid, bijvoorbeeld in de vorm van strengere regels, sterker uitgewerkte monitoring en, indien nodig, het opstarten van tuchtprocedures. Het is echter ook belangrijk om te kijken naar de stimulerende of ondersteunende dimensie van integriteitsbeleid. Instrumenten als coaching of interactieve discussiesessies kunnen immers minstens even effectief zijn. In elk geval is het belangrijk dat de interventies in een globaal, gebalanceerd en goed doordacht integriteitsbeleid passen (MAESSCHALCK, 2005, 2012; MAESSCHALCK & BERTOK, 2009). De interpretatie van de resultaten kan ook nog breder gaan. Als bijvoorbeeld wordt vastgesteld dat er relatief hoog gescoord wordt op 'resultaatsfetisjisme', dan kan dit een reden zijn om na te gaan of in de politiezone niet te veel wordt gefocust op een enge meting van resultaten. Als men ziet dat er hoog wordt gescoord op rigide regelgerichtheid kan dit een reden zijn om een dialoog te organiseren, bijvoorbeeld via dilemmatrainingen, over de grenzen van regelgerichtheid. Dit alles wordt nog zinvoller als de meting op geregelde tijdstippen gebeurt en er dus trends kunnen worden geïdentificeerd. Men kan daarbij ook de scores en trends van de eigen zone vergelijken met die van andere politiezones.

REFERENTIES

- ALBRECHT, J. F. (2017). *Police brutality, misconduct, and corruption: criminological explanations and policy implications*. New York: Springer.
- ARCHBOLD, C. A. (2012). *Policing: A Text/Reader*. Thousand Oaks: Sage.
- AVDIJA, A. S. (2010). The role of police behavior in predicting citizens' attitudes toward the police. *Applied Psychology in Criminal Justice*, 6, 76-90.
- BARKER, T., & CARTER, D. L. (1991). *Police deviance*. Cincinnati: Anderson Publishing.

- BERRY, C. M., ONES, D. S., & SACKETT, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: a review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 410-424.
- BROUGH, P., CHATAWAY, S., & BIGGS, A. (2016). 'You don't want people knowing you're a copper!' A contemporary assessment of police organisational culture. *International Journal of Police Science and Management*, 18(1), 28-36.
- BURKE, R. J., & MIKKELSEN, A. (2005). Burnout, job stress and attitudes towards the use of force by Norwegian police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 28(2), 269-278.
- CALDERO, M. A., & CRANK, J. P. (2011). *Police ethics. The corruption of noble cause (Third edition)*. Burlington: Anderson Publishing.
- CAULKINS, D. D. (2008). Re-theorizing Jim Collins's culture of discipline in Good to Great. *Innovation: the European Journal of Social Science Research*, 21(3), 217-232.
- CAULKINS, D. D., & PETERS, C. (2002). Grid-group analysis, social capital, and entrepreneurship among North American ethnic groups. *Cross-Cultural Research*, 36(1), 48-72.
- CHAMPION, D. J. (2001). *Police misconduct in America: A reference handbook*. Santa Barbara, CA: ABC-CLIO.
- CHAPPELL, A. T., & PIQUERO, A. R. (2004). Applying social learning theory to police misconduct. *Deviant Behavior*, 25(2), 89-108.
- COCKCROFT, T., & BEATTIE, I. (2009). Shifting cultures: managerialism and the rise of "performance". *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 32(3), 526-540.
- COLLINSON, D. L. (1988). Engineering humor: Masculinity, joking and conflict in shopfloor relations. *Organization Studies*, 9(2), 181-199.
- CRANK, J., FLAHERTY, D., & GIACOMAZZI, A. (2007). The noble cause: an empirical assessment. *Journal of Criminal Justice*, 35(1), 103-116.
- DE MAILLARD, J. (2015). International Perspectives in Policing: Challenges for 2020. In P. WANKHADE & D. WEIR (Eds.), *Police Services: Leadership and Management Perspectives* (pp. 173-177). Cham: Springer.
- DE SCHRIJVER, A. (2014). *De weg naar politionele integriteit: Een longitudinaal onderzoek naar de ontwikkeling van ethische competentie bij aspirant-inspecteurs*. Leuven: KU Leuven.
- DONNER, C. M., FRIDELL, L. A., & JENNINGS, W. G. (2016). The Relationship Between Self-Control and Police Misconduct: A Multi-Agency Study of First-Line Police Supervisors. *Criminal Justice and Behavior*, 43(7), 841-862.
- DONNER, C. M., & JENNINGS, W. G. (2014). Low self-control and police deviance: applying Gottfredson and Hirschi's general theory to officer misconduct. *Police Quarterly*, 17(3), 203-225.
- DONNER, C. M., MASKALY, J., & FRIDELL, L. A. (2016). Social bonds and police misconduct. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 39(2), 416-431.
- DOUGLAS, M. (1970). *Natural symbols: explorations in cosmology*. New York: Random House.
- EASTON, M. (2010). Organisatorische uitdaging verbonden aan multiple community policing. In B. F. M. EASTON, G. L. MOOR & P. PONSAERS (Eds.), *Multiple communities en de politieke aanpak ervan* (pp. 49-67). Antwerpen: Maklu.
- EASTON, M. (2014). 'Blind spot'-policing in Belgische multiculturele wijken en de implicaties voor de mensenrechten. In M. DE WAELE, B. VAN STOKKOM, T. KANSIL & H. BERKMOES (Eds.), *Democratische politie* (pp. 63-82). Antwerpen: Maklu.
- EITLE, D., D'ALESSIO, S. J., & STOLZENBERG, L. (2014). The Effect of Organizational and Environmental Factors on Police Misconduct. *Police Quarterly*, 17(2), 103-126.
- FIELDING, N., & INNES, M. (2006). Reassurance Policing, Community Policing and Measuring Police Performance. *Policing and Society*, 16(2), 127-145.

- FLEMING, J., & SCOTT, A. (2008). Performance measurement in Australian police organizations. *Policing: a Journal of Policy and Practice*, 2(3), 322-330.
- GRECO, L. M., O'BOYLE, O. H., & WALTER, S. L. (2015). Absence of malice: a meta-analysis of non-response bias in counterproductive work behavior research. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 75-97.
- GRUYS, M. L. (1999). *The dimensionality of deviant employee performance in the workplace*. University of Minnesota, Minneapolis.
- HENDRIKS, F., & VAN HULST, M. (2016). Shifting repertoires: understanding cultural plurality in policing. *Innovation: the European Journal of Social Science Research*, 29(2), 161-176.
- HERBERT, S. (1998). Police culture reconsidered. *Criminology*, 36(2), 343-369.
- HERSHCOVIS, M. S., TURNER, T., BARLING, J., ARNOLD, K. A., DUPRÉ, K. E., INNESS, M., SIVANATHAN, N. (2007). Predicting workplace aggression: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 228-238.
- HOOD, C. (1998). *The art of the state. Culture, rhetoric, and public management*. Oxford: Clarendon Press.
- HUBERTS, L. W. J. C., KAPTEIN, M., & LASTHUIZEN, K. (2007). A study of the impact of three leadership styles on integrity violations committed by police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 30(4), 587-607.
- KAPTEIN, M. (2011). Understanding unethical behavior by unraveling ethical culture. *Human Relations*, 64(6), 843-869.
- KANE, R. J., & WHITE, M. D. (2009). Bad Cops: A study of career-ending misconduct among New York City police officers. *Criminology & Public Policy*, 8(4), 737-769.
- KISH-GEHART, J. J., HARRISON, D. A., & TREVINO, L. K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 1-31.
- KITTAEF, J. (2011). *Handbook of Police Psychology*. New York: Routledge.
- KLEINIG, J. (2001). *The blue wall of silence: an ethical analysis*. New York: New York University School of Law, Center for Research in Crime and Justice.
- KOLTHOFF, E. (2007). *Ethics and new public management: Empirical research into the effects of businesslike government on ethics and integrity*. The Hague: BJU Legal Publishers.
- KUENZL, M., BROWN, M. E., MAYER, D. M. & PRIESEMUTH, M. (2018). Supervisor-subordinate (dis) agreement on ethical leadership: An investigation of its antecedents and relationship to organizational deviance. *Business Ethics Quarterly*, 29(1), 1-29.
- KUTINAK IVKOVIC, S., & HABERFELD, M. R. (2015). *Measuring Police Integrity Across the World: Studies from Established Democracies and Countries in Transition*. New York: Springer.
- LASTHUIZEN, K. (2008). *Leading to integrity: Empirical research into the effect of leadership on ethics and integrity*. Amsterdam: Free University Amsterdam.
- LASTHUIZEN, K., HUBERTS, L. W. J. C., & HERES, L. (2011). How to measure integrity violations. Towards a validated typology of unethical behavior. *Public Management Review*, 13(3), 383-408.
- LOYENS, K. (2012). *Integrity secured. Understanding ethical decision making among street-level bureaucrats in the Belgian Labor Inspection and Federal Police*. KU Leuven: Leuven.
- LOYENS, K. (2013). Why police officers and labour inspectors (do not) blow the whistle: a grid group cultural theory perspective. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 36(1), 27-50.
- LOYENS, K., & MAESSCHALCK, J. (2014). Police-public interactions: A grid-group cultural theory perspective. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 37(1), 144-158.
- MAESSCHALCK, J. (2004). *Towards a Public Administration Theory on Public Servant's Ethics*. Katholieke Universiteit Leuven, Leuven.

- MAESSCHALCK, J. (2005). Approaches to ethics management in the public sector. *Public Integrity*, 7(1), 21-41.
- MAESSCHALCK, J. (2012). Kan een integriteitsbeleid in de politie werkelijk een verschil maken op de werkvloer? *Cahiers Politiestudies*, 24, 111-129.
- MAESSCHALCK, J., & BERTOK, J. (2009). *Towards a sound integrity framework: instruments, processes, structures and conditions for implementation*. Paris: OECD.
- MAMADOUH, V. (1999). Grid-group cultural theory: an introduction. *GeoJournal*, 47(3), 395-409.
- MANNING, P. K. (2010). *Democratic Policing in a Changing World*. New York: Routledge.
- MANZONI, P., & EISNER, M. (2006). Violence between the police and the public: Influences of work-related stress, job satisfaction, burnout, and situational factors. *Criminal Justice and Behavior*, 33(5), 613-645.
- MARS, G. (2006). Changes in occupational deviance: Scams, fiddles and sabotage in the twenty-first century. *Crime, Law and Social Change*, 45, 285-296.
- MAYER, D. M., AQUINO, K., GREENBAUM, R., L. & KUENZLI, M. (2012). Who displays ethical leadership and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal*, 55(1), 151-171.
- MILLER, S. (2016). *Corruption and Anti-Corruption in Policing—Philosophical and Ethical Issues*. Cham: Springer.
- MILLER, S. (2017). *Institutional corruption: A Study in Applied Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- NOPPE, J. (2016). The Use of Force by Police Officers. What is the Role of Moral Beliefs?. *European Journal of Policing Studies*, 3(3), 315-341.
- NOPPE, J., & VERHAGE, A. (2017). Using force : experiences of Belgian police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 40(2), 278-290.
- ORLITZKY, M., SCHMIDT, F. L., & RYNES, S. L. (2003). Corporate social and financial performance: A meta-analysis. *Organization Studies*, 24, 403-41.
- PAESEN (2019). *Regelafdwinger of regelovertreder? Een kwantitatief onderzoek naar het effect van organisatiecultuur op integriteitsschendingen in de Belgische lokale politie*. Leuven: KU Leuven.
- PAOLINE, E. A. I. (2003). Taking stock: toward a richer understanding of police culture. *Journal of Criminal Justice*, 31(3), 199-214.
- PENNEY, L. M., & SPECTOR, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): the moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 777-796.
- POGARSKY, G., & PIQUERO, A. R. (2004). Studying the reach of deterrence: can deterrence theory help explain police misconduct. *Journal of Criminal Justice*, 32(4), 371-386.
- PRENZLER, T. (2009). *Police Corruption: Preventing Misconduct and Maintaining Integrity*. Boca Raton, FL: CRC Press.
- PUNCH, M. (2000). Police corruption and its prevention. *European Journal on Criminal Policy and Research*, 8(3), 301-324.
- PUNCH, M. (2013). *Police Corruption: Exploring Police Deviance and Crime*. Abingdon: Routledge.
- ROBINSON, S. L., & BENNETT, R. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- SAMNANI, A., SALAMON, S. D., & SINGH, P. (2014). Negative Affect and Counterproductive Workplace Behavior: The Moderating Role of Moral Disengagement and Gender. *Journal of Business Ethics*, 19(2), 235-244.

- SILVER, J. R., ROCHE, S. P., BILACH, T. J., & RYON, S. B. (2017). Traditional Police Culture, Use of Force, and Procedural Justice: Investigating Individual, Organizational, and Contextual Factors. *Justice Quarterly*, 34(7), 1272-1309.
- SKOGAN, W. G., & FRYDL, K. (2004). *Fairness and Effectiveness in Policing: The Evidence*. Washington, DC: National Academies Press.
- SON, I. S., & ROME, D. W. (2004). The Prevalence and Visibility of Police Misconduct A Survey of Citizens and Police Officers. *Police Quarterly*, 7(2), 179-204.
- TEPPER, B. J., CARR, J. C., BREAU, D. M., GEIDER, S., HU, C., & HUA, W. (2009). Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 109(2), 156-167.
- THOMPSON, M., ELLIS, R., & WILDAVSKY, A. (1990). *Cultural Theory*. Boulder: Westview Press.
- TYLER, T. R., & HUO, Y. J. (2002). *Trust in the Law: Encouraging Public Cooperation with the Police and Courts*. Russell: Sage Foundation.
- VAN CRAEN, M., & SKOGAN, W. G. (2015). Differences and similarities in the explanation of ethnic minority groups' trust in the police. *European Journal of Criminology*, 12(3), 300-323.
- VAN DAMME, A. (2017). How to measure procedurally (un)just behavior during police-citizen interactions. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 40(3), 587-600.
- VAN DEN BOGAERDE, E., VAN DEN STEEN, I., DE BIE, A., MARCHAND, P., KLINCKHAMERS, P., & CROQUET, M. (2011). *Politiezonetypologieën: Toelichting bij de indeling*. Brussel: Federale Politie.
- VAN HALDEREN, R. C., & KOLTHOFF, E. (2016). Noble Cause Corruption Revisited: Toward a Structured Research Approach. *Public Integrity*, 19(3), 274-293.
- VANASSCHE, N., & VERHAGE, A. (2015). Racisme en etnisch profileren door politie: in België?. In G. L. MOOR, J. JANSSEN, M. EASTON & A. VERHAGE (Eds.), *Ethnic profiling en interne diversiteit bij de politie* (pp. 35-58). Antwerpen: Maklu.
- VAUGHAN, B. (2002). Cultured punishments: the promise of grid-group theory. *Theoretical Criminology*, 6(4), 411-431.
- VERHAGE, A., NOPPE, J., FEYS, Y., & LEDEGEN, E. (2018). Force, Stress, and Decision-Making Within the Belgian Police: the Impact of Stressful Situations on Police Decision-Making. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 33(4), 345-357.
- VERSTRYNGE, G., VANDERHALLEN, M., ENHUS, E., HUTSEBAUT, F., & MAESSCHALCK, J. (2011). *Burgerpersoneel in (top)functies? Onderzoek naar opvattingen binnen de politie*. Brussel: Politeia.
- WALKER, S. E., & ARCHBOLD, C. A. (2013). *The new world of police accountability*. Thousand Oaks: Sage.
- WESTMARLAND, L. (2005). Police ethics and integrity: breaking the blue code of silence. *Policing and Society*, 15(2), 145-165.
- WESTMARLAND, L., & ROWE, M. (2018). Police ethics and integrity: can a new code overturn the blue code? *Policing and Society*, 28(7), 854-870.
- WILLIS, J. J., & MASTROFSKI, S. D. (2016). Understanding the culture of craft: lessons from two police agencies. *Journal of Crime and Justice*, 40(1), 84-100.
- WOUTERS, K. (2016). *Cultuur aan/op het werk. Een onderzoek naar de impact van cultuur op onethisch werknemersgedrag*. KU Leuven: Leuven.
- WOUTERS, K., & MAESSCHALCK, J. (2014). Surveying organizational culture to explore grid-group cultural theory: instrument design and preliminary empirical results. *International Journal of Organizational Analysis*, 22(2), 224-246.