

تحقق امنیت اجتماعی در بستر کارآفرینی

امیر اعظمی*، داتیس خواجه نیان**، روح الله تولایی***، حمزه خواستار****

چکیده

تحقیق حاضر به منظور دستیابی به راه کارهایی جهت تحقق امنیت اجتماعی توسط کارآفرینی انجام شده است. این مقاله از نوع تحقیقات کاربردی و روش آن مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی می‌باشد. ابزار گردآوری اطلاعات فیش برداری و مصاحبه بوده است. به طور کلی امنیت عمومی دارای زیرشاخه‌هایی از جمله امنیت اجتماعی، روانی، سیاسی و اقتصادی می‌باشد. امنیت اقتصادی به عنوان یکی از پایه‌های زیربنایی امنیت، نقش به‌سزایی در گسترش امنیت عمومی دارد و رفاه اقتصادی سبب افزایش امنیت عمومی خواهد شد. بنابراین بهبود وضعیت اقتصادی، که امروزه از طریق کارآفرینی (پلی که نوآوری را به شکوفایی تبدیل می‌کند) و توسعه کسب و کارهای کوچک مورد توجه دولت قرار گرفته است، گامی مهم در راستای ارتقای امنیت عمومی تلقی می‌شود. در ابتدای مقاله، هرم نیازهای مازلو، برای درک از اهمیت امنیت در کلیت زندگی انسان‌ها شرح داده شده است. سپس انواع و گونه‌های مختلف نیاز امنیت مورد بحث قرار گرفته و در پایان به نقش کارآفرینی و کسب و کارهای کوچک در بهبود امنیت اجتماعی پرداخته می‌شود و پیشنهادهایی برای تحقق امنیت اجتماعی در بستر کارآفرینی ارائه شده است.

کلید واژه‌ها

امنیت، امنیت اجتماعی، امنیت اقتصادی، امنیت عمومی، کارآفرینی، کسب و کارهای کوچک

* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران amirazami@ut.ac.ir

** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

*** دانشجوی کارشناسی ارشد معارف اسلامی و مدیریت صنعتی دانشگاه امام صادق(ع)

**** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

مقدمه

امنیت از دیرباز مهمترین دغدغه انسان‌ها بوده است. از زمان انسان‌های اولیه، همواره امنیت به عنوان اساسی ترین رکن زندگی پس از آب و غذا مطرح بوده است. شاید غارنشینی انسان‌های اولیه به عنوان اولین تحول زندگی انسان روی کره زمین در پی این نیاز بوده است تا مأوا و مأمنی برای دوری از خطرات دائمی زندگی ایجاد کند. به موازات سایر ابداعات بشری که برای بهبود شرایط زیست انسان‌ها صورت می‌گرفت، راه‌های ایجاد امنیت نیز ارتقاء یافت و انسان‌ها به دنبال ایجاد راه‌کارهایی برای افزایش امنیت زندگی اجتماعی خود برآمده‌اند. مفهوم امنیت، مصونیت از تعرض و تصرف اجباری بدون رضایت است. امنیت در مورد افراد به این معناست که مردم هراس و بیمی نسبت به حقوق و آزادی‌های مشروع خود نداشته و به هیچ وجه حقوق ایشان به مخاطره نیفتد و هیچ عاملی حقوق مشروع آنها را تهدید نکند. لزوم و ضرورت امنیت در جامعه به این مفهوم، از طبیعت حقوق بشری ناشی می‌گردد و لازمه حقوق و آزادی‌های مشروع مصونیت آنها از تعرض و دور ماندن از مخاطرات و تهدیدات امنیت است. در واقع امنیت عبارت است از جلوگیری از نقض و تعرض بالفعل؛ گاهی اوقات نیز امنیت در برابر احساس وحشت و خوف و خطر مطرح می‌شود. (گروسی و همکاران، ۱۳۸۶)

در برابر این تعاریف از امنیت که تلاش برای ارائه درکی شفاف از امنیت داشته‌اند، گروه دیگری نیز بر این باور هستند که امنیت تعریف ناشدنی است. هیومک دونالدو کوشید با استفاده از یک سری طبقه‌بندی‌ها ابهام مفهوم امنیت را رفع کند اما در چنبره طبقه بندی‌های خود با شکست روبه رو شد و اعلام کرد که امنیت مفهومی «نارسا» است. پاتریک مورگان در این باره می‌گوید: «امنیت مانند سلامتی یا منزلت نوعی شرایط است که به آسانی تعریف و تحلیل نمی‌پذیرد». مک سوئینی امنیت را واژه‌ای لغزنده و بی‌ثبات می‌خواند که در گستره گنج‌کننده‌ای از زمینه‌های متنوع و در جهت اهداف چندگانه به وسیله افراد، شرکت‌ها، حکومت‌ها و متخصصان آکادمیک به کار رفته است و در این فضا مجموعه‌ای از چیزها، مردم، وسایل، اهداف، حوادث خارجی و احساسات درونی منظور شده‌اند. (پارسا، ۱۳۸۶).

علیرغم مشکلاتی که در زمینه تعریف امنیت وجود دارد و فارغ از عینی یا ذهنی-روانی دانستن آن، در حقیقت زیرساخت و زیربنای تمام پیشرفت‌های انسانی در ایجاد امنیت بوده

است و به وضوح مشاهده می‌شود که تمام اکتشافات و اختراعات بزرگ بشری در زمان‌هایی صورت گرفته است که امنیت برای اندیشمندان فراهم شده است. این موضوع سبب تمرکز مطالعات بر روی عوامل پیش‌برنده اجتماعات انسانی شد و در نتیجه آن تئوری‌های زیادی برای شناخت عواملی که سبب شکوفایی زندگی انسان‌ها می‌شود مطرح شد. هرم نیازهای مازلو یکی از مهمترین و شناخته شده‌ترین تئوریهای مطرح شده در راستای شکوفایی انسان‌ها است. در ادامه مطلب به بررسی هرم نیازهای مازلو می‌پردازیم.

هرم نیازهای مازلو

انگیزش حالتی در افراد است که آنان را به انجام رفتار و عمل خاصی متمایل می‌سازد. یکی از بزرگ‌ترین چالش‌ها و دستاوردها برای مدیران امروز، ایجاد انگیزه در اعضای تیم‌های کاری تحت رهبری آنان است، به گونه‌ای که این انگیزه سبب آشکار شدن بیش‌ترین تلاش و جدیت در آنان شود. برخی از مدیران احساس می‌کنند که کارکنان زیر نظارت آنان باید در انجام کارهایشان مسئولیت‌پذیری بیش‌تری از خود نشان دهند. به نظر آنان کارکنان برای یافتن پاسخ پرسش‌های خود منتظر راهنمایی آنان می‌مانند. از سوی دیگر مدیران خود نیز به دنبال اطلاعاتی هستند تا با آگاهی از آن بتوانند کارکنان را در انجام وظایف فنی خود به افرادی با انگیزه و مشتاق تبدیل کنند.

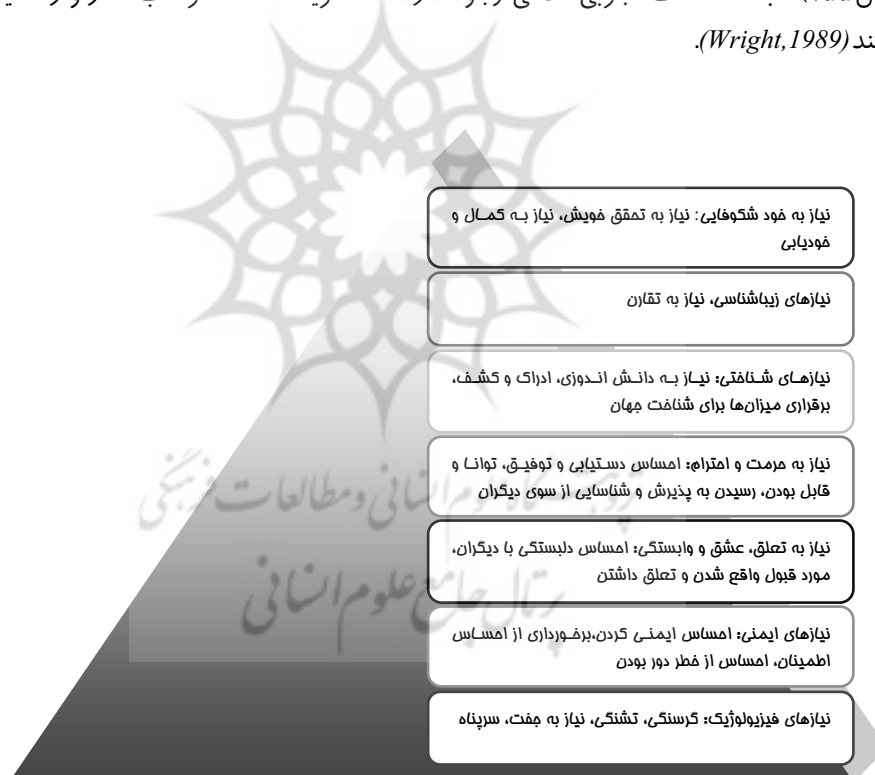
آبراهام مازلو^۱ یکی از بنام‌ترین اندیشمندان روانشناسی سازمانی است که پس از سالها مطالعه الگوی را به نام هرم نیازها پیشنهاد داد که یکی از فراگیرترین الگوهای بررسی نیازهای انسانی است.

مازلو در نظریه مشهور خود، در تلاش برای شرح عوامل انگیزشی، به پنج سطح سلسله-مراتبی نیازها اشاره می‌کند. او نشان می‌دهد که پایین‌ترین سطح پاسخ داده نشده نیازها، تعیین‌کننده عامل انگیزشی فرد است و نیازها باید به ترتیب خاص خود (در طبقات مختلف هرم) مدنظر قرار گیرند. پنج سطح نیازها از پایین‌ترین تا بالاترین آنها به ترتیب عبارتند از: فیزیولوژیکی، امنیت، تعلق، احترام و خودشکوفایی^۲. (Mak & Sockel, 2001) اما بعدها به پیشنهاد برخی نظریه‌پردازان به طبقه بندی مذکور دو نیاز دانش‌اندوزی و شناخت و درک

1. Abraham Maslow

2. Self-Actualization

پدیده ها، و نیاز به زیبایی و نظم، نیز اضافه شده که قبل از نیاز به خودیابی قرار می‌گیرند (الوانی، ۱۳۸۵، ص ۱۵۳). در الگوی مازلو که در شکل شماره (۱) دیده می‌شود نخستین نیاز انسان، نیازهای زیستی یا نیازهای فیزیولوژیک است. این نیازها مثل نیاز به غذا و آب و هوا برای زنده ماندن الزامی هستند. پس از این نیازها نیاز به امنیت جای دارد. مطابق این الگو، نیاز به امنیت پیش نیاز سایر نیازهای انسان‌ها است. اگر امنیت خدشه‌دار شود انسان‌ها نمی‌توانند پای به مراحل بعدی بگذارند و در صورتی که به مراحل بالاتر رسیده باشند نیز با از دست رفتن هر یک از سطوح پایین‌تر، به سرعت به همان مرحله باز می‌گردند. در شکل شماره (۱) هرم کامل نیازهای مازلو نشان داده شده است (الوانی، ۱۳۸۵، ص ۱۵۵). البته مطالعات تجربی اندکی وجود دارد که نظریه سلسله مراتب مازلو را تأیید کند (Wright, 1989).



شکل شماره (۱): هرم نیازهای مازلو

در واقع مازلو یک مدل سلسله مراتبی از پنج سطح نیازهای اساسی ابداع کرد. در این سلسله مراتب انسان نیاز بالاتر را احساس نخواهد کرد تا زمانی که نیاز اولیه‌اش برطرف شده باشد. این نیازهای اولیه به شرح زیر هستند:

نیازهای زیستی و فیزیولوژیکی:

نیازهای زیستی شامل نیاز به اکسیژن، غذا، آب، مسکن، گرما، نیازهای جنسی، خواب و پوشاک و سلامت بدنی است. اینها قویترین نیازها هستند زیرا اگر انسان از آنها محروم شود سلامت و حیات او به خطر می‌افتد و آنها تبدیل به نیاز اولیه می‌شوند. مازلو اعتقاد داشت زمانی که این نیازها ارضا شوند؛ بی‌درنگ نیاز بعدی بر روی سلسله مراتب به عنوان یک نیروی مسلط در رفتار مهار شده و جهت یافته پدیدار می‌شود و بر اندام حکم‌فرما می‌گردد.

نیازهای ایمنی:

این نیازها (که موضوع اصلی این مقاله می‌باشند) پس از ارضای نیازهای زیستی مطرح می‌شوند. ایمنی در برابر عوامل طبیعی (زلزله، طوفان)، امنیت (امنیت اجتماعی، مالی، شغلی و غیره)، نظم، قانون، محدودیت‌ها و ثبات، نیاز به پناهگاه، نیاز به نظام اجتماعی، نیاز به آرامش و احساس امنیت از جمله این نیازها هستند. این نیازها معرف نیاز برای ایمنی یا امنیت در جوامع می‌باشند. همانند نیازهای زیستی، نیازهای ایمنی در وهله اول، در موقعیت‌های اضطراری به راه می‌افتند. زمانی که زندگی شخصی در معرض خطر است، نیازهای بالاتر کم اهمیت می‌شوند و رفتار ما تلاش‌های ما را برای ایمن ماندن منعکس می‌کند.

نمایان شدن این دسته از نیازها در تمایل افراد برای دارا بودن حرفه‌ای دایمی و در عین حال مطمئن و سایر موارد مشابه مشاهده می‌شود. اعتقاد مازلو بر این بود که در حالت عدم ارضای نیازهای ایمنی در جامعه، فرد طوری واکنش نشان می‌دهد که گویا به صورت مستمر در موقعیتی تهدیدآمیز قرار دارد.

نیاز به عشق، عاطفه و تعلق:

هنگامی که نیازهای ایمنی و زیستی به خوبی ارضا شدند، طبقه بعدی نیازها که شامل نیاز به عشق، عاطفه، کار گروهی، خانواده، رابطه با دیگران، غرور، گریز از طرد شدگی،

عشق‌ورزی دیگران به فرد و بالعکس و تعلق‌پدیدار می‌شود. مازلو معتقد است که افراد به دنبال راهی برای چیرگی بر احساس تنهایی و انزوای خود هستند که این نیاز شامل عشق‌ورزیدن محبت‌کردن و احساس تعلق داشتن است.

نیاز به احترام:

نیاز به احترام به خود و نیاز به احترام‌گذارده شدن از طرف دیگران، عزت‌نفس، موفقیت، مهارت، استقلال، سلطه‌گری، اعتبار، شهرت، قدر و منزلت، نفوذ و اعتماد بنفس است. انسان‌ها نیاز به احترام‌پایدار و منصفانه از سوی دیگران و نیز از سوی خود هستند. با برآورده شدن این نیازها فرد احساس اعتماد به نفس می‌کند و حس می‌کند که فرد باارزشی است. با متزلزل شدن این نیازها فرد احساس ترس، ضعف، بی‌یاوری و بی‌ارزشی می‌کند.

نیازهای شناختی و معرفتی:

انسان‌ها نیاز دارند ذهن و فکر و هوش خود را گسترش دهند. این نیازها شامل علم و دانش، مفهوم، نیاز به دانش‌اندوزی، ادراک و کشف، برقراری میزان‌ها برای شناخت جهان، خواست طبیعی انسان برای یادگرفتن، اکتشاف، دیدن نقاط جدید و خلق کردن می‌شود.

نیازهای زیبایی‌شناختی (نیاز به تقارن):

انسان‌ها برای رشد کردن (رسیدن به خودشکوفایی) به تصور زیبا یا چیزی که از لحاظ زیبایی‌شناسی دلپذیر باشد نیاز دارند. از جمله این نیازها می‌توان به ارزش‌نهادن و جستجوی زیبایی، هماهنگی، توازن و تقارن، تناسب و نظم اشاره کرد.

نیاز به خود شکوفایی (تحقق خویشتن):

این نیاز، همان تجلی و تکامل، پی‌بردن به استعدادهای نهانی و بالقوه، تکامل فردی، عدالت‌خواهی، شناخت ماهیت خویشتن، انگیزه برای دستیابی به اوج قابلیت‌های خویش است، نیازی که بر اساس آن، همه ما می‌خواهیم به موقعیتی برسیم که احساس می‌کنیم شایستگی آن را داریم. تنها هنگامی که همه این نیازها پیشین برآورده

شدند، نیاز به خود شکوفایی فعال می‌شود. مازلو خودشکوفایی را به عنوان نیاز یک فرد برای محقق کردن آنچه «برای انجام آن زاده شده است» می‌داند. یک موسیقی دان باید موسیقی بنوازد، یک نقاش نقاشی کند و یک شاعر شعر بسراید. این نیازها به انسان‌ها احساس بی‌قراری می‌دهند. فرد احساس هیجان و بی‌قراری و فقدان چیزی را می‌کند. در این هنگام است که با توجه به برآورده شدن نیازهای پیشین، فرد احساس نیاز به خودشکوفایی می‌کند. با توجه به این سلسله مراتب، می‌بینیم که نیازهای تعلق اجتماعی، احترام و خودشکوفایی و در حقیقت تمام آنچه به بالندگی جامعه منجر می‌شوند، در بستر امنیت قابل دسترسی هستند. بنابراین ایجاد امنیت لازمه زندگی اجتماعی و مبنای ابتدایی تشکیل دولت و حکومت بوده است و همه حکومتها نیز وظیفه اولیه خود را ایجاد امنیت برای شهروندان خود می‌دانند. تشکیل پلیس «نیروی انتظامی» به عنوان بازوی امنیتی هر نظام نیز از این نقطه نظر قابل بررسی است.

هرزبرگ نیز به دو دسته عوامل اشاره می‌نماید. این نظریه عوامل انگیزشی که حضورشان باعث رضایت شغلی می‌شود را از عوامل بهداشتی که غیابشان باعث نارضایتی می‌شود تفکیک کرده است (Wright, 1989). نظریه مازلو به جنبه‌های روانی انگیزش می‌پردازد، در حالی که نظریه هرزبرگ، به ابزارهای حقیقی که می‌تواند برای تشویق کارکنان مورد استفاده قرار گیرد اشاره دارد. هرزبرگ فاکتورها را به دو گروه شامل پنج عامل برانگیزاننده و یازده عامل بهداشتی (نگهدارنده) تقسیم می‌کند. او عوامل نگهدارنده را لازم می‌داند. اما آنها را برای انگیزش افراد کافی نمی‌داند. او معتقد است که عدم کفایت عوامل نگهدارنده باعث نارضایتی می‌گردد، اما پس از دستیابی به میزان کافی، تامین مقادیر بیشتر از این عوامل، اثر خود را در ایجاد انگیزه از دست می‌دهد. به عنوان مثال، بیمه سلامتی صرفنظر از یک مزیت برای کارکنان، این عامل به عنوان یکی از شرایط پذیرش کار و یک امتیاز بدیهی و مورد انتظار تلقی می‌گردد. او چنین نتیجه‌گیری می‌کند که عواملی که باعث خوشحالی افراد می‌شوند، به آنچه آنها انجام می‌دهند مربوط است و عواملی که باعث ناراحتی آنها می‌شوند، مربوط به چگونگی رفتار با آنهاست. کارکنان ممکن است علی‌رغم رضایت شغلی بالا، به خاطر ضعف در عوامل بهداشتی ناراضی باشند (Mak & Sockel, 2001). عوامل بهداشتی نظریه هرزبرگ عبارتند از: سیاست‌ها/رویه‌ها، نظارت، شرایط کاری، حقوق،

روابط با کارکنان، زندگی شخصی، روابط با زیردستان، امنیت شغلی. عوامل انگیزشی شامل موفقیت، مسئولیت و اختیار، قدرشناسی، پیشرفت، رشد و ماهیت کار (Thornron, 2003). ذکر این نکته لازم است که اساس نظری تقسیم عوامل در نظریه هرزبرگ هنوز اثبات نشده است (Wright, 1989).

انواع امنیت و وابستگی آنها به یکدیگر

توجه به امنیت که در آن اعضای جامعه بشری، حریم خود را از هرگونه تعرض و تهدیدی مصون بدارند خواسته دیرپای بشر است. در جامعه پیچیده کنونی هر روز امکان مخدوش شدن حریم امنیت اشخاص به وسیله عوامل مختلف اجتماعی، سیاسی و اقتصادی وجود دارد. به طور روزمره حریم امنیت روانی و اجتماعی انسان در معرض آسیب قرار می‌گیرد. از این رو تحقیق در خصوص احساس امنیت در جامعه، انواع امنیت و عوامل مؤثر بر میزان احساس امنیت، ضروری می‌نماید. (گروسی و همکاران، ۱۳۸۶)

امنیت اگر چه یک مفهوم کلی است که بر احساس امنیت کامل شهروندان در تمام جنبه‌های زندگی خود دلالت دارد، اما برای فراهم کردن این امنیت دولت‌ها و حکومت‌ها وظیفه خطیری برعهده دارند. آنان ناگزیر از تقسیم بندی این امنیت به مقوله‌های گوناگون هستند تا بتوانند با تقسیم بندی وظایف، امنیت کامل را برای جامعه حاصل کنند.

مفهوم امنیت مانند سایر مفاهیم اساسی و رایج در علوم انسانی نظیر صلح، عدالت و آزادی در معرض تفسیرها و تعبیرهای گوناگونی قرار دارد. تعاریف لغوی امنیت در فرهنگ‌های لغت عبارتند از: در امان بودن، آرامش و آسودگی حفاظت در مقابل خطر، احساس آزادی از ترس، احساس ایمنی و رهایی از تهدید. امنیت دارای ابعاد عینی و ذهنی-روانی است؛ به عبارت دیگر امنیت هم شامل اطمینان و آرامش فیزیکی و هم آرامش روحی و روانی است. (سرلک زایی به نقل از گروسی و همکاران ۱۳۸۶).

امنیت به شیوه‌های گوناگونی تقسیم بندی شده است از قبیل امنیت اقتصادی، امنیت اجتماعی، امنیت روانی، امنیت قضایی، امنیت عمومی و غیره که در شکل شماره (۲) نشان داده شده است.



شکل شماره (۲): امنیت و زیر شاخه‌های آن

معمولاً دولت‌ها ارگان‌هایی را مسئول مستقیم تأمین امنیت در هر یک از این بخش‌ها می‌کنند. اما سؤال این است که آیا صرفاً انجام وظایف هر بخش سبب تأمین امنیت همان زیربخش به طور کامل می‌شود؟ اگر پلیس به تنهایی وظیفه خود را به خوبی انجام دهد امنیت اجتماعی کاملاً به دست خواهد آمد؟ تلاش‌های بی‌شائبه پلیس در ایجاد امنیت اجتماعی نشان داد که حلقه‌های مفقوده دیگری وجود دارند که علیرغم تلاش‌های پلیس خارج از حیطه کنترل این ارگان است و به عنوان زاینده فساد سبب ایجاد جرم و جنایت‌هایی می‌شوند که پلیس «نیروی انتظامی» ناچار به کشف و مهار آن می‌باشند و هر قدر هم که تلاش می‌شود، به دلیل زیایی آن منبع فساد کماکان شاهد به خطر افتادن امنیت اجتماعی و عمومی هستیم. بنابراین شناسایی و از ریشه کردن این ریشه‌ها به پیشگیری از وقوع جرایم و حفظ امنیت اجتماعی کمک شایانی می‌کند.

بررسی‌های نیروی انتظامی و گزارش‌هایی که از بزهکاران منتشر شده نشان دهنده حجم بالای حضور قشر کم درآمد و دهک‌های پایین اجتماع در این جرم و جنایت‌ها به صورت وردست و اجیر شده توسط سردسته‌های گروه‌های مجرم بوده است. به این معنی که فقر، بیکاری و نداشتن درآمد کافی سبب می‌شود که افراد به صورت آلت و ابزاری برای استفاده گروه‌های مجرم در آیند و مجرمان با جلو انداختن این افراد برای خود حاشیه امنیت مناسبی ایجاد کنند و در صورت لزوم از صحنه پنهان شوند. بنابراین تلاش برای ایجاد امنیت

اقتصادی برای افراد دهک‌های پایین اجتماع از جمله اقدامات پیشگیرانه‌ای است که برای فراهم آمدن امنیت عمومی لازم است و تا زمانی که حداقل معیشت افراد تأمین نشود، احتمال سوء استفاده از این افراد در شبکه‌های جرم و جنایت وجود خواهد داشت.

در اینجا است که کلیت امنیت و به هم پیوستگی بخش‌های مختلف امنیت که پیشتر ذکر شد معنا می‌یابد و می‌توانیم سایر بخش‌های زندگی اجتماعی را نیز به عنوان پیش‌نیازهای وظایف امنیتی دولت‌ها تلقی کنیم. از همین منظر است که کارآفرینی و تلاش برای ایجاد کسب و کارهای کوچک خصوصی به عنوان یک پیش‌نیاز امنیتی معنا می‌یابد.

همانطور که می‌دانیم اقتصاد دولتی کشور ما که سال‌ها سبب عدم کارآیی و بهره‌وری اقتصادی شده است، در کنار تمام مصائب خود، بیکاری را هم به عنوان یکی از معضلات بزرگ برای جامعه ایرانی به همراه داشته است. بیکاری فزاینده‌ای که همراه با رشد جمعیت و افزایش شمار نیروی جوان، چهره زشت خود را در صف استخدام شرکت‌های دولتی و خیل عظیم فارغ التحصیلان بیکار نشان می‌دهد. این اقتصاد دولتی در سالهای اخیر مورد توجه کامل نظام قرار گرفته است و برنامه‌های مفصلی برای رهایی از دام اقتصاد دولتی تدارک دیده شده است که از جمله آنها برنامه خصوصی سازی مبتنی بر اصل ۴۴ قانون اساسی است. برپایه این برنامه فعالیت‌های کارآفرینی به عنوان یکی از برنامه‌های مؤثر در جهت ایجاد اشتغال و به راه انداختن کسب و کارهای کوچک توسط بخش خصوصی مورد پی‌گیری جدی دولت و وزارت کار و امور اجتماعی قرار گرفته است و در راه اجرای آن فعالیت‌های جدی همچون وام‌های خوداشتغالی، کلاس‌های رایگان کارآفرینی، ایجاد رشته‌های دانشگاهی کارآفرینی و کسب و کار در سطوح کارشناسی و کارشناسی ارشد و ... صورت گرفته است، به این امید که بتواند بخش بزرگی از جامعه را به سوی خود اشتغالی بکشاند. بدیهی است که این اقدامات دولت چنانچه با موفقیت همراه شوند نه تنها جهش اساسی در اقتصاد متکی به نفت ایران، بلکه در گسترش توانایی‌های فنی، در خودباوری و زندگی اجتماعی و سرانجام در ارتقای امنیت عمومی جامعه خواهد داشت.

کارآفرینی، کسب و کارهای کوچک، موتورهای توسعه جوامع

از نگاه اقتصادی قرن بیست و یکم را قرن کارآفرینی نامیده‌اند (تیمونز، ۱۹۹۹) و دلیل آن فراگیر شدن جنبش کوچک‌سازی و برون‌سپاری فعالیت‌های تولید و خدماتی می‌باشد. از

زمانی که شوماخر «کوچک زیباست» را مطرح کرد و مزیت‌های شرکت‌های کوچک از جمله انعطاف پذیری و چابکی و توانایی آنها برای روبه‌رو شدن با تغییرات محیطی را یادآور شد، شاهد دگرگونی در فضای کسب و کار جهانی و کوچک شدن بسیاری شرکت‌های بزرگ دنیا بوده‌ایم. بسیاری از شرکت‌های عظیم با تجزیه بخش‌هایی از خود به شرکت‌های مستقل سبب افزایش تخصص و درآمد این بخش‌ها و در عین حال بهبود دانش مدیریتی آنها به دلیل حضور مستقل در بازارها شده‌اند. همین امر سبب کاهش بار مالی سازمان‌ها و افزایش چابکی آنها شد. همچنین ایجاد شرکت‌های کوچک توسط متخصصان و دانش‌آموختگان برای انجام فعالیت‌های تخصصی سبب رونق فعالیت‌های پروژه‌ای شد و برون‌سپاری به معنی سپردن بخشی از فعالیت‌های شرکت به شرکت دیگر، رواج یافت. این فعالیت‌ها در اقتصاد امروز دنیا به شدت رواج دارند، به شکلی که می‌بینیم امروزه در کشوری مثل ایالات متحده، از هر سه خانواده آمریکایی، یکی مالک یک کسب و کار کوچک است، یعنی ۳ درصد از ۳۵ میلیون خانواده آمریکایی دارای حداقل یک کسب و کار کوچک از خود هستند. همچنین سالانه بیش از دویست هزار شرکت در این کشور ثبت می‌شود (تیمونز، ۱۹۹۹). شرکت‌های کوچک ۹۵٪ از کسب و کارهای موجود در کل جهان را تشکیل می‌دهند، ۵۰٪ از کل ارزش افزوده جهانی و نیز بسته به کشور مربوطه، بین ۶۰ تا ۹۰ درصد از مشاغل جدید را ایجاد می‌کنند (نایت، ۲۰۰۱). جالب است بدانیم که کسب و کارهای کوچک و تند رشد در آمریکا، ۷۷ درصد از ۳۴ میلیون شغل ایجاد شده در آمریکا را انجام داده‌اند (تیمونز، ۱۹۹۹).

در کشورهای توسعه یافته به کارآفرینی به عنوان راهبردی برای توسعه می‌نگرند و به دلیل جایگاه ویژه کارآفرینان در روند توسعه پایدار و رشد و شکوفایی اقتصادی، تلاش می‌کنند افراد را به فعالیت‌های کارآفرینانه هدایت کنند و در این راه به آموزش کارآفرینی و ترویج و تبلیغ آن اهمیت می‌دهند.

از سوی دیگر امروزه اقتصاد جهانی بر اهمیت کسب و کارهای کوچک کاملاً پی برده است و فعالیت‌های کارآفرینانه برای فقرزدایی، افزایش دانش و ثروت، رهایی از اقتصادهای دولتی و تک محصولی، ایجاد بهره‌وری و کارآیی در سطوح ملی و محلی و سرانجام افزایش اشتغال در کشورهای مختلف دنیا که بالطبع تمام اینها سبب ایجاد امنیت عمومی می‌شود،

مورد توجه کامل تمام سازمان‌های جهانی و نیز سازمان ملل متحد قرار گرفته است و شاهد آن اجرای پروژه‌های کارآفرینی در کشورهای مختلف دنیا می‌باشد. حوزه اقتصاد با جهانی نمودن بازارها و نهادینه کردن تبادلات گسترده فارغ از تسلط دولت‌ها، توسط شرکت‌های چند ملیتی، آموزه مناسبی است برای گروه‌های اجتماعی و فرهنگی جوامع، که برای رشد خویش نیازمند فضای باز و آزاد هستند تا بتوانند بدون موانع دست‌پاگیر، در جهت تحقق استعدادها و توانمندی‌های خویش حرکت نمایند. (نویدنیا، ۱۳۸۵)

در شکل شماره (۳) نقش کارآفرینی در افزایش امنیت اقتصادی به خوبی نشان داده شده است:



شکل شماره (۳): نقش کارآفرینی در افزایش امنیت اقتصادی

بی‌شک بهترین راه برای خلاصی کشور ما از اقتصاد دولتی و بیمار و افزایش درآمد ملی، دانش تخصصی و فراهم کردن اشتغال مولد برای جوانان، کارآفرینی و توسعه کسب و کارهای کوچک است.

اما صرفاً راه اندازی شرکت و کسب و کار به معنی موفقیت و ایجاد کارآفرینی نیست، بلکه زیان‌های ناشی از شکست در کسب و کارهای کوچک نه تنها سبب بازگشتن شاغلان آن شرکت به دامن اقتصاد مصیبت‌زده و بیمار می‌شوند، بلکه سبب جو ناامیدی و ممانعت از ورود سایرین به این عرصه نیز می‌شود و در حقیقت نتیجه معکوس خواهد داد. آمار نشان

می‌دهد که ۲۴ درصد شرکت‌ها در همان دو ساله اول فعالیت خود منحل می‌شوند، ۵۰/۴ درصد آنها در چهار ساله نخست و ۶۰/۵ درصد آنها در شش سال اول فعالیت خود ورشکستگی را تجربه می‌کنند (SBA, 2002). بنابراین گام نخست برای کمک به کارآفرینی، تزریق دانش مدیریت و کمک به اداره شرکت‌های کوچک توسط مدیران و بنیان‌گذاران آنهاست. گسترش دانش مدیریت بنگاه‌های کوچک بی‌شک اساسی‌ترین عامل موفقیت بنگاه‌ها و به تبع آن افزایش تحرک اقتصادی و دستیابی به خواست مورد نظر ما یعنی مشارکت در تأمین امنیت عمومی است.

نقش پلیس «نیروی انتظامی» در کمک به گسترش کارآفرینی

کارآفرینان با توانمندی ویژه‌ای که در تشخیص فرصت‌ها و موقعیت‌ها و ایجاد حرکت در جهت توسعه این موقعیت‌ها دارند، می‌توانند پلیس را در رسیدن به توسعه همه جانبه و حل مشکلات امنیتی و تحولات اجتماعی یاری نمایند. آنها به عنوان موتور توسعه‌ی اقتصاد و به مدد خلاقیت، نوآوری و مخاطره‌پذیری همواره فرصت‌های جدید را شناسایی و یا ایجاد می‌نمایند تا از دل آن منافع ارزشمندی را بدست آورند.

کارآفرینان از طریق ارائه‌ی ایده‌های ناب و ایجاد کسب و کارهای کوچک و متوسط و زودبازده به بسیاری از معضلات و مشکلات دست و پاگیر در کشور نظیر بیکاری، تورم، عدم پویایی و شکوفایی اقتصادی، امنیت اجتماعی و بحران‌های اجتماعی پایان بخشیده و رویکردهای نوین را جایگزین شیوه‌های سنتی و منسوخ می‌سازند.

اینک با شناخت نقش ویژه کارآفرینی در افزایش امنیت اجتماعی می‌توانیم نقش پلیس را در کمک به گسترش این پدیده میمون در جامعه امروز بررسی کنیم. برخلاف آنچه معمولاً در باور افراد است، کارآفرینی صرفاً در حیطه شرکت‌های فعال در امور تولیدی خلاصه نمی‌شود و بخش بزرگی از تمرکز آن روی خدمات و فعالیت‌های خدماتی است که خدمات انتظامی پلیس نیز بخشی از آن است. خوشبختانه درایت فرماندهان نیروی انتظامی، این نیرو را در زمره بخش‌های فعال حکومتی در زمینه کارآفرینی درآورده است. نمونه بارز آن را می‌توان در برون‌سپاری فعالیت‌های حراستی و نگاهبانی محلات و مناطق در قالب «پلیس محله» دید که سبب شده است شرکت‌های خصوصی با ورود به بخش امنیت عمومی قادر به ارائه خدمات شوند و علاوه بر خصوصی‌سازی بخشی از امنیت شهری، کارآیی و تخصص

خود را در زمینه فعالیت‌های امنیتی و ارائه فن‌آوری‌های مربوطه بالا ببرند. بی‌شک واگذاری مسئولیت‌های بیشتر به شرکت‌های خصوصی که البته باید توأم با نظارت حرفه‌ای باشد، می‌تواند به افزایش نقش‌آفرینی بخش خصوصی در زمینه امنیت منجر شود و علاوه بر ایجاد اشتغال برای بخش بزرگی از جامعه و به ویژه قشر جوان، سبب افزایش نوآوری و تخصص بومی کشور در زمینه فن‌آوری‌های ایمنی شود. فراموش نکنیم که بیشترین حجم ابزارهای امنیتی و حفاظتی موجود در بازارها، ساخت شرکت‌های خصوصی فعال در این حوزه هستند که پس از سال‌ها میدان یافتن از سوی نیروهای امنیتی کشورهای خود و صرف هزینه‌های زیاد تحقیق و توسعه، به این فن‌آوری‌ها دست یافته‌اند.

نتیجه‌گیری

از آنجا که امنیت صرفاً با قوه قهریه و با کارکرد امنیتی صرف به دست نمی‌آید، بنابراین باید به کارکرد سایر ارگان‌ها و نهادهایی که عملیات آنها بر سطوح مختلف امنیت تأثیر می‌گذارد نیز توجه شایانی داشت تا زیربنای امنیت عمومی که غایت نهایی حکومت است، حاصل شود. امنیت عمومی به زیربخش‌های متعددی تقسیم می‌شود که این زیربخش‌ها در کنار یکدیگر می‌تواند به فرایند امنیت عمومی و در نتیجه آن توسعه مورد نظر بی‌انجامد. با دیدن تصویر کامل و توجه به این زیربخش‌ها، صرفاً پلیس «نیروی انتظامی» به عنوان تنها ارگان مسئول حفظ و برقراری امنیت مورد توجه قرار نمی‌گیرد، بلکه نقش ارگان‌های دیگر جامعه که زیربنای امنیت را تشکیل می‌دهند نیز پررنگ می‌گردد.

امنیت اقتصادی یکی از مقوله‌های تشکیل دهنده شاکله امنیت عمومی است. بی‌شک اقتصاد سبب ثبات و پایداری یا آشوب در نظام‌های امنیتی و سیاسی می‌شود، به نحوی که بارها دیده شده است که فقر اقتصادی و ناکارآمدی‌های اقتصادی حتی منجر به آشوب‌های گسترده و ایجاد ناآرامی‌های بزرگ و براندازانه در نقاط مختلف دنیا شده است. بنابراین ایجاد یک زیربنای اقتصادی مستحکم و پایدار مهمترین عنصری است که می‌تواند تضمین‌کننده بخش بزرگی از امنیت عمومی باشد. البته بدان معنا نیست که ریشه ناامنی با بهبود وضع اقتصادی خشک می‌گردد، بلکه تا حدود زیادی سبب کاهش آن و یا حداقل عدم ترغیب افراد سالم جامعه به ارتکاب جرایم به دلیل تنگدستی‌های مالی می‌شود.

یکی از راه‌کارهایی که امروزه دولت‌ها برای بهبود زیربنای اقتصادی خود به کار بسته‌اند گسترش کارآفرینی و درگیر ساختن افراد جامعه با فعالیت‌های اقتصادی است که خود مالک آن فعالیت‌ها هستند. توسعه کارآفرینی در کشورها نه تنها سبب ایجاد ثروت و افزایش درآمد صاحبان آن بنگاه‌ها می‌شود، بلکه با ایجاد اشتغال و درگیر ساختن افراد جامعه، بار بزرگ وظایف اقتصادی دولت‌ها را هم می‌کارد و بدنه سنگین و ناکارای دولت‌ها را منقطع می‌سازد. بنابراین توجه به کارآفرینی به عنوان یک پدیده جهانی که کارآیی خود را در بسیاری از کشورها نشان داده است، می‌تواند به خوبی بخش بزرگی از بار ایجاد امنیتی را که بر دوش نیروی انتظامی قرار دارد کاسته و سبب بهبود شرایط امنیتی شود. خوشبختانه در جمهوری اسلامی ایران دولت به خوبی به این مسئله توجه کرده است و با ایجاد رشته‌های دانشگاهی و ارگان‌های دست‌اندرکار و نیز ارائه تسهیلات لازم تلاش در جهت افزایش نقش افراد جامعه داشته است.

در کنار تلاش‌های دولت، نیروی انتظامی نیز می‌تواند با تشویق افراد به ورود به عرصه فعالیت‌های امنیتی و تخصص یافتن در زمینه ابزارهای امنیتی و نیز سپردن وظایفی به شرکت‌های خصوصی سبب افزایش مشارکت خود در این زمینه گردد. این امر علاوه بر کاستن از بار اجرایی پلیس و اجازه دادن به صرف انرژی در زمینه‌های دانش محور و بهبود فرایندها، سبب افزایش بنیه امنیتی کشور از ابعاد علمی و اجرایی نیز می‌شود. علاوه بر آن بر کلیت امنیت عمومی نیز تأثیر بزرگی گذارده و سبب کاهش عدم امنیت اقتصادی، کاهش مشارکت بدنه کم‌درآمد کشور در جرم و جرائم و بهبود شاخص کلی امنیت عمومی می‌گردد.

پیشنهاداتی برای افزایش نقش پلیس در کارآفرینی

با توجه به اهمیت موضوع، در بخش آخر این مقاله، پیشنهاداتی برای افزایش حضور شرکت‌های خصوصی در بخش امنیتی کشور و افزایش سطح کارآفرینی کشور در زمینه امنیتی ارائه می‌شود که امید است مورد توجه دست‌اندرکاران قرار گیرد:

حمایت از کارآفرینی سازمانی :

فرایندی که بتوان با استفاده از خلاقیت، عنصر جدیدی را همراه با ارزش جدید با استفاده از زمان، منابع، ریسک و به کارگیری دیگر عوامل، به وجود آورد، کارآفرینی گویند.

کار آفرینی فقط فردی نیست، سازمانی هم می‌تواند باشد. (Thompson & ALVY; 2000) در یک دسته بندی کلی، کار آفرینی فردی و سازمانی داریم. کار آفرینی فردی یا مستقل، راه اندازی یک کسب و کار جدید توسط یک فرد و یا یک گروه است. در کار آفرینی سازمانی یا شرکتی برای بهبود وضعیت یک سازمانی که در حال فعالیت است، مجموعه اقداماتی صورت می‌گیرد تا سازمان ارزش آفرینی بیشتر و بهتری داشته باشد^۱. لذا پیشنهاد ما به ناجا روی آوردن به کار آفرینی سازمانی می‌باشد.

همکاری نیروی انتظامی و دانشگاه:

متأسفانه جدایی دانشگاه و صنعت در کشور ما به جدایی نسبی دانشگاه و فعالیت‌های امنیتی نیز کشیده شده است. معمولاً حجم مطالعات و تحقیقاتی که در زمینه ورود به بخش امنیتی صورت گرفته و می‌گیرد بسیار ناچیز بوده است. بجز دانشگاه‌های تخصصی نیروهای نظامی و انتظامی که آنها نیز صرفاً در زمینه‌های خاص مثل امنیت رایانه‌ای و... مطالعات انجام می‌دهند که آن نیز پاره دیگری از امنیت عمومی را شکل می‌دهد. به همین دلیل کمتر می‌بینیم دانش‌آموختگان پس از فراغت از تحصیل اقدامی جهت ورود به صنعت ایمنی به عمل آورند. در واقع یکی از پیش‌نیازهای اساسی و مورد اتفاق جهت تبیین و نهادینه شدن کار آفرینی در جامعه مقوله ارتباط صنعت و دانشگاه است. ارتباط بین صنعت و دانشگاه، در واقع با یک اغماض، تلخیصی از ارتباط حوزه‌های مختلف با دانشگاه است. چرا که هر کدام از این بخش‌ها به نوعی مستقیم یا غیرمستقیم تأثیری بر نهادهای تولید، بازار پول، سرمایه و بازار کار دارند و نهایتاً منجر به تأثیر روی مقوله اشتغال و کار آفرینی می‌شوند. به همین دلیل پیشنهاد می‌شود که نیروی انتظامی با دادن سفارش‌هایی به دانشگاه‌های کشور جهت انجام تحقیقات خاص، اسباب ایجاد علاقه‌مندی در دانشجویان و آشنا ساختن آنها با ساز و کارهای امنیتی را فراهم نماید و از این رهگذر ورود هدایت شده بخش‌هایی از جامعه دانشگاهی کشور به فعالیت‌های امنیتی، اعم از تحقیق و توسعه، فعالیت‌های فن‌آورانه، به بدنه نیرو و یا تأسیس شرکت‌های خصوصی فعال را تشدید نماید.

۱. سخنان دکتر محمدرضا زالی استاد دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران، مدیر پروژه دیده بان جهانی کارآفرینی (GEM) در ایران و نویسنده کتاب موانع و چالش‌های کارآفرینی در مصاحبه با خبرگزاری فارس

تشویق و ایجاد تسهیلات برای بازنشستگان نیروهای نظامی و انتظامی برای کارآفرینی و ایجاد کسب و کارهای کوچک در زمینه‌های امنیتی با استفاده از تجربیات این نیروها:

بدون شک بازنشستگان گنج‌هایی از تجربه هستند که به ویژه در نیروهای نظامی و انتظامی به دلیل فعالیت‌های عملی و رو در رویی مستقیم با حوادث و رویدادها، به هیچ روی نمی‌توان خدمات آنان را نادیده انگاشت. به همین دلیل ایجاد فعالیت‌های کارآفرینی در حوزه‌های امنیتی توسط این افراد، سبب می‌شود به دلیل تجربیات مستقیم و درک آنها از مسائل امنیتی، و تلفیق تجربه آنها با کارآفرینان علمی شرکت‌ها فعالیت موفق‌تری را داشته باشند و به ویژه همراهی این تجربه‌ها با انرژی و دانش مدیران جوان می‌تواند سبب جهت‌گیری مناسب کسب و کارهای مزبور شود.

ارائه فرصت‌های ورود به حوزه امنیت برای بخش خصوصی به صورت عام:

انتشار فرصت‌های ورود برای فعالیت‌های کارآفرینانه، یکی از شیوه‌هایی است که می‌تواند این فرصت‌ها را به علاقه‌مندان بنمایاند و سبب شود که فعالیت‌های بخش خصوصی به این حوزه سوق داده شوند.

امید است که با تعامل روزافزون نیروی انتظامی با بدنه کارآفرینی و مشارکت در تحرک اقتصادی گام مهمی در راستای افزایش امنیت اقتصادی و جلوگیری از سوء استفاده از دهک‌های ضعیف اجتماع برداشته شود که در این صورت امنیت عمومی که خواست نهایی نیروی انتظامی می‌باشد استحکام بیشتری یابد.

منابع:

- پارسا، غفار(۱۳۸۶). "معمای امنیت"، روزنامه اعتماد ملی، ۱/۶/۱۳۸۶.
- زارعی، حسن(۱۳۷۳)، "اخلاقیت و نوآوری"، مجله دانش مدیریت، شماره ۲۴.
- زالی، محمدرضا(۱۳۸۷)؛ مصاحبه با خبرگزاری فارس.
- طالب بیدختی، عباس و انوری، علیرضا(۱۳۸۳)، "اخلاقیت و نوآوری در افراد و سازمان‌ها"، ماهنامه تدبیر، سال پانزدهم، شماره ۱۵۲
- گروسی، سعیده؛ میرزایی، جلال؛ شاهرخی احسان. "بررسی رابطه اعتماد اجتماعی و احساس امنیت": مطالعه موردی دانشجویان دختر دانشگاه آزاد جیرفت. فصلنامه دانش انتظامی، شماره ۳۴
- نویدنیا، منیژه (۱۳۸۵)، "نظریه نظری در امنیت اجتماعی با تأکید بر گونه‌های امنیت"، فصلنامه مطالعات راهبردی، سال نهم شماره اول.
- شفیعا، محمدعلی (۱۳۷۱). "کارآفرینی با پیوند دانشگاه و صنعت"، اولین کنگره ملی مهندسی صنایع و بهره‌وری.
- آقای فیثانی، تیمور(۱۳۷۷)، "اخلاقیت و نوآوری در انسان‌ها و سازمان‌ها"، تهران: انتشارات ترمه، چاپ اول.
- احمدپور داریانی، محمود، (۱۳۸۰). "کارآفرینی؛ تعاریف، نظریات، الگوها"، انتشارات پردیس.
- رضائیان، علی(۱۳۷۳)، "اصول مدیریت"، تهران: انتشارات سمت
- رضائیان، علی(۱۳۷۸)، "مبانی مدیریت رفتار سازمانی"، چاپ سوم، تهران: انتشارات سمت.
- رضائیان، علی(۱۳۸۴)، "مدیریت رفتار سازمانی"، چاپ چهارم، تهران: انتشارات علم و ادب.
- الوانی، سیدمهدی(۱۳۸۵)، "مدیریت عمومی"، چاپ بیست و ششم، تهران: انتشارات نی.

- هیگینز، (۱۳۸۱). "کارآفرینی: ۱۰۱ تکنیک حل خلاق مسئله"، ترجمه احمد پور داریانی، انتشارات امیر کبیر.
- Atkinson, R., et al. (1983). "**Introduction to psychology**", Harcourt brace
- Cumming. Brian (1998), "**Innovation Overview and Future Challenges**", *European Journal of Innovation Management*, Vol 1, No 1, PP.21-29
- His rich, Robert D & Peters, Michael P. (2002). "**Entrepreneurship**". New York, Mc-Graw Hill.
- Katz, D. & Kahn L. (1978), "**The Social Psychology of Organizations**", Wiley, New York.
- Knight, Gary (2001). "**Entrepreneurship and strategy in the international SME**", *Journal of International Management*, 7: 155–171.
- Mak B.L. and Hy Sockel. (2001). "**A confirmatory factor analysis of IS employee motivation and retention, Information and Management**", 38:265-276
- Maslow, A. H. (1993). "**A theory of human motivation**". *Psychological Review*, 50: 370-396.
- SBA. (May 2002), "**Small Business by the Numbers**".
- Scott, W. Richard; Davis, Gerald F. (2007), "**Organizations and Organizing Rational, Natural, and Open System Perspectives**", Pearson Education, Inc, Upper Saddle River, New Jersey 0748- Pearson prentice hall
- Simons, J, Irwin, D, Drinnien, B. (1987). "**Psychology-The Search for Understanding**", New York: West Publishing Company.
- Thompson john & Geoff ALVY. (2000) "**The works of the entrepreneur**", vol. 38. No.5.
- Thornron D. (2003). "**Employee retention**." *Center for Management Development*, 1-5.
- Timmons, Jeffery (1999). "**Creating New Venture**". Prentice-Hall.
- Watson, John (2003). "**The potential impact of accessing advice on SME failure rates**", 16th Annual Conference of Small Enterprise Association of Australia and New Zealand, 28 September – 1 October 2003

- Wright, P. (1989), "**Motivation and job satisfaction**"; in C. Molander (Ed.) *Human Resource Management*. Bromley, Chartwell-Bratt: 96 – 118.
- Zhuang. Lee and Et Al (1999), "**Innovation or Liquidate - Are All Organizations Convinced - Phased Study into the Innovation**"; *Management Decision*, Vol 37, No 1, PP.57-71



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی