

بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی و محرک سرمایه انسانی

در نیروی انتظامی (شهر بوشهر)

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۰۶/۱۲
تاریخ اصلاح: ۱۳۹۱/۱۰/۳۰
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۳/۱۴

حمید شاهبندرزاده^۱ و پروانه بهرامی^۲

چکیده

زمینه و هدف: با ورود به اقتصاد دانشی، دانش در مقایسه با سایر عوامل تولید از ارجحیت بیشتری برخوردار شده است. در این اقتصاد، سرمایه انسانی جزو مهم‌ترین دارایی سازمان محسوب می‌شود. سرمایه انسانی به عنوان سرمایه واقعی و جزء راهبردی‌ترین سرمایه سازمان‌های عصر حاضر مطرح می‌باشد. نیروی انتظامی نیز به عنوان گسترده‌ترین نهاد مأموریت محور در کشور از این قاعده مستثنی نیست. از این رو هدف اصلی پژوهش حاضر، شناسایی عوامل تقویت‌کننده سرمایه انسانی و آثار آن بر کارایی سازمان نیروی انتظامی شهر بوشهر می‌باشد. برای نیل به این هدف، موضوع پژوهش در قالب بررسی ادبیات توانمندسازی منابع انسانی در نیروی انتظامی به عنوان متغیر وابسته، در متون تخصصی خارجی و داخلی مورد بررسی قرار گرفت و نتیجه آن دستیابی به مدل مفهومی پژوهش بود که در بردارنده دو بُعد اصلی، فردی و سازمانی به عنوان متغیر مستقل می‌باشد.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه بوده و جامعه آماری پژوهش، تعدادی از متخصصین نیروی انتظامی شهر بوشهر می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌های پرسشنامه نیز با استفاده نرم افزار SPSS انجام شده است. داده‌های جمع‌آوری شده، با استفاده از تحلیل مسیر و تحلیل رگرسیون خطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان داد، عوامل فردی و سازمانی به طور مستقیم و به ترتیب به میزان ۰/۶۹۹ و ۰/۴۷۵ بر منابع انسانی سازمان نیروی انتظامی شهر بوشهر تأثیر مثبت و معناداری دارند. از بین دو دسته عوامل فردی و سازمانی، عوامل فردی مؤثرترین عامل محرک سرمایه انسانی، به زعم ادراکات بررسی شده توسط تعدادی از متخصصین سازمان نیروی انتظامی می‌باشد. بنابراین برای ارتقای سرمایه انسانی باید به این عامل توجه بیشتری معطوف شود.

واژگان کلیدی: سرمایه فکری، سرمایه انسانی، توانمندسازی و عوامل محرک نیروی انسانی

استناد: شاهبندرزاده، حمید؛ بهرامی، پروانه (پاییز، ۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی و محرک سرمایه انسانی در نیروی انتظامی (شهر

بوشهر). فصلنامه مطالعات مدیریت/انتظامی، ۳۱(۳)، ۳۹۰ - ۳۴۰.

۱. استادیار گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه خلیج فارس بوشهر، Shahbandarzadeh@pgu.ac.ir

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه خلیج فارس بوشهر Bahrami_parvane@yahoo.com

مقدمه

بر طبق گفته پیتر دراگر^۱ (۱۹۹۳)، قرن بیست و یکم، قرن اقتصاد دانشی است. در این اقتصاد دارایی‌های فکری^۲ و به‌خصوص سرمایه انسانی جزء مهم‌ترین دارایی‌های سازمانی محسوب می‌شود و موفقیت بالقوه سازمان‌ها ریشه در قابلیت‌های فکری آنها دارد (الفنبین و امبدی،^۳ ۲۰۰۲). برای اولین بار در محافل علمی واژه سرمایه فکری در سال ۱۹۶۹ توسط اقتصاددانی به نام جان کنت گالبرایت^۴، برای توضیح و تبیین شکاف ما بین ارزش دفتری و ارزش بازار مؤسسات مطرح گردید (هورمیگا و همکاران،^۵ ۲۰۱۰). سرمایه فکری، ارزشی است که باعث ایجاد ظرفیت‌های توسعه و مزیت رقابتی برای سازمان می‌شود. تمرکز اصلی این سرمایه بر سیستم‌هایی است که باعث ایجاد ارزش برای سازمان‌ها می‌شود (ام. هرمانز و همکاران،^۶ ۲۰۱۱). از سوی دیگر در هزاره جدید، کارکنان در سازمان به عنوان سرمایه مطرح می‌باشند. سرمایه انسانی یکی از مهم‌ترین نوع دارایی‌های دانشی فکری در سازمان است. منابع انسانی می‌توانند به منزله روح و فکر منابع سرمایه فکری باشند. از آنجا که عملکرد کنونی محصولات تا حد زیادی با هم مشابه است و شرکت‌ها نمی‌توانند از طریق متمایزسازی محصولات با هم رقابت کنند عملکرد آنها وابسته به استفاده از منابع و مزیت‌های ناملموس می‌باشد. در میان انواع سرمایه‌های ناملموس (فکری)، سرمایه انسانی به دلیل اینکه در هر سازمان منحصر به فرد و غیرقابل جایگزین توسط دیگر سرمایه‌هاست از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (جاو و همکاران،^۷ ۲۰۰۶). این سرمایه متعلق به کارکنان است و به سازمان تعلق ندارد. بونتیس بر این باور است که سرمایه انسانی به مثابه یک منبع نوآوری و نوسازی استراتژیک، از اهمیت خاصی برخوردار است. سرمایه انسانی شامل قابلیت‌های جمعی نیروی کار شرکت برای

-
1. Peter Druker
 2. Intellectual Assets
 3. Elfenbein & Ambady
 4. John Kenneth Galbrith
 5. Hormiga, M. Batista-canino & Sanchez-Medina
 6. M. Herremans, J. B. Klin & A. Nazari
 7. Jaw, Yu Ping Wang & Chen

حل مشکلات مشتری و عملیاتی سازمان می‌باشد (کومپا و همکاران، ۲۰۱۱). این سرمایه باعث توسعه ساختار سازمانی، فرآیندهای همکاری برای گسترش خلاقیت و در نهایت منجر به موفقیت سازمانی می‌گردد. به عبارتی، نقش انسان در سازمان‌ها از عامل تولید به سرمایه انسانی ارتقای یافته است. در این میان توجه به دانش نیروی کار و نگرش سرمایه‌ی به آن می‌تواند نقطه عطفی در تغییرات سازمانی و عملکرد فردی محسوب شود. سرمایه انسانی سبب شده است که سازمان‌ها تا حد زیادی به دانش و مهارت‌های کارکنان برای ایجاد درآمد و رشد و همچنین، بهبود کارایی و بهره‌وری متکی شوند، منافع زیادی را می‌توان از اطلاعات بیشتر درباره سرمایه انسانی به دست آورد. بر اساس این اطلاعات می‌توان منابع انسانی را به طور مؤثرتری در درون سازمان‌ها تخصیص داد و شکاف‌های مهارتی و توانایی‌های منابع انسانی را به آسانی تشخیص داد.

از سوی دیگر، نیروی انتظامی به عنوان گسترده‌ترین نهاد مأموریت‌محور، ذخایر بیشمار و ارزشمند است که می‌تواند با شناسایی و تعیین ارزش آن به عنوان سرمایه‌ای جایگزین نسبت به بهره‌برداری مناسب اهتمام ورزیده و در راستای بهبود و کنترل هر چه بیشتر نظم و امنیت در جامعه بپردازد. به علاوه با توجه به تحقیقات صورت گرفته در اداره نیروی انتظامی شهر بوشهر، از آنجا که سرمایه انسانی تأثیر مستقیمی بر عملکرد سازمانی نیروی انتظامی و موضوعی جالب توجه برای بسیاری از مدیران این سازمان می‌باشد، به همین منظور داشتن رویکردی مناسب با هدف بررسی و شناسایی عوامل محرک و توانمندسازی نیروی انسانی در سازمان ناجا از اهمیت به‌سزایی برخوردار می‌باشد. تا بدین وسیله مدیران سازمان بتوانند از سرمایه‌های انسانی خود بیشترین سودآوری را داشته باشند. همچنین کاربرد نتایج این پژوهش، برای سایر مؤسسات و سازمان‌های دولتی و غیردولتی در راستای بهبود کارایی، افزایش بهره‌وری و مدیریت بهتر منابع انسانی مؤثر می‌باشد.

با توجه به اینکه توسعه مستمر و بهبود سازمانی فقط مبتنی بر سرمایه‌های مشهود نبوده و شاید به جرأت بتوان توسعه سازمانی را با عوامل غیرمشهود سازمانی تنگاتنگ مرتبط دید باید اذعان داشت که عدم توجه به بهبود نیروی انسانی در سازمان‌ها باعث عقب‌ماندگی مجموعه فعال سازمانی که مغز متفکر سیستم فرض می‌شود خواهد بود امروزه برای پیشرفت سیستم‌های اداری و

انسانی سازمان‌ها سرمایه‌گذاری در منابع مشهود را با جهانی شدن، به سمت سرمایه‌گذاری در منابع نامشهود، تغییر داده‌اند. از جمله منابع نامشهود در سازمان، سرمایه انسانی است. در نتیجه ضرورت دارد که نیروی انتظامی با کنترل و بهبود مؤثر بر این سرمایه بتواند علاوه بر ایجاد مدیریت پویا و فعال درون سازمانی، مسیری را برای فراهم‌سازی روابط برون سازمانی موفق با جامعه، برای بهبود مستمر این روابط با داشتن چهره‌ای علمی و متناسب با شان جایگاه این نیرو بنا نهد.

شناخت درونی سازمان از داشته‌های خود می‌تواند سازمان را به خودباوری رسانده و توان و ضعف خود را به طور راهبردی محک‌زنی نماید. تاکنون سازمان‌ها نگاه فیزیکی به خود را بیشتر مورد ملاحظه قرار داده‌اند و این به‌خاطر مشهود بودن این عناصر بوده و از مقادیر وسیعی از سرمایه‌های درونی سازمان که بین افراد خود مغفول مانده است ناآگاهند. در این پژوهش سعی شده است به اهداف زیر در راستای سرمایه انسانی دست یافته شود:

- ۱- شناسایی عوام اثرگذار بر توانمندسازی و محرک سرمایه انسانی؛
- ۲- ارائه مدلی جهت شناسایی روابط میان متغیرهای اثرگذار بر توانمندسازی نیروی انسانی؛
- ۳- تفکیک عوامل اثرگذار به عوامل اثرگذار مستقیم و غیرمستقیم؛
- ۴- تعیین میزان تأثیر هر یک از عوامل شناسایی شده.

مروری بر پژوهش‌های پیشین

می‌توان بیان داشت که سرمایه انسانی از روزگاران قدیم وجود داشته ولی سازمان‌ها به اهمیت آن واقف نبودند. برای اولین بار در محافل علمی واژه سرمایه انسانی توسط آدام اسمیت^۱ در سال ۱۷۷۶، در کتاب ثروت ملل بر ارزش و تأثیر دانش و مهارت‌های کارکنان در پروسه تولید تأکید کرد (نردروم و اریکسون،^۲ ۲۰۰۱). نظریات آدام اسمیت بنیانگذار اولیه مربوط به سرمایه انسانی شد.

سرمایه انسانی به زبان ساده به هر چیزی غیر از سرمایه فیزیکی از قبیل اموال، تجهیزات و سرمایه مالی گفته می‌شود. که متعلق به کارکنان است و به سازمان‌ها تعلق ندارد. این سرمایه به مثابه دارایی یک شرکت معرفی می‌شود که بر اساس یک راهبرد مدیریتی می‌تواند به بهترین وجه توسعه یابد. سازمان‌ها دارای قابلیت و صلاحیت‌های مشخصی برای خلق دانش هستند که

1. Adam Smith

2. Nerdrum & Erikson

در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت مشخصی را ایجاد می‌کند. با وجود این سرمایه انسانی یکی از قابلیت‌ها و دارایی ناملموسی است که باعث ایجاد ارزش افزوده در سازمان می‌گردد (رن،^۱ ۲۰۰۹). سرمایه انسانی یکی از ابعاد اصلی سرمایه فکری محسوب می‌شود، که مهم‌ترین منبع شرکت و باعث مزیت رقابتی ماندگار سازمان می‌گردد (مارتین - دی - دسترو،^۲ ۲۰۱۱). سرمایه انسانی با دانش، مهارت، قابلیت‌ها، تجربه، فناوری سازمانی، روابط با مشتریان و مهارت‌های حرفه‌ای در ارتباط است که به طور ناملموس برای شرکت ارزش آفرینی می‌کنند (زدجباری و همکاران،^۳ ۲۰۰۹). چن و همکاران^۴، بیان می‌کنند که سرمایه انسانی شامل دانش، مهارت‌ها و شایستگی کارکنان می‌باشد که برای ارائه محصولی موفق و بهبود کارایی تولید الزامی است (رمزان،^۵ ۲۰۱۱). سرمایه انسانی شامل ارزش افزوده ایجاد شده توسط کارکنان می‌باشد زمانی که افراد با استفاده از دانش و دارایی‌های شخصی خود کالا و خدمات در سازمان تولید کنند (ام. هرمانز و همکاران،^۶ ۲۰۱۱). همچنین شامل دانش، مهارت‌ها، تجربه و توانایی افراد برای حل مساله می‌باشد (اسچمان و همکاران،^۷ ۲۰۱۱). در مقابل، عوامل تقویت‌کننده سرمایه انسانی عواملی هستند که شناخت آن متغیرها به مدیران سازمان‌ها اجازه می‌دهد بازده سرمایه انسانی را در سازمان تقویت کنند. در این پژوهش سعی بر این است مدل جامعی از عوامل تقویت‌کننده سرمایه انسانی ارائه شود. بر پایه مرور نظریه‌های مربوط به سرمایه انسانی، عوامل تقویت‌کننده سرمایه انسانی یعنی عواملی که باعث افزایش بازده و بهره‌وری منابع انسانی در سازمان می‌گردند که همراه با منابع‌شان در جدول شماره ۱ آورده شده است. ذکر این نکته ضروری است که شاخص‌های ارائه شده، تأثیر یکسان و برابری بر بازده منابع انسانی در سازمان‌ها ندارند به عبارت دیگر، بعضی از این شاخص‌ها تأثیر مثبت بیشتری و بعضی از شاخص‌های دیگر تأثیر کم‌تری بر سرمایه انسانی می‌گذارند. جدول (۱) پیشینه نظری مؤلفه‌های تقویت‌کننده سرمایه انسانی را نشان می‌دهد.

1. Ren

2. Martin-D-Dastro

3. Zadjabbari, Wongthong tham & S. Dillon

4. Chen et al

5. Remezan

6. M. Herremans, J. B. Klin & A. Nazari

7. Schiemann, Richter, & Gunther

جدول ۱. پژوهش‌های مرتبط با عوامل توانمندسازی نیروی انسانی در ادبیات پژوهش

منبع	نام مقاله	شاخص
(جوزارین، ۱۳۸۹)	بررسی تأثیرات کوتاه‌مدت و بلندمدت سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی ایران	مهارت کارکنان
(هریس ^۱ ، ۲۰۱۰)	یک تئوری از سرمایه انسانی	
(اف. اچ. التونی و یامکونکو ^۲ ، ۲۰۱۱)	راهبرد فناوری اطلاعات و ارتباطات توسعه: پارادایم تعریفی برای توسعه منابع انسانی	
(هونگ و وو ^۳ ، ۲۰۰۹)	سرمایه فکری و مزیت رقابتی در محتوای جهانی‌سازی	تجربه کارکنان
(جوآنمرد & محمدیان، ۱۳۸۹)	بررسی تعیین اهمیت شاخص‌های مؤثر در سنجش سرمایه انسانی	
(هونگلی و لینگفانگ ^۴ ، ۲۰۱۰)	مدل‌سازی و اندازه‌گیری سرمایه فکری از انکوباتور کسب و کار	
(هونگ و وو، ۲۰۰۹)	سرمایه فکری و مزیت رقابتی در محتوای جهانی‌سازی	دانش فردی و کارکنان و مدیریت
(منتظر قائم، ۱۳۸۷)	تأثیر اینترنت بر افزایش سرمایه انسانی و سرمایه ارتباطی اعضای هیئت علمی و دانشجویان مقطع ارشد و دکتری در دانشگاه‌های برگزیده	
(جوآنمرد & محمدیان، ۱۳۸۹)	بررسی تعیین اهمیت شاخص‌های مؤثر در سنجش سرمایه انسانی.	
(فنگ چو و کیان، ۲۰۰۹)	ارتقای فردی اعتماد به تجمع سرمایه انسانی	
(اف. اچ. التونی و یامکونکو، ۲۰۱۱)	راهبرد فناوری اطلاعات و ارتباطات توسعه: پارادایم تعریفی برای توسعه منابع انسانی	
(هریس ^۱ ، ۲۰۱۰)	یک تئوری از سرمایه فکری	
(هونگ و وو، ۲۰۰۹)	سرمایه فکری و مزیت رقابتی در محتوای جهانی‌سازی	سرمایه گذاری در آموزش
(طیبی، عمادزاده، & شیخ بهایی، ۱۳۸۷)	تأثیر صادرات صنعتی سرمایه انسانی بر بهروری عوامل تولید و رشد اقتصادی در کشورهای عضو OIC	
(هریس ^۱ ، ۲۰۱۰)	یک تئوری از سرمایه فکری	
(فنگ چو و کیان، ۲۰۰۹)	ارتقای فردی اعتماد به تجمع سرمایه انسانی	
(هونگلی و لینگفانگ ^۵ ، ۲۰۱۰)	مدل‌سازی و اندازه‌گیری سرمایه فکری از انکوباتور کسب و کار	
(اویانگ و لی ^۶ ، ۲۰۰۸)	سرمایه انسانی: کارایی و بهره‌وری مدارک تجربی از صنعت بانکداری تایوان	خلایقت و نوآوری کارکنان
(کمپل و همکاران، ۲۰۱۰)	بررسی طولی گزارش سرمایه فکری در مارکس و اسپنسر گزارش‌های سالانه ۱۹۷۸-۲۰۰۸	
(طیبی، عمادزاده، & شیخ بهایی، ۱۳۸۷)	تأثیر صادرات صنعتی سرمایه انسانی بر بهروری عوامل تولید و رشد اقتصادی در کشورهای عضو OIC	
(کمیجانی & علمی، ۱۳۸۴)	اثر سرمایه انسانی بر درآمد	
(رودریگویز و همکاران ^۷ ، ۲۰۰۶)	یک چهارچوب منسجمی برای سنجش سرمایه فکری و اجرای مدیریت دانش در اندازه کوچک و متوسط	

- Harris
- F. H. Ltoniii & Yamkovenko
- Hong & Wu
- Hongli & Lingfang
- Hongli & Lingfang
- Ouyang & Lee

مدیریت سرمایه انسانی، اجتماعی و عاطفی با رویکردی اثربخش در موفقیت شغلی: مطالعه موردی بانک ملت	(حاجی کریمی & فرجیان، ۱۳۸۷)	توانایی فرد در شناسایی و مدیریت نیازهای یادگیری
سرمایه انسانی مفاهیم و مدل‌های آن	(محمد زاده، ۱۳۸۹)	ارزایی مقایسه‌ای میزان سرمایه فکری در بانک‌های دولتی و خصوصی شهر اصفهان
بررسی تعیین اهمیت شاخص‌های مؤثر در سنجش سرمایه انسانی.	(جوانمرد & محمدیان، ۱۳۸۹)	
یک تئوری از سرمایه فکری	(هریس، ۲۰۱۰)	ارزایی مقایسه‌ای میزان سرمایه فکری در بانک‌های دولتی و خصوصی شهر اصفهان
سرمایه انسانی مفاهیم و مدل‌های آن	(محمد زاده، ۱۳۸۹)	
بررسی تعیین اهمیت شاخص‌های مؤثر در سنجش سرمایه انسانی	(جوانمرد & محمدیان، ۱۳۸۹)	ارزایی مقایسه‌ای میزان سرمایه فکری در بانک‌های دولتی و خصوصی شهر اصفهان
بررسی تعیین اهمیت شاخص‌های مؤثر در سنجش سرمایه انسانی	(خانی & سیادت، ۱۳۸۹)	
سرمایه انسانی مفاهیم و مدل‌های آن	(محمد زاده، ۱۳۸۹)	لزوم تهیه برنامه فراگیر مدیریت فرآیند توسعه سرمایه انسانی
بررسی تعیین اهمیت شاخص‌های مؤثر در سنجش سرمایه انسانی	(جوانمرد & محمدیان، ۱۳۸۹)	
لزوم تهیه برنامه فراگیر مدیریت فرآیند توسعه سرمایه انسانی	(سید جوادین، سالارزهی، یاراحمد زهی، & آبتین، ۱۳۸۹)	لزوم تهیه برنامه فراگیر مدیریت فرآیند توسعه سرمایه انسانی
بررسی تعیین اهمیت شاخص‌های مؤثر در سنجش سرمایه انسانی	(جوانمرد & محمدیان، ۱۳۸۹)	
بررسی تعیین اهمیت شاخص‌های مؤثر در سنجش سرمایه انسانی	(سید جوادین، سالار زهی، یار احمدزهی، & آبتین، ۱۳۸۹)	یک چهارچوب منسجمی برای سنجش سرمایه فکری و اجرای مدیریت دانش در اندازه کوچک و متوسط
بررسی تعیین اهمیت شاخص‌های مؤثر در سنجش سرمایه انسانی	(جوانمرد & محمدیان، ۱۳۸۹)	
بررسی تعیین اهمیت شاخص‌های مؤثر در سنجش سرمایه انسانی	(جوانمرد & محمدیان، ۱۳۸۹)	ارزایی بازار از منابع ناملموس: استفاده از سرمایه انسانی راهبردک
بررسی تعیین اهمیت شاخص‌های مؤثر در سنجش سرمایه انسانی	(رودریگوز و همکاران، ۲۰۰۶)	
بررسی تعیین اهمیت شاخص‌های مؤثر در سنجش سرمایه انسانی	(جوانمرد & محمدیان، ۱۳۸۹)	ارزایی بازار از منابع ناملموس: استفاده از سرمایه انسانی راهبردک
بررسی تعیین اهمیت شاخص‌های مؤثر در سنجش سرمایه انسانی	(برایانت-کوپر و همکاران ^۱ ، ۲۰۰۹)	
بررسی تعیین اهمیت شاخص‌های مؤثر در سنجش سرمایه انسانی	(جوانمرد & محمدیان، ۱۳۸۹)	ارزایی بازار از منابع ناملموس: استفاده از سرمایه انسانی راهبردک
بررسی تعیین اهمیت شاخص‌های مؤثر در سنجش سرمایه انسانی	(اف. اج. التونی و یامکونکو، ۲۰۱۱)	

عوامل محرک و توانمندساز نیروی انسانی

پژوهشگران مختلف هر یک از شاخص‌های مربوط به عوامل اصلی توانمندساز و محرک سرمایه انسانی را به شیوه‌ای متفاوت تعریف کرده‌اند. شاخص‌های مربوط به عوامل محرک سرمایه انسانی در سازمان‌ها با توجه به مأموریتی که دارند تعریف می‌شود. بدیهی است اگر هدف کلان نیروی انتظامی، مدیریت مؤثر و کارآمد بر کارکنان می‌باشد، شناسایی و تعیین ارزش عوامل محرک و توانمندساز نیروی انسانی امری واجب و ضروری است. زیرا آنچه را که نمی‌توان شناسایی و ارزیابی نمود، مدیریت هم نمی‌توان کرد. در نیروی انتظامی که سازمان مأموریت‌محور است و تمام مأموریت‌هایش را مأمورین (کارکنان) انجام می‌دهند، می‌توان این عوامل را به دو بُعد فردی

و سازمانی تقسیم کرد. عوامل فردی مربوط به ویژگی‌های شخصیتی، توانمندی، سبک‌شناختی و هوش افراد می‌شود، که شامل (مهارت‌های تخصصی کارکنان، تجربه کارکنان، دانش فردی کارکنان و مدیریت، خلاقیت و نوآوری کارکنان، ارتقای سطح شایستگی کارکنان، توانایی حل مساله و مشکلات توسط کارکنان، ریسک‌پذیری کارکنان، تمایل به کار گروهی، توانایی فرد در شناسایی نیازهای یادگیری، اعتماد شخصی بین کارکنان و مهارت‌های تحلیلی و تصمیم‌گیری مناسب) و عوامل سازمانی عواملی هستند که سازمان از طریق آنها بتواند محیطی مناسب برای پرورش و توسعه سرمایه انسانی ایجاد کند که شامل (سرمایه‌گذاری در آموزش، فعالیت‌های مؤثر رهبری، سیستم حقوق و دستمزد و پاداش مناسب، مکانیزهای انگیزشی مؤثر، افزایش کیفیت محیط کار، ارتباطات مؤثر، توجه کردن به ایده‌ها و پیشنهادهای کارکنان، سیستم ارزیابی عملکرد مؤثر، آشنا کردن نیروی انسانی با فرصت‌های تغییر، معیارهای فناوریک و فنی و تعداد کارکنان) می‌باشد.

جدول ۲. تعریف شاخص‌های شناسایی شده به عنوان تقویت‌کننده سرمایه انسانی

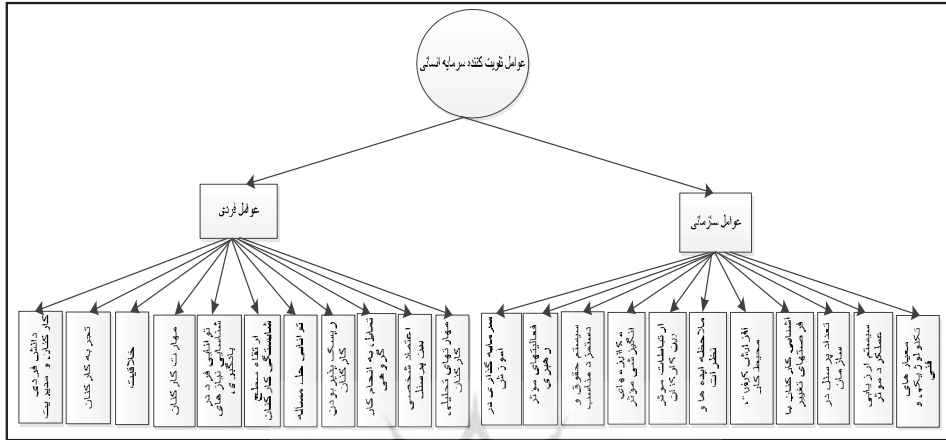
تعریف عامل	نام عامل
عملی که کارکنان در حداقل زمان با صرف حداقل انرژی با حداکثر کیفیت و کارآیی انجام دهند مهارت تخصصی کارکنان گفته شده است.	مهارت کارکنان (M ₁)
میزان مهارت و تخصص علمی کارکنان را نشان می‌دهد. که به مرور و طی سال‌های متوالی به دست می‌آید.	تجربه کارکنان (M ₂)
دانش فردی شامل: اطلاعات ترکیب شده همراه با تجربه، تخصص و تفکر کارکنان می‌باشد.	دانش فردی کارکنان (M ₃)
آموزش به عنوان فرایندی که طی آن مجموعه‌ای از دانش‌های مرتبط و منظم همراه با عادات و مهارت‌های حاصل از آن به کارکنان انتقال می‌یابد.	سرمایه گذاری در آموزش (M ₄)
خلاقیت و نوآوری شامل نوعی توانایی در تولید ایده‌های نو از طریق ترکیب، تفسیر و دوباره به کارگیری آنها و ارائه یک طرح جدید می‌باشد.	خلاقیت و نوآوری کارکنان (M ₅)
به منظور ایجاد حلقه‌های یادگیری میان کارکنان سازمان است که چه میزان سازمان توانسته است نیازهای یادگیری و مدیریتی کارکنان را بخوبی شناسایی و مرتفع سازد.	توانایی سازمان در شناسایی و مدیریت نیازهای یادگیری (M ₆)
افزایش درجه کفایت و لیاقت کارکنان از لحاظ انجام وظایف مشاغل محوله و پذیرش مسولیت‌ها در سازمان است.	ارتقای سطح شایستگی کارکنان (M ₇)
رهبر تحول‌گرا کارکنان را از نظر فکری تحریک کرده و خلاقیت را حمایت می‌کند. علاوه بر این حمایت از خلاقیت با الزامی کردن تسهیم اطلاعات و همکاری بین کارکنان می‌باشد.	فعالیت‌های مؤثر رهبری (M ₈)
فرایندی است که شخص با توجه به تجربه‌های عملی و توانمندی‌های ذهنی خود می‌تواند برای برطرف نمودن مسئله یا مشکل قدم برداشته و به نتیجه مطلوب دست یابد.	توانایی حل مایل توسط کارکنان (M ₉)

دانش مدیران و کارکنان (۳:۵)	دانش اطلاعات ترکیب شده با تجربه، شرایط، تفسیر و تفکر است.
سیستم حقوق و دستمزد مناسب (۳:۱)	تخصیص صحیح و به موقع منابع (حقوق و دستمزد) به کارکنان به عنوان یکی از منابع مؤثر برای ایجاد فعالیت‌های خلاق در سازمان می‌باشد.
سازوکارهای انگیزشی مؤثر (۳:۴)	مکانیزم‌های انگیزشی مؤثر مربوط به ایجاد علاقه‌مندی، رضایت، تحریک کردن و تأمین نیازهای درونی کارکنان در سازمان می‌باشد.
افزایش کیفیت محیط کار (۳:۴)	شامل: اهمیت به ایمنی و سلامت کارکنان، ایجاد موقعیت‌های مناسب جهت ارتقای شغلی، کاهش فشار و تنش‌های موجود در محیط کار می‌تواند از جمله موارد مرتبط با کیفیت محیط کار در سازمان باشد.
ریسک‌پذیری کارکنان (۳:۴)	میزان‌پذیرش ریسک و خطر در انجام فعالیت‌ها که منجر به بروز ارزش‌های فردی می‌شود.
تمایل به کار گروهی (۳:۴)	ایجاد گروه‌های کاری با حضور افرادی با درک متقابل و پیشینه‌های مختلف برای ایجاد رویکردهای فکری متنوع.
ارتباطات مؤثر (۳:۴)	برقراری ارتباطات آزاد و شفاف مبتنی بر اعتماد شامل ارتباطات آزاد بین افراد، تیم‌ها و بخش‌ها.
توجه کردن به ایده‌ها و پیشنهادها کارکنان (۳:۷)	به کارگیری نظرات و ایده‌های کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و همکاری آنها در بهبود و پیشبرد امور سازمان..
سیستم ارزیابی عملکرد مؤثر (۳:۴)	فرآیندی است که کارکنان را از باز خورد نتایج مثبت و یا منفی عملکرد شخصی خود آگاه می‌شوند.
اعتماد شخصی بین کارکنان (۳:۴)	تقویت روحیه اعتماد در میان کارکنان در سازمان می‌باشد.
آشناکردن نیروی انسانی با فرصت‌های تغییر (۳:۴)	سازمان باید همواره به دنبال کشف استعدادها و مهارت‌های کارکنان و آشنا کردن آنها با فرصت‌های تغییر باشند و این اصل که باید به آنان فرصت داد تا توانایی‌هایشان را بروز و بهبود دهند.
معیارهای فناوریکی و فنی (۳:۴)	شامل کلیه دانش‌ها، ابزارها، روش‌ها و سیستم‌های به کاررفته در ساخت محصولات و ارائه خدمات تعریف کرد.
تعداد کارکنان (۳:۳)	اگر تعداد کارکنان با صلاحیت بالا در سازمان افزایش یابد باعث افزایش کیفیت سرمایه انسانی در سازمان می‌شود.
مهارت‌های تحلیلی و تصمیم‌گیری مناسب (۳:۳)	این مهارت برای کمک به کشف و تشریح کردن اطلاعات موجود، کلامی و غیرکلامی و برای تدوین و فرموله کردن راه‌حل برای مشکلات سازمانی، استفاده می‌شود.

مدل مفهومی

همچنان‌که مرور پیشینه نظری نشان می‌دهد در پژوهش‌های انجام شده کلیه مؤلفه‌های تقویت‌کننده سرمایه انسانی مورد توجه قرار نگرفته و تنها دو یا چند مؤلفه بررسی شده است. در پژوهش حاضر تلاش شده است کلیه مؤلفه‌های تقویت‌کننده سرمایه انسانی مورد توجه قرار گیرد. همچنین پژوهش حاضر مبتنی بر این خلا نظری و نیز برای جامعیت بخشیدن به ادبیات نظری سرمایه انسانی انجام شده است. با توجه به اطلاعات جدول شماره ۱، که خلاصه مبانی نظری پژوهش را نشان می‌دهد مدل مفهومی پژوهش بر پایه عوامل تقویت‌کننده فردی و سازمانی سرمایه انسانی،

برگرفته شده از ادبیات پژوهش می‌باشد و هر یک از این دو جزء خود نیز دارای زیرمجموعه‌های متعددی هستند، مدل مفهومی پژوهش در شکل (۱)، نشان داده می‌شود.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش، دارای دو بُعد اصلی و فرعی می‌باشد. بعد اصلی شامل عوامل اصلی تقویت‌کننده سرمایه انسانی در سازمان یعنی عوامل فردی و سازمانی بوده و بُعد فرعی شامل شاخص‌های مربوط به هر یک از این دو عامل اصلی است. که در بُعد فردی و سازمانی ۱۱ شاخص فرعی معرفی شده است. با توجه به مدل مفهومی، سؤال اصلی پژوهش عبارت است از:

عوامل محرک و توانمندساز نیروی انسانی چیست؟ و چگونه می‌توان بر حسب ادراکات کارکنان نیروی انتظامی آنها را شناسایی کرد؟

البته بر اساس اهداف پژوهش می‌توان سؤالات فرعی زیر را نیز برای پژوهش حاضر در نظر گرفت:
 ۱- بر اساس ادراکات کارکنان نیروی انتظامی شهر بوشهر هر یک از عوامل اثرگذار بر توانمندسازی و محرک سرمایه انسانی چه میزان اثر دارد؟

۲- اهمیت هر یک از عوامل اثرگذار بر توانمندسازی و محرک سرمایه انسانی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم چه میزان است؟

روش

پژوهش حاضر از نظر روش انجام، از نوع پژوهش‌های پیمایشی - تحلیلی می‌باشد، از سوی دیگر، پژوهشی کاربردی است زیرا نتایج مورد انتظار آن را می‌توان در جهت بهبود عملکرد نیروی انتظامی به

طور اخص و سازمان‌های دیگر به طور اعم به کارگرفت. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه استفاده شده است. در مورد گویه‌های تشکیل دهنده پرسشنامه، برخی از این گویه‌ها توسط نگارندگان تهیه گردید و برخی از آنها از ادبیات پژوهش استخراج شده است. روایی آنها نیز بر اساس نظر خبرگان انجام شده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. همان‌طور که در جدول (۳) مشاهده می‌شود ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای همه متغیرهای پژوهش به صورت مجزا و همچنین در مجموع بیش از ۷۰ درصد می‌باشد، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه طراحی شده از پایایی لازم برخوردار است. جدول (۳) وضعیت پایایی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد:

جدول ۳. مشخصات پرسشنامه پژوهش

نام متغیر	ابعاد	تعداد پرسش	آلفای کرونباخ
عوامل فردی	تجربه کارکنان	۱۱	۰/۷۶
	دانش فردی کارکنان و مدیریت		
	توانایی فرد در شناسایی نیازهای یادگیری		
	خلاقیت و نوآوری کارکنان		
	اعتماد شخصی بین کارکنان		
	مهارت کارکنان		
	تمایل به کار گروهی		
	ارتقای سطح شایستگی کارکنان		
	توانایی حل مساله		
	ریسک‌پذیری کارکنان		
عوامل سازمانی	مهارت تحلیلی کارکنان	۱۱	۰/۷۵
	سرمایه‌گذاری در آموزش		
	فعالیت‌های مؤثر رهبری		
	سیستم حقوق و پاداش مؤثر		
	مکانیزم‌های انگیزشی مؤثر		
	سیستم ارزیابی عملکرد مؤثر		
	ارتباطات مؤثر بین کارکنان		
	ملاحظه ایده‌ها و نظرات کارکنان		
	افزایش کیفیت محیط کار		
	معیارهای فناوریکی و فنی		
آشنایی کارکنان با فرصت‌های تغییر			
تعداد کارکنان	۲۲	۰/۸۶	کل پرسشنامه

جامعه آماری پژوهش حاضر، تمامی کارکنان نیروی انتظامی شهرستان بوشهر است که با هماهنگی واحد پژوهش و تحقیقات این سازمان معرفی شده بودند که مجموعاً ۱۱۸ نفر بودند که برای رعایت نظرسنجی تمامی این افراد مورد تحقیق قرار گرفتند ولی به دلیل مشغله کاری و مأموریت ۱۰۰ پرسشنامه گردآوری شد که با توجه به جدول مورگان (جدولی که برحسب فرمول نمونه‌گیری آماری ارائه شده است) و اینکه نمونه‌گیری به روش هدفمند بوده است، سعی شده است که نظرات تمامی افراد وارد شود که اعتبار نتایج را بیشتر نماید. سپس داده‌های این پرسشنامه‌ها که بر مبنای شاخص‌های معرفی شده در مطالعات پیشین می‌باشد وارد نرم‌افزار SPSS گردید و تحلیل مناسب برای رسیدن به نتایج و پاسخ به سؤالات پژوهشی انجام شد.

یافته‌ها

یافته‌های به دست آمده از بررسی تکنیک همبستگی، تحلیل مسیر و رگرسیون خطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS بر اساس ادراکات نیروی انتظامی شهرستان بوشهر بر حسب عوامل شناخته شده در پیشینه پژوهشی را می‌توان به صورت جدول (۴) ارائه داد:

جدول ۴. محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بین عوامل اصلی مرتبط با خلاقیت سازمانی

		سرمایه انسانی	عوامل فردی	عوامل سازمانی
سرمایه انسانی	Pearson Correlation	1	.904**	.776**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	91	91	91
عوامل فردی	Pearson Correlation	.904**	1	.431**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	91	96	91
عوامل سازمانی	Pearson Correlation	.776**	.431**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	91	91	94

** . Correlation is significant at the 0. 01 level (2-tailed).

در جدول (۴) ملاحظه می‌گردد، برحسب مدل مفهومی عوامل اصلی توانمندسازی و محرک سرمایه انسانی در سازمان نیروی انتظامی، دو عامل فردی و سازمانی هستند که برحسب ادراک متخصصین سازمان نیروی انتظامی (شهر بوشهر) مورد سنجش قرار گرفته و مشخص شده است. و هر دو عامل در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید شده‌اند.

جدول ۵. ضریب تشخیص

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension01	000.1 ^a	000.1	000.1	0.000

a. Predictors: (Constant), عوامل فردی و سازمانی

جدول (۵) میزان ضریب تشخیص را برای انجام آزمون رگرسیون خطی به منظور شناسایی آثار مستقیم و غیرمستقیم عوامل فردی و سازمانی بر سرمایه انسانی را نشان می‌دهد. همانطور که ملاحظه می‌گردد، مقدار $R^2 = 1$ و ماکزیمم مقدار لازم را دارد.

جدول ۶. آثار مستقیم عوامل اصلی مرتبط با خلاقیت با استفاده از رگرسیون

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.037	.136		-.274	.785
	عوامل فردی	.000	.002	.699	526.521	.000
	عوامل سازمانی	.001	.003	.475	145.354	.000

Dependent Variable: سرمایه انسانی

در جدول (۶) سعی شده است آثار مستقیم عوامل فردی و سازمانی با استفاده از روش رگرسیون خطی استخراج گردد. اثر هر یک از این عوامل با استفاده از بتای استاندارد قابل ملاحظه است. همچنین رابطه ریاضی مرتبط با خط رگرسیون به صورت $y = 0.699x_1 + 0.475x_2$ قابل تبیین است. با توجه به اینکه تمام مقادیر (Sig = 0) است پس در سطح اطمینان ۹۹ درصد می‌توان بیان داشت که عوامل دوگانه فوق بر سرمایه انسانی مؤثرند. همچنین برای یافتن آثار غیرمستقیم با توجه به مقدار بتا، قابل تشخیص است که عامل فردی با (Beta = ۰/۶۹۹) بیشترین اثر را بر سرمایه انسانی داشته و در گام دوم برای تحلیل مسیر آثار غیرمستقیم، عامل فردی را به عنوان عامل وابسته در نظر گرفته و آثار عامل سازمانی بر آن سنجش شده است که در جدول (۷) قابل ملاحظه می‌باشد.

جدول ۷. آثار غیر مستقیم عوامل اصلی مرتبط با خلاقیت سازمانی

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	391.16	291.7		248.2	.027
	عوامل سازمانی	.635	.141	.431	507.4	.000

Dependent Variable: عوامل فردی

در جدول (۷) ملاحظه می‌گردد که عامل سازمانی به عنوان یک عامل اثرگذار بر عامل فردی شناخته شده است. در جدول (۸) سعی شده است تمام آثار مستقیم و غیرمستقیم مدل اصلی پژوهش آورده شود:

جدول ۸. تحلیل مسیر

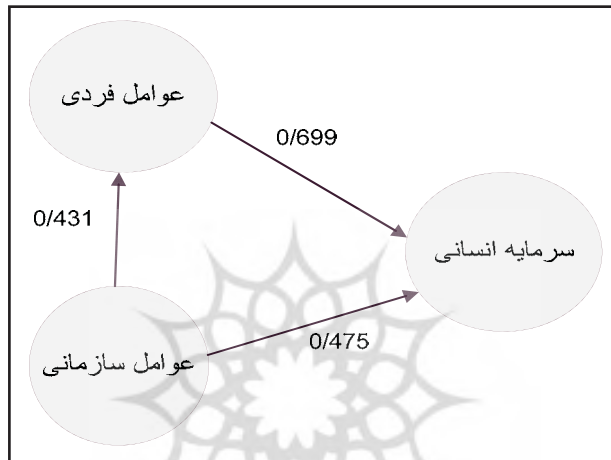
ردیف	نام عامل	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم		جمع اثر بر سرمایه انسانی
			سازمانی	فردی	
۱	فردی	۰/۶۹۹	-	-	۰/۶۹۹
۲	سازمانی	۰/۴۷۵	-	۰/۴۳۱	۰/۷۷۶

همان‌گونه که در جدول (۸) ملاحظه می‌گردد، عوامل سازمانی نه تنها به صورت مستقیم بر منابع انسانی اداره نیروی انتظامی مؤثرند بلکه به صورت غیرمستقیم و به میزان ۰/۳۰۱ بر سرمایه انسانی سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارند. این آثار با استفاده از تکنیک تحلیل مسیر محاسبه شده و تمامی محاسبات در جدول (۸) آورده شده است. با توجه به نتایج آثار مستقیم و غیرمستقیم، اثر عوامل سازمانی بیشتر از عوامل فردی بوده، که به میزان ۰/۷۷۶ به دست آمده است. همچنین در پژوهش حاضر تلاش شده است آثار هر یک از عوامل تشکیل‌دهنده محرک‌های فردی و سازمانی ۱۱ شاخص می‌باشند را نشان دهد. آثار مستقیم و غیرمستقیم عامل فردی در جدول (۹) آمده است.

جدول ۹. آثار مستقیم و غیر مستقیم هر یک از شاخص‌های مربوط به عوامل محرک فردی

ردیف	نماد عامل	اثر مستقیم	جمع اثر غیرمستقیم	جمع کل اثر
۱	مهارت‌های تخصصی	۰/۰۸	-	۰/۰۸
۲	تجربه	۰/۰۸۶	-	۰/۰۸۶
۳	دانش فردی کارکنان و مدیریت	۰/۰۸۴	-	۰/۰۸۴
۴	خلاقیت و نوآوری کارکنان	۰/۱۰۳	-	۰/۱۰۳
۵	ارتقای سطح شایستگی کارکنان	۰/۰۸۶	-	۰/۰۸۶
۶	توانایی حل مسائل	۰/۱۰۲	-	۰/۱۰۲
۷	دانش مدیران و کارکنان	۰/۰۶۹	-	۰/۰۶۹
۸	ریسک‌پذیری کارکنان	۰/۱۲	-	۰/۱۲
۹	تمایل به کار تیمی	۰/۱۰۹	-	۰/۱۰۹
۱۰	اعتماد شخصی بین کارکنان	۰/۸۴۴	-	۰/۸۴۴
۱۱	مهارت‌های تحلیلی و تصمیم‌گیری	۰/۱۱۵	-	۰/۱۱۵

حجم محاسبات و جداول مربوط به رگرسیون خطی کلیه عوامل اصلی و غیراصولی محرک سرمایه انسانی، از آوردن تمامی محاسبات و جداول خودداری شده است ولی می‌توان مسیرهای مهم را با توجه به میزان آثار مستقیم عوامل غیراصولی بر عوامل اصلی در شکل نهایی تحلیل مسیر دنبال نمود. در شکل (۲) مدل کلی شناسایی مسیر اثرگذاری ابعاد فردی و سازمانی بر سرمایه انسانی نشان داده می‌شود.



شکل ۲. مدل کلی شناسایی مسیر اثرگذاری ابعاد فردی و سازمانی بر سرمایه انسانی

بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌ها، مؤسسات دولتی و خصوصی برای بهبود عملکرد و مقابله با رقبا باید دارای مزایای رقابتی باشند. اخیراً ماهیت رقابت تغییر کرده است؛ چرا که شرکت‌ها توجه خود را از سرمایه‌گذاری در منابع مشهود با جهانی شدن، به سمت سرمایه‌گذاری در منابع نامشهود، تغییر داده‌اند. از جمله منابع نامشهود در سازمان، سرمایه انسانی است. اداره نیروی انظمایی با کنترل مؤثر بر این سرمایه می‌تواند علاوه بر مدیریت پویا و فعال درون سازمانی، دارای روابط برون سازمانی موفق با جامعه، ذینفعان و مردم باشد. در ادامه، یافته‌ها و نتایج پژوهش مورد بحث قرار خواهند گرفت.

تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد از بین دو دسته عوامل فردی و سازمانی، عوامل فردی مؤثرترین عامل محرک سرمایه انسانی، به زعم ادراکات بررسی شده توسط تعدادی از متخصصین

اداره نیروی انتظامی شهر بوشهر می‌باشد. بر اساس یافته‌های به‌دست آمده عوامل فردی و سازمانی به طور مستقیم و به ترتیب به میزان ۰/۶۹۹ و ۰/۴۷۵ بر منابع انسانی سازمان نیروی انتظامی تأثیر دارند و به عنوان مهم‌ترین محرک‌های سرمایه انسانی سازمانی محسوب می‌شوند. از میان عوامل فردی محرک سرمایه انسانی سازمانی، عامل اعتماد شخصی بین کارکنان به میزان ۰/۸۴۴ دارای بیشترین تأثیر مستقیم بر عوامل فردی می‌باشد و دیگر عوامل در رده‌های بعدی اولویت‌بندی قرار می‌گیرند. این وضعیت برای عامل سازمانی در شاخص توجه کردن به ایده‌ها و پیشنهادهای کارکنان با اثر ۰/۱۹۳ قابل ملاحظه است. پر واضح است برای رهبری سازمانی توجه به سرمایه انسانی، همچنین ایده‌ها، نظرات و پیشنهادهای کارکنان بسیار حایز اهمیت خواهد بود. در نتیجه سازمان‌ها می‌بایست سمت و سوی توجه خود را به آن معطوف نمایند. از میان عوامل سازمانی محرک سرمایه انسانی سازمانی، عامل توجه کردن به ایده‌ها، نظرات و پیشنهادهای کارکنان به میزان ۰/۱۹۳ بیشترین تأثیر مستقیم را بر عوامل سازمانی دارد. همچنین ملاحظه می‌شود که عوامل فعالیت‌های مؤثر رهبری به صورت غیر مستقیم و از طریق عوامل مکانیزم‌های انگیزشی مؤثر، توجه کردن به ایده‌ها و پیشنهادهای کارکنان و آشنا کردن نیروی انسانی با فرصت‌های تغییر به میزان ۰/۲۴۵ بر عامل سازمانی تأثیر دارد، عامل مکانیزم‌های انگیزشی مؤثر نیز به صورت غیرمستقیم و از طریق عامل توجه کردن به ایده‌ها و پیشنهادهای کارکنان و آشنا کردن منابع انسانی با فرصت‌های تغییر به میزان ۰/۲۵۱ بر عامل سازمانی تأثیر دارد، همچنین عامل آشنا کردن منابع انسانی با فرصت‌های تغییر نیز به صورت غیرمستقیم و از طریق عامل توجه کردن به ایده‌ها و پیشنهادهای کارکنان به میزان ۰/۲۵ بر عامل سازمانی تأثیر می‌گذارد. با توجه به نتایج به‌دست آمده، در صورتی که به ایده‌ها، نظرات و پیشنهادهای کارکنان توجه شود، باعث تقویت منابع انسانی در سازمان‌ها می‌گردد. در غیر این صورت، افراد به راحتی افکار و ایده‌های جدید خود را ارائه نمی‌دهند و همین امر باعث می‌گردد که خلاقیت افراد در سازمان به منصف ظهور نرسد. در بین عوامل فردی نیز عامل اعتماد شخصی بین کارکنان مهم‌ترین محرک سرمایه انسانی در سازمان‌ها می‌باشد. بنابراین برای ارتقای سرمایه انسانی در اداره نیروی انتظامی باید به عامل اعتماد شخصی بین کارکنان توجه بیشتری معطوف شود. خلاصه‌ای از نتایج مربوط به اولویت‌بندی

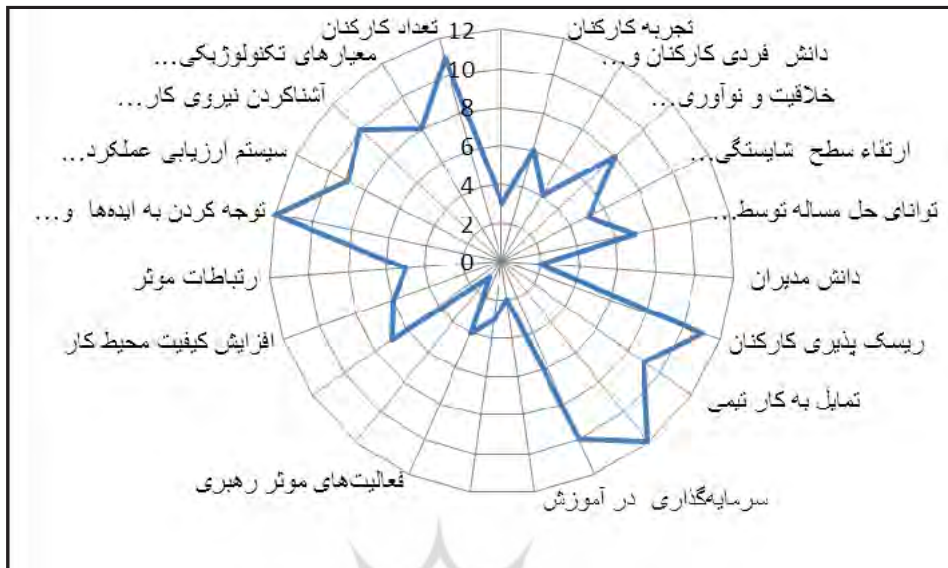
این عوامل در توانمندسازی سرمایه انسانی را می‌توان در جدول (۱۱) مشاهده کرد.

جدول ۱۱. خلاصه نتایج به دست آمده

اولویت شاخص‌ها در تأثیر بر سرمایه انسانی	نام شاخص	ردیف	نام عامل
۱	فردی	۱	اصلی
۲	سازمانی	۲	
۱۰	مهارت‌های تخصصی کارکنان (۳:۶)	۳	فرعی
۷	تجربه کارکنان (۳:۶)	۴	
۹	دانش فردی کارکنان و مدیریت (۳:۶)	۵	
۵	خلاقیت و نوآوری کارکنان (۳:۶)	۶	
۸	ارتقای سطح شایستگی کارکنان (۳:۶)	۷	
۶	توانای حل مساله توسط کارکنان (۳:۶)	۸	
۱۱	دانش مدیران (۳:۶)	۹	
۲	ریسک‌پذیری کارکنان (۳:۶)	۱۰	
۴	تمایل به کار گروهی (۳:۶)	۱۱	
۱	اعتماد شخصی بین کارکنان (۳:۶)	۱۲	
۳	مهارت‌های تحلیلی و تصمیم‌گیری (۳:۶)	۱۳	
۱۱	سرمایه‌گذاری در آموزش (۳:۶)	۱۴	
۱۰	توانایی سازمان در شناسایی و مدیریت نیازهای یادگیری (۳:۶)	۱۵	
۹	فعالیت‌های مؤثر رهبری (۳:۶)	۱۶	
۱۲	سیستم حقوق و دستمزد مناسب (۳:۶)	۱۷	
۶	مکانیزم‌های انگیزشی مناسب (۳:۶)	۱۸	
۷	افزایش کیفیت محیط کار (۳:۶)	۱۹	
۸	ارتباطات مؤثر (۳:۶)	۲۰	
۱	توجه کردن به ایده‌ها و نظرات کارکنان (۳:۶)	۲۱	
۴	سیستم ارزیابی عملکرد مؤثر (۳:۶)	۲۲	
۳	آشنا کردن نیروی کار با فرصت‌های تغییر (۳:۶)	۲۳	
۵	معیارهای فناوریکی و فنی (۳:۶)	۲۴	
۲	تعداد کارکنان (۳:۶)	۲۵	

همانطور که در جدول (۱۱) ملاحظه می‌گردد، می‌توان بر حسب مراتب اولویت میزان

تأثیرگذاری عوامل فرعی را روی نمودار (۱) راداری نشان داد:



نمودار ۱: نمودار راداری برای عوامل فرعی

واضح است که بدانیم هرچه از مرکز نمودار راداری به سمت محیط دایره می‌رویم میزان تأثیرگذاری عامل معرفی شده به عنوان عامل فرعی بر توانمندسازی و محرک سرمایه انسانی در نیروی انتظامی بیشتر خواهد بود. بدین ترتیب که عامل توجه به ایده‌ها و اعتماد شخصی بین کارکنان زیربنای توانمندسازی در آموزش و پرورش نیروی انسانی نیروی انتظامی (به زعم این نمودار) باید قرار داده شود. بدین ترتیب پیشنهاد می‌گردد به منظور توانمندسازی کارکنان انتظامی شهرستان بوشهر می‌بایست بر اساس رتبه این عوامل در جدول (۱۱) و تصویر نمودار راداری می‌توان به عوامل توانمندساز توجه ویژه نمود و در این راستا گام برداشت.

در نهایت اولویت اول از شاخص‌های اصلی با شاخص فردی است و سه مورد از شاخص‌های فرعی پراهمیت، شاخص اعتماد شخصی بین کارکنان، ریسک‌پذیری کارکنان و مهارت‌های تحلیلی و تصمیم‌گیری می‌باشد، که این سه شاخص از مهم‌ترین شاخص‌های شخصیتی فردی تلقی می‌گردند. با توجه به مطالب عنوان شده به این نتیجه می‌توان رسید، که سازمان‌ها نیازمند تغییراتی هستند تا توان رقابتی خود را به وسیله مدیریت سرمایه انسانی و نیز فعالیت به سوی جایگاه رقابتی آتی حفظ کنند. با در نظر گرفتن این موضوع، به منظور تقویت و رشد سرمایه انسانی در سازمان

نیروی انتظامی کشور می‌توان پیشنهادهای زیر را ارائه کرد:

شناسایی مشاغل راهبردی سازمان (منظور شناسایی مشاغلی که تحقق اهداف سازمان در گرو انجام مؤثر آنها می‌باشد) اندازه‌گیری مستمر سطح شایستگی کارکنان نیروی انتظامی و استفاده از برنامه‌های بهبود، طراحی و ایجاد سیستم اندازه‌گیری رضایت شغلی در سازمان و اندازه‌گیری مستمر رضایت شغلی کارکنان در بازه‌های زمانی، اتخاذ تصمیماتی بر اساس نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل این اطلاعات برای رفع موانع دستیابی به رضایت شغلی، تدوین برنامه و اهداف عملکردی متوازن، اندازه‌گیری مستمر عملکرد کارکنان، تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصله از اندازه‌گیری عملکرد کارکنان و مقایسه آن با استانداردهای عملکردی و انجام اقداماتی از قبیل تشویق و به‌کارگیری مکانیزیم‌های انگیزشی مناسب، ارائه آموزش‌ها، مشاوره‌ها و فرصت‌های سازمانی برای کمک به بهبود وضع آتی کارکنانی که دارای عملکرد مناسب هستند.

منابع

منابع فارسی:

- جوانمرد، حبیب‌الله، محمدیان، فاطمه (۱۳۸۹). بررسی تعیین اهمیت شاخص‌های مؤثر در سنجش سرمایه انسانی. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت سرمایه فکری، (۲).
- جوزارین، فیض‌الله (۱۳۸۹). بررسی تأثیرات کوتاه‌مدت و بلندمدت سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی ایران. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت سرمایه فکری، (۲).
- حاجی کریمی، عباسعلی، فرجیان، مرجان (۱۳۸۷). مدیریت سرمایه انسانی، اجتماعی و عاطفی با رویکردی اثربخش در موفقیت شغلی: مطالعه موردی بانک ملت. نشریه مدیریت دولتی، (۱).
- خانی، صمد، سیادت، سید علی (۱۳۸۹). ارزیابی مقایسه‌ای میزان سرمایه‌های فکری در بانک‌های دولتی و خصوصی شهر اصفهان. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت سرمایه فکری، (۲).
- سید جوادین، سید رضا، سالار زهی، حبیب‌الله، یار احمدزهی، محمد حسین، آبتین، عبدالعزیز (۱۳۸۹). لزوم تهیه برنامه فراگیر مدیریت فرایند توسعه سرمایه انسانی. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت سرمایه فکری، (۲).
- طیبه، سید کمیل، عمادزاده، مصطفی، شیخ بهایی، آریتا (۱۳۸۷). تأثیر صادرات صنعتی سرمایه انسانی بر بهره‌وری عوامل تولید و رشد اقتصادی در کشورهای عضو OIC. فصلنامه اقتصاد مقداری، (۲) ۵.
- کمیحانی، اکبر، علمی، زهرا (۱۳۸۴). اثر سرمایه انسانی بر درآمد. اقتصاد کشاورزی و توسعه ویژه نامه بهره‌وری و کارایی. محمد زاده، زهرا (۱۳۸۹). سرمایه انسانی مفاهیم و مدل‌های آن. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت سرمایه فکری، (۲).
- منتظر قائم، مهدی (۱۳۸۷). تأثیر اینترنت بر افزایش سرمایه‌ی انسانی و سرمایه رابطه‌ای اعضای هیئت علمی و دانشجویان مقطع ارشد و دکتری در دانشگاه‌های برگزیده. فصلنامه‌ی تحقیقات فرهنگی ایران (۴).

منابع انگلیسی:

- Braynt-Kutcher, L. , A. Joens, D. , & K. Widener, S. (2009). Market valuation of intangible resources: The use of strategic Human capital. *Human Capital*.
- Campbell, D. , Ridhuan, M. , & Rahman, A. (2010). Alongitudinal examination of intellectual capital reporting in marks and spencer annual reports 1978-2008. *British Accounting Review*, 42(1), 56-70.
- Elfenbein, H. , & Ambady, N. (2002). Predicting workplace outcomes from the ability to eavesdrop on feelings. *Journal of applied psychology*, 87(5), 963-971.
- F. H. Ltoniii, E. , & Yamkovenko, B. (2011). Strategic intellectual capital development: A defining paradimg for HRD? 222-245.
- Feng chao, L. , Binbin, J. , & Oian, X. (2009). The promotion of interpersonal trust to human capital accumulation. *International conference on management and service science*, 1-4.
- G. Isaac, R. , M. Heerremans, I. , & J. Kline, T. (2010). Intellectual capital management emblers: A structural eguation modeling analysis. *Journal of business ethics*.
- Harris, L. (2010). *A theory of Intellectual Capital*.
- Hong, R. -Y. , & Wu, X. -B. (2009). Intellectual capital and competitive advantage in the globalization context. *Springer Science+Business Media*, 1-21.
- Hongli, L. , & Lingfang, L. (2010). Modeling and measuring intellectual capital of business incubator. *3rd International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering*, 4, 79 - 82.
- Hormiga, E. , M. Batista-canino, R. , & Sanchez-Medina, A. (2010). The role of intellectual capital in the success of new ventures. *Springer Science business media*, 1-22.
- Jaw, B. , Yu Ping Wang, C. , & Chen, Y. (2006). Knowledge flows and performance of subsidiaries the perspective of Human capital. *International Journal of human resource management*, 17(2), 225-244.
- M. Herremans, I. , G. Isaac, J. B. Kline, T. , & A. Nazari, J. (2011). Intellectual capital and uncertainly of knowledge: Control by design of the management system. *Journal of business ethics*, 98(4), 627-640.
- Martin-d-Dastro, G. (2011). Towards an intellectual capital-Based view of the firms: Origins and nature. *Journal of business ethics*, 98(4).
- Nerdrum, L. , & Erikson, T. (2001). Intellectual capital: A human resource perspective. *Journal of Intellectual Capital*.
- Ouyang, L. , & Chyilee, H. (2008). Human capital: Efficiency and productivity empirical evidence from taivanes banking industry, 4th IEEE International conference on management of innovation and technology, 216-221.
- Phusavat, K. , Comepa, N. , Sitko-Lutek, A. , & Ooi, K. -B. (2011). Interrelationships between intellectual capital and performance Empirical examination. *Industrial Management & Data Systems*, 111(6), 810-829.
- Remezhan, M. (2011). Intellectual capital and organizational organic structure in knowledge society: How are these concepts related. *International Journal Of Information Management*, 31(1), 88-95.
- Ren, J. (2009). The empeirical study on the relationship between corporate intellectual capital and corporate performance. *Industrial Engineering and Engineering Management*, 2054 - 2058.
- Rodriguez Monteguain, V. , Ortega Fernandez, F. , & Alvarez Cabal, V. (2006). An integrated frame-

- work for intellectual capital measurement and knowledge management implementation in small and medium-sized enterprises. *Journal of information science*, 32(6), 525-538.
- Schiemann, F. , Richter, K. , & Gunther, T. (2011). Voluntary disclosure of intellectual capital items in roadshows and investor conferences: An empirical analysis of dax30-companies. Springer-verlag, 21(3), 255-275.
- Zadjabbari, B. , Wongthong tham, P. , & S. Dillon, T. (2009). Towards ontology as knowledge representation for intellectual capital measurement. *Institute for computer science social informatics and telecommunications engineering*, 11.

