

## رابطه بین اثربخشی مدیریت با سرمایه فکری کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مازندران

عصمت رسولی<sup>۱</sup>، فرشیده ضامنی<sup>۲</sup>، \*احمد حیدری چراتی<sup>۳</sup>

### چکیده

**مقدمه و هدف:** پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین اثربخشی مدیریت با سرمایه فکری کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مازندران صورت پذیرفت. امروزه متخصصان و دست اندرکاران در زمینه مدیریت، بحث جدیدی را تحت عنوان مدیریت اثربخش مطرح می کنند، به طوری که در عصر ما کارایی و بهره وری والاترین هدف و ارزشمندترین مقصد همه مدیران است. همه در جستجوی کارایی بیشتر و نتیجه بخشی بالاتر و بهره وری فزونی می باشند و تلاش هایشان در این راستا شکل می گیرد [۱].

**روش کار:** این پژوهش از لحاظ هدف جزء پژوهش های کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان به تعداد ۱۰۸۹ نفر بودند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۸۵ نفر بصورت تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها دو پرسشنامه اثربخشی مدیریت و سرمایه فکری که ضریب اعتبار آن ها به کمک آلفای کرونباخ به ترتیب  $(\alpha = 0.94)$  و  $(\alpha = 0.95)$  تعیین گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی شامل جداول فراوانی و ترسیم نمودارها و در بخش آمار استنباطی از آزمون تی تک نمونه ای و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

**یافته ها:** وضعیت سرمایه فکری کارکنان و اثربخشی مدیریت در ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی بالاتر از حد متوسط است. بین اثربخشی مدیریت با سرمایه انسانی، رابطه ای، سرمایه ساختاری، سرمایه فکری کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه معنی داری وجود دارد.

**نتیجه گیری:** نتایج پژوهش نشان داد که وضعیت سرمایه فکری کارکنان و وضعیت اثربخشی مدیریت ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مازندران بالاتر از حد متوسط بوده است. همچنین بین اثربخشی مدیریت با سرمایه فکری و ابعاد آن (سرمایه انسانی، سرمایه رابطه ای و سرمایه ساختاری) رابطه معناداری وجود دارد.

**واژه های کلیدی:** اثربخشی، مدیریت، سرمایه فکری، کارکنان

۱. استاد راهنما، عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ۰۹۱۱۳۰۰۵۴۸۵

۲. استاد مشاور، عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری،

۳. \*نویسنده مسئول، کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ۰۹۱۱۱۲۹۴۲۱۶

Ah.hidari@gmail.com

## مقدمه

امروزه متخصصان و دست اندرکاران در زمینه مدیریت، بحث جدیدی را تحت عنوان مدیریت اثربخش<sup>۱</sup> مطرح می کنند، به طوری که در عصر ما کارایی و بهره وری والاترین هدف و ارزشمندترین مقصد همه مدیران است. همه در جستجوی کارایی بیشتر و نتیجه بخشی بالاتر و بهره وری فزونی تر می باشند و تلاش هایشان در این راستا شکل می گیرد [۱]. مبنای ثروت آفرینی در اقتصاد امروز، دانش و تخصص است. آینده از انقلابی خبر می دهد که نیروی حرکت آن از اندیشه های انسان ها سرچشمه می گیرد. بی شک عصر حاضر، عصر سازمان ها ست و متولیان این سازمان ها، انسان ها هستند. انسان هایی که خود به واسطه در اختیار داشتن عظیم ترین منبع قدرت یعنی تفکر، می توانند موجبات تعالی، حرکت و رشد سازمان ها را پدید آورند. در فضای پرشتاب و سرشار از تحول و رقابت دنیای امروز، آنچه که منجر به کسب مزیت رقابتی سازمان ها می گردد، نیروی انسانی باکیفیت، خلاق و پویاست. از این رو در عصر حاضر، منابع انسانی دانشگر به عنوان مهمترین قابلیت سازمان در کسب مزیت رقابتی و همچنین عمده ترین دارایی نامشهود قلمداد می شوند و باید کارکنان را کلید طلایی بهبود کیفیت و بهره وری کلیه فرآیندهای سازمانی دانست [۹]. ویژگی ها و سبک های مدیریت اثربخش در فرهنگ سازی، بهره وری کارکنان و در نهایت، در موفقیت یا شکست تعیین کننده هستند. یک مدیر باید توانایی هدایت، نظارت، تشویق، القاء کردن، هماهنگی، تسهیل در امور و پیشرو بودن در تغییر را داشته باشد و ویژگی های رهبری خود و دیگران را بسط دهد و از برنامه ریزی، مهارت های ارتباطی و سازمانی بهره جوید. این گونه مهارت ها در رهبری مهم می باشند ولی بیشتر از آن ویژگی هایی مانند درستکاری، وجدان کاری، جرأت، تعهد، صداقت، اشتیاق، اراده، شفقت و حساسیت است که مهمتر محسوب می شود [۳]. یکی از مفاهیمی که در عصر اقتصاد دانش محور برای جلب توجه به نامشهودها و منابع غیرمالی به کار می رود، سرمایه فکری است. جوامع همان گونه که سعی در جهت توسعه روابط انسانی دارند، دانش را به عنوان کلیدی برای رشد انسانی مورد توجه قرار می دهند. ما به هزاره جدید وارد شده ایم، دانش در این عصر ما را به رشد و آزادی می -

1. Effective Management

رساند. تحصیل دانش ارزش ذاتی خود به خودی دارد. لیکن از آن با اهمیت تر این است که آن مزین کننده رشد انسانی است یعنی این که ابزار ساخت توانمندی انسانی است. نوع ساختار توانمندی انسانی بر مبنای دانش جامعه در سیستم‌های مختلف بسیار پر اهمیت بوده است. در این زمان که تحصیل دانش سرعت گرفته و شکل مهارت های انسانی شروط پیشرفت و توسعه اند بسیار ضروری است که مسیر کلیدی مناسب برای تحصیلات، آموزش، پژوهش و توسعه و بهبود شامل انتخاب های استراتژیک و سیاست‌های خاص برای توسعه و رشد را بیابیم (محمد بن احمد<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). تأکید بر سرمایه فکری یک تفاوت اساسی میان عملیات شرکت‌ها در اقتصاد قدیم و اقتصاد نوین را نشان می‌دهد که در اقتصاد قدیم ارزش ناشی از دارایی‌های فیزیکی بود در حالی که در اقتصاد نوین، ارزش از به کارگیری علم و سرمایه فکری خلق می‌شود [۷]. سرمایه فکری عامل اصلی ایجاد ارزش در شرکت‌ها می‌باشد و شرکت‌ها در حال حرکت به سمت خلق ارزش از طریق سرمایه فکری موجود در سازمان می‌باشند در واقع دیدگاه گذشته مدیران در مورد ایجاد ارزش شرکت توسط دارایی‌های فیزیکی تغییر پیدا کرده است [۵]. در دنیای امروزه دیگر، منابع اقتصادی اصلی؛ سرمایه، منابع طبیعی، نیروی کار نیستند، بلکه منابع اقتصادی اصلی؛ دانش خواهد بود. بعد از قرن بیستم که قرن اقتصاد صنعتی بود، قرن بیست و یکم قرن اقتصاد اطلاعات و دانش می‌باشد. در اقتصاد صنعتی، عوامل تولید ثروت اقتصادی، یک سری دارایی‌های فیزیکی و مشهود مانند زمین، نیروی کار، پول بوده است و از ترکیب این عوامل اقتصادی، ثروت تولید می‌شد. در این اقتصاد، استفاده از دانش، به عنوان یک عامل تولید، نقش کمی داشته است اما در اقتصاد دانشی، دانش یا سرمایه فکری به عنوان یک عامل تولید ثروت در مقایسه با سایر دارایی‌های مشهود و فیزیکی، ارجحیت بیشتری پیدا می‌کند و مدیران موظف به شناسایی آن می‌باشند تا اثربخش تر باشند.

۱-۲ بیان مسأله

<sup>1</sup>. Mohamed Ben Ahmed

امروزه سازمان بشری مانند گذشته نیست به ویژه نیروی کار به طور قابل توجهی در حال تغییر است. از این رو لازم است مدیران خود را با الگوها و گرایشات مختلف افراد هماهنگ نموده و آماده باشند تا آن ها را برهم منطبق نمایند[۴]. سرمایه فکری زاده عرصه علم و دانش است. هنوز این واژه در دوران تکوین خود به سر می برد. علی رغم این که، سیستم های بیشتری در حال استفاده از سرمایه فکری هستند، اما هنوز هم بسیاری از افراد شاغل در سازمان ها و بنگاه های اقتصادی اطلاعی از این مفهوم ندارند[۶]. به طور کلی، محققان و دست اندرکاران رشته سرمایه فکری، بر روی این موضوع اتفاق نظر دارند که، سرمایه فکری از سه سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای (مشتری) تشکیل شده است. مهم ترین عناصر تشکیل دهنده سرمایه انسانی بنگاه اقتصادی، مجموعه ی مهارت های نیروی کار، عمق و وسعت تجربه ی آنان است. منابع انسانی می تواند به منزله روح و فکر منابع سرمایه فکری باشد. این سرمایه در شب با ترک سازمان از سوی کارکنان از شرکت خارج می شود اما، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای حتی با ترک سازمان در شب هم، بدون تغییر باقی می ماند (مار، ۲۰۰۸). مدیریت سرمایه فکری برای موفقیت بلندمدت یک سازمان بسیار مهم تشخیص داده شده است. سازمان هایی بر خوردار از مدیریت سرمایه فکری نسبت به رقبایشان عملکرد بهتری دارند (برنان و کنل، ۲۰۰۰). سرمایه فکری، یکی از قابلیت های مهم سازمانی است که می تواند به سازمان ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار کند و برای آن ها در مقایسه با سازمان های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند. دنیای کنونی عصر دانایی است. سازمان ها برای این که بتوانند در محیط رقابتی و متغیر امروزی قادر به عمل بوده و اثربخش باشند، لازم است سطح سرمایه فکری خود را شناسایی، سنجش و ارزش گذاری نمایند. در محیط دانش محور کنونی، سرمایه فکری نه تنها مهمترین بخش سرمایه سازمان محسوب می گردد بلکه همچنین فراهم کننده مزیت رقابتی پایدار برای سازمان می باشد. بنابراین مدیران نه تنها باید دانش خود را در حوزه سرمایه فکری افزایش داده بلکه بایستی از طریق تقویت مؤلفه های آن (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه ای)، به توسعه و گسترش این حوزه در سازمان بپردازند. از این رو بی-

1. Marr

2. Brennan & Connell

توجهی به به این امر پیامدهای ناخوشایندی بر مأموریت‌ها، هدف‌ها، سیاست‌ها، خط‌مشی‌ها، استراتژی‌ها و بهره‌وری سازمان و پایین آمدن عملکرد شغلی مطلوب، خروج کارکنان از سازمان و سایر موارد از این دست را برای سازمان در پی دارد. لذا با توجه به مطالب بیان شده، این پژوهش درصدد پاسخ به این سؤال است که «آیا بین اثربخشی مدیریت با سرمایه فکری کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه وجود دارد؟».

### ۳-۱ اهمیت و ضرورت پژوهش

رهبران اثربخش، اساسی‌ترین و نایاب‌ترین منابع هر سازمان هستند. شکست هر سازمان را در زمینه دستیابی به بهره‌وری بهینه، می‌توان تا حدودی مربوط به مدیریت و رهبری غیر کارآمد آن سازمان دانست [۴]. امروزه تمایل به آموزش و توسعه در سازمان‌های موفق در سرتا سر جهان و مهارت‌های مؤثر در مقابله با چالش‌های خاص در سازمان برای دستیابی به اهداف و مأموریت‌ها در سازمان مبحث جدیدی است که در شبکه سازمان جهانی انعطاف‌پذیر، یکنواخت و متنوع مشخص می‌شود. مهارت‌های مدیریت اثربخش به کارکنان و سازمان کمک می‌نماید تا آنان کارایی و اثربخشی خویش را بهبود ببخشند. در محیط اقتصاد دانش‌بنیان، سرمایه‌های فکری از ارزش و اهمیت بیشتری نسبت سرمایه‌های فیزیکی برخوردارند و به تعبیری از ضرورت‌های توسعه علمی، تکنولوژیکی و اقتصادی کشورها به حساب می‌آیند. امروزه با رشد و پیشرفت تکنولوژی اطلاعات و دانشی شدن اقتصاد جهانی، سازمان‌ها در محیطی قرار گرفته‌اند که ناگزیر برای بقای خود و پیروز شدن در دنیای رقابت دانایی محور، به دارایی‌های ناملموس خود اهتمام ورزند. اقتصاد نوین نقش مهمی در افزایش چشم‌گیر اهمیت سرمایه فکری داشته است [۲]. در حقیقت علاقه و بررسی گسترده سرمایه فکری پاسخی به اهمیت دارایی‌ها و ارزش‌های ناملموس سازمانی بود (روس و همکاران، ۲۰۰۵؛ چنگ و همکاران، ۲۰۱۰). سرمایه فکری یک مفهوم چند رشته‌ای است و فهم و درک آن در رشته‌های مرتبط با کسب و کار و تجارت متنوع است (هوانگ و همکاران، ۲۰۰۷). به طور کلی می‌توان اذعان کرد که سرمایه فکری نماینده

1. Cheng & et al

2. Huang & et al

مجموعه دارایی های ناملموسی است که به عنوان دارایی های دانش معروف اند. این دارایی ها از دارایی های فیزیکی همچون اموال، ماشین آلات و تجهیزات یا موجودی کالا و دارایی های مالی همچون مطالبات، سرمایه گذاری ها و نقدینگی متمایز است و به طور فزایندهای به عنوان منبع کلیدی شرکت در استراتژی های رقابتیشان اهمیت می یابد (سودرسانام و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). به بیان دیگر در حال حاضر سرمایه فکری در بهره‌وری، رشد و نمو، رقابت جویی تجاری، عملکرد، اقتصادی و همچنین نوآوری از اهمیت اساسی و فزایندهای برخوردار است (لیم و دالیمور<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴). اهمیت این پژوهش در این است که مدیران و مسئولان و کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مازندران می توانند از نتایج این پژوهش بهره گیرند تا از وضعیت موجود در خصوص اثربخشی مدیریت و سرمایه های فکری در سازمان آگاهی یابند و با برنامه ریزی و استراتژی مناسب در به سرانجام رسانیدن اهداف سازمانی گام بردارند. ضرورت انجام این پژوهش در این است که این پژوهش برای اولین بار در میان کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مازندران صورت پذیرفته است.

#### ۴-۱ اهداف پژوهش

##### الف) اهداف کلی

۱. تعیین رابطه بین اثربخشی مدیریت با سرمایه فکری کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مازندران.

##### ب) اهداف جزئی

۱. شناسایی وضعیت اثربخشی مدیریت کارکنان در ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی.
۲. شناسایی وضعیت سرمایه فکری کارکنان در ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی.
۳. شناسایی رابطه اثربخشی مدیریت با سرمایه انسانی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مازندران.

1. Sudarsanam & et al

2. Lim & Dallimore

۴. شناسایی رابطه اثربخشی مدیریت با سرمایه رابطه‌ای کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مازندران.

۵. شناسایی رابطه اثربخشی مدیریت با سرمایه ساختاری کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مازندران.

۵-۱ فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

بین اثربخشی مدیریت با سرمایه فکری کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. وضعیت اثربخشی مدیریت در ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی بالاتر از حد متوسط است.

۲. وضعیت سرمایه فکری کارکنان در ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی بالاتر از حد متوسط است.

۳. بین اثربخشی مدیریت با سرمایه انسانی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه وجود دارد.

۴. بین اثربخشی مدیریت با سرمایه رابطه‌ای کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه وجود دارد.

۵. بین اثربخشی مدیریت با سرمایه ساختاری کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه وجود دارد.

۶-۱ تعاریف واژه‌ها و مفاهیم

الف) تعاریف نظری

اثربخشی مدیریت<sup>۱</sup>

---

<sup>1</sup>. Management Effectiveness

اثربخشی مدیریت نوعی استراتژی برای تغییر باورها، ارزش‌ها، فعالیت‌ها و ساختارها به منظور سازگاری با شرایط محیطی است [۸].

#### سرمایه فکری<sup>۱</sup>

سرمایه فکری نوعی سرمایه ارزشمند است که دارایی نامشهود یک سازمان شناخته می‌شود. به بیان دیگر سرمایه فکری دارایی‌های نامشهودی است که از فناوری، اطلاعات مشتریان، اعتبار و فرهنگ سازمان تشکیل شده است که برای توان رقابتی سازمان بسیار مهم و حیاتی است (جعفری، ۱۳۸۴).

سرمایه انسانی<sup>۲</sup>، پایه سرمایه فکری و عنصر اساسی در اجرای وظایف آن محسوب می‌شود (چن و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴). سرمایه انسانی، به قابلیت‌ها، مهارت‌ها و تخصص اعضای انسانی اطلاق می‌شود (مالکوم<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲). اهم شاخص‌های سرمایه انسانی عبارتند از: شایستگی حرفه‌ای و تخصصی کارکنان کلیدی، تحصیلات، تجربه، تعداد افراد سازمان با زمینه قبلی مرتبط و همچنین توزیع دقیق مسئولیت‌ها در ارتباط با مشتریان می‌باشد (ردف و لیرت<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲).

سرمایه رابطه‌ای<sup>۶</sup>، سرمایه ارتباطی شامل وابستگی‌های برون سازمانی مانند وفاداری مشتریان، حسن شهرت و روابط شرکت با تأمین کنندگان منابع آن می‌باشد. این موضوع از طریق ارزش دریافتی یک مشتری از انجام داد و ستد با سازمان تعریف می‌شود (مالکوم، ۲۰۰۲).

سرمایه ساختاری<sup>۷</sup>، به ساز و کار و ساختار یک واحد تجاری مرتبط است و می‌تواند کارکنان را در عملکرد بهینه فکری یاری کند و بدین ترتیب سازمان قادر خواهد بود، عملکردش را بهتر کند (چن و همکاران، ۲۰۰۴).

#### ب) تعاریف عملیاتی

1. Intellectual Capital
2. Human Capital
3. Chen & et al
4. Malcolm
5. Rodov & Leliaert
6. Investor relations
7. Structural capital



اثربخشی مدیریت: در این پژوهش توسط نمره‌ای که آزمودنی‌ها از سؤال‌های ۱۰ - ۱ پرسشنامه محقق ساخته به دست آوردند، تعیین شده است.

سرمایه فکری: در این پژوهش توسط نمره‌ای که آزمودنی‌ها از سؤال‌های ۴۲ - ۱ پرسشنامه استاندارد بوتیس<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) به دست آوردند، تعیین شده است.

سرمایه انسانی، در این پژوهش توسط نمره‌ای که آزمودنی‌ها از سؤال‌های ۱۵ - ۱ پرسشنامه به دست آوردند، تعیین شده است.

سرمایه رابطه‌ای (مشرتی)، در این پژوهش توسط نمره‌ای که آزمودنی‌ها از سؤال‌های ۲۹ - ۱۶ پرسشنامه به دست آوردند، تعیین شده است.

سرمایه ساختاری، در این پژوهش توسط نمره‌ای که آزمودنی‌ها از سؤال‌های ۴۲ - ۳۰ پرسشنامه به دست آوردند، تعیین شده است.

روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری:

به دلیل استاندارد بودن پرسشنامه سرمایه فکری روایی و پایایی این پرسشنامه در پژوهش‌های مختلف به تأیید رسیده است. ولی جهت اطمینان در جامعه مورد نظر مجدداً روایی و پایایی آن مورد بررسی قرار گرفت. برای تعیین روایی ابتدا پرسشنامه‌های اثربخشی مدیریت و سرمایه فکری در اختیار چند تن از اساتید متخصص و صاحب نظر قرار داده شد تا درباره محتوای پرسشنامه‌ها و تناسب آن با سؤال‌ها و اهداف پژوهش قضاوت کنند و بدین طریق نسبت به روایی محتوایی آن اطمینان حاصل شد. در این پژوهش با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ و از طریق اجرای طرح مقدماتی بر روی یک نمونه ۳۰ نفری اجرا و نتایج حاصل با استفاده از نرم افزار SPSS19 مورد تجزیه و تحلیل واقع شده است که ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه اثربخشی مدیریت ( $\alpha = 0,94$ ) بوده است و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه سرمایه فکری ( $\alpha = 0,95$ ) محاسبه شد.

بررسی فرضیه اول: وضعیت اثربخشی مدیریت در ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی بالاتر از حد متوسط است.  $t$  محاسبه شده ( $t_p=15,85$ ) در سطح اطمینان ۹۵ درصد ( $\alpha=0,05$ ) و با درجه ی آزادی  $df=284$  از  $t$  جدول بحرانی ( $t_b=1,96$ ) بزرگ تر است، همچنین میانگین محاسبه

<sup>۱</sup>. Butiss

شده (۳,۰۴) بزرگ تر از میانگین مقیاس (۲,۵) است، بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می شود. نتیجه گرفته می شود، وضعیت اثربخشی مدیریت در ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی بالاتر از حد متوسط است.

بررسی فرضیه دوم: وضعیت سرمایه فکری کارکنان در ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی بالاتر از حد متوسط است.

t محاسبه شده (t=۱۵,۷۶) در سطح اطمینان ۹۵ درصد ( $\alpha=0,05$ ) و با درجه ی آزادی  $df=284$  از t جدول بحرانی (t=۱,۹۶) بزرگ تر است، همچنین میانگین محاسبه شده (۳,۱۹) بزرگ تر از میانگین مقیاس (۲,۵) است، بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می شود. نتیجه گرفته می شود، وضعیت سرمایه فکری در ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی بالاتر از حد متوسط است.

بررسی فرضیه سوم: بین اثربخشی مدیریت با سرمایه انسانی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه وجود دارد. چون ضریب همبستگی محاسبه شده ( $r=0,680$ ) در سطح اطمینان ۹۹ درصد ( $\alpha=0,01$ ) و با درجه ی آزادی  $df=283$  از ضریب همبستگی جدول بحرانی ( $r=0,181$ ) بزرگ تر است، بنابراین فرضیه ی صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می گردد. بنابراین بین اثربخشی مدیریت با سرمایه انسانی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه معنی داری وجود دارد.

بررسی فرضیه چهارم: بین اثربخشی مدیریت با سرمایه رابطه ای کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه وجود دارد. چون ضریب همبستگی محاسبه شده ( $r=0,214$ ) در سطح اطمینان ۹۹ درصد ( $\alpha=0,01$ ) و با درجه ی آزادی  $df=283$  از ضریب همبستگی جدول بحرانی ( $r=0,181$ ) بزرگ تر است، بنابراین فرضیه ی صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می گردد. بنابراین بین اثربخشی مدیریت با سرمایه رابطه ای کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه معنی داری وجود دارد.

بررسی فرضیه پنجم: بین اثربخشی مدیریت با سرمایه ساختاری کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه وجود دارد. چون ضریب همبستگی محاسبه شده ( $r=0,257$ ) در سطح اطمینان ۹۹ درصد ( $\alpha=0,01$ ) و با درجه ی آزادی  $df=283$  از ضریب همبستگی جدول بحرانی ( $r=0,181$ ) بزرگ تر است، بنابراین فرضیه ی صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می گردد.

بنابراین بین اثربخشی مدیریت با سرمایه ساختاری کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره (۴-۶): آزمون t تک نمونه ای به منظور بررسی فرضیه اول

شاخص آماري متغير	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	t	سطح معناداری
اثربخشی مدیریت	۲۸۵	۳,۰۴	۰,۵۷۵	۲۸۴	۱,۹۶	۰,۰۰۰

جدول شماره (۴-۷): آزمون t تک نمونه ای به منظور بررسی فرضیه دوم

شاخص آماري متغير	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	t	سطح معناداری
سرمایه فکری	۳۸۵	۳,۱۹	۰,۷۳۹	۳۸۴	۱,۹۶	۰,۰۰۰

جدول ۴-۸: رابطه بین اثربخشی مدیریت با سرمایه انسانی

متغير	شاخص آماري	N	df	r بحرانی	r محاسبه شده	Sig سطح معناداری
اثربخشی مدیریت	سرمایه انسانی	۲۸۵	۲۸۳	۰,۱۸۱	۰,۶۸۰	۰,۰۰۰
سرمایه انسانی						

جدول ۴-۹: رابطه بین اثربخشی مدیریت با سرمایه رابطه ای

متغير	شاخص آماري	N	df	r بحرانی	r محاسبه شده	Sig سطح معناداری
اثربخشی مدیریت	سرمایه رابطه ای	۲۸۵	۲۸۳	۰,۱۸۱	۰,۲۱۴	۰,۰۰۰
سرمایه رابطه ای						

## منابع:

۱. الوانی، مهدی. (۱۳۷۵). استفاده بهینه از زمان در مدیریت. تحول اداری. دوره سوم. شماره ۱۲ و ۱۳.
۲. بیگ زاده، جعفر. پورمهدی، فریده. (۱۳۸۹). سرمایه فکری در سازمان‌های هزاره سوم. فصلنامه عصر کیفیت. شماره ۱۸. صص ۶۵-۶۸.
۳. پرتونیا، سهیلا. (۱۳۹۲). مدیریت اثربخش، قابل دسترسی از سایت <http://system.parsibhog.com>
۴. سیدجوادی، سیدرضا. (۱۳۸۳). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: نگاه دانش.
۵. شفیعی، مهرداد. (۱۳۹۲). تعهد سازمانی در شرکت‌های نوپا دانش بنیان: عامل انسجام تیم و بقای کسب و کار در محیط رقابتی. فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد (رشد فناوری). سال نهم. شماره ۳۴.
۶. زنجیردار، مجید. کهن، علی. سلطان زاده، علی اکبر. (۱۳۸۷). مدیریت اندازه‌گیری و گزارشی از سرمایه فکری. ماهنامه اتاق بازرگانی. شماره ۴. ص ۱۰.
۷. دستگیر، محسن و محمدی، کامران. (۱۳۸۸). سرمایه فکری گنج تمام نشدنی سازمان. فصلنامه تدبیر. شماره ۲۴. ص ۲۹.
۸. علاقه بند، علی. (۱۳۷۱). بررسی نظرات معلمان و اولیاء در مورد ویژگی‌های مدیر اثربخش. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش. شماره ۴.
۹. طبرسا، غلامعلی. احدیان، منا. (۱۳۸۶). مدیریت منابع انسانی: قدرتمندی شرکت‌های کوچک. ماهنامه تدبیر. شماره ۱۸۹. ص ۱۴.
10. Ahmed Al-Dujaili, M. A. (2012). **Influence of Intellectual Capital in the Organizational Innovation**. International Journal of Innovation, Management and Technology 3(2): 128-135.
11. Amiri, A. N., Jandaghi, Gh. Ramezan, M. (2011). **An Investigation to the Impact of Intellectual Capital on Organizational Innovation**. European Journal of Scientific Research 64(3): 472-477.
12. Baker, Kathryn A. and Branch, Kristi M. (2002). **Concept underlying**