مقاله پژوهشی

# ارزیابی وضعیت بلوغ سرمایه‌ی فکری در حوزه‌ی معاونت توسعه مدیریت و منابع، یک مطالعه موردی در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد

سید مسعود موسوی [۱]، مریم کریمی [۲*]، فرنوش قمی [۳]، مسعود صفاری [۴]

[۱] استادیار، مرکز تحقیقات مدیریت و سیاست گذاری سلامت، گروه علوم مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران

[۲] کارشناسی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت و سیاست گذاری سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران

[۳] کارشناسی ارشد آمار زیستی، مرکز تحقیقات قلب و عروق یزد، پژوهشکده بیماری‌های غیر واگیردار، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران

[۴] دانشجوی دکتری سیاست گذاری سلامت، گروه مدیریت، سیاستگذاری و اقتصاد سلامت، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران

*** نویسنده مسؤول:** مریم کریمی
karimi0987@gmail.com

**ارجاع:** موسوی سید مسعود، کریمی مریم، قمی فرنوش، صفاری مسعود. ارزیابی وضعیت بلوغ سرمایه‌ی فکری در حوزه‌ی معاونت توسعه مدیریت و منابع، یک مطالعه موردی در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت ۱۴۰۴؛ ۱۰(۲): ۷۱-۱۵۹.

**تاریخ دریافت:** ۱۴۰۴/۰۱/۱۵
**تاریخ اصلاح نهایی:** ۱۴۰۴/۰۶/۲۸
**تاریخ پذیرش:** ۱۴۰۴/۰۶/۳۰

**زمینه و هدف:** اساسی‌ترین مشخصه سازمان‌های هوشمند قرن ۲۱، تأکید بر دانش و اطلاعات است. سرمایه‌ی فکری به‌عنوان مجموعه‌ای از دارایی‌های نامشهود، یک منبع حیاتی برای عملکرد و توانایی شرکت برای ایجاد نوآوری، ایجاد و حفظ مزیت رقابتی محسوب می‌شود. این پژوهش با هدف ارزیابی وضعیت بلوغ سرمایه‌ی فکری در حوزه‌ی معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد انجام شد.

**روش پژوهش:** پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی - تحلیلی بود که در سال ۱۴۰۳ انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران پایه، میانی، ارشد و همچنین کارمندان معاونت توسعه مدیریت و منابع به تفکیک مدیریت‌های منابع انسانی، منابع فیزیکی و طرح‌های عمرانی، منابع مالی و حسابداری، خدمات پشتیبانی، توسعه سازمان و تحول اداری و مدیریت برنامه‌ریزی بودجه و پایش عملکرد و به تعداد ۱۳۳ نفر بود. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه ارزیابی وضعیت سرمایه فکری، جمع‌آوری و با آزمون های من ویتنی، آنووا و کروسکال والیس از طریق نرم‌افزار SPSS 26 مورد تحلیل و ارزیابی قرار گرفت.

**یافته‌ها:** حدود ۶۵ درصد از افراد شرکت‌کننده در پژوهش وضعیت سرمایه فکری را متوسط ارزیابی کردند. همچنین یافته‌ها حاکی از آن است که بین وضعیت تأهل و سرمایه فکری و نیز بین حوزه مدیریتی و سطح مدیریت‌شده از سطوح مختلف بلوغ سرمایه‌ی فکری رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد ($p = ۰/۰۳$).

**نتیجه‌گیری:** باتوجه‌به اینکه میانگین نمره کلی بلوغ سرمایه فکری متوسط ارزیابی شد؛ لذا جهت ارتقا سطح بلوغ سرمایه فکری به سطوح بالاتر، نیاز به توجه و آگاهی بیشتر به این دانش است. در این راستا می‌توان با ترویج فرهنگ یادگیری و نوآوری در سازمان، به ارتقا این مهم دست پیدا کرد. همچنین پایش مستمر سرمایه فکری از طریق تعریف شاخص‌های عملکردی و ارائه گزارش‌های دوره‌ای می‌تواند مدیریت بهتر و تصمیم‌گیری آگاهانه را تسهیل کند.

**واژه‌های کلیدی:** بلوغ، سرمایه فکری، توسعه مدیریت و منابع

[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-10-17 ]



[ DOI: 10.18502/mshsj.v10i2.19848 ]

**مقدمه**

امروزه سازمان‌ها برای رشد و ارتقاء در بازار و افزایش ارزش خود از منابع متنوعی استفاده می‌کنند (۱). اصلی ترین مزیت رقابتی برای سازمان‌ها توان آن‌ها در مدیریت دانش محسوب می‌شود (۲). در سازمان‌های دانش محور، آگاهی از وضعیت دانش موجود در سازمان و نیازهای دانشی، بسیار مهم است. چراکه بدون آگاهی از وضعیت دانش در سازمان، فرایندهای مدیریت دانش، کارایی و اثربخشی کمتری خواهند داشت (۳). در نتیجه، موضوع سرمایه فکری به عنوان دانشی که می‌تواند برای سازمان به ارزش یا سود تبدیل شود، از اهمیت ویژه برخوردار است و مدیریت آن به بزرگترین چالش پیش روی مدیران کسب و کار مبدل شده است (۴).

در حال حاضر دانشگاه‌ها با چالش‌های زیادی روبه رو هستند و برای مقابله با این چالش‌ها باید انعطاف پذیرتر، شفاف‌تر، رقابتی‌تر و قابل مقایسه باشند بنابراین، برای اینکه بتوانند نقش خود را در جامعه ادامه دهند، لازم است فرایندهای تولید دانش و نوسازی سازمان را با آگاهی مدیریت کنند و سرمایه فکری خود را تقویت نمایند (۵). در مراکز تحقیقاتی و دانشگاه‌ها، مدیریت مؤثر دارایی‌های نامشهود و سرمایه‌ی فکری موضوع مهمی است؛ چراکه بیشترین سهم از دارایی‌های دانشگاه‌ها را تشکیل می‌دهد (۶). سرمایه فکری به‌تنهایی می‌تواند ۵/۳۹ درصد از تغییرات عملکرد کل دانشگاه‌های دولتی را توضیح دهد (۷). در دهه‌ی جدید یکی از کلیدی‌ترین عوامل بهبود عملکرد فردی و سازمانی، توسعه و تقویت سرمایه‌های فکری است (۸). بدون شک، سرمایه فکری ایجاد ثروت و دارای‌های با ارزش را تشویق می‌کند (۹).

اصطلاح سرمایه‌ی فکری (intellectual capital) را اولین‌بار جان‌کنت گالبرایت در سال ۱۹۶۹ به‌منظور توضیح شکاف مابین ارزش دفتری و ارزش بازار مؤسسات مطرح نمود (۱۰). سرمایه‌ی فکری به عنوان مجموعه‌ایی از دارایی‌های نامشهود، یک منبع حیاتی برای عملکرد و توانایی شرکت برای ایجاد نوآوری، ایجاد و حفظ مزیت رقابتی محسوب می‌شود و مدیریت دانش باید از سرمایه‌ی فکری به عنوان منبعی برای تولید ارزش و اولویت عملکرد سازمان‌ها استفاده کند (۱).

سرمایه‌ی فکری عبارت است از شایستگی‌های سازمان که عمدتاً با تجربه و تخصص کارکنان آن مرتبط است؛ در واقع این دانش و تجربه‌ی افراد داخل سازمان است که می‌تواند ارزش ایجاد کند (۲). در ادبیات تحقیق سه بعد برای سرمایه فکری در نظر گرفته شده است: سرمایه ساختاری، اجتماعی و انسانی (۱۱). داشتن کنترل بر این دارایی‌ها سازمان را قادر می‌سازد از یک طرف حاکمیت داخلی موثری داشته و از طرف دیگر، دارای روابط خارجی موفق با ارباب رجوع، تامین کنندگان و سایر ذی‌نفعان باشد (۱۲). سرمایه‌ی انسانی را می‌توان به عنوان شایستگی کارکنان، توانایی روابط بین شخصی و ارزش‌ها توصیف کرد و آن را نشان دهنده‌ی موجودی دانش افراد یک سازمان دانست. سرمایه‌ی ساختاری به ساختار و نظام‌های درونی سازمان اشاره دارد که از کارکنان در دستیابی به عملکرد فکری بهتر پشتیبانی می‌کند. در رابطه با سرمایه‌ی ارتباطی موضوع اصلی، دانش موجود در کانال های ارتباطی با مشتریان و بازاریابی است و نشان دهنده توانایی بالقوه یک سازمان به خاطر عوامل نامشهود بیرونی است، که به عنوان یک پل ارتباطی واسطه در فرایند سرمایه فکری عمل می‌کند و عامل تعیین کننده اصلی در تبدیل سرمایه فکری به ارزش بازاری و در نتیجه عملکرد کسب وکار سازمان است (۱۳).

درجهان کنونی که دوره‌ی تحولات لجام‌گسیخته و به قول تافلر دوره‌ی جابه‌جایی قدرت می‌باشد، بحث مدیریت سرمایه‌ی فکری و دارایی‌های ناملموس سازمان‌ها بعد از موضوعات مهندسی مجدد (دهه ۸۰) و مدیریت کیفیت فراگیر (دهه ۹۰) به‌عنوان پدیده‌ای مهم، به‌صورت همه‌جانبه‌ای افق تحولات مدیریت را تحت‌تأثیر قرار داده است. در این میان جدیدترین پارادایمی که بحث فوق را در مدیریت سازمان‌ها تحت پوشش قرار می‌دهد، بحث مدیریت سرمایه‌ی فکری است (۱۴).

در عصر فعلی، اطلاعات سرمایه فکری به عنوان مهمترین محرک ایجاد ارزش برای شرکت‌ها جایگزین دارایی‌های ثابت شده است (۱۵). تمایل به سنجش و لحاظ کردن ارزش واقعی دارایی‌های نامشهود و سرمایه فکری بیش از پیش افزایش یافته است. در جوامع دانش محور کنونی، بازده سرمایه فکری به کار گرفته شده بیشتر از بازده سرمایه مالی به کارگرفته شده اهمیت پیدا کرده است (۱۶). در نتیجه شناسایی، ارزیابی و مدیریت سرمایه‌ی فکری برای سازمان‌ها و نهادهای دولتی بسیار مهم است. در این میان دانشگاه‌ها به عنوان مرکز پژوهش


Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0
[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-10-17 ]
[ DOI: 10.18502/mshsj.v10i2.19848 ]

نیروی انسانی توانمند و متخصص از اهمیت بیشتری برخوردارند (۱۷). امروزه سنجش سرمایه‌ی فکری در نظام‌های آموزش عالی به عنوان ابزاری مناسب جهت طراحی، برنامه‌ریزی و استفاده از منابع در دسترس می‌باشد (۸).

به عقیده کیچوک و همکاران (۲۰۲۱) بررسی‌ها نشان می‌دهد بسیاری از مؤسسات آموزش عالی، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، با چالش‌هایی جدی در درک مفهومی، اجرای عملی و به‌ویژه اندازه‌گیری مؤلفه‌های سرمایه فکری مواجه‌اند. نبود چارچوب‌های دقیق برای سنجش این نوع سرمایه موجب شده تا بهره‌برداری مؤثر از آن محدود گردد و فرآیند تصمیم‌گیری راهبردی در این نهادها تحت تأثیر قرار گیرد (۱۸). نتایج مطالعه‌ی سید نقوی و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد تدوین الگوی پیاده‌سازی سرمایه فکری در شرکت‌های دانش‌بنیان در زمان حاضر یکی از مهمترین نیازهای تصمیم‌سازان، مدیران، صاحبان سهام و صاحبان ایده می‌باشد که می‌تواند سرمایه‌های مشهود و نامشهود را در جهت تحقق اهداف شرکت‌های دانش‌بنیان هدایت نماید و جلوی تشکیل شرکت‌های فاقد صلاحیت و انحلال شرکت‌های کارآمد را بگیرد و نهایتاً مانع ازبین‌رفتن سرمایه‌های فکری شود (۱۹). سلمانی و همکاران (۱۳۹۸) بیان کردند بلوغ در سرمایه‌ی فکری به منزله‌ی الزامی مهم، برای دانشگاه‌ها است که می‌تواند زمینه‌ی لازم را در راستای بهبود عملکرد متناسب با نیازهای محیطی ایجاد کند (۲۰). موضوع چالش برانگیز در مراکز پژوهشی و دانشگاه‌ها، مدیریت اثر بخش دارایی‌های نامحسوس و سرمایه‌ی فکری است که بیشترین بخش از دارایی‌های هر دانشگاه است (۲۰).

بنابراین، باتوجه به اهمیت سرمایه فکری و درک ناکافی از آن و باتوجه به اینکه تنها در حوزه مدیریت و برنامه ریزی دانشگاه علوم پزشکی تهران با جامعه آماری و نتایج متفاوت (۲۱) انجام شده و نظر به اینکه تاکنون مطالعه‌ای دررابطه با وضعیت بلوغ سرمایه‌ی فکری در حوزه‌ی مدیریت و برنامه‌ریزی دانشگاه یزد انجام نشده است، لذا این پژوهش با هدف ارزیابی وضعیت بلوغ سرمایه‌ی فکری در حوزه‌ی معاونت توسعه مدیریت و منابع در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد انجام شد.

## روش پژوهش

مطالعه کاربردی حاضر از نوع توصیفی - تحلیلی بوده که به‌صورت مقطعی در سال ۱۴۰۳ انجام شد. جامعه پژوهش شامل مدیران پایه، میانی، ارشد و همچنین کارمندان معاونت توسعه مدیریت و منابع به تفکیک مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع فیزیکی و طرح‌های عمرانی، مدیریت منابع مالی و حسابداری، مدیریت خدمات پشتیبانی، توسعه سازمان و تحول اداری و مدیریت برنامه‌ریزی بودجه و پایش عملکرد و به تعداد ۱۳۳ نفر برآورد شد. جامعه پژوهش به‌صورت سرشماری مورد بررسی قرار گرفت.

برای بررسی وضعیت بلوغ سرمایه فکری از پرسشنامه نجات و همکاران (۱۴۰۱) استفاده شد؛ قسمت اول اطلاعات جمعیت شناختی (جنسیت، سن، وضعیت تأهل، عنوان مدیریت، سطح تحصیلات و سابقه کار در دانشگاه) را دربرگرفت و بخش دوم مبتنی بر ادبیات نظری با تاکید و الگوبرداری از مدل سطوح پنج گانه‌ی بلوغ سرمایه فکری واز رودریگز (۲۰۱۸) به نام Intellectual Capital Maturity Model (ICMM) بود که شامل ابعاد آغازین (۲ سوال)، مدیریت شده (۵ سوال)، تعریف شده (۴ سوال)، مدیریت کمی شده (۵ سوال)، بهینه (۳ سوال) بوده و متناسب با شرایط جامعه‌ی مورد مطالعه و نظر خبرگان طراحی شده و دارای روایی صوری و محتوایی مناسب و دارای پایایی قابل قبولی (آلفای کرونباخ ۰/۸۷۴-) بود (۲۱). هریک از مفاهیم بخش دوم پرسشنامه به شرح زیر است:

سطح ۱ آغازین: فقدان شناخت سرمایه فکری: از ویژگی‌های این سطح آن است که موضوع مورد سنجش در سازمان وجود ندارد و فقدان آن توسط عوامل دیگری که توان سازمان را می‌گیرد، تأمین می‌شود. سایر منابع مادی و فیزیکی نسبت به سرمایه‌های فکری در اولویت هستند.

سطح ۲ مدیریت شده: درک نیاز به مدیریت سرمایه فکری: در مدیریت سازمان، حساسیت و احساس نیاز به موضوع وجود دارد و با تکیه بر تجارب قبل به ایجاد زیرساخت‌های مدیریت موضوع می‌پردازد و حرکت به سوی موضوع آغاز شده است.

سطح ۳ تعریف‌شده: وجود مستند دارایی‌های نامشهود (پیشرفت آن‌ها نظارت نمی‌شود): مدیریت پس از ایجاد زیرساخت‌ها، به اجرای موضوع و مدیریت و پایش آن می‌پردازد و فرایندهای موضوع تعریف شده است. دانش‌های جمع‌آوری‌شده در سطح قبل به صورت دسته بندی شده، به اشتراک گذاشته می‌شود. تجارب افراد در قالب‌های مشخص

[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-10-17 ]
[ DOI: 10.18502/mshsj.v10i2.19848 ]

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0

ثبت می‌شوند و به آن‌ها مراجعه می‌شود.

سطح ۴ مدیریت کمی‌شده: سرمایه فکری به‌صورت دوره‌ای با شاخص‌های عملکردی بررسی می‌شود. مدیریت سازمان نسبت به کنترل و پایش موضوع، به‌صورت کمی می‌پردازد و دانش‌های دسته‌بندی شده به سوی کارکنان سرازیر و از آن بهره‌مند می‌شود. واحد مدیریت سرمایه فکری در سازمان در سطح قبل ایجاد شده است و در این سطح، دارای اهمیت و جایگاهی فراتر از سایر سرمایه‌های سازمانی قرار دارد.

سطح ۵ بهینه: سرمایه فکری به‌طور مستمر با شاخص‌های عملکردی برای شناخت مناسب بودنشان رصد می‌شود. با روش‌های نوآورانه و بازخوردگیری و ارزیابی کمیّت‌ها به بهبود مستمر موضوع می‌پردازد (۲۱).

امتیازدهی پرسشنامه مورد استفاده در مقیاس ۵ تایی لیکرت (کاملاً موافق، موافق، بدون نظر، مخالف و کاملاً مخالف) بود که نمره ۱ به مثابه نظرکاملاً مخالف و نمره ۵ کاملاً موافق ارزش گذاری شد. بنابراین بیشترین امتیاز ۹۵، حد متوسط ۵۷ و کمترین نمره ۱۹ می‌باشد؛ بدین صورت که نمره بین ۴۴ - ۱۹ سرمایه فکری کم، نمره بین ۷۰ - ۴۵ سرمایه فکری متوسط و نمره ۹۵ - ۷۱ سرمایه فکری زیاد و مطلوب را نشان می‌دهد (۲۱).

در بخش آمار توصیفی، متغیرهای کمی به‌صورت میانگین و انحراف معیار و متغیرهای کیفی به‌صورت فراوانی و درصد گزارش گردیدند. پیش از انجام آزمون‌های استنباطی، توزیع متغیرهای کمی با استفاده از آزمون کولموگروف–اسمیرنوف بررسی شد. در صورت تأیید نرمال بودن توزیع، از آزمون‌های پارامتریک نظیر t مستقل و آنوا استفاده گردید و در صورت عدم نرمال بودن توزیع داده‌ها، آزمون‌های ناپارامتریک متناظر از جمله من–ویتنی و کروسکال–والیس به‌کار گرفته شد. سطح معنی‌داری آماری در تمامی آزمون‌ها کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS 26 استفاده شد.

## یافته‌ها

از ۱۳۳ پرسشنامه توزیع شده، تعداد ۱۱۷ پرسشنامه تکمیل و جمع‌آوری شد (نرخ بازگشت ۸۷/۹۶ درصد). طبق یافته‌ها بیشتر پاسخ‌دهندگان مرد (۶۲/۳۹ درصد)، دارای مدرک کارشناسی‌ارشد (۷۶/۰۷ درصد) و در بخش مدیریت منابع انسانی معاونت توسعه مدیریت و منابع (۲۴/۷۹ درصد) شاغل بودند (جدول ۱).

میانگین سابقهٔ خدمت افراد شرکت‌کننده در پژوهش، ۱۷ سال و میانگین سن ایشان ۴۱ سال بوده‌است (جدول ۲).

جدول ۱: توزیع فراوانی برخی متغیرهای جمعیت‌شناختی جامعه مورد مطالعه

| متغیر | | فراوانی | درصد فراوانی |
|---|---|---|---|
| **جنسیت** | زن | ۴۴ | ۳۷/۶۱ |
| | مرد | ۷۳ | ۶۲/۳۹ |
| **وضعیت تأهل** | متأهل | ۱۰۳ | ۸۸/۰۳ |
| | مجرد | ۱۴ | ۱۱/۹۷ |
| **سطح تحصیلات** | دیپلم | ۹ | ۷/۷۰ |
| | کارشناسی | ۱۵ | ۱۲/۸۲ |
| | کارشناسی‌ارشد | ۸۹ | ۷۶/۰۷ |
| | دکتری | ۴ | ۳/۴۲ |
| **عنوان مدیریت** | مدیریت منابع انسانی | ۲۹ | ۲۴/۷۹ |
| | مدیریت منابع مالی و حسابداری | ۲۳ | ۱۹/۶۶ |
| | مدیریت خدمات پشتیبانی | ۱۶ | ۱۳/۶۷ |
| | مدیریت برنامه‌ریزی بودجه و پایش عملکرد | ۹ | ۷/۷۰ |
| | مدیریت منابع فیزیکی و طرح‌های عمرانی | ۲۲ | ۱۸/۸۰ |
| | مدیریت توسعه سازمان و تحول اداری | ۱۸ | ۱۵/۳۸ |


Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0

[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-10-17 ]
[ DOI: 10.18502/mshsj.v10i2.19848 ]

جدول ۲: شاخص‌های مرکزی و پراکندگی سن و متغیر سابقه خدمت در دانشگاه

| عنوان | انحراف معیار ± میانگین | میانه | دامنه | کمینه | بیشینه |
|---|---|---|---|---|---|
| سن | ۴۱/۴۹ ± ۵/۵۰ | ۴۰ | ۲۳ | ۳۱ | ۵۴ |
| سابقه خدمت در دانشگاه | ۱۷/۰۸ ± ۶/۷۴ | ۱۶ | ۲۹ | ۳ | ۳۲ |

جدول ۳، وضعیت سرمایه فکری پاسخ‌دهندگان را نشان می‌دهد. بیشترین تعداد (حدود ۶۵ درصد) پاسخ‌دهندگان سطح سرمایه فکری را متوسط ارزیابی کرده‌اند. این امر نشان‌دهنده این است که سازمان در مسیر توسعه سرمایه فکری قرار دارد، اما همچنان نیاز به تقویت بیشتر در برخی حوزه‌ها وجود دارد. از سوی دیگر، حدود ۱۷/۰۹ درصد از پاسخ‌دهندگان وضعیت مطلوب و ۱۷/۹۵ درصد وضعیت ضعیف را گزارش داده‌اند که این می‌تواند نشان‌دهنده وجود تفاوت‌های قابل‌توجه در بین بخش‌ها یا افراد مختلف باشد.

جدول ۳: توزیع فراوانی سطوح سرمایه فکری

| توزیع فراوانی سطوح سرمایه فکری | فراوانی | درصد فراوانی |
|---|---|---|
| ضعیف | ۲۱ | ۱۷/۹۵ |
| متوسط | ۷۶ | ۶۴/۹۶ |
| مطلوب | ۲۰ | ۱۷/۰۹ |

پیش از انجام آزمون‌های استنباطی، توزیع متغیرهای کمی با استفاده از آزمون کولموگروف–اسمیرنوف بررسی شد. نتایج این آزمون در جدول ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۴: خروجی آزمون نرمالیتی کولموگروف–اسمیرنوف ابعاد بلوغ سرمایه فکری

| عنوان | سطح آغازین | سطح مدیریت شده | سطح تعریف شده | سطح مدیریت کمی‌شده | سطح بهینه | سرمایه فکری |
|---|---|---|---|---|---|---|
| آماره‌های آزمون | ۰/۹۴۸ | ۰/۹۶۸ | ۰/۹۷۹ | ۰/۹۸۸ | ۰/۹۵۶ | ۰/۹۸۸ |
| درجه آزادی | | | ۱۱۷ | | | |
| مقدار p | * ۰/۰۰۱ > | * ۰/۰۰۱ > | ۰/۰۶ | ۰/۴۱ | * ۰/۰۰۱ > | ۰/۴۱ |

* معنی‌دار در سطح ۰/۰۵ > p

براساس یافته‌های جدول ۵، میانگین کل سرمایه‌ی فکری در زنان ۱۱/۴۶ ± ۵۳/۰۹ و در مردان ۱۲/۸۴ ± ۵۰/۸۳ گزارش شد؛ با این حال، اختلاف بین دو گروه از نظر آماری معنی‌دار نبود (p = ۰/۱۴). در تحلیل سطوح مختلف بلوغ، در سطح بهینه، زنان میانگین ۲/۷۱ ± ۷/۳۱ و مردان ۲/۷۸ ± ۶/۹۱ کسب کردند (p = ۰/۳۳). در سطح مدیریت کمی‌شده، میانگین زنان ۳/۳۸ ± ۱۴/۰۴ و مردان ۳/۶۰ ± ۱۴/۰۴ بود (p = ۰/۷۱). همچنین، در سطح تعریف‌شده، میانگین به‌ترتیب برای زنان ۳/۰۱ ± ۱۱ و برای مردان ۳/۵۱ ± ۱۰/۳۸ به‌دست آمد (p = ۰/۱۵). در سطح مدیریت‌شده، زنان میانگین ۴/۰۴ ± ۱۴/۴۷ و مردان ۴/۱۵ ± ۱۳/۵۶ را نشان دادند (p = ۰/۲۱). در نهایت، در سطح آغازین، مقادیر ۱/۲۵ ± ۶/۲۵ برای زنان و ۱/۵۲ ± ۵/۹۳ برای مردان ثبت گردید (p = ۰/۲۱). نتایج بیانگر آن است که اگرچه میانگین امتیازات زنان در اغلب ابعاد بالاتر از مردان بود، این تفاوت‌ها از نظر آماری معنی‌دار ارزیابی نشد.

همچنین جدول ۵ نشان می‌دهد که میانگین کل سرمایه‌ی فکری در مجردها ۱۲/۲۶ ± ۵۲/۵۱ و در متأهلان ۱۱/۵۰ ± ۴۵/۵۷ بود و اختلاف بین دو گروه در شاخص کل معنی‌دار گزارش شد (p = ۰/۰۳). در بعد «سطح مدیریت‌شده»، امتیاز مجردها به‌طور معنی‌داری بالاتر از متأهلان بود، ۴/۱۱ ± ۱۴/۱۸ در برابر ۳/۷۱ ± ۱۱/۸۵؛ (p = ۰/۰۳). برای سطح مدیریتِ کمی‌شده، تفاوت در مرز معنی‌داری قرار داشت، ۳/۴۶ ± ۱۴/۲۷ در برابر ۳/۵۴ ± ۱۲/۳۵؛ (p = ۰/۰۵). در مقابل، ابعاد سطح تعریف‌شده (p = ۰/۱۴)؛ ۳/۳۵ ± ۱۰/۷۷ در برابر ۳/۱۰ ± ۹/۴۲، سطح بهینه (p = ۰/۰۸)؛ ۲/۷۵ ± ۷/۲۲ در برابر ۲/۵۵ ± ۵/۹۲ و سطح آغازین (p = ۰/۶۸)؛ ۱/۴۶ ± ۶/۰۵ در برابر ۱/۱۷ ± ۶، تفاوت معنی‌داری نشان ندادند. به‌طور کلی، الگوی امتیاز بالاتر در گروه مجردها مشاهده شد، با این تفاوت که شواهد معنی‌دار عمدتاً در شاخص کل و بعد مدیریت‌شده متمرکز بود.


Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0
[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-10-17 ]
[ DOI: 10.18502/mshsj.v10i2.19848 ]

جدول ۵: مقایسه ابعاد مختلف سرمایه فکری براساس شاخص‌های دموگرافیک

| جنسیت | | ابعاد بلوغ سرمایه فکری | | | | سرمایه فکری |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | سطح آغازین | سطح مدیریت شده | سطح تعریف شده | سطح مدیریت کمی شده | سطح بهینه | |
| زن | انحراف معیار ± میانگین | ۶/۲۵ ± ۱/۲۵ | ۱۴/۴۷ ± ۴/۰۴ | ۱۱ ± ۳/۰۱ | ۱۴/۰۴ ± ۳/۳۸ | ۷/۳۱ ± ۲/۷۱ | ۵۳/۰۹ ± ۱۱/۴۶ |
| مرد | | ۵/۹۳ ± ۱/۵۲ | ۱۳/۵۶ ± ۴/۱۵ | ۱۰/۳۸ ± ۳/۵۱ | ۱۴/۰۴ ± ۳/۶۰ | ۶/۹۱ ± ۲/۷۸ | ۵۰/۸۳ ± ۱۲/۸۴ |
| آزمون من ویتنی | مقدار p* | ۰/۲۱ | ۰/۲۱ | ۰/۱۵ | ۰/۷۱ | ۰/۳۳ | ۰/۱۴ |
| وضعیت تأهل | | | | | | | |
| متأهل | انحراف معیار ± میانگین | ۶ ± ۱/۱۷ | ۱۱/۸۵ ± ۳/۷۱ | ۹/۴۲ ± ۳/۱۰ | ۱۲/۳۵ ± ۳/۵۴ | ۵/۹۲ ± ۲/۵۵ | ۴۵/۵۷ ± ۱۱/۵۰ |
| مجرد | | ۶/۰۵ ± ۱/۴۶ | ۱۴/۱۸ ± ۴/۱۱ | ۱۰/۷۷ ± ۳/۳۵ | ۱۴/۲۷ ± ۳/۴۶ | ۷/۲۲ ± ۲/۷۵ | ۵۲/۵۱ ± ۱۲/۲۶ |
| آزمون کروسکال والیس | مقدار p | ۰/۶۸ | ۰/۰۳* | ۰/۱۴ | ۰/۰۵ | ۰/۰۸ | ۰/۰۳* |
| سطح تحصیلات | | | | | | | |
| دیپلم | انحراف معیار ± میانگین | ۶/۱۱ ± ۱/۲۶ | ۱۵ ± ۳/۸۴ | ۱۱/۵۵ ± ۳/۶۱ | ۱۳/۸۸ ± ۲/۶۱ | ۷/۵۵ ± ۳/۱۲ | ۵۴/۱۱ ± ۱۲/۴۹ |
| کارشناسی | | ۵/۵۳ ± ۱/۳۰ | ۱۳/۲۰± ۴/۶۱ | ۱۱/۵۳ ± ۴/۱۸ | ۱۴/۷۳ ± ۴/۰۶ | ۷/۲۰± ۳/۰۲ | ۵۲/۲۰± ۱۶/۱۲ |
| کارشناسی ارشد | | ۶/۱۰± ۱/۴۳ | ۱۳/۹۳ ± ۴/۱۳ | ۱۰/۴۰± ۳/۲۱ | ۱۳/۹۳ ± ۳/۵۸ | ۷/۰۲ ± ۲/۷۵ | ۵۱/۳۹ ± ۱۲ |
| دکتری | | ۶/۷۵ ± ۲/۲۱ | ۱۳/۵۰± ۳/۳۱ | ۹/۷۵ ± ۱/۲۵ | ۱۴/۲۵ ± ۱/۵۰ | ۶/۵۰± ۱/۲۹ | ۵۰/۷۵ ± ۲/۵۰ |
| آزمون کروسکال والیس و آنووا | مقدار p | ۰/۴۹ | ۰/۷۳ | ۰/۶۴ | ۰/۹۷ | ۰/۹۳ | ۰/۹۷ |

* معنی‌دار در سطح ۰/۰۵ > p


Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0
[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-10-17 ]
[ DOI: 10.18502/mshsj.v10i2.19848 ]

یافته‌های جدول ۵ نشان داد که میانگین کل سرمایه‌ی فکری در گروه‌های مختلف تحصیلی تفاوت معنی‌داری نداشت (p = ۰/۹۷). میانگین کل برای افراد با مدرک دیپلم ۱۲/۴۹ ± ۵۴/۱۱، کارشناسی ۱۶/۱۲ ± ۵۲/۲۰، کارشناسی ارشد ۱۲± ۵۱/۳۹ و دکتری ۲/۵۰ ± ۵۰/۷۵ گزارش شد. در بررسی ابعاد مختلف نیز هیچ‌یک از تفاوت‌ها از نظر آماری معنی‌دار نبود: سطح آغازین (p = ۰/۴۹)، مدیریت‌شده (p = ۰/۷۳)، تعریف‌شده (p = ۰/۶۴)، مدیریت کمی‌شده (p = ۰/۹۷) و بهینه (p = ۰/۹۳). به‌طور کلی، اگرچه مقادیر میانگین در برخی ابعاد مانند «مدیریت کمی‌شده» در گروه کارشناسی نسبتاً بالاتر بود، اما این اختلاف‌ها به سطح معنی‌داری نرسید.

بر اساس نتایج جدول ۶، تنها بعد «مدیریت‌شده» بین واحدهای مختلف تفاوت معنی‌دار نشان داد (p = ۰/۰۳). در این بعد، مدیریت توسعه سازمان و تحول اداری با میانگین (۳/۹۴ ± ۱۵/۸۳) بالاترین سطح را داشت و پس از آن مدیریت منابع انسانی (۴/۶۱ ± ۱۵/۲۰) قرار گرفت؛ در حالیکه پایین‌ترین امتیاز به مدیریت خدمات پشتیبانی اختصاص یافت (۳/۲۰ ± ۱۱/۶۲). سایر واحدها نیز شامل مدیریت منابع مالی و حسابداری (۴/۲۵ ± ۱۳/۷۳)، مدیریت برنامه‌ریزی بودجه و پایش عملکرد (۲/۸۲ ± ۱۳/۶۶) مدیریت منابع فیزیکی و طرح‌های عمرانی (۳/۴۸ ± ۱۲/۵۴) در سطوح میانی قرار گرفتند. در مقابل، در ابعاد دیگر یعنی آغازین: (p = ۰/۷۹)، تعریف‌شده (p = ۰/۸۲)،. مدیریت کمی‌شده (p = ۰/۱۱)، بهینه (p = ۰/۲۳) و همچنین شاخص کل سرمایه‌ی فکری (p = ۰/۲۱). اختلاف آماری معنی‌داری بین واحدهای مدیریتی مشاهده نشد. به‌طور کلی، یافته‌ها نشان می‌دهد که واحدهای توسعه سازمان و تحول اداری و منابع انسانی از نظر سطح مدیریت‌شده بلوغ سرمایه‌ی فکری عملکرد بهتری نسبت به سایر بخش‌ها دارند، در حالی‌که سایر ابعاد بین واحدها تقریباً مشابه باقی مانده‌اند.

جدول۶: مقایسه سطوح مختلف بلوغ سرمایه‌ی فکری در واحدهای مدیریتی معاونت توسعه

| عنوان مدیریت | | سطح آغازین | سطح مدیریت شده | سطح تعریف شده | سطح مدیریت کمی شده | سطح بهینه | سرمایه فکری |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **مدیریت منابع انسانی** | انحراف معیار ± میانگین | ۱/۳۵ ± ۶/۱۳ | ۴/۶۱ ± ۱۵/۲۰ | ۳/۸۳ ± ۱۱/۵۸ | ۳/۳۳ ± ۱۵/۴۱ | ۳/۱۵ ± ۸/۰۶ | ۱۴/۰۷ ± ۵۶/۴۱ |
| **مدیریت خدمات پشتیبانی** | | ۱/۶۶ ± ۵/۶۸ | ۳/۲۰ ± ۱۱/۶۲ | ۳/۰۹ ± ۹/۸۷ | ۳/۳۵ ± ۱۲/۷۵ | ۲/۶۳ ± ۵/۸۱ | ۱۱/۶۵ ± ۴۵/۷۵ |
| **مدیریت منابع فیزیکی و طرح‌های عمرانی** | | ۱/۸۶ ± ۵/۹۵ | ۳/۴۸ ± ۱۲/۵۴ | ۳/۲۷ ± ۱۰/۰۹ | ۳/۰۱ ± ۱۴/۵۰ | ۲/۳۳ ± ۶/۷۲ | ۱۰/۳۳ ± ۸۱/۴۹ |
| **مدیریت توسعه سازمان و تحول اداری** | | ۱/۲۵ ± ۶/۰۵ | ۳/۹۴ ± ۱۵/۸۳ | ۳/۱۱ ± ۱۰/۷۷ | ۳/۹۷ ± ۱۴/۶۶ | ۲/۷۶ ± ۷/۳۸ | ۱۱/۳۹ ± ۵۴/۷۲ |
| **مدیریت منابع مالی و حسابداری** | | ۱/۲۳ ± ۶/۰۸ | ۴/۲۵ ± ۱۳/۷۳ | ۳/۳۴ ± ۱۰/۴۳ | ۳/۶۱ ± ۱۲/۶۵ | ۲/۷۱ ± ۶/۷۸ | ۱۲/۸۷ ± ۴۹/۶۹ |
| **مدیریت برنامه‌ریزی بودجه و پایش عملکرد** | | ۰/۸۸ ± ۶/۵۵ | ۲/۸۲ ± ۱۳/۶۶ | ۲/۶۸ ± ۱۰/۲۲ | ۲/۷۱ ± ۱۳/۱۱ | ۲ ± ۷ | ۷/۳۳ ± ۵۰/۵۵ |
| **آزمون کروسکال واریس و آنووا** | مقدار p | ۰/۷۹ | ۰/۰۳* | ۰/۸۲ | ۰/۱۱ | ۰/۲۳ | ۰/۲۱ |

*معنی‌دار در سطح p < ۰/۰۵

## بحث

طبق یافته‌ها بین بلوغ سرمایه فکری با جنسیت و مدرک تحصیلی اختلاف آماری معنی داری وجود ندارد. نتایج نشان می‌دهد میانگین سرمایه فکری در واحدهای مختلف معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی یزد تفاوت چشمگیری ندارد. یافته‌ها همچنین حاکی از این بود که بین وضعیت تاهل با سرمایه فکری ارتباط معنی‌دار و مثبت وجود داشت. در بین ابعاد سرمایه فکری فقط در بعد مدیریت شده بین بخش‌های مختلف مدیریتی اختلاف معنی‌دار وجود دارد. از دیدگاه پژوهشگر، یافته‌های حاضر شامل عدم وجود تفاوت معنی‌دار در بلوغ سرمایه فکری بر اساس جنسیت و سطح


Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0
[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-10-17 ]
[ DOI: 10.18502/mshsj.v10i2.19848 ]

تحصیلات، همگنی نسبی میانگین نمرات در بین مدیریت‌های مختلف و بروز تفاوت تنها در بعد «مدیریت‌شده» را می‌توان با چند عامل محتمل توضیح داد. نخست، همگنی نیروی انسانی در ساختار جذب، شرح‌وظایف و دسترسی مشابه به برنامه‌های آموزشی و سیاست‌های منابع انسانی در معاونت می‌تواند اختلافات ناشی از متغیرهای فردی مانند جنسیت و مدرک را کاهش دهد. دوم، ماهیت ابزار سنجش (پرسش‌نامه خوداظهاری) و احتمال کمبود توان آماری برای آشکارسازی تفاوت‌های کوچک ممکن است به نتایج عدم معنی‌داری منتهی شده باشد. سوم، سرمایه فکری در سطح سازمانی بیشتر تحت تأثیر ساختارها، فرایندها و فرهنگ سازمانی قرار می‌گیرد تا متغیرهای فردی؛ بنابراین یکپارچگی یا استانداردسازی فرایندها در معاونت می‌تواند موجب همسانی نتایج بین واحدها شود. در مقابل، تفاوت مشاهده‌شده در بعد «مدیریت‌شده» احتمالاً نشان‌دهنده تفاوت واقعی در میزان نهادینه‌شدن فرایندهای مدیریتی، سطح آگاهی و مهارت‌های مدیریتی مدیران، شفافیت در مسئولیت‌ها و یا اجرای مکانیزم‌های مستندسازی و پایش عملکرد در برخی بخش‌ها است. در پایان، این الگو نشان می‌دهد که بررسی‌های تکمیلی از جمله مطالعات کیفی برای فهم عمیق‌تر تفاوت‌های بخش‌محور و افزایش متغیرهای کنترلی (سابقه خدمت، آموزش مدیریتی، فرهنگ سازمانی) برای تبیین علل دقیق‌تر ضروری است.

در مطالعه حاضر، به طور کلی، وضعیت سرمایه فکری معاونت تحت مطالعه در سطح متوسط قرار داشت. ناهم‌سو با نتایج مطالعه کنونی یافته‌های مطالعه نجات و همکاران (۱۴۰۱) در تهران که به‌منظور ارزیابی وضعیت بلوغ سرمایه فکری در دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد، مدیران وضعیت بلوغ سرمایه فکری در حوزه ی مدیریت و برنامه ریزی آن دانشگاه را پایین تر از حد متوسط ارزیابی کردند (۲۱). از سوی دیگر نتایج مطالعه ایدی و ساده میری (۱۳۹۶) با هدف ارزیابی سرمایه فکری بین کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی ایلام نشان می‌دهد وضعیت دانشگاه علوم پزشکی ایلام از لحاظ سرمایه فکری و مولفه های آن یعنی سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و رابطه‌ایی در حد مطلوب می‌باشد (۲).

پژوهش جعفری و همکاران (۱۳۹۶) با هدف بررسی وضعیت ابعاد سه‌گانه سرمایه فکری (انسانی، ساختاری و مشتری) در دو سطح تعالی سازمانی مراکز آموزشی درمانی منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد. نتایج این مطالعه نشان داد یکی از چالش‌های اصلی، ناآشنایی مدیران بیمارستان‌ها با مفهوم مدیریت دانش و به‌ویژه سرمایه فکری است (۲۲). این یافته ضرورت افزایش آگاهی مدیران و کارکنان بیمارستان‌ها را درباره اهمیت سرمایه فکری و مزایای حاصل از به‌کارگیری آن در بهبود عملکرد سازمانی مورد تأکید قرار می‌دهد. ازاین‌رو، دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور باید برنامه‌هایی را در جهت آموزش و آگاه‌سازی مدیران و کارکنان در این زمینه طراحی و اجرا کنند. نتایج زارعیان مراد آبادی و همکاران (۱۴۰۰) با هدف الگوی ارزیابی سرمایه فکری در بانک‌های دولتی نیز نشان داد ارزیابی سرمایه فکری به‌عنوان ابزاری روا و پایا قابلیت آن را دارد تا جهت مدیریت بهتر سرمایه‌های فکری مورداستفاده قرار گیرد (۲۳). نتایج مطالعه عمیدی و قلاوندی (۱۴۰۱) با هدف بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی بین کلیه مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه تبریز (۲۴) و همچنین پژوهش صمیمی و همکاران (۱۴۰۰) با هدف مشابه در بین مدیران یکی از سازمان‌های دانش بنیان دفاعی (۲۵) نشان می‌دهد که ابعاد سرمایه فکری به‌صورت مستقیم و غیر مستقیم بر عملکرد سازمان تأثیرگذار هستند.

نتایج پژوهش شهسواری و همکاران (۱۳۹۲) با هدف مدیریت سرمایه فکری دانشگاه در دانشگاه صنعتی شریف (۲۶) ناهمسو با نتایج مطالعه حاضر، نشان داد وضعیت کلی مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه صنعتی شریف پایین‌تر از حد متوسط است. این تفاوت می‌تواند ناشی از تفاوت‌های ساختاری و فرهنگی دو سازمان باشد؛ چراکه دانشگاه‌های علوم پزشکی عموماً با ماهیت خدمات‌رسانی مستقیم به بیماران و جامعه، ناگزیر از توجه بیشتر به سرمایه انسانی و ساختاری هستند، درحالیکه دانشگاه صنعتی شریف به‌عنوان یک دانشگاه فنی ممکن است تمرکز بیشتری بر نوآوری فناورانه داشته باشد و در آن مقطع زمانی بلوغ سازمانی کمتری در حوزه سرمایه فکری تجربه کرده باشد. در مقابل، یافته‌های حاضر درخصوص بالاتر بودن میانگین نمره سرمایه فکری در حوزه مدیریت منابع انسانی با نتایج پژوهش تفضلی هرندی و همکاران (۱۳۹۸) هم‌سو است که نشان داد سرمایه انسانی کلیه اعضای هیئت علمی وکارشناسان پژوهشی پژوهشکده‌های حوزه بهداشت و


Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0
[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-10-17 ]
[ DOI: 10.18502/mshsj.v10i2.19848 ]

درمان جهاد دانشگاهی به‌طور معنی‌داری بر سرمایه فکری اثرگذار است (۲۷). علت این هم‌سویی می‌تواند نقش محوری سرمایه انسانی در سازمان‌های دانشگاهی و پژوهشی باشد که بستر اصلی خلق و انتقال دانش محسوب می‌شوند.

علاوه بر این، مطالعات بین‌المللی نیز بر اهمیت سرمایه فکری تأکید داشته‌اند. برای نمونه، یافته‌های سنگیورجی و سیبونی (۲۰۱۷) در ایتالیا و پدرو و همکاران (۲۰۱۹) در اروپا نشان داد که ارزیابی و مدیریت سرمایه فکری موجب بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری و ارتقای کارایی آموزشی و پژوهشی می‌شود (۲۹،۲۸). همچنین پژوهش رامیرز و گردیلو (۲۰۱۴) در اسپانیا با هدف شناسایی و ارزیابی سرمایه فکری در دانشگاه‌ها نشان داد سه بعد اصلی سرمایه فکری (سرمایه انسانی، ساختاری، و ارتباطی) با استفاده از شاخص‌های تعریف‌شده قابل ارزیابی هستند (۳۰). درحالیکه مطالعه‌ای در ۲۸ دانشگاه دولتی کشور مصر ( ۲۰۲۰) مشکلاتی در حوزه سرمایه انسانی و نوآوری گزارش داد (۳۱). هم‌سویی نسبی یافته‌های پژوهش حاضر با بخش عمده‌ای از این مطالعات می‌تواند بیانگر آن باشد که سرمایه فکری، به‌عنوان یک دارایی نامشهود، در همه محیط‌های دانشگاهی نقشی کلیدی دارد؛ اما ناهم‌سویی با برخی نتایج (مانند مطالعه مصر) احتمالاً به شرایط اقتصادی، سطح نوآوری و زیرساخت‌های مدیریتی متفاوت آن کشورها بازمی‌گردد.

همچنین نتایج پژوهش کثیرالولد و همکاران (۱۴۰۲) در دانشگاه جامع امام حسین (ع) تهران و احمدی و همکاران (۱۳۹۸) در یکی از واحدهای دانشگاه علوم پزشکی شهر تهران که وضعیت سرمایه فکری را بالاتر از متوسط گزارش کردند (۳۳،۳۲)، هم‌راستا با یافته‌های حاضر است. همسو با این نتایج، نجات و کریمی خوزانی (۱۳۹۸) بین مدیران و کارشناسان ارشد حوزه مطالعات و تحقیقات ستاد ناجا نیز نشان دادند که مدیریت سرمایه فکری در سطح متوسط قرار دارد و سازمان به اهمیت آن آگاه است (۳۴). علت این هم‌سویی را می‌توان در اشتراک شرایط سازمان‌های دانشگاهی کشور دانست که طی سال‌های اخیر با تأکید بر ارتقای کیفیت آموزش و پژوهش، سرمایه‌گذاری بیشتری بر مدیریت دانش و سرمایه فکری انجام داده‌اند.

پژوهش حاضر از جنبه‌های نوآورانه‌ای برخوردار است؛ از جمله تمرکز بر معاونت توسعه مدیریت و منابع در یک دانشگاه علوم پزشکی به‌عنوان حوزه‌ای کمتر مطالعه‌شده، بررسی همزمان ابعاد سرمایه فکری با متغیرهای جمعیت‌شناختی و مقایسه نتایج با مطالعات داخلی و خارجی که به درک جایگاه سازمان کمک می‌کند. از نقاط قوت این مطالعه می‌توان به جامعیت در مرور پیشینه، پرداختن به ابعاد چندگانه سرمایه فکری، شفافیت در گزارش یافته‌ها و کاربردی بودن نتایج برای مدیران دانشگاهی اشاره کرد. با این حال، پژوهش محدودیت‌هایی نیز دارد؛ از جمله تمرکز جغرافیایی بر یک دانشگاه که تعمیم نتایج را دشوار می‌سازد، استفاده از پرسش‌نامه‌های خوداظهاری که احتمال سوگیری پاسخ‌دهندگان را در پی دارد، عدم توجه به برخی متغیرهای سازمانی مؤثر مانند فرهنگ سازمانی و حمایت مدیریتی، و همچنین مقطعی بودن مطالعه که مانع از بررسی تغییرات سرمایه فکری در گذر زمان می‌شود. در مجموع، این نقاط قوت و محدودیت‌ها مسیر پژوهش‌های آتی را برای تعمیق و تکمیل موضوع هموار می‌سازند.

## نتیجه گیری

یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد وضعیت مدیریت سرمایه فکری در معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در سطح متوسط قرار دارد. بررسی‌های انجام‌شده بیانگر آن است که متغیرهایی همچون جنسیت و سطح تحصیلات تأثیر معنی‌داری بر میزان بلوغ سرمایه فکری ندارند و این امر می‌تواند نشان‌دهنده وجود سیاست‌های نسبتاً یکسان و عادلانه در حوزه توسعه منابع انسانی باشد. معنی‌دار بودن رابطه وضعیت تأهل با سرمایه فکری، نشان می‌دهد معاونت توسعه مدیریت و منابع در سیاست‌ها و برنامه‌های خود، به شرایط فردی و خانوادگی کارکنان توجه ویژه دارد. با این حال، تفاوت معنی‌دار در بعد «مدیریت‌شده» میان بخش‌های مختلف مدیریتی، حاکی از آن است که برخی حوزه‌ها در مدیریت و بهره‌برداری از سرمایه‌های فکری پیشروتر عمل می‌کنند و این موضوع نیازمند توجه ویژه مدیران ارشد برای ایجاد همگرایی و ارتقای سطح مدیریت دانش در تمامی بخش‌ها است.

مقایسه نتایج این مطالعه با تحقیقات انجام‌شده در سایر دانشگاه‌های کشور و نیز مطالعات بین‌المللی نشان داد که

[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-10-17 ]
[ DOI: 10.18502/mshsj.v10i2.19848 ]

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0

اگرچه وضعیت بلوغ سرمایه فکری در این معاونت در سطحی قابل قبول است، اما همچنان فاصله قابل توجهی با سطح مطلوب و تعالی وجود دارد. بنابراین، برنامه‌ریزی راهبردی برای ارتقای ابعاد مختلف سرمایه فکری به‌ویژه سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری ضروری به نظر می‌رسد. از سوی دیگر، تجربه‌های موفق سایر دانشگاه‌ها و سازمان‌ها در داخل و خارج کشور نشان می‌دهد که توجه هدفمند به مدیریت سرمایه فکری می‌تواند موجب بهبود عملکرد سازمانی، ارتقای بهره‌وری و افزایش توان پاسخگویی به ذی‌نفعان شود. در مجموع، می‌توان نتیجه گرفت که معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در مسیر مدیریت و بلوغ سرمایه فکری قرار گرفته است، اما برای دستیابی به سطح عالی و بهره‌برداری حداکثری از دارایی‌های نامشهود، نیازمند تدوین سیاست‌های جامع، ارتقای آگاهی مدیران و کارکنان، و سرمایه‌گذاری مستمر بر آموزش و نوآوری سازمانی است.

**ملاحظات اخلاقی**

این مطالعه با کد IR.SSU.REC.1403.092 در کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد تصویب شد. همچنین در تمام مراحل مطالعه به شرکت کنندگان در پژوهش این اطمینان داده شد که تمامی اطلاعات به صورت محرمانه بوده و مطالعه با رعایت موازین اخلاقی در پژوهش انجام می‌گردد.

**سپاسگزاری**

از مدیریت محترم معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد که در این بررسی مشارکت و همراهی نمودند و همچنین از سرکار خانم راضیه مستوری که در انجام این پژوهش ما را یاری کردند کمال تشکر را داریم.

**مشارکت نویسندگان**

طراحی پژوهش: س م. م، م. ک

جمع آوری داده‌ها: م. ک، م. ص

تحلیل داده‌ها: ف. ق، م. ک

نگارش و اصلاح مقاله: س م. م، م. ک، ف. ق، م. ص

**سازمان حمایت کننده**

این مقاله برگرفته از پروژه مقطع کارشناسی رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی است و از سوی هیچ سازمانی مورد حمایت مالی قرار نگرفته است.

**تعارض منافع**

هیچگونه تعارض منافعی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

## Refrences

1) Amani T, Mirali ST, Hamidi N. Designing a model for enhancing intellectual capital in the Iranian government system. Journal of Resource Management in Law Enforcement 2020; 8(3): 221-50. [Persian]
2) Aidi M, Sadehmiri Z. Assessment of intellectual capital condition in Ilam university of medical sciences. Journal of Ilam University of Medical Sciences 2018; 26(5): 172-9. [Persian] doi: 10.29252/sjimu.26.5.172 .
3) Khademizadeh S, Abdolahi F, Bigdeli Z. The study of personal knowledge management status of Shahid Chamran university (of Ahvaz) staff. Academic Librarianship and Information Research 2019; 53(1): 51-74. doi: 10.22059/jlib.2019.252628.1301. [Persian]
4) Saedi Noghabi F, Saedi Noghabi F. A review of the effects of intellectual capital on internal organizations. National conference on new models in management and business with the approach to supporting national entrepreneurs; 2018 July 05; Negareh institute of higher education,Tehran, Iran. Tehran: CIVILICA; 2019.
5) Aghajani HA, Khalili Y. The emergence of intellectual capital management and reporting in universities. The second international conference on industrial management; 2017 April 19; University of Mazandaran, Babolsar, Iran. Tehran: CIVILICA; 2017.
6) Najat AR, Karimi Khuzani A. Assessing the level of maturity of intellectual capital management of Iran police research and studies. Journal of Resource Management in Police 2020; 30(2):155-80. [Persian]
7) Hassan H, Kamaluddin A, Saad S, Haron N, Hamzah N, Kusumaningtias R. Intellectual capital performance in higher education institutions: evidence from public universities. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences 2022; 12(11): 2176-91. doi: 10.6007/IJARBSS/v12-i11/15305.
8) Abbaspoor A, Sharafi M, Moghaddam M. Need to design a model for measuring intellectual capital in higher education system. Journal of Innovation and Creativity in Human Science 2013; 2(4): 27-54.



Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0

[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-10-17 ]
[ DOI: 10.18502/mshsj.v10i2.19848 ]

[Persian]
9) Khani N, Hajipoor A, Ahmadi M. The relationship between intellectual capital and financial performance with the moderating role of financial strategies in companies listed on the Tehran stock exchange. Journal of New Research Approaches in Management and Accounting 2021; 5(19): 285-301. [Persian]
10) Jaghariq AM, Rashidi MM, Zabihi MR, Taghseimi J. Design and evaluation of intellectual capitals model in Mashhad universities of medical sciences with emphasis on the role of organizational creativity. Journal of North Khorasan University of Medical Sciences 2019; 10(4): 100-8. [Persian] doi: 10.52547/nkums.10.4.100.
11) Heidari S, Atashgah RH, Zahedi MR. Prioritizing the impact of the intellectual capital factors of the Ministry of defense and supporting the Armed forces using the DANP method. Strategic Management Studies 2025; 9(33): 147-72. [Persian]
12) Khodaverdoee A, Vafaee Manesh F, Khoskar F. The effect of intellectual capital on organizational performance of Golpayegani hospital staff in Qom. Journal of Accounting and Management Vision 2020; 2(20): 16-31. [Persian]
13) Bakhtiari T, Safarian Hamdaani S, Enayati T. The developing of structural model of factors affecting intellectual capital growth among faculty members of medical universities. New Approaches in Educational Management 2018; 9(33): 225-46. [Persian]
14) Meshiran Noori P, Namvar Y, Rastgoo A, Setari S. Investigation and explanation of intellectual capital indicators in Ardabil university of medical sciences. Curriculum and Educational Planning Research 2022; 12(2): 211-25. [Persian]
15) Mollahzadeh Jabdareghi H, Zeinali M, Nonahal Ak, Mohammadi A. Explaining the effective variables in measuring intellectual capital and providing the optimal model. Journal of Value Creating in Business Management 2024; 4(3): 141-61. [Persian] doi: 10.22034/jvcbm.2024.441121.1310.
16) Nikbakht MR, Dianti Dilemi Z, Momeni M, Ahmadi H. Presenting of multi-indexed intellectual capital assessment model. Journal of Financial Accounting and Auditing Researches 2021; 13(49): 1-30. [Persian]
17) Ahmadi F, Moradi S, Doshman Ziyari E, Barzgar N, Sharifian L. Presenting a model for enhancing intellectual capital of faculty members at Islamic Azad university Tehran. Journal of Educational Leadership and Administration 2021; 14(4): 47-68. [Persian]
18) Kichuk Y, Kunchenko Kharchenko V, Hrushchynska N, Zhukova Y, Yarish O. Intellectual capital of institutions of higher education in the knowledge economy. Journal of Optimization in Industrial Engineering 2021; Special issue: 159-66. doi: 10.22094/JOIE.2020.677844.
19) Seyed Naghavi M, Nasehifar V, Dehghanan H, Khosravi M. Designing an intellectual capital implementation model in knowledge-based companies. Journal of Strategic Management Studies 2021; 12(47): 113-36. [Persian]
20) Salmani D, Pirannejad A, Farhangi AK, Mandegari MA. To develop a model for intellectual capital maturity model in Iranian universities. Management in Islamic University 2019; 8(18): 247-60. [Persian]
21) Najat SAR, Bigler M, Kashian SB. Assessing the maturity of intellectual capital in the field of management and planning of Tehran university of medical sciences. Journal of Payavard Health 2022; 16(1): 71-80. [Persian]
22) Jafari M, Dargahi A, Pourtaleb A, Delgoshaee B, Salehi M. Intellectual capital at two levels of organizational excellence in teaching hospitals of Tehran university of medical sciences. Journal of Health 2018; 9(2): 215-24. [Persian]
23) Zareian Morad Abadi B, Eslambolchi A, Hamidi K, Ghobadi Lamouki T. Intellectual capital valuation model in state-owned banks of the Islamic Republic of Iran. Journal of Islamic Economics and Banking 2022; 11(39): 167-93. [Persian]
24) Amidi R, Ghalavandi H. Investigating the effect of intellectual capital on organizational performance (case study: Tabriz university). Journal of Accounting and Management Vision 2023; 5(71): 1-17. [Persian]
25) Samimi M, Mirjamhari A, Ghorbani R. Investingating the effect of intellectual capital on the performance of knowledge-based defense organizations with the mediating role of innovation in the organization. Military Science and Tactics 2022; 17(58): 29-48. [Persian] doi: 10.22034/QJMST. 2022.105874.1267.
26) Shahsavari A, Yamani M, Abolghasemi M. University intellectual capital management: case study of Sharif university of technology. Iranian Journal of Engineering Education 2014; 15(60): 91-116. doi: 10.22047/ijee.2014.4597. [Persian]
27) Tafazzoli Harandi H, Hajinabi K, Riahi L, Majidzadeh Ardabili K. Human capital and intellectual capital in selected health research centers. Payesh (Health Monitor) 2020; 19(3): 337-47. [Persian] doi: 10.29252/payesh.19.3.337.
28) Sangiorgi D, Siboni B. The disclosure of intellectual capital in Italian universities: what has been done and what should be done. Journal of Intellectual Capital 2017; 18(2): 354-72. doi: 10.1108/ JIC-09-2016-0088.
29) Pedro E, Leitão J , Alves H. The intellectual capital of higher education institutions: operationalizing measurement through a strategic prospective lens. Journal of Intellectual Capital 2019; 20(3): 355-81. doi:10.1108/JIC-07-2018-0117.
30) Ramirez Y, Gordillo S. Recognition and

[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-10-17 ]
[ DOI: 10.18502/mshsj.v10i2.19848 ]

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0

measurement of intellectual capital in Spanish universities. Journal of Intellectual Capital 2014; 15(1):173-88. doi: 10.1108/JIC-05-2013-0058.
31) Elwaakeel FR, El-khweet S. The assessment of intellectual capital in the Egyptian universities. International Journal of Instructional Technology and Educational Studies 2020; 1(2): 25-32. doi:10.21608/ihites.2020.30915.1026.
32) Kasiralvalad E, Mir Mohammad Sadeghi SA, Emamian S, Ramazani S. Designing a model for measuring intellectual capital and intangible assets in educational & research areas of Iranian defense organizations (case study: Imam Hossein university). Excellence of Human Resources 2023; 4(4): 85-107. [Persian]
33) Ahmadi F, Moradi S, Doshman-zyari E, Barzegar N,Sharifiyan L. Identification of intellectual capital status of faculty members of Islamic Azad university of medical sciences. Journal of Healthcare Management Research 2020; 11(1): 57-69. [Persian]
34) Nejat SN, karimi Khozani A. Assessing the level of maturity of intellectual capital management of Iran police research and studies. Journal of Resource Management in Police 2020; 8(30): 155-80. [Persian]

[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-10-17 ]

[ DOI: 10.18502/mshsj.v10i2.19848 ]



Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir CC BY-NC 4.0

Manage Strat Health Syst

Research Article

# Investigating the Maturity of Intellectual Capital within the Deputy of Management and Resources Development: A Cross-Sectional Study in Shahid Sadoughi University of Medical Science in Yazd

Seyed Masood Mousavi [1], Maryam Karimi [2*], Farnoosh Ghomi [3], Masoud Saffari [4]

[1] Assistant Professor, Health Management and Policy Research Center, Department of Management Sciences and Health Economics, School of Health, Shahid Sadougi University of Medical Sciences, Yazd, Iran
[2] BSc in Health Services Management, Health Management and Policy Research Center, Department of Management Sciences and Health Economics, School of Health, Shahid Sadoughi University of Medical, Yazd, Iran
[3] MSc in Biostatistics, Yazd Cardiovascular Research Center, Noncommunicable Diseases Research Institute, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran
[4] Ph.D. student of Health Policy, Department of Health Management, Policy and Economics, School of Management and Medical Information, Kerman University of Medical Science, Kerman, Iran

*** Corresponding Author:** Maryam Karimi
karimi0987m@gmail.com

**Citation:** Mousavi SM, Karimi K, Ghomi F, Saffari M. Investigating the Maturity of Intellectual Capital within the Deputy of Management and Resources Development: A Cross-Sectional Study in Shahid Sadoughi University of Medical Science in Yazd. Manage Strat Health Syst 2025; 10(2): 159-71.

**Received:** April 04, 2025
**Revised:** September 19, 2025
**Accepted:** September 21, 2025

**Funding:** The authors have no support or funding to report.

**Competing Interests:** The authors have declared that no competing interest exist.

## ABSTRACT

**Background:** The most fundamental characteristic of 21st-century intelligent organizations is their emphasis on knowledge and information. Intellectual capital, as a set of intangible assets, is considered a vital resource for organizational performance and the ability to innovate, create, and sustain competitive advantages. This study aimed to evaluate the maturity level of intellectual capital within the Deputy of Management Development and Resources at Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, in 2024.

**Methods**: This descriptive-analytical study was conducted in 2024. The statistical population consisted of senior, middle, and base-level managers, as well as employees of the Deputy, categorized by departments, including Human Resources Management, Physical Resources and Construction Projects, Financial and Accounting Resources, Support Services, Organizational Development and Administrative Transformation, Budget Planning and Performance Monitoring. The total population was 133 individuals. Data were collected using the Intellectual Capital Assessment Questionnaire and analyzed with Mann-Whitney, ANOVA, and Kruskal-Wallis tests via SPSS $_{26}$ software.

**Results**: Approximately 65 % of the participants considered the status of intellectual capital at an average level. Additionally, the findings indicated a significant and direct relationship between marital status and intellectual capital as well as between management domain and the “managed level of intellectual capital maturity.

**Conclusion**: Considering that the overall mean score of intellectual capital maturity was evaluated as average, further attention and awareness are required to enhance the maturity of intellectual capital to higher levels. Promoting a culture of learning and innovation within the organization can contribute to this enhancement. Additionally, continuous monitoring of intellectual capital through defining performance indicators and periodic reporting can facilitate better management and informed decision-making.

**Key words:** Maturity, Intellectual capital, Management and resource development

[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-10-17 ]



Copyright: © 2025 The Author(s); Published by Shahid Sadoughi University of Medical Sciences. This work is licensed under a Creative Commons Attribution Non-Commercial 4.0 International license (https://creativecommons. org/licenses/by-nc/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.