# ارزیابی وضعیت سرمایه فکری در دانشگاه علوم پزشکی ایلام

محمد ایدی*[۱]، ظریفه ساده میری[۱]

۱) گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۳/۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۰/۱۱

**چکیده**

***مقدمه:*** اساسی ترین مشخصه سازمان های هوشمند قرن بیست و یکم، تاکید بر دانش و اطلاعات است. هدف اصلی این تحقیق بررسی وضعیت سرمایه فکری در دانشگاه علوم پزشکی ایلام در سال ۱۳۹۴ می باشد.

***مواد و روش ها:*** روش تحقیق توصیفی پیمایشی می باشد. جامعه آماری کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی ایلام به تعداد ۳۳۰ نفر می باشد که بر اساس فرمول کوکران ۱۷۸ نفر به عنوان نمونه تعیین شد. روش نمونه گیری تصادفی ساده بود. ابزار اصلی گردآوری داده ها پرسش نامه استاندارد با روایی و پایایی بالا بود. پرسش نامه سرمایه فکری بونتیس(۲۵ سوال) برای سنجـــــش سرمایه فکری مورد استفاده قرار گرفتند. ابزار تجزیه و تحلیل داده ها، نرم افزار SPSS بود و با توجه به تایید نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنف، از آزمون های پارامتریک تی برای آزمون فرضیه های تحقیق بهره گرفته شد.

***یافته های پژوهش:*** یافته های تحقیق نشان داد وضعیت دانشگاه علوم پزشکی ایلام از لحاظ سرمایه فکری و مولفه های آن یعنی سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی در حد مطلوب می باشد.

***بحث و نتیجه گیری:*** بر اساس یافته های این پژوهش می توان گفت که اگر در سازمانی به مدیریت سرمایه های فکری توجه شود، در آن سازمان، گرایش به نوآوری سازمانی توسعه پیدا می کند.

**واژه های کلیدی:** مدیریت سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه ای

* نویسنده مسئول: گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

*Email: m.aidi@ilam.ac.ir*

*Copyright © 2018 Journal of Ilam University of Medical Science. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution international 4.0 International License (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material, in any medium or format, provided the original work is properly cited.*



[ Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-10 ]

[ DOI: 10.29252/sjimu.26.5.172 ]

## مقدمه

اساسی ترین مشخصه سازمان های هوشمند قرن بیست و یکم، تاکید بر دانش و اطلاعات است. برخلاف سازمان های گذشته، سازمان های امروزی دارای تکنولوژی پیشرفته بوده، نیازمند کسب، مدیریت و بهره برداری از دانش و اطلاعات به منظور بهبود کارآیی، مدیریت و پیگیری تغییرات پایان ناپذیر هستند. دانش، ابزار قدرتمندی است که می تواند تغییرات را در جهان به وجود آورده و نوآوری ها را ممکن سازد. امروزه اصلی ترین مزیت رقابتی برای سازمان ها، توان آن ها در مدیریت دانش محسوب می شود(۱). عمده ترین سرمایه سازمان های تولیدی و خدماتی عصر حاضر، دانشی است که به آن دسترسی دارند. سازمان هایی می توانند پیشرو و پیشتاز باشند که قادرند بیشترین، معتبرترین و به روزترین دانش بشری را در حوزه کسب و کارشان در اختیار گیرند و از آن استفاده بهینه کنند و با تصریف دانش، خرد و تجربیات با ارزش افزوده کارکنان و نیز پیاده سازی، بازیابی، حفظ و نگهداری دانش به منزله دارایی های ناملموس سازمان استفاده کنند(۲).

سرمایه فکری اصطلاحی برای ترکیب دارایی ناملموس بازار، دارایی فکری، دارایی انسانی و دارایی زیرساختاری است که سازمان را برای انجام فعالیت هایش توانمند می سازد(۳). سرمایه فکری نماینده مجموعه دارایی های ناملموس است. هم چنین به عنوان دارایی های دانش معروف اند. این نوع سرمایه فراهم کننده یک پایگاه منابع جدید است که از طریق آن سازمان می تواند به رقابت بپردازد و شامل آن بخش از کل سرمایه یا دارایی شرکت است که مبتنی بر دانش بوده و شرکت دارنده و مالک آن به شمار می آید(۴). از منظر صاحب نظران و محققان سرمایه فکری دارای سه بعد سرمایه انسانی، سرمایه سازمانی(ساختاری) و سرمایه مشتری می باشد(۵). و به عنوان مقوله ای که دارای سه جزء اساسی به هم وابسته است، نشان داده می شود(۶).

در این تحقیق در پی پاسخ به این سوالات هستیم: وضعیت سرمایه فکری در دانشگاه علوم پزشکی ایلام چگونه است؟ با توجه به این که سرمایه فکری از سه مولفه(سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری) تشکیل شده است، سعی می شود به صورت مجزا وضعیت هر یک از این مولفه ها نیز در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام بررسی شود.

تعاریف متفاوتی از سرمایه فکری شده است که در ادامه به بررسی آن ها می پردازیم:

شیه و همکاران(۷) سرمایه فکری را این گونه تعریف می کنند: سرمایه فکری بیانگر ذخیره دانشی سازمان در زمانی ویژه است و از تجمیع فعالیت های جریان دانش(فرآیندهای دانشی) حاصل می شود(۸).

بنتیس و هالند(۹)، سرمایه فکری را این گونه تعریف می کنند: سرمایه فکری ذخیره ای از دانش را که در نقطه خاصی از زمان در یک سازمان وجود دارد، نشان می‌دهد.

هامل و یا رهالد(۱۰) سرمایه فکری را به شرح زیر تعریف می کند. سرمایه فکری عبارت است از: شایستگی های سازمان که عمدتاً باتجربه و تخصیص کارکنان آن مرتبط است؛ در واقع این دانش و تجربه افراد داخل سازمان است که می تواند ارزش ایجاد کند. این مسئله، از طریق فرآیند مبادله دانش و خلق دانش جدید صورت می گیرد. باید توجه داشت که این شایستگی ها تنها از سوی افراد و در داخل سازمان ایجاد نمی شود، بلکه ممکن است که به وسیله یا به واسطه محیطی که سازمان در آن قرار دارد خلق شود(۱۱).

ادوینسون و مالون(۱۲)، سرمایه فکری را «اطلاعات و دانش به کار برده شده برای کارکردن، جهت ایجاد ارزش» تعریف می کنند(۱۳).

سرمایه فکری به ترکیبی از منابع و فعالیت های نامحسوس گفته می شود که به سازمان فرصت خلق ارزش از منابع مادی، مالی و انسانی را می دهد(۱۴).

ادوینسون و مالون(۱۲) سرمایه فکری را، چنین تعریف کرده اند دانشی که می تواند به ارزش تبدیل شود. آن ها برای توضیح سرمایه فکری از استعاره درخت که زندگی اش وابسته به ریشه است، و آن نیز در زیر خاک و پنهان است، استفاده می کنند و می گویند که موفقیت شرکت به سرمایه فکری اش وابسته است که آن نیز یک منبع پنهان است(۱۵).



[ Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-10 ]

[ DOI: 10.29252/sjimu.26.5.172 ]

سیدنقوی و همکاران(۱۶) در پژوهش خود با عنوان بررسی اثرات سرمایه های فکری بر عملکرد سازمانی با تاکید بر نقش میانجی قابلیت یادگیری در شعب بانک صادرات استان تـــهران به این نتـــیجه رسیدند که قابلیت های یادگیری تاثیر سرمایه های فکری بر عملکرد سازمانی را میانجی گری می‌کند.

شهایی و خائف الهی(۱۷) در مقاله ای با عنوان بررسی تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد شعب بانک سپه در تهران دریافتند که اجزای سرمایه فکری بر عملکرد شعب بانک سپه در شهر تهران تاثیر مثبت دارند و در این میان، بیشترین تاثیرگذاری به سرمایه مشتری اختصاص دارد و سرمایه های ساختاری و انسانی در جایگاه های بعدی قرار دارند. به علاوه، به عنـــوان مهم ترین سهم علمی این پژوهش، مشخص شد که سرمایه مشتری، نقش میانجی در رابطه سرمایه های ساختاری و انسانی با عملکرد سازمانی ایفا می‌کند.

در پژوهش های انجام شده توسط چن و همکاران(۱۸) سرمایه ســـازمانی به عنوان یکی از مهم ترین عوامل موثر بر توسعه محصول و بهبود عملکرد سازمان شناسایی شد.

حیدری و محمدجانی(۱۹) در مقاله ای با عنوان رابطه هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری اعضای هیات علمی به این نتیجه رسیدند رابطه معنی داری بین هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری و ابعاد آن ها وجود ندارد. اما بین سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری($r=0.75$) و ابعاد آن رابطه معنی داری مشاهده گردید.

جهانیان و حدادی(۲۰) در مقـــاله ای تحت عنوان بررسی رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری و خلاقیت منابع انسانی در سازمان نتیجه گرفتند که بین سرمایه فکری و خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی دیگر، بین سرمایه فکری در ابعاد سرمایه انسانی، سرمایه مشتری و سرمایه ساختاری و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. هم چنین، بین سرمایه فکری در ابعاد یادشده و نوآوری در ابـــعاد نوآوری محـــصول، نوآوری در فرآیند و نوآوری کلی سازمانی رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد.

*عناصر سرمایه فکری:* هر چند تعاریف سرمایه فکری به طور کامل یکسان نیستند، همگرایی کلی در مفهوم آن دیده می شود. به طور کلی، اندیشمندان حوزه سرمایه فکری روی سه سازه اصلی آن اتفاق نظر دارند: سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری/رابطه ای. که در ذیل به آن ها می پردازیم(۸).

*سرمایه انسانی:* سرمایه انسانی(HC) را می توان به سلامت، دانش، انگیزش و مهارت منابع انسانی سازمان، فارغ از درآمدهای بالقوه آینده ای که می تواند آن برای سازمان داشته باشد، تعریف کرد. وجود این ویژگی ها در منابع انسانی باعث رضایت خاطر می شود و تقویت مستمر منابع و ظرفیت های فکری، ضرورتاً مجموعه بزرگی از هوش و تـــوانایی حـــرفه ای در سازمان ها ایجاد می کند(۱۵).

در واقع، سرمایه انسانی شامل ذخیره دانش اعضای یک سازمان که پردازنده شایستگی ها و طرز فکر کارکنان هست(۲۱). این سرمایه متحرک است و به سازمان خاصی تعلق ندارد زیرا کارکنان مالکان سرمایه انسانی محسوب می شوند(۱۸). به نظر بونتیس نیز سرمایه انسانی مهم است چون منبع استراتژیک خلاقیت برای سازمان به حساب می آید و به بهبود عملکرد و افزایش سود آوری می انجامد(۲۲).

*سرمایه ساختاری:* سرمایه ساختاری(SC) شامل همه ذخایر غیر انسانی دانش در سازمان می شود. سرمایه ساختاری اشاره به ساختارها و فرآیندهای موجود در درون یک سازمان دارد که کارکنان از آن ها استفاده کرده و از این طریق دانش و مهارت هایشان را به کار می گیرند(۲۱). سرمایه ساختاری را می توان به هر چیزی که در سازمان وجود دارد و از کارکنان (سرمایه انـــسانی) در کارشـــان حمایـت مـی کنـد، اطـلاق کـرد(۲۳).

سرمایه انسانی عامل اساسی در گسترش سرمایه ساختاری به شمار می رود، بنا بر این سرمایه ساختاری متکی به سرمایه انسانی است. سرمایه ساختاری دانشی است که در شـــرکت هنگامی که کارکنان شب به خانه می روند باقی می ماند(۲۲).

*سرمایه مشتری/رابطه ای:* منظور از سرمایه مشتری، استفاده از اطلاعات بازار برای جذب و نگهداری



[ Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-10 ]

[ DOI: 10.29252/sjimu.26.5.172 ]

مشتریان است. موضوع اصلی سرمایه مشتری، دانش موجود در کانال های بازاریابی و روابط با مشتریان است(۸). سرمایه مشتری ارزشی است که مشتریان سازمان برای سازمان قائل اند. این ارزش به وسیله ارتباطات بین سازمان و مشتریانش شکل می گیرد. به طور کلی سرمایه مشتری، که به عنوان یک پل و واسطه در فرآیند سرمایه فکری عمل می کند، عامل تعیین کننده اصلی در تبدیل سرمایه فکری به ارزش بازاری و در نتیجه، عملکرد کسب و کار سازمان است. در تعاریف جدید، مفهوم سرمایه مشتری را به سرمایه رابطه ای توسعه داده اند که شامل دانش موجود در همه روابطی است که سازمان با مشتریان، رقبا، تامین کنندگان، انجمن ها یا دولت برقرار می کند(۲۴). سرمایه مشتری یا سرمایه رابطه ای(RC) عبارت است از مجموعه تمام دارایی هایی که روابط شرکت با محیط بیرون سازمان را مدیریت می کند. این سرمایه شامل روابط، مشتریان، سهامداران، عرضه کنندگان، رقبا، دولت، موسسات قانونی و جامعه است. مهم ترین قسمت سرمایه مشتری، رابطه ای است. سرمایه رابطه ای در اصل انعکاسی از عملکرد بلند مدت شرکت ها است. سرمایه رابطه ای با میزان انطباق سازمان با محیط اطراف خود مرتبط است(۲۵).

هدف از مقاله حاضر ارزیابی وضعیت سرمایه فکری در دانشگاه علوم پزشکی ایلام می باشد.

## مواد و روش ها

روش تحقیق حاضر بر اساس هدف کاربردی و بر اساس ماهیت تحقیق از نوع توصیفی پیمایشی می باشد. جامعه آماری کلیه کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی ایلام می باشد و تعداد آنان برابر با ۳۳۰ نفر می باشد. روش تعیین حجم نمونه، فرمول کوکران می باشد. با توجه به این که حجم جامعه برابر با ۳۳۰ نفر می باشد، حجم نمونه برابر با ۱۷۸ نفر می باشد که برای دقت بیشتر ۱۸۰ پرسش نامه در بین اعضای نمونه آماری توزیع و جمع آوری شد. روش نمونه گیری تصادفی ساده بود. در این تحقیق برای سنجش سرمایه فکری از پرسش نامه سرمایه فکری استفاده شده است. این پرسش نامه دارای ۲۵ سوال می باشد. ۱۱ سوال مربوط به سرمایه انسانی، ۶ سوال مربوط به سرمایه ساختاری و ۸ سوال مربوط به سرمایه رابطه ای (مشتری) می باشند. این سوالات نیز در قالب طیف لیکرت ۵ سطحی (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی نظرم، موافقم، کاملاً موافقم) ارزش گذاری شده اند. در این پژوهش از پرسش نامه استاندارد سرمایه فکری استفاده شده است. در تحقیق حیدری و محمدجانی(۱۹) پایایی پرسش نامه سرمایه فکری به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ تعیین شد که از مقدار مطلوب ۰/۷۰ بزرگ تر می باشد و لذا پایایی مطلوب پرسش نامه را نشان می دهد. مقادیر بار عاملی برای تمام سوالات بیشتر از ۰/۳ می باشد که نشان دهنده بار عاملی قوی و در نتیجه روایی سازه مطلوب می باشد. عامل ۱ سرمایه ساختاری، عامل ۲ سرمایه انسانی و عامل ۳ سرمایه ارتباطی می باشند.

## یافته های پژوهش

*آمار توصیفی:* جدول شماره ۱ آمار توصیفی مولفه های سرمایه فکری را نشان می دهد. با توجه به این که سوالات پرسش نامه در طیف لیکرت ۵ سطحی می باشند، حداقل نمره ۱ و حداکثر نمره ۵ می باشد و میانگین بزرگ تر از ۳ نشان دهنده وضعیت مطلوب متغیر مورد بررسی یعنی مولفه های سرمایه فکری می باشد.

**جدول شماره ۱. آمار توصیفی متغیر های تحقیق**

| متغیر ها | حداقل | حداکثر | میانگین | انحراف معیار |
|---|---|---|---|---|
| سرمایه ساختاری | ۱/۵۰ | ۵ | ۳/۵۸ | ۰/۷۶۰ |
| سرمایه انسانی | ۱/۲۵ | ۵ | ۳/۵۳ | ۰/۷۹۸ |
| سرمایه ارتباطی | ۲ | ۵ | ۳/۶۹ | ۰/۷۰۲ |

*آزمون میانگین یک جامعه:* با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون مقایسه میانگین یک جامعه استفاده می نماییم. در این حالت میانگین به دست آمده حاصل از پرسش نامه ها، با میانگین مورد ادعا یا حد



[ Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-10 ]

[ DOI: 10.29252/sjimu.26.5.172 ]

متوسط که در طیف لیکرت ۵ سطحی برابر با ۳ (بی نظرم) می باشد مقایسه می شود و در صورتی که تفاوت معنی داری با حد متوسط داشته باشد، سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ خواهد بود و فرضیه $H_1$ تایید می شود یعنی میانگین مساوی ۳ نیست. میانگین به دست آمده در جدول شماره ۲ برابر با ۳/۵۸ می باشد و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ می باشد که از خطای ۰/۰۵ کوچک تر است، لذا فرضیه $H_1$ تایید می شود یعنی میانگین نمره سرمایه فکری در دانشگاه علوم پزشکی ایلام مساوی ۳ نیست. هم چنین با توجه به میانگین به دست آمده و آماره تی که بزرگ تر از قدر مطلق ۱/۹۶ می باشد، مشخص می شود که میانگین نمره سرمایه فکری از حد متوسط بالاتر است یعنی آزمون میانگین یک جامعه در سطح اطمینان ۰/۹۵ تایید می شود.

**جدول شماره ۲. آزمون میانگین جامعه**

| حد متوسط=۳ | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| آزمون میانگین | تی | درجه آزادی | میانگین | اختلاف میانگین | معنی داری | فاصله اطمینان |
| | | | | | | حد پایین / حد بالا |
| | ۱۴/۰۷۷ | ۱۷۴ | ۳/۵۸ | ۰/۵۸۵ | ۰/۰۰۰ | ۰/۵۰۳۱ / ۰/۶۶۷۲ |

## بحث و نتیجه گیری

هدف از این تحقیق ارزیابی وضعیت سرمایه فکری در دانشگاه علوم پزشکی ایلام بود. آزمون فرضیه اصلی نشان داد میانگین به دست آمده برابر با ۳/۵۸ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ می باشد که از خطای ۰/۰۵ کوچک تر است، لذا فرضیه $H_1$ تایید می شود یعنی میانگین نمره سرمایه فکری در دانشگاه علوم پزشکی ایلام مساوی ۳ نیست. هم چنین با توجه به میانگین به دست آمده و آماره تی که بزرگ تر از قدر مطلق ۱/۹۶ می باشد، مشخص می شود که میانگین نمره سرمایه فکری از حد متوسط بالاتر است یعنی فرضیه اصلی در سطح اطمینان ۰/۹۵ تایید می شود. هر چند میانگین بالاتر از حد متوسط(۳/۵۳) در زمینه سرمایه فکری قابل قبول است، اما مسئولان و مدیران دانشگاه نباید به این وضعیت اکتفا نموده و با راهکارهای مناسب درصدد افزایش سطح سرمایه فکری در دانشگاه باشند. این امر در ارتباط با زیر شاخص های سرمایه فکری (سرمایه انسانی، ساختاری و ارتباطی) نیز مطرح می باشد و بهبود سطح این زیر شاخص ها نیز باید در دستور کار مدیران دانشگاه باشد.

یافته ها نشان داد که این فرضیه ها در سطح اطمینان ۰/۹۵ تایید شده اند. میانگین سرمایه انسانی ۳/۵۳، میانگین سرمایه ساختاری ۳/۵۳ و میانگین سرمایه ارتباطی نیز ۳/۶۹ می باشد. این امر نشان می دهد که هر چند وضعیت سرمایه انسانی، ساختاری و ارتباطی بالاتر از حد متوسط است اما هنوز برای رسیدن به وضعیت مطلوب فاصله زیادی وجود دارد و این نکته باید مورد توجه مدیران این دانشگاه قرار بگیرد.

به نظر بونتیس سرمایه انسانی مهم است چون منبع استراتژیک خلاقیت برای سازمان به حساب می آید و به بهبود عملکرد و افزایش سودآوری می انجامد. سرمایه ساختاری را دانش نهادینه شده سازمان می‌دانند که در پایگاه داده ها، دستورالعمل ها و غیره ذخیره می شود.

همان گونه که مشاهده می شود وضعیت سازمان از لحاظ سرمایه ارتباطی مطلوب تر از سرمایه های ساختاری و انسانی می باشد. سرمایه مشتری ارزشی است که مشتریان سازمان برای سازمان قائل اند. این ارزش به وسیله ارتباطات بین سازمان و مشتریانش شکل می گیرد. به طور کلی سرمایه ارتباطی، که به عنوان یک پل و واسطه در فرآیند سرمایه فکری عمل می کند، عامل تعیین کننده اصلی در تبدیل سرمایه فکری به ارزش بازاری و در نتیجه، عملکرد کسب و کار سازمان است. لازم به ذکر است که در این جا منظور از مشتریان، همان ارباب رجوع دانشگاه علوم پزشکی ایلام می باشد. یافته های این فرضیه ها با یافته های علیقلی و همکاران(۱۳۹۰) هم خوانی دارد.



[ Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-10 ]

[ DOI: 10.29252/sjimu.26.5.172 ]

علیقلی و همکاران(۱۳۹۰) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که مدیریت دانش و سرمایه های فکری در کسب مزیت رقابتی سازمان تاثیرگذار هستند. بنا بر این دانشگاه علوم پزشکی ایلام از این لحاظ که در شاخص های سرمایه فکری در وضعیت مطلوبی به سر می برد، از مزیت رقابتی خوبی برخوردار می باشد.

*References*


1.Rahmaniyushanlouei H. Designing a success model for knowledge manag with multilevel approach. Master's Thesis Exe Manage Uni Tehran. 1390.

2.Ansari M, Rahmani Youshanlouei, H, Mood M. A conceptual model for success in implementing knowledge manage. J Serv Sci Manage 2012; 5:23-8.

3.Brooking A. Intellectual capital. 2th ed. Int Thompson Busi London Publication. 2008;P.212.

4.Choupani H, Zarekhalili M, Ghasemi A, Gholamzadeh H. Investigating the relationship between intellectual capital with organizational innovation . Inn Creat Huma2012; 2: 28-58.

5.Puhakka V. Versatile and flexible use of intellectual capital in entrepreneurial opportunity discovery. J Manage Res 2010;2:21-03.

6.Ramirez Y, Lorduy C, Antoniorojas J. Intellectual capital management in Spanish universities. J Int Cap2007; 8: 732-48.

7.Shih K, Chang C, Lin B. Assessing knowledge creation and intellectual capital in banking industry. J Int Cap2010; 11: 74-89.

8.Nikookar GH. The power of intellectual capital in facilitating KM. J Publ Adm Manage Uni Tehran2011; 6: 401-18.

9.Bontis N, Chua CH, Keow W, Richardson S. Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. J Intell Cap2003; 1:85-100. doi:10.1108/14691930010324188

10.Hamell R. The contribution of intangible resources to business success.1th ed Thompson Publication. 1991;P.89.

11.Jafarifarsania J, Bidmeshgipourb M, Habibic M, Rashidi MM. Intellectual capital and organizational learning capability in Iranian active companies of petrochemical industry. Procedia Soc Behav Sci 2012; 62: 1297-1302

12.Edvinsson L, Malone MS. Intellectual capital realizing your companys true value by finding its hidden brainpower. 2th ed. Harper Collins New York Publication. 1997; P.231-6.

13.Dastgir M, Mohammadi K. The intellectual capital the endless treasure of the organization.1 th ed. Thoughts Publication.2009; P. 34-28.

14.Shahsavari A, Yemenidouzzisorkhabi M, Abulghasemi M. Management of intellectual capital: case study of sharif university of technology. Iranian J Eng 2011; 60: 116-91.

15.Nooralizad R, Rezaei AM. Intellectual capital in the organization. Manage Spec2015;30: 37-42.

16.Sayednaghavi M, Sepandandand S, Mehr R. Investigating the effects of intellectual capital on organizational performance with emphasis on the mediating style of learning ability in branches of sadegar bank of Tehran province. Bus Manage2013; 4:133-08.

17.Shohaei B, Khayefallah A. Investigating the influence of intellectual capital on performance of sepah bank branches in Tehran. Publ Adm 2010; 2: 73-90.

18.Chenchung J, Chiliu T, Chumo An, Hsiaoyung Ch. Intellectual capital and new product development. J Eng Technol Manage2014; 33:154-07.

19.Heydari M, Mohammadjanni S. The relationship of cultural intelligence with social capital and intellectual capital of faculty members. Quarter J Res New App Edu Manage2014; 23: 123-47.

20.Jahanian R, Haddadi T. The study of the relationship between intellectual capital with innovation and creativity of human resources in the organization. Quarter J Inn Creat Hum2015;5:73-9.

21.Pike S, Rylander A, Roos G. Intellectual capital management and disclosure. 1th ed. NY Oxford Uni Publication. 2005;P.511-30.

22.Jones N, Meadow C, Sicilia M. Measuring Intellectual capital in higher education. J Info Knowl Manag 2009; 8: 113-36. doi:10.1142/s0219649209002282

23.Lopez DC. Intellectual capital in high-tech firms the case of Spain. J Intel Cap




[ Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-10 ]

[ DOI: 10.29252/sjimu.26.5.172 ]

2008; 9:25-36. doi:10.1108/ 14691930810 845786

24.Ghelichlee B, Moshabaki A. The role of social capital in the creation of intellectual capital of the organization study of two Iranian automotive companie. Manage Knowl 2006; 75:125-47. doi: 10.2307/259373

25.Choi B. An empirical investigation of KM styles and their effect on corporate performance. Info Manage2003;40:403-17. doi: 10.1016/s0378-7206(02)00060-5

26.Aliqoli M, Baghaye Gh, Asgari M. The role of knowledge manage and intellectual capital in gaining competitive advantage. Bus Manage2011; 2: 64-09. doi: 10.5897/ajbm11.1118

[ Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-10 ]

[ DOI: 10.29252/sjimu.26.5.172 ]

# Assessment of Intellectual Capital Condition in Ilam University of Medical Sciences

*Aidi M[1*], Sade Miri Z[1]*

**(Received: May 23, 2016 Accepted: December 31, 2016)**

## Abstract

*Introduction:* The most important feature of smart organizations in the 21st century is their emphasis of on knowledge and information. This study aimed to investigate the level of intellectual capital in Medical University of Ilam, Iran, in 1394.

*Materials & Methods:* This descriptive survey was conducted on the employees working at Medical University of Ilam. The population consisted of 330 employees, 178 of whom were randomly selected as the sample using Cochran's method. The main instrument for data collection was Bontis's scale of intellectual capital with 25 items and high level of validity and reliability. The analysis of data was preformed through Kolmogrov-Smirnov method, the parametric tests of t-test, Pearson correlation, and regression in SPSS software.

*Findings:* The findings of the current study indicated that intellectual capital and knowledge management and their sub scales in Medical University of Ilam were at an acceptable level. The results showed that knowledge management could positively and significantly affect intellectual capital in the organizations.

*Discussion & Conclusions:* According to the findings of this study, it can be concluded that organizational creativity and innovation can be developed if intellectual properties and knowledge management are set as the primary concern of an organization.

*Keywords:* Management of intellectual capital, Human capital, Structural capital, Relational capital

*1. Dept of Industrial Management, Faculty of Letters and Humanities, Ilam University, Ilam, Iran*
** Corresponding author Email: m.aidi@ilam.ac.ir*



[ Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-10 ]

[ DOI: 10.29252/sjimu.26.5.172 ]