

مطالعه‌ی اثر سرمایه‌ی انسانی - فکری بر عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور

علی بهمنی^۱

ادریس محمودی*^۲

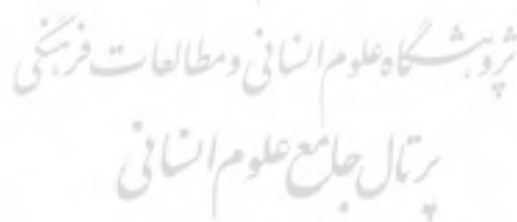
چکیده

هدف: هدف از انجام این مطالعه بررسی اثر سرمایه‌ی انسانی و فکری بر عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز بود.

روش: این پژوهش از نظر هدف توصیفی، از نظر نوع استفاده کاربردی، از نظر بعد زمان مقطعی و از نگاه نوع داده‌ها کمی بود. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش کلیه کارکنان ساختمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی اهواز بود که بر اساس فرمول کوکران ۳۴۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب و به صورت تصادفی ساده نمونه‌گیری گردیدند. داده‌های مورد نیاز برای تحقیق از طریق پرسشنامه‌های استاندارد سرمایه فکری بنتیس (۱۹۹۸) و عملکرد کارکنان هرسیوبلانچاردوگلداسمیت (۱۹۸۰) گردآوری شدند و توسط نرم افزار SPSS و LISREL مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: براساس یافته‌ها در آزمون همبستگی پیرسون مقدار ضریب همبستگی بین متغیر سرمایه فکری و عملکرد کارکنان برابر ۰,۷۸۱ در سطح معناداری ۰,۰۰۰ شد که این مقدار کمتر از سطح معناداری آزمون (۰,۰۵) می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌گیریم که آزمون معنادار بود ($p < 0.05$).

نتیجه‌گیری: سرمایه فکری بر عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز تأثیر مثبت معنی داری دارد. **واژه‌های کلیدی:** آموزش و بازخورد عملکرد، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور، سرمایه فکری، عملکرد کارکنان.



^۱ گروه مدیریت بازرگانی، پردیس علوم و تحقیقات خوزستان، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران. و گروه مدیریت بازرگانی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

^۲ گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

اهمیت روزافزون دانش که عامل تعیین‌کننده موفقیت و رقابت‌پذیری سازمان به شمار می‌رود، موجب شکل‌گیری اقتصاد دانش محور شده و مدیریت این دارایی مهم را به اساسی‌ترین وظیفه سازمان تبدیل کرده است (منوریان و عسکری، ۱۳۸۸). با جابجایی مستمر کارکنان، مهم‌ترین دارایی سازمان، یعنی دانش آن به خطر می‌افتد. چنانچه مدیریت اثربخش حاکم نباشد، بخش عمده دانشی که از راه این روابط ایجاد می‌شود، از بین خواهد رفت. احتمال این خطر برای دانش ضمنی نسبت به دانش صریح بیشتر است (فی، ۲۰۰۱).

دانش به عنوان یک دارایی نامشهود برای هر سازمانی است که باید با مهارت تمام مدیریت شود. در نتیجه، محققان و دست‌اندرکاران حوزه‌های مربوطه توجه فزاینده‌ای به قابلیت‌های سازمانی برای شناسایی، اخذ، ایجاد، تسهیم و جمع‌آوری دانش معطوف داشته‌اند (میچالیونا و هاستد، ۲۰۰۳). ماهیت ماموریت دانشگاه‌ها، دامنه و عمق تاثیرگذاری فعالیت‌های آنان و برخورداری از کارکنان حرفه‌ای، آن را به سازمانی دانشی تبدیل کرده که دانش موجود در ساختار، فرآیندها و منابع انسانی آن‌ها، بر عملکرد موثر و دستیابی به چشم‌انداز مورد نظر آن‌ها تأثیری چشمگیر دارد. از این‌رو امروزه دانشگاه‌ها همانند بسیاری از سازمان‌های دیگر، پیاده‌سازی نظام‌مند مدیریت و تسهیم دانش را در اولویت برنامه‌های راهبردی خود قرار داده است و توسعه سرمایه‌های فکری و ناملموس را به منزله یکی از اهداف راهبردی خود دنبال می‌کند. در این راستا تلاش می‌کنند فرآیندهای سازمانی خود را با اقدامات مدیریت دانش پیوند دهند و فرآیند خلق و کسب، سازماندهی، کاربرد دانش را تسهیل کنند. همچنین می‌کوشند کارکنان خود را از مزایای به‌کارگیری برنامه‌های مدیریت دانش برای عملکرد خود آن‌ها آگاه کنند. اجرای موفقیت‌آمیز چنین پروژه ارزشمندی در این سازمان‌ها، به آمادگی‌های لازم و شرایط تسهیل‌کننده‌ای نیاز دارد. یکی از مهم‌ترین این زیرساخت‌ها، برخورداری این سازمان‌ها از سرمایه فکری غنی است؛ مفهومی که به معنای ترکیب دارایی ناملموس بازار، دارایی فکری، دارایی انسانی و دارایی زیرساختی است و سازمان را برای انجام فعالیت‌هایش توانمند می‌سازند (بروکینگ، ۱۹۹۶).

بنابراین باید عوامل موثر بر سرمایه فکری شناسایی گردد. لذا بر اساس مطالب گفته شده و همچنین با در نظر گرفتن این مهم که کمتر پژوهش جامعی درباره سرمایه فکری و عملکرد کارکنان صورت پذیرفته است محقق را بر آن داشت تا اثر سرمایه فکری بر عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز^۳ را مورد مطالعه قرار دهد.

پیشینه نظری پژوهش: سرمایه انسانی سبب شده است که سازمان‌ها تا حد زیادی به دانش و مهارت‌های کارکنان‌شان برای ایجاد درآمد و رشد و همچنین بهبود کارایی و بهره‌وری متکی شوند. اما منافع قابل توجهی را می‌توان از طریق اطلاعات بیشتر درباره سرمایه انسانی به دست آورد (ساک من و همکاران، ۱۹۸۹). مهم‌ترین اجزا تشکیل‌دهنده سرمایه انسانی مجموعه مهارت‌های نیروی کار و عمق و وسعت تجربه آنان است. منابع انسانی می‌تواند به منزله روح و فکر منابع سرمایه فکری باشد. این سرمایه با ترک سازمان از سوی کارکنان از شرکت خارج می‌شود، اما سرمایه ساختاری و رابطه‌ای حتی با ترک سازمان هم بدون تغییر باقی می‌ماند. لذا سرمایه انسانی شامل: الف) مهارت‌ها و شایستگی‌های نیروی کار ب) دانش آنان در زمینه‌هایی که برای موفقیت سازمان مهم و ضروری هستند و ج) استعدادها، اخلاق و رفتار آنان است (مار، ۲۰۰۸).

سرمایه فکری شامل تمامی منابع دانش محوری است که برای سازمان ارزش تولید می‌کند، ولی در صورت‌های مالی وارد نمی‌شود (پاتریسیا، ۲۰۰۳). طوری که شهرت یک سازمان نمونه‌ای از آن است. شهرت یک سازمان ممکن است یک محصول فرعی یا نتیجه کاربرد منطقی سرمایه‌های فکری یک سازمان باشد، اما نمی‌تواند بخشی از آن محسوب شود (عالم تبریز و همکاران، ۱۳۸۸). تأکید و توجه زیاد نسبت به سرمایه فکری نشان دهنده تفاوت‌های اساسی مابین شرکت‌هایی است که در اقتصاد جدید و قدیم فعالیت می‌کنند. در اقتصاد قدیم ارزش بازاری متکی بر دارایی‌های فیزیکی بوده، در حالی که در اقتصاد جدید ارزش از طریق کاربرد سرمایه‌های فکری شرکت و دانش به وجود می‌آید. ظهور اقتصاد دانشی منجر به پایان بخشیدن دوران اهمیت نسبی دارایی‌های مشهود گردیده و به دنبال آن پارادایمی جدید که توجه زیادی به سرمایه فکری و دانش در آن دیده می‌شد پدید آمد (زوو، ۲۰۰۳).

روس و همکارانش (۱۹۹۷) معتقدند که کارکنان سرمایه فکری را از طریق شایستگی، نگرش و چالاکی فکری خود ایجاد می‌کنند. شایستگی شامل مهارت‌ها و تحصیلات فرد می‌شود؛ در حالی که نگرش در بردارنده جزء رفتاری کارکنان می‌شود و چالاکی فرد را به تغییر رویه‌ها و تفکر در مورد راه حل‌های نوآورانه مسائل قادر می‌سازد. به طور کلی سرمایه فکری اصطلاحی مبهم و پیچیده است، و تنها زمانی که درک و مورد بهره‌برداری قرار گیرد می‌تواند یک پایگاه منابع جدید فراهم سازد که از طریق آن سازمان بتواند رقابت کند (بنتیس، ۱۹۹۹).

سرمایه ساختاری آن بعد از سرمایه فکری است که به خود سازمان برمی‌گردد. روس و همکاران (۲۰۰۵) معتقدند سرمایه ساختاری شامل ذخایر غیرانسانی دانش از جمله پایگاه‌های داده، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل‌های اجرای فرآیندها، استراتژی‌ها و برنامه‌های اجرایی است. سرمایه ساختاری دامنه گسترده‌ای از عناصر ضروری را پوشش می‌دهد. مهمترین آنها معمولاً شامل: (۱) فرآیندهای مهم اجرایی سازمان، (۲) چگونگی ساختار بندی آنها، (۳) سیاست‌ها، جریان‌های اطلاعاتی و عناصر پایگاه‌های داده، (۴) رهبری و سبک مدیریت، (۵) فرهنگ سازمان و (۶) طرح‌های ارزیابی عملکرد کارکنان است.

سرمایه رابطه‌ای شامل همه روابطی است که بین سازمان با هر فرد یا سازمان دیگری وجود دارد. این روابط شامل روابط ارباب رجوع، مقامات قانونی، تأمین‌کنندگان مالی، واسطه‌ها، کارکنان، اعتباردهندگان و سرمایه‌گذاران است. روابط مذکور به دو گروه کلی تقسیم می‌شوند: گروه اول روابطی که از طریق قرارداد با ارباب رجوع و تأمین‌کنندگان مالی یا شرکای اصلی رسمیت می‌یابند. گروه دوم بیشتر شامل روابط غیررسمی هستند. سرمایه رابطه‌ای به عنوان یک پل و سازمان‌دهنده عملیات فکری تلقی و عامل تعیین کننده در تبدیل سرمایه فکری به ارزش افزوده است. این سرمایه شامل استحکام و وفاداری مناسبات و روابط با ارباب رجوع است. رضایت ارباب رجوع، سلامت مالی و حساسیت قیمت ممکن است به عنوان شاخص‌های این نوع سرمایه به کار روند. تفکیک سرمایه رابطه‌ای از سرمایه انسانی و ساختاری گویای اهمیت آن در سازمان است. علائم تجاری، شهرت و آوازه سازمان یا خدمات آن، که منعکس کننده روابط بین سازمان و ارباب رجوع (بالقوه یا بالفعل) آن است، نیز در این گروه از دارایی‌ها قرار می‌گیرند (مار، ۲۰۰۸). اگرچه اصطلاح سرمایه رابطه‌ای در ابتدا توسط هیوبرت ساین-انج مطرح شد، تعاریف جدید مفهوم آن را به سرمایه رابطه‌ای توسعه داده‌اند؛ که شامل دانش موجود در همه روابطی است که سازمان با مشتریان، رقبا، تأمین‌کنندگان، انجمن‌های تجاری یا دولت برقرار می‌کند (بنتیس، ۱۹۹۹). به علاوه روس و همکاران (۱۹۹۷) اظهار می‌کنند که سرمایه رابطه‌ای شامل روابط با ذینفعان درون و بیرون سازمان است.

نیکوکار و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان نقش سرمایه فکری در تسهیل اقدامات مدیریت دانش انجام دادند. جامعه آماری پژوهش مدیران و کارکنان استانداری یکی از استان‌های جنوبی کشور بوده و از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شده است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه و روش تحقیق توصیفی-پیمایشی بوده است. نتایج تحقیق بیانگر تأثیر معنی‌دار و مهم همه مؤلفه‌های سرمایه‌های فکری بر ارتقای اثربخشی مدیریت دانش است.

محسنی‌فر و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش بیانگر این است که به گونه کلی بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با سرمایه فکری و مدیریت دانش رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بر اساس یافته‌های این پژوهش، سرمایه اجتماعی می‌تواند به عنوان یکی از قابلیت‌های سازمان به شمار آید و در خلق و تسهیم دانش موجود در سرمایه‌های فکری و مدیریت دانش سازمان کمک بسیار نماید. شرفی و عباس‌پور (۱۳۹۲) در تحقیقی به بررسی ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی پرداختند. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های سرمایه فکری بر عملکرد نظام دانشگاهی مؤثر هستند و با توجه به وضعیت متوسط دانشگاه‌های ایران در این مؤلفه‌ها، مدیریت مطلوب‌تر سرمایه فکری در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی منجر به بهبود عملکرد نظام دانشگاهی می‌شود.

احمدیان و قربانی (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی پرداختند. نمونه مورد مطالعه در این تحقیق شامل ۱۱۸ نفر از کارکنان وزارت امور اقتصادی و دارایی بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. نتیجه آزمون فرضیات تحقیق به کمک مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان دهنده ارتباط معنادار مؤلفه‌های سرمایه

فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی) با عملکرد سازمانی می‌باشد. فرضیه‌ی تحقیق: سرمایه فکری بر عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز تأثیر مثبت معنی‌داری دارد.

روش

این پژوهش از نظر هدف توصیفی، از نظر نوع استفاده کاربردی، از نظر بعد زمان مقطعی و از نگاه نوع داده‌ها کمی بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌ای بود که شامل پرسشنامه‌های استاندارد و میزان شده سرمایه فکری بنتیس (۱۹۹۹) که شامل ۳ بعد و ۳۰ سوال می‌باشد و عملکرد کارکنان (مدل آچپو) توسط هرسیوبلانچارد و گلداسمیت (۱۹۸۰) است و دارای ۷ بعد و ۲۶ سوال می‌باشد.

نتایج اعتبار پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ارزیابی شد که در پرسشنامه‌های سرمایه فکری و عملکرد کارکنان به ترتیب ۰/۹۱۵ و ۰/۹۶۱ به دست آمد. جامعه‌ی آماری پژوهش، کلیه کارکنان ساختمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز به تعداد ۱۳۰۰ نفر است که از میان آن‌ها تعداد ۳۴۰ نفر به صورت تصادفی ساده و بر اساس فرمول کوکران انتخاب گردیدند.

یافته‌ها

آزمون همبستگی پیرسون: چنانچه در جدول (۱) مشاهده می‌شود مقدار ضریب همبستگی بین متغیر سرمایه فکری و عملکرد کارکنان برابر ۰/۷۸۱، در سطح معناداری ۰/۰۰۰ شده است که این مقدار کمتر از سطح معناداری آزمون (۰/۰۵) می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌گیریم که آزمون معنادار بوده و رابطه معناداری بین سرمایه فکری و عملکرد کارکنان بیمارستان جدی شاپور اهواز وجود دارد.

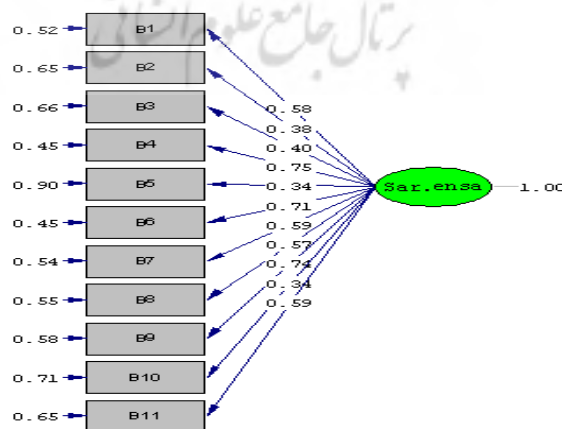
جدول ۱. تأثیر متغیر سرمایه فکری بر عملکرد کارکنان

رابطه مثبت و معنادار بین سرمایه فکری و عملکرد کارکنان	ضریب همبستگی	سطح معناداری	نتیجه
	۰/۷۸۱	۰/۰۰۰	تایید

۱- تحلیل عاملی تاییدی سرمایه فکری

این تحلیل شامل تحلیل عاملی تاییدی مولفه سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی (مشتری) است که در اینجا فقط به مولفه سرمایه انسانی پرداخته می‌شود.

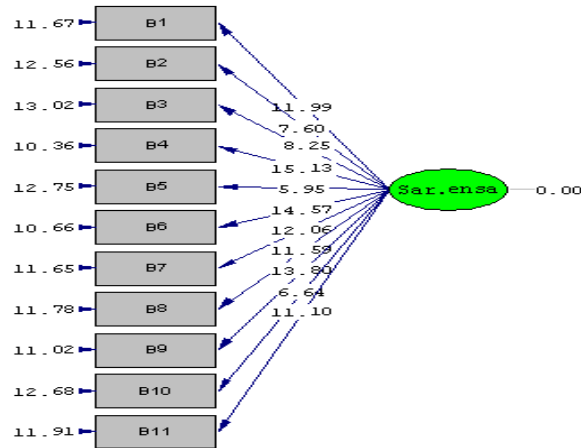
تحلیل عاملی تاییدی مولفه سرمایه انسانی



Chi-Square=36.11, df=14, P-value=0.1047, RMSEA=0.0145

نمودار ۱. مدل اندازه‌گیری مولفه سرمایه انسانی در حالت تخمین استاندارد

همانگونه که در نمودارهای (۱) و (۲) دیده می‌شود مقدار P-Value برابر ۰,۱۰۴۷ شده است که چون این عدد از مقدار ۰,۰۵ بیشتر می‌باشد بیانگر این مطلب است که مدل ارائه شده مدلی خوبی می‌باشد. همچنین با توجه به اینکه مقدار RMSEA برابر ۰,۰۱۴۵ است، میزان خطا در دامنه قابل قبول ($RMSEA < ۰,۰۹$) قرار دارد.

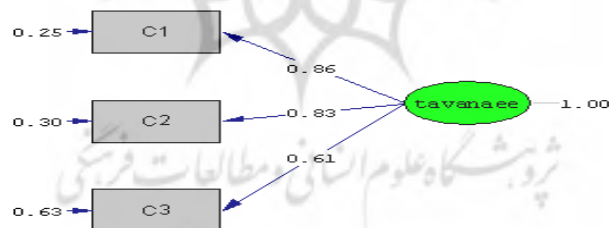


Chi-Square=36.11, df=14, P-value=0.1047, RMSEA=0.0145

نمودار ۲. مدل اندازه‌گیری مولفه سرمایه انسانی در حالت اعداد معنی دار

۲- تحلیل عاملی تاییدی عملکرد کارکنان

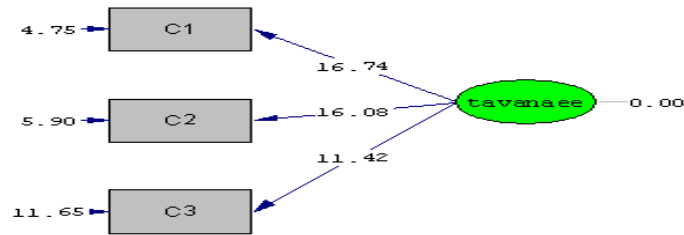
این تحلیل شامل تحلیل عاملی تاییدی مولفه توانایی، درک و شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد و عملکرد، اعتبار و سازگاری محیطی است که در اینجا فقط به مولفه توانایی پرداخته می‌شود. تحلیل عاملی تاییدی مولفه توانایی



Chi-Square=4.28, df=3, P-value=.256, RMSEA=0.0102

نمودار ۳. مدل اندازه‌گیری مولفه توانایی در حالت تخمین استاندارد

همانگونه که در نمودارهای (۳) و (۴) دیده می‌شود مقدار P-Value برابر ۰,۲۵۶ شده است که چون این عدد از مقدار ۰,۰۵ بیشتر می‌باشد بیانگر این مطلب است که مدل ارائه شده مدلی خوبی می‌باشد. همچنین با توجه به اینکه مقدار RMSEA برابر ۰,۰۱۰۲ است، میزان خطا در دامنه قابل قبول ($RMSEA < ۰,۰۹$) قرار دارد.



Chi-Square=4.28, df=3, P-value=.256, RMSEA=0.0102

نمودار ۴. مدل اندازه‌گیری مولفه توانایی در حالت اعداد معنی‌دار

آزمون فرضیه‌ی پژوهش

فرضیه پژوهش: سرمایه فکری بر عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز تأثیر مثبت معنی‌داری دارد.

جدول ۲. تأثیر متغیر سرمایه فکری بر متغیر ملاک عملکرد کارکنان

مسیر مستقیم	ضریب تأثیر (β)	عدد معناداری (t-value)	نتیجه
سرمایه فکری ← عملکرد کارکنان	۰/۷۱	۱۷/۸۵	تایید فرضیه

با توجه به ضریب تأثیر $\beta = ۰,۷۱$ و مقدار بحرانی $t = ۱,۹۶ > t > ۱,۹۶$ (گزارش شده در جدول (۴) که بزرگتر از ۱,۹۶ می‌باشد، متغیر پیش‌بین سرمایه فکری می‌تواند متغیر ملاک عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد و آن را تبیین نماید. در نتیجه با اطمینان ۰,۹۵ این فرضیه تأیید و نقیض ادعا رد می‌گردد (جدول ۲).

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس فرضیه پژوهش، سرمایه فکری بر عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز تأثیر مثبت معنی‌داری دارد. نتایج حاصل نیز، این ادعا را تأیید می‌کند که با توجه به معنی‌دار شدن ضریب t و مقدار ضریب تأثیر ۰,۷۱ می‌توان گفت سرمایه‌های فکری ۷۱٪ بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد. نتایج تحقیق بن‌تیس و همکاران (۲۰۰۰)، وانگ و همکاران (۲۰۱۴)، شرفی و عباس پور (۱۳۹۲) و احمدیان و قربانی (۱۳۹۲) تأییدی بر این یافته می‌باشد. این بدین معناست که موجودی دانش کارکنان که شامل مهارت، تخصص و توانایی‌های مورد نیاز برای ایفای وظیفه‌شان می‌باشد بر دانش و مهارت‌ها، درک و شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزش، آموزش و بازخورد عملکرد، اعمال معتبر و حقوقی پرسنل و سازگاری محیطی کارکنان به میزان ۷۱٪ اثر گذار است.

منابع

- احمدیان، مجید؛ قربانی، رحیم. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی: مورد مطالعه وزارت امور اقتصادی و دارایی. مجله اقتصادی، (۱۲ و ۱۱): ۱۱۱-۱۳۰.
- شرفی، محمد؛ عباس پور عباس. (۱۳۹۱ باس ۲). ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد در دانشگاه‌ها و مؤسسات عالی. نشریه علمی-پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی. ۶(۲): ۷۵ - ۸۱.
- عالم تبریز، اکبر؛ حاجی بابا، علی؛ رجیبی فرد ایمان. (۱۳۸۸). سرمایه فکری، تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران. صفحه ۴۲۱.
- محسنی فرد، غلامعلی؛ رضایی، غلامرضا؛ حسینی راد، سید علی. (۱۳۹۲). رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و مدیریت دانش. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۴(۳): ۱۳۹ - ۱۵۴.
- منوریان، عباس؛ عسگری ناصر. (۱۳۸۸). سازمان در عصر صنعت، اطلاعات و دانایی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- نیکوکار، غلامحسین؛ عسگری، ناصر؛ غلامی، مهرداد؛ رحیمی، احسان. (۱۳۹۳). نشر سرمایه فکری در تسهیل اقدامات مدیریت دانش. نشریه علمی-پژوهشی مدیریت دولتی. ۶(۲): ۴۰۱ - ۴۱۸.



- Bontis, N. (1999). Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: Framing and advancing the state of the field. *International Journal of Technology Management*. 18(5).
- Brooking, A. (1996). Intellectual capital. *International Thompson Business Press, London*.
- Fei, G., Meng, L., Yoshiteru, N. (2001). Systems thinking on knowledge and its management: systems methodology for knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 6(1): 7-17.
- Hersey, H., & Goldsmith, M. (1980). A situational approach to performance planning. *Training and Development Journal*, 34(11):3 1-48.
- Marr, B. (2008). Impacting Future Value: How to Manage Your Intellectual Capital. Published by The Society of Management Accountants of Canada. *The American Institute of Certified Public Accountants and The Chartered Institute of Management Accountants*.
- Michailova, S., Husted, K. (2003). Knowledge-sharing hostility in Russian firms. *California Management Review*. 45(3): 59-77.
- Roos, J., Roos, G., Edvinsson, L. (1997). Intellectual Capital: Navigating in the New Business Landscape. London: *Macmillan Business*.
- Sackman, S., Flamholtz, E., Bullen, M. (1989). Human Resource Accounting: A State Of The Art Review. *Journal of Accounting Lecture*. 8: 235-264
- Zhou, AZ. (2003). The intellectual capital web A systematic linking of intellectual capital and knowledge management. *Journal of Intellectual Capital*. 4(1): 34-48.



Study of the effect of human-intellectual capital on employee performance in Jundishapur University of Medical Sciences

Ali Bahmaee¹

Edris Mahmodi*

Abstract

purpose: The purpose of this study was to investigate the effect of human and intellectual capital on staff performance in Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences.

Method: This study was descriptive in terms of purpose, type of applied use, cross-sectional time dimension and quantitative data type. The statistical population of this study was all employees of central building of Ahvaz University of Medical Sciences. Based on Cochran formula, 340 people were selected and randomly selected. The data required for the research were collected through Bentis Standard Intellectual Capital Questionnaires (1998) and Hersioblanchardgoldsmith Staff (1980) questionnaires and analyzed by SPSS and LISREL software.

Findings: According to the results of Pearson correlation test, the correlation coefficient between intellectual capital and staff performance was 0.781 at the significant level of 0.000 which is lower than the significance level of the test (0.05), so we conclude that the test was significant. ($p < 0.05$)

Conclusion: Intellectual capital has a significant positive effect on staff performance in Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences.

Keywords: Training and Performance Feedback, Jundishapur University of Medical Sciences, Intellectual Capital, Staff Performance.

¹ Department of Business Management, Khuzestan Science and Research Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

Department of Business Management, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran

² Department of Business Management, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran, *Corresponding author e-mail: Mahmodi.E@gmail.com