

Review

Management strategies with the approach of improving the health system on the intellectual capital and organizational performance of the university

Masoud Sadeghian Lemaraski¹, Mansour Ranjbar^{2*}, Changiz Mohammadzadeh³

1. PhD student in public administration, policy Organizational behavior trend, Islamic Azad University, Sari, Iran.
 2. Associate professor, Education Development Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran.
 3. Assistant Professor of the Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Azad University, Sari, Iran.
- *.Corresponding Author: E-mail: manfm43@gmail.com

(Received 3 January; Accepted 4 September 2024)

Abstract

The important role of the health system in improving and increasing an important factor called life expectancy is not hidden from anyone. However, there is a gap between the potential capabilities of this organization and what is happening, perhaps this deficiency is related to factors such as the organization's strategy, productivity, intellectual capital, etc., and these factors will be investigated in this research.

Methodology: This research was carried out with the field review method. All studies and articles related to the improvement of the health system on the intellectual capital and organizational performance of the university in the databases "Scopus", "Science Direct", "Embase", "ProQuest", "SID" and databases and two search engines. Google" and "Google scholar" were searched with related keywords. Finally, 14 studies were selected. The study was conducted during three stages of screening. In this stage, the theoretical foundations and studies and background related to the subject were examined, analyzed and compiled with a systematic approach.

Findings: Based on the findings of the research, in order to adopt a suitable strategy with the health system productivity approach, things such as: productivity of human resources, use of the scientific capacity of graduates from various fields under the health system in a position appropriate to the field of study should be considered. It should be considered to promote the technical and specialized knowledge of managers of different levels, replace the elite forces on the verge of retirement, create motivation for all employees to use the maximum scientific ability and especially creative actions. Therefore, improving the health system by using effective management strategies on the intellectual capital and organizational performance of the university is an essential need of organizational management.

Keywords: Management Strategy, Productivity of Intellectual Capital, Health System.

ClinExc 2024;14(74-85) (Persian).

استراتژی‌های مدیریتی با رویکرد بهبود نظام سلامت بر سرمایه فکری و عملکرد سازمانی دانشگاه

مسعود صادقیان لمراسکی^۱، منصور رنجبر^{۲*}، چنگیز محمدزاده^۳

چکیده

نقش مهم نظام سلامت در بهبود و افزایش عامل مهمی به نام امید به زندگی، بر هیچ کس پوشیده نیست. با این وجود فاصله ای میان توانمندی بالقوه این سازمان با آنچه به وقوع می پیوندد وجود ندارد شاید که این نقصان به عواملی همچون استراتژی سازمان، عملکرد سازمانی، سرمایه فکری و از این دست مرتبط باشد. در این تحقیق این عوامل مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

این پژوهش با روش مروری انجام شد. کلیه مطالعات و مقالات مرتبط با بهبود نظام سلامت بر سرمایه فکری و عملکرد سازمانی دانشگاه در پایگاه‌های اطلاعاتی؛ Science Direct، Scopus، Embase، ProQuest، SID و بانک اطلاعاتی و دو موتور جستجوی Google و Google scholar با کلیدواژه‌های مرتبط جستجو شد. در نهایت، ۱۴ مطالعه انتخاب شدند. مطالعه در طی سه مرحله غربالگری صورت گرفت. این مرحله مبانی نظری و مطالعات و پیشینه مرتبط با موضوع بررسی، تحلیل و با رویکردی سیستمی تنظیم و تدوین شد.

بر اساس یافته‌های تحقیق به منظور اتخاذ استراتژی مناسب با رویکرد بهبود نظام سلامت بر سرمایه فکری و عملکرد سازمانی دانشگاه بایستی مواردی از جمله: بهره‌وری منابع انسانی، توانمندسازی سرمایه‌های فکری سازمان، استفاده به جا از ظرفیت علمی فارغ‌التحصیلان حوزه‌های مختلف زیر مجموعه نظام سلامت در جایگاه متناسب با رشته تحصیلی‌شان، ارتقا دانش فنی و تخصصی مدیران رده‌های مختلف، جایگزین‌پروری برای نیروهای زبده در آستانه بازنشستگی، ایجاد انگیزه برای کلیه کارکنان جهت استفاده از حداکثر توان علمی و به ویژه اقدامات خلاقانه مد نظر قرار گیرد. بنابراین بهبود نظام سلامت با بهره‌گیری از استراتژی‌های مدیریتی موثر بر سرمایه فکری و عملکرد سازمانی دانشگاه یک نیاز ضروری مدیریت سازمانی است.

واژه‌های کلیدی: استراتژی مدیریت، سرمایه فکری، عملکرد سازمانی، نظام سلامت.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

۲. دانشیار، مرکز مطالعات توسعه آموزش، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران.

۳. استادیار گروه مدیریت دولتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد واحد ساری، ساری، ایران.

*نویسنده مسئول: مازندران، ساری، سه راه جویبار، مرکز مطالعات توسعه آموزش پزشکی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۱۴ تاریخ ارجاع جهت اصلاحات: ۱۴۰۳/۰۴/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۱۹

مقدمه

سازمان‌ها در عصر رقابت برای دستیابی به اهداف نیازمند سرمایه‌های فکری هستند سرمایه‌هایی که عملکرد سازمانی را به طور بهینه ارتقا دهند. رشد و تکامل سازمان در بلندمدت نیازمند به‌کارگیری استراتژی‌های کارآمد مدیریت خرد و کلان می‌باشد و انحراف از مسیر توسعه‌سازمانی نشان از عدم اتخاذ تصمیم‌گیری‌های مدیریت صحیح می‌باشد.

با عنایت به این که توجه به سرمایه فکری به‌عنوان اصل اساسی سرمایه انسانی باید مورد توجه ویژه قرار گیرد در اهمیت این نکته همین بس که بدانیم با توجه به اقتضای سرمایه فکری در سازمان استراتژی‌های متفاوتی اتخاذ می‌گردد؛ دغدغه اولیه، استفاده از استراتژی مدیریت با رویکرد بهره‌وری سرمایه فکری می‌باشد، لذا بایستی اذعان داشت که در سازمان‌های متفاوت استراتژی‌های متعددی با توجه به این مهم انتخاب می‌گردند و در مواجهه با آن نظر به عوامل مختلفی همچون پتانسیل و توانمندی کارکنان از لحاظ استعداد و دانش بهره می‌گیرند.

بدیهی است جهت ایفای این نقش سازمان‌ها و مشخصاً نظام سلامت نیازمند استراتژی مدیریتی مناسب خواهد بود تا شاهد توسعه بیش‌ازپیش در آینده باشد. به‌طور کلی، تأثیرات پدیده استراتژی‌های مدیریت بر سازمان‌ها دربرگیرنده محورهای مختلف و مهمی است. دانش مدیریت در طلیعه قرن جدید بیش از هر چیز، برای تغییر و تحول مستمر، اهمیت قائل است و در طوفان تغییر، استراتژی مناسب آن است که بقای سازمان را تضمین کند (۱).

هدف اصلی استراتژی‌های مدیریتی دیدگاه کلانی است که امکان پرداختن به مسائل اساسی مدیران و کارکنان را فراهم می‌آورد (۲). لذا سازمان‌ها باید بتوانند با اتخاذ استراتژی‌های مناسب در زمینه تأمین نیروی انسانی، آموزش، ارزیابی عملکرد، پاداش و روابط کارکنان، سرمایه انسانی خود را به‌عنوان عامل ایجاد مزیت رقابتی مورد ملاحظه قرار داده و به اهداف کلان خود

دست یابند (۳). مفهوم بهره‌وری که امروزه بیش از یک قرن از طرح آن به صورت جدی می‌گذرد، به دلیل کاربردهای روزافزون آن در حال رشد و گسترش است. اقدام‌های مرتبط با بهره‌وری به دنبال کاهش هزینه‌ها و افزایش کیفیت و در نتیجه افزایش درآمد سازمان است و به این ترتیب بهره‌وری، رابطه بین ستاده (مانند میزان محصولات یا خدمات) و داده‌هایی (مانند؛ نیروی کار، مواد، انرژی و سرمایه) است که صرف تولید ستاده می‌شود. بر این مبنا، بهره‌وری در سازمان‌های امروزی اهمیت ویژه‌ای دارد. به‌طور کلی می‌توان گفت معمولاً بهره‌وری، نسبت ستاده (بازده) به داده تعریف می‌شود و مفهومی اساسی است که استفاده کارآمد و اثربخش از منابع را در برمی‌گیرد (۴). از نظر آژانس بهره‌وری اروپا بهره‌وری عبارت است از درجه و شدت استفاده موثر از هر یک از عوامل تولید (۵) بهره‌وری در سطح سازمانی، عامل حیاتی موفقیت و اساس سودآوری تلقی می‌شود. بسیاری از کارکنان بهره‌وری خود را با استفاده از یادگیری مهارت‌های جدید در کار افزایش می‌دهند. حال آنکه کاربست دانش و تکمیل مهارت‌ها در دانشگاه یا به واسطه تجربه در مشاغل قبلی صورت می‌گیرد (۶)، بسیاری پژوهش‌ها نشان می‌دهند که بهره‌وری سازمان‌ها و عملکرد کسب و کار به مدیریت موثر سرمایه‌های فکری وابسته است (۷). اویج سطوح بالای بهره‌وری را یکی از متغیرهای حیاتی برای رقابت موفقیت‌آمیز و بقا می‌داند (۸). از طرفی بهبود بهره‌وری سازمان‌ها را قادر می‌سازد که رقابت‌های بین‌المللی و رشد خود را گسترش داده و همکاری اجتماعی خود را بهبود بخشند. بهره‌وری پایین حاکی از اتلاف منابع یک سازمان بوده و این امر منجر به از دست رفتن رقابت‌های بین‌المللی شده و به موجب آن فعالیت‌های تجاری سازمان کاهش می‌یابد (۹). بی‌گمان رشد جوامع در گروی رشد بهره‌وری آنان است. پایین بودن سطح بهره‌وری که از ویژگی‌های غالب کشورهای کمتر توسعه‌یافته است، ناشی از عوامل مختلف تاثیرگذار بر بهره‌وری است که تعدادی از این عوامل خارج از کنترل

این جوامع و پاره‌ای قابل کنترل هستند. از این رو بیشتر کشورهای جهان در پی به دست آوردن پیشرفت‌هایی در زمینه بهره‌وری هستند (۱۰).

امروزه در عصر فرارقابتی سازمان‌ها با محیطی روبرو هستیم که مشخصه آن افزایش پیچیدگی، جهانی‌شدن و پویایی است. از این رو، سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی در جهت استمرار و استقرار خود با چالش‌های نوینی مواجه‌اند که برون رفت از این چالش‌ها مستلزم توجه بیشتر به توسعه و تقویت مهارت‌ها و توانایی‌های درونی است؛ این کار از طریق مبانی دانش سازمانی و سرمایه فکری صورت می‌گیرد و سازمان‌ها از آن برای رسیدن به عملکرد بهتر در دنیای رقابتی استفاده می‌کنند (۱۱). در بسیاری از پژوهش‌های با موضوع بهره‌وری، بهره‌وری نیروی کار را به‌عنوان بهره‌وری به کار می‌برند. در این پژوهش جهت بررسی استراتژی، بهره‌وری سرمایه فکری استفاده می‌شود. سرمایه فکری شامل عوامل ارزش‌آفرین یک سازمان است که در تراز نامه سنتی نشان داده نمی‌شوند، اما در سوددهی بلندمدت سازمان اهمیتی حیاتی دارند به اعتقاد آلچین ۲۰۰۶ استدلال می‌کنند سرمایه فکری، دانش و تخصص بوده و با دارایی‌های نرم ارتباط دارد و با سرمایه فیزیکی سخت متفاوت است (۱۲).

کالومورا و همکاران^۱ (۲۰۰۶)، معتقدند که سرمایه فکری، قابلیت‌ها، دانش، فرهنگ، استراتژی، فرآیندها، دارایی‌های فکری و شبکه‌های ارتباطی است که برای سازمان‌ها از جمله دانشگاه‌ها ارزش و مزیت رقابتی ایجاد می‌کند و به آنها کمک می‌کند تا به اهدافشان برسند (۱۳). در نتیجه عملکرد سازمان ارتقاء می‌یابد.

شناخت، ارزش‌گذاری و مدیریت سرمایه فکری روز به روز از اهمیت بیشتری برای شرکت‌ها برخوردار می‌گردد و شرکت‌های موفق به این موضوع پی برده‌اند که سرمایه‌گذاری به روش سرمایه فکری به منظور ایجاد محصولات و خدمات با ارزش ضروری است و اکثر مدیران موافق این عقیده هستند که سرمایه فکری

مهم‌ترین محرک ارزش در سازمان می‌باشد (۱۴). ارتقای سرمایه فکری می‌تواند تعداد نیروی کار مورد نیاز را با افزایش توانمندی‌های نیروهای موجود کاهش دهد، از سوی دیگر سرمایه فکری می‌تواند به کمک ارتقای تکنولوژی تولید، یادگیری، انطباق بیشتر محصول با نیاز مشتری و مواردی مانند آن، ارزش افزوده بیشتری برای شرکت فراهم آورد (۱۵). شواهد بسیاری وجود دارند که محرک‌های خلق ارزش در محیط‌های رقابتی مدرن به جای اتکا بر سرمایه مالی و فیزیکی، بر سرمایه فکری شرکت متکی است (۱۶).

ابعاد سرمایه فکری عبارت است از:

- سرمایه انسانی: ترکیبی از دانش، مهارت‌ها و تجربه افراد
- سرمایه ساختاری: شامل ذخایر غیر انسانی دانش در سازمان (۱۷).

سرمایه رابطه‌ای: شامل توانایی سازمان برای تعامل مثبت با اعضای جامعه کسب‌وکار که باعث ایجاد انگیزه برای ایجاد ثروت از طریق سرمایه انسانی و ساختاری. طبقه‌بندی‌های فراوانی از جمله طبقه‌بندی ادوینسون و مالون طبقه‌بندی بونتیس (۱۴) طبقه‌بندی ایوستیس و همکاران طبقه‌بندی چن ژو و ژیه (۱۸) و طبقه‌بندی کاپلان و نورتن در خصوص سرمایه فکری وجود دارد. بیشتر این طبقه‌بندی‌ها، سه جزو سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری را اجزای اصلی سرمایه فکری می‌دانند.

سرمایه فکری، عامل کلیدی ارتقای عملکرد سازمانی به شمار می‌رود و دانش سازمانی و توانایی‌های آن را برای ایجاد ارزش افزوده در برمی‌گیرد و باعث منافع رقابتی مستمر می‌شود و در پی آن است که در سازمان‌ها، دارایی‌های فکری، تجربه، دانش و یادگیری سازمانی جهت نیل به توسعه همه جنبه بیشتر از پیش مورد توجه قرار گیرد (۱۹). موضوع سرمایه فکری چنان دارای اهمیت است که بسیاری از پژوهشگران ارزشمندترین و مهم‌ترین منابع سازمان را سرمایه فکری و دارایی‌های نامشهود آن می‌دانند. دارایی‌های مشهود

1. Calvomora et al.

را می‌توان به راحتی در بازار آزاد خریداری کرد. بنابراین، آن‌ها نمی‌توانند دارایی‌های راهبردی سازمان باشند و مزیت رقابتی برای سازمان ایجاد کنند.

برعکس، سرمایه فکری معمولاً به صورت داخلی ایجاد می‌شود و در مهارت‌ها و تجارب کارکنان سازمان نهفته است (۲۰). سرمایه فکری به عنوان دارایی راهبردی عملکرد سازمانی شناخته شده است (۲۱-۲۲). از این رو باید ایجاد، تجمیع و خلق مجدد آن، از نگرانی‌های عمده مدیران ارشد، به‌ویژه مدیر منابع انسانی باشد که مسئول عملکرد کارکنان هستند. چرا که مدیریت منابع انسانی در یک محیط با فشار رقابتی زیاد، نقش کلیدی را در تسهیل مشارکت کارکنان با استعداد دارد (۲۳). از طرفی نظام سلامت شامل؛ سازمان‌ها، مؤسسات، گروه‌ها و افرادی است که در بخش دولتی و غیردولتی به سیاست‌گذاری، تولید منابع، تأمین مالی و ارائه خدمات سلامت با هدف بازیابی، ارتقاء و حفظ سلامتی مردم می‌پردازند. سازمان بهداشت جهانی کارکردهای اصلی نظام سلامت را شامل؛ حاکمیت، تأمین مالی، تولید منابع و ارائه خدمات سلامت و سه هدف اصلی نظام سلامت را شامل؛ ارتقا و حفظ سلامتی مردم جامعه، پاسخگویی به انتظارات مردم و حمایت مالی از آنها در مقابل هزینه‌های سلامت بیان کرده است. همچنین، دسترسی، کیفیت، کارایی، عدالت و تاب‌آوری را در زمره اهداف فرعی نظام سلامت برشمرده است (۲۴). با توجه به اینکه نظام سلامت نقش مهمی در بهبود سلامتی افراد جامعه دارد، لذا استفاده از استراتژی‌های مدیریتی مناسب به منظور بهبود نظام سلامت ضروری است. از سویی دیگر یکی از مسائل و چالش‌های مرتبط با استراتژی‌های مدیریتی با رویکرد بهبود نظام سلامت، عدم توانایی در جذب و نگهداری نیروهای متخصص و ماهر در تیم‌های سازمانی است. بهبود نظام سلامت نیازمند تخصص و توانمندی‌های بالاست و اگر سازمان نتواند نیروهای متخصص را به خود جذب کند و آن‌ها را در سازمان نگهدارد، نمی‌تواند کیفیت خدمات و محصولات خود

را بهبود دهد. همچنین سلامت جامعه و بهبود نظام سلامت در هر کشوری از اهمیت بالایی برخوردار است و نقش موثری در توسعه اقتصادی و اجتماعی دارد. استراتژی‌های مدیریتی با رویکرد بهبود نظام سلامت ممکن است باعث ایجاد ناهماهنگی‌ها و نقص در سازمان شوند. در دنیای بهبود مداوم، فرآیندها و تغییرات مداوم هستند و اگر این تغییرات به درستی مدیریت نشود، ممکن است باعث کاهش کیفیت خدمات و عملکرد سازمان شود.

استراتژی‌های مدیریتی با رویکرد بهبود نظام سلامت موجب افزایش کیفیت آموزش و پژوهش در دانشگاه‌ها می‌شوند. این استراتژی‌ها شامل؛ توسعه برنامه‌های آموزشی، بهبود فضای آموزشی و تحقیقاتی، استخدام اساتید و پژوهشگران مجرب و اعتبارسنجی دانشگاه‌ها می‌باشد که همگی بهبود کیفیت آموزش و پژوهش را در نظر دارند. از طرفی با بهبود نظام سلامت و اجرای استراتژی‌های مدیریتی مرتبط، دانشگاه‌ها جذابیت بیشتری برای دانشجویان و محققان برتر خواهند داشت. در نتیجه، دانشگاه‌ها قادر خواهند بود بهترین اساتید و پژوهشگران را جذب و نگه دارند که این خود می‌تواند بهبود عملکرد و ایجاد سرمایه فکری در سازمان را موجب شود. همچنین استراتژی‌های مدیریتی با تمرکز بر بهبود نظام سلامت، دانشگاه‌ها را قادر می‌سازد به طور موثر با صنعت و جامعه همکاری و ارتباط برقرار کنند. این همکاری‌ها و ارتباطات می‌تواند به ایجاد فرصت‌های شغلی برای فارغ‌التحصیلان و محققان دانشگاه کمک کنند و همچنین با انتقال تکنولوژی و دانش به صنعت عملکرد سازمان را بهبود بخشد (۲۵). افزایش انگیزه کارکنان رکنی اساسی در بهبود بهره‌وری سازمان و نیروی انسانی داشته و سنگ بنای هر پیشرفتی در سازمان است (۲۶). در دنیای رقابتی کنونی مدیران از ابزار اصلاح ساختار برای دستیابی به اهداف، افزایش بهره‌وری، تغییر و انطباق بیشتر با فعالیت‌های جدید و استفاده از عدم تخصص‌ها و توانایی‌ها، سازماندهی خلاقانه با هدف

سازمان‌ها عمل کنند به طوری که ارتباط نزدیک بین استراتژی مدیریتی و سرمایه فکری نشان‌دهنده نیاز سازمان‌ها به توجه ویژه به دارایی‌های نامشهود خود برای دستیابی به موفقیت‌های پایدار است.

روش کار

این پژوهش با روش مرور حیطه‌ای انجام شد. کلیه مطالعات و مقالات مرتبط با بهبود نظام سلامت بر سرمایه فکری و عملکرد سازمانی دانشگاه در پایگاه‌های اطلاعاتی؛ Science Direct، Scopus، Embase، ProQuest، SID و بانک اطلاعاتی و دو موتور جستجوی Google و Google scholar با کلیدواژه‌های مرتبط جستجو شد. در نهایت، ۱۰ مطالعه موردنظر و مطابق با اهداف مطالعه حاضر انتخاب شدند. مطالعه در طی سه مرحله غربالگری صورت گرفت. در ابتدا بر اساس واژه‌های کلیدی به طور مستقل، تعداد ۱۶۸ مقاله یافت شد؛ اما در مرحله دوم بر اساس ارتباط موضوعی و محتوایی بین واژه‌های کلیدی تعداد ۵۳ مقاله غربال شد و در مرحله نهایی ۱۴ مقاله داخلی و خارجی در راستای هدف مطالعه به مطالعه وارد شدند. این مرحله مبانی نظری و مطالعات و پیشینه مرتبط با موضوع بررسی، تحلیل و با رویکردی سیستمی تنظیم و تدوین شد.

بحث

امروزه مدیران با دنیای پیچیده و توأم با تغییرات وسیع و آنی روبرو هستند، این امر باعث شده است تا فرایند تصمیم‌گیری در مدیریت اهمیت بیشتری پیدا کند، مدیران همواره با چندین مشکل اساسی از جمله تغییرات دائمی، پیچیدگی و تأثیرات شدید محیط‌های درون و برون‌سازمانی بر فعالیت‌های آنها روبرو هستند، تمامی این موارد باعث شده است تا در دهه‌های اخیر بحث برنامه‌ریزی استراتژیک با نگرشی نوین در مدیریت بااهمیت روزافزون مطرح شود (۴۱). برنامه‌ریزی

رهایی از فعالیت ممنوع شده یا زیانده، گسترش فعالیت‌ها، تمرکز در مدیریت منابع و تفکیک مسئولیت‌های واحدها و افراد بهره می‌گیرند (۲۷).

نیاز دیده شد که تعاریفی از واژه‌های کلیدی؛ استراتژی‌های مدیریتی و سرمایه فکری مورد مطالعه اشاره گردد؛ زیرا در بستر این تعاریف ساده ضرورت استراتژی‌های مدیریتی با رویکرد بهبود نظام سلامت بر سرمایه فکری و عملکرد سازمانی دانشگاه شرح داده شود.

- استراتژی‌های مدیریتی: فرایندی است که به کمک آن مدیران استراتژی‌هایی را تدوین و اجرا می‌کنند تا به عملکرد بالایی دست یابند و مزیت رقابتی پایدار خلق کنند. همچنین دستورالعملی است برای سیستم مدیریتی که در رسالت، چشم‌انداز و اولویت واحد و وظیفه‌ای منابع انسانی مشخص می‌شوند. هدف از تدوین و اجرای استراتژی مدیریتی، مرتبط‌ساختن سیاست‌ها و روش‌های منابع انسانی با هدف‌های استراتژیک منابع انسانی است (۳).
- سرمایه فکری: مجموعه‌ای از دانش، اطلاعات، دارایی‌های فکری، تجربه، رقابت و یادگیری سازمانی است که می‌تواند برای ایجاد ثروت به کار گرفته شود. در واقع سرمایه فکری تمامی کارکنان، دانش سازمانی و توانایی‌های آن را برای ایجاد ارزش افزوده در بر می‌گیرد و باعث منافع رقابتی مستمر می‌شود (۲۸).

استراتژی مدیریتی و سرمایه فکری دو مفهوم ضروری است که نیاز است ابعاد آن به‌دقت بررسی گردد؛ زیرا ارتباط بین استراتژی مدیریتی و سرمایه فکری در دنیای امروز به دلیل اهمیت روزافزون دانش و اطلاعات در سازمان‌ها بسیار حائز اهمیت است. این دو مفهوم به طور مستقیم بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند و می‌توانند به عنوان ابزارهای کلیدی برای بهبود عملکرد و رقابت‌پذیری

استراتژیک و مدیریت استراتژیک شرایطی را برای سازمان‌ها خصوصاً سازمانی‌های سلامت محور فراهم می‌کنند که خط‌مشی سازمان در رسیدن به اهداف تسهیل می‌یابد و سرعت دسترسی به نتایج مطلوب رقم می‌خورد. مدیریت استراتژیک در حوزه سلامت به عنوان یک فرآیند اساسی برای برنامه‌ریزی و اجرای سیاست‌ها در مراکز درمانی شناخته می‌شود. این مدیریت به ایجاد مزیت رقابتی پایدار و افزایش رضایت مراجعین کمک می‌کند همچنین، استفاده از رویکردهای مبتنی بر منابع^۲ و وابستگی به منابع^۳ در تدوین استراتژی‌های سلامت، تأثیر بسزایی بر عملکرد سازمانی دارد (۴۲).

تعامل دوسویه سرمایه فکری و عملکرد سازمانی بر مبنای توانمندی نیروی انسانی است؛ بنابراین پویایی سازمانی بر مبنای نیروی انسانی توانمند است. سرمایه فکری یک مفهوم ارزشمند برای سازمان‌ها است که شامل؛ سرمایه انسانی، سرمایه ارتباطی و سرمایه ساختاری می‌شود. این نوع سرمایه شامل دارایی‌های مبتنی بر دانش است که در مغز کارکنان سازمان قرار دارد و نقش بسیار مهمی در رشد و عملکرد سازمانی ایفا می‌کند. از آنجا که سرمایه فکری به‌عنوان یک سرمایه نهفته از آن نام برده می‌شود، مدیریت صحیح این سرمایه می‌تواند بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان را تضمین کند. بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی نشان می‌دهد که افزایش توجه به این نوع سرمایه، منجر به بهبود عملکرد و افزایش توانمندی‌های ذهنی کارکنان و بهره‌برداری از توان فکری آن‌ها می‌شود. از این رو، دانشگاه‌ها نیز باید به مدیریت و بهره‌گیری از سرمایه فکری خود توجه ویژه‌ای داشته باشند تا بتوانند جایگاه رقابتی خود را تقویت کرده و عملکرد سازمانی خود را بهبود بخشند؛ بنابراین نیاز است برای بهبود عملکرد سازمانی دانشگاه‌ها در نظام سلامت، پیشنهاد می‌شود:

- تدوین برنامه‌های استراتژیک با تمرکز بر

مشارکت ذی‌نفعان.

- ایجاد سیستم‌های ارزیابی عملکرد که شامل شاخص‌های کیفی و کمی باشد.
 - تقویت مدیریت دانش برای ارتقای نوآوری و پاسخگویی به نیازهای مراجعین.
- این رویکردها نه تنها به بهبود نظام سلامت کمک می‌کند؛ بلکه سرمایه فکری را نیز تقویت کرده و عملکرد کلی سازمان را ارتقا می‌دهد.
- گرچه بایستی اشاره کرد که تحقیقات نشان می‌دهد که بسیاری از سازمان‌های نظام سلامت فاقد برنامه‌های استراتژیک مؤثر هستند و این امر منجر به ناکارآمدی در ارائه خدمات می‌شود (۴۳)
- همچنین، کمبود توجه به روابط علت و معلولی میان شاخص‌های عملکرد و عدم استفاده از روش‌های ارزیابی مناسب مانند روش امتیازی متوازن، از دیگر چالش‌های موجود در این زمینه است. البته بسیاری از سازمان‌های سلامت هنوز با چالش‌هایی مانند عدم وجود برنامه‌های استراتژیک مؤثر و نارضایتی کارکنان مواجه هستند. این مشکلات نشان‌دهنده نیاز به بازنگری در رویکردهای مدیریتی و تمرکز بر بهبود کیفیت خدمات است. در نهایت، برای دستیابی به نتایج مثبت در نظام سلامت، لازم است که دانشگاه‌ها و مراکز درمانی با استفاده از رویکردهای مدیریتی مناسب، سرمایه فکری خود را تقویت کرده و عملکرد سازمانی خود را ارتقا دهند. اما واقفیم مدیریت استراتژیک منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد پس با برداشت قدم‌های مؤثر سازمانی در راستای بکارگیری مدیریت استراتژیک منابع انسانی می‌توان دسترسی مطلوبی به سرمایه فکری این منابع داشت و تحولات و توسعه سازمانی رقم خواهد خورد در آینده نزدیک می‌توانیم برخی از سازمان‌ها را بدون منابع انسانی تصور کرد نظام سلامت از جمله نظام‌های حیاتی در جوامع است که نمی‌توان بدون منابع انسانی و سرمایه فکری تصور نمود زیرا در راستای اراده خدمات بهداشتی و درمانی و تضمین سلامت فردی و اجتماعی است و

2. RBV

3. RDT

لازمه پویایی نظام‌های سلامت محور در راستای حیات انسانی و منابع انسانی در آن است. بنابراین برنامه‌ریزی و مدیریت بهینه‌روی منابع انسانی و سرمایه فکری این نوع سازمان‌ها متضمن پیشرفت کل جامعه می‌باشد (۴۲، ۴۴-۴۶).

از سوی دیگر نتایج بررسی‌ها نشان داد که سرمایه فکری در تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی، نقش تعدیل‌کننده را دارا است (۴۷). این ارتباطات پیچیده سرمایه فکری سازمان را دچار تحولات موثر خواهد نمود بنابراین مدیریت سرمایه فکری با رویکردهای مختلفی بر عملکرد سازمان‌ها خصوصاً نظام سلامت اثر مستقیمی دارد. نقش دانشگاه‌های برای دستیابی به ماه‌حاصل استراتژی‌های مدیریتی پررنگ می‌باشد. تقویت سرمایه فکری و بهبود فرآیندهای مدیریت دانش در دانشگاه‌ها می‌تواند منجر به بهبود عملکرد سازمانی و افزایش بهره‌وری کارکنان در آینده گردد. این نتایج اهمیت توجه به این دو عامل را در سیاست‌گذاری‌های آموزشی و مدیریتی برجسته می‌کند (۴۸-۴۹).

در مجموع استراتژی‌های مدیریتی با رویکرد بهبود نظام سلامت نه تنها بر سرمایه فکری تأثیر مثبت دارند بلکه می‌توانند منجر به افزایش کارایی و اثربخشی عملکرد سازمانی دانشگاه‌ها شوند. توجه به مدیریت دانش و برنامه‌ریزی استراتژیک از جمله عوامل کلیدی در این زمینه هستند. این مباحث نشان‌دهنده اهمیت تعامل بین استراتژی‌های مدیریتی، سرمایه فکری و عملکرد سازمانی در نظام سلامت هستند که نیازمند توجه ویژه‌ای از سوی مدیران و سیاست‌گذاران هستند.

نتیجه‌گیری

بهبود نظام سلامت بر سرمایه فکری و عملکرد سازمانی دانشگاه به دلیل ارتباط مؤثری که بین این دو وجود دارد، می‌تواند بهبود قابل توجهی در عملکرد کارکنان و سازمان‌های دانشگاهی ایجاد کند. این ارتباط نشان می‌دهد که افزایش سرمایه فکری و مدیریت دانش در دانشگاه‌ها، منجر به بهبود عملکرد کارکنان و در نتیجه بهبود کلی عملکرد سازمانی خواهد شد.

جدول شماره ۱: جست‌وجو و غربالگری			
نویسنده (نویسندگان)	سال انتشار	عنوان	یافته‌ها
سومارتا ^۴ (۲۹)	۲۰۲۰	رویکردی مبتنی بر عامل برای مدل‌سازی و شبیه‌سازی مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یک سیستم پیچیده: ارزیابی استراتژی مدیریت	مدیریت منابع انسانی، رویکرد استراتژیک مدیریت افراد در سازمان‌ها است. مدیریت منابع انسانی را می‌توان به طور طبیعی به‌عنوان یک سیستم پیچیده از عوامل انسانی مستقل نشان داد که تعاملات آن تحت‌تأثیر استراتژی‌ها، سیاست‌ها و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی تقویت‌کننده متقابل است.
علی ^۵ و همکاران (۳۰)	۲۰۲۳	نگاهی چندبعدی به سرمایه فکری و عملکرد نوآورانه پویا	بین سرمایه فکری و عملکرد نوآوری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین قابلیت‌های پویا در تعدیل رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد نوآوری نقش معناداری دارد.
چان و جیم وو ^۶ (۱۹)	۲۰۰۷	بررسی رابطه بین سرمایه فکری و بهره‌وری دانش در صنعت داروسازی	رابطه قوی و مثبتی بین بهره‌وری و سرمایه فکری وجود دارد
وایسانس و همکاران ^۷ (۳۱)	۲۰۰۷	بررسی تأثیر سرمایه فکری بر بهره‌وری و سوددهی	در یک دوره کوتاه‌مدت، سرمایه‌گذاری در سرمایه فکری تأثیر منفی بر بهره‌وری و سوددهی دارد.
اسماعیل‌زاده و رحیمی ^{۳۲}	۱۴۰۳	رابطه بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی با اینرسی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه کاشان)	در سازمان‌های کنونی با توجه به پیچیدگی‌های مربوط به فناوری و فضای رقابتی، حفظ حالت ایستایی و جلوگیری از تغییر، ناکارآمد است. به‌منظور رفع و کاهش ناکارآمدی، مدیران می‌توانند از سرمایه‌های فکری موجود در سازمان استفاده بهینه کنند. فرایند یادگیری سازمانی و تسهیم دانش را تقویت کنند که این موارد می‌تواند آمادگی هر گونه تغییر سازمانی را در سازمان ایجاد کند.
دانش شکیب و پیشدار ^{۳۳}	۱۴۰۳	اثر سرمایه فکری پایدار بر عملکرد بین‌المللی شرکت‌های کوچک و متوسط با نقش میانجی قابلیت تاب‌آوری و نوآوری باز	سرمایه فکری پایدار با تقویت قابلیت تاب‌آوری و زمینه‌سازی برای نوآوری باز می‌تواند به‌صورت غیرمستقیم منجر به بهبود عملکرد بین‌المللی پایدار شود. پس می‌توان با تکیه بر سرمایه فکری پایدار و بهره‌گیری از فناوری‌های بروز، تاب‌آوری را افزایش داد و از فرصت‌های نوآوری بهتر استفاده کرد. مطالعه حاضر از آنجاکه عوامل مؤثر در تعالی عملکرد بین‌المللی پایدار را در شرکت‌های کوچک و متوسط شناسایی نموده و می‌تواند باعث صرفه‌جویی در صرف منابع و زمان سازمان برای تحقق عملکرد پایدار در جامعه بین‌المللی شود، در نوع خود نوآور می‌باشد.
زرین صدف و همکاران ^{۳۴}	۱۴۰۳	طراحی الگوی تحلیل‌گری منابع انسانی در نظام سلامت با رویکرد داده‌بنیاد	در شناسایی کدها و مقوله‌های تحلیل‌گری منابع انسانی ۳۷۰ کدباز، ۶۱ مقوله فرعی و ۲۴ مقوله اصلی حاصل شدند که در نهایت در ۶ محور اصلی شامل پدیده مرکزی، شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها موردبررسی قرار گرفتند. پیشنهاد می‌شود با هدف توسعه و تعالی فرایند تحلیل‌گری منابع انسانی در نظام سلامت، به الگوی استخراج‌شده و ابعاد و مؤلفه‌های آن به‌ویژه شرایط علی، شرایط زمینه‌ای و راهبردهای شناسایی شده توجه گردد.
بشیری منش و عرب ^{۳۵}	۱۴۰۲	تأثیر سرمایه فکری بر بهره‌وری کارکنان و عملکرد شرکت مبتنی بر رویکرد ارزیابی متوازن با نقش میانجی قابلیت پویا	قابلیت‌های پویا، زیر مجموعه منابعی است که به شرکت اجازه می‌دهد فرآیندها و محصولات جدیدی را ایجاد کند. به طور کلی نتایج حاکی از تأثیر مستقیم و غیرمستقیم ابعاد سرمایه فکری بر بهره‌وری کارکنان و عملکرد شرکت مبتنی بر رویکرد ارزیابی متوازن با نقش میانجی قابلیت پویا است.
نعمتی و همکاران ^{۳۶}	۱۴۰۲	مدل مناسب نگهداشت سرمایه‌های فکری در نظام بهداشت و درمان و آموزش پزشکی در دوران همه‌گیری کرونا در دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی	بهبود ارتباطات، بهبود نیروی انسانی و نگهداشت آن نیروی انسانی، نقش مهمی در نگهداشت سرمایه‌های فکری در نظام بهداشت و درمان و آموزش پزشکی در دوران همه‌گیری کرونا در دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی دارد و مدل از اعتبار ملزم برخوردار است

4. Somarathna

5. Ali

6. Chun & JimWu

7. Vaisanen & et al

جدول شماره ۱: جست‌وجو و غربالگری			
نویسنده (نویسندگان)	سال انتشار	عنوان	یافته‌ها
جعفریان و همکاران (۳۷)	۱۴۰۱	ارتباط مؤلفه‌های سرمایه فکری و مدیریت دانش با بهبود عملکرد کارکنان آموزش دانشگاه علوم پزشکی بابل	به این نتایج دست یافتند که؛ ارتباط مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های سرمایه فکری (انسانی، ساختاری و ارتباطی) و مدیریت دانش با بهبود عملکرد کارکنان آموزش وجود دارد.
عظیمی و همکاران (۳۸)	۱۴۰۱	تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه زنجان با نقش میانجی مدیریت دانش	به این نتایج دست یافتند که؛ مدیریت دانش بر تأثیرگذاری مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه زنجان با نقش میانجی مدیریت دانش مؤثر واقع گردد.
عمیدی و قلاوندی (۳۹)	۱۴۰۱	بررسی تأثیر سرمایه‌های فکری بر عملکرد سازمانی در دانشگاه تبریز	به این نتایج دست یافتند که؛ بین سرمایه فکری (سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه-ای) با عملکرد سازمانی در مدیران دانشگاه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از سویی سرمایه‌های انسانی، رابطه‌ای و ساختاری به ترتیب قادر به پیش بینی عملکرد سازمانی در مدیران هستند.
کروبی و همکاران (۴۰)	۱۴۰۰	بررسی میزان تأثیر عوامل مؤثر بر اجرای استراتژی‌های منابع انسانی	به این نتایج دست یافتند که؛ مقوله‌ها در سه مرحله فرایندی شناسایی شده است که در مرحله اول، آماده‌سازی شامل شفاف‌سازی اهداف سازمان، فضا سازی، محرک‌های استراتژی، موانع اجرای استراتژی؛ مرحله دوم عملیاتی‌سازی شامل، تیم‌سازی، تبدیل استراتژی به اهداف، تصویرسازی مشترک، شبکه‌سازی، دانش سازمانی؛ مرحله سوم مدیریت تحول، شامل توانمندسازی، اجراپذیرسازی استراتژی، گسترده‌سازی تغییرات، اقدامات راهبردی بوده است. همچنین تمامی متغیرهای شناسایی شده در مدل، معنادار بوده‌اند و روابط بین متغیرهای درون‌زا و برون‌زای مدل نیز معنادار بوده است.
اکبری و همکاران (۲۳)	۱۳۹۸	تحلیل نقش میانجیگری سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی مورد مطالعه.	سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی تأثیر مستقیم و معنادار دارد.

References

1. Baradaran M, Farahi MM, Abadikhah M. Designing a strategic management model in the university education system using foundational data theory. *Extension research and agricultural education*. 2021;14(3):17-36.
2. Popescu CRG, Kyriakopoulos GL. Strategic Human Resource Management in the 21st-Century Organizational Landscape: Human and Intellectual Capital as Drivers for Performance Management. *COVID-19 Pandemic Impact on New Economy Development and Societal Change*. 2022:296-323.
3. Khodashanas Limoni A, Ehsanpour A. The effect of human resource management strategy on employee performance with the approach of David Guest model, a case study (Shahid Zare Hospital, Sari). *Applied researches in management and humanities*. 2022;8(3):180-190.
4. Käpylä J, Jääskeläinen A, Lönnqvist A. Identifying future challenges for productivity research: evidence from Finland. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 2010;59(7):607-623.
5. Soleiman Pur M, Bagher Pur M. The relationship between human capital and productivity index of Ports and Maritime Organization (PMO) of Mazandaran province. *Journal of Research on Management of Teaching in Marine Sciences*. 2017;3(7):44-52.
6. Onkelinx J, Manolova TS, Edelman LF. The human factor: Investments in employee human capital, productivity, and SME internationalization. *Journal of International Management*. 2016;22(4):351-364.
7. Costa R. Assessing Intellectual Capital efficiency and productivity: an application to the Italian yacht manufacturing sector. *Expert Systems with applications*. 2012;39(8):7255-7561.
8. Hashemi M, Abasi T, Aramineh A, Bakhtiari M. Explaining the Relationship between Intellectual Capital and Human Resource Productivity with Emphasis on Organizational Learning. *Quarterly Journal Public Administration*. 2014;4(6):791-817.
9. Abili K, Hayat A, Uozbashi A. Investigating the Factors Affecting Human Resources Productivity of the National Iranian Oil Company. *Journal of Human Resource Management in Oil Industry*. 2013;5(19):131-160.
10. Almasi M, Rostami E, Fattahi S. Mediating Effect of Correct Pattern of Consumption on the Relationship between Factors Affecting the Human Resource Productivity. *Organizational Resources Management Researchs*. 2015;5(1):1-23.
11. Malekjafarian A, Taheri Lari M, Ghorbani M, Iranmanesh A, Vafaei Najar A. Explaining the factors related to the promotion of intellectual capital with the approach of social capital in Mashhad University of Medical Sciences. *medical journal of Mashhad university of medical sciences*. 2022 Sep 23;65(4):1633-1646.
12. Hsu LC, Wang CH. Clarifying the effect of intellectual capital on performance: the mediating role of dynamic capability. *British journal of management*. 2012;23(2):179-205.
13. Rehman SU, Ashfaq K, Bresciani S, Giacosa E, Mueller J. Nexus among intellectual capital, interorganizational learning, industrial Internet of things technology and innovation performance: a resource-based perspective. *Journal of intellectual capital*. 2022;24(2):34-50.
14. Bontis N, Crossan MM, Hulland J. Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows. *Journal of management studies*. 2002;39(4):437-469.
15. abibi M, Vahebi A, Noornejad V. To Study the Relationship between Intellectual Capital and Productivity in Iran Productive Industries. *Productivity management*. 2017;12(47):37-59.
16. Petty R, Cuganesan S, Finch N, Ford G. Intellectual capital and valuation: challenges in the voluntary disclosure of value drivers. Available at SSRN 1490208. 2009.
17. Nazari JA, Herremans IM, Isaac RG, Manassian A, Kline TJ. Organizational culture, climate and IC: an interaction analysis. *Journal of intellectual capital*. 2011;12(2):224-248.
18. Chen J, Zhu Z, Xie HY. Measuring intellectual capital: a new model and empirical study. *Journal of Intellectual capital*. 2004;5(1):195-212.
19. Huang C-C, Huang S-M. External and internal capabilities and organizational performance: Does intellectual capital matter? *Asia Pacific Management Review*. 2020;25(2):111-120.
20. Rehman AU, Aslam E, Iqbal A. Intellectual capital efficiency and bank performance: Evidence from Islamic banks. *Borsa Istanbul Review*. 2022;22(1):113-121.
21. Barkat W, Beh L-S. Impact of intellectual capital on organizational performance: evidence from a developing country. *Academy of Strategic Management Journal*. 2018;17(2):1-8.
22. Gogan LM, Artene A, Sarca I, Draghici A. The impact of intellectual capital on organizational performance. *Procedia-social and behavioral sciences*. 2016;221:194-202.
23. Akbari P, Nazari K. Analysis of the mediating role of intellectual capital and organizational entrepreneurship in the impact of human resource management on the studied organizational performance. *Innovation and value creation quarterly*. 2020;17(17):45
24. Mosadeghrad A M, Rahimi-Tabar P. Health system governance in Iran: A comparative study. *RJMS* 2019; 26 (9):10-28
25. Grewatsch S, Kennedy S, Bansal P. Tackling wicked problems in strategic management with systems thinking. *Strategic Organization*.

- 2023;21(3):721-732.
26. Jones H, Chen Y, Gibson C, Heimbach T, Parrott N, Peters S, et al. Physiologically based pharmacokinetic modeling in drug discovery and development: a pharmaceutical industry perspective. *Clinical Pharmacology & Therapeutics*. 2015;97(3):247-262.
 27. Eriksson L, Kjeang A. Local organization for promoting energy efficiency—reform of local energy advice service in Sweden. *Energy Efficiency*. 2021;14(1):12.
 28. Moradi A, Rezaiefar H, Mohammadi M, Hakimpur H. Validation of The Ambidexterity Intellectual Capital Model in Government Organizations. *Quantitative studies in management*. 2021;12(46):55-78.
 29. Somarathna KUS. An agent-based approach for modeling and simulation of human resource management as a complex system: Management strategy evaluation. *Simulation Modelling Practice and Theory*. 2020;104:102118.
 30. Ali MA, Hussin N, Flayyih HH, Haddad H, Al-Ramahi NM, Almubaydeen TH, et al. A Multidimensional View of Intellectual Capital and Dynamic Innovative Performance. *Journal of Risk and Financial Management*. 2023;16(3):139.
 31. Vaisanen J, Kujansivu P, Lonnqvist A. Effects of intellectual capital investments on productivity and profitability. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*. 2007;4(4):377-391.
 32. H. EQZR. The relationship between intellectual capital and organizational learning with organizational inertia (case study: employees of Kashan University). *Scholarly studies*. 2024;2(3).
 33. Danesh Shakib M, Pishdar M. The effect of sustainable intellectual capital on the international performance of small and medium-sized companies with the mediating role of resilience and open innovation. *Organizational Culture Management*. 2024.
 34. Zarinsadaf N, Derakhshan M, Nikpour A, Mollaei HR. Designing the Model of Human Resources Analytics in Health System with Grounded Theory. *Management Strategies in Health System*. 2024;9(2):134-150.
 35. Bashiri Manesh N ANMW. The effect of intellectual capital on employee productivity and company performance based on a balanced evaluation approach with the mediating role of dynamic capability. *ing and productivity*. . *Journal of system engineer*. 2024 15(3):4.
 36. Nemati A, Zamanimoghadam A, Alipordarvishi Z. A suitable model for maintaining intellectual capital in the healthcare system and medical education during the corona epidemic in North Khorasan University of Medical Sciences. *Geography (Regional Planning), Special Issue*. 2024(2):621-634.
 37. Soleymanian S ,Hosseinzadeh B. Relationship Between Intellectual Capital Components and Knowledge Management with Improving the Performance of Training Staff of Babol University of Medical Sciences. *Medical Education Journal*. 2023;11(1):17-27.
 38. Azimi H, Kerami Z, Zamani F. The effect of strategic human resource management on the organizational performance of Zanjan University faculty members with the mediating role of knowledge management. *Marine Science Education Quarter*. 1401;9(31): 1-17.
 39. Omid RQ, Hassan. Investigating the impact of intellectual capital on organizational performance (case study: Tabriz University). *Accounting and Management Perspective Quarterly*. 1401;5(71):1-17.
 40. Karroubi AM, Poursadegh NSS, Jamshid Rezaei Menesh, Behrouz Investigating the impact of effective factors on the implementation of human resource strategies. *Business Management Quarterly*. 1400;13 (50):522-542.
 41. Amiri M. Investigating the relationship between knowledge management and strategic entrepreneurship based on the mediation of organizational innovation (case study: Fars Education Organization). *Innovation and creativity in humanities*. 2018;8(2):147-184.
 42. Iran Nejadparizi A, Tabibi Seyed Jamaluddin MHZ, Murad. Factors related to the effectiveness of performance measurement systems in teaching hospitals in Tehran from the point of view of their managers in 2019 and providing a model. 2011:134-144.
 43. Bahrami MA, Vatankhah S, Tabibi SJ, Tourani S. Designing a health system performance assessment model for Iran. *Health Information Management*. 2011;8(3):285-305.
 44. Wahhabi SA, Soleimani, Afkar. . The effect of strategic human resource management on organizational performance and agility with the mediating role of intellectual capital in employees of physical education colleges in Tehran. . *Sports science*. 2021;42(13):198-212.
 45. Zarashtian K. Presenting the model of the effect of social capital and intellectual capital on organizational performance (case study: sports and youth departments of Kermanshah province). . *Research in sports management and movement behavior*. 2019;10(9):17.
 46. Rahimi H, Athari Z, Aflakian N. Intellectual capital and knowledge management process in quantum organization: University Of Kashan Case. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*. 2023;21(4):99-119.
 47. Bavakhani A. the effect of intellectual capital on knowledge management in knowledge-based organizations (case study: the atomic energy organization of Iran). 2017.