

## تأثیر سرمایه انسانی بر هوش سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران

\* حوریه باکری<sup>۱</sup> (M.A.) \_ رضا یوسفی سعیدآبادی<sup>۲</sup> (Ph.D.) \_ فرشیده ضامنی<sup>۳</sup> (Ph.D.)

### چکیده

**سابقه و هدف:** امروزه مهمترین دغدغه‌ی نظام اداری یک کشور، ایجادبستری مناسب جهت رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی و مالی در سازمان ها می‌باشد. برای آنکه همه‌ی نهاد های دولتی و غیر دولتی قادر باشند بطور مؤثر در چنین جامعه‌ی اداری عظیمی مشارکت داشته باشند، باید یادگیری پیوسته، خلاقیت، نوآوری و نیز مشارکت فعال و سازنده را بیاموزند. تحقق این امر مستلزم تعریف مجدد و نوینی از نقش و کارکرد هوشمندسازی در سازمان ها می‌باشد.

**مواد و روش‌ها:** این پژوهش توصیفی و از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری، کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران به تعداد ۵۷۴ نفر می‌باشد که براساس جدول کرجسی مورگان حجم نمونه متناسب با حجم جامعه تعداد ۲۳۴ نفر در نظر گرفته شده است که به صورت تصادفی طبقه ای انتخاب می شوند. روش جمع آوری اطلاعات مطالعات میدانی و کتابخانه ای و مراجعه به سایت های معتبر علمی بوده است. ابزار مورد استفاده در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی و سرمایه انسانی استفاده شده است. برای محاسبه پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و ضریب آلفا ۰/۸۳ بدست آمد. در این تحقیق به منظور تجزیه و تحلیل داده ها هم از روش توصیفی و هم از روش استنباطی استفاده شده است. به این ترتیب که در بخش یافته های توصیفی، با استفاده از جداول و نمودارها استفاده می شود و در بخش یافته های استنباطی نیز تجزیه و تحلیل برای بررسی فرضیه ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است و کلیه محاسبات و تحلیل آماری توسط نرم افزارهای SPSS انجام شده است.

**یافته‌ها:** مولفه های هوش سازمانی (چشم انداز استراتژیک (۸۳٪)، سرنوشت مشترک (۷۵٪)، تمایل به تغییر (۸۲٪)، روحیه کارکنان (۸۵٪)، اتحاد و توافق (۸۶٪) و کاربرد دانش (۷۹٪)، فشار عملکرد کارکنان (۷۴٪) برآورد شد و همه مولفه ها با سطح معنی داری کمتر از (۰/۰۵) و معنی دار بودند.

**استنتاج:** از یافته‌های پژوهش نتیجه گرفته می‌شود که سرمایه انسانی بر تمام مولفه های هوش سازمانی (تصور استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، روحیه کارکنان، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد کارکنان) تأثیر گذار می‌باشد.

**واژه های کلیدی:** هوش سازمانی، سرمایه انسانی، کارکنان

\* **مؤلف مسئول:** نام: حوریه باکری - آدرس و تلفن ساری دانشگاه علوم پزشکی مازندران E-mail: hbakeri@ymail.com

۱. کارشناسی ارشد رشته برنامه ریزی آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، شهر ساری، کشور ایران
۲. عضو هیئت علمی گروه آموزشی علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، شهر ساری، کشور ایران
۳. عضو هیئت علمی گروه آموزشی علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، شهر ساری، کشور ایران

## مقدمه

امروزه مهمترین دغدغهی نظام اداری یک کشور، ایجاد بستری مناسب جهت رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی و مالی در سازمان‌ها می‌باشد. برای آنکه همه‌ی نهاد‌های دولتی و غیر دولتی قادر باشند بطور مؤثر در چنین جامعه‌ی اداری عظیمی مشارکت داشته باشند، باید یادگیری پیوسته، خلاقیت، نوآوری و نیز مشارکت فعال و سازنده را بیاموزند. تحقق این امر مستلزم تعریف مجدد و نوینی از نقش و کارکرد هوشمندسازی در سازمان‌ها می‌باشد و با اطمینان کامل می‌توان ادعا کرد که استفاده از راه‌حل هوش سازمانی می‌تواند قدرت رقابت‌پذیری یک سازمان را افزایش دهد و از دیگر سازمان‌ها متمایز نماید. این راه‌حل این امکان را به سازمان‌ها می‌دهد تا با بکارگیری اطلاعات موجود از مزایای رقابتی و پیشرو بودن بهره‌برداری نمایند. این راه امکان درک بهتر تقاضاها و نیازمندی‌های مشتریان (ارباب رجوع) و مدیریت ارتباط با آنان را میسر می‌سازد. این راه‌حل این امکان را به سازمان‌ها می‌دهد تا بتواند تغییرات مثبت یا منفی را حس کنند [۹]. از طرفی انسان‌ها منابع جدید مولد ثروت هستند مشروط بر این که سرمایه‌ی انسانی به حساب آیند مفهوم سرمایه‌ی انسانی ناظر بدین واقعیت است که انسان‌ها در خود سرمایه گذاری می‌کنند سرمایه‌ی انسانی بیان می‌دارد که خصوصیات کیفی انسان نوعی سرمایه است، زیرا این خصوصیات می‌تواند به صورت منبع درآمدهای بیشتر و یا اقل و ارضای فراوانتر در آینده درآید. چنین سرمایه‌ی " انسانی " است چرا که جزیی از انسان را تشکیل می‌دهد اساس نظریه سرمایه‌ی انسانی این است که علت تفاوت‌های درآمدی افراد به خاطر اختلاف در میزان بازدهی آنهاست. امروزه نظریه سرمایه‌ی انسانی از مهمترین نظریه‌های توزیع درآمد است [۵].

ظهور سازمان‌های اجتماعی و گسترش بیش از پیش آنها از ویژگی‌های بارز تمدن است. در عصر پرشتاب و پرتلاطم حاضر، سازمان برای نیل به اهداف خود و به منظور بهره‌گیری از مزیت رقابتی و تصمیم‌گیری موثر نیاز به نواندیشی، گشایش و گسترش مرزها دارند و باید از هوشمندی سازمانی برخوردار باشند.

سؤال اصلی در این پژوهش این است که آیا سرمایه انسانی بر هوش سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران تأثیر دارد؟

دانشگاه علوم پزشکی مازندران به عنوان یک سازمان پویا و به عنوان سازمانی که وظیفه ارائه خدمات گرانبهره‌ای را به عهده دارند باید توجه خاص به منابع انسانی خود را به عنوان یک سرمایه

بی بدیل نمایند. لذا مدیران سازمان ها بایستی به شناسایی الزامات و زیر ساختهای عمده موثر بر هوشمندی سازمانی پردازند. این پژوهش به بررسی تاثیر سرمایه های فکری روی هوشمندی سازمانی با تاکید بر سرمایه انسانی پرداخته است. در این پژوهش سرمایه های فکری سازمان شامل سرمایه های ساختاری و انسانی و رابطه ای در نظر گرفته شده و هوشمندی سازمانی بر اساس بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرات و شهامت، اتحاد و توافق و کاربرد دانش مورد بحث قرار گرفته است.

دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران با توجه به گستردگی فعالیت در حوزه سلامت و پزشکی در استان مازندران نیاز به توجه سرمایه انسانی و ارتقای توانمندی خود در راستای هوشمند سازی کارکنان دارد و سعی بر این است که با توجه به مشکلات در حوزه کاری نسبت به تقویت نیروهای کارآمد و دارای دانش و مهارت های فنی گام بردارد. بر این اساس نیاز به شناخت تاثیر سرمایه انسانی بر هوشمند سازی کارکنان احساس شده است و سعی شده است با توجه به شناخت این متغیرها، راهکارهای علمی و عملی در جهت تحقق اهداف سازمانی محقق گردد و در صدد پاسخ به این سوال می باشد که آیا سرمایه انسانی بر هوش سازمانی کارکنان تاثیر دارد؟

**مواد و روش ها:** روش پژوهش از نظر ماهیت یک تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. واز نظر هدف کاربردی است. از آنجایی که نتایج حاصل از تحقیق حاضر (تحلیل یافته ها) می تواند در عرصه عمل راهگشا باشد، می توان آن را یک پژوهش کاربردی خواند.

**جامعه آماری:** جامعه آماری این تحقیق عبارتند از کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران به تعداد ۵۷۴ نفر که در واحدهای مختلف مشغول بکار می باشند.

**نمونه آماری و شیوه نمونه گیری:** حجم نمونه پژوهش با استفاده از جدول کرجسی مورگان متناسب با حجم جامعه ۲۳۴ نفر در نظر گرفته شد و نمونه گیری به روش تصادفی طبقه ای انجام گردید.

**روش جمع آوری اطلاعات:** در این تحقیق، جمع آوری اطلاعات به دو صورت انجام گرفته شده است.

۱. روش کتابخانه ای (جمع آوری اطلاعات از مقالات، کتب، پایان نامه و سایت های اینترنتی و اسنادومدارک)

۲. روش میدانی (جمع آوری اطلاعات از طریق توزیع پرسشنامه بین کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران).

**ابزار گردآوری داده ها:** ابزار مورد استفاده در این پژوهش از اسناد مکتوب و پرسشنامه ها استفاده شده است و پرسشنامه ها عبارتند از:

#### **الف) پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت (استاندارد ۲۰۰۳)**

این پرسشنامه به بررسی ابعاد هوش سازمانی<sup>۱</sup> می پردازد هوش سازمانی نخستین بار در سال ۲۰۰۳ میلادی توسط البرخت طراحی شده که توسط سید محمد مقیمی (۱۳۹۰) در قالب پرسشنامه های معتبر جهانی تنظیم شده است و دارای ۴۹ سوال در طیف لیکرت ( پنج گزینه ای ) = ۱ کاملاً مخالفم = ۲ مخالفم = ۳ بی نظرم = ۴ موافقم = ۵ کاملاً موافقم تنظیم شده است.

#### **ب) پرسشنامه سرمایه انسانی بونتیس (استاندارد ۲۰۰۴)**

پرسشنامه سرمایه انسانی توسط بونتیس (۲۰۰۴) طراحی شده است . این پرسشنامه دارای ۲۰ سؤال طیف لیکرت کاملاً موافقم ، موافقم ، نه موافق و نه مخالفم ، مخالفم ، کاملاً مخالفم تشکیل شده است . در پرسشنامه فوق آزمودنی ها پاسخ های خود را به صورت علامت ضربدر در یک مقیاس ۵ درجه ای در پرسشنامه سرمایه انسانی از پرسشنامه سرمایه فکری بونتیس (۲۰۰۴) مشخص می نماید و هم چنین روش محاسبه این آزمون به روش ۵، ۴، ۳، ۲، ۱ امتیاز می باشد.

**روایی و پایایی ابزار گردآوری داده ها:** روایی صوری و محتوایی پرسشنامه این پژوهش از طریق مطالعه مقدماتی سوالات پرسشنامه و تأیید استاد راهنما و مشاور و تعدادی از اساتید و متخصصان آموزش مورد تأیید قرار گرفت. قابلیت اعتماد یا پایایی یکی از ویژگیهای فنی ابزار اندازه گیری است. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. بدین منظور یک پیش نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده های به دست آمده میزان پایایی با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. مقادیر بالای این اعداد نشان دهنده آن است که پرسشنامه مورد استفاده، از پایایی بالایی برخوردار می باشد.

**روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:** در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها ، از دو روش آماری شامل : آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. روش آمار توصیفی بکار رفته در این پژوهش عبارت است از: تهیه و تنظیم جدول توزیع فراوانی و ترسیم نمودارها ، محاسبه درصدها و سپس با استفاده از روشهای مختلف آماراستنباطی داده های مربوط به سوالات تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

➤ آزمون T برای تعمیم نتایج از نمونه به جامعه

➤ ضریب همبستگی پیرسون

نرم افزارهای آماری مورداستفاده در این تحقیق نیز نرم افزار ۱۸ SPSS می باشد.

**یافته ها:** بر اساس یافته‌های تحقیق مشاهده می‌شود (۷۷) نفر برابر با (۳۲/۹) درصد از پاسخ دهندگان زن هستند و (۱۵۷) نفر برابر با (۶۷/۱) درصد مرد می باشند. (۲۲۱) نفر برابر با (۹۴/۴) درصد از پاسخ دهندگان متأهل و (۱۳) نفر برابر با (۵/۶) درصد مجرد بودند. سن (۳) نفر برابر با (۱/۳) درصد از پاسخ دهندگان زیر ۲۵ سال ، (۲۷) نفر برابر با (۱۱/۵) درصد ۲۶ تا ۳۰ سال ، (۴۸) نفر برابر با (۲۰/۵) درصد ۳۱ تا ۳۵ سال و (۱۵۶) نفر برابر با (۶۶/۷) درصد ۳۵ سال به بالا می باشد. میزان تحصیلات در (۱۴۵) نفر برابر با (۶۲/۰) درصد از پاسخ دهندگان لیسانس ، (۷۹) نفر برابر با (۳۳/۸) درصد فوق لیسانس و (۱۰) نفر برابر با (۴/۳) درصد دکترا بوده‌اند. رشته تحصیلی در (۱۱۸) نفر برابر با (۵۰/۴) درصد از پاسخ دهندگان علوم انسانی ، (۲۶) نفر برابر با (۱۱/۱) درصد فوق ریاضی- مهندسی و (۹۰) نفر برابر با (۳۸/۵) درصد علوم تجربی بوده‌اند. رده سازمانی در (۱۵۲) نفر برابر با (۶۵/۰) درصد از پاسخ دهندگان کارشناس ، (۷۲) نفر برابر با (۳۰/۸) درصد کارشناس مسئول ، (۷) نفر برابر با (۳/۰) درصد معاون و (۳) نفر برابر با (۱/۳) درصد مدیر بوده‌اند. (۱۸) نفر برابر با (۷/۷) درصد از پاسخ دهندگان دارای سابقه خدمت زیر ۵ سال هستند. همچنین سابقه خدمت در (۴۶) نفر برابر با (۱۹/۷) درصد ۶ تا ۱۰ سال ، (۳۵) نفر برابر با (۱۵/۰) درصد ۱۱ تا ۱۵ سال ، (۵۴) نفر برابر با (۲۳/۱) درصد ۱۶ تا ۲۰ سال و در (۸۱) نفر برابر با (۳۴/۶) درصد بالای ۲۱ سال می باشد. بنابراین اکثریت افراد نمونه دارای سابقه خدمت بالای ۲۱ سال هستند. وضعیت استخدام در (۴۱) نفر برابر با (۱۷/۵) درصد از پاسخ دهندگان قراردادی ، (۸) نفر برابر با (۳/۴) درصد پیمانی و (۱۸۵) نفر برابر با (۷۹/۱) درصد رسمی بوده است. بنابراین اکثریت افراد، استخدام رسمی هستند.

۹) بررسی توصیفی متغیرها

جدول ۴-۹: بررسی توصیفی متغیرها

متغیر	زن	مرد	متاهل	مجرد	زیر ۲۵ سال	۳۰ تا ۳۴ سال	۳۵ تا ۳۹ سال	۳۵ سال به بالا
تعداد	۷۷	۱۵۷	۲۲۱	۱۳	۳	۲۷	۴۸	۱۵۶
درصد	۳۲/۹	۶۷/۱	۹۴/۴	۵/۶	۱/۳	۱۱/۵	۲۰/۵	۶۶/۷
متغیر	علوم انسانی	ریاضی مهندسی	علوم تجربی	کارشناس	کارشناس مسئول	معاون	مدیر	-
تعداد	۱۱۸	۲۶	۹۰	۱۵۲	۷۲	۷	۳	-
درصد	۵۰/۴	۱۱/۱	۳۸/۵	۶۵	۳۰/۸	۳	۱/۳	-
متغیر	زیر ۵ سال	۱۰ تا ۱۶ سال	۱۵ تا ۱۹ سال	۲۰ تا ۲۹ سال	بالای ۲۹ سال	لیسانس	فوق لیسانس	دکتر
تعداد	۱۸	۳۶	۳۵	۵۴	۸۱	۱۴۵	۷۹	۱۰
درصد	۷/۷	۱۹/۷	۱۵	۲۳/۱	۳۴/۶	۶۲	۳۳/۸	۴/۳
متغیر	قراردادی	پیمانی	رسمی	-	-	-	-	-
تعداد	۴۱	۸	۱۸۵	-	-	-	-	-
درصد	۱۷/۵	۳/۴	۷۹/۱	-	-	-	-	-

متغیر	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار
مهمترین سازگاری	چشم انداز استراتژیک	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۲۰	۰/۷۷۷
	سرنوشت مشترک	۱/۰۰	۴/۷۱	۳/۱۲	۰/۷۲۱
	تمایل به تغییر	۱/۱۴	۴/۴۳	۳/۱۸	۰/۶۶۹
	روحیه	۱/۰۰	۴/۸۶	۳/۰۴	۰/۸۳۳
	اتحاد و توافق	۱/۰۰	۴/۴۳	۲/۸۷	۰/۷۷۳
	کاربرد دانش	۱/۰۰	۴/۲۹	۳/۰۹	۰/۷۱۷
	فشار عملکرد	۱/۰۰	۴/۵۷	۲/۹۴	۰/۸۰۳
	نمره کل	۲۳۴	۱/۰۶	۴/۳۷	۳/۰۶
سرمایه انسانی	۲۳۴	۱/۲۵	۴/۱۰	۳/۱۴	۰/۴۷۸

با توجه به جدول فوق ، بیشترین میانگین پاسخ مربوط به بعد چشم انداز استراتژیک است. سپس به ترتیب ابعاد تمایل به تغییر، سرنوشت مشترک، کاربرد دانش، روحیه، فشار عملکرد و در آخر بعد اتحاد و توافق قرار می گیرند.

بحث: بررسی نتایج یافته های تحقیق نشان می دهد سرمایه انسانی بر هفت مولفه هوش سازمانی کارکنان دانشگاه تاثیر دارد. بر اساس تحقیقات سیمیچ<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) افراد و سازمان هایی که از متغیر هوش سازمانی بالایی برخوردارند در زمینه های درک مشکلات سازمانی، درک یادگیری دانش و بهبود عملکرد نسبت به سایرین برتری قابل ملاحظه ای داشتند. بهره گیری از ابزارها و مدیریت علمی ، استفاده از تجربه های موفق و تمرین کافی جهت کسب مهارت لازم جهت تدوین و استفاده از برنامه ریزی استراتژیک شاید یکی از بهترین راهکارها باشد. افراد و سازمان هایی که از متغیر هوش سازمانی بالایی برخوردارند در زمینه های درک مشکلات سازمانی، درک یادگیری دانش و بهبود عملکرد نسبت به سایرین برتری قابل ملاحظه ای داشتند که نه تنها هوش سازمانی با مواردی که سیمیچ ( ۲۰۰۵ ) بیان می کند رابطه دارد بلکه با سازگاری با شرایط نیز رابطه معناداری دارد که این به نوبه خود باعث رشد سریع عملکرد شغلی شده و راهی در جهت رسیدن به نوآوری در سازمان می باشد. روحیه کارکنان ممکن است مثبت یا منفی باشد . روحیه مثبت مربوط به کسانی است که از کار و حرفه خود راضی هستند و فکر می کنند که خدمت یا خدمات آنها هم برای خود و هم برای جامعه مفید و موثر بوده و با افراد شایسته ای در محیط کار خویش در ارتباط می باشند . روحیه منفی را از آن کسانی می دانند که یاس و بدبینی در آنان سایه افکنده و بی اعتمادی در گفتار و رفتار آنان مشاهده می گردد . عامل مهم در روحیه افراد ، نحوه نگرش و تفکر آنهاست و به احساس و ادراکی که از محیط خود دارند نیز بستگی دارد. افراد و سازمان هایی که از متغیر هوش سازمانی بالایی برخوردارند در زمینه های درک مشکلات سازمانی، درک یادگیری دانش و بهبود عملکرد نسبت به سایرین برتری قابل ملاحظه ای داشتند. وحدت روحیه و اتحاد و توافق داشتن در اجرای کارهای سازمان توسط کارکنان می

---

<sup>1</sup> - Simic

تواند در بهره‌وری و عملکرد سازمان نقش داشته باشد و با تفکیک شرح وظایف و تفاهم در انجام کار سازمان را در جهت تحقق اهداف سازمانی پیش می‌برد و این موضوع باید در اولویت کاری سازمان و برنامه ریزان اداری باشد پیچیدگی، تنوع و تغییرات سریع و روزافزون که از خصوصیات بارز محیط امروز سازمان هاست شرایطی را به وجود آورده است که غفلت، سستی و عدم توجه به آن، هر سازمانی را از گردونه رقابت و حتی حیات حذف خواهد کرد. امروزه سازمان‌ها دریافته‌اند که هیچ چیز به اندازه دانش نمی‌تواند آنها را در دنیای رقابتی مطلوب قرار دهد. لذا بیش از هر چیز کارکنان سازمان به عنوان صاحبان دانش و مهمترین سرمایه سازمان مورد توجه قرار گرفته‌اند مدیریت دانش، فرایند منظم یافتن، انتخاب کردن، سازماندهی، گزینش و ارایه دانش است که به سازمان کمک می‌کند تا بصیرت و درک لازم را از تجربه خود به دست آورد نکته اینجا است که رابطه نامحسوسی بین تحت فشار قرار داشتن و عملکرد وجود دارد. اغلب افراد وقتی در فعالیت ارجاع شده، احساس فشار و ضرب‌الاجل داشته باشند، عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند و برعکس آن نیز می‌تواند صادق باشد، به این معنا که اگر ضرب‌الاجلی برای کار تعریف نشده باشد، عملکردی با کیفیت پایین‌تر از خود نشان می‌دهند.

### **سپاسگزاری**

نخستین سپاس و ستایش از آن خداوندی است که بنده کوچکش را در دریای بیکران اندیشه، قطره‌ای ساخت تا وسعت آن را از دریچه اندیشه‌های ناب استادانی بزرگ به تماشا نشیند. از زحمات کلیه کارکنان به ویژه همکاران محترم گروه مهندسی سازمان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان مازندران قدردانی می‌گردد.



## منابع:

۱. سهرابی، حمزه. (۱۳۹۰). بررسی رابطه ی بین هوش سازمانی در کتابخانه های دانشگاه علامه طباطبایی با کیفیت ارائه ی خدمات در آنها. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
۲. جمشیدی، مینا. (۱۳۸۹). تئوری های پیشرفته مدیریت. تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
۳. جمال زاده، محمد- غلامی، یونس- سیف، محمدحسن. (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیات علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقای یادگیری سازمانی. نشریه: مدیریت رهبری و مدیریت آموزشی. تابستان ۱۳۸۸- شماره ۸ (۲۴) صفحه- از ۶۳ تا ۸۶.
۴. حسن زاده، رمضان. (۱۳۸۷). روشهای تحقیق در علوم رفتاری (راهنمای عملی تحقیق). تهران: نشر ساوالان.
۵. حیاتی، محمدعلی. (۱۳۸۵). هوش سازمانی. تهران: نشر کمال.
۶. عمادزاده، مصطفی. (۱۳۸۵). "مباحثی از اقتصاد آموزش و پرورش"، انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ هفتم.
۷. عمادی، سید اسماعیل. (۱۳۹۳). رابطه بین هوش سازمانی با عملکرد کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ شهرستان ساری. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
۸. متوسلی، محمود، آهنگیان، محمد رضا. (۱۳۸۱). "اقتصاد آموزش و پرورش"، تهران، انتشارات سمت، چاپ اول
۹. منوریان، عباس. عسگری، ناصر. (۱۳۸۸). سازمان در عصر صنعتی با اطلاعات و دانایی، انتشارات دانشگاه تهران
10. Albrecht, K. (2009). **The Power of Mindsat Work: Organizational Intelligence in Action**,
11. Albrecht. Karl. (2002), "**Organizational Intelligence & Knowledge Management**": <http://www.KarlAlbrecht.com>.
12. Albrecht , Karl , (2003) , Organizational Intelligence & Knowledge Management :**Thinking Outside the Silos, the Executive Perspective**
13. Foong, Kee & Yorston, Richard (2003) **Human Capital Measurement and Reporting: A British Perspective** , London Business School.
14. Macgilchrist, B.K. Muers and Jreed. (2004). The intelligent school. London paul chapman publishing. **Journal of Applied psychology**, 86(2), 32-336.
15. Simic , Ivana , (2005) , Organizational Learning as A Component of Organizational Intelligence , Information and Marketing Aspect of the Economically Development of the Balkan the Balkan Countries **Journal ISBN** 945-90277-8-3- , University of National and World Economy , Sofia ,Bulgaria.