

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه تربیت مدرس

هوش سازمانی

از نظریه تا عمل

تألیف:

دکتر فریده حمیدی

عضو هیأت علمی دانشگاه تربیت مدرس شهید رجائی

عباس موحدی نسب

سر شناسنامه	: حمیدی، فریده، ۱۳۴۰-
عنوان و نام پدید آور	: هوش سازمانی: از نظریه تا عمل / تالیف فریده حمیدی، عباس موحدی نسب
مشخصات نشر	: تهران: دانشگاه تربیت دبیر شهید رجائی، ۱۳۹۴
مشخصات ظاهری	: س، ۱۷۵ص: جدول
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۶۵۹۴-۴۸-۴
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص، ۱۴۷-۱۵۵
یادداشت	: نمایه،
موضوع	: یادگیری سازمانی
موضوع	: کارکنان - مدیریت
شناسه افزوده	: موحدی نسب، عباس، ۱۳۵۹
شناسه افزوده	: دانشگاه تربیت دبیر شهید رجائی
رده بندی کنگره	: HD۵۸/۸۲/ح۸۰۹ ۱۳۹۴
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۳۱۲۴
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۱۱۶۶۳۱



دانشگاه تربیت دبیر شهید رجائی

عنوان	: هوش سازمانی از نظریه تا عمل
تألیف	: دکتر فریده حمیدی، عضو هیأت علمی دانشگاه تربیت دبیر شهید رجائی، عباس موحدی نسب
ویراستار ادبی	: عاطفه نجیبی
نوبت چاپ	: اول - زمستان ۱۳۹۴
انتشارات	: دانشگاه تربیت دبیر شهید رجائی
لیتوگرافی	: فرانقش
چاپ	: فردوس
طراح جلد	: زینب محب زاده
ناظر چاپ	: محمد معتمدی نژاد
کارشناس چاپ و صفحه‌آرا	: نیره فیروزی
کارشناسان	: طاهره کیا/ علی رضایی اهوآنوئی
شمارگان	: ۱۰۰۰ جلد
قیمت	: ۱۰,۰۰۰ تومان
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۶۵۹۴-۴۸-۴ ISBN: 978-600-6594-48-4

کلیه حقوق این اثر برای مؤلفین و مترجمین و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجائی محفوظ است.
 نشانی: تهران، لویزان - کد پستی ۱۵۸۱۱-۱۶۷۸۸ - صندوق پستی ۱۶۳ - ۱۶۷۸۵ - تلفن: (۲۶۳۲) ۹ - ۰۶۰-۲۲۹۷۰۰۶۰،
 ۲۲۹۷۰۰۷۰، تلفکس: ۲۲۹۷۰۰۴۲، پست الکترونیکی: Publish@srutu.edu، وب سایت: http://Publish.srttu.edu

پیشگفتار

پیشگفتار

سازمان نسبتاً مجموعه‌ای از مرزهای به طور شناخته شده، یک نظام مشخص، سلسله مراتب اختیاری، سیستم‌های ارتباطی و سیستم هماهنگ کننده اعضا است. بسیاری از دانشمندان برای سازمان‌ها نوعی قابلیت و توانایی به نام هوش سازمانی^۱ قائل هستند که ترکیبی از هوش انسانی و هوش ماشینی است (ماتسودا^۲، ۱۹۹۲). بدیهی است همان‌گونه که در دنیای پر تلاطم بشری، انسان‌هایی کاراترند هستند که از درجه هوشی بالایی برخوردار باشند، به طور قطع در دنیای سازمانی نیز وضع به گونه‌ای است که مدیران سازمان‌ها برای پویایی و افزایش کارایی سازمان خود راهی جز بهره‌گیری از این جریان هوشمند ندارند. به کمک هوش سازمانی است که سازمان‌ها می‌توانند به ایجاد تنوع در منابع مالی، تحلیل برنامه‌ها و عملکردها، توسعه چشم‌اندازها، بازتعریف مأموریت‌ها، و طراحی راهبردهای مناسب بپردازند. در واقع هوش سازمانی به عنوان استعداد و ظرفیت یک سازمان در ایجاد قدرت ذهنی و تمرکز آن نیروی فکری بر انجام مأموریتش، در تحقق رسالت سازمان تعریف می‌شود (آلبرخت^۳، ۲۰۰۳). از این رو، هوش سازمانی باید مورد توجه مدیران سازمان‌ها واقع شود؛ بدین معنی که تک‌تک مؤلفه‌های هوش سازمانی را در عملکرد سازمانشان مورد اندازه‌گیری، بررسی دوره‌ای و ارزیابی مجدد قرار دهند. این مسأله موجب ارتقای مؤلفه‌های هوش سازمانی می‌شود که برای تبدیل شدن به یک سازمان باهوش سازمانی بالا مورد نیاز است.

امروزه سازمان‌ها با تغییرات گسترده در محیط سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، فناوری و اقتصادی روبه‌رو شده‌اند. واکنش موفق سازمان‌ها در یک جو بسیار پویا و متغیر، بستگی به توانایی آن‌ها

^۱. Organizational Intelligence

^۲. Matsuda

^۳. Albrecht

جهت فراهم کردن داده‌ها و یافتن راه‌حل‌های مناسب برای مشکلاتی دارد که با آن‌ها روبه‌رو هستند. اکنون بیش از هر زمان دیگری، ضرورت آموزشی که متناسب با نیازهای در حال تغییر فرد و جامعه باشد، احساس می‌شود. در این شرایط، توجه نظریه‌پردازان و مدیران سازمانی، روی یک جنبه متمرکز می‌شود که آن توانایی فکری سازمان می‌باشد و از آن تحت عنوان «هوش سازمانی» نام برده می‌شود. در مورد هوش سازمانی، نظریه‌های متفاوتی وجود دارد که در فصل اول کتاب، حاضر پس از تبیین تعاریف، مفاهیم، و تایخچه هوش، نظریه‌های کلاسیک و رویکردهای جدید در زمینه انواع هوش مطرح شده است. در فصل دوم نیز تعاریف و تاریخچه هوش سازمانی به طور خاص و تفاوت آن با هوش فردی تبیین شده است. الزامات و اهداف هوش سازمانی در فصل سوم مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. مجموع نظریه‌های هوش سازمانی از ابتدا تاکنون در فصل چهارم به تفصیل مطرح شده است. در فصل پنجم طراحی یک سازمان هوشمند و راهبردهای اصلی برای هوشمندتر شدن سازمان‌ها پیشنهاد شده است و در فصل ششم هوش سازمانی و مدیریت در سازمان‌های دانش بنیان مورد بررسی قرار گرفته است. در پایان به منظور ارائه شواهد تجربی مبتنی بر مطالعات موردی با عنوان بررسی رابطه هوش سازمانی با عملکرد مدیران آموزشی و همچنین بررسی رابطه هوش سازمانی با کارآفرینی مدیران دانشگاهی و تبیین میزان تأثیر مؤلفه‌های هوش سازمانی در متغیرهای مذکور، شواهد پژوهشی در فصول هفتم و هشتم ارائه شده است.

با توجه به محتوای تخصصی در فصل‌های مختلف کتاب، متن حاضر می‌تواند برای اساتید، دانشجویان و پژوهشگران رشته‌های مدیریت و کارکنان و مدیران سازمان‌های مختلف فرهنگی، آموزشی، بازرگانی، تجاری و اقتصادی به عنوان کتاب درسی و یا کتاب مرجع محسوب شود. از این رو از کلیه اساتید و صاحب‌نظران این حوزه‌ها تقاضا می‌کنیم با همکاری، راهنمایی و پیشنهادهای اصلاحی خود، ما را در جهت غنای هر چه بیشتر مطالب کتاب، یاری نمایند.

فریده حمیدی، عباس موحدی نسب

تیر ماه ۱۳۹۴

فهرست

صفحه	عنوان
أ	پیشگفتار
ذ	مقدمه
۱	فصل اول: مفاهیم و تاریخچه هوش سازمانی
۱	تاریخچه هوش
۳	نظریه‌های هوش
۳	نظریه اسپیرمن
۴	نظریه توانایی‌های ذهنی اولیه ترستون
۴	نظریه گیلفورد
۶	الگوهای سلسله مراتبی
۷	نظریه کتل
۷	نظریه فیلیپ ورنون
۸	نظریه کارول
۹	پردازش اطلاعات و نظریه‌های بیولوژیک هوش
۱۰	نظریه جنسن
۱۱	نظریه استرنبرگ
۱۱	نظریه هوش‌های چندگانه گاردنر
۱۵	نظریه گیج و برلاینر
۱۵	نظریه هوش فرهنگی
۱۵	نظریه هوش سازمانی

۱۹	فصل دوم: از هوش فردی تا هوش سازمانی
۱۹ هوش فردی
۲۰ هوش سازمانی
۲۲ تاریخچه هوش سازمانی
۲۶ تعاریف هوش سازمانی
۲۹ از هوش فردی تا هوش سازمانی
۳۰ مقایسه هوش انسانی و هوش سازمانی
۳۱ هوش جمعی یا کندذهنی جمعی
۳۳	فصل سوم: الزامات و اهداف هوش سازمانی
۳۳ الزامات هوش سازمانی
۳۵ اهداف و برونداد سیستم‌های هوش سازمانی
۳۶ دلایل استفاده از هوش سازمانی در سازمان‌ها
۳۹	فصل چهارم: نظریه‌های هوش سازمانی
۳۹ نظریه‌های هوش سازمانی
۳۹ هوش سازمانی از دیدگاه ماتسودا
۴۰ الف) هوش سازمانی به عنوان فرآیند
۴۶ ب) هوش سازمانی به عنوان محصول
۴۷ هوش سازمانی از دیدگاه ماری آن گلاین
۴۸ (۱) مدل تجمعی یا انباشتگی
۴۹ (۲) مدل سطح تلاقی
۴۹ (۳) مدل توزیعی
۵۱ هوش سازمانی از دیدگاه مک مستر
۵۱ هوش سازمانی از دیدگاه لیوویتز
۵۳ هوش سازمانی از دیدگاه مارکوس شوانینگر
۵۵ هوش سازمانی از دیدگاه کارل آلبرخت
۵۷ ابعاد هوش سازمانی از دیدگاه آلبرخت
۶۰ شاخص‌های ابعاد هوش سازمانی آلبرخت

۶۲ هوش سازمانی از دیدگاه ریچارد وریارد (۲۰۰۴)
۶۳ هوش سازمانی از دیدگاه بیورن کرون کویست
۶۶ هوش سازمانی از دیدگاه ایوانا سیمیک
۶۸ هوش سازمانی از دیدگاه هلال و کول
۶۹ (۱) ساختار سازمانی
۷۰ (۲) فرهنگ سازمانی
۷۰ (۳) روابط ذی‌نفعان
۷۱ (۴) دارایی‌های دانشی
۷۲ (۵) فرآیندهای راهبردی
۷۲ چگونگی اندازه‌گیری هوش سازمانی از دیدگاه هلال
۷۴ چهار منظر هوش سازمانی از دیدگاه هلال و کول
۷۴ الف) بعد مدیریتی
۷۴ ب) بعد معماری و فرآیندهای سازمانی
۷۵ ج) بعد بازار
۷۵ د) بعد فناوری
۷۶ هوش سازمانی از دیدگاه آگن
۷۷ الف) دیدگاه شناختی
۷۸ ب) دیدگاه رفتاری
۸۰ ج) دیدگاه عاطفی - اجتماعی
۸۱ تلاقی سه دیدگاه معرفت‌شناختی از هوش سازمانی و ارائه دیدگاهی جامع
۸۲ هوش سازمانی از دیدگاه ارستین
۸۴ ابعاد عملیاتی هوش سازمانی از دیدگاه ارستین
۸۵ هوش سازمانی از دیدگاه استاسکویست و ستین
۸۹	فصل پنجم: هوش سازمانی و سازمان هوشمند
۸۹ سازمان هوشمند چیست؟
۹۰ طراحی یک سازمان هوشمند
۹۱ هوش سازمانی حاصل اطلاعات سازمان
۹۲ بهبود هوش سازمانی

۹۳ چهار راهبرد اصلی برای هوشمندتر شدن سازمان‌ها
۹۴ الف) رهبران فکری
۹۴ ب) انجمن‌های ذی‌نفع
۹۴ ج) ادموکراسی (ویژه سالاری)
۹۵ د) سکوی دانش
۹۵ حل مشکلات سازمانی با استفاده از هوش سازمانی
۹۶ الف) مشکلات تجاری
۹۶ ب) مشکلات تکنیکی
۹۷ گام‌های اساسی برای استفاده از هوش سازمانی
۹۷ گام اول: آغاز اندیشیدن مدیران
۹۷ گام دوم: قدرت دادن و اختیار فکر کردن به کارکنان
۹۷ گام سوم: تهاجم بی‌وقفه و سیستماتیک به سمت علل جهالت و نادانی جمعی
۹۸ موانع موجود بر سر راه هوش سازمانی

۹۹ فصل ششم: هوش سازمانی و مدیریت در سازمان دانش بنیان

۹۹ مدیریت و هوش سازمانی
۱۰۰ هوش سازمانی و مدیریت سازمان‌های دانش بنیان
۱۰۱ چالش‌های فراروی سازمان‌های دانش بنیان
۱۰۳ ارتباط بین هوش سازمانی و یادگیری سازمانی
۱۰۴ ارتباط بین هوش سازمانی و مدیریت دانش
۱۰۵ هوش سازمانی در سازمان‌های آموزشی

۱۰۷ فصل هفتم: هوش سازمانی و عملکرد مدیران (مطالعه موردی)

۱۰۷ هوش سازمانی و عملکرد مدیران
۱۱۰ مطالعه موردی: بررسی ارتباط هوش سازمانی و عملکرد مدیران
۱۱۰ فرضیه اصلی
۱۱۰ فرضیه‌های فرعی
۱۱۱ مدل مفهومی پژوهش
۱۱۲ روش شناسی پژوهش

۱۱۲	یافته‌های پژوهش
۱۱۷	خلاصه یافته‌های پژوهش
۱۱۷	بحث و نتیجه‌گیری کلی از پژوهش
۱۲۳	پیشنهاد‌های کاربردی برگرفته از پژوهش
۱۲۴	تقویت بینش راهبردی
۱۲۴	تقویت احساس سرنوشت مشترک
۱۲۵	تقویت میل به تغییر
۱۲۵	تقویت روحیه
۱۲۵	تقویت اتحاد و توافق
۱۲۶	تقویت کاربرد دانش
۱۲۶	تقویت فشار عملکرد
۱۲۶	برگزاری دوره‌های ضمن خدمت برای بهبود هوش سازمانی و عملکرد مدیران

۱۲۷ فصل هشتم: هوش سازمانی و کارآفرینی مدیران (مطالعه موردی)

۱۲۷	هوش سازمانی و کارآفرینی مدیران
۱۳۰	مطالعه موردی: بررسی ارتباط هوش سازمانی و کارآفرینی مدیران
۱۳۰	فرضیه اصلی
۱۳۰	فرضیه‌های فرعی
۱۳۱	مدل مفهومی پژوهش
۱۳۲	روش شناسی پژوهش
۱۳۲	یافته‌های پژوهش
۱۳۶	خلاصه یافته‌های پژوهش
۱۳۶	بحث و نتیجه‌گیری کلی از پژوهش
۱۳۸	پیشنهاد‌های کاربردی برگرفته از پژوهش

۱۴۱ راهنمای موضوعی (نمابه)

۱۴۷ منابع و مآخذ

۱۴۷	الف) فارسی
۱۵۵	ب) انگلیسی

پیوست

۱۶۳

۱۶۳ تاریخچه پرسش‌نامه هوش سازمانی

۱۶۴ شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه

۱۶۴ روایی و پایایی پرسش‌نامه هوش سازمانی

۱۶۵ فرم اصلاح شده فارسی پرسش‌نامه هوش سازمانی

مقدمه

بیش از دو هزار و پانصد سال پیش، افلاطون^۱ در کتاب «جمهوریت»^۲ هوش^۳ را تعیین کننده اصلی جایگاه سیاسی و اجتماعی افراد تعیین کرد. اما مطالعه علمی هوش، از قرن نوزدهم با ایده تفاوت‌های فردی در علم ژنتیک و تکامل آغاز شد. روان‌شناسان معتقدند هیچ شاخه‌ای از روان‌شناسی به اندازه مطالعه و ارزیابی هوش در بهزیستی انسان مؤثر نبوده است. هوش در لغت به معنای فهم، شعور، درک، آگاهی، بیداری، به‌جا بودن حواس، زیرکی و زرنگی و عقل و خرد معنا شده است اما مفهوم اصطلاحی هوش از دیدگاه روان‌شناسی، جوهر دانایی و یا توانایی یادگیری مد نظر است.

بنابراین، هوش را به اصطلاح، ابزار و؟ قابلیت یادگیری و شناخت می‌دانیم که به وسیله آن انسان می‌تواند ببیندشید، استدلال کند و خود را با شرایط مورد نظر سازگار نماید دهد. اطلاعات و آگاهی‌های خود را منظم کند، لغات و کلماتی را یاد بگیرد و آن‌ها را به کار برد. بنابراین، هوش یک ابزار و وسیله‌ای است که می‌توان آن را برای یادگیری و کسب اطلاعات عمومی در ابعاد مختلف به کار برد (اولی، ۱۳۸۷).

هوش، یکی از مباحث اصلی و مهم روان‌شناسی را تشکیل می‌دهد. ارائه یک تعریف که بتواند تمام جنبه‌های هوش را در نظر بگیرد، بسیار دشوار است، زیرا هوش کیفیتی قابل رؤیت و احساس شدنی نیست، بلکه یک صفت فرضی و یک مفهوم انتزاعی و مجرد است و آن چه مورد مطالعه قرار می‌گیرد خود هوش نیست بلکه آثار آن است. به علاوه هوش یک استعداد نیست بلکه مجموعه‌ای از استعدادهاست و حافظه، دقت، یادگیری، ادراک و غیره در آن اثر دارد و این

1. Pelato

2. Republic

3. Intelligence

صفت از فردی به فرد دیگر متفاوت است (هین^۱، ۲۰۰۴، ص.۳). هوش به صورت‌های گوناگونی تعریف شده است که در زیر به چند نمونه آن اشاره می‌شود.

هوش، مجموعه‌ای از توانایی‌های شناختی است که به ما امکان می‌دهد تا نسبت به جهان اطراف آگاهی پیدا کنیم و یاد بگیریم که مسائل را حل کنیم؛ به عبارت روشن‌تر، هوش یک ظرفیت شناختی است که امکان کسب دانش، یادگیری و چگونگی حل مسأله و مشکلات را فراهم می‌سازد (هادلی^۲، ۲۰۱۰).

از کلیه تعاریفی که از هوش شده است، چنین نتیجه‌گیری می‌شود که اگر در تعریف هوش سه جنبه را رعایت کرده و آن را در تعریف بگنجانند، به طور نسبی تعریف تقریباً کاملی به دست می‌آید:

(۱) توانایی و استعداد کافی برای یادگیری و درک امور.

(۲) هماهنگی و سازش با محیط.

(۳) بهره‌برداری از تجربیات گذشته و به کار بردن قضاوت و استدلال صحیح و پیدا کردن راه حل منطقی در مواجه شدن با مشکلات (هین، ۲۰۰۴، ص.۳).

امروزه از هوش به عنوان توانایی کسب دانش یاد شده است و مناسب‌ترین راه اندازه‌گیری هوش را میزان یادگیری فرد می‌دانند، به این معنی که فرد با چه سرعتی می‌تواند یاد گرفته و دانش را به دست آورد. سیستم‌ها یا سازمان‌های فاقد هوش، سیستم‌ها و سازمان‌هایی هستند که قادر به یادگیری نمی‌باشند. گرچه این سیستم‌ها می‌توانند حاوی دانش باشند اما نمی‌توانند خودشان دانش را از تجربیات و آزمون و خطا به دست آورند. آن‌چه بدیهی است این است، که مدیریت کردن، نیازمند داشتن دانش و اطلاعات و نیز ادراک می‌باشد و مدیریت به مراتب بیشتر از کمبود ادراک و دانش در رنج است و به میزان کمتری از کمبود اطلاعات در مقایسه با آن دو رنج می‌برد (ایکاف^۳، ۱۳۸۲).

براین اساس، در بین عوامل انسانی، بدون تردید عامل هوش در انسان‌هایی که سازمان را به وجود آورده و حیات و بقا سازمان به ایشان بستگی دارد، از جمله عواملی است که در سال‌های اخیر، نظر بسیاری از دانشمندان را به خود جلب کرده است. پیچیدگی و تغییرات روزافزون محیطی باعث توجه بیشتر به هوش در رشته‌هایی به غیر از رشته روان‌شناسی گردیده است، به طوری

¹. Hein, S.

². Hadley, J.

³. Ikaf

که به پیدایش مفهوم هوش سازمانی و سازمان هوشمند^۱ در ادبیات توسعه مدیریت و سازمان منجر شده است.

چنانچه بپذیریم که هوش به توانایی‌های عقلی و استفاده از نیروی استدلال و منطق برای برخورد با مشکلات و حل مسائل گفته می‌شود، آن‌گاه هوش سازمانی، ترکیبی از مهارت‌های مورد نیاز و استفاده شده توسط سازمان‌ها به منظور مدیریت مؤثر و استفاده از منابع انسانی، عوامل عاطفی، تکنولوژی، دانش و یادگیری سازمانی می‌باشد (سسا^۲، ۲۰۰۴).

از زمان مطرح شدن مفهوم هوش سازمانی، نظریه‌پردازان مختلفی تلاش کرده‌اند تا تبیین روشنی از این مفهوم و مؤلفه‌های آن، ارائه دهند. البته اختلاف نظراتی در این رابطه که هوش سازمانی چیست؟ مؤلفه‌های تشکیل دهنده آن کدام است؟ و چگونه می‌توان آن را اندازه گرفت؟ وجود دارد.

لیبواویتز^۳ (۱۹۹۹) هوش سازمانی و مدیریت دانش را معادل هم در نظر می‌گیرد و هوشمندی سازمان را توانایی آن سازمان در مدیریت دانش می‌داند. در آغاز، در ابتدا، اطلاعات دریافت شده پردازش شده و به دانش تغییر می‌یابند. سپس انواع دانش شناسایی شده و ارتباط آن‌ها با هم مشخص می‌گردد. دانش شناسایی شده، سازماندهی و با دانش گذشته ترکیب می‌شود و نتیجه این کار خلق دانش جدید است.

مدل سایبرنتیک^۴ یا فرمانش اطلاعات هوش سازمانی، از جمله مدل‌های دیگر هوش سازمانی است که توسط شوانینگر^۵ (۲۰۰۳) مطرح شده است. وی در کتابی با عنوان «هوش سازمانی: یک چهارچوب یکپارچه» بیان می‌کند که نظریه‌های فرمانش اطلاعات (سایبرنتیک)، مسیرهای جدیدی را برای هوش سازمانی فراهم کرده‌اند. رویکردی که شوانینگر دارد از منظر سایبرنتیک سازمانی است؛ وی معتقد است که سایبرنتیک مدیریت، مدل‌ها و قوانین قدرتمندی برای طراحی هوش سازمانی دارد و یکی از این مدل‌ها، مدل هم‌افزایی- تلفیق^۶ است: که مدلی سه بعدی و چندوجهی بوده و یک معماری ساختاری برای فرآیندهای برنامه‌ریزی، تولید دانش و نوآوری در محیط‌های پیچیده سازمانی را ارائه می‌دهد. در مدل پیشنهادی وی، تغییر در سه بعد ساختار، رفتار و فعالیت به‌طور هم‌زمان و در تعامل با بعد چهارم یعنی هویت، بینش و خصایص سازمانی، به‌طور هماهنگ و پیوسته موجب ارتقاء هوش سازمانی می‌شود.

1. Smart Organization

2. Sessa

3. Liebowitz

4. Cybernetic

5. Schwanning

6. Synergistic Integration

هم‌چنین فالتا^۱ (۲۰۰۸) هوش سازمانی را عمل مؤثر سازمان بر روی درون داده‌های دریافتی از محیط و تبدیل آن به پیامدهای عملکردی مناسب در نظر می‌گیرد. این فرآیند، شیوه‌های رهبری، راهبردهای سازمانی و فرهنگ را در تعامل با عملکردهای اجرایی که دارای ابعاد گوناگونی است، برای ایجاد یک پاسخ سازگارانه با شرایط در نظر می‌گیرد.

هر یک از نظریه‌پردازان، در قالب نظریه‌ها، مدل‌ها و چارچوب‌های نظری، مؤلفه‌ها و عناصر هوش سازمانی را به تصویر کشیده‌اند. اما ویژگی مشترک تمامی نظریه‌های هوش سازمانی، تمرکز بر توانایی‌های فکری سازمان است و به‌زعم آن‌ها، آگاهی ذهنی و هوشیاری، عوامل مهمی در پیشرفت سازمان‌ها می‌باشند (سلگ و کلارک^۲، ۲۰۰۱). در مجموع، نظریه هوش سازمانی به دنبال آن است که با سنجش وضعیت هوشمندی سازمان‌ها، توانایی‌ها و ضعف‌های آن‌ها را شناسایی کرده و بر اساس نتایج به دست آمده، راهکارهای لازم را برای بهبود عملکرد سازمان ارائه نماید.

در کتاب حاضر، سعی بر این بوده تا با اتکاء بر نظریه‌های مختلف صاحب‌نظران و سوابق پژوهشی موجود در زمینه هوش سازمانی، مسیر هر چند دشوار اما قابل دستیابی نیل سازمان‌ها به هوشمندی به صورت کاربردی، ترسیم شده و رابطه هوش سازمانی با سایر مؤلفه‌های سازمانی نظیر یادگیری سازمانی و مدیریت دانش، تشریح گردد. مسیری که طی آن بدون همکاری و هماهنگی همه عوامل ذی‌نفع در سازمان اعم از مدیران، کارکنان و مشتریان سازمان، امکان پذیر نیست.

امید است انتشار این کتاب، گامی هر چند کوچک در جهت حرکت سازمان‌های موجود در کشور هم‌چون آموزشی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و غیره، به سمت هوشمندی و بهره‌گیری هر چه بیشتر آن‌ها از سرمایه‌های انسانی، فکری، مادی و معنوی، به منظور رسیدن به اهداف والای نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران و اعتلای بیش از پیش آن باشد.

¹. Falletta

². Clegg & Clarke