



In the name of Allah, the compassionate, the merciful  
به نام خداوند بخشنده مهربان



# طراحی الگوی هوش سازمانی

حوزه علمیه قم  
در مدیریت بحران کرونا

ابوالفضل ماندگار

## سخن ناشر

با پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی و در عصر جهانی شدن ارتباطات، پرسش‌ها و چالش‌های نوینی در حوزه علوم انسانی، فراروی اندیشمندان مسلمان قرار گرفت که برخاسته از مسئولیت دشوار حکومت در این عصر است؛ دورانی که پایبندی به دین و سنت در مدیریت همه‌جانبه کشورها بسیار چالش‌برانگیز می‌نماید. از این رو، مطالعات و پژوهش‌های به‌روز، جامع، منسجم و کاربردی در حوزه دین، بر اساس معیارهای معتبر جهانی و اندیشه‌های ناب و ژرف، بایسته و ضروری است و جلوگیری از انحرافات فکری و تربیتی پژوهندگان حوزه دین، مهم و مورد عنایت بنیان‌گذاران این شجره طیبه، به‌ویژه معمار بزرگ انقلاب اسلامی، امام خمینی علیه السلام و مقام معظم رهبری علیه السلام می‌باشد.

جهانی‌شدن و گسترش سلطه فرهنگی غرب در سایه رسانه‌های فرهنگی و ارتباطی، اقتضا دارد که دانش‌پژوهان و علاقه‌مندان به این مباحث، با اندیشه‌های بلند و ارزش‌های متعالی آشنا شوند و این مهم، با ایجاد رشته‌های تخصصی، تولید متون جدید و غنی، گسترش دامنه آموزش و تربیت سازمان‌یافته دانشجویان به سرانجام خواهد رسید. این فرایند، گاه در پرداختن به مباحث بنیادین و تدوین متون تخصصی تعریف می‌شود و گاه در نگارش بحث‌های علمی، اما نه چندان پیچیده و تخصصی به ظهور می‌رسد.

بالندگی مراکز آموزشی و پژوهشی، در گرو نظام منسجم، قانونمند و پویاست. بازنگری در متن‌ها و شیوه‌های آموزشی و پژوهشی و به‌روز کردن آنها نیز این انسجام و پویایی و در نتیجه، نشاط علمی مراکز آموزشی و پژوهشی را در پی دارد.

«جامعة المصطفی علیه السلام العالمية» به‌عنوان بخشی از این مجموعه، که رسالت بزرگ تعلیم و تربیت طلاب غیرایرانی را بر عهده دارد، تألیف متون آموزشی و پژوهشی مناسب را سرلوحه تلاش خود قرار داده و تدوین و نشر متون در موضوعات گوناگون علوم دینی، حاصل این فرایند است.

مرکز بین‌المللی

ترجمه و نشر المصطفی علیه السلام

---

## فهرست

---

پیش‌گفتار	۱۵
مقدمه	۱۷
فصل اول: کلیات و مفاهیم	۱۹
بیان مسأله	۱۹
کرونا و هججه به ارکان کشور و حوزه علمیه	۲۲
سؤالات پژوهش	۲۵
۱. سؤال اصلی	۲۵
۲. سؤالات فرعی	۲۵
اهداف تحقیق	۲۶
۱. اهداف اصلی	۲۶
۲. اهداف فرعی	۲۷
پیشینه تحقیق	۲۷
جنبه جدید بودن و نوآوری تحقیق	۳۲
اهمیت و ضرورت تحقیق	۳۳
۱. کمک به برنامه ریزی برای ارتقاء سطح هوشمندسازی سازمان حوزه و روحانیت در مسیر تحول	۳۳
۲. پویایی، پیچیدگی و زنده بودن سازمان حوزه و روحانیت	۳۳
۳. محیط متغیر و ضرورت تطبیق حوزه علمیه و روحانیت با تغییرات روبه رشد	۳۴
۴. دسترسی سازمان حوزه و روحانیت به اطلاعات مفید و تسهیم دانش	۳۵
۵. افزایش مزیت رقابتی سازمانی در سایه ارزیابی‌ها و ارتقا توان هوش سازمانی	۳۵

۳۶. لزوم تسریع در اثربخشی فرایند تفکر و تصمیم‌گیری مدیریتی بحران در سازمان
۳۸. فرضیه‌های پژوهش
۳۹. روش تحقیق و گردآوری
۴۱. مفاهیم اساسی
۴۱. ۱. هوش
۴۱. ۲. سازمان
۴۲. ۳. هوش سازمانی
۴۳. ۴. بحران
۴۳. ۵. مدیریت بحران
۴۴. ۶. کرونا
۴۵. فصل دوم: چارچوب نظری و ادبیات تحقیق
۴۵. گفتار اول: هوش سازمانی
۴۵. ۱. تعریف و مفهوم هوش و هوش سازمانی
۴۵. مفهوم‌شناسی هوش
۴۷. ۲. هوش در منابع اسلامی (معادل سازی واژه هوش در منابع اسلامی)
۵۲. ۳. تقسیمات هوش
۵۲. ۴. ابعاد هوش مدیران در سازمان
۵۴. ۵. انواع دوازده گانه هوش مدیران در سازمان
۵۷. ۶. هوش سازمانی
۶۰. ۷. دودیدگاه کلی هوش سازمانی
۶۱. ۸. کاربست هوش سازمانی در نظام آموزشی
۶۱. الف) هوش انسانی
۶۱. ب) هوش ماشینی
۶۳. ۹. نظریه‌های هوش سازمانی
۶۳. الف) نظریه هوش سازمانی ماتسودا
۶۴. ب) نظریه مک مسترد در مورد هوش سازمانی
۶۵. ج) نظریه هلال در مورد هوش سازمانی
۶۵. د) نظریه ایوانا اسمیچ در مورد هوش سازمانی

- ه) نظریه مارکوس سچوانینگر در مورد هوش سازمانی ..... ۶۶
- و) نظریه بابا پراساد در مورد هوش سازمانی ..... ۶۶
- ز) مدل هوش سازمانی منویل وابر ..... ۶۷
- ح) نظریه کرفت در مورد هوش سازمانی ..... ۶۷
- ط) نظریه هوش سازمانی آلبرخت ..... ۶۷
۱۰. مؤلفه‌های هوش سازمانی ..... ۶۹
- الف) بینش راهبردی یا چشم انداز استراتژیک ..... ۶۹
- یکم. ویژگی‌های تفکر استراتژیک ..... ۷۱
- دوم. علایم کلیدی چشم انداز استراتژیک در سازمان ..... ۷۱
- ب) سرنوشت مشترک ..... ۷۲
- نشانه‌های سرنوشت مشترک در سازمان ..... ۷۲
- ج) میل به تغییر ..... ۷۳
- علائم کلیدی میل به تغییر در سازمان ها ..... ۷۳
- د) روحیه ..... ۷۴
- علائم کلیدی روحیه در سازمان ..... ۷۴
- ه) اتحاد و توافق ..... ۷۵
- علائم کلیدی وجود اتحاد و توافق در سازمان ..... ۷۵
- و) کاربرد دانش ..... ۷۶
- علائم کلیدی کاربرد دانش در سازمان ..... ۷۷
- ز) فشار عملکرد ..... ۷۸
- علائم کلیدی فشار عملکرد در سازمان ..... ۷۸
۱۱. قابلیت‌های کلیدی هوش سازمانی ..... ۷۹
۱۲. فرایند هوش سازمانی ..... ۸۰
۱۳. گام‌های اساسی هوش سازمانی ..... ۸۱
- گام اول: رهبری، اندیشیدن برای مدیریت ..... ۸۱
- گام دوم: تفویض اختیار به تمامی سطوح سازمان ..... ۸۲
- گام سوم: هدفگذاری و برنامه ریزی جدی برای تغییر ..... ۸۲
۱۴. ابعاد هوش سازمانی ..... ۸۳

- الف) بعد ساختاری ..... ۸۳
- ب) بعد فرهنگی ..... ۸۳
- ج) بعد راهبردی ..... ۸۴
- د) بعد ارتباطی ..... ۸۴
- ه) بعد اطلاعاتی ..... ۸۴
- و) بعد رفتاری ..... ۸۵
- ز) بعد فرآیندی ..... ۸۵
- ح) بعد محیطی ..... ۸۵
۱۵. شاخص های هوش سازمانی ..... ۸۶
- الف) ادراک و شناخت سازمانی ..... ۸۶
- ب) هدف گذاری و برنامه ریزی صحیح ..... ۸۷
- ج) ساختار سازمانی، رسمیت و تمرکز مدیریتی ..... ۸۷
- د) کاربرد تکنولوژی نوین اطلاعات و مدیریت دانش سازمانی ..... ۸۷
- ه) ارتباطات و حمایت سازمانی ..... ۸۸
- و) ویژگی های فردی منابع انسانی و کارکنان سازمان ..... ۸۹
- ز) سیستم ارزشیابی، به کارگیری سیستم های مؤثر تشویق و تنبیه ..... ۹۰
۱۶. معیارهای هوش سازمانی ..... ۹۰
۱۷. جمع بندی ..... ۹۲
- گفتار دوم: مدیریت بحران ..... ۹۴
۱. مفاهیم مدیریت بحران ..... ۹۴
- الف) بحران ..... ۹۴
- ب) آسیب پذیری ..... ۹۷
- ج) آمادگی ..... ۹۷
- د) پاسخ ..... ۹۷
- ه) بازسازی و بازتوانی ..... ۹۷
- و) تاب آوری ..... ۹۷
- ز) شرایط اضطراری ..... ۹۸
- ح) مدیریت بحران ..... ۹۸

- ط) سند راهبرد ملی مدیریت بحران ..... ۹۹
۲. ویژگی‌های بحران ..... ۱۰۰
۳. اهمیت مدیریت بحران ..... ۱۰۱
۴. اهداف مدیریت بحران ..... ۱۰۲
۵. رویکردهای اصلی مدیران نسبت به مدیریت بحران ..... ۱۰۳
۶. انواع بحران ..... ۱۰۴
۷. اجزاء سیستم مدیریت بحران ..... ۱۰۵
۸. مهم‌ترین اقدامات سیستم مدیریت بحران ..... ۱۰۵
۹. نقش کلیدی اطلاعات در مدیریت بحران ..... ۱۰۶
۱۰. الگوهای مدیریت بحران ..... ۱۰۷
۱۱. مراحل یک بحران ..... ۱۰۸
- الف) مرحله قبل از بحران ..... ۱۰۹
- یکم. مرحله پیش‌بینی ..... ۱۰۹
- دوم. مرحله پیشگیری ..... ۱۱۰
- سوم. مرحله آمادگی ..... ۱۱۱
- ب) مرحله شروع بحران ..... ۱۱۱
- یکم. مرحله هشدار و مصونیت ..... ۱۱۱
- دوم. مرحله ارزیابی‌های اولیه و بسیج منابع و امکانات ..... ۱۱۱
- سوم. مرحله پاسخگویی سریع ..... ۱۱۱
- ج) مرحله حین بحران ..... ۱۱۲
- یکم. مرحله امداد و نجات ..... ۱۱۲
- دوم. مرحله عملیات ویژه ..... ۱۱۳
- سوم. مرحله مهارسازی بحران ..... ۱۱۳
- د) مرحله پس از بحران ..... ۱۱۳
- یکم. مرحله بازیابی ..... ۱۱۳
- دوم. مرحله بازسازی ..... ۱۱۳
- سوم. مرحله یادگیری ..... ۱۱۴
۱۲. مدیریت بحران و هوش سازمانی ..... ۱۱۵



- بحران کرونا \_\_\_\_\_ ۱۱۶
۱. ماهیت بحران کرونا \_\_\_\_\_ ۱۱۶
۲. نحوه مواجهه با بحران کرونا \_\_\_\_\_ ۱۱۷
- گفتار سوم: اقدامات حوزه علمیه در مدیریت بحران کرونا \_\_\_\_\_ ۱۱۹
۱. برنامه‌ریزی، خط‌مشی‌گذاری و ترسیم چشم‌انداز و الگوی کلان مقابله با کرونا \_\_\_\_\_ ۱۲۳
۲. شناخت مسأله، بررسی نقاط بحران خیز و آسیب پذیر سازمان حوزه و روحانیت \_\_\_\_\_ ۱۲۵
۳. تشکیل تیم‌های مدیریت بحران و آموزش نیروی انسانی \_\_\_\_\_ ۱۲۶
۴. هماهنگی، حمایت و تعامل پایدار حوزه و روحانیت با نهادهای کشوری حوزه سلامت و بهداشت \_\_\_\_\_ ۱۲۸
۵. تبیین جامع، اطلاع‌رسانی و شبهه‌زدایی به موقع، صریح و شفاف \_\_\_\_\_ ۱۲۹
۶. مسئولیت‌پذیری و حمایت اجتماعی حوزه و روحانیت در مواجهه با کرونا \_\_\_\_\_ ۱۳۱
۷. ارتباطات هوشمند حوزه و روحانیت در سطوح ملی و بین‌المللی \_\_\_\_\_ ۱۳۴
- الف) ارتباطات درون سازمانی حوزه و روحانیت \_\_\_\_\_ ۱۳۵
- ب) ارتباطات و تعاملات ملی حوزه و روحانیت \_\_\_\_\_ ۱۳۶
- ج) ارتباطات و تعاملات نظام حوزه و روحانیت در سطح بین‌الملل \_\_\_\_\_ ۱۳۶
۸. اتحاد و همدلی، هماهنگی و تعامل بخشی و فرا بخشی واحدهای مختلف حوزه علمیه در مقابله با کرونا \_\_\_\_\_ ۱۳۷
۹. انسجام سازمانی، تداوم مأموریت و حمایت از منابع انسانی \_\_\_\_\_ ۱۳۸
۱۰. تهیه و تدوین، آئین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها، بخش‌نامه‌ها، جزوات و گزارشات تبیینی آموزشی \_\_\_\_\_ ۱۳۹
۱۱. تشکیل کمیته و کارگروه‌های ویژه بهداشت و سلامت در کلیه مراکز حوزه \_\_\_\_\_ ۱۴۱
۱۲. موااسات، تکافل اجتماعی و کمک‌های مؤمنانه \_\_\_\_\_ ۱۴۲
۱۳. بازآفرینی و بازتعریف نهاد حوزه و روحانیت در فضای مجازی \_\_\_\_\_ ۱۴۴
۱۴. حوزه علمیه و مدیریت رسانه در بحران کرونا \_\_\_\_\_ ۱۴۵
۱۵. مشاوره، کار ویژه حوزه و روحانیت در بحران کرونا \_\_\_\_\_ ۱۴۷
۱۶. حوزه علمیه و راهبردهای بازسازی، بازتوانی و تاب‌آوری سازمانی در مواجهه با بحران کرونا \_\_\_\_\_ ۱۴۹
۱۷. مطالعات آینده پژوهانه به کرونا و پساکرونا در حوزه علمیه \_\_\_\_\_ ۱۵۰
- مبانی موضوع \_\_\_\_\_ ۱۵۱
۱. هستی‌شناسی \_\_\_\_\_ ۱۵۱
۲. معرفت‌شناسی \_\_\_\_\_ ۱۵۲

۱۵۲. انسان‌شناسی \_\_\_\_\_
۱۵۴. مدل مفهومی اولیه \_\_\_\_\_
۱۵۵. فصل سوم: روش تحقیق \_\_\_\_\_
۱۵۵. مقدمه \_\_\_\_\_
۱۵۵. روش تحقیق \_\_\_\_\_
۱۵۶. ویژگی‌های روش تحقیق \_\_\_\_\_
۱۵۶. ۱. انتظام \_\_\_\_\_
۱۵۶. ۲. عقلانی بودن \_\_\_\_\_
۱۵۶. ۳. روح علمی \_\_\_\_\_
۱۵۷. ۴. واقعیت‌گرایی \_\_\_\_\_
۱۵۷. اصول روش تحقیق علمی \_\_\_\_\_
۱۵۷. ۱. گسستن \_\_\_\_\_
۱۵۷. ۲. ساختن \_\_\_\_\_
۱۵۷. ۳. مقایسه \_\_\_\_\_
۱۵۸. انواع روش‌های تحقیق \_\_\_\_\_
۱۵۸. روش منتخب در پژوهش، تحقیق پدیدارشناختی \_\_\_\_\_
۱۵۹. ۱. مفهوم روش پژوهش پدیدارشناختی \_\_\_\_\_
۱۶۰. ۲. مراحل اجرای پژوهش پدیدارشناختی \_\_\_\_\_
۱۶۲. ۳. ملاحظات نمونه‌گیری در روش پدیدارشناختی: \_\_\_\_\_
۱۶۳. ۴. ملاحظات جمع‌آوری داده‌ها در پدیدارشناسی \_\_\_\_\_
۱۶۳. ۵. مصاحبه و نقش آن در روش پدیدارشناسی \_\_\_\_\_
۱۶۴. یکم. مصاحبه‌های بی‌ساختار \_\_\_\_\_
۱۶۵. دوم. مصاحبه نیمه ساختاریافته \_\_\_\_\_
۱۶۵. سوم. مصاحبه ساختاریافته \_\_\_\_\_
۱۶۷. چهارم. مشاهده مشارکتی \_\_\_\_\_
۱۶۷. ۶. ملاحظات تحلیل داده‌ها در پدیدارشناسی \_\_\_\_\_
۱۷۲. علت استفاده از رویکرد پدیدارشناسی و مصاحبه \_\_\_\_\_
۱۷۳. ۱. پرسش‌نامه \_\_\_\_\_

۱۷۳. ۲. اعتباریابی ابزار تحقیق (روایی و پایایی پرسش نامه) \_\_\_\_\_
۱۷۵. روش تجزیه و تحلیل داده ها \_\_\_\_\_
۱۷۷. ۱. ملاحظات انتخاب جامعه خبرگانی \_\_\_\_\_
۱۷۸. ۲. محورهای تولید محتوا \_\_\_\_\_
۱۷۹. ۳. کدگذاری داده ها \_\_\_\_\_
۱۸۱. ۴. مرحله توصیف، تبیین و نتیجه گیری \_\_\_\_\_
۱۸۲. جمعیت شناسی پژوهش \_\_\_\_\_
۱۸۳. جمع بندی \_\_\_\_\_
۱۸۵. فصل چهارم: تجزیه و تحلیل \_\_\_\_\_
۱۸۵. مقدمه \_\_\_\_\_
۱۸۵. روش حوزه و روحانیت در مواجهه با پدیده کرونا \_\_\_\_\_
۱۸۷. کرونا و قرائت های مختلف از آن \_\_\_\_\_
۱۹۲. ارزیابی های متفاوت از نحوه مدیریت بحران کرونا در سازمان حوزه علمیه \_\_\_\_\_
۱۹۵. سازمان و مرز سازمانی حوزه علمیه \_\_\_\_\_
۱۹۸. حوزه علمیه و چرخه حیات سازمانی \_\_\_\_\_
۱۹۸. بخش دوم: توصیف مؤلفه های هوش سازمانی حوزه علمیه در مدیریت بحران \_\_\_\_\_
۲۰۳. آمار استنباطی \_\_\_\_\_
۲۰۳. الف) فرضیه اصلی \_\_\_\_\_
۲۰۵. ب) فرضیات فرعی \_\_\_\_\_
۲۲۴. بخش سوم: شاخص ها، معیارها و ابعاد هوش سازمانی حوزه علمیه در مدیریت بحران کرونا \_\_\_\_\_
۲۲۴. ۱. شاخص های هوش سازمانی حوزه علمیه \_\_\_\_\_
۲۲۵. ۲. معیارهای اصلی اثربخشی هوش سازمانی در مدیریت بحران \_\_\_\_\_
۲۲۵. الف) جامعیت عقلانی \_\_\_\_\_
۲۲۶. ب) مدیریت عالی \_\_\_\_\_
۲۲۷. ج) طراحی سازمانی \_\_\_\_\_
۲۲۷. د) فرهنگ سازمانی \_\_\_\_\_
۲۲۷. ه) تکنولوژی های پیشرفته اطلاعاتی و هوش مصنوعی در سازمان حوزه و روحانیت \_\_\_\_\_
۲۲۸. ۳. ابعاد هوش سازمانی \_\_\_\_\_

- بخش چهارم: الگوی مفهومی و فرایندی هوش سازمانی حوزه علمیه در مدیریت بحران کرونا \_\_\_\_\_ ۲۳۰
- مرحله اول، مرحله قبل از بحران \_\_\_\_\_ ۲۳۲
- مرحله دوم، شروع بحران \_\_\_\_\_ ۲۳۶
- مرحله سوم، حین بحران \_\_\_\_\_ ۲۳۹
- مرحله چهارم، پس از بحران \_\_\_\_\_ ۲۴۲
- بخش پنجم: منابع قرآنی الهام بخش الگوی هوش سازمانی حوزه در مدیریت بحران کرونا \_\_\_\_\_ ۲۴۷
- خاتمه \_\_\_\_\_ ۲۵۶
۱. محدودیت‌ها و ملاحظات اخلاقی پژوهش \_\_\_\_\_ ۲۶۱
- الف) بحث انگیز بودن عنوان رساله \_\_\_\_\_ ۲۶۱
- ب) فقدان منابع و مطالعات پژوهشی کافی \_\_\_\_\_ ۲۶۲
- ج) متقاعدسازی جامعه خبرگانی برای قبول برگزاری جلسه مصاحبه یا تکمیل پرسش‌نامه بسیار سخت بود. \_\_\_\_\_ ۲۶۳
- د) پیش فرض‌های ذهنی جامعه خبرگانی \_\_\_\_\_ ۲۶۳
- ه) منتسب دانستن پژوهشگر به مراکز بالادستی و حاکمیتی نظام \_\_\_\_\_ ۲۶۴
- و) محافظه کاری اولیه و سختی اعتمادسازی \_\_\_\_\_ ۲۶۴
- ز) نگاه پازلی، بخشی و جزیره‌ای به عملکردهای فردی و سازمانی \_\_\_\_\_ ۲۶۵
- ح) شرایط و محدودیت‌های کرونایی \_\_\_\_\_ ۲۶۵
- ط) انتخاب روش پدیدارشناسی \_\_\_\_\_ ۲۶۵
- ی) تأکید بر اثربخشی و تعمیم نتایج پژوهش، با انتخاب و توزیع جامعه خبرگانی متناسب با جامعه هدف پژوهش \_\_\_\_\_ ۲۶۶
- ک) دقت مضاعف در مراقبت از پایایی و روایی نتایج \_\_\_\_\_ ۲۶۷
- ل) حضور میدانی و بی‌واسطه در بحرانی‌ترین اماکن و شرایط خطر \_\_\_\_\_ ۲۶۷
- م) تفکیک تجربه شخصی از تجربه خبرگانی و نتایج پژوهش \_\_\_\_\_ ۲۶۷
- ن) ضرورت حفاظت از اطلاعات و محتوای تولید شده و جلوگیری از سوء استفاده جریانات معارض در ابعاد مختلف \_\_\_\_\_ ۲۶۸
- س) پارادایم ذهنی پژوهشگر \_\_\_\_\_ ۲۶۸
۲. پیشنهادات \_\_\_\_\_ ۲۶۸
- منابع و مأخذ \_\_\_\_\_ ۲۷۱
- پیوست‌ها و ضمائم \_\_\_\_\_ ۲۷۹



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

فرخنده گزیده جناب فخر ابراهیم خان مازندرانی

سوم محمد رحمت حق برشاید

بیت، سبب در شاداد حس در زبانه

# کتابخانه

بیت و چهره در پیش پیران، ای پسر تالیف و پند نگران سنگ

طراحی الگوی پوشش زمانی حوزه علمیه قم در مدیریت بحران و نما

بزرگوار گرامی

برترین مردم برترین کلام برترین کلام از عاقبت برترین کلام

صاحب الاموال، روز حضرت حق در دست ایم

موسسه  
تعمیر  
پهلو  
چرا

---

## پیش گفتار

---

من لم یشکر المخلوق، لم یشکر الخالق.

حمد و سپاس یکتای بی همتا را که لطفش بر ما عیان است. ادای شکرش را هیچ زبان و دریای فضلش را هیچ کران نیست و اگر در این وادی هستیم، همه محبت اوست.

تشکر از اساتید محترم راهنما و مشاور، حجج اسلام آقایان: دکتر محسن منطقی و دکتر محمد حسن زمانی به جهت حمایت‌ها و قبول زحمت راهنمایی و مشاوره در تهیه و تدوین این رساله.

همچنین تشکر از مدیر محترم حوزه‌های علمیه، رئیس و همکاران محترم جامعه المصطفی ع العالمیه، مؤسسه آموزش عالی علوم انسانی اسلامی و جامعه خبرگانی این پژوهش، متشکل از جمع کثیری از اساتید، مدیران ارشد سازمان‌ها و نهادهای عالی حوزوی، کشوری و کلیه دست اندرکاران صحنه میدانی مدیریت بحران کرونا، که پژوهشگر را در این پژوهش یاری نمودند.

در پایان صمیمانه از همسر و خانواده عزیزم، برای همراهی و حمایت بی دریغ

ایشان، سپاسگزارم.

---

## مقدمه

---

با شروع بحران جهانی کرونا با ابعاد مختلف (زیستی، اقتصادی، فناوری، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و...) نحوه مواجهه دولت‌ها و سازمان‌ها با این پدیده بحرانی غافلگیرکننده، تبدیل به میدانی برای آزمون کارآمدی و اثرگذاری سبک مدیریت در این بحران شد. عملکرد حوزه علمیه در شرائط ملتهد سیاسی، اجتماعی و اقتصادی حاکم بر جامعه، که از سوی جریان معارض با حاکمیت اسلام و انقلاب، متهم به شروع و شیوع این بیماری شده بود، مبتنی بر شناخت صحنه جنگ ترکیبی و ادراکی پیچیده و توان گفتمان سازی و مدیریت صحنه بحران قابل توجه و مطالعه دقیق است. مسأله اصلی در این پژوهش، شناسایی الگوی هوش سازمانی حوزه علمیه قم در مدیریت بحران کرونا بود.

در این پژوهش، با مطالعه دقیق و رفتارشناسی عمیق حوزه علمیه، متأثر از هوش سازمانی در ابعاد مختلف این بحران ضمن بررسی اثرگذاری مؤلفه‌های هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا و مروری بر ابعاد، شاخص‌ها و معیارهای آن، نسبت به طراحی الگوی هوش سازمانی حوزه علمیه در مدیریت بحران کرونا اقدام شد.

پژوهش حاضر، با روش پدیدارشناسی توصیفی و رویکرد اکتشافی، با بهره‌مندی ترکیبی از مطالعات کتابخانه‌ای، تکمیل پرسش‌نامه و انجام مصاحبه‌های خبرگانی انجام شده است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که معیارهای هوش سازمانی شامل، جامعیت عقلانی، مدیریت عالی، طراحی و فرهنگ سازمانی و بهره‌مندی از تکنولوژی‌های پیشرفته اطلاعاتی در

حوزه علمیه وجود دارد. چنانکه شاخص‌ها و طراحی الگوی فرایندی و مفهومی هوش سازمانی، در مدیریت بحران کرونا، شناسایی شده است که مبتنی بر مراحل چهارگانه: قبل بحران، شروع، حین و پس از بحران، است.

کلیدواژگان: سازمان، هوش، هوش سازمانی، بحران، مدیریت بحران.