

بررسی مؤلفه‌های «هوش سازمانی» حوزه علمیة قم در مدیریت بحران کرونا

ابوالفضل ماندگار قلندری / دانشجوی دکتری قرآن و علوم (گرایش مدیریت) جامعه المصطفی العالمیه

mandegar918@gmail.com

orcid.org/0000-0000-5008-2951

manteghi@iki.ac.ir

محسن منطقی / دانشیار گروه مدیریت مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی

mohamadhasanzamanii@gmail.com

محمدحسن زمانی / دانشیار گروه قرآن و حدیث جامعه المصطفی العالمیه



دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۰۵ - پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۲۸ <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

چکیده

شروع بحران جهانی کرونا با ابعاد گوناگون و نحوه مواجهه دولت‌ها و سازمان‌ها با این پدیده بحرانی غافلگیرکننده، به میدانی برای آزمون کارآمدی سبک مدیریت در این بحران تبدیل شد. عملکرد حوزه علمیة قم در شرایط ملتهب 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 در مدیریت بحران است. پژوهش حاضر با روش «پدیدارشناسی توصیفی» به دنبال شناسایی تأثیر مؤلفه‌های هوش سازمانی حوزه علمیة قم در مدیریت بحران کروناست. برای اندازه‌گیری هوش سازمانی از الگوی «هفت‌بعدی» آلبرخت، و برای مدیریت بحران الگوی چهارمرحله‌ای «بحران» مبنا قرار گرفته است. نتایج نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین هوش سازمانی حوزه علمیة قم و مدیریت بحران کرونا وجود دارد. علاوه بر این، هوش سازمانی مطابق بررسی‌های حاصل از روش‌های آمیخته، از مؤلفه‌هایی به ترتیب اولویتی ذیل برخوردار است: سرنوشت مشترک، جرئت و شهامت، بینش راهبردی، اتحاد و توافق، فشار عملکرد، کاربرد دانش، تمایل به تغییر. اضافه بر هفت مؤلفه رصد شده، «معنویت» نیز فرامؤلفه مهم هوش سازمانی حوزه علمیة قم در مدیریت بحران کرونا بوده است.

کلیدواژه‌ها: هوش سازمانی، بحران، مدیریت بحران، حوزه علمیة قم.

حوزه علمی قم با قدمتی یکصدساله، بزرگ‌ترین حوزه علمی شیعیان جهان به‌شمار می‌آید و در طول تاریخ حیات خود منشأ آثار گران‌بهایی در حوزه تولید محتوا و تربیت عالمان دینی بوده و نقش هدایت، راهبری، حمایت و تکیه‌گاهی برای توده‌های مردم در کوران حوادث و وقایع بر عهده داشته است. حوزه علمی مرکزی علمی است که مانند سازمان‌های مهم جهانی در محیط بسیار متغیری کار می‌کند و برای تطبیق با این محیط، لازم است با مواجهه هوشمند با تغییرات، برای بقا و پیشرفت سازمانی در دنیای رقابتی امروز، مطالبه‌گر تحول و ارتقا سازمانی باشد. در همین زمینه راهبردهای زیادی را برای مقابله با چالش‌ها و بحران‌ها به منظور افزایش انعطاف‌پذیری سازمانی (کوتاه‌مدت) و سازگاری و انطباق (بلندمدت) به کار گرفته است.

یکی از ابزارهای تحقق این امر بهره‌گیری از «هوش سازمانی» است. در واقع سازمان هوشمند یک سازمان کارآمد و منعطف در محیط است. هوش سازمانی به این علت که دستیابی به دانش را در سازمان‌ها افزایش داده و موجب پیدایش مزیت رقابتی نوین در آنها گردیده است، می‌تواند گام مهمی در جهت بهبود کارایی، اثربخشی و افزایش بهره‌وری سازمانی بردارد (اکگان، ۲۰۰۷).

با شروع بحران جهانی کرونا و ابعاد گوناگون آن و با شکل‌گیری ترس مستمر، حیرت، باتکلیفی و هیجانانگ اجتماعی در کنار سایر ظرفیت‌های انباشته‌شده در حافظه اجتماعی مردم، تکالیف جدیدی در سایه کروناهراسی، قم‌هراسی، و تبدیل پناهگاه مؤمنان به کانون بیماری و تخریب، حوزه علمی با توسل به شایعه عاملیت طلاب چینی «جامعه المصطفی» در شروع بیماری، ایجاد شد.

با مطالعه رفتار حوزه علمی در مدیریت بحران کرونا، مسئله اصلی پژوهش، با پاسخ به این سؤال اصلی بررسی می‌شود که هوش سازمانی حوزه علمی در مدیریت بحران کرونا دارای چه مؤلفه‌هایی است؟

«هوش سازمانی» (organization Intligence) از مؤلفه‌های عمومی برخوردار است، هرچند تعداد این مؤلفه‌ها در نظریات گوناگون هوش سازمانی تا حدی متنوع ذکر شده است، اما اجماع صاحب‌نظران هفت مؤلفه اصلی مطابق نظر آلبرخت (Karel albrecht) را مدنظر قرار داده‌اند که فرضیات پژوهش مبتنی بر آنهاست:

فرضیه اول: بینش راهبردی بر روی الگوی هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا تأثیر دارد.

فرضیه دوم: سرنوشت مشترک بر روی الگوی هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا تأثیر دارد.

فرضیه سوم: تمایل به تغییر بر روی الگوی هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا تأثیر دارد.

فرضیه چهارم: جرئت و شهامت بر روی الگوی هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا تأثیر دارد.

فرضیه پنجم: اتحاد و توافق بر روی الگوی هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا تأثیر دارد.

فرضیه ششم: کاربرد دانش بر روی الگوی هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا تأثیر دارد.

فرضیه هفتم: فشار عملکرد بر روی الگوی هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا تأثیر دارد.

فرضیه هشتم: میزان تأثیر مؤلفه‌های هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا با یکدیگر متفاوت است.

اهداف تحقیق

هدف اساسی این پژوهش بررسی و تبیین مؤلفه‌های هوش سازمانی حوزه علمی‌قم در مدیریت بحران کرونا در جهت توانمندی حوزه علمی‌قم برای ارزیابی قابلیت‌های سازمانی در پیش‌بینی، پیشگیری و آمادگی مطلوب برای مواجهه با بحران‌هاست.

نتایج پژوهش و ثبت تجربه حوزه علمی‌قم در مدیریت بحران کرونا در قالب دانش و یادگیری سازمانی، زمینه‌ساز شناسایی نقاط قوت و ضعف، رصد و پایش فرصت‌ها، تهدیدها یا چالش‌های سازمانی در مدیریت بحران است و انتظار می‌رود با تبیین وضعیت ارتباطات زیرسیستم‌های سازمانی مدیریت بحران و استقرار نظام‌مند، هوشمند و سامانه‌محور، توان سازمانی حوزه علمی‌قم در مدیریت بحران‌ها ارتقا یابد.

ادبیات نظری و بررسی مفاهیم

الف. مفهوم «هوش سازمانی»

«هوش سازمانی» مفهومی نو در عرصه متون سازمان و مدیریت و از عوامل مهم پیشرفت و توسعه سازمانی است. این مفهوم ظرفیت یک سازمان برای متمرکز کردن و بسیج تمام توانایی‌ها و امکانات در جهت دستیابی به اهداف، برنامه‌ها و مأموریت‌های آن سازمان را ارتقا می‌بخشد و زمینه‌ساز تحول سازمانی است. مفهوم «هوش سازمانی» پس از طرح در مجامع علمی، از سوی نظریه‌پردازان و اندیشمندان گوناگونی مورد بحث و بررسی مفهوم‌شناسی قرار گرفته است.

«هوش سازمانی» عبارت است از: ظرفیت یک سازمان برای به‌کارگیری همه نیروی مغزی‌اش و تمرکز آن بر انجام مأموریتش. بنابراین نقش هوش سازمانی موفق‌تر کردن سازمان در محیط است (ر.ک: کافی زارع و همکاران، ۱۳۹۱).

کرفت (۲۰۰۳) می‌گوید: سازمان‌هایی که نمی‌توانند به اطلاعات مفید دست یابند و دانش خود را تسهیم نمایند به‌کندذهنی سازمانی دچارند.

مطابق آنچه نسبت به نظر آلبرخت (۲۰۰۳) در موضوع تمایل به «کندذهنی دسته‌جمعی» در بین کارکنان سازمان مطرح است، وی در مقابل این واژه از عنوان «هوش سازمانی» بهره گرفته است و تنها راه درمان «کندذهنی سازمانی» را استفاده از هوش سازمانی می‌داند.

آلبرخت مفهوم «هوش سازمانی» را شامل توانایی سازمان در استفاده از دانش برای سازگاری با محیط متغیر و شرایط حاکم می‌داند و می‌گوید: «هوش سازمانی مثل هوش انسانی است، اما در سطح بزرگ‌تری؛ یعنی سازمان». بسیاری از اندیشمندان تلاش کردند این مفهوم وسیع و ذوابعاد را در کنار مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و ابعاد گوناگون آن بررسی نمایند. لیکن در این میان، دیدگاه آلبرخت از هوش سازمانی که در کتاب *قدرت ذهن در کار* در سال

۲۰۰۲ ارائه کرده، یکی از جامع‌ترین دیدگاه‌های موجود در خصوص هوش سازمانی است و امروز رایج‌ترین الگوی هوش سازمانی الگویی است که کارل آلبرخت ترسیم نموده است (زارعی متین و همکاران، ۱۳۸۷). بر همین اساس مؤلفه‌های هوش سازمانی مطابق این نظریه، به شرح ذیل بررسی می‌گردد:

مؤلفه‌های هوش سازمانی

۱) **بینش راهبردی (Strategic Vision):** وقتی راهبردهای اساسی و مهم در سازمان شناسایی و تمام مدیران، کارکنان و عناصر انسانی مرتبط با آن، ضمن پذیرش راهبردها، هماهنگی لازم را در مسیر راهبردها کسب کرده باشند، بینش راهبردی شکل گرفته است.

۲) **سرنوشت مشترک (Shared Fate):** زمانی که تمام یا بیشتر افراد در سازمان احساس کنند که هدفی مشترک در سازمان برای عمل و تلاش به شکلی هم‌افزا وجود دارد و خود را عضو مؤثری در محیط کار تلقی نمایند و مدیران در طرح‌ها، برنامه‌ها، اجرا و ارزشیابی‌ها با ایشان مشارکت دارند، سرنوشت مشترک کلید خورده است.

۳) **میل به تغییر (Appetite for change):** میل به تغییر^۰ داشتن توانایی مواجهه با چالش‌های غیرمنتظره است. درک ضرورت تغییر در سازمان‌ها نیازمند هوشمندی لازم در سازمان است تا بتواند پویایی سازمانی را حفظ کرده، آن را تداوم بخشد.

۴) **روحیه (Spirit):** روحیه^۰ تلاش دلخواه است، به‌مثابه انرژی اعضای سازمان، در سطح بالاتر از آنچه قرار است انجام شود.

۵) **اتحاد و توافق (Alignment congruence):** در سازمان‌هایی که اتحاد و توافق وجود دارد، تداخل فعالیت‌ها، موازی‌کاری و دوباره‌کاری دیده نمی‌شود یا بسیار کم است. مدیران این سازمان‌ها طراحی دقیقی از ساختارها دارند و با بهینه‌سازی سازمان‌ها و ساختارهای موجود و تقویت خط‌مشی‌ها، قوانین و مقررات و اصلاح فرایندها و نظام پاداش و تنبیه، ضمن ارتقای سبک مدیریت مشارکتی و تفویضی، شرایط را برای تسریع تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌های سخت در سازمان فراهم می‌کنند.

۶) **کاربرد دانش (knowledge management):** موفقیت یا شکست سازمان‌ها مبتنی بر استفاده اثربخش از دانش، اطلاعات و داده‌هاست.

مؤسسات برای ادامه حیات در محیطی که هر روز با چالش‌های بیشتری روبه‌رو خواهند بود، می‌توانند با تکیه بر فناوری اطلاعات و ارتباطات، قابلیت‌های هوشمند خود را افزایش داده، بر رقیبان غلبه کنند.

۷) **فشار عملکرد (Performance pressure):** نتیجه هوش سازمانی بالا در سازمان، درک بهتر محیط داخل و خارج سازمانی توسط مدیران و کارکنان آن در شرایط سخت کاری است. مدیران می‌بایست با فهم این مسئله و اتخاذ تدابیری تلاش کنند تا فشار عملکرد^۰ توزیع مناسبی در رده‌های گوناگون داشته باشد و مزایای مالی و روانی

تدارک ببینند تا ضمن همدردی با کارکنان، با تعدیل این فشار، از تبدیل فشار عملکرد به فشار روانی و تضعیف بنیه سازمانی، جلوگیری شود.

توانمندی کارکنان برای پذیرش فشار عملکرد و در برابر، عدم تبدیل آن به فشار روانی، نشانه هوشمندی سازمان‌هاست (منطقی، ۱۳۹۹، به نقل از: موریس، ۲۰۰۵).

در عصر حاضر، سازمان‌ها نیز همانند جوامع بشری با بحران‌های گوناگونی مواجهند که از هر سو حیات و بقای آنها را تهدید می‌کند. در چنین شرایطی، افراد یا سازمان‌هایی که بتوانند با تقویت هوش سازمانی در مدیریت بحران نسبت به پیش‌بینی و پیشگیری از بحران، کنترل و کاستن تهدیدات یا تبدیل آنها به فرصت تلاش کنند، موفق بوده، ضمانت بقا و توسعه خواهند داشت.

ب. مفهوم «مدیریت بحران»

«مدیریت بحران» علمی کاربردی است که به وسیله مشاهده نظام‌مند بحران‌ها و تجزیه و تحلیل آنها، در جست‌وجوی یافتن ابزاری است که به وسیله آن بتوان از بروز بحران‌ها، پیشگیری نمود و یا در صورت بروز بحران در خصوص کاهش اثرات آن، با آمادگی لازم، امدادسانی سریع و نسبت به بهبود اوضاع اقدام کرد (ناطقی الهی، ۱۳۷۹؛ کومار، ۲۰۰۸؛ به نقل از نظری و صبحانی، ۱۳۹۰).

تعریف «مدیریت بحران» در *قانون مدیریت بحران کشور*، تعریفی ساده و جامع است که می‌تواند تعریف منتخب پژوهش تلقی شود. مدیریت بحران نظام حاکم بر راهبردها، رویکردها، برنامه‌ها و اقداماتی است که با هدف پیش‌بینی، پیشگیری و کاهش خطر، آمادگی و پاسخ کارآمد و بازتوانی و بازسازی پس از وقوع حوادث و سوانح، به صورت چرخه‌ای صورت می‌گیرد (قانون مدیریت بحران کشور، ۱۳۹۸، ش ۴۴۴۷۳/۹۰).

در فرایند مدیریت بحران، چهار مرحله اصلی قابل تصور است: مرحله قبل از بحران؛ مرحله شروع بحران که از نظر زمانی قریب ۲۴ ساعت اولیه هر بحران را شامل می‌شود؛ مرحله حین بحران که تا مهارسازی و فرونشاندن عواقب و آسیب‌های اصلی بحران ادامه دارد؛ و در نهایت، مرحله پس از بحران است که شامل اقدامات اساسی، از جمله بازیابی و بازسازی می‌شود.

پیشینه پژوهش

با بررسی پیشینه موضوعی هوش سازمانی، مشخص می‌شود: بررسی این موضوع نسبتاً جدید در حوزه مدیریت و سازمان، در دهه ۱۹۹۰ شروع شد و با نظریه‌های یادگیری و مدیریت دانش در سازمان آمیختگی و همپوشانی زمانی و مفهومی دارد. نسبت به موضوعات عام «هوش سازمانی» یا «مدیریت بحران» پژوهش‌هایی صورت گرفته است که به برخی از آنها اشاره می‌شود:

۱. ماتسودا (Matsoda) (۱۹۹۲) در مقاله‌ای علمی که با عنوان «هوش سازمانی و اهمیت آن» با رویکرد اقتصادی منتشر کرد، طراحی شبکه‌های مدیریت اطلاعاتی را مهم‌ترین دستاورد هوش سازمانی در سازمان‌ها دانست. این مقاله به موضوع مدیریت بحران نپرداخته است.
 ۲. پرجمیریان و واسیلاک (Peajmiryan & Vasilac) (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر بر هوش سازمانی»، عوامل اجتماعی، فرهنگی و اطلاعاتی موجود در مراکز آموزش عالی را از جمله عوامل مؤثر بر این هوش دانسته‌اند.
 ۳. عزیری و زارع (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان «رابطه هوش سازمانی و توسعه مدیریت دانش» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان‌دهنده وجود ارتباط معنادار و مثبت بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و مدیریت دانش است.
 ۴. ودادی و همکاران (۱۳۸۹) «رابطه هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با مدیریت بحران در شرکت سهامی بیمه ایران» را مطالعه کرده‌اند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که علاوه بر وجود رابطه معنادار و مثبت بین هوش سازمانی و مدیریت بحران، مؤلفه‌های «میل به تغییر» کمترین، و «کاربرد دانش» بیشترین همبستگی را با مدیریت بحران داشته‌اند.
 ۵. مسلمی کویری و عباسی (۱۳۹۵) در مقاله «تأثیر هوش سازمانی در مدیریت بحران (مورد مطالعه: شرکت‌های تابعه وزارت نفت)» هوش سازمانی را در مدیریت بحران این مجموعه مؤثر دانسته‌اند.
 ۶. امینی و یعقوبی (۱۳۹۵) در مقاله «تأثیر هوش سازمانی بر مدیریت بحران در کارخانه نیرو کلر اصفهان» به این نتیجه رسیده‌اند که هوش سازمانی با بیشترین تأثیر مؤلفه «سرنوشت مشترک» و با ضریب قابل توجهی، تأثیر بالایی بر کنترل بحران‌های سازمانی در قبل، حین و بعد از وقوع داشته است.
 ۷. محسن منطقی (۱۳۹۹) در پژوهش «کارکرد هوش سازمانی در برنامه‌ریزی راهبردی سازمان» با هدف شکل‌گیری برنامه‌ریزی راهبردی مبتنی بر هوش جمعی سازمانی، به موضوع پرداخته است. یافته‌های این پژوهش نشان داد: بین همه ابعاد متغیر هوش سازمانی با همه ابعاد برنامه‌ریزی راهبردی، ارتباط و همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این مقاله با توجه به شرایط نسبتاً مشابه محیط اجرای پژوهش و بهره‌مندی از سبک ساختاری و نگارشی مقاله مورد استفاده قرار گرفت.
- مطابق بررسی‌های انجام‌شده، تاکنون پژوهشی جامع نسبت به هوش سازمانی حوزه علمی قم در هیچ موضوعی انجام نشده است. تمرکز پژوهش حاضر بر مدیریت بحران کرونا در حوزه علمی، فاقد پیشینه بوده و حاکی از جدید بودن پژوهش است.

روش تحقیق

پژوهش کاربردی حاضر با روش «پدیدارشناسی توصیفی» و رویکرد «اکتشافی» با بهره‌مندی ترکیبی از مطالعات کتابخانه‌ای، تکمیل پرسشنامه و انجام مصاحبه‌های خبرگانی انجام شده است.

اصطلاح «پدیدارشناسی» از واژه یونانی Phainomenon به معنای چیزی که خود را می‌نمایاند یا پدیدار است، گرفته شده است. روش پژوهش «پدیدارشناسی» به شناخت مستقیم ویژگی‌های پدیدار شده از یک پدیده و براساس تجربه انسانی اشاره دارد و - درواقع - پدیده‌ها براساس ماهیت تجربه انسان توصیف می‌شوند (امامی سیگارودی و همکاران، ۱۳۹۱).

اغلب در شرایط مواجهه با پدیده‌های جدید و خاص و یا در شرایطی که معنای کامل مشترک و دقیقی از یک پدیده وجود ندارد، پژوهشگران از روش «پدیدارشناختی» بهره می‌گیرند.

پس از تشریح وضعیت کرونایی و شناخت پدیده «کرونا» و مشاهده دقیق عملکرد نهاد حوزه علمی در مواجهه با این وضعیت و مدیریت صحنه، مؤلفه‌های هوش سازمانی آن نهاد (برگرفته از تجربه ترکیبی از مطالعات کتابخانه‌ای، تکمیل پرسشنامه و انجام مصاحبه‌های خبرگانی) استخراج و تبیین گردیده است.

در این پژوهش با هدف زمینه‌یابی، تبیین مقدمات و سنجش اولیه هوش سازمانی و استخراج مؤلفه‌های آن در سازمان حوزه علمی، از پرسشنامه استاندارد «هوش سازمانی» بهره گرفته شده است. تعداد یکصد پرسشنامه در بین جامعه آماری هدف، شامل مدیران و مسئولان مرتبط با موضوع «بحران کرونا» در مجموعه نهادهای عالی حوزه علمی در جلسات حضوری و پس از تبیین و بررسی، تکمیل و تجزیه و تحلیل شد. این پرسشنامه با مشورت استادان نظرسنجی و ارزیابی و پس از جلسات متعدد، متناسب با محیط حوزه علمی بومی‌سازی گردید و مورد استفاده قرار گرفت.

انجام مصاحبه علی‌رغم محدودیت‌های بسیاری که داشت (ازجمله، محدودیت‌های کرونایی، فاصله‌گذاری اجتماعی، وقت‌گیر بودن، هزینه بالای ضبط، پیاده‌سازی و تدوین، و دشواری هماهنگی، توجیه و تبیین طرح و تنظیم وقت با جامعه خبرگانی)، با مزایایی همراه بود؛ مثل فرصت دریافت گزارش‌های لفظی در کنار پیام‌های غیرلفظی (زبان بدن) از جامعه خبرگانی. محاسبات آماری پرسشنامه این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار spss، آزمون آماری t تک‌نمونه‌ای و فریدمن انجام شده است.

جامعه مورد مطالعه این پژوهش شامل دو بخش جامعه انسانی و منابع اطلاعاتی است. جامعه آماری انسانی پژوهش دربردارنده عملکرد، اقدامات و موضعگیری‌های حوزه علمی در سطوح گوناگون، اعم از مراجع عظام تقلید، مقام معظم رهبری، علما و اندیشوران حوزوی، طلاب جهادی، متخصصان، کارشناسان ارشد، نخبگان علمی و اداری، استادان و مدیران ستاد و نهادهای عالی حوزه و به‌ویژه مجموعه مدیریتی ستاد حوزوی مواجهه با حوادث غیرمترقبه و مدیریت بحران حوزه است.

بهره‌مندی از استادان و مسئولان مرتبط با موضوع به شیوه «نمونه‌گیری هدفمند» بود که در آن با متخصصانی مصاحبه به عمل آمد که انتظار می‌رفت می‌توانند اطلاعاتی غنی در اختیار پژوهشگر قرار دهند.

منابع اطلاعاتی شامل کتب، مقالات، مصاحبه‌ها، گزارش‌ها، موضوع‌گیری‌ها و منابع الکترونیکی در دسترس در زمینه هوش سازمانی، مدیریت بحران و موضوعات مرتبط با بیماری کرونا بود.

بازه زمانی پژوهش از ابتدای شیوع بیماری کرونا در کشور (اسفند ۱۳۹۸ تا اسفند ۱۴۰۰) در نظر گرفته شده است.

محدوده جغرافیایی پژوهش شهر قم به‌عنوان مرکز مدیریت حوزه علمیه، متناسب با رویکرد ستادی مدیریت بحران کرونا می‌باشد. در جمع‌آوری داده‌ها، اطلاعات و فعالیت‌های کمیته‌های استانی ستاد حوزوی مواجه با حوادث نیز رصد شده است.

مراحل اجرای پژوهش

جدول ۱: مراحل پژوهش پدیدارشناختی

ردیف	مراحل	توضیح
۱	طراحی پژوهش	بیان مسئله، اهداف و سؤالات پژوهش
۲	نمونه‌گیری	اغلب نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند یا معیارمحور
۳	جمع‌آوری داده‌ها	تبدیل تجربه‌های افراد تحت بررسی به قالب زبان شفاهی و تبدیل آنچه دیده یا شنیده شده به درکی از تجربه اولیه با تأکید بر مشاهده ناب، با تلاش برای خنثا کردن تأثیر الگوهای عادت‌یافته و چگونگی تشریح اشیا توسط انسان‌ها و تجربه آنها از طریق حواس (ثبت مشاهدات میدانی)، انجام مصاحبه‌ها و ثبت و رمزگذاری، تکمیل پرسشنامه‌ها
۴	تجزیه و تحلیل داده‌ها	تبدیل آنچه درباره آن پدیده درک‌شده به مقوله‌های مفهومی دربرگیرنده ذات‌های تجربه اولیه و تبدیل ذات‌های مورد اشاره به دستنوشته یا درکی برای روشن کردن همه‌گام‌های قبلی
۵	جمع‌بندی و نتیجه‌گیری	جمع‌بندی از تحلیل یافته‌ها و ارائه پیشنهاد

تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

بررسی‌ها نشان می‌دهد: هوش سازمانی در توانایی مدیریت بحران و سرعت عمل و اتخاذ تصمیم‌های صحیح در زمان ایجاد بحران، می‌تواند کارساز باشد و یک موقعیت تهدیدآمیز را به یک فرصت تبدیل نماید.

توصیف مؤلفه‌های هوش سازمانی حوزه علمیه در مدیریت بحران

در این بخش مؤلفه‌های هوش سازمانی که از مسیر ترکیبی (مطالعه، مشاهده، پرسشنامه، مصاحبه) و با رویکرد «پدیدارشناسی» رصد شده است، توصیف خواهد شد.

مؤلفه‌ها در پرسشنامه به سبب تأکید بر رعایت استاندارد پرسشنامه آلبرخت از هفت زیرمقیاس (بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرئت و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش، و فشار عملکرد) تشکیل شده است.

جدول ۲: جدول فراوانی توصیف مؤلفه‌های هوش سازمانی کارکنان

انحراف از استاندارد	میانگین	بیشترین	کمترین	تعداد پاسخ	
۰/۵۷	۳/۱۶	۴/۲۹	۱/۸۶	۱۰۰	بینش راهبردی
۰/۵۰	۳/۴۴	۴/۷۱	۲/۲۹	۱۰۰	سرنوشت مشترک
۰/۵۳	۳/۰۴	۴/۱۴	۱/۷۱	۱۰۰	تمایل به تغییر
۰/۵۲	۳/۳۱	۴/۴۳	۱/۸۶	۱۰۰	جرئت و شهامت
۰/۵۱	۳/۱۴	۴/۲۹	۲/۰۰	۱۰۰	اتحاد و توافق
۰/۵۱	۳/۱۰	۴/۱۴	۱/۸۶	۱۰۰	کاربرد دانش
۰/۵۱	۳/۱۲	۴/۴۳	۲/۱۴	۱۰۰	فشار عملکرد

بیشترین تغییرات در بین زیر مؤلفه‌ها مربوط به مؤلفه بینش راهبردی (۰/۵۷) و کمترین تغییرات نیز مربوط به سرنوشت مشترک (۰/۵۰) است.

اضافه بر هفت مؤلفه مشهور، «معنویت» را می‌توان به‌عنوان فرامؤلفه مهم هوش سازمانی حوزه علمیّه در مدیریت بحران کرونا قلمداد کرد.

۹۵٪ جامعه خبرگانی در مراحل اولیه مصاحبه و ۷۷٪ تکمیل‌کنندگان پرسشنامه به شکل‌های گوناگون به نقش معنویت و سایر مقولات مرتبط با آن (از جمله خدامحوری، آخرت‌گرایی، توکل، توسل، احساس وظیفه، ایثار، فعالیت‌های جهادی معنوی، صداقت، خدمت بی‌منت، تواضع، خطرپذیری و ریسک‌پذیری الهی، خلاقیت و تعهد کاری، تاب‌آوری و صبر) اشاره کرده‌اند.

لازم به ذکر است که با هدف رعایت استاندارد پرسشنامه و پرهیز از تداخل نقش «هوش سازمانی» با «هوش معنوی»، از درجه سوالات مرتبط با مقوله «معنویت» در پرسشنامه خودداری گردید و «معنویت» به‌عنوان یک فرامؤلفه در نظر گرفته شد.

بررسی فرضیه‌ها

فرضیه اول: بینش راهبردی بر روی الگوی هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا تأثیر دارد

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \mu_1 = 3 \quad \text{امتیاز مؤلفه «بینش راهبردی» برابر با طیف لیکرت است.} \\ H_1: \mu_1 \neq 3 \quad \text{امتیاز مؤلفه «بینش راهبردی» با طیف لیکرت متفاوت است.} \end{array} \right.$$

با توجه به جدول (۳) مشخص است که سطح معنادار این متغیر کمتر از ۰/۰۵ است و فرضیه صفر رد می‌شود؛ یعنی امتیاز مؤلفه «بینش راهبردی» متفاوت با طیف لیکرت است. اکنون بررسی می‌شود که میزان تأثیر این مؤلفه مثبت

است یا منفی؟ با توجه به این موضوع که میزان تفاوت با میانگین مثبت و برابر با ۰/۱۶۴ گردیده است، بینش راهبردی بر روی الگوی هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا تأثیر مثبتی دارد.

جدول ۳: جدول آزمون t تک‌نمونه‌ای درباره تأثیر بینش راهبردی بر روی الگوی هوش سازمانی

آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت با میانگین	فاصله اطمینان ۰/۹۵ اختلاف‌ها	
				پایین‌ترین	پایین‌ترین
۲/۸۹۴	۹۹	۰/۰۰۵	۰/۱۶۴	۰/۰۵۲	۰/۲۷۷

عطف به نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل داده‌های پژوهش، رتبه میانگین چشم‌انداز راهبردی از بین سایر مؤلفه‌های هوش سازمانی حوزه علمی در مدیریت بحران کرونا، با احتساب فرموله «معنویت»، رتبه چهارم است. کسب این رتبه زنگ خطر غفلت از بینش راهبردی در مدیریت بحران را به صدا درمی‌آورد. ایجاد و ارتقای این بینش در هر سازمانی باید از مهم‌ترین و ابتدایی‌ترین اقدامات مدیریتی باشد.

بررسی این مؤلفه نشانگر ضعف نسبی حوزه علمی در تمام سطوح سازمانی و آحادی آن در تبیین این مؤلفه اساسی است. برخی از نقاط ضعف به شرح ذیل رصد شد:

۱. ضعف گفتمان راهبردی و مؤثر در سازمان حوزه، ناشی از فقدان شناخت کافی از الگوهای تفکر راهبردی؛
 ۲. عدم بازیابی بهینه بیانیه‌های هدایت و مأموریت سازمان به طور سالیانه؛
 ۳. ضعف دیدگاه سیستمی مبتنی بر توسعه دید و بصیرت مدیران؛
 ۴. فقدان شناخت، رصد و بررسی مستمر محیط درونی و پیرامونی سازمان حوزه و روحانیت؛
 ۵. اختلاف طبقاتی بینشی در سطوح سازمانی حوزه و روحانیت در موضوع مدیریت بحران.
- خلق چشم‌انداز روشن، تدوین راهبردها و سیاست‌های آماد (لجستیکی) در وضعیت بحران، و جایگزینی الگوهای نوین آماد به جای الگوهای سنتی، زمینه‌ساز ترمیم این مؤلفه حیاتی در هوشمندی سازمانی حوزه علمی در مدیریت بحران است.

فرضیه دوم: سرنوشت مشترک بر روی الگوی هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا تأثیر دارد

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \mu_1 = 3 \quad \text{امتیاز مؤلفه «سرنوشت مشترک» برابر با طیف لیکرت است.} \\ H_1: \mu_1 \neq 3 \quad \text{امتیاز مؤلفه «سرنوشت مشترک» با طیف لیکرت متفاوت است.} \end{array} \right.$$

جدول ۴: جدول آزمون t تک‌نمونه‌ای درباره تأثیر سرنوشت مشترک بر روی الگوی هوش سازمانی

آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت با میانگین	فاصله اطمینان ۰/۹۵ اختلاف‌ها	
				پایین‌ترین	پایین‌ترین
۸/۶۹۷	۹۹	۰/۰۰۰	۰/۴۳۷	۰/۳۳۷	۰/۵۳۷

با توجه به اطلاعات به دست آمده در جدول (۴) و مطابق تحلیل اولیه در فرضیه اول، اثبات می‌شود «سرنوشت مشترک» بر روی الگوی هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا تأثیر مثبتی دارد. «سرنوشت مشترک» در استنباط آماری نتایج پرسشنامه، موثرترین مؤلفه هوش سازمانی شناخته شده است. این امر نشان می‌دهد که در ورای بی‌نظمی ظاهری و کثرت شقوق، نظمی بنیادین - هرچند مستور - در سازمان حوزه و روحانیت جریان دارد. به عبارت دیگر، حوزه علمی قم یک سازمان نظم‌آشوب است.

فرضیه سوم: تمایل به تغییر بر روی الگوی هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا تأثیر دارد

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \mu_1 = 3 \\ H_1: \mu_1 \neq 3 \end{array} \right.$$

امتیاز مؤلفه «تمایل به تغییر» برابر با طیف لیکرت است.

امتیاز مؤلفه «تمایل به تغییر» با طیف لیکرت متفاوت است.

برای قضاوت درباره فرضیه صفر، به مقدار سطح معناداری در جدول (۵) دقت می‌شود. با توجه به این موضوع که میزان سطح معناداری بیش از ۰/۰۵ گردیده است، دلیل کافی برای قبول فرضیه یک وجود ندارد. از سوی دیگر، با توجه به رؤیت مقدار صفر در فاصله اطمینان ۰/۹۵٪ (۰/۰۶۳- و ۰/۱۴۸) به نوع دیگری نیز فرضیه صفر مقبول واقع می‌شود. بنابراین «تمایل به تغییر» بر روی الگوی هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا تأثیری ندارد.

جدول ۵: جدول آزمون t تک‌نمونه‌ای درباره تأثیر تمایل به تغییر بر روی الگوی هوش سازمانی

آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت با میانگین	
			پایین‌ترین	پایین‌ترین
۰/۸۰۶	۹۹	۰/۴۲۲	۰/۰۴۳	-۰/۰۶۳

یکی دیگر از نتایج قابل توجه این پژوهش رتبه پایین مؤلفه «تمایل به تغییر» در الگوی هوش سازمانی حوزه علمی قم در مدیریت بحران است. «تمایل به تغییر» با کسب رتبه تنها ۲/۹۵ کمترین رتبه را از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی کسب کرده است.

«تمایل به تغییر یا تحول‌خواهی» یکی از مؤلفه‌های مهم هوشمندی سازمانی است که سازمان‌های موفق تلاش می‌کنند با اقدامات و تدابیری این موضوع مهم را ضمن گفت‌وگو، به مثابه بخشی از مطالبات اساسی خود رقم بزنند.

حوزه علمی قم در سال‌های اخیر، توجه ویژه‌ای به تحول جامع در تمام ابعاد نظام سازمانی و آموزشی خود داشته است. این توجه ویژه معطوف به مطالبه مقام معظم رهبری مبنی بر ضرورت تحول در حوزه‌های علمیه است. اما آنچه در بررسی‌ها و در این پژوهش نیز رصد شد ضعف مفرط تمایل به تغییر در سطوح متعدد سازمانی و عمومی حوزه علمی قم است.

در مصاحبه‌های خبرگانی، برخی از علائم و نشانگرهای ضعف تحول‌خواهی در رویکرد مدیریت بحران حوزه به شرح ذیل دریافت شد:

- عدم بهبود مستمر فرایندهای مدیریت بحران و فقدان شیوه‌های عملکردی استاندارد در مدیریت بحران حوزه؛
- ضعف حمایت سازمانی از خلاقیت‌ها و نوآوری‌ها در بحران‌های گذشته؛
- ضعف هماهنگی‌های میدانی و سلسله‌مراتب سازمانی در کنار فریبی دیوان‌سالاری؛
- نپذیرفتن به‌موقع و هوشمند خطاها و ضعف‌های مدیریتی برخی از مدیران حوزه؛
- انفعال در مواجهه با چالش‌ها و بحران‌های غیرمنتظره.
- برخی از راهکارها در ترمیم این مؤلفه عبارت است از:
- شناخت تحول و اقتضائات تحول‌آفرینی، گفتمان‌سازی و جریان‌سازی تحول در نظام حوزه و روحانیت از تحول‌اجتهادی گرفته تا تحول سازمانی و مدیریتی؛

- بازتعریف و بروزرسانی اسناد سازمانی، از جمله سند تحول بنیادین؛
- تأکید بر شناسایی، جذب و به‌کارگیری مدیران برون‌گرا، تحول‌آفرین و توانمند در تسهیم دانش، پردازش متوازن اطلاعات و تفکر انتقادی در کنار طرح‌های تحولی (اولویت مدیر تحول‌آفرین بر طرح تحول‌آفرین)؛
- درک ارتباطات و وابستگی بین سازمان حوزه و محیط بیرونی، بهبود زیرسیستم‌های حوزوی در جهت تغییر و نوآوری و ایجاد تعهد به تلاش برای تغییر سازمانی با تحکیم ارتباطات با محیط برون‌سازمانی.

فرضیه چهارم: جرئت و شهامت بر روی الگوی هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا تأثیر دارد

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \mu_1 = 3 \\ H_1: \mu_1 \neq 3 \end{array} \right.$$

امتیاز مؤلفه تأثیر «جرئت و شهامت» برابر با طیف لیکرت است.

امتیاز مؤلفه تأثیر «جرئت و شهامت» با طیف لیکرت متفاوت است.

با توجه به اطلاعات به‌دست آمده در جدول (۶) و مطابق تحلیل متعادل (نرمال) در این فرضیه، اثبات می‌شود: جرئت و شهامت بر روی الگوی هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا تأثیر مثبتی دارد. میزان این مؤلفه به میزان ۰/۳۱۴ بیش از میانگین طیف لیکرت بوده و برابر با ۳/۳۱۴ است.

جدول ۶: جدول آزمون t تک‌نمونه‌ای درباره تأثیر جرئت و شهامت بر روی الگوی هوش سازمانی

آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت با میانگین	فاصله اطمینان ۰/۹۵ اختلاف‌ها	
				پایین‌ترین	پایین‌ترین
۶/۰۷۶	۹۹	۰/۰۰۰	۰/۳۱۴	۰/۲۱۲	۰/۴۱۷

«شهامت و روحیه» پس از «سرنوشت مشترک» مهم‌ترین مؤلفه ارزیابی شده؛ مؤلفه‌ای که در نتایج مصاحبه‌های خبرگانی نیز امتیاز قابل توجهی را به خود اختصاص داده است، به گونه‌ای که حتی منتقدان رویکرد حوزه و روحانیت در سبک مدیریت بحران، قاطعانه، به شجاعت، شهامت و روحیه حوزویان در مواجهه با این بحران اذعان نموده‌اند.

«روحیه» به تلاشی دلخواه به‌مثابه انرژی اعضای سازمان، در سطحی بالاتر از آنچه قرار است انجام شود اطلاق می‌گردد. به عبارت دیگر، تمایل به فعالیتی فراتر از معیارها، نشان‌دهنده عنصر روحیه در سازمان است؛ مؤلفه‌ای که در شرایط اولیه و حاد بحران ناشی از ترس مستمر و شدید اجتماعی و شکننده‌ای که ایجاد شده بود، ظهور یافت و صحنه را تغییر داد.

حوزویان اولین گروه‌هایی از جامعه بودند که توانستند متناسب با اقتضائات و رسالت خود، با بازیابی روحیه و شهامت صنفی خود، زمینه الگوسازی برای سایر افراد و سازمان‌های مهم تأثیرگذار بر بحران را فراهم آورند.

حضور در اماکن و مراکز پرخطر و حساس، از جمله بخش بیماران کرونایی بیمارستان‌ها و آرامستان‌ها مهم‌ترین اقدام عملیاتی و تأثیرگذار روحانیت در بعد اجتماعی و تقویت‌کننده سرمایه اجتماعی ایشان شد. تذکر این نکته لازم است که ارتقای رتبه این مؤلفه در ارزیابی‌ها، مرهون مجاهدت و شجاعت فوق‌العاده دو گروه اصلی از ساختار کلی حوزه و روحانیت بود:

گروه اول. طلاب جهادی که مشابه سایر صحنه‌های مدیریت بحران، حضور خودجوش، آتش به اختیار، داوطلبانه و ایثارگرانه داشتند.

گروه دوم. مدیران جهادی حوزه بودند که ضمن حضور مشابه بخش اول، وظیفه سخت راهبری، مدیریت و کنترل و مراقبت صحنه مدیریت بحران پیچیده کرونا در سطوح گوناگون را به دنبال داشتند. وظیفه سخت ترجمان اختلاف زبان، فهم و ادراک لایه‌های انسانی حاضر در میدان مدیریت بحران، برعهده این گروه از مدیران بود.

نشانگرهای ذیل، معرف مؤلفه روحیه و شهامت در ساختار حوزوی مدیریت بحران کرونا هستند:

- فرهنگ سازمانی و به تبع آن جو سازمانی مناسب؛

- احساس افتخار و هویت صنفی در بین طلاب و روحانیان حاضر در صحنه مدیریت بحران کرونا؛

- ارتقای سطح نگرش مدیران به الگوی تعهد سازمانی و تلاش مضاعف و فوق‌العاده روحانیت.

فرضیه پنجم: اتحاد و توافق بر روی الگوی هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا تأثیر دارد

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \mu_1 = 3 \\ H_1: \mu_1 \neq 3 \end{array} \right. \begin{array}{l} \text{امتیاز مؤلفه «اتحاد و توافق» برابر با طیف لیکرت است.} \\ \text{امتیاز مؤلفه «اتحاد و توافق» با طیف لیکرت متفاوت است.} \end{array}$$

با توجه به اطلاعات به دست آمده در جدول (۷) و مطابق تحلیل متعادل در این فرضیه، ثابت می شود اتحاد و توافق بر روی الگوی هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا تأثیر مثبتی دارد.

جدول ۷: جدول آزمون t تک نمونه‌ای درباره تأثیر اتحاد و توافق بر روی الگوی هوش سازمانی

آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت با میانگین	فاصله اطمینان ۰/۹۵ اختلاف‌ها	
				پایین‌ترین	پایین‌ترین
۰/۸۱۲	۹۹	۰/۰۰۶	۰/۱۴۳	۰/۰۴۲	۰/۲۴۴

«اتحاد و توافق» از بین مؤلفه‌ها، رتبه میانه ارزیابی‌ها را کسب کرده است؛ مؤلفه‌ای که حاصل وجود نظام‌ها، ساختار، تشکیلات و سلسله قوانین منسجم است. همه اینها در کنار خطمشی‌ها، قوانین و مقررات، روش‌ها، و فرایندها به گونه‌ای عمل می‌کند که با ترسیم نقشه راه مدیریتی در مدیریت بحران، از تداخل فعالیت‌ها، موازی‌کاری و دوباره‌کاری‌ها می‌کاهد، زمینه ترجیح سبک مدیریت مشارکتی و تفویضی را فراهم می‌کند و منتج به تسریع در تصمیم‌گیری‌ها، پاسخ‌گویی و واکنش سریع و بهنگام به بحران، اعتمادسازی، و افزایش سرمایه اجتماعی و حرفه‌ای سازمان حوزه علمیه در مدیریت بحران خواهد شد.

در مراحل ابتدایی بحران، ابهام در موضوع بیماری کرونا و غافلگیری اولیه نسبت به نحوه مواجهه با آن، موجب شد میزان توافق بر موضوعات کمتر باشد و فقدان توافق کافی و اتحاد و همسویی در مباحث و تصمیمات در شرایط اولیه بحران، در حوزه علمیه محسوس و قابل توجه بود.

فقدان اطلاعات کافی از تمام ابعاد نظام سازمانی حوزه و بحران، منتج به تداخل نقش، اصطکاک ساختاری و تعارضات زبان آور شده و زمینه توافق و اطمینان را مختل کرده بود. اما این میزان از عدم تجانس و همسویی سریع‌تر از آنچه تصور می‌شد، براساس گفتمان سازمانی که در سطوح راهبردی سازمان حوزه و روحانیت و به تبع آن در ستاد حوزوی حوادث پدید آمد، کنترل و مدیریت شد و در فرصتی کوتاه تبدیل به توافق و اطمینان بین نهادهای عالی حوزه و در نتیجه بدنه سازمانی حوزه و روحانیت گردید.

اگر این تجربه ارزشمند در پیکره آحادی حوزویان هم ظهور پیدا می‌کرد، از برخی مقاومت‌های اجتماعی در بدنه صنفی طلاب و روحانیان، مانند مخالفت با برخی شیوه‌نامه‌ها و مخالفت با واکنش‌های کاسته می‌شد.

راهکارهای ذیل در جهت تسریع در توافق و تفاهم در مدیریت بحران‌های پیش‌روی حوزه علمیه پیشنهاد می‌شود:

- ارتقای ساختارهای اطلاعاتی رصد و پایش حوزه علمیه و ارتباط مستمر و هوشمند آن با سایر ساختارهای اطلاعاتی؛

- انتقال مسئولیت تا پایین‌ترین سطوح سازمانی و همراستایی مأموریت‌های بخشی و موضوعی در نظام عالی حوزه علمیه؛

- توجه به نقش ساختاری و رسالت سازمانی در بحران‌ها و تأکید بر حمایت سیاست‌ها از رسالت سازمانی در هر بحران؛

- توزیع هوشمند مؤلفه‌های قدرت و اختیار سازمانی در بحران‌ها مطابق نقش فرد یا سازمان؛

- توجه ویژه به گروه‌های غیررسمی در بدنه حوزه و روحانیت و نقش پنهان آنها؛

- ارتقای فرهنگ کار گروهی و تشکیل گروه‌های کاری و تحقیقاتی؛

- فراهم آوردن شرایط و سازوکار ارزیابی و بازخوردگیری صریح، شفاف و مناسب حوزویان؛

- ارزشیابی مستمر قابلیت‌های سیستمی حوزه علمی و ایجاد تعهد و پایداری طلاب و روحانیت به قوانین جاری؛

- توجه به هوش جمعی طلاب و روحانیان، به‌ویژه در حوزه‌های صفی و استان‌ها متناسب با سیاست تمرکززدایی سازمان حوزه.

فرضیه ششم: از نظر حوزویان قم، کاربرد دانش بر روی الگوی هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا تأثیر دارد

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \mu_1 = 3 \\ H_1: \mu_1 \neq 3 \end{array} \right.$$

امتیاز مؤلفه «کاربرد دانش» برابر با طیف لیکرت است.

امتیاز مؤلفه «کاربرد دانش» با طیف لیکرت متفاوت است.

جدول ۸: جدول آزمون t تک‌نمونه‌ای درباره تأثیر کاربرد دانش بر روی الگوی هوش سازمانی

آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت با میانگین	فاصله اطمینان ۰/۹۵ اختلاف‌ها
۱/۸۸۱	۹۹	۰/۰۶۳	۰/۰۹۶	پایین‌ترین / پایین‌ترین
				۰/۱۹۷ / -۰/۰۰۵

با توجه به اطلاعات به‌دست‌آمده در جدول فوق، مقدار آماره آزمون ۱/۸۸۱ مساوی با ۹۹ درجه آزادی است. چون سطح معناداری بیش از ۵ درصد است، فرضیه صفر رد نخواهد شد. این نتیجه از فاصله اطمینان ۹۵٪ نیز اثبات می‌شود. با توجه به این موضوع که فاصله اطمینان ۹۵ درصد شامل عدد صفر می‌شود، اثبات می‌گردد که کاربرد دانش بر روی الگوی هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا تأثیری ندارد.

تأثیر مدیریت دانش در بحران‌ها به اوج می‌رسد و توفیق و شکست سازمانی را رقم می‌زند.

با وجود اهمیت این مؤلفه اساسی در هوش سازمانی، شاهد کمترین تأثیر آن در بین این نتایج هستیم. مؤلفه‌ای که می‌توانست عملیات مدیریت بحران را در سایه اطلاعات اثربخش، تصمیم‌گیری‌های صحیح و آئی، ایجاد حس ذکاوت و اعتماد به نفس اطلاعاتی، تقویت احساس عمومی شایسته‌سالاری در سازمان حوزه علمی به بالاترین ضریب توفیق، کنترل و مهار بحران نزدیک کند، اثر بخشی کمی داشته است.

استنتاج نقصان این مؤلفه مهم، هم در نتایج پرسشنامه و هم در فرایند ترکیبی این پژوهش، محسوس و قابل پیش‌بینی بود.

محافظه‌کاری بسیاری از مراکز، نهادها و جامعه خبرگانی در ارائه اطلاعات و اشتراک دانش موضوعی و ممانعت مجموعه‌های صیانتی و حفاظتی بسیاری از سازمان‌ها و نهادها از انجام پژوهش‌های مرتبط با سازمان، «مشت نمونه خروار»ی بود بر این نقیصه سازمانی که البته می‌توان این رویه را در مراکز علمی و اندیشه‌محور، از جمله حوزه علمی با برنامه‌ریزی و فرایند هوشمند اصلاح نمود و ضمن تحفظ اسناد و اطلاعات سازمانی، زمینه‌ساز بهره‌وری سازمانی شد.

انتظار می‌رود با بهره‌مندی از راهکارهای ذیل، زمینه‌سازی برای ارتقا و افزایش ضریب اثرگذاری کاربرد و مدیریت دانش در مدیریت بحران‌های پیش‌رو فراهم آید:

- ایجاد و تقویت پایگاه‌های دانشی و فرهنگ اشتراک و بهره‌برداری از منابع ارزشمند فکری و اطلاعاتی سازمان، مطابق سنت مرسوم پیشینان حوزه علمی؛

- حمایت از دانش‌افزایی سازمانی، افراد و مراکز ایده‌پرداز در ساختار مدیریت بحران و ارتقای طلاب و روحانیان دانش‌مدار؛

- جریان‌سازی هوشمند شبکه‌ها و سیستم‌های اطلاعاتی روزآمد و عملیاتی در سازمان و بدنه نیروی انسانی حوزه علمی؛

- شناخت و ارتقای نقش کلیدی و مهم فناوری اطلاعات و ارتباطات؛

- طراحی و ساخت سکو (پلتفرم) برای نظام جامع مدیریت بحران مبتنی بر فناوری اطلاعات و IT؛

- تبیین و تعیین وضعیت طبقه‌بندی اطلاعات سازمانی و دانشی در بستر تعادل‌بخشی دقیق بین اطلاعات حساس و قابلیت‌های دسترسی به آن؛

- ضرورت مستندسازی و ثبت تجربیات ارزشمند حوزه علمی و مراکز همسو در مدیریت بحران.

مناسب است اقدامات کنترلی، اصلاحی و تجربه‌شده توسط مدیران بحران حوزه علمی در قالب یک مجموعه منسجم مستندسازی شود تا در صورت تکرار شرایط بحرانی، با حفظ انسجام سازمانی، این تجربیات زمینه دستیابی سریع به شرایط پایدار را فراهم کند.

فرضیه هفتم: فشار عملکرد بر روی الگوی هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا تأثیر دارد

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \mu_1 = 3 \\ H_1: \mu_1 \neq 3 \end{array} \right.$$

امتیاز مؤلفه «فشار عملکرد» برابر با طیف لیکرت است.

امتیاز مؤلفه «فشار عملکرد» با طیف لیکرت متفاوت است.

با توجه به اطلاعات به دست آمده در جدول (۹) مطابق تحلیل متعادل، اثبات می‌شود که فشار عملکرد بر روی الگوی هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا تأثیر مثبتی دارد.

جدول ۹: جدول آزمون t تکنونه‌ای درباره تأثیر فشار عملکرد بر روی الگوی هوش سازمانی

فاصله اطمینان ۰/۹۵ اختلاف‌ها	تفاوت با میانگین		سطح معناداری	درجه آزادی	آماره t
	پایین‌ترین	پایین‌ترین			
۰/۲۲۵	۰/۰۲۳	۰/۱۲۴	۰/۰۱۶	۹۹	۲/۴۳۹

در ارزیابی انجام شده نسبت به این مؤلفه از هوش سازمانی حوزه و روحانیت، عطف به اثبات تأثیرگذاری آن در تحلیل پرسشنامه، نقش آن در مصاحبه‌های نخبگانی نیز به شرح ذیل رصد شد:

۹۲٪ خبرگان پژوهش فشار عملکرد در فرایند مدیریت بحران حوزه علمی را تأیید کردند.

۸۳٪ از این گروه تدابیر مدیریتی برای کاستن این فشار عملکردی را کافی نمی‌دانند.

۱۷٪ جامعه خبرگانی معتقدند: حوزه تمام تلاش خود را به منظور مدیریت فشار عملکرد داشته است. مراسم

تجلیل از دست‌اندرکاران مدیریت بحران کرونا، مثل جامعه نظام بهداشت و سلامت، طلاب و گروه‌های جهادی و مانند آن را نشان‌دهنده این موضوع می‌دانند.

عوامل اصلی ضعف سازمانی حوزه علمی در کاستن فشار عملکرد به شرح ذیل است:

- ضعف سیستم شناسایی، جذب و به‌کارگیری نخبگان و شایستگان مدیریتی حوزه مدیریت بحران در حوزه علمی؛

- ضعف نظام تشویق و تنبیه در حوزه علمی و عدم تفقد بهینه و اقتضایی در بحران‌ها؛

- فقدان منابع مالی و تجهیزات کافی در کنار برخی از ملاحظات اجتماعی که مانع جبران کمبودها و رفع نگرانی‌ها از طریق ارائه برخی امتیازات به دست‌اندرکاران مرتبط است.

مدیریت بحران در بیماری کرونا، مستلزم ایجاد وسعت دید نسبت به محیط، توسعه درک متقابل جوامع هدف، تقویت نگاه مکعبی و چندبعدی به موضوعات و در نهایت، درک و تشخیص بهتر از محیط درونی و بیرونی سازمان حوزه علمی است.

فرضیه هشتم: میزان تأثیر مؤلفه‌های هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا با یکدیگر متفاوت است

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_7 \quad \text{میزان تأثیر مؤلفه‌های هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا با یکدیگر متفاوت نیست.} \\ H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \dots \neq \mu_7 \quad \text{میزان تأثیر مؤلفه‌های هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا با یکدیگر متفاوت است.} \end{array} \right.$$

برای پاسخ به این سؤال ابتدا باید آزمون فریدمن را بر روی داده‌ها پیاده کرد تا ببینیم آیا تفاوت بین این عوامل معنادار است یا خیر؟ اگر این تفاوت معنادار بود از میانگین رتبه هریک از عوامل در این آزمون استفاده کرده، این عوامل را به ترتیب بزرگ بودن رتبه، مرتب می‌نماییم.

برای بررسی تأثیر مؤلفه‌های هوش سازمانی، هفت عامل «بینش راهبردی»، «سرنوشت مشترک»، «تمایل به تغییر»، «جرئت و شهامت»، «اتحاد و توافق»، «کاربرد دانش»، و «فشار عملکرد» مطالعه و سنجیده شد.

جدول ۱۰: میانگین رتبه مؤلفه‌های هوش سازمانی

میانگین رتبه	مؤلفه‌های هوش سازمانی
۳/۸۳	بینش راهبردی
۵/۷۷	سرنوشت مشترک
۲/۹۵	تمایل به تغییر
۵/۰۱	جرئت و شهامت
۳/۵۷	اتحاد و توافق
۳/۴۳	کاربرد دانش
۳/۴۵	فشار عملکرد

نتایج به دست آمده از تحقیق حاکی از آن است که میانگین رتبه محاسبه شده برای بینش راهبردی ۳/۸۳، سرنوشت مشترک ۵/۷۷، تمایل به تغییر ۲/۹۵، جرئت و شهامت ۵/۰۱، اتحاد و توافق ۳/۵۷، کاربرد دانش ۳/۴۳ و فشار عملکرد ۳/۴۵ است.

با در نظر گرفتن $\alpha = 0/05$ ، قاعده «تصمیم» در این آزمون برای پذیرش فرضیه صفر یا رد آن به این صورت است که اگر سطح معناداری آزمون از مقدار α کوچک‌تر باشد فرضیه صفر رد می‌گردد و اگر سطح معناداری آزمون از مقدار α بزرگتر باشد فرضیه صفر پذیرفته می‌شود. همان‌گونه که از جدول (۱۱) مشاهده می‌شود، مقدار آماره «خی‌دو» برابر $140/982$ و سطح معناداری مطلوب برآورد شده است ($sig = 0/000 < 0/05$). بنابراین فرضیه صفر رد شده، اثبات می‌شود میزان تأثیر مؤلفه‌های هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا با یکدیگر متفاوت است.

جدول ۱۱: نتایج آزمون فریدمن درباره وجود تفاوت بین مؤلفه‌های هوش سازمانی

تعداد	۱۰۰
مقدار آماره خی‌دو	۱۴۰/۹۸۲
درجه آزادی	۶
سطح معناداری	۰/۰۰۰

با اثبات تفاوت رتبه این عوامل سه‌گانه، میانگین رتبه هفت عامل را با هم مقایسه می‌کنیم. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، مؤلفه سرنوشت مشترک بیش از سایر مؤلفه‌های هوش سازمانی تأثیرگذار بوده است.

همچنین مؤلفه «جرئت و شهامت» و «بینش راهبردی» در رتبه‌های بعدی قرار دارند. رتبه‌بندی هریک از مؤلفه‌های هوش سازمانی مطابق نتایج تحلیل پرسشنامه‌ها به این شرح است:

۱. سرنوشت مشترک؛

۲. جرئت و شهامت؛

۳. بینش راهبردی؛

۴. اتحاد و توافق؛

۵. فشار عملکرد؛

۶. کاربرد دانش؛

۷. تمایل به تغییر.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به منظور بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و مدیریت بحران کرونا در حوزه علمی قم انجام شده است.

نتایج حاصل از بررسی و آزمون فرضیات فرعی چنین است:

۱. بین مؤلفه «بینش راهبردی» و مدیریت بحران کرونا در حوزه علمی رابطه‌ای معنادار و مثبت وجود دارد؛ یعنی با افزایش بینش راهبردی، مدیریت بحران نیز با کیفیت بهتری انجام خواهد شد.

۲. «سرنوشت مشترک» بر الگوی هوش سازمانی در مدیریت بحران کرونا تأثیری مثبت دارد و در بررسی‌های آماری، موثرترین مؤلفه شناخته شده است و توجه به این مقوله حوزه علمی را در مدیریت بحران کارآمدتر خواهد کرد.

۳. درحالی که «تمایل به تغییر» یکی از مؤلفه‌های مهم هوش سازمانی است، اما در این تحقیق رابطه معنادار و مثبت قابل توجهی بین «تمایل به تغییر یا تحول‌خواهی» و مدیریت بحران کرونا در حوزه علمی یافت نشد و این مؤلفه کمترین رتبه را در بین مؤلفه‌های هوش سازمانی کسب کرده است.

۴. نتیجه فرضیه چهارم نشان می‌دهد که بین مؤلفه «جرئت و شهامت» و مدیریت بحران کرونا رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و این مؤلفه پس از «سرنوشت مشترک» مهم‌ترین مؤلفه ارزیابی شده است، به گونه‌ای که حتی منتقدان حوزه علمی، قاطعانه به وجود چنین رابطه‌ای اذعان کرده و آن را مؤثر ارزیابی نموده‌اند.

۵. در فرضیه پنجم اثبات گردید بین مؤلفه «اتحاد و توافق» و مدیریت بحران کرونا رابطه‌ای مثبت وجود دارد و این مؤلفه در بین مؤلفه‌ها رتبه میانه ارزیابی‌ها را کسب کرده است.

۶. نتایج حاصل از بررسی فرضیه ششم نشان می‌دهد که مؤلفه «کاربرد دانش» در مدیریت بحران کرونا تأثیر لازم را ندارد. با وجود اهمیت این مؤلفه اساسی در هوش سازمانی، فقدان سیستم مدیریت دانش و محافظه‌کاری بسیاری از مراکز، نهادها و جامعه خبرگانی در ارائه اطلاعات حکایت از این امر دارد.

۷. با اثبات تأثیر مؤلفه «فشار عملکرد» در مدیریت بحران، عملکرد مدیران حوزه علمی در تدبیر و کاستن فشار عملکردی ضعیف ارزیابی شد.

مطابق نتایج تحلیل پرسشنامه‌ها و اشباع نظر حاصل از مصاحبه‌های خبرگانی، رتبه‌بندی مؤلفه‌های هوش سازمانی به ترتیب «سرنوشت مشترک»، «جرئت و شهامت»، «بینش راهبردی»، «اتحاد و توافق»، «فشار عملکرد»، «کاربرد دانش» و «تمایل به تغییر» است.

لازم به یادآوری است «معنویت» را می‌توان فرامؤلفه مهم هوش سازمانی حوزه علمی در مدیریت بحران کرونا قلمداد کرد.

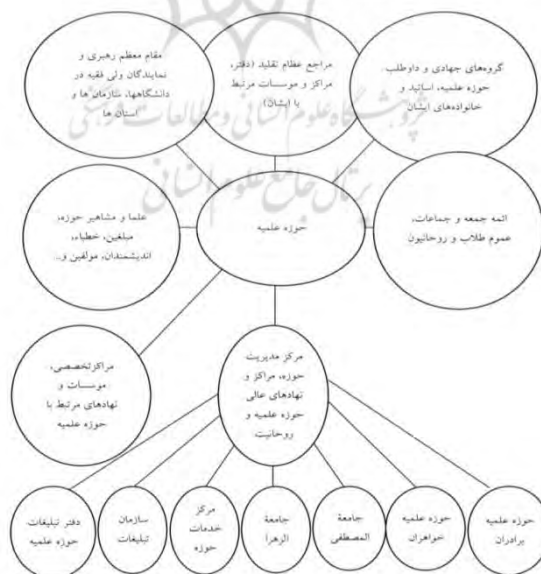
پیشنهادها

۱. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده در پژوهش، برنامه‌ریزی برای اندازه‌گیری و ارزیابی مؤلفه‌های هوش سازمانی در موضوعات مهم و راهبردی، به منظور ارتقا و بهبود مستمر هوش سازمانی حوزه علمی ضروری است.
۲. تغییر نگرش جامعه آحادی حوزیان نسبت به الگوی تعهد سازمانی، تعمیق دید سازمانی و فرایندی در عملکردها، لازم است.
۳. ایجاد و تقویت آگاهی حوزویان به نقاط ضعف، قوت، تهدیدها و فرصت‌های موجود به صورت هوشمند در ارتقای سطح هوش سازمانی مؤثر خواهد بود.
۴. گنجاندن موضوعات هوش سازمانی و مدیریت بحران در سرفصل دوره‌های آموزش ضمن خدمت، برای منابع انسانی حوزه علمی، پیشنهاد می‌شود.
۵. روشن است که با یک الگو نمی‌توان تمام اقتضائات خاص سازمانی حوزه علمی را رصد نمود. لازم است با بررسی همه‌جانبه ادبیات هوش سازمانی و به‌کارگیری توان درونی این سازمان، به ایجاد و ارائه الگوهای بومی و اقتضایی برای متغیرهای هوش سازمانی و مدیریت بحران اقدام شود.
۶. تهیه و تنظیم نقشه جامع بحران‌شناسی، مطالعات آینده‌پژوهشی و پیش‌بینی بحران‌های پیش‌روی سازمان حوزه و آماد (لجستیک) بحران، اعم از بحران‌های سازمانی، بومی، منطقه‌ای، ملی، جهانی، حوادث طبیعی و غیرطبیعی، ضرورتی انکارناپذیر است. بهره‌مندی از توان شبکه قدرتمند روحانیان بومی، مستقر و مبلغان، در تهیه این نقشه جامع، قابل توجه است.

تصویر ۱: الگوی مفهومی



تصویر ۲: مراکز و نهادهای مرتبط با حوزه علمی مرتبط با پژوهش



منابع

- امامی سیگارودی، عبدالحسین و همکاران، ۱۳۹۱، «روش‌شناسی تحیقی کیفی: پدیدارشناسی»، *پرستاری جامع نگر*، ش ۶۸ ص ۶۹-۸۰.
- امینی، شیما و نورمحمد یعقوبی، ۱۳۹۵، «بررسی تأثیر هوش سازمانی بر مدیریت بحران در کارخانه نیرو کلا اصفهان»، *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ش ۴، ص ۳۳-۴۴.
- زارعی متین، حسن و همکاران، ۱۳۸۷، «ارائه یک چارچوب کمی تعدیل شده جهت ارزیابی هوش سازمانی»، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ششم، ش ۲، ص ۵۱-۷۸.
- عزیزی، ایمان و شکوفه زارع، ۱۳۹۹، *سازمان بر بال هوش (هوش سازمانی)*، بی‌جا، راز نهان.
- کافی زارع، محمد و همکاران، ۱۳۹۱، *هوش سازمانی*، تهران، اسپندگان.
- مسلمی کویری، مینا و هادی عباسی، ۱۳۹۵، «تأثیر هوش سازمانی بر مدیریت بحران (مطالعه موردی شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران)»، در: *دومین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی*.
- منطقی، محسن، ۱۳۹۹، «کارکرد هوش سازمانی در برنامه‌ریزی راهبردی سازمان»، *مدیریت فرهنگی*، ش ۴۷، ص ۵۱-۶۶.
- نظری، نرجس و مهدی صبحانی، ۱۳۹۰، *مدیریت بحران*، تهران، نگاه دانش.
- ودادی، احمد و همکاران، ۱۳۸۹، «هوش سازمانی و مدیریت بحران (مورد مطالعه، بیمه ایران)»، *مدیریت کسب و کار*، ش ۵، ص ۸۵-۱۰۰.

Akgan, a.e, 2007, "organizational intelligence: structuration view", *journal of organizational changes management*, vol. 20, No. 3, p 272-280.

Albrecht, K., 2003, *Organizational Intelligence & Knowledge Management: Thinking Outside the Silos the Executive Perspective*.

Kerfoot, K, 2003, organizational intelligence/ organizational stupidity: the leaders challenge nursing Economics, No.21.

Matsuda, T, 1992, *Organizational intelligence: its significance as a process and as a product*.

Prejnerean M, Vasilache S, 2007, *A universities, organizational intelligence, strategies standards and debouches*, from: www.papers sssrn.com.