

# Design of Holographic Organization Model for the Formation of Social Capital at Lorestan University of Medical Sciences

## Abstract

This research aimed to design a holographic organization model for the formation of social capital at the Lorestan University of Medical Sciences. The research was an applied-developmental study that used mixed data (qualitative-quantitative). Data for the qualitative section was gathered using semi-structured interviews with 22 academic and executive elites selected through purposive sampling, and quantitative data were collected through a questionnaire distributed among 360 employees of the Lorestan University of Medical Sciences. Thematic analysis was used to analyze the qualitative data, and structural equation modeling to analyze the quantitative data. Once the interviews had been implemented, a total of 112 key concepts and 82 themes were extracted. They were organized into 21 themes. Finally, five holistic themes were obtained through the content categorization of the themes. It was found that the holographic organization model for the formation of social capital at the Lorestan University of Medical Sciences consisted of five holographic structure dimensions, including holographic structure, holographic culture, holographic ethics, holographic human resources, and holographic knowledge. Therefore, center for health education and sciences in Iran, the Lorestan University of Medical Sciences requires structural, cultural, ethical, human resource, and knowledge enhancement to become a holographic organization for the formation of social capital.

**Keywords:** Holographic organization, Social capital, Health system.

## طراحی الگوی سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری

### سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان

#### چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان انجام شد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی-توسعه‌ای؛ و به لحاظ نوع داده‌ها آمیخته (کیفی-کمی) بود. گردآوری داده‌ها در بخش کیفی از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته با 22 نفر از خبرگان علمی و اجرایی مبتنی بر نمونه‌گیری هدفمند؛ و در بخش کمی از طریق پرسشنامه و نظرسنجی از 360 نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان انجام گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی مبتنی بر روش تحلیل مضمون، و در بخش کمی مبتنی بر تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد. پس از پیاده‌سازی متون مصاحبه، 112 عبارت کلیدی و 82 مضمون پایه استخراج گردید که در 21 مضمون سازمان دهنده دسته‌بندی شدند و در نهایت، با طبقه‌بندی محتوایی این مضامین، 5 مضمون فراگیر حاصل شد. براساس نتایج پژوهش، الگوی سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان دارای پنج بُعد ساختار هولوگرافیک؛ فرهنگ هولوگرافیک؛ اخلاق هولوگرافیک؛ منابع انسانی هولوگرافیک؛ و دانش هولوگرافیک است. از این رو، دانشگاه علوم پزشکی لرستان به عنوان یکی از کانون‌های علمی کشور در حوزه سلامت و بهداشت و درمان، جهت رسیدن به سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی بایستی در پنج حوزه ساختاری، فرهنگی، اخلاقی، منابع انسانی و دانشی ویژگی‌های خود را تقویت نماید.

**واژه‌های کلیدی:** سازمان هولوگرافیک، سرمایه اجتماعی، نظام سلامت، پژوهش ترکیبی.

پژوهش ترکیبی را نیز اضافه کنید. اضافه [A1]:  
گردد

با تشکر از داوران عزیز که با دقت نظر و راهنمایی خود باعث ارتقاء کیفیت مقاله شده‌اند. لازم به توضیح است. اصلاحات موردنظر هر دو داور عزیز در یک فایل انجام شده که با رنگهای متفاوت مشخص گردیده است. در ضمن موارد جدید با رنگ طوسی مشخص شده است

## مقدمه

دانشگاه‌های علوم پزشکی نقش مهمی در آموزش و ارتقاء سلامت جامعه دارند که برای تحقق آن باید جنبه‌های رفتاری، ساختاری و عملکردی مختلفی را مد نظر قرار دهند. در واقع، ماموریت اصلی دانشگاه‌های علوم پزشکی تربیت نیروی انسانی توانمند، متخصص و کارآمد است که هسته اصلی نظام سلامت را تشکیل می‌دهند (چابک و همکاران، 1400). بعلاوه در دنیای امروز، سازمان‌های بهداشتی و درمانی از جمله دانشگاه‌های علوم پزشکی در راستای تحقق ماموریت‌های خود، به عوامل تعیین‌کننده غیرطبیعی سلامت نیروی انسانی توجه خاصی معطوف کرده‌اند و یکی از این تعیین‌کننده‌ها، سرمایه اجتماعی است (نوری سنگدهی و همکاران، 1401).

از نظر مفهوم‌شناسی، سرمایه اجتماعی به عنوان یک اصطلاح علمی در مطالعات زیادی مورد توجه قرار گرفته و تحقیقات در این حوزه، زوایای مختلفی از این مفهوم را بررسی کرده‌اند. هیدالگو<sup>۱</sup> و همکاران (2021) سرمایه اجتماعی را محرک پیوندهای اجتماعی و رشد یافته در میان گروه‌ها و سازمان‌های هوشیار نسبت به محیط خود معرفی می‌کنند که به توانایی‌ها و پذیرش اجتماعی افراد مرتبط است.

سازمان هولوگرافیک به سازمانی اشاره دارد که در آن ویژگی‌های منعکس در عناصر و بخش‌های سازمان به مجموعه کل آن مرتبط است (Sargolzaei et al., 2022). در واقع، مفهوم هولوگراف به عنوان یک استعاره سازمانی و یک بعد کلیدی که باعث می‌شود هر یک از اجزا نظیر افراد، برنامه‌ها و غیره از ویژگی‌های کل سازمان و یا ساختار سازمان دهنده روابط اجتماعی برخوردار گردد، تعریف می‌شود (پرمهر و همکاران، 1400).

مطالعات تجربی انجام شده در زمینه سازمان هولوگرافیک نشان می‌دهد با وجود اهمیت این موضوع، چالش‌های زیادی در حرکت سازمان‌ها برای تحقق آن در عمل وجود دارد. خادملو (1398) نشان داد هرچندکه استقلال در واحدها و بخش‌های مختلف می‌تواند نتایج مطلوبی داشته باشد، با این وجود به دلیل غیرمتمرکز شدن امور و عدم برنامه‌ریزی هماهنگ می‌تواند مساله‌ساز باشد. بولونیزی<sup>۲</sup> و همکاران (2022) مطرح کردند سازمان‌ها در راستای پیچیدگی و پویایی محیطی، الزاماً در جهت آزادی عمل بیشتر واحدها حرکت می‌کنند که تحقق استراتژی‌ها و ساختارهای هولوگرافیک را ضروری می‌سازد. همچنین، یازیچی<sup>۳</sup> (2022) بیان نمود پویایی خدمات و محیط متنوع اثرات

Commented [A2]: Sargolzaei et al., 2022

روش صحیح منبع زنی را در بالا مشاهده کنید بعد از اسم اول ویرگول نیاز نیست بعد از al نقطه و ویرگول بگذارید اصلاح گردید. در ضمن موارد مشابه نیز کنترل و اصلاح گردید

1 - Hidalgo  
2 - Bolognesi  
3 - Yazici

منفی بر فعالیت‌ها و اقدامات سازمان‌هایی دارد که در زیرمجموعه و عناصر خود با کل سازمان و استراتژی‌های آن سازگار نمی‌گردند.

حال باید اشاره گردد که نظام سلامت و دانشگاه‌های علوم پزشکی به عنوان بخش مهمی از این نظام، به منظور همسویی با پیچیدگی محیطی و عملکرد فعال در پاسخگویی به چالش‌های آن و نیز جهت ایجاد و ارتقاء سرمایه اجتماعی به این نیاز دارند که از ویژگی‌های سازمان هولوگرافیک برخوردار باشند. چنین دانشگاهی در کارکردهای خود منعطف بوده و اثرات مثبتی بر جامعه و تربیت نیروهای کارآمد آینده خواهد داشت و نیز از توانایی خودسازماندهی، بازسازی و بازآفرینی فرآیندهای داخلی و اثربخش کردن آنها برخوردار خواهد شد و انعکاسی از سازمان با سازگاری و هوشیاری بالا محسوب می‌شود. در این راستا و با توجه به اهمیت موضوع و عطف به اینکه مطالعه تجربی در دانشگاه‌های علوم پزشکی به ویژه در دانشگاه علوم پزشکی لرستان در خصوص الگوی سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی صورت نگرفته است و زمینه کاربردی مشخصی وجود ندارد؛ لذا، لزوم مطالعه پیرامون این موضوع ضروری به نظر می‌رسد.

هدف این پژوهش طراحی الگوی سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان بود. از این رو، پژوهش حاضر بر محوریت سؤال «چگونگی الگوی سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان» شکل گرفته است و سؤالات فرعی پژوهش نیز بر ابعاد، شاخص‌ها و مؤلفه‌های الگوی فوق، و وضعیت و روابط آنها متمرکز است. لذا سؤال اصلی پژوهش حاضر به این صورت مطرح می‌شود که الگوی سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان چگونه است؟

ابعاد شاخص‌ها مولفه‌ها: [A3] Commented  
اصلاح گردید

#### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

##### سازمان هولوگرافیک

هولوگرافیک یا انعکاس ویژگی‌های کل در عناصر تشکیل دهنده، یکی از حقایق عالم هستی محسوب می‌شود که در حوزه‌های علمی از جنبه‌های مختلف مورد اشاره قرار گرفته و از نظر فلسفی و یا تجربی بحث و بررسی شده است (Stavrou & Galanou, 2022). در حوزه علوم مرتبط با سازمان نیز، پیش از همه اولین بار مورگان (1988) در کتاب تصاویری از سازمان، در استعاره سازمان

مبانی نظری و پیشینه پژوهش: [A4] Commented  
اصلاح گردید

به مثابه مغز، هولوگراف را مورد بررسی قرار داده است. ایده کلیدی مورگان در طراحی سازمان هولوگرافیک، جاری ساختن خصوصیات کلی سازمان در تمام اجزاء آن است که این انعکاس از طریق چهار عامل فرهنگ، شبکه هوشمند در سیستم‌های اطلاعاتی سازمان، ساختار سازمانی ارگانیک و تیم‌های واحد و نقش‌های متنوع صورت می‌گیرد (Barile et al., 2022). مبتنی بر تحقیقات انجام شده در چند سال اخیر، ویژگی هولوگرافیک با داشتن دو بعد خودساماندهی و انعطاف‌پذیری در جهت انعکاس ویژگی‌های اصلی و بنیادی در کلان و در تمام اجزاء، به عنوان یک ابزار حیاتی در سازمان‌های پیشرو تبدیل شده است (Schell & Bischof, 2022).

طبق کامنت بالا اصلاح شود: [A5] Commented  
اصلاح گردید

### سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی به عنوان منبع بالفعل و یا بالقوه در روابط بین افراد است که پیامدهای مهمی برای افراد و سازمان‌ها دارد. آن موجب افزایش اعتماد متقابل، فرصت مشورت بهینه و عمومیت بخشی به تقاضای مشترک بین کارکنان می‌شود (Muringani et al., 2021). از مزایای دیگر سرمایه اجتماعی این است که باعث افزایش ارتباطات متقابل و اعتماد و صمیمیت و همکاری در بین افراد می‌شود. اگر این موضوع در سطح سازمان در نظر گرفته شود، به افزایش میزان اعتماد و ارتباطات و صمیمیت در سازمان منجر خواهد شد و کارکنان تمایل پیدا می‌کنند که در اجرای امور همکاری و مشارکت داشته باشند (طاهری گودرزی و ساری، 1401).

اصلاح شود: [A6] Commented  
اصلاح گردید

### پیشینه پژوهش

در جدول شماره 1 به پیشینه تجربی پژوهش در داخل و خارج کشور در خصوص مفاهیم «سازمان هولوگرافیک» و «سرمایه اجتماعی» پرداخته شده است.

پیشینه پژوهش: [A7] Commented  
اصلاح گردید

جدول 1: خلاصه پیشینه پژوهش

پژوهشگر / سال	عنوان تحقیق	نتایج
Yazici (2022)	سازمان‌های هولوگرافیک: استفاده کارکنان از خردسازمان‌یافته، دانش عملی و سازمان‌های متفکر	تجربه مدیریت برای ایجاد سازمان هولوگرافیک
(Dong et al., 2022)	رابطه سرمایه اجتماعی و تعامل یادگیری	منابع اجتماعی و سازگاری فرهنگی دو عامل مهم در شکل‌گیری سرمایه اجتماعی و تعامل یادگیری است.
Plotnikov (2021)	سرمایه اجتماعی به عنوان مبنای مشارکت اجتماعی	سرمایه اجتماعی اساس مشارکت اجتماعی و مبنای ضروری برای توسعه جامعه مدنی

اصلاح شود: [A8] Commented  
اصلاح گردید

Mikiewicz (2021)	سرمایه اجتماعی و آموزش: ترکیب مفهوم‌سازی ناشی از ریشه‌های نظری مختلف	درک سرمایه اجتماعی توسط مدیران آموزشی و درک جایگاه آن در شکل‌دهی به ساختارهای نوین به عنوان پیامد اصلی محسوب می‌گردد.
Al Jamal (2020)	تأثیر اصل هولوگرافیک «کل را در اجزا جاری کنید» بر عملکرد سازمانی	اجرای اصل "کل را در اجزا جاری کنید" سبب جریان آزاد اطلاعات در میان کارکنان، موجب افزایش قدرت تحلیل و نوآوری، تسهیل فرایندهای سازمانی، و تشویق همکاری تیمی می‌شود
Mella & Gazzola (2017)	نگاه هولونیک به سازمان‌ها و شرکت‌ها	سازمان هولونیک دارای ویژگی‌های سطوح مدیریت کمتر، کنترل و اطلاعات غیرمتمرکز، اصول سایبرنتیک، مشارکت و آزادی اعضا است.
محترم و همکاران (1401)	سرمایه اجتماعی دانشگاه و تمایل کارکنان به مشارکت	سرمایه اجتماعی دانشگاه و آمادگی کارکنان برای تغییر پیش بینی کننده تمایل کارکنان به مشارکت
پرمهر و همکاران (1400)	اثر هولوگرافی سازمانی بر شبکه اجتماعی سازمان	اثر مستقیم هولوگرافی سازمانی بر تصویر سازمانی، و شبکه اجتماعی سازمانی معنی‌دار است.
خادم‌لو و همکاران (1398)	ارائه مدل هولوگرافیک آموزش عالی با رویکرد جهانی شدن	تعیین پنج بُعد سازمان هولوگرافیک شامل محیط کل-گرا، ظرفیت‌سازی پویا، ساختار هوشمندانه، سرمایه انسانی و خودمدیریتی فزاینده در قالب چهارده مؤلفه
دلیر خانلو و اسماعیلی شاد (1397)	مطالعه ابعاد و مؤلفه‌های سازمان هولوگرافیک	ابعاد سازمان هولوگرافیک شامل محیط کل‌گرا، ظرفیت‌سازی پویا، ساختار هوشمندانه، سرمایه انسانی کارآمد و خودمدیریتی فزاینده است.

### روش‌شناسی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش: [A9] Commented  
اصلاح گردید

پژوهش حاضر از نظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها و فرآیند اجرا، آمیخته اکتشافی است. در طرح‌های پژوهش آمیخته اکتشافی، پژوهشگر در صدد زمینه‌یابی درباره «موقعیت نامعین» است. برای این منظور ابتدا به گردآوری داده‌های کیفی می‌پردازد. با استفاده از این شناسایی اولیه، امکان صورت‌بندی روابط درباره بروز پدیده مورد مطالعه فراهم می‌شود. پس از آن، در مرحله بعدی، می‌توان از طریق گردآوری داده‌های کمی، روابط را مورد آزمون قرار داد. همچنین پژوهش حاضر از نظر ماهیت روش پژوهش، توصیفی و از شاخه تفسیری - پیمایشی و از نظر هدف، کاربردی - توسعه‌ای محسوب می‌شود. به عبارت دقیق‌تر، در پژوهش حاضر در مرحله کیفی ماهیت روش مبتنی بر تفسیر بینش

و دیدگاه افراد (تفسیری) و در مرحله کمی از روش نگرش سنجی (پیمایشی) برای اندازه گیری متغیرها استفاده شده است. همچنین علاوه بر کاربرد نتایج حاصل از پژوهش حاضر در تصمیم گیری ها و برنامه ریزی های سازمانی (کاربردی)؛ این پژوهش در راستای توسعه نظریه ها و رویکردهای قبلی (توسعه ای) طرح شده است.

در راستای روش شناسی بخش کیفی، مشارکت کنندگان متخصصان مباحث سازمان هولوگرافیک و سرمایه اجتماعی بودند که در حوزه اجرایی دانشگاه علوم پزشکی لرستان به عنوان خبرگان سازمانی و اساتید هیات علمی به عنوان خبرگان علمی مدنظر قرار گرفتند. از بین جامعه مذکور مبتنی بر سه ملاک (1) مدرک تحصیلی و رشته مرتبط با موضوع؛ (2) سابقه کار اجرایی بالای 15 سال و (3) علاقه فرد برای مشارکت در فرآیند اجرای پژوهش، مشارکت کنندگان به روش هدفمند و با استفاده از شاخص اشباع نظری انتخاب شدند که در نهایت با 22 نفر کفایت نمونه تایید گردید ولی برای اطمینان خاطر دو مصاحبه اضافی نیز انجام شده است. سیمای کلی نمونه آماری بخش کیفی در جدول شماره 2 آورده شده است.

جدول 2: سیمای کلی نمونه آماری

تعداد افراد نمونه	ترکیب نمونه	مدرک تحصیلی	میانگین تقریبی سابقه کار
22 نفر	17 نفر از خبرگان علمی	دکتری (استادیار- دانشیار)	18 سال
	5 نفر از خبرگان سازمانی	دکتری (1 نفر) و کارشناسی ارشد (4 نفر)	23 سال

چارچوب نظری در این پژوهش مبتنی بر مطالعه مبانی نظری و پیشینه تجربی در موضوع سازمان هولوگرافیک و سرمایه اجتماعی و نیز داده های حاصل از گزارش های جمع آوری شده از مصاحبه های نیمه ساختاریافته تعیین گردید. ابتدا، منابع کتابخانه ای، کتاب های مرتبط و مقالات علمی داخل و خارج کشور مطالعه و داده ها متناسب با موضوع و به صورت گزاره ها و مقوله ها جهت تبیین مفاهیم به کار گرفته شدند که در نهایت منجر به شکل گیری مدل اولیه گردید. در ادامه به منظور روشن تر شدن پاسخ افراد، سوال ها مبتنی بر چارچوب نظری، در قالب نیمه ساختاریافته برای مصاحبه تهیه و از مصاحبه شوندگان خواسته شد تا به تشریح و توصیف موضوع بپردازند. در این بخش سوالات مصاحبه شامل (1) از نظر شما سازمان هولوگرافیک به چه معنی است؟؛ (2) از نظر شما سرمایه اجتماعی به چه معنی است؟؛ (3) از نظر شما سازمان هولوگرافیک در راستای سرمایه اجتماعی به چه

لفظ جامعه اماری برای بخش کیفی استفاده نمی شود بنویسید مشارکت کنندگان اصلاح گردید

ملاک انتخاب خبرگان چه بوده است. [A11] Commented اضافه شد

در مصاحبه چند اشباع صورت گرفته است: [A12] Commented اضافه شد

سوالات مصاحبه را بنویسید. [A13] Commented اضافه شد

معنی است؟؛ 4) به نظر شما جهت رسیدن به سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی چه اقداماتی از سوی مدیران لازم است؟؛ 5) شاخص‌های سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی کدامند؟؛ 6) مولفه‌های سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی کدامند؟؛ 7) ابعاد سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی کدامند؟ و سؤال آخر این که 8) چنانچه نظر یا پیشنهاد تکمیلی در رابطه با شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی دارید، تبیین نمایید؟ به شکلی طرح گردیدند که پاسخ دهنده سؤال اصلی پژوهش مبنی بر «شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی کدامند؟» باشد. متعاقباً یادداشت‌های تکمیلی بعد از انجام مصاحبه‌ها بلافاصله جمع‌آوری و مورد تحلیل قرار گرفت؛ و این فرآیند تا رسیدن به اشیاع نظری ادامه یافت. همچنین روایی و پایایی ابزار در بخش کیفی مورد توجه قرار گرفت و تایید گردید. در تحقیق حاضر نیز برای بررسی روایی بخش کیفی سعی گردید تا سؤالات باز در مصاحبه نیمه ساختاریافته با پشتوانه ادبیات و پیشینه پژوهش طراحی گردد؛ و مصاحبه‌ها با تاکید بیشتر بر روی آنها انجام شود. همچنین مرحله کدگذاری یا ردیابی حساس گونه انجام گردید. پایایی یا سازگاری یافته‌های تحقیق نیز با مقایسه نظر پژوهشگر با نظر یکی از خبرگان به عنوان کدگذار مورد بررسی قرار گرفت که مقدار ضریب کاپا 0/66 به دست آمد که نشان دهنده عملکرد خوب است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل تم (مضمون) استفاده گردید (برن، 2022). در تحلیل تم پژوهشگر الگوهای معنایی و موضوعات آشکار و مکنون داده‌های گردآوری شده را مد نظر قرار می‌دهد. این روش نیازمند فرایندی رفت و برگشتی میان مجموعه داده‌ها و کدهایی است که از دل داده‌ها کشف شده و در نهایت با تحلیل داده‌ها، مدل پارادایمی پژوهش حاصل می‌شود.

در راستای روش‌شناسی بخش کمی، جامعه آماری کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان بودند که برای پاسخگویی به سؤال دوم یعنی «وضعیت و روابط ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان چگونه است؟» از نظرات آنها استفاده شد. حجم نمونه متناسب با حجم نمونه منطقی که در مدلسازی معادلات ساختاری به کار گرفته می‌شود، تعیین گردید. در این روش 5 معیار برای تعیین حجم نمونه لحاظ می‌گردد. 1) معیار اندازه اثر که مبتنی بر قانون سه مقدار ضریب تعیین ( $R^2$ ) برای حداقل نمونه 0/19 در نظر گرفته شد. 2) معیار توان آزمون که مبتنی بر عرف تحقیقات علوم انسانی حداقل توان

ضریب کاپا برای تعیین پایایی را حساب کنید

مقدار ضریب کاپا در متن اضافه گردید. همچنین روش دستیابی به ضریب کاپا در فایل پیوست تشریح شده است.

از بزرگ به کوچک بنویسید: ابعاد مولفه‌ها شاخص‌ها

اصلاح گردید



آزمون 0/90 در نظر گرفته می‌شود. 3) تعداد متغیرهای مکنون (درون‌زا و برون‌زا) که در الگوی ساختاری پژوهش حاضر 21 متغیر است. 4) تعداد متغیرهای آشکار یا همان سوال‌های پرسشنامه که تعداد آنها 82 مورد است. 5) میزان خطای نوع اول که در پژوهش حاضر 0/05 لحاظ شده است (تیموری و همکاران، 1399). با قرار دادن مقادیر فوق در فرمول حجم نمونه منطقی حداقل تعداد نمونه 420 به دست آمد که در پژوهش حاضر برای افزایش اعتبار تحلیل‌های انجام شده، تعداد نمونه بعد از حذف پرسشنامه‌های نامناسب 360 تعیین و مبنای تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری قرار گرفت. روایی پرسشنامه مبتنی بر سه معیار **روایی صوری**، **محتوایی** و **سازه‌ای** تایید شد. در روایی صوری پرسشنامه به تعدادی صاحب‌نظر ارائه می‌شود. سپس از آنها خواسته می‌شود تا نظر خود را در مورد کیفیت سؤالات پرسشنامه بیان کنند. در این پژوهش چون مرحله اول در شناسایی شاخص‌ها به صورت کیفی انجام گرفت. برای مرحله دوم یعنی بخش کمی از پرسشنامه‌ای استفاده شد که از مرحله اول به دست آمده بود؛ با این وجود، برای دقت بیشتر از کارشناسان به عنوان صاحب نظر استفاده گردید که در نهایت بعد از تغییرات جزئی در متن سؤالات، پرسشنامه آماده توزیع گردید. **روایی محتوایی** نیز نشان می‌دهد یک مقیاس یا پرسشنامه تا چه میزان همه جنبه‌های سازه مورد نظر را مورد سنجش قرار می‌دهد و روش‌های متعددی برای سنجش آن وجود دارد که از طریق محاسبه CVR نسبت روایی محتوایی سنجیده می‌شود که توسط لاوشه ارائه شده است. در این راستا، از کارشناسان سازمانی خواسته شد تا هریک از سؤالات را بر اساس طیف سه گزینه ای لیکرت (ضروری بودن، مفید بودن و غیرضروری بودن) طبقه بندی کنند که در نهایت مقدار لاوشه 0/68 به دست آمد که نشان دهنده تایید روایی محتوایی است. روایی سازه‌ای مبتنی بر ضریب واریانس استخراج شده (AVE) ارزیابی گردید. پایایی پرسشنامه از طریق روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) تایید شد. نهایتاً، تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی مبتنی بر تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری و به روش حداقل مربعات جزئی انجام شد.

روایی صوری را نیز توضیح دهید که چه کاری انجام داده اید. اضافه شد

پرسشنامه ساخته شده نیاز به روایی محتوا دارد فرمول لاوشه برای روایی محتوی را حساب نکرده اید؟ اضافه شد.

### یافته‌های پژوهش

بر اساس رویکرد آمیخته اکتشافی، یافته‌های پژوهش حاضر در دو بخش کیفی و کمی ارائه می‌گردد. در بخش کیفی تجزیه و تحلیل داده‌ها مبتنی بر متن مصاحبه با خبرگان در راستای پاسخگویی به سؤال اول پژوهش انجام شد؛ در این بخش روش تجزیه و تحلیل داده‌ها با به کارگیری روش تحلیل تم (مضمون) استقرایی تا رسیدن به تم‌های اولیه (شاخص‌ها)، تم‌های فرعی (مؤلفه‌ها)

و تم‌های اصلی (ابعاد) ادامه یافت تا در نهایت از 76 متن مصاحبه، 112 گزاره معنادار استخراج گردید؛ و بعد از حذف مفاهیم تکراری و نامرتب، 86 شاخص مورد شناسایی قرار گرفت. در ارزیابی روایی محتوایی مبتنی بر فرمول لاوشه بعد از حذف 4 سوال مقدار CVR برابر با 0/63 به دست آمده که نشان دهنده تایید روایی محتوایی بود. در نهایت، 82 شاخص، 21 مؤلفه و 5 بُعد سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی تعیین شد. در جدول شماره 3 نمونه‌ای از مفاهیم و گزاره‌های معنادار آورده شده است.

شما باید روایی محتوا با فرمول لاوشه: **Commented [A18]:** حساب می‌کردید تا سوالاتی حذف می‌شدند و بقیه را در نظر می‌گرفتید. مقدار فرمول لاوشه در متن اضافه‌گردید و توضیحات داده شد.

جدول 3: قسمتی از فرآیند ایجاد مفاهیم و گزاره‌های معنادار

منبع	عبارات و جملات کلیدی در مصاحبه	مفاهیم و گزاره‌های معنادار
مصاحبه	کارکنان برای حل مسائل و مشکلات کلان سازمان باید	ارائه برنامه‌های آموزشی متنوع
شونده	برنامه‌های متنوع آموزشی داشته و نسبت به فعالیت‌های	استقلال شغلی و آزادی عمل
شماره یک	متناسب با وظایف خود آگاه بوده و استقلال شغلی و آزادی	هدفمند
	عمل هدفمند داشته باشند. همچنین باید در زمینه	پرورش مهارت‌های تشخیص و حل مسائل
	مهارت‌های تشخیص و حل مساله پرورش داده شوند.	

در مرحله بعد، بازبینی و پالایش تم‌ها و نیز دسته‌بندی آنها در قالب مقوله‌های فرعی و اصلی انجام شد. نهایتاً متناسب با مبانی نظری و پیشینه پژوهش و اشتراکات موجود بین شاخص‌های استخراج شده، ابعاد نام‌گذاری و مدل پارادایمی طراحی شد. جدول شماره 4 نتیجه نهایی تجزیه و تحلیل داده‌ها در مرحله کیفی را نشان می‌دهد.

**Commented [A19]:** فونت عوض شود. اصلاح گردید

جدول 4: نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی

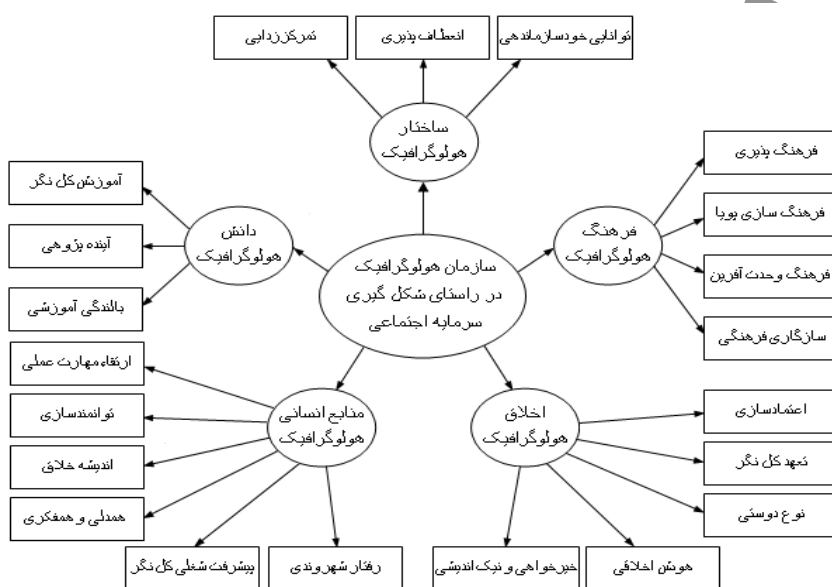
مفهوم	ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
سازمان هولوگرافیک	ساختار	توانایی خودسازماندهی	تقویت مهارت‌های مدیریتی خودسازماندهی
			درک هدف اصلی از روابط متقابل بخش‌های آموزشی
در راستای شکل‌گیری	هولوگرافیک (ساختار)		تلاش برای هدایت و کنترل در درون واحدها
			توانایی ایجاد پیوستگی در خط‌مشی‌های بخش‌های آموزشی
			توانایی تجزیه و تحلیل دانش و اطلاعات در بخش‌های مختلف
			توانایی ترکیب صحیح اطلاعات و متناسب با نیاز واحدهای مختلف
			ارائه برنامه‌های آموزشی متنوع
			کاهش قوانین و مقررات دست‌وپاگیر آموزشی
			استقلال شغلی و آزادی عمل هدفمند

استفاده از برنامه‌های اقتضائی جهت برخورد با مسائل جدید آموزشی منعطف در برابر تغییرات و ظرفیت‌های محیطی ایجاد عدم تمرکز و گسترش تفویض اختیار به بخش‌های آموزشی	انعطاف‌پذیری	شکل‌دهنده سرمایه اجتماعی)	سرمایه اجتماعی
افزایش ظرفیت واحدهای آموزشی برای برنامه‌ریزی مستقل گسترش شبکه‌های هوشمند در سیستم‌های عملیاتی دانشگاه کاهش سلسله مراتب اداری در فرآیندهای داخلی فرهنگ درک و پذیرش سرنوشت مشترک ایجاد و بسط فرهنگ‌پذیری کل‌نگری بسترسازی فرهنگ مشارکت فعال در تصمیم‌گیری‌های کلان گسترش فرهنگ مسئولیت‌پذیری برای تصمیم‌گیری‌های کل توسعه فرهنگ استفاده از دانش افراد باتجربه فرهنگ‌سازی برای درک توسعه آموزش متنوع فرهنگ‌سازی انجام فعالیتها با روش‌های پویا و تیم‌های خودگردان فرهنگ‌سازی برای استفاده از فرآیندهای آموزشی نوین	تمرکززدایی	فرهنگ هولوگرافیک (فرهنگ شکل‌دهنده سرمایه اجتماعی)	
گسترش فرهنگ همکاری با راهبردهای اصلی دانشگاه هماهنگی عقاید و ارزش‌ها در خرده فرهنگ‌های سازمانی پشتیبانی از انعطاف‌پذیری در پذیرش اختلاف سلیقه‌های فرهنگی حرکت دادن سازمان در جهت فرهنگ هدف‌محور آشناسازی و درک افراد از تنوع فرهنگی مراجعه‌کنندگان دانشگاه توجه به فرهنگ و تمایلات متفاوت در بخش‌های آموزشی	فرهنگ‌پذیری	فرهنگ سرمایه اجتماعی)	سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی
ایجاد و گسترش اعتماد در تعاملات همه‌جانبه اعتمادسازی بر اجرای اثربخش فعالیت‌ها در بخش‌های مختلف اعتماد به توانایی مدیران و کارکنان در حوزه‌های تخصصی ارتباط نزدیک و مبتنی بر اعتماد با زبردستان پیگیری متعهدانه جهت اصلاح فرآیندهای خدمت‌رسانی داشتن تعهد برای هماهنگ کردن روند کارها تعهد مدیران برای عملی کردن تصمیم‌گیری‌های مرتبط کمک به همکاران در مشکلات مرتبط کاری هدایت و کمک در روابط اجتماعی - سازمانی ایجاد احساس عمیق برای دوست داشتن همکاران تعلق خاطر به همکاران و روابط متقابل با آنها درک و بیان آشکار از اصول و ارزش‌های بنیادین سازمان درک و پذیرش اصول اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌ها همسوسازی اصول و ارزش‌ها در بخش‌های مختلف خویشتن‌داری و کنار آمدن با ناملازمات اجتماعی	اعتمادسازی	فرهنگ سرمایه اجتماعی)	سرمایه اجتماعی
	تعهد کل‌گرا	اخلاق هولوگرافیک (اخلاق شکل‌دهنده سرمایه اجتماعی)	
	نوع دوستی		
	هوش اخلاقی		

نهادینه کردن افکار مثبت برای تعامل سازنده	خیرخواهی و نیک اندیشی	
پرورش اندیشه‌ها و احساسات موثر در محیط اجتماعی		
توسعه فضای صمیمی و خیرخواهانه	ارتقاء مهارت عملی	
آمادگی برای پذیرش و شنیدن حرف از دیگران		
توسعه برنامه‌های کسب مهارت‌های شناختی	ارتقاء مهارت عملی	
ارتقاء شایستگی‌های حرفه‌ای عملیاتی		
انتقال مهارت‌های تخصصی به دنیای واقعی	توانمندسازی	
طراحی آموزش‌های مهارت‌محور		
توانمندسازی جهت هماهنگی با آخرین تغییرات در حوزه تخصصی	توانمندسازی	
توانمندی و تسلط بر فرآیندهای آموزشی و اداری		
شبکه‌سازی و پرورش توانایی کارکنان برای کار شبکه‌ها	منابع انسانی	هولوگرافیک
توانمندی درک ارزش‌های مشترک و سازگاری پویا با سلیقه‌ها		
ایجاد و توسعه اندیشه کل‌نگر مبتنی بر ارزش‌های بنیادین دانشگاه	منابع (منابع)	انسانی
ارائه راهکارها و روش‌های همه جانبه برای انجام وظایف محوله		
توسعه ایده‌ها و نوآوری در فرآیندهای کاری	اندیشه خلاق	انسانی
کشف قابلیت‌ها و استعداد‌های فردی و پرورش آن		
پرورش مهارت‌های تشخیص و حل مسائل	شکل دهنده	سازمان هولوگرافیک
قدردانی از همدلی و همیاری در محیط کار		
درک نیازمندی‌های فکری در تعامل با همکاران	همدلی و هم فکری	در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی
توسعه مشورت و همفکری در بخش‌های مختلف		
توجه به پیشرفت شغلی در برنامه‌های بهبود سازمانی	پیشرفت شغلی کل‌نگر	سرمایه اجتماعی
حداکثر انعطاف در مسیر پیشرفت شغلی		
سوق دادن جهت رفتارهای داوطلبانه و خارج از حوزه کاری	رفتار شهروندی	
درک ضرورت مسئولیت‌پذیری خارج از وظایف فردی		
وظیفه‌شناسی و فداکاری در انجام امور سازمانی	رفتار شهروندی	
راهنمایی مراجعه کنندگان حتی خارج از حوزه کاری خود		
یکپارچه‌سازی دانش و اطلاعات بخش‌های آموزشی	آموزش کل‌نگر	دانش هولوگرافیک
هماهنگی نگرش‌های متفاوت در درون واحدهای آموزشی		
انسجام اطلاعاتی برای عملکردهای چندگانه	دانش (دانش)	شکل دهنده
یکپارچگی اهداف یادگیری در بخش‌های آموزشی		
تسهیم دانش و ارائه روش‌های سازگاری با تغییرات آینده	آینده پژوهشی	سرمایه اجتماعی
تجسم آینده‌های بالقوه و ارائه راهکارها برای تعامل موثر در آینده		
درک عدم قطعیت و معرفی چشم‌انداز روشن از آینده	بالندگی آموزشی	
فراهم کردن زمینه‌های بالندگی در بخش‌های آموزشی		
پشتیبانی از فعالیت‌های موثر بر تحقق اهداف بخش‌های آموزشی	بالندگی آموزشی	
ایجاد هم افزایی از طریق انسجام فعالیت‌های آموزشی		
توسعه ظرفیت‌های آموزشی و تمرکز بر بالندگی آموزشی	توسعه ظرفیت‌های آموزشی	

شناخت مضامین، یکی از حساس‌ترین اقدامات در تحقیقات کیفی است؛ با این وجود ترسیم شبکه مضامین بر مبنای روندی مشخص می‌تواند فرآیند تحلیل تم (مضمون) را نظام‌مند سازد. در شکل شماره 1، شبکه مضامین برای برجسته کردن روابط بین ابعاد و مؤلفه‌های سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی ترسیم شده است.

**Commented [A20]:** در زیر شکل باید عنوان و رفرنس شکل بصورت ریز آورده شود. اصلاح گردید



شکل 1: شبکه مضامین سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی (منبع: یافته‌های پژوهش)

در بخش کمی تجزیه و تحلیل داده‌ها مبتنی بر پرسشنامه در راستای پاسخگویی به سؤال دوم پژوهش «وضعیت و روابط مؤلفه‌ها و ابعاد سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان چگونه است؟» انجام شد؛ در این بخش ابتدا وضعیت موجود مؤلفه‌های سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی

لرستان مبتنی بر روش‌های آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جدول شماره 5 مربوط به نتایج پارامترهای توصیفی متغیرهای پژوهش و تعمیم‌پذیری آن به کل جامعه است.

جدول 5: نتایج پارامترهای توصیفی متغیرهای پژوهش و تعمیم‌پذیری آن به کل جامعه

متغیرها	پارامترهای آماری					تعمیم‌پذیری به جامعه
	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	آماره آزمون سطح معناداری	
توانایی خودسازماندهی	3/89	0/82	-0/672	0/058	20/593	0/000
انعطاف‌پذیری	3/73	0/73	-0/573	0/069	18/974	0/000
تمرکززدایی	3/61	0/62	-0/469	0/186	18/667	0/000
فرهنگ‌پذیری	3/59	0/67	-0/299	0/348	16/708	0/000
فرهنگ‌سازی پویا	3/76	0/68	-0/948	0/519	21/206	0/000
فرهنگ وحدت آفرین	4/12	0/97	-1/648	0/628	21/908	0/000
سازگاری فرهنگی	4/09	0/91	-1/294	0/351	22/727	0/000
اعتمادسازی	4/32	1/06	-1/544	-0/067	23/628	0/000
تعهد کل‌گرا	3/73	0/81	-0/944	0/249	17/099	0/000
نوع دوستی	3/88	0/75	-0/573	0/316	22/262	0/000
هوش اخلاقی	3/92	0/87	-1/011	0/199	20/064	0/000
خیرخواهی و نیک‌اندیشی	4/05	0/94	-0/988	0/248	21/194	0/000
ارتقاء مهارت عملی	3/64	0/47	-0/428	0/319	25/836	0/000
توانمندسازی	4/29	1/04	-1/353	-0/037	23/534	0/000
اندیشه خلاق	3/94	0/88	-1/028	0/437	20/267	0/000
همدلی و همفکری	4/55	1/19	-1/735	-0/008	24/714	0/000
پیشرفت شغلی کل-نگر	4/26	0/89	-1/166	-0/019	26/862	0/000
رفتار شهروندی	4/40	1/13	-1/002	-0/033	23/507	0/000
آموزش کل‌نگر	3/81	0/79	-0/769	0/418	19/454	0/000
آینده پژوهی	3/93	0/88	-0/805	0/324	20/574	0/000
بالندگی آموزشی	3/83	0/83	-0/837	0/116	19/974	0/000

نتایج جدول شماره 5 نشان می‌دهد، متغیرهای پژوهش دارای میانگین نظری بالای 3 هستند که وضعیت مطلوب آنها را نشان می‌دهد. بیشترین مقدار با میانگین 4/55 به مؤلفه «همدلی و همفکری» و کمترین مقدار با میانگین 3/59 به مؤلفه «فرهنگ‌پذیری» مربوط است. همچنین، به دلیل اینکه مقادیر آماره آزمون (t) بالای 1/96 هستند و سطح معناداری برای تمام مؤلفه‌ها کمتر از 0/05 است؛ لذا نتایج به دست آمده قابل تعمیم به جامعه آماری بوده و می‌توان گفت وضعیت موجود مؤلفه‌های سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان مطلوب است. همچنین جهت تجزیه و تحلیل روابط مؤلفه‌ها و ابعاد سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان از تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. جدول شماره 6 مربوط به نتایج بررسی روایی سازه‌ای مبتنی بر شاخص متوسط واریانس استخراج شده (AVE) و پایایی (همسانی) درونی مبتنی بر دو شاخص آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) است.

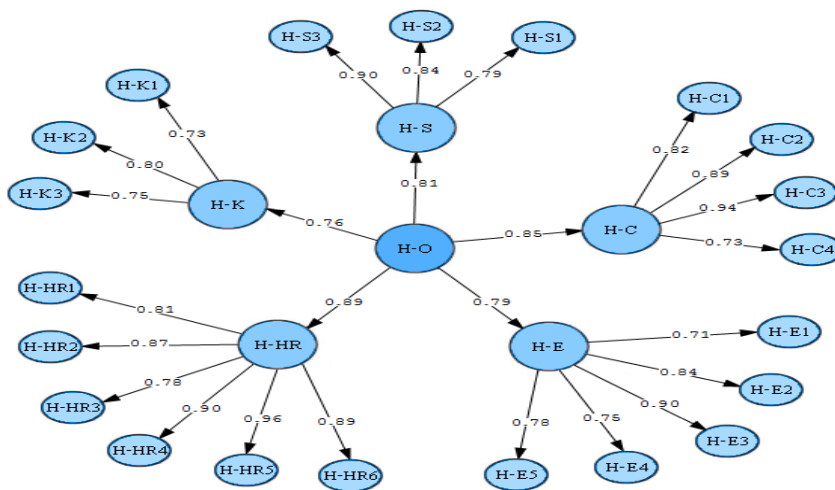
جدول 6: نتایج بررسی روایی و پایایی

متغیرها	متوسط واریانس	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
توانایی خودسازماندهی	0/659	0/813	0/806
انعطاف‌پذیری	0/716	0/827	0/824
تمرکززدایی	0/643	0/864	0/857
فرهنگ‌پذیری	0/801	0/795	0/758
فرهنگ‌سازی پویا	0/735	0/894	0/881
فرهنگ وحدت آفرین	0/792	0/957	0/926
سازگاری فرهنگی	0/688	0/769	0/746
اعتمادسازی	0/710	0/825	0/817
تعهد کل‌گرا	0/859	0/837	0/828
نوع دوستی	0/764	0/809	0/799
هوش اخلاقی	0/816	0/766	0/754
خیرخواهی و نیک‌اندیشی	0/760	0/734	0/718
ارتقاء مهارت عملی	0/843	0/794	0/773
توانمندسازی	0/829	0/814	0/800
اندیشه خلاق	0/722	0/725	0/709
همدلی و همفکری	0/741	0/897	0/881

0/910	0/916	0/867	پیشرفت شغلی کل نگر
0/748	0/763	0/795	رفتار شهروندی
0/824	0/840	0/788	آموزش کل نگر
0/876	0/891	0/827	آینده پژوهی
0/751	0/769	0/811	بالندگی آموزشی

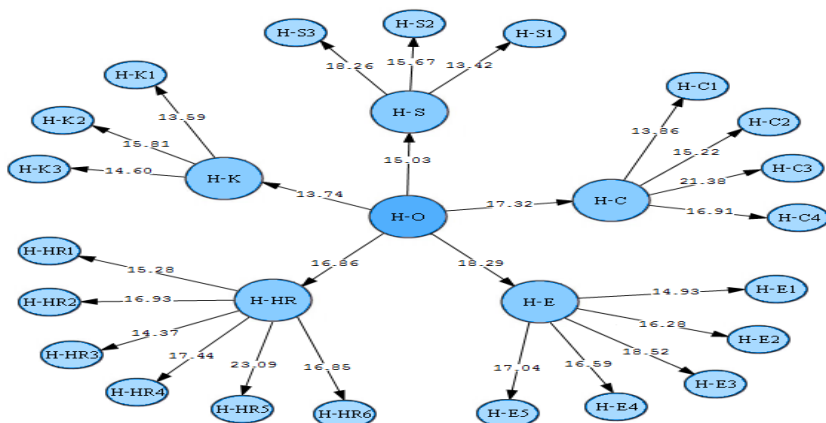
نتایج جدول شماره 6 نشان می دهد، مقادیر متوسط واریانس استخراج شده برای تمام متغیرها بالای 0/5 (حداقل مقدار مورد قبول) و مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی از 0/7 بیشتر است؛ لذا روایی و پایایی ابزار اندازه گیری مورد تایید قرار می گیرد. در شکل شماره 2 الگوی ساختاری در حالت اصلاح شده الگوی اولیه ترسیم شده است که نشان دهنده روابط و مقادیر ضریب تاثیر هر یک از مؤلفه ها و ابعاد سازمان هولوگرافیک در راستای شکل گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان می باشد.

Commented [A21]: بارهای عاملی سوالات باید به جدول اضافه شود  
در جدول شماره 7 اضافه شد



شکل 2: الگوی ساختاری در حالت اصلاح شده الگوی اولیه  
در شکل شماره 3 الگوی ساختاری در حالت اصلاح شده آماره تی ترسیم شده است





شکل 3: الگوی ساختاری در حالت اصلاح شده آماره تی

روابط بین مؤلفه‌ها با ابعاد نشان دهنده اهمیت تعیین کنندگی هر متغیر در سازه خود است که با بارعاملی نشان داده می‌شود. همچنین مقادیر تی (t) نشان دهنده تایید شدن نقش هر یک از مؤلفه‌ها در سنجش سازه خود است که به طور مشخص در جدول شماره 7 آورده شده است.

جدول 7: تحلیل بارهای عاملی و آماره تی

آماره تی	بارعاملی	متغیرها	توانایی خودسازماندهی (H-S1)	انعقادپذیری (H-S2)	ساختار مولوگرافیک (H-S)	سازمان مولوگرافیک (H-O)
14/37	0/81	تقویت مهارت‌های مدیریتی خودسازماندهی	توانایی خودسازماندهی (H-S1)	انعقادپذیری (H-S2)	ساختار مولوگرافیک (H-S)	سازمان مولوگرافیک (H-O)
11/94	0/69	درک هدف اصلی از روابط متقابل بخش‌های آموزشی				
12/37	0/73	تلاش برای هدایت و کنترل در درون واحدها				
13/06	0/78	توانایی ایجاد پیوستگی در خط‌مشی‌های بخش‌های آموزشی				
14/55	0/82	توانایی تجزیه و تحلیل دانش و اطلاعات در بخش‌های مختلف				
12/84	0/76	توانایی ترکیب صحیح اطلاعات و متناسب با نیاز واحدهای مختلف				
13/42	0/79	توانایی خودسازماندهی				
15/29	0/89	ارائه برنامه‌های آموزشی متنوع	انعقادپذیری (H-S2)	ساختار مولوگرافیک (H-S)	سازمان مولوگرافیک (H-O)	
17/62	0/91	کاهش قوانین و مقررات دست‌وپاگیر آموزشی				
14/45	0/83	استقلال شغلی و آزادی عمل هدفمند				
15/71	0/82	استفاده از برنامه‌های اقتضایی جهت برخورد با مسائل جدید آموزشی				

16/97	0/87	منعطف در برابر تغییرات و ظرفیت‌های محیطی	تمرکززدایی (H-S3)	فرهنگ هولوگرافیک (H-C)
15/67	0/84	انعطاف‌پذیری		
19/97	0/92	ایجاد عدم تمرکز و گسترش تفویض اختیار به بخش‌های آموزشی		
16/62	0/88	افزایش ظرفیت واحدهای آموزشی برای برنامه‌ریزی مستقل		
16/37	0/86	گسترش شبکه‌های هوشمند در سیستم‌های عملیاتی دانشگاه		
15/90	0/87	کاهش سلسله مراتب اداری در فرآیندهای داخلی		
18/26	0/90	تمرکززدایی		
15/03	0/81	ساختار هولوگرافیک		
11/29	0/73	فرهنگ درک و پذیرش سرنوشت مشترک	فرهنگ‌پذیری (H-C1)	
14/06	0/79	ایجاد و بسط فرهنگ‌پذیری کل‌نگری		
15/16	0/85	بسترسازی فرهنگ مشارکت فعال در تصمیم‌گیری‌های کلان		
16/10	0/88	گسترش فرهنگ مسئولیت‌پذیری برای تصمیم‌گیری‌های کل		
11/86	0/74	توسعه فرهنگ استفاده از دانش افراد باتجربه		
13/86	0/82	فرهنگ‌پذیری		
15/37	0/89	فرهنگ‌سازی برای درک توسعه آموزش متنوع	فرهنگ‌سازی پویا (H-C2)	
17/25	0/92	فرهنگ‌سازی انجام فعالیتها با روش‌های پویا و تیم‌های خودگردان		
15/36	0/88	فرهنگ‌سازی برای استفاده از فرآیندهای آموزشی نوین		
15/22	0/89	فرهنگ‌سازی پویا		
16/61	0/91	گسترش فرهنگ تعامل هم‌افزا در راستای وحدت‌آفرینی	فرهنگ وحدت آفرین (H-C3)	
22/04	0/94	گسترش فرهنگ هم‌راستایی با راهبردهای اصلی دانشگاه		
21/38	0/94	فرهنگ وحدت آفرین		
11/37	0/69	هماهنگی عقاید و ارزش‌ها در خرده فرهنگ‌های سازمانی	سازگاری فرهنگی (H-C4)	
11/83	0/75	پشتیبانی از انعطاف‌پذیری در پذیرش اختلاف سلیقه‌های فرهنگی		
12/97	0/78	حرکت دادن سازمان در جهت فرهنگ هدف‌محور		
14/65	0/81	آشناسازی و درک افراد از تنوع فرهنگی مراجعه‌کنندگان دانشگاه		
10/06	0/65	توجه به فرهنگ و تمایلات متفاوت در بخش‌های آموزشی		
16/91	0/73	سازگاری فرهنگی		
17/32	0/85	فرهنگ هولوگرافیک		
9/89	0/66	ایجاد و گسترش اعتماد در تعاملات همه‌جانبه	اعتمادسازی (H-E1)	اخلاق هولوگرافیک (H-E)
12/37	0/75	اعتمادسازی بر اجرای اثربخش فعالیتها در بخش‌های مختلف		
11/49	0/72	اعتماد به توانایی مدیران و کارکنان در حوزه‌های تخصصی		
11/56	0/70	ارتباط نزدیک و مبتنی بر اعتماد با زبردستان		
14/93	0/71	اعتمادسازی		

14/28	0/86	پیگیری متعهدانه جهت اصلاح فرآیندهای خدمت‌رسانی	تعهد کل‌گرا (H-E2)	منابع انسانی مولوگرافیک (H-HR)
15/37	0/89	داشتن تعهد برای هماهنگ کردن روند کارها		
12/95	0/79	تعهد مدیران برای عملی کردن تصمیم‌گیری‌های مرتبط	نوع دوستی (H-E3)	
16/28	0/84	تعهد کل‌گرا		
16/67	0/89	کمک به همکاران در مشکلات مرتبط کاری	هوش اخلاقی (H-E4)	
15/23	0/86	هدایت و کمک در روابط اجتماعی - سازمانی		
19/47	0/93	ایجاد احساس عمیق برای دوست داشتن همکاران		
17/94	0/91	تعلق خاطر به همکاران و روابط متقابل با آنها		
18/52	0/90	نوع دوستی	خیرخواهی و نیک‌اندیشی (H-E5)	
12/64	0/73	درک و بیان آشکار از اصول و ارزش‌های بنیادین سازمان		
16/53	0/82	درک و پذیرش اصول اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌ها		
14/88	0/79	همسوسازی اصول و ارزش‌ها در بخش‌های مختلف		
16/59	0/75	هوش اخلاقی	خیرخواهی و نیک‌اندیشی (H-E5)	
18/79	0/86	خویش‌داری و کنار آمدن با ناملازمات اجتماعی		
14/21	0/79	نهادینه کردن افکار مثبت برای تعامل سازنده		
13/34	0/78	پرورش اندیشه‌ها و احساسات موثر در محیط اجتماعی		
14/57	0/81	توسعه فضای صمیمی و خیرخواهانه	اخلاق هولوگرافیک	
13/09	0/77	آمادگی برای پذیرش و شنیدن حرف از دیگران		
17/04	0/78	خیرخواهی و نیک‌اندیشی		
18/29	0/79	اخلاق هولوگرافیک		
14/69	0/86	توسعه برنامه‌های کسب مهارت‌های شناختی	ارتقاء مهارت عملی (H-HR1)	
12/30	0/71	ارتقاء شایستگی‌های حرفه‌ای عملیاتی		
13/49	0/74	انتقال مهارت‌های تخصصی به دنیای واقعی	توانمندسازی (H-HR2)	
16/21	0/82	طراحی آموزش‌های مهارت‌محور		
15/28	0/81	ارتقاء مهارت عملی		
15/47	0/91	توانمندسازی جهت هماهنگی با آخرین تغییرات در حوزه تخصصی		
12/97	0/82	توانمندی و تسلط بر فرآیندهای آموزشی و اداری	انديشه خلاق (H-HR3)	
14/31	0/89	شبکه‌سازی و پرورش توانایی کارکنان برای کار شبکه‌ای		
15/07	0/90	توانمندی درک ارزش‌های مشترک و سازگاری پویا با سلیقه‌ها		
16/93	0/87	توانمندسازی		
12/88	0/79	ایجاد و توسعه اندیشه کل‌نگر مبتنی بر ارزش‌های بنیادین دانشگاه		
13/37	0/73	ارائه راهکارها و روش‌های همه‌جانبه برای انجام وظایف محوله		
13/49	0/84	توسعه ایده‌ها و نوآوری در فرآیندهای کاری		
12/87	0/80	کشف قابلیت‌ها و استعداد‌های فردی و پرورش آن		
11/95	0/76	پرورش مهارت‌های تشخیصی و حل مسائل		

14/37	0/78	اندیشه خلاق	همدلی و همفکری (H-HR4)	دانش هولوگرافیک (H-K)
16/34	0/91	فردانی از همدلی و همیاری در محیط کار		
15/77	0/88	درک نیازمندی‌های فکری در تعامل با همکاران		
16/32	0/87	توسعه مشورت و همفکری در بخش‌های مختلف		
17/44	0/90	همدلی و همفکری	پیشرفت شغلی کلنگر (H-HR5)	
20/65	0/94	توجه به پیشرفت شغلی در برنامه‌های بهبود سازمانی		
24/27	0/96	حداکثر انعطاف در مسیر پیشرفت شغلی		
23/09	0/96	پیشرفت شغلی کلنگر	رفتار شهروندی (H-HR6)	
14/35	0/83	سوق دادن جهت رفتارهای داوطلبانه و خارج از حوزه کاری		
13/79	0/77	درک ضرورت مسئولیت‌پذیری خارج از وظایف فردی		
19/22	0/92	وظیفه‌شناسی و فداکاری در انجام امور سازمانی		
13/51	0/88	راهنمایی مراجعہ کنندگان حتی خارج از حوزه کاری خود		
16/85	0/89	رفتار شهروندی	منابع انسانی هولوگرافیک	
16/86	0/89	منابع انسانی هولوگرافیک		
11/29	0/68	یکپارچه‌سازی دانش و اطلاعات بخش‌های آموزشی		
13/73	0/75	هماهنگی نگرش‌های متفاوت در درون واحدهای آموزشی		
14/09	0/76	انسجام اطلاعاتی برای عملکردهای چندگانه		
13/58	0/75	یکپارچگی اهداف یادگیری در بخش‌های آموزشی		
13/59	0/73	آموزش کلنگر	آینده پژوهی (H-K2)	
16/81	0/84	تسهیم دانش و ارائه روش‌های سازگاری با تغییرات آینده		
14/74	0/81	تجسم آینده‌های بالقوه و ارائه راهکارها برای تعامل موثر در آینده		
13/80	0/79	درک عدم قطعیت و معرفی چشم‌انداز روشن از آینده	باندگی آموزشی (H-K3)	
15/81	0/80	آینده پژوهی		
13/71	0/79	فراهم کردن زمینه‌های بالندگی در بخش‌های آموزشی		
14/52	0/83	پشتیبانی از فعالیت‌های موثر بر تحقق اهداف بخش‌های آموزشی		
13/26	0/78	ایجاد هم افزایی از طریق انسجام فعالیت‌های آموزشی		
13/97	0/80	توسعه ظرفیت‌های آموزشی و تمرکز بر بالندگی آموزشی	دانش هولوگرافیک	
14/60	0/75	بالندگی آموزشی		
13/74	0/76	دانش هولوگرافیک		

نتایج جدول شماره 7 نشان می‌دهد، مقادیر آماره تی برای تمام متغیرهای تعیین کننده در سازه‌های الگوی ساختاری، بالاتر از 1/96 است که خارج از بازه معناداری محسوب می‌شود؛ لذا

می‌توان گفت روابط بین مؤلفه‌ها و ابعاد سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان معنادار بوده و ضرایب تعیین‌کننده برای سازه‌ها تایید می‌گردد.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

یافته‌های حاصل از این پژوهش منجر به طراحی الگوی سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان شده که با انجام تحلیل تم (مضمون) در بخش کیفی 82 شاخص، 21 مؤلفه و 5 بُعد شناسایی گردید. سپس وضعیت و روابط مؤلفه‌ها و ابعاد سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان مورد بررسی قرار گرفت. بر اساس نتایج پژوهش حاضر، دانشگاه علوم پزشکی لرستان به عنوان یکی از کانون‌های علمی کشور در حوزه سلامت و بهداشت و درمان جهت رسیدن به سازمان هولوگرافیک در راستای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی بااستی در پنج حوزه ویژگی‌های خود را تقویت نماید.

بُعد اول ساختار هولوگرافیک با سه مؤلفه توانایی خودسازماندهی، انعطاف‌پذیری و تمرکززدایی است. در تفسیر بُعد ساختار هولوگرافیک می‌توان گفت؛ درک هدف اصلی از روابط متقابل بخش‌های آموزشی، ایجاد پیوستگی در خط‌مشی‌ها و برنامه‌های بخش‌های آموزشی، ارائه برنامه‌های آموزشی متنوع، استقلال شغلی و آزادی عمل هدفمند، ایجاد نوعی عدم تمرکز و گسترش تفویض اختیار به بخش‌های آموزشی و کاهش سلسله مراتب اداری در فرآیندهای داخلی می‌تواند منجر به شکل‌گیری نوعی ساختار هولوگرافیک در دانشگاه شود که بستری برای تحقق سرمایه اجتماعی محسوب می‌شود. در این راستا، مطالعات میکویچ (2021)، ها (2021)، ملا و گازولا (2017)، خادم‌لو و همکاران (1398) و دلیرخانلق و اسماعیلی شاد (1397) نشان داد بیشترین نقش در سازمان هولوگرافیک مربوط به شکل‌گیری ساختار هوشمندانه است که بر آمادگی سازمان جهت اصلاح ساختار و فرآیندهای موثر تاکید دارد.

بُعد دوم فرهنگ هولوگرافیک با چهار مؤلفه، فرهنگ‌پذیری، فرهنگ‌سازی پویا، فرهنگ وحدت‌آفرین و سازگاری فرهنگی است. در تفسیر بُعد فرهنگ هولوگرافیک می‌توان گفت؛ ایجاد و بسط فرهنگ‌پذیری کل‌نگر، بسترسازی فرهنگ مشارکت فعال در تصمیم‌گیری‌های کلان، فرهنگ‌سازی انجام فعالیت‌ها با روش‌های پویا و تیم‌های خودگردان، فرهنگ‌سازی برای استفاده از فرآیندهای آموزشی متنوع و نوین، گسترش فرهنگ تعامل هم‌افزا در راستای وحدت‌آفرینی، گسترش فرهنگ همراستایی با راهبردهای اصلی دانشگاه، هماهنگی عقاید و ارزش‌ها در خرده فرهنگ‌های سازمانی و آشناسازی و درک افراد از تنوع فرهنگی مراجعه‌کنندگان دانشگاه منجر به شکل‌گیری نوعی فرهنگ

هولوگرافیک در دانشگاه می‌شود که نقش اصلی در تحقق سرمایه اجتماعی دارد. در این راستا، مطالعات دانگ و همکاران (2022) نشان داد سازمان هولوگرافیک متأثر از متغیرهای مختلف فرهنگی است که رابطه آن را با گسترش ویژگی‌های هولوگرافیک مورد تایید قرار می‌دهد.

بعد سوم اخلاق هولوگرافیک با پنج مؤلفه، اعتمادسازی، تعهد کل‌گرا، نوع دوستی، هوش اخلاقی و خیرخواهی و نیک اندیشی است. در تفسیر بعد اخلاق هولوگرافیک می‌توان گفت؛ ایجاد و گسترش اعتماد در تعاملات همه‌جانبه، اعتمادسازی در اجرای اثربخش فعالیت‌ها در بخش‌های مختلف، داشتن تعهد برای هماهنگ کردن روند کارها، تعلق خاطر به همکاران و روابط متقابل با آنها، درک و بیان آشکار از اصول و ارزش‌های بنیادین سازمان، همسوسازی اصول و ارزش‌ها در بخش‌های مختلف، نهادینه کردن افکار مثبت برای تعامل سازنده و توسعه فضای صمیمی و خیرخواهانه منجر به گسترش نوعی اخلاق هولوگرافیک در دانشگاه می‌شود که در شکل‌گیری سرمایه اجتماعی نقش موثری دارد. در این راستا، خادم‌لو و همکاران (1398) نقش اخلاق را به عنوان زیرشاخه ظرفیت‌سازی پویا برای تحقق سازمان هولوگرافیک بیان نمودند.

بعد چهارم منابع انسانی هولوگرافیک با شش مؤلفه، ارتقاء مهارت عملی، توانمندسازی، اندیشه خلاق، همدلی و همفکری، پیشرفت شغلی کل‌نگر و رفتار شهروندی است. در تفسیر بعد منابع انسانی هولوگرافیک می‌توان گفت؛ توسعه برنامه‌های کسب مهارت‌های شناختی، طراحی آموزش‌های مهارت-محور، توانمندی و تسلط بر فرآیندهای آموزشی و اداری، توانمندی درک ارزش‌های مشترک و سازگاری پویا با سلیقه‌های مختلف، ایجاد و توسعه اندیشه کل‌نگر مبتنی بر ارزش‌های بنیادین دانشگاه، پرورش مهارت‌های تشخیص و حل مسائل، درک نیازمندی‌های فکری در تعامل با همکاران، توجه به پیشرفت شغلی در برنامه‌های بهبود سازمانی، سوق دادن جهت رفتارهای داوطلبانه و خارج از حوزه کاری و وظیفه‌شناسی و فداکاری در انجام امور سازمانی منجر به پرورش منابع انسانی با ویژگی هولوگرافیک در دانشگاه می‌شود که در توسعه و شکل‌گیری سرمایه اجتماعی نقش موثری دارد. در این راستا، یازیچی (2022) نشان داد کارکنان در تمام بخش‌های سازمان از خرد سازمان‌یافته مدیریت، دانش عملی کارکنان و تجربه مدیریت برای ایجاد یک سازمان هولوگرافیک استفاده می‌کنند. محترم و همکاران (1401) مطرح کردند مشارکت کارکنان و آمادگی آنها برای تغییر نقش مستقیم در شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه دارد. خادم‌لو و همکاران (1398)، و دلیر خانلق و اسماعیلی شاد (1397) نشان دادند سرمایه انسانی کارآمد با ویژگی‌هایی همچون توانمندسازی، ارزش‌های مشترک، رهبری مشارکتی، خودشکوفایی کارکنان، اندیشه خلاق و ... نقش موثری در سازمان هولوگرافیک دارد.

بعد پنجم، دانش هولوگرافیک با سه مؤلفه، آموزش کل نگر، آینده پژوهی و بالندگی آموزشی است. در تفسیر بعد دانش هولوگرافیک می توان گفت؛ یکپارچه سازی دانش و اطلاعات بخش های آموزشی، هماهنگی نگرش های متفاوت در درون واحدهای آموزشی، انسجام اطلاعاتی برای عملکردهای چندگانه، یکپارچگی اهداف یادگیری در بخش های آموزشی، تسهیم دانش و ارائه روش های سازگاری با تغییرات آینده، درک عدم قطعیت و معرفی چشم انداز روشن از آینده، فراهم کردن زمینه های بالندگی در بخش های آموزشی، ایجاد هم افزایی از طریق انسجام فعالیت های آموزشی و توسعه ظرفیت های آموزشی و تمرکز بر بالندگی آموزشی منجر به شکل گیری نوعی دانش با ویژگی هولوگرافیک در دانشگاه می گردد که بر ایجاد و گسترش سرمایه اجتماعی نقش موثری دارد. در این راستا، ها (2021) مطرح کرد تسهیم دانش بر ابعاد سرمایه اجتماعی تاثیر مثبتی دارد. دلیر خانلق و اسماعیلی شاد (1397) نیز تسهیم اطلاعات و عملکرد مبتنی بر دانش را دو عامل مهم در شکل گیری ساختار هوشمند در سازمان هولوگرافیک تبیین کردند.

در راستای نتایج تحقیق به مدیران و مسئولان دانشگاه های علوم پزشکی کشور به ویژه دانشگاه علوم پزشکی لرستان در جهت ارتقاء ویژگی های هولوگرافیک پیشنهاد می گردد:

- ساختار هولوگرافیک می تواند بستر و زمینه تحقق سازمان هولوگرافیک را فراهم نماید؛ لذا مدیران در جهت ارتقاء توانایی خودسازماندهی و انعطاف پذیری ساختار سازمان برنامه ریزی نموده و به صورت هدفمند در جهت عدم تمرکز حرکت کنند. استفاده از تیم های خودگردان و کارکرد پروژه ای می تواند نقش موثری در تحقق این هدف داشته باشد.

- فرهنگ هولوگرافیک یکی از مهمترین ویژگی ها در جهت تحقق سازمان هولوگرافیک است. مدیران می توانند با یافتن ارزش ها و اصول بنیادی و مشترک در بخش های مختلف دانشگاه و فرهنگ سازی مبتنی بر پذیرش اختلاف سلیقه ها و نیز برنامه ریزی های موثر و گسترده در زمینه تحقق اهداف کلان دانشگاه موثر باشند.

- از ابعاد مهم دانشگاه هولوگرافیک توجه به اخلاقیات است. از این رو، مدیران می توانند تا حد امکان زمینه ارائه نظرات و ایده ها و خودشکوفایی افراد را مهیا نمایند، برای افراد و سلیقه های متفاوت آنها احترام قائل شده و امکان فعالیت در قالب کار تیمی را فراهم کنند و دقت نمایند که کارکنان در جهت شکل گیری جو اخلاقی ترغیب شده و به گسترش ارزش های اخلاقی در محیط کار بپردازند.

- منابع انسانی با داشتن ویژگی های هولوگرافیک نقش موثری در تحقق سازمان هولوگرافیک دارند. مدیران در این زمینه می توانند برای توانمندسازی کارکنان و ارتقاء مهارت های تخصصی و اجتماعی آنها برنامه ریزی کنند. همچنین مدیران می توانند در رابطه با چشم انداز کارکنان از آینده مسیر شغلی

شان روشن‌گری نمایند؛ و اطلاعات مورد نیاز در زمینه‌های تصمیم‌گیری را در اختیار کارکنان قرار دهند.

- دانش سازمانی با داشتن ویژگی هولوگرافیک عامل مهم دیگری در شکل‌گیری سازمان هولوگرافیک است. در این زمینه مدیران می‌توانند دانش و اطلاعات بخش‌های آموزشی را انسجام بخشیده و کارکنان را برای تسهیم دانش و اطلاعات خود تشویق نمایند، آنها همچنین می‌توانند از فعالیت‌های موثر در تحقق اهداف بخش‌های آموزشی پشتیبانی کرده و باعث ایجاد هم‌افزایی در کل مجموعه شوند.

### منابع:

- پُرمهر، تورج؛ بهرامی، شهاب و محمد جلیوند. (1400). اثر هولوگرافی سازمانی بر تصویر سازمانی با میانجی تجربیات سازمانی و شبکه اجتماعی سازمان (مطالعه سازمان ورزش شهرداری تهران)، *نشریه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، 8 (2)، 41-55.
- تیموری، امیر؛ کدیور، پروین و رضازاده بهادران، حمیدرضا. (1399). شاخص‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه حمایت از خودمختاری ادراک شده - پرسش‌نامه جو یادگیری، فصلنامه علمی پژوهش در یادگیری آموزشی و مجازی، 8 (1)، 45-54.
- چابک، فخرعلی؛ کیهان، جواد؛ حسنی، محمد؛ سامری، مریم و آرام فیضی. (1400). بررسی وضعیت دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی ارومیه در شاخص‌های درون‌داد، فرایند و برون‌داد آموزشی و ارائه مدل ارتقاء، *مجله پرستاری و مامایی*، 19 (3)، 251-264.
- خادم‌لو، مهرانگیز؛ تقوایی یزدی، مریم و وحید فلاح. (1398). ارائه مدل هولوگرافیک آموزش عالی با رویکرد جهانی شدن در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران: پارادایم کیفی، *فصلنامه سبک زندگی با محوریت سلامت*، 3 (2)، 152-164.
- دلیر خانلق، مرضیه و بهرنگ اسماعیلی شاد. (1397). مطالعه ابعاد و مؤلفه‌های سازمان هولوگرافیک جهت طراحی چهارچوب مفهومی در اداره آموزش و پرورش شهرستان شیروان، *مجله مهندسی فرآیندها*، 4 (10)، 16-35.
- طاهری گودرزی، حجت و ساری، مرضیه. (1401). طراحی مدل سرمایه اجتماعی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی، *مجله علمی مدیریت سرمایه اجتماعی*، 9 (3)، 407-433.
- محترم، معصومه؛ ترک زاده، جعفر و صالحی، نغمه. (1401). مدل‌یابی ساختاری سرمایه اجتماعی دانشگاه و تمایل کارمندان به مشارکت با نقش واسطه‌ای آمادگی آن‌ها برای تغییر در دانشگاه شیراز، *مجله علمی مدیریت سرمایه اجتماعی*، 9 (1)، 101-125.



نوری سنگدهی، سمانه؛ صفاریان همدانی، سعید و مریم تقوایی یزدی. (1401). بررسی ابعاد سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌های علوم پزشکی (مطالعه موردی: مازندران). *مجله علوم پزشکی رازی*. 29 (5), 53-63.

- Al Jamal, A. (2020). The impact of the holographic principle build the whole into the parts on organizational performance. *Management Studies and Economic Systems*, 5(3/4), 127-136.
- Barile, S., Simone, C., Iandolo, F., & Laudando, A. (2022). Platform-based innovation systems: Entering new markets through holographic strategies. *Industrial Marketing Management*, 105, 467-477.
- Bolognesi, C. M., Balin, S., & Conca, A. L. (2022). Management of H-BIM model in holographic visualization, *The International Archives of the Photogrammetry, Remote Sensing and Spatial Information Sciences*, XLVI-5/W1, 41-47.
- Byrne, D. (2022). A worked example of Braun and Clarke's approach to reflexive thematic analysis. *Quality & Quantity*, 56(3), 1391-1412.
- Chabok F A, Keyhan J, Hassani M, Sameri M, Feizi A. (2021). Investigating the Status of URMIA University of Medical Sciences Faculties in Input, Process and Output Educational Indices and Presenting an Upgrade Model. *Nursing and Midwifery Journal*; 19 (3) :251-264. [in Persian].
- Dalir Khanlogh M, Ismaili Shad B. (2018). The investigation of holographic organization components to provide a conceptual framework in Shirvans Department of Education. *JPE* ; 4 (10) :16-33. [in Persian].
- Dong, J., Lee, S., Wang, C. H., & Shannon, D. M. (2022). Impact on social capital and learning engagement due to social media usage among the international students in the U.S. *Education and Information Technologies*, 27(9), 1-24.
- Hidalgo, G., Monticelli, J. M., & Bortolaso, I. V. (2021). Social capital as a driver of social entrepreneurship. *Journal of Social Entrepreneurship*, 10, 1-37.
- Khademloo M, Taghvaei Yazdi M, Fallah V. (2019). Presenting a Holographic Model of Higher Education with a Globalization Approach in Islamic Azad Universities of Mazandaran Province: a Qualitative Paradigm. *Islamic Life Style*; 3 (2) :151-161. [in Persian].
- Mella, P., & Gazzola, P. (2017). The holonic view of organizations and firms. *Systems research and behavioral science*, 34(3), 354-374.
- Mikiewicz, P. (2021). Social capital and education: An attempt to synthesize conceptualization arising from various theoretical origins, *Cogent Education*, 8(1), 1-15.

- Mohtaram, M., Torkzadeh, J., Salehi, N. (2022). The Structural Equation Modeling of University Social Capital and the Employee Tendency to Participate Through the Mediating Role of Their Readiness for Change in Shiraz University. *Social Capital Management*, 9(1): 101-125. [in Persian].
- Muringani, J., Fitjar, R. D., & Rodríguez-Pose, A. (2021). Social capital and economic growth in the regions of Europe. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 53(6), 1412-1434.
- Noori Sangdehi S, Saffarian Hamedani S, Taghvaeeyazdi M. (2022). Investigating the Dimensions of Social Capital in Medical Universities (Case Study: Mazandaran). *RJMS*; 29 (5) :53-63. [in Persian].
- Pormeher, T., Bahrami, S., Jalilvand, M. (2021). Analyzing the effect of Organizational holography on the Organizational image with the mediating role of Organizational experiences and Organization Social Networking) study of Tehran Municipality Sports Organization). *Organizational Behavior Management in Sport Studies*; 8(2): 41-55. [in Persian].
- Sargolzaei, N., Razavi, S. M. H., Amirnejad, S., & Mohammadi, N. (2022). Designing a model for establishing holographic concept in sport startups. *Sport Sciences for Health*, 19(1): 369-396.
- Schell, S., & Bischof, N. (2022). Change the way of working. Ways into self-organization with the use of Holacracy: An empirical investigation. *European Management Review*, 19(1), 123-137.
- Stavrou, L. A., & Galanou, A. (2022). Holistic leader: discussing the emerging challenges. *International Journal of Applied Research in Management and Economics*, 5(1), 51-60.
- Taheri Goodarzi, H., & Saari, M. (2022). Designing a Social Capital Model Based on the School of Martyr Haj Qasem Soleimani. *Social Capital Management*, 9(3), 407-433. [in Persian].
- Teimouri, A., Kadivar, P., Rezazadeh Bahadoran, H. (2020). Psychometric Properties of the Perceived Autonomy Support Questionnaire - Learning Climate Questionnaire. *Research in School and Virtual Learning*; 8(1): 45-54. [in Persian].
- Yazici, A. M. (2022), *Holographic organizations: Thinking organizations like a brain*, International Journal of Business and Economic Studies, 4(2): 102-111.