



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

Hojjat Taheri Goodarzi^{1*} | Somaye Barani Byranvand² | Mehdi Zandiyeh³

1. Corresponding Author, Department of Public Administration Borujerd Branch, Islamic Azad University, Borujerd, Iran. E-mail: Ho.Taheri@iau.ac.ir
2. Department of Public Administration, Borujerd Branch, Islamic Azad University, Borujerd, Iran. E-mail: S.baranibyranvand99@gmail.com
3. Department of Public Administration, Borujerd Branch, Islamic Azad University, Borujerd, Iran. E-mail: Zandiyeh@gmail.com

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received June 18, 2023
Revised December 11, 2023
Accepted December 18, 2023
Published online June 15, 2024

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

ABSTRACT

Purpose: In modern era, organizations tend to show the characteristics and goals prevailing the whole organization in every part, so that each part is a mirror representing the whole; This reflects holism in each part and the emergence of holographic organizations. Therefore, the present study aimed to design a holographic organization model for the formation of social capital at the Lorestan University of Medical Sciences. **Research Methods:** The research was an applied-developmental study that used mixed data. Data for the qualitative section was gathered using semi-structured interviews with 22 academic and executive elites selected through purposive sampling. In the quantitative section, data was gathered using a questionnaire. The statistical population included 820 employees of the Lorestan University of Medical Sciences, of whom 360 subjects were selected using random sampling and a logical sample size. Thematic analysis was used to analyze qualitative data, and structural equation modeling were used to analyze quantitative data. **Findings:** 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, holographic knowledge. **Conclusion:** As a 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.

Cite this article: Taheri Goodarzi, H.; Barani Byranvand, S. & Zandiyeh, M. (2024). Design of Holographic Organization Model for the Formation of Social Capital at Lorestan University of Medical Sciences. *Social Capital Management*. 11 (2), 219-235. Doi: <http://doi.org/10.22059/jscm.2023.360405.2424>



© Hojjat Taheri Goodarzi, Somaye Barani Byranvand, Mehdi Zandiyeh.

Publisher: University of Tehran Press.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2023.360405.2424>



طراحی الگوی سازمان هولوگرافیک با هدف شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان

حجت طاهری گودرزی^{۱*} | سمیه بارانی بیرانوند^۲ | مهدی زندیه^۳

۱. نویسنده مسئول، گروه مدیریت دولتی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران. رایانامه: Ho.Taheri@iau.ac.ir
 ۲. گروه مدیریت دولتی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران. رایانامه: S.baranibyranvand99@gmail.com
 ۳. گروه مدیریت دولتی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران. رایانامه: Zandiyeh@gmail.com

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۲۲

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۹/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۲۷

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۳/۲۶

کلیدواژه:

پژوهش ترکیبی،

سازمان هولوگرافیک،

سرمایه اجتماعی،

نظام سلامت.

هدف: پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی سازمان هولوگرافیک با هدف شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان انجام شد. **روش پژوهش:** پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی - توسعه‌ای و از لحاظ نوع داده‌ها آمیخته است. گردآوری داده‌ها در بخش کیفی از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۲۲ نفر از خبرگان علمی و اجرایی مبتنی بر نمونه‌گیری هدفمند و در بخش کمی به کمک ابزار پرسشنامه انجام شد. جامعه آماری شامل ۸۲۰ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان بود که نمونه آماری از بین آن‌ها مبتنی بر روش تعیین حجم نمونه منطقی و با رویکرد نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به تعداد ۳۶۰ نفر انتخاب شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی مبتنی بر روش تحلیل مضمون و در بخش کمی مبتنی بر تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد. **یافته‌ها:** پس از مکتوب کردن مصاحبه، ۱۱۲ عبارت کلیدی و ۸۲ مضمون پایه استخراج شد که در ۲۱ مضمون سازمان‌دهنده دسته‌بندی شدند و در نهایت با طبقه‌بندی محتوایی این مضامین ۵ مضمون فراگیر حاصل شد. بر اساس نتایج پژوهش، الگوی سازمان هولوگرافیک با هدف شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان دارای پنج بُعد ساختار هولوگرافیک، فرهنگ هولوگرافیک، اخلاق هولوگرافیک، منابع انسانی هولوگرافیک، و دانش هولوگرافیک است. **نتیجه:** نتایج پژوهش نشان داد دانشگاه علوم پزشکی لرستان به عنوان یکی از کانون‌های علمی کشور در حوزه سلامت و بهداشت و درمان، جهت رسیدن به سازمان هولوگرافیک با هدف شکل‌گیری سرمایه اجتماعی، باید در پنج حوزه ساختاری، فرهنگی، اخلاقی، منابع انسانی، و دانشی ویژگی‌های خود را تقویت کند.

استناد: طاهری گودرزی، حجت؛ بارانی بیرانوند، سمیه و زندیه، مهدی (۱۴۰۳). طراحی الگوی سازمان هولوگرافیک با هدف شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۱ (۲) ۲۱۹-۲۳۵.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2023.360405.2424>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

© حجت طاهری گودرزی، سمیه بارانی بیرانوند، مهدی زندیه.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2023.360405.2424>



مقدمه

دانشگاه‌های علوم پزشکی نقش مهمی در آموزش و ارتقای سلامت جامعه دارند که برای تحقق آن باید جنبه‌های رفتاری، ساختاری، و عملکردی مختلفی را مد نظر قرار دهند. در واقع، مأموریت اصلی دانشگاه‌های علوم پزشکی تربیت نیروی انسانی توانمند و متخصص و کارآمد است که هسته اصلی نظام سلامت را تشکیل می‌دهند (چابک و همکاران، ۱۴۰۰). به علاوه در دنیای امروز سازمان‌های بهداشتی و درمانی، از جمله دانشگاه‌های علوم پزشکی، به منظور تحقق مأموریت‌های خود به عوامل تعیین‌کننده غیر طبی سلامت نیروی انسانی توجه خاصی معطوف کرده‌اند. یکی از این تعیین‌کننده‌ها سرمایه اجتماعی است (نوری سنگدهی و همکاران، ۱۴۰۱).

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^۱ و همکارانش (۲۰۲۱) سرمایه اجتماعی را محرک پیوندهای اجتماعی و رشدیافته 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، هولوگراف یک استعاره سازمانی و یک بعد کلیدی تعریف می‌شود که باعث می‌شود هر یک از اجزا، نظیر افراد و برنامه‌ها، از ویژگی‌های کل سازمان یا ساختار سازمان‌دهنده روابط اجتماعی برخوردار شود (پرمهر و همکاران، ۱۴۰۰).

مطالعات تجربی در زمینه سازمان هولوگرافیک نشان می‌دهد با وجود اهمیت این موضوع چالش‌های زیادی در حرکت سازمان‌ها برای تحقق آن در عمل وجود دارد. خادملو (۱۳۹۸) نشان داد هرچند استقلال در واحدها و بخش‌های مختلف می‌تواند نتایج مطلوبی داشته باشد، به دلیل غیر متمرکز شدن امور و عدم برنامه‌ریزی هماهنگ می‌تواند مسئله‌ساز باشد. بولونیزی^۲ و همکارانش (۲۰۲۲) مطرح کردند سازمان‌ها بر مبنای پیچیدگی و پویایی محیطی الزاماً در جهت آزادی عمل بیشتر واحدها حرکت می‌کنند که تحقق استراتژی‌ها و ساختارهای هولوگرافیک را ضروری می‌سازد. همچنین، یازیچی^۳ (۲۰۲۲) اعلام کرد پویایی خدمات و محیط متنوع اثر منفی بر فعالیت‌ها و اقدامات سازمان‌هایی دارد که در زیرمجموعه و عناصر خود با کل سازمان و استراتژی‌های آن سازگار نمی‌شوند.

حال باید اشاره کرد 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 ارتقای سرمایه اجتماعی، به این نیاز دارند که از ویژگی‌های سازمان هولوگرافیک برخوردار باشند. چنین دانشگاهی در کارکردهای خود منعطف است و اثر مثبتی بر جامعه و تربیت نیروهای کارآمد آینده خواهد داشت و نیز از توانایی خودسازماندهی و بازسازی و بازآفرینی فرایندهای داخلی و اثربخش کردن آن‌ها برخوردار خواهد شد و انعکاسی از سازمان با سازگاری و هوشیاری بالا محسوب می‌شود. در این زمینه و با توجه به اهمیت موضوع و عطف به اینکه مطالعه تجربی در دانشگاه‌های علوم پزشکی به‌ویژه در دانشگاه علوم پزشکی لرستان در خصوص الگوی سازمان هولوگرافیک با هدف شکل‌گیری سرمایه اجتماعی صورت نگرفته است و زمینه کاربردی مشخصی وجود ندارد لزوم مطالعه درباره این موضوع ضروری به نظر می‌رسد.

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

1. Hidalgo
2. Bolognesi
3. Yazici

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سازمان هولوگرافیک

هولوگرافیک یا انعکاس ویژگی‌های کل در عناصر تشکیل‌دهنده یکی از حقایق عالم هستی محسوب می‌شود که در حوزه‌های علمی از جنبه‌های مختلف مورد اشاره قرار گرفته و از نظر فلسفی یا تجربی بررسی شده است (Stavrou & Galanou, 2022). در حوزه علوم مرتبط با سازمان نیز پیش از همه مورگان (1998) در کتاب *تصاویری از سازمان*، در استعاره سازمان به مثابه مغز، هولوگراف را مورد بررسی قرار داد. ایده کلیدی مورگان در طراحی سازمان هولوگرافیک جاری ساختن خصوصیات کلی سازمان در همه اجزای 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 انجام‌شده در چند سال اخیر، ویژگی هولوگرافیک با داشتن دو بُعد خودمانایی و انعطاف‌پذیری در جهت انعکاس ویژگی‌های اصلی و بنیادی سازمان، در همه اجزا به یک ابزار حیاتی در سازمان‌های پیش‌رو تبدیل شده است (Schell & Bischof, 2022).

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی منبعی بالفعل یا بالقوه در روابط بین افراد است که پیامدهای مهمی برای افراد و سازمان‌ها دارد؛ از جمله اینکه موجب افزایش اعتماد متقابل و فرصت مشورت بهینه و عمومیت‌بخشی 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 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، ۱۴۰۱).

پیشینه پژوهش

در جدول ۱ به پیشینه تجربی پژوهش در داخل و خارج از کشور در خصوص مفاهیم «سازمان هولوگرافیک» و «سرمایه اجتماعی» پرداخته شده است.

جدول ۱. خلاصه پیشینه پژوهش

پژوهشگر / سال	عنوان تحقیق	نتایج
Yazici, 2022	سازمان‌های هولوگرافیک: سازمان‌های متفکر	استفاده کارکنان از خرد سازمان‌یافته، دانش عملی، و 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
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 پیامد اصلی محسوب می‌شود.
Al Jamal, 2020	تأثیر اصل هولوگرافیک «کل را در اجرا جاری کنید» بر عملکرد سازمانی	اجرای اصل «کل را در اجرا جاری کنید» سبب جریان آزاد اطلاعات در میان کارکنان، 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 غیر متمرکز، اصول سایبرنتیک، مشارکت، و آزادی اعضاست.
محترم و همکاران، ۱۴۰۱	سرمایه اجتماعی دانشگاه و تمایل کارکنان به مشارکت	سرمایه اجتماعی دانشگاه و آمادگی کارکنان برای تغییر پیش‌بینی‌کننده تمایل کارکنان به مشارکت
پُرمهر و همکاران، ۱۴۰۰	اثر هولوگرافی سازمانی بر شبکه اجتماعی سازمان	اثر مستقیم هولوگرافی سازمانی بر تصویر سازمانی و شبکه اجتماعی سازمانی معنادار است.
خادملو و همکاران، ۱۳۹۸	ارائه مدل هولوگرافیک آموزش عالی با رویکرد جهانی شدن	تعیین پنج بُعد سازمان هولوگرافیک شامل محیط کل‌گرا، ظرفیت‌سازی پویا، ساختار هوشمندانه، سرمایه انسانی، و خودمدیریتی فزاینده در قالب چهارده مؤلفه
دلیر خانلق و اسماعیلی‌شاد، ۱۳۹۷	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

پژوهش حاضر از نظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها و فرایند اجرا آمیخته اکتشافی است. در طرح‌های پژوهش آمیخته اکتشافی پژوهشگر درصد 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. در مرحله بعدی، می‌توان از طریق گردآوری داده‌های کمی روابط را مورد آزمون قرار داد. همچنین پژوهش حاضر از نظر ماهیت روش پژوهش توصیفی 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) است و در مرحله کمی از روش نگرش‌سنجی (پیمایشی) برای اندازه‌گیری متغیرها استفاده شده است. همچنین علاوه بر کاربرد نتایج حاصل از پژوهش حاضر در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌های سازمانی (کاربردی) این پژوهش به منظور توسعه نظریه‌ها و رویکردهای قبلی (توسعه‌ای) طرح شده است. در توصیف روش‌شناسی بخش کیفی، مشارکت‌کنندگان متخصصان مباحث سازمان هولوگرافیک و سرمایه اجتماعی بودند که در حوزه اجرایی دانشگاه علوم پزشکی لرستان به عنوان خبرگان سازمانی و استادان هیئت‌علمی به عنوان خبرگان علمی مد نظر قرار گرفتند. در جامعه یادشده، مبتنی بر سه ملاک ۱. مدرک تحصیلی و رشته مرتبط با موضوع، ۲. سابقه کار اجرایی بالای ۱۵ سال، ۳. علاقه فرد به مشارکت در فرایند اجرای پژوهش، مشارکت‌کنندگان به روش هدفمند و با استفاده از شاخص اشباع نظری انتخاب شدند که در نهایت با ۲۲ نفر کفایت نمونه تأیید شد. اما برای اطمینان خاطر دو مصاحبه اضافی نیز انجام شد. سیمای کلی نمونه آماری بخش کیفی در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. سیمای کلی نمونه آماری

تعداد افراد نمونه	ترکیب نمونه	مدرک تحصیلی	میانگین تقریبی سابقه کار
۲۲ نفر	۱۷ نفر از خبرگان علمی ۵ نفر از خبرگان سازمانی	دکتری (استادیار - دانشیار) دکتری (۱ نفر) و کارشناسی‌ارشد (۴ نفر)	۱۸ سال ۲۳ سال

چارچوب نظری در این پژوهش مبتنی بر مطالعه مبانی نظری و پیشینه تجربی در موضوع سازمان هولوگرافیک و سرمایه اجتماعی و نیز داده‌های حاصل از گزارش‌های جمع‌آوری‌شده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته تعیین شد. ابتدا، منابع کتابخانه‌ای و کتاب‌های مرتبط و مقالات علمی داخل و خارج از کشور مطالعه و داده‌ها متناسب با موضوع و به صورت گزرها و مقوله‌ها جهت تبیین مفاهیم به کار گرفته شدند که در نهایت منجر به شکل‌گیری مدل اولیه شد. در ادامه به منظور روشن‌تر شدن پاسخ افراد سؤال‌ها مبتنی بر چارچوب نظری، در قالب نیمه‌ساختاریافته، برای مصاحبه تهیه و از مصاحبه‌شوندگان خواسته شد به تشریح و توصیف موضوع بپردازند. در این بخش سؤالات مصاحبه شامل ۱. از نظر شما سازمان هولوگرافیک به چه معنی است؟، ۲. از نظر شما سرمایه اجتماعی به چه معنی است؟، ۳. از نظر شما سازمان هولوگرافیک با هدف سرمایه اجتماعی به چه معنی است؟، ۴. به نظر شما جهت رسیدن به سازمان هولوگرافیک با هدف شکل‌گیری سرمایه اجتماعی چه اقداماتی از سوی مدیران لازم است؟، ۵. شاخص‌های سازمان هولوگرافیک با هدف شکل‌گیری سرمایه اجتماعی کدامند؟، ۶. مؤلفه‌های سازمان هولوگرافیک با هدف شکل‌گیری سرمایه اجتماعی کدامند؟، ۷. ابعاد سازمان هولوگرافیک به منظور شکل‌گیری سرمایه اجتماعی کدامند؟، و ۸. چنانچه نظر یا پیشنهاد تکمیلی درباره شاخص‌ها و مؤلفه‌ها و ابعاد سازمان هولوگرافیک با هدف شکل‌گیری سرمایه اجتماعی دارید بیان کنید؟ به شکلی طرح شدند که پاسخ‌دهنده سؤال اصلی پژوهش مبنی بر «شاخص‌ها، مؤلفه‌ها، و ابعاد سازمان هولوگرافیک با هدف شکل‌گیری سرمایه اجتماعی کدامند؟» باشد. متعاقباً یادداشت‌های تکمیلی بعد از مصاحبه‌ها بلافاصله جمع‌آوری و تحلیل شد و این فرایند تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. همچنین روایی و پایایی ابزار در بخش کیفی مورد توجه قرار گرفت و تأیید گردید. در تحقیق حاضر نیز برای بررسی روایی بخش کیفی سعی شد سؤالات باز در مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با پشتوانه پیشینه پژوهش طراحی شود و مصاحبه‌ها با تأکید بیشتر بر آن‌ها انجام گیرد. همچنین مرحله کدگذاری با ردیابی حساس‌گونه انجام شد. پایایی یا سازگاری یافته‌های تحقیق نیز با مقایسه نظر پژوهشگر با نظر یکی از خبرگان به عنوان کدگذار بررسی شد و مقدار ضریب کاپا

۰/۶۶ به دست آمد که نشان‌دهنده عملکرد خوب است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل تم (مضمون) استفاده شد (Byrne, 2022). در تحلیل تم، پژوهشگر الگوهای معنایی و موضوعات آشکار و مکنون داده‌های گردآوری‌شده 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.

از نظر 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 شاخص‌های سازمان هولوگرافیک با هدف 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 شد. در این روش ۵ معیار برای تعیین حجم نمونه لحاظ می‌شود: ۱. معیار اندازه اثر، که مبتنی بر قانون سه مقدار ضریب تعیین (R^2) برای حداقل نمونه ۰/۱۹ در نظر گرفته شد؛ ۲. معیار توان آزمون، که مبتنی بر عرف تحقیقات علوم انسانی حداقل توان آزمون ۰/۹۰ در نظر گرفته می‌شود؛ ۳. تعداد متغیرهای مکنون (درون‌زا و برون‌زا) که در الگوی ساختاری پژوهش حاضر ۲۱ متغیر است؛ ۴. تعداد متغیرهای آشکار یا همان سؤال‌های پرسشنامه، که تعداد آن‌ها ۸۲ مورد است؛ ۵. میزان خطای نوع اول که در پژوهش حاضر ۰/۰۵ لحاظ شده است (تیموری و همکاران، ۱۳۹۹). با قرار دادن مقادیر فوق در فرمول حجم نمونه منطقی حداقل تعداد نمونه ۴۲۰ به دست آمد که در پژوهش حاضر برای افزایش اعتبار تحلیل‌های انجام‌شده تعداد نمونه بعد از حذف پرسشنامه‌های نامناسب ۳۶۰ تعیین شد و مبنای تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری قرار گرفت. روایی پرسشنامه مبتنی بر سه معیار روایی صوری و محتوایی و سازه‌ای تأیید شد. در روایی صوری پرسشنامه به تعدادی صاحب‌نظر ارائه می‌شود. سپس از آن‌ها خواسته می‌شود 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 وجود این، برای دقت بیشتر از کارشناسان به عنوان صاحب‌نظر استفاده شد که در نهایت بعد از تغییرات جزئی در متن سؤالات پرسشنامه آماده توزیع شد. 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. این روش را لاوشه ارائه کرده است. در این زمینه، از کارشناسان سازمانی خواسته شد تا هر یک از سؤالات را بر اساس طیف سه‌گزینه‌ای لیکرت (ضروری بودن، مفید بودن، غیر ضروری بودن) طبقه‌بندی کنند که در نهایت مقدار لاوشه ۰/۶۸ به دست آمد که نشان‌دهنده تأیید روایی محتوایی است. روایی سازه‌ای مبتنی بر ضریب واریانس استخراج‌شده (AVE) ارزیابی شد. پایایی پرسشنامه از طریق روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) تأیید شد. نهایتاً، تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی مبتنی بر تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و به روش حداقل مربعات جزئی انجام شد.

یافته‌های پژوهش

بر اساس رویکرد آمیخته اکتشافی، یافته‌های پژوهش حاضر در دو بخش کیفی و کمی ارائه می‌شود. در بخش کیفی تجزیه و تحلیل داده‌ها مبتنی بر متن مصاحبه با خبرگان با هدف پاسخگویی به سؤال اول پژوهش انجام شد. در این بخش روش تجزیه و تحلیل داده‌ها با به‌کارگیری روش تحلیل تم (مضمون) استقرایی تا رسیدن به تم‌های اولیه (شاخص‌ها)، تم‌های فرعی (مؤلفه‌ها)، و تم‌های اصلی (ابعاد) ادامه یافت تا در نهایت از ۷۶ متن مصاحبه ۱۱۲ گزاره معنادار استخراج شد و بعد از حذف مفاهیم تکراری و نامرتب ۸۶ شاخص مورد شناسایی قرار گرفت. در ارزیابی روایی محتوایی مبتنی بر فرمول لاوشه بعد از حذف ۴ سؤال مقدار CVR برابر با ۰/۶۳ به دست آمد که نشان‌دهنده تأیید روایی محتوایی بود. در نهایت، ۸۲ شاخص و ۲۱ مؤلفه و ۵ بُعد سازمان هولوگرافیک با هدف شکل‌گیری سرمایه اجتماعی تعیین شد. در جدول ۳ نمونه‌ای از مفاهیم و گزاره‌های معنادار آمده است. در مرحله بعد، بازبینی و پالایش تم‌ها و نیز دسته‌بندی آن‌ها در قالب مقوله‌های فرعی و اصلی انجام شد. نهایتاً متناسب با مبنای نظری و پیشینه پژوهش و اشتراکات موجود بین شاخص‌های استخراج‌شده ابعاد نام‌گذاری و مدل پارادایمی طراحی شد. جدول ۴ نتیجه نهایی تجزیه و تحلیل داده‌ها در مرحله کیفی را نشان می‌دهد.

جدول ۳. قسمتی از فرایند ایجاد مفاهیم و گزاره‌های معنادار

منبع	عبارات و جملات کلیدی در مصاحبه	مفاهیم و گزاره‌های معنادار
مصاحبه‌شونده شماره ۱	کارکنان برای حل مسائل و مشکلات کلان سازمان باید برنامه‌های متنوع آموزشی داشته باشند و از فعالیت‌های متناسب با وظایف خود آگاه و استقلال شغلی و آزادی عمل هدفمند داشته باشند. همچنین باید در زمینه مهارت‌های تشخیص و حل مسئله پرورش داده شوند.	ارائه برنامه‌های آموزشی متنوع استقلال شغلی و آزادی عمل هدفمند پرورش مهارت‌های تشخیص و حل مسائل

جدول ۴. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی

مفهوم	ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها	
توانایی خودسازماندهی			تقویت مهارت‌های مدیریتی خودسازماندهی درک هدف اصلی از روابط متقابل بخش‌های آموزشی 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	
			ساختار هولوگرافیک (ساختار شکل‌دهنده سرمایه اجتماعی)	ارائه برنامه‌های آموزشی متنوع کاهش قوانین و مقررات دست‌وپاگیر آموزشی استقلال شغلی و آزادی عمل هدفمند استفاده از برنامه‌های اقتضایی جهت برخورد با مسائل جدید آموزشی منعطف در برابر تغییرات و ظرفیت‌های محیطی
			تمرکززدایی	ایجاد عدم تمرکز و گسترش تفویض اختیار به بخش‌های آموزشی افزایش ظرفیت واحدهای آموزشی برای برنامه‌ریزی مستقل گسترش شبکه‌های هوشمند در سیستم‌های عملیاتی دانشگاه کاهش سلسله مراتب اداری در فرایندهای داخلی
سازمان هولوگرافیک با هدف شکل‌گیری سرمایه اجتماعی	فرهنگ هولوگرافیک (فرهنگ)	فرهنگ‌سازی پویا	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 دادن فعالیت‌ها با روش‌های پویا و تیم‌های خودگردان فرهنگ‌سازی برای استفاده از فرایندهای آموزشی نوین گسترش فرهنگ تعامل هم‌افزا به منظور وحدت‌آفرینی گسترش فرهنگ هم‌سویی با راهبردهای اصلی دانشگاه هم‌هنگی عقاید و ارزش‌ها در خرده‌فرهنگ‌های 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	
			فرهنگ‌سازی	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 زیردستان پیگیری متعهدانه جهت اصلاح فرایندهای 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
			فرهنگ‌سازی فرهنگی	سازمان هولوگرافیک با هدف شکل‌گیری سرمایه اجتماعی فرهنگ هولوگرافیک (فرهنگ) شکل‌دهنده سرمایه اجتماعی (اجتماعی)

ادامه جدول ۴.

مفهوم	ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
		هوش اخلاقی	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
		خبرخواهی و نیک‌اندیشی	خویشترداری و کنار آمدن با نامالیقات اجتماعی نهادینه کردن افکار مثبت برای تعامل سازنده پرورش اندیشه‌ها و احساسات مؤثر در محیط اجتماعی توسعه فضای صمیمی و خیرخواهانه آمادگی برای پذیرش و شنیدن حرف از دیگران
		ارتقای مهارت عملی	توسعه برنامه‌های کسب مهارت‌های شناختی ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای عملیاتی انتقال مهارت‌های تخصصی به دنیای واقعی طراحی آموزش‌های مهارت‌محور
		توانمندسازی	توانمندسازی جهت هماهنگی با آخرین تغییرات در حوزه تخصصی توانمندی و تسلط بر فرایندهای آموزشی و اداری شبکه‌سازی و پرورش توانایی کارکنان برای کار شبکه‌ای توانمندی درک ارزش‌های مشترک و سازگاری پویا با سلیقه‌ها
سازمان هولوگرافیک با هدف شکل‌گیری سرمایه اجتماعی	منابع انسانی هولوگرافیک (منابع انسانی شکل‌دهنده سرمایه اجتماعی)	اندیشه خلاق	ایجاد و توسعه اندیشه کل‌نگر مبتنی بر ارزش‌های بنیادین دانشگاه ارائه راهکارها و روش‌های همه‌جانبه برای انجام دادن وظایف محوله توسعه ایده‌ها و نوآوری در فرایندهای کاری کشف قابلیت‌ها و استعدادها فردی و پرورش آن پرورش مهارت‌های تشخیص و حل مسائل
		همدلی و هم‌فکری	قدردانی از همدلی و همدلی در محیط کار درک نیازمندی‌های فکری در تعامل با همکاران توسعه مشورت و هم‌فکری در بخش‌های مختلف
		پیشرفت شغلی کل‌نگر	توجه به پیشرفت شغلی در برنامه‌های بهبود سازمانی حداکثر انعطاف در مسیر پیشرفت شغلی
		رفتار شهروندی	سوق دادن جهت رفتارهای داوطلبانه و خارج از حوزه کاری درک ضرورت مسئولیت‌پذیری خارج از وظایف فردی وظیفه‌شناسی و فداکاری در امور سازمانی راهنمایی مراجعه‌کنندگان حتی خارج از حوزه کاری خود
		آموزش کل‌نگر	یکپارچه‌سازی دانش و اطلاعات بخش‌های آموزشی هماهنگی نگرش‌های متفاوت در درون واحدهای آموزشی انسجام اطلاعاتی برای عملکردهای چندگانه یکپارچگی اهداف یادگیری در بخش‌های آموزشی
		دانش هولوگرافیک (دانش شکل‌دهنده سرمایه اجتماعی)	تسهیم دانش و ارائه روش‌های سازگاری با تغییرات آینده تجسم آینده‌های بالقوه و ارائه راهکارها برای تعامل مؤثر در آینده درک عدم قطعیت و معرفی چشم‌انداز روشن از آینده
		بالندگی آموزشی	فراهم کردن زمینه‌های بالندگی در بخش‌های آموزشی پشتیبانی از فعالیت‌های مؤثر بر تحقق اهداف بخش‌های آموزشی ایجاد هم‌افزایی از طریق انسجام فعالیت‌های آموزشی توسعه ظرفیت‌های آموزشی و تمرکز بر بالندگی آموزشی

شناخت مضامین یکی از اقدامات حساس در تحقیقات کیفی است. با وجود این، ترسیم شبکه مضامین بر مبنای روندی مشخص می‌تواند فرایند تحلیل تم (مضمون) را نظام‌مند سازد. در شکل ۱ شبکه مضامین برای برجسته کردن روابط بین ابعاد و مؤلفه‌های سازمان هولوگرافیک با هدف شکل‌گیری سرمایه اجتماعی ترسیم شده است.



شکل ۱. شبکه مضامین سازمان هولوگرافیک با هدف شکل‌گیری سرمایه اجتماعی (منبع: یافته‌های پژوهش)

در بخش کمی تجزیه و تحلیل داده‌ها مبتنی بر پرسشنامه با هدف پاسخگویی به سؤال دوم پژوهش، یعنی «وضعیت و روابط مؤلفه‌ها و ابعاد سازمان هولوگرافیک با هدف شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان چگونه است؟»، انجام شد. در این بخش ابتدا وضعیت موجود مؤلفه‌های سازمان هولوگرافیک با هدف شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان مبتنی بر روش‌های آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جدول ۵ مربوط به نتایج پارامترهای توصیفی متغیرهای پژوهش و تعمیم‌پذیری آن به کل جامعه است.

جدول ۵. نتایج پارامترهای توصیفی متغیرهای پژوهش و تعمیم‌پذیری آن به کل جامعه

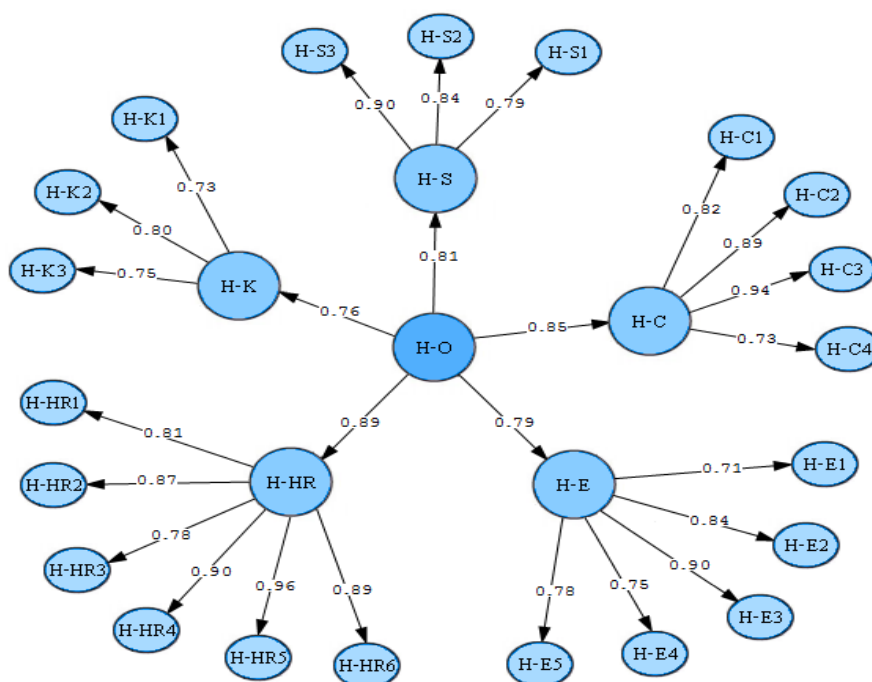
متغیرها	پارامترهای آماری					تعمیم‌پذیری به جامعه
	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	آمارهٔ آزمون	
توانایی خودسازماندهی	۳/۸۹	۰/۸۲	-۰/۶۷۲	۰/۰۵۸	۲۰/۵۹۳	۰/۰۰۰
انعطاف‌پذیری	۳/۷۳	۰/۷۳	-۰/۵۷۳	۰/۰۶۹	۱۸/۹۷۴	۰/۰۰۰
تمرکززدایی	۳/۶۱	۰/۶۲	-۰/۴۶۹	۰/۱۸۶	۱۸/۶۶۷	۰/۰۰۰
فرهنگ‌پذیری	۳/۵۹	۰/۶۷	-۰/۲۹۹	۰/۳۴۸	۱۶/۷۰۸	۰/۰۰۰
فرهنگ‌سازی پویا	۳/۷۶	۰/۶۸	-۰/۹۴۸	۰/۵۱۹	۲۱/۲۰۶	۰/۰۰۰
فرهنگ وحدت‌آفرین	۴/۱۲	۰/۹۷	-۱/۶۴۸	۰/۶۲۸	۲۱/۹۰۸	۰/۰۰۰
سازگاری فرهنگی	۴/۰۹	۰/۹۱	-۱/۲۹۴	۰/۳۵۱	۲۲/۷۲۷	۰/۰۰۰
اعتمادسازی	۴/۳۲	۱/۰۶	-۱/۵۴۴	-۰/۰۶۷	۲۳/۶۲۸	۰/۰۰۰
تعهد کل‌گرا	۳/۷۳	۰/۸۱	-۰/۹۴۴	۰/۲۴۹	۱۷/۰۹۹	۰/۰۰۰
نوع‌دوستی	۳/۸۸	۰/۷۵	-۰/۵۷۳	۰/۳۱۶	۲۲/۲۶۲	۰/۰۰۰
هوش اخلاقی	۳/۹۲	۰/۸۷	-۱/۰۱۱	۰/۱۹۹	۲۰/۰۶۴	۰/۰۰۰
خیرخواهی و نیک‌اندیشی	۴/۰۵	۰/۹۴	-۰/۹۸۸	۰/۲۴۸	۲۱/۱۹۴	۰/۰۰۰
ارتقای مهارت عملی	۳/۶۴	۰/۴۷	-۰/۴۲۸	۰/۳۱۹	۲۵/۸۳۶	۰/۰۰۰
نوآمندی‌سازی	۴/۲۹	۱/۰۴	-۱/۳۵۳	-۰/۰۳۷	۲۳/۵۳۴	۰/۰۰۰
اندیشهٔ خلاق	۳/۹۴	۰/۸۸	-۱/۰۲۸	۰/۴۳۷	۲۰/۲۶۷	۰/۰۰۰
همدلی و هم‌فکری	۴/۵۵	۱/۱۹	-۱/۷۳۵	-۰/۰۰۸	۲۴/۷۱۴	۰/۰۰۰
پیشرفت شغلی کل‌نگر	۴/۲۶	۰/۸۹	-۱/۱۶۶	-۰/۰۱۹	۲۶/۸۶۲	۰/۰۰۰
رفتار شهروندی	۴/۴۰	۱/۱۳	-۱/۰۰۲	-۰/۰۳۳	۲۳/۵۰۷	۰/۰۰۰
آموزش کل‌نگر	۳/۸۱	۰/۷۹	-۰/۷۶۹	۰/۴۱۸	۱۹/۴۵۴	۰/۰۰۰
آینده‌پژوهی	۳/۹۳	۰/۸۸	-۰/۸۰۵	۰/۳۲۴	۲۰/۵۷۴	۰/۰۰۰
بالندگی آموزشی	۳/۸۳	۰/۸۳	-۰/۸۳۷	۰/۱۱۶	۱۹/۹۷۴	۰/۰۰۰

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد متغیرهای پژوهش دارای میانگین نظری بالای ۳ هستند که وضعیت مطلوب آن‌ها را نشان می‌دهد. بیشترین مقدار با میانگین ۴/۵۵ به مؤلفه «همدلی و هم‌فکری» و کمترین مقدار با میانگین ۳/۵۹ به مؤلفه «فرهنگ‌پذیری» مربوط است. همچنین، به دلیل اینکه مقادیر آماره آزمون (t) بالای ۱/۹۶ هستند و سطح معناداری برای همه مؤلفه‌ها کمتر از ۰/۰۵ است نتایج قابل تعمیم به جامعه آماری است و می‌توان گفت وضعیت موجود مؤلفه‌های سازمان هولوگرافیک برای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان مطلوب است. همچنین جهت تجزیه و تحلیل روابط مؤلفه‌ها و ابعاد سازمان هولوگرافیک با هدف شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. جدول ۶ مربوط به نتایج بررسی روایی سازه‌ای مبتنی بر شاخص متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE) و پایایی (همسانی) درونی مبتنی بر دو شاخص آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) است.

جدول ۶. نتایج بررسی روایی و پایایی

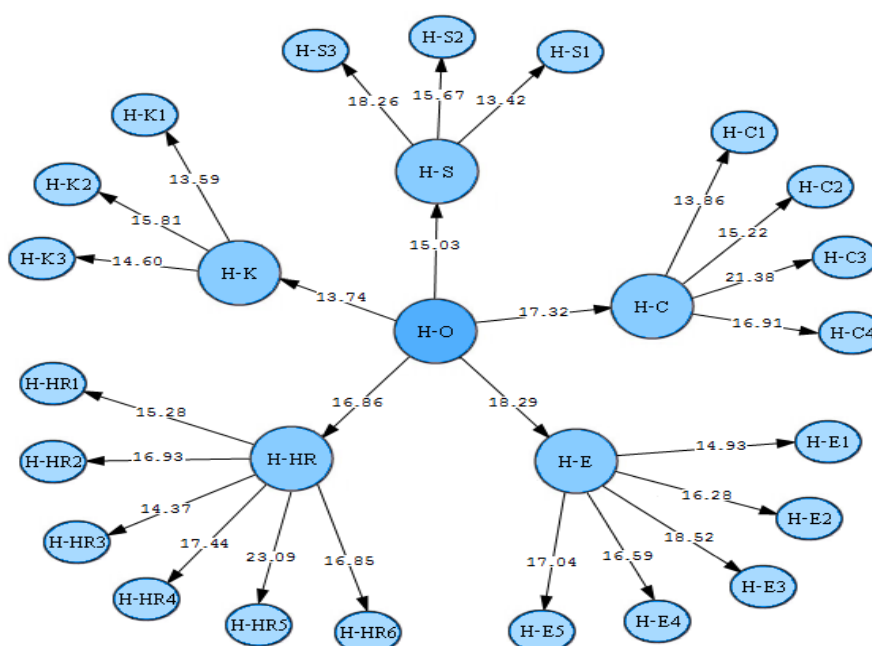
متغیرها	متوسط واریانس	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
توانایی خودسازماندهی	۰/۶۵۹	۰/۸۱۳	۰/۸۰۶
انعطاف‌پذیری	۰/۷۱۶	۰/۸۲۷	۰/۸۲۴
تمرکززدایی	۰/۶۴۳	۰/۸۶۴	۰/۸۵۷
فرهنگ‌پذیری	۰/۸۰۱	۰/۷۹۵	۰/۷۵۸
فرهنگ‌سازی پویا	۰/۷۳۵	۰/۸۹۴	۰/۸۸۱
فرهنگ وحدت‌آفرین	۰/۷۹۲	۰/۹۵۷	۰/۹۲۶
سازگاری فرهنگی	۰/۶۸۸	۰/۷۶۹	۰/۷۴۶
اعتمادسازی	۰/۷۱۰	۰/۸۲۵	۰/۸۱۷
تعهد کل‌گرا	۰/۸۵۹	۰/۸۳۷	۰/۸۲۸
نوع‌دوستی	۰/۷۶۴	۰/۸۰۹	۰/۷۹۹
هوش اخلاقی	۰/۸۱۶	۰/۷۶۶	۰/۷۵۴
خبرخواهی و نیک‌اندیشی	۰/۷۶۰	۰/۷۳۴	۰/۷۱۸
ارتقای مهارت عملی	۰/۸۴۳	۰/۷۹۴	۰/۷۷۳
توانمندسازی	۰/۸۲۹	۰/۸۱۴	۰/۸۰۰
اندیشه خلاق	۰/۷۲۲	۰/۷۲۵	۰/۷۰۹
همدلی و هم‌فکری	۰/۷۴۱	۰/۸۹۷	۰/۸۸۱
پیشرفت شغلی کل‌نگر	۰/۸۶۷	۰/۹۱۶	۰/۹۱۰
رفتار شهروندی	۰/۷۹۵	۰/۷۶۳	۰/۷۴۸
آموزش کل‌نگر	۰/۷۸۸	۰/۸۴۰	۰/۸۲۴
آینده‌پژوهی	۰/۸۲۷	۰/۸۹۱	۰/۸۷۶
بالندگی آموزشی	۰/۸۱۱	۰/۷۶۹	۰/۷۵۱

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد مقادیر متوسط واریانس استخراج‌شده برای همه متغیرها بالای ۰/۵ (حداقل مقدار مورد قبول) و مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی از ۰/۷ بیشتر است. بنابراین روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری مورد تأیید قرار می‌گیرد. در شکل ۲ الگوی ساختاری در حالت اصلاح‌شده الگوی اولیه ترسیم شده است که نشان‌دهنده روابط و مقادیر ضریب تأثیر هر یک از مؤلفه‌ها و ابعاد سازمان هولوگرافیک با هدف شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان است.



شکل ۲. الگوی ساختاری در حالت اصلاح‌شده الگوی اولیه

در شکل ۳ الگوی ساختاری در حالت اصلاح‌شده آماره تی ترسیم شده است.



شکل ۳. الگوی ساختاری در حالت اصلاح‌شده آماره تی

روابط بین مؤلفه‌ها با ابعاد نشان‌دهنده اهمیت تعیین‌کنندگی هر متغیر در سازه خود است که با بار عاملی نشان داده می‌شود. همچنین مقادیر تی (t) نشان‌دهنده تأیید نقش هر یک از مؤلفه‌ها در سنجش سازه خود است که به طور مشخص در جدول ۷ آمده است.

ادامه جدول ۷.

آماره تی	بار عاملی	متغیرها	
۱۶/۵۹	۰/۷۵	هوش اخلاقی	
۱۸/۷۹	۰/۸۶	خویشترداری و کنار آمدن با ناملازمات اجتماعی	خیرخواهی و نیک‌اندیشی (H-E5)
۱۴/۳۱	۰/۷۹	نهادینه کردن افکار مثبت برای تعامل سازنده	
۱۳/۳۴	۰/۷۸	پرورش اندیشه‌ها و احساسات مؤثر در محیط اجتماعی	
۱۴/۵۷	۰/۸۱	توسعه فضای صمیمی و خیرخواهانه	
۱۳/۰۹	۰/۷۷	آمادگی برای پذیرش و شنیدن حرف از دیگران	
۱۷/۰۴	۰/۷۸	خیرخواهی و نیک‌اندیشی	
۱۸/۲۹	۰/۷۹	اخلاق هولوگرافیک	
۱۴/۶۹	۰/۸۶	توسعه برنامه‌های کسب مهارت‌های شناختی	ارتقای مهارت عملی (H-HR1)
۱۲/۳۰	۰/۷۱	ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای عملیاتی	
۱۳/۴۹	۰/۷۴	انتقال مهارت‌های تخصصی به دنیای واقعی	
۱۶/۳۱	۰/۸۲	طراحی آموزش‌های مهارت‌محور	
۱۵/۲۸	۰/۸۱	ارتقای مهارت عملی	
۱۵/۴۷	۰/۹۱	توانمندسازی جهت هماهنگی با آخرین تغییرات در حوزه تخصصی	توانمندسازی (H-HR2)
۱۲/۹۷	۰/۸۲	توانمندی و تسلط بر فرایندهای آموزشی و اداری	
۱۴/۳۱	۰/۸۹	شبکه‌سازی و پرورش توانایی کارکنان برای کار شبکه‌ای	
۱۵/۰۷	۰/۹۰	توانمندی درک ارزش‌های مشترک و سازگاری پویا با سلیقه‌ها	
۱۶/۹۳	۰/۸۷	توانمندسازی	
۱۲/۸۸	۰/۷۹	ایجاد و توسعه اندیشه کل‌نگر مبتنی بر ارزش‌های بنیادین دانشگاه	ارائه راهکارها و روش‌های همه‌جانبه برای انجام دادن وظایف محوله (H-HR3)
۱۳/۳۷	۰/۷۳	توسعه ایده‌ها و نوآوری در فرایندهای کاری	
۱۳/۴۹	۰/۸۴	کشف قابلیت‌ها و استعدادهای فردی و پرورش آن	
۱۲/۸۷	۰/۸۰	پرورش مهارت‌های تشخیص و حل مسائل	
۱۱/۹۵	۰/۷۶	پرورش مهارت‌های تشخیص و حل مسائل	
۱۴/۳۷	۰/۷۸	اندیشه خلاق	
۱۶/۳۴	۰/۹۱	قدردانی از همدلی و همیاری در محیط کار	همدلی و همفکری (H-HR4)
۱۵/۷۷	۰/۸۸	درک نیازمندی‌های فکری در تعامل با همکاران	
۱۶/۳۲	۰/۸۷	توسعه مشورت و هم‌فکری در بخش‌های مختلف	
۱۷/۴۴	۰/۹۰	همدلی و هم‌فکری	
۲۰/۶۵	۰/۹۴	توجه به پیشرفت شغلی در برنامه‌های بهبود سازمانی	پیشرفت شغلی (H-HR5)
۲۴/۲۷	۰/۹۶	حداکثر انعطاف در مسیر پیشرفت شغلی	
۲۳/۰۹	۰/۹۶	پیشرفت شغلی کل‌نگر	
۱۴/۳۵	۰/۸۳	سوق دادن جهت رفتارهای داوطلبانه و خارج از حوزه کاری	رفتار شهروندی (H-HR6)
۱۳/۷۹	۰/۷۷	درک ضرورت مسئولیت‌پذیری خارج از وظایف فردی	
۱۹/۲۲	۰/۹۲	وظیفه‌شناسی و فداکاری در انجام دادن امور سازمانی	
۱۳/۵۱	۰/۸۸	راهنمایی مراجعه‌کنندگان حتی خارج از حوزه کاری خود	
۱۶/۸۵	۰/۸۹	رفتار شهروندی	
۱۶/۸۶	۰/۸۹	منابع انسانی هولوگرافیک	
۱۱/۲۹	۰/۶۸	یکپارچه‌سازی دانش و اطلاعات بخش‌های آموزشی	آموزش کل‌نگر (H-K1)
۱۳/۷۳	۰/۷۵	هماهنگی نگرش‌های متفاوت در درون واحدهای آموزشی	
۱۴/۰۹	۰/۷۶	انسجام اطلاعاتی برای عملکردهای چندگانه	
۱۳/۵۸	۰/۷۵	یکپارچگی اهداف یادگیری در بخش‌های آموزشی	
۱۳/۵۹	۰/۷۳	آموزش کل‌نگر	
۱۶/۸۱	۰/۸۴	تسهیم دانش و ارائه روش‌های سازگاری با تغییرات آینده	آینده‌پژوهی (H-K2)
۱۴/۷۴	۰/۸۱	تجسم آینده‌های بالقوه و ارائه راهکارها برای تعامل مؤثر در آینده	
۱۳/۸۰	۰/۷۹	درک عدم قطعیت و معرفی چشم‌انداز روشن از آینده	
۱۵/۸۱	۰/۸۰	آینده‌پژوهی	
۱۳/۷۱	۰/۷۹	فراهم کردن زمینه‌های بالندگی در بخش‌های آموزشی	بالندگی آموزشی (H-K3)
۱۴/۵۲	۰/۸۳	پشتیبانی از فعالیت‌های مؤثر بر تحقق اهداف بخش‌های آموزشی	
۱۳/۲۶	۰/۷۸	ایجاد هم‌افزایی از طریق انسجام فعالیت‌های آموزشی	
۱۳/۹۷	۰/۸۰	توسعه ظرفیت‌های آموزشی و تمرکز بر بالندگی آموزشی	
۱۴/۶۰	۰/۷۵	بالندگی آموزشی	
۱۳/۷۴	۰/۷۶	دانش هولوگرافیک	

منابع انسانی هولوگرافیک (H-HR)

دانش هولوگرافیک (H-K)

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد مقادیر آماره تی برای همه متغیرهای تعیین‌کننده در سازه‌های الگوی ساختاری بالاتر از ۱/۹۶ است که خارج از بازه معناداری محسوب می‌شود. بنابراین می‌توان گفت روابط بین مؤلفه‌ها و ابعاد سازمان هولوگرافیک با هدف شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان معنادار است و ضرایب تعیین‌کننده برای سازه‌ها تأیید می‌شود.

نتیجه و پیشنهاد

یافته‌های حاصل از این پژوهش منجر به طراحی الگوی سازمان هولوگرافیک با هدف شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان شد که با تحلیل تم (مضمون) در بخش کیفی ۸۲ شاخص، ۲۱ مؤلفه، و ۵ بُعد شناسایی شد. سپس وضعیت و روابط مؤلفه‌ها و ابعاد سازمان هولوگرافیک با هدف 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 با هدف شکل‌گیری سرمایه اجتماعی باید در پنج حوزه ویژگی‌های خود را تقویت کند.

بُعد اول ساختار هولوگرافیک با سه مؤلفه توانایی خودسازماندهی و 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 فرایندهای داخلی می‌تواند منجر به شکل‌گیری نوعی ساختار هولوگرافیک در دانشگاه شود که بستری برای تحقق سرمایه اجتماعی محسوب می‌شود. در این زمینه، مطالعات میکویچ (۲۰۲۱)، ها (۲۰۲۱)، ملا و گازولا (۲۰۱۷)، خادم‌لو و همکارانش (۱۳۹۸)، و دلیرخانلق و اسماعیلی‌شاد (۱۳۹۷) نشان داد بیشترین نقش در سازمان هولوگرافیک مربوط به شکل‌گیری ساختار هوشمندانه است که بر آمادگی سازمان جهت اصلاح ساختار و فرایندهای موثر تأکید 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 دادن فعالیت‌ها با روش‌های پویا و تیم‌های خودگردان، فرهنگ‌سازی برای استفاده از فرایندهای آموزشی متنوع و نوین، گسترش فرهنگ تعامل هم‌افزا به منظور وحدت‌آفرینی، گسترش فرهنگ هم‌سویی با راهبردهای اصلی دانشگاه، هماهنگی عقاید و ارزش‌ها در خرده‌فرهنگ‌های 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 زمینه، مطالعات دانگ و همکارانش (۲۰۲۲) نشان داد سازمان هولوگرافیک متأثر از متغیرهای مختلف فرهنگی است که رابطه آن را با گسترش ویژگی‌های هولوگرافیک تأیید می‌کند.

بُعد سوم اخلاق هولوگرافیک با پنج مؤلفه اعتمادسازی، تعهد کل‌گرا، نوع‌دوستی، هوش اخلاقی، و خیرخواهی و نیک‌اندیشی است. در تفسیر بُعد 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 مؤثری دارد. در این زمینه، خادم‌لو و همکارانش (۱۳۹۸) نقش اخلاق را به عنوان زیرشاخه ظرفیت‌سازی پویا برای تحقق سازمان هولوگرافیک بیان کردند.

بُعد چهارم منابع انسانی هولوگرافیک با شش مؤلفه ارتقای مهارت عملی، توانمندسازی، اندیشه خلاق، همدلی و هم‌فکری، پیشرفت شغلی کل‌نگر، و رفتار شهروندی است. در تفسیر بُعد منابع انسانی هولوگرافیک می‌توان گفت توسعه برنامه‌های کسب مهارت‌های شناختی، طراحی آموزش‌های مهارت‌محور، توانمندی و تسلط بر فرایندهای 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 دادن 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 زمینه، یازیچی (۲۰۲۲) نشان داد کارکنان در همه بخش‌های سازمان از خرد سازمان‌یافته مدیریت و دانش عملی کارکنان و تجربه مدیریت برای ایجاد یک سازمان هولوگرافیک استفاده می‌کنند. محترم و همکارانش (۱۴۰۱) اعلام کردند مشارکت کارکنان و آمادگی آن‌ها برای تغییر نقش مستقیم در شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه دارد. خادم‌لو و همکارانش (۱۳۹۸) و دلیرخانلق و اسماعیلی‌شاد (۱۳۹۷) 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 کل‌نگر و آینده‌پژوهی و بالندگی آموزشی است. در تفسیر بعد دانش هولوگرافیک می‌توان گفت یکپارچه‌سازی دانش و اطلاعات بخش‌های آموزشی، هماهنگی نگرش‌های متفاوت در درون واحدهای آموزشی، انسجام اطلاعاتی برای عملکردهای چندگانه، یکپارچگی اهداف یادگیری در بخش‌های آموزشی، تسهیم دانش و ارائه روش‌های سازگاری با تغییرات آینده، درک عدم قطعیت و معرفی چشم‌انداز روشن از آینده، فراهم کردن زمینه‌های بالندگی در بخش‌های آموزشی، ایجاد هم‌افزایی از طریق انسجام فعالیت‌های آموزشی و توسعه ظرفیت‌های آموزشی، و تمرکز بر بالندگی آموزشی منجر به شکل‌گیری نوعی دانش با ویژگی هولوگرافیک در دانشگاه می‌شود که بر ایجاد و گسترش سرمایه اجتماعی نقش موثری دارد. در این زمینه ها (۲۰۲۱) مطرح کرد تسهیم دانش بر ابعاد سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت دارد. دلیرخانلق و اسماعیلی‌شاد (۱۳۹۷) نیز تسهیم اطلاعات و عملکرد مبتنی بر دانش را دو عامل مهم در شکل‌گیری ساختار هوشمند در سازمان هولوگرافیک تبیین کردند.

بر اساس نتایج تحقیق به مدیران و مسئولان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور به‌ویژه دانشگاه علوم پزشکی لرستان در جهت ارتقای ویژگی‌های هولوگرافیک پیشنهاد می‌شود:

- ساختار هولوگرافیک می‌تواند بستر و زمینه تحقق سازمان هولوگرافیک را فراهم آورد. بنابراین، مدیران در جهت ارتقای توانایی خودسازماندهی و انعطاف‌پذیری ساختار سازمان برنامه‌ریزی و به صورت هدفمند در جهت عدم تمرکز حرکت کنند. استفاده از تیم‌های خودگردان و کارکرد پروژه‌ای می‌تواند نقش مؤثری در تحقق این هدف داشته باشد.
- فرهنگ هولوگرافیک یکی از ویژگی‌های مهم جهت تحقق سازمان هولوگرافیک است. مدیران می‌توانند با یافتن ارزش‌ها و اصول بنیادی و مشترک در بخش‌های مختلف دانشگاه و فرهنگ‌سازی مبتنی بر پذیرش اختلاف سلیقه‌ها و نیز برنامه‌ریزی‌های مؤثر و گسترده در زمینه تحقق اهداف کلان دانشگاه مؤثر باشند.
- از ابعاد مهم دانشگاه هولوگرافیک توجه به اخلاقیات است. از این رو، مدیران می‌توانند تا حد امکان زمینه ارائه نظرات و ایده‌ها و خودشکوفایی افراد را مهیا کنند، برای افراد و سلیقه‌های متفاوت آن‌ها احترام قائل شوند، و امکان فعالیت در قالب کار تیمی را فراهم کنند و دقت داشته باشند که کارکنان در جهت شکل‌گیری جو اخلاقی ترغیب شوند و به گسترش ارزش‌های اخلاقی در محیط کار بپردازند.
- منابع انسانی با داشتن ویژگی‌های هولوگرافیک نقش مؤثری در تحقق سازمان هولوگرافیک دارند. مدیران در این زمینه می‌توانند برای توانمندسازی کارکنان و ارتقای مهارت‌های تخصصی و اجتماعی آن‌ها برنامه‌ریزی کنند. همچنین مدیران می‌توانند در رابطه با چشم‌انداز کارکنان از آینده مسیر شغلی‌شان روشنگری کنند 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 بخشند و کارکنان را برای تسهیم دانش و اطلاعات خود تشویق کنند. آن‌ها همچنین می‌توانند از فعالیت‌های مؤثر در تحقق اهداف بخش‌های آموزشی پشتیبانی کنند و باعث ایجاد هم‌افزایی در کل مجموعه شوند.

منابع

- پُرمهر، تورج؛ بهرامی، شهاب و جلیلود، محمد (۱۴۰۰). اثر هولوگرافی سازمانی بر تصویر سازمانی با میانجی تجربیات سازمانی و شبکه اجتماعی سازمان (مطالعه سازمان ورزش شهرداری تهران). *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۸(۲)، ۴۱ - ۵۵.
- تیموری، امیر؛ کدیور، پروین و رضازاده بهادران، حمیدرضا (۱۳۹۹). شاخص‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه حمایت از خودمختاری ادراک‌شده (پرسش‌نامه جو یادگیری). *پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی*، ۸(۱)، ۴۵ - ۵۴.
- چابک، فخرعلی؛ کیهان، جواد؛ حسنی، محمد؛ سامری، مریم و فیضی، آرام (۱۴۰۰). بررسی وضعیت دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی ارومیه در شاخص‌های درون‌داد، فرایند، و برون‌داد آموزشی و ارائه مدل ارتقا. *پرستاری و مامایی*، ۱۹(۳)، ۲۵۱ - ۲۶۴.
- خادملو، مهرانگیز؛ تقوایی یزدی، مریم و فلاح، وحید (۱۳۹۸). ارائه مدل هولوگرافیک آموزش عالی با رویکرد جهانی شدن در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران: پارادایم کیفی. *سبک زندگی با محوریت سلامت*، ۳(۲)، ۱۵۲ - ۱۶۴.
- دلیرخانلق، مرضیه و اسماعیلی‌شاد، بهرنگ (۱۳۹۷). مطالعه ابعاد و مؤلفه‌های سازمان هولوگرافیک جهت طراحی چهارچوب مفهومی در اداره آموزش و پرورش شهرستان شیروان، *مجله مهندسی فرایندها*، ۴(۱۰)، ۱۶ - ۳۵.
- طاهری گودرزی، حجت و ساری، مرضیه (۱۴۰۱). طراحی مدل سرمایه اجتماعی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۹(۳)، ۴۰۷ - ۴۳۳.
- محترم، معصومه؛ ترک‌زاده، جعفر و صالحی، نغمه (۱۴۰۱). مدل‌یابی ساختاری سرمایه اجتماعی دانشگاه و تمایل کارمندان به مشارکت با نقش واسطه‌ای آمادگی آن‌ها برای تغییر در دانشگاه شیراز. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۹(۱)، ۱۰۱ - ۱۲۵.
- نوری سنگدهی، سمانه؛ صفاریان همدانی، سعید و تقوایی یزدی، مریم (۱۴۰۱). بررسی ابعاد سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌های علوم پزشکی (مطالعه موردی: مازندران). *مجله علوم پزشکی رازی*، ۲۹(۵)، ۵۳ - ۶۳.
- 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)
- Morgan, G. (1998). Images of organization: The executive edition. *Thousand Oaks, CA*.
- 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)

- Pormehr, 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.