

Presenting a Holographic Model of Higher Education with a Globalization Approach in Islamic Azad Universities of Mazandaran Province: a Qualitative Paradigm

ARTICLE INFO

Article Type

Analytical Review

Authors

Mehrangiz Khademloo¹
Maryam Taghvaei Yazdi^{2*}
Vahid Fallah³

How to cite this article

Mehrangiz Khademloo, Maryam Taghvaei Yazdi, Vahid Fallah, Presenting a Holographic Model of Higher Education with a Globalization Approach in Islamic Azad Universities of Mazandaran Province: a Qualitative Paradigm, Journal of Islamic Life Style Centered on Health. 2019;3(2):151-162.

1. PhD Student in Educational Sciences, Higher Education Management, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.
2. Assistant Professor, Faculty of Humanities, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran
3. Assistant Professor, Faculty of Humanities, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: m_taghvaeeyazdi@yahoo.com

Article History

Received: 2019/01/22

Accepted: 2019/05/24

ePublished: 2019/06/20

ABSTRACT

The general purpose of this study is to present a holographic model of higher education with a globalization approach in Islamic Azad universities of Mazandaran province in a qualitative paradigm. Therefore, the present study was conducted with the aim of holographic conceptualization of higher education with a globalization approach. For this purpose, the qualitative research approach and case study strategy were used. The statistical population of the study is the faculty members of the Department of Educational Management in Islamic Azad Universities of Mazandaran Province. Using purposive sampling method, ten experts were selected in this field. Data were collected using in-depth and semi-structured interviews and data analysis was performed using qualitative content analysis. Findings indicate that in this study, based on the information extracted through the research literature and interviews with experts, five dimensions (holistic environment, dynamic capacity building, intelligent structure, human capital and increasing self-management) in the form of fourteen components (System fit with the environment, flexibility in the environment, organizational orientation, holistic teams, synergy, systems thinking, information sharing, organizational intelligence, lack of task specialization, empowerment, flexible thinking, total properties in components, crisis management and performance compassion) were identified and categorized and presented in a model. For holography and five dimensions (new technology, new curricula, flexible structures, communications or other universities and faculty capabilities) in the form of seventeen components (use of technology in learning education, development of database management systems, creation of new mechanisms To collect, store knowledge, organizational learning, curricula based on environmental respect, curriculum based on creative problem-solving ability, curriculum based on respect for ethnicities, beliefs, norms, religions and beliefs of individuals, curricula based on responsibility Social resilience, flexibility in Individual and team learning, flexibility in the face of new environmental changes, flexibility in educating students, joint courses with world-renowned universities, exchange of students and university professors, applying the experiences of successful universities, paying attention to teaching quality, monitoring the latest changes in the field and ability to establish Relationships with internal and external stakeholders) were identified and categorized and presented in a model.

Keywords: Holographic Higher Education, Globalization approach, Islamic Azad Universities of Mazandaran Province, Paradigm

ارائه مدل هولوگرافیک آموزش عالی با رویکرد

جهانی شدن در دانشگاه های آزاد اسلامی استان

مازندران: پارادایم کیفی

مهرانگیز خادم‌لو^۱

دانش آموخته دکتری رشته علوم تربیتی، گرایش مدیریت آموزش عالی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

مریم تقوایی یزدی^{۲*}

استادیار دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران (نویسنده مسئول).

وحید فلاح^۳

استادیار دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر، ارائه مدل هولوگرافیک آموزش عالی با رویکرد جهانی شدن در دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران در پارادایم کیفی می باشد. از این رو پژوهش حاضر با هدف مفهوم پردازی هولوگرافیک آموزش عالی با رویکرد جهانی شدن انجام پذیرفته است، بدین منظور از رویکرد پژوهش کیفی و راهبرد مطالعه موردی بهره گرفته شد. جامعه آماری پژوهش اساتید هیات علمی گروه مدیریت آموزشی در دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران به می باشند که با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند، ده نفر از اساتید خبره در این حوزه انتخاب شدند. داده ها با به کارگیری مصاحبه های عمیق و نیمه ساختاریافته گردآوری و تجزیه و تحلیل داده ها با روش تحلیل محتوای کیفی انجام شد. یافته های پژوهش حاکی از آن است که در این پژوهش براساس اطلاعات مستخرج شده از طریق ادبیات پژوهش و مصاحبه با خبرگان، پنج بعد (محیط کل گرا، ظرفیت سازی پویا، ساختار هوشمندانه، سرمایه انسانی و خود مدیریتی فزاینده) در قالب چهارده مؤلفه (تناسب سیستم با محیط، انعطاف پذیری در محیط، جهت گیری سازمانی، تیم های کل گرا، هم افزایی، تفکر سیستمی، تسهیم اطلاعاتی، هوش سازمانی، عدم تخصصی کردن وظایف، توانمندسازی، اندیشه انعطاف پذیر، وجود خواص کل در اجزا، مدیریت بحران و شفافیت عملکرد) برای هولوگرافیک و پنج بعد (فناوری نوین، برنامه های درسی نوین، ساختارهای انعطاف پذیر، ارتباطات یا دیگر دانشگاه ها و توانمندی هیأت علمی) در قالب هفده مؤلفه (استفاده از فناوری در آموزش یادگیری، گسترش سیستم های مدیریت پایگاه داده ها، ایجاد مکانیزم های نوین برای جمع آوری، ذخیره دانش، یادگیری سازمانی، برنامه های درسی مبتنی بر احترام به محیط زیست، برنامه درسی مبتنی بر توانایی خلاق حل مسأله، برنامه درسی مبتنی بر احترام به قومیت ها، عقاید، هنجارها، ادیان و اعتقادات افراد، برنامه های درسی مبتنی بر مسئولیت پذیری اجتماعی، انعطاف پذیری در یادگیری فردی و تیمی، انعطاف پذیری در برابر تغییرات جدید محیطی، انعطاف پذیری در تربیت دانشجویان، دوره های مشترک با دانشگاه های معتبر جهان، تبادل دانشجو و اساتید دانشگاهی، بکارگیری تجربیات دانشگاه های موفق، توجه به کیفیت تدریس، رصد کردن آخرین تغییرات در حوزه تخصصی و توانایی برقرار ارتباط با ذی نفعان درون و برون دانشگاهی) شناسایی و دسته بندی شدند و در قالب مدل ارائه شده اند.

واژه های کلیدی: هولوگرافیک آموزش عالی، رویکرد جهانی شدن، دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران، پارادایم کیفی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۳/۳

* نویسنده مسئول: m_taghvaeyazdi@yahoo.com

مقدمه

اصطلاح «هولوگرافیک» برگرفته از واژه های یونانی 'holo' به معنی کل و تمام) و 'gramma' (به معنی پیام) می باشد. اصول هولوگرافیک نخستین بار برای فیزیک سیاه چاله ها بکار برده شد و بیان می دارد که حجم فضا را می توان بصورت کدبندی شده در امتداد مرزها با نواحی مجاور تصور نمود (۱).

ماهیت هولوگرافیکی، از جمله چهره های جدید سازمانی است که سازمان های موجود در هزاره سوم می توانند از آن بهره مند شوند. سیر مطالعات نظری نشان میدهد که جایگاه علمی بحث هولوگراف، در حوزه کاربردی نظریه آشوب قرار دارد. انگاره اصلی نظریه آشوب این است که در هر بی نظمی و آشفتگی، نظمی ویژه نهفته است. بنابراین، پدیده ای که در مقیاسی کوچکتر نامنظم، پراکنده، تصادفی و پیش بینی ناپذیر به نظر می رسد، در مقیاس های بزرگتر منظم، پایا و پیش بینی پذیر است. در مدیریت سازمان و انجام پژوهش های سازمانی، باید به ویژگی های چهارگانه نظریه آشوب توجه کافی داشت. خاصیت هولوگراف را دنیس گاپور در سال ۱۹۴۸ کشف کرد. در نظریه آشوب و معادلات آن، نوعی شباهت بین اجزا و کل تشخیص داده می شود؛ بدین ترتیب که هر جزئی از الگو همانند و مشابه کل است. به این ویژگی، خاصیت خودمانایی گفته می شود. در به کارگیری استعاره مغز برای توصیف سازمان، به خاصیت هولوگرافیک مغز نیز اشاره شده است؛ بدین معنا که سیستم سازمانی را می توان به طریقی منظم ساخت که در غیاب بعضی از اجزا یا درست کار نکردن آنها، سیستم به حیات خود ادامه دهد و خط ناسامانی ها و غیبت ها را پر کند (۲).

سازمان هولوگرافیک سازمانی است که تمامی اجزاء آن - اعم از بخشها، واحدها، افراد و نظایر آن- نمایانگر ویژگی ها و آرمان های کلی سازمان هستند و هویت جمعی سازمان به گونه ای در همه اجزاء متبلور می گردد که حتی اگر بخش هایی از سازمان دچار مشکل شوند سایر اجزاء، می توانند عملکرد آنها را پوشش داده و مانع از ایجاد یک افت شدید در عملکرد کلی سازمان بشوند. این ویژگی خودسازماندهی را از طریق بکارگیری اصول طراحی سازمان هولوگرافیک، می توان در سازمان محقق ساخت (۳).

جهانی شدن به صورت یک موج توفنده، روابط و مناسبات کشورها و دولت ها را دگرگون ساخته و با سرعت، پیوندهای پیچیده ای بین فرهنگ ها و جوامع بشری ایجاد کرده است. «گلوبالیزاسیون» یا جهانی شدن پدیده محصول نظم نوین جهانی می باشد که به عنوان پارادایم عصر حاضر می رود تا کلیه شئون زندگی بشر را دستخوش تغییر و تحول کند که این امر در حقیقت یکی از مراحل پیدایش و توسعه تجدد جهانی است (۴).

دغدغه و چالش عصر حاضر برنامه ریزی برای تغییر نیست، بلکه یادگیری این امر است که چگونه انسان ها و سازمان ها باید با تغییرات پرشتاب به زندگی خود ادامه دهند (۵). تغییر به یکی از ارکان اصلی زندگی در عصر اطلاعات تبدیل شده است. در چنین شرایطی مدیریت موثر تغییرات، قابلیت بسیار مهم و مورد نیاز سازمان است (۶). چون سازمان ها به منظور بقا، باید عملکرد خود را به صورت بی سابقه ای بهبود بخشند (۷).

از سوی دیگر مورگان ۱ در کتاب سیمای سازمان پنج اصل تعاملی را برای سازمان های هولوگراف بیان می کند. اصل چندگانگی کارکرد ۲ (اصل ظرفیت اضافی)، زمینه ای را برای انعکاس کل در جزء از طریق ایجاد ارتباطات زیاد و اهتمام به کارکردهای عمومی و تخصصی فراهم می آورد. اصل تنوع لازم ۳ رهنمودی عملی برای طراحی روابط «جزء و کل» با نشان دادن مقدار کلی

1. Morgan

2. The principle of multiplicity of function

3. Principle of Diversity

سؤال ۲: مؤلفه های جهانی شدن در دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران کدامند؟
سؤال ۳: مدل هولوگرافیک آموزش عالی با رویکرد جهانی شدن در دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران چگونه است؟

مبانی نظری تحقیق

سازمان هولوگرافیک: سازمانی است کلی و به گونه ای در اجزاء منعکس می گردد که هر جزء می تواند همچون کل عمل کند. برای آنکه سازمانی با این خاصیت داشته باشیم باید از تخصصی کردن بیش از حد آنها جلوگیری کنیم. اصطلاح «هولوگرافیک» برگرفته از واژه های یونانی 'holo' به معنی کل و تمام و 'gramma' (به معنی پیام) می باشد. اصول هولوگرافیک نخستین بار برای فیزیک سیاه چاله ها بکار برده شد و بیان می دارد که حجم فضا را می توان بصورت کدبندی شده در امتداد مرزها با نواحی مجاور تصور نمود. (۱)

ظرفیت سازی پویا: یک روش ادراکی برای توسعه است که برای شناسایی موانع به کار می رود، موانعی که باعث می شوند مردم، دولت ها، سازمان های بین المللی و غیر دولتی، نتوانند اهداف خود را شناسایی کنند و اجازه دستیابی به نتایج قابل اندازه گیری و پایدار را به آنها خواهد داد. (۱۴)

خودمدیریتی فزاینده: خودمدیریتی به دنبال تغییر نگرش و شخصیت نیست، بلکه می خواهد رفتار را تحت کنترل در بیاورد و اگر لازم باشد تغییراتی را در آن ایجاد کند؛ به عبارت دیگر خودمدیریتی از معرفت پذیری اجتماعی نشأت می گیرد (۱۵). سرمایه انسانی کارآمد: شایستگی ها، دانش، ویژگی های اجتماعی و شخصیتی شامل خلاقیت، تجسم در توانایی برای انجام کاری جهت تولید ارزش اقتصادی است (۱۶).

ساختار هوشمندانه: ساختاری است که با تمرکز بر فناوری اطلاعات و تیمهای خودگردان به جهت ایجاد هوشمندی در سازمان ایجاد می شود (۱۷).

محیط کل گرا: «محیط کل گرا» محیطی است که بسیاری از ویژگی ها و ابعاد آن از جمله اهداف، رفتار، در تک تک اجزا نمود پیدا می کند (۱۸).

جهانی شدن: جهانی شدن از دیدگاه کارشناسان امور بین الملل، فرایند یکپارچگی مردم جهان در یک زمین واحد است. به نحوی که هیچ حادثه و رخدادی در هیچ نقطه ای از سیاره زمین نمی تواند محلی و کم اهمیت تلقی شود. جهانی شدن در صورت انسجام می تواند سبب گسترش پیوندها و ارتباطات متقابل فراتر از حد دولت ها شود و اهمیت محلات و قومیت گرای را به حداقل برساند (۵).

که جدول خلاصه جدیدترین نظریه ها، تعاریف و تحقیقات صورت گرفته داخلی و خارجی در جدول ۱ درج شده است:

که باید در جزء معینی قرار گیرد، فراهم می آورد. اصل آموختن معرفت ۱ و اصل حداقل مشخصات اساسی ۲ نحوه بهبود قابلیت های خود سازماندهی را نشان می دهند (۸).

مورگان معتقد است اگر یک سیستم بخواهد از امکان خودسازماندهی برخوردار باشد در این صورت باید میزان خاصی آزادی عمل داشته باشد، لذا مدیر باید حداقل ضوابط و مقررات را در سازمان وضع کند تا قدرت انعطاف و آزادی عمل سازمان همچنان حفظ گردد. به عبارت دیگر، ضوابط و مقررات باید به اندازه نیاز واقعی سیستم باشد و نه بیش از آن (۹).

مطابق مدیریت کوانتومی که نتیجه آن توان افزایی در کارکنان می باشد راهبردهای مانند: تشکیل تیم های خودگردان، یادگیری سازمانی و بازخورد به موقع و فراگیر دارای اهمیت است (۱۰). هر سیستم هولوگراف که بخواهد توان خودسازماندهی را دارا باشد، باید عنصر چندگانگی کارکردها را که شکلی از توانمندی اضافی است در خود داشته باشد تا فضای کافی برای مانور به وجود آورد (۱۱). لذا هر سیستم جهت اعمال قابلیت خود مدیریتی و خودسازماندهی باید تا اندازه ای برخوردار از ظرفیت اضافی باشد تا به مدد این ظرفیت بالقوه بتواند توسعه آتی در خود و اجزای خود را امکان پذیر نماید (۱۲). در صورت عدم پیش بینی ظرفیت مازاد برای توسعه سیستم ها به سیستم های کاملاً ثابت و ایستا تبدیل خواهند شد (۹).

جیمزبا توجه به وجود ظرفیت مازاد معتقد است که کارکنان به عنوان دانشگران سازمان های هولوگراف مسئول تسلط بر شغل خویش هستند؛ اطلاعات مهم را به انتقال می دهند؛ مهارت خود را به روز می رسانند؛ با کسب مهارت های جدید در سازمان ارزشمندتر می شوند؛ قابلیت های خود را کشف و به کارگیری می کنند؛ در حال آموزش و یادگیری مداوم هستند و قدرت تصمیم گیری بالایی دارند (۱۳).

توجه به آموزش عالی، علم و تکنولوژی همواره یک هدف و تلاش بین المللی بوده است، اما ابعاد و ویژگی های جدید آن در سال های اخیر به دست آوردهای جدیدی منتهی شده است. ماهیت هولوگرافیکی از جمله چهره های جدید سازمانی است که سازمان های موجود در هزاره سوم می توانند دارا باشند. سیر مطالعات نظری نشان می دهد که جایگاه آکادمیک بحث هولوگراف در حوزه کاربردی پارادایم تئوری آشوب قرار دارد. تئوری آشوب، پژوهشگران سازمانی را قادر می سازد سازمان را به عنوان یک سیستم دینامیک و پویا تحلیل کنند. در مدیریت سازمان و انجام پژوهش های سازمانی باید به ویژگی های چهارگانه تئوری آشوب (اثر پروانه ای، سازگاری پویا، جاذبه های غریب و خودمانایی) توجه کافی داشت. در خاصیت هولوگرافی، کل به گونه ای در اجزاء منعکس می گردد که هر جزء می تواند همچون کل عمل نماید. سازمان نیز می تواند واجد چنین خاصیتی باشد. هنگام برنامه ریزی برای حرکت به سوی هولوگراف شدن، آنچه در درجه اول اهمیت قرار دارد، شناسایی عوامل و مؤلفه های تأثیرگذار بر طراحی و اجرای آن می باشد. از سوی دیگر، جریان جهانی شدن یک ماهیت فراملیتی برای ظرفیت های فنی و علمی در جهان ایجاد نموده و به عنوان یکی از چالش های اصلی آموزش عالی در کشورهای در حال توسعه شناخته شده است که ما را بر آن داشت تا در این پژوهش به ارائه مدل هولوگرافیک آموزش عالی با رویکرد جهانی شدن بپردازیم. بنابر این مسئله اصلی این پژوهش، طراحی و تبیین مدل کلان سازمان هولوگراف است.

از این رو این تحقیق در پی پاسخ به سوالات زیر می باشد:

سؤال ۱: مؤلفه های هولوگرافیک آموزش عالی در دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران کدامند؟

1. The principle of learning cognition
2. Principle of minimum basic specification

جدول ۱. پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی

نویسندگان	عنوان	نتیجه گیری
حکاک ۱ و دیگران (۱۹)	سازمان هولوگرافی پیش نیاز یک دانشگاه نسل سوم	سازمان ها باید روش هایی را برای خوشه بندی ویژگی های خود در هر جزء به دنبال داشته باشند تا بتوانند به طور کامل یکپارچه شوند. این مفهوم سازمان هولوگرافی است.
خکسار و دیگران (۱)	نوآوری هولوگرافیک در یک چارچوب تکنولوژیکی: تحلیلی بر مبنای ترکیب روایی	بر اهمیت توجه مدیران به مسئله نوآوری هولوگرافیک بعنوان یک کل تاکید دارد. و به کندوکار در ابعاد کلیدی نوآوری هولوگرافیک می پردازد و رویکرد جدیدی به ادبیات تحقیق عرضه می دارد.
جکوبی (۲۰۱۵)	پیاده سازی طراحی سازمان هولوگرافی: در مورد گابو (GABO)	سازمان از عواملی چون روند تغییر، رویکرد مشارکتی، قدردانی و سیستمی را در تمام مراحل از ارزیابی تا پیاده سازی بهره گرفت. در نتیجه، این فرایند به طور دقیق در سازمان اجرا شد.
ایشکف و دیگران (۲۰۱۵)۲	ویژگیهای ساختار خود نظم دهی دانشجویان با رویکرد هولوگرافیک	نتایج حاکی از وجود برخی ابعاد در ساختار خود - نظم دهی دانشجویان مشغول تحصیل در مقطع ارشد با رویکرد هولوگرافیک بوده است. یک بعد اساسی، تصحیح، بوده است که با قدرت اراده و برنامه ریزی پشتیبانی و تقویت می شود. ابعاد دیگر خود - نظم دهی (تعیین هدف، تحلیل شرایط، کف نفس) از طریق بعد تصحیح مرتبط می گردند.
آکانی (۲۰۱۲)۳	تاثیر جهانی شدن بر فرهنگ جهانی شدن	آموزش و پرورش نوجویه نتایج را چنین گزارش داد که جهانی شدن موجب تغییر سیستم های آموزش و روند کیفیت در آموزش شده است. این امر تاثرات مثبت جهانی شدن را بر تعلیم و تربیت نشان می دهد.
آمایا ری (۲۰۰۸)	سازمان های هولوگراف	سازمان های هولوگراف، سازمان هایی با حافظه شگفت انگیز هستند که به شیوه ای غیرمتمرکز سازماندهی می شوند؛ ظرفیت ها، اطلاعات ویژه و کنترل به گونه ای توزیع شده است که به هر عنصر اجازه می دهند تا به یک جزء حیاتی از «کل» تبدیل شود.
جوهنسن (۲۰)	ارائه الگویی از یک سازمان هولوگراف	در سازمان هولوگراف، یادگیری تک حلقه ای جای خود را به یادگیری جفت حلقه ای داده و سطوح مدیریتی بهین تر و کمتر می شود.
یودر (۲۱)	جهانی شدن آموزش عالی در دانشگاههای چین	از نظر اساتید جهانی شدن بر نظام دانشگاهی و اکثر فرایندهای مرتبط با آن تاثیر داشته و بر کیفیت آموزشی و فرایندهای تدریس اثر مثبت و معنادار می گذارد.
برنز (۲۰۰۵)	جهانی شدن آموزش بین المللی و چالشهای فناوری اطلاعات و ارتباطات و نگاه داشت کیفیت آن	جهانی شدن تاثیر مستقیمی بر کیفیت داشته و همچنین نظام فناوری اطلاعات و ارتباطات متأثر از جهانی شدن تغییر می کند.
مارینا شاجری (۲۰۰۵)	اصل هولوگرافیک در سیستم های پیچیده انطباق پذیر	یافته حاکی از آن است که پدیده فیزیکی جدید انکسار کلی به عنوان اصل عمومی سازمان CAS مدنظر قرار می گیرد.
رابرتسون (۲۰۰۴)	جهانی شدن؛ تئوری های اجتماعی و فرهنگ جهانی	روش های سنتی در فرآیند یاددهی - یادگیری گذشته که بر پایه ی تفکر خطی و مهارت های تفکر منطقی در هم تنیده می شود، به لحاظ اقتصادی و سیاسی متحمل زیان خواهد شد.
براون و گیاوایا (۲۰۰۲)	سازمان هولوگراف	در سازمان هولوگراف تسهیم اطلاعات، دانش و خرد با توجه به دو موضوع رهبری و یادگیری صورت می گیرد. هوشمندی در تمامی ارکان این سازمان توزیع شده و اجزاء از توانایی بالای سخت افزاری و نرم افزاری برخوردارند.
برام اف نوبل (۲۰۰۰)	معیارهای سازمانی برای مدیریت تعاونی	شش اصل کلیدی می تواند برای ارزیابی و تسهیل توافقات بنیادی برای مدیریت تعاونی شیلات مورد استفاده قرار گیرد
باربولز و تورز (۲۰۰۰)	جهانی شدن و تعلیم و تربیت	روند سریع جهانی شدن فرایند تعلیم و تربیت را با دشواری و چالش روبرو ساخته و این امر اثرات مستقیم جهانی شدن را بر تعلیم و تربیت را نشان می دهد.
کاولی (۲۲)	سازمان یادگیرنده با رویکرد هولوگرافیکی	سازمانی یادگیرنده خواهد بود که بتواند به صورت یک شبکه منطقی از عناصر متفاوت تشکیل یابد و طراحی هر کدام مکمل عناصر دیگر باشد به گونه ای که در نهایت یک کل واحد و منسجم را تشکیل دهد و هر جزء معرف کل باشد.
باکی و اسپنس (۱۹۹۰)	تاثیر جهانی شدن بر فرآیند یاددهی - یادگیری	راهبردهای فراشناختی ضروری است و این مهارتها فراگیران را در انجام موفقیت آمیز یادگیری در موقعیت های جدید، توانا می سازد.
ماجورانا و وارا (۱۹۸۰)	سازمان یادگیرنده	سازمان در تعامل با محیط، بستر آتوپایایی و خودزدایی (خودباز تولیدی) را فراهم نموده؛ سعی در انطباق، تشخیص و حفظ هویت خود دارد.

- Hakkak
- Ishkov Alexander, Dmitrievich Miloradova, Nadezda Georgievna Chernyshev Alexander Yurievich
- Akani

سندیانی (۲۳)	سازمان‌های هولوگرافیک	ضرورت ایجاد ساختار فکری کل نگر و رویکردهای جدید در این زمینه را تحت عنوان یارادام هولوگرافیک مورد بررسی قرار می‌دهد.
خادم‌لو (۲۴)	سازمان هولوگرافیک	هولوگرافیک در سازمان‌ها نشان می‌دهد که امکان آن هست که مراحل ایجاد کرد که در آن بتوان کل را در تمام قسمت‌ها کدگذاری کرد، به گونه‌ای که هر بخش، نمایانگر کل باشد.
رستگار و همکاران (۲۵)	سازمان هولوگرافیک	ساختار هولوگرافیک به ساختاری گفته میشود که در آن ویژگی‌های کل در تک تک اعضا منعکس شده است.
محبوبی و همکاران (۲۶)	بررسی عوامل اجرایی استقرار الگوی هولوگرافیک	الگوی هولوگرافیک بر سطح آمادگی شرکت موثر بوده و همچنین بین این دو مولفه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
دلیرخانق و اسماعیلی شاد (۲۷)	ابعاد و مولفه‌های سازمان هولوگرافیک جهت طراحی چهارچوب مفهومی	هر یک از ابعاد سازمان هولوگرافیک دارای وضعیت مناسبی بوده است و نشان می‌دهد که در بعد محیط کل‌گرا، تفکر سیستمی بالاترین و انعطاف‌پذیری، کم‌ترین رتبه میانگین را به خود اختصاص داده است.
ابراهیمیان و شریعت (۲۸)	مدلی جهت توسعه مدیریت و رهبری در سازمان‌های هولوگرافیک	نتایج پژوهش نشان داد که افزایش میزان مولفه‌ها و شاخص‌های سازمان هولوگرافیک باعث افزایش میزان خلاقیت سازمانی خواهد شد. در انتها نیز با استفاده از نرم‌افزار لیزرل مدل مفهومی پژوهش ارائه شده است.
تهرانی و ابراهیمیان شیا (۲۹)	اساس یادگیری سازمانی به شیوه سازمان‌های هولوگرافیک (سازمان یادگیرنده هولوگرافی)	هنگام برنامه‌ریزی برای حرکت به سوی هولوگراف شدن آنچه در درجه اول اهمیت دارد شناسایی عوامل و مولفه‌های تأثیرگذار بر طراحی و اجرای آن است.
بیات ترک و باباخانی (۳۰)	نقش گردش شغلی در توانمندسازی و خلاقیت کارکنان با تأکید سازمان‌های هولوگرافیک	نتایج تحقیق حاکی از این است که گردش شغلی در توانمندسازی و خلاقیت کارکنان در شعب شرکت بیمه سرمد موثر است.
کمالی نیا و دیگران (۳۱)	ارزیابی میزان حاکمیت اصول سازمان هولوگرافیک	نتایج به دست آمده نشان داد که اصول مدل سازمان هولوگرافیک در شهرداری شیراز حاکمیت ندارد.
تابان و دیگران (۳۱)	نقش مدیریت دانش در سازمان‌های هولوگرافیک	یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین ابعاد شناسایی شده مدیریت دانش و چارچوب و ماهیت هولوگرافیکی سازمان، روابط معناداری وجود دارد و الگوی ارائه شده از برازش قابل قبولی برای تبیین آن برخوردار است.
صفرزاده و حسنی (۳۲)	تأثیر مدیریت دانش بر سازمان‌های هولوگرافیک با تأکید بر نقش محوری یادگیری	سازمان‌های کلگرا یا هولوگرافیک طراحی شدند، تا بدین وسیله بتوانند ویژگی‌های کل را در یکایک اجزاء متبلور کنند.

برای تعیین نمونه‌های این پژوهش و تعیین خبرگان از روش نمونه‌گیری هدفمند ۱ با استفاده از شاخص اشباع نظری نسبت به نمونه‌گیری از جامعه آماری اقدام شد. این کار تا زمانی که محقق در می‌یابد که اطلاعات دریافتی تکراری می‌باشد و به اطلاعات بیشتری نخواهد رسید ادامه می‌یابد که اصطلاحاً در تحقیقات کیفی به آن شاخص اشباع نظری ۲ گفته می‌شود. در این پژوهش با تعداد ۱۰ نمونه مصاحبه انجام شد. گردآوری داده‌ها، ابزار گردآوری داده‌ها، مرور متون پیشین و مصاحبه نیمه ساختار یافته با خبرگان بوده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل محتوا استفاده شد. از آنجا که گردآوری تفصیلی داده‌ها از مراجع مختلف، عنصر اصلی راهبرد مطالعه موردی مرکب را تشکیل می‌دهد؛ در این تحقیق به منظور افزایش روایی نتایج، تنها به نتایج حاصله از مصاحبه‌ها اکتفا نشده و از منابع ثانویه و متون پیشین نیز جهت غنی‌تر نمودن نتایج بهره گرفته شده است. گردآوری داده‌ها در این مطالعه شامل دو مرحله است؛ در مرحله اول، جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های موردنیاز، پژوهش‌های داخلی و وب‌سایت‌های معتبر استفاده شد. در مرحله دوم، جهت گردآوری داده‌های کیفی به مصاحبه با ده تن از خبرگان و اساتید دانشگاهی پرداخته شد. داده‌های این پژوهش در طول یک ماه جمع‌آوری گردید و حدود ۱۲ ساعت مصاحبه ضبط شده است که در طول مصاحبه، از نکات مطرح شده، یادداشت برداری صورت گرفت. یادداشتهای تکمیلی بلافاصله بعد

روش‌شناسی تحقیق
ماهیت پژوهش حاضر اکتشافی، و از داده‌های کیفی و رویکرد تفسیری در آن استفاده شده است. هدف پژوهش حاضر مفهوم پردازی هولوگرافیک آموزش عالی با رویکرد جهانی شدن در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران می‌باشد. از آنجایی که در مطالعات اندکی به بررسی و مفهوم پردازی هولوگرافیک آموزش عالی با رویکرد جهانی شدن در آموزش عالی و دانشگاه‌ها پرداخته‌اند، این مطالعه رویکرد تحقیق کیفی و به‌طور مشخص، راهبرد پژوهش موردی را برای بررسی مورد استفاده قرار می‌دهد. چارچوب نظری و ابزارهای پژوهش، چارچوب نظری موردنظر در این تحقیق مبتنی بر آموزه‌های هولوگرافیک آموزش عالی و رویکرد جهانی شدن می‌باشد که به منظور سازماندهی نتایج گزارش‌ها، مصاحبه‌ها، گردآوری و مدیریت یافته‌ها به کار گرفته شده است. همچنین ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختار یافته و طرح سؤال‌های باز با خبرگان می‌باشد. جامعه آماری: در این مرحله از پژوهش متخصصین مباحث سازمان هولوگرافیک و جهانی شدن که فعال در حوزه دانشگاه و اساتید هیات علمی خبره در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران به اصطلاح خبرگان آگاه نام دارند می‌باشند. ملاک انتخاب جامعه آماری کیفی اساتید دکتری مدیریت آموزش عالی و مدیریت آموزشی می‌باشند. این گروه برای انجام بخش کیفی پژوهش انتخاب شدند و در فرایند مصاحبه شرکت کردند و در بخش کیفی از نظرات^۳شان استفاده شد.

1. Judgemental Sampling
2. Theoretical Saturation

جدول ۲. آماده سازی داده های کیفی

مفاهیم کدگذاری محوری	مفاهیم کد گذاری باز	گزاره های کلامی	کد مصاحبه شونده
-مصاحبه شونده: کد از ۱ تا ۱۰			
-گزاره های کلامی: فرد مصاحبه شونده در پاسخ به سوالات، داده: گفته های مصاحبه شونده و			
-یادداشت ها: یادداشتهای شخصی			

مرحله دوم: کد گذاری. کدگذاری ماده اولیه تحلیل داده ها می باشد. در این مرحله به هر مصاحبه شونده کدی از ۱ تا ۱۰ که عدد آن نشان دهنده شماره خیره می باشد، اختصاص یافت. در کدگذاری باز، مفاهیم کلیدی گفته های خبرگان بوده و در کدگذاری محوری عنوانی به مجموعه ای از مفاهیم مشترک بیان شده، تعلق گرفت.

مرحله سوم: خلق معانی و مفاهیم. در این مرحله از جمع بندی مفاهیم مشترکی که مصاحبه شوندگان در پاسخگویی به سؤال ها مطرح نمودند، جدولی جامع (جدول ۳)، به دست آمد که بیانگر مؤلفه های تشکیل دهنده هولوگرافیک آموزش عالی و جهانی شدن می باشد.

لازم به ذکر است که کدهای استخراج و دسته بندی شده از هر مصاحبه برای مصاحبه شونده ارسال شد، تا آنها را کنترل و در صورت لزوم اصلاح کنند. پس از دسته بندی داده های هر مصاحبه، داده های هر دسته در تمام مصاحبه ها بررسی و مقایسه و موارد مشابه و غیر مشابه با مباحث نظری جستجو شدند. توضیح اینکه هریک از کدهای محوری از متون مختلف حاصل شده اند که به منظور درک مناسب از مفاهیم آنها، در بخش بررسی یافته ها به صورت مشروح، بسط داده شده اند.

بررسی روایی و پایایی داده های گردآوری شده. به منظور تأمین روایی سازه در پژوهش کیفی حاضر، از روش کنترل توسط مشارکت کنندگان استفاده شد. علاوه بر آن، جستجو برای موارد منفی و توجیحات جایگزین اعمال گردید. همچنین تلاش شد تا در انتخاب مصاحبه شوندگان افرادی با تجارب و با تمایلات مختلف انتخاب شوند، تا علاقه یا میل شخصی مصاحبه شونده موجب تعصب و یکسوزنگری، نسبت به موضوع پژوهش نشود. و همچنین برای دستیابی به روایی درونی پس از کدگذاری، دسته بندی و تحلیل داده های کیفی، الگویی مبتنی بر تجربه به دست آمد که با الگوی پیش بینی شده حاصل از موضوعات نظری مقایسه شد. در پژوهش کیفی، از آنجایی که مشارکت کنندگان نماینده جامعه نیستند، امکان تعمیم نتایج به جامعه وجود ندارد، لذا نمی توان در این پژوهش مدعی وجود روایی خارجی شد. در نهایت برای افزایش پایایی تحقیق تلاش شد تا در کلیه بخش ها بر اساس پروتکل پژوهش استدلالهای نمونه آماری حتی الامکان به طور مبسوط، تمام نکات، تصمیمات و دلایل آنها، تشریح شود.

یافته های پژوهش. در پژوهش حاضر به واسطه مطالعه پیشینه نظری در حوزه های مختلف مرتبط با موضوع و بررسی ادراکات اساتید خبره در حوزه مدیریت آموزشی، علوم تربیتی در حوزه آموزش عالی، تلاش شد تا هولوگرافیک آموزش عالی با رویکرد جهانی شدن در آموزش عالی و دانشگاه آزاد اسلامی، مفهوم پردازی گردد.

در پاسخ به سؤال پژوهش، بر اساس اطلاعات مستخرج شده از مصاحبه های عمیق و نیمه ساختاریافته، برای سازمان هولوگرافیک آموزش عالی، پنج بعد (بعد محیط کل گرا، بعد ظرفیت سازی پویا، بعد ساختار هوشمندانه، بعد سرمایه انسانی، و خود مدیریتی فزاینده) کلی برای شناسایی مؤلفه ها در نظر گرفته شد. سپس شاخصها در قالب ۲۷ مؤلفه اساسی شناسایی و دسته بندی شدند.

از مصاحبه و قبل از مصاحبه بعدی جمع آوری گردیدند. در نهایت ۴۲ صفحه یادداشت و مصاحبه های ضبط شده، داده های خام مورد نیاز را تشکیل دادند.

طبقه بندی و جمع بندی داده های گردآوری شده. در مصاحبه ها جمع آوری داده ها تا رسیدن به نقطه اشباع ادامه یافت. در این مطالعه به منظور روشن تر شدن پاسخ افراد، سؤال ها در قالب نیمه ساختار یافته و مبتنی بر چارچوب نظری طراحی شده، و از مصاحبه شوندگان خواسته شد تا به تشریح و توصیف موضوع بپردازند. تعدادی از سؤال های مصاحبه عبارتند از: (سازمان هولوگرافیک چیست و چرا باید از سازمان هولوگرافیک استفاده کنیم؟ سازمان هولوگرافیک باید دارای چه شاخصه ها و مولفه هایی باشد؟ رویکرد جهانی شدن چیست و چرا باید به این رویکرد توجه کنیم؟ و جهانی شدن باید دارای چه شاخصه ها و مولفه هایی باشد؟) بود. سپس پاسخ سؤال های مربوطه در داخل چارچوب نظری در جداول مناسب صورت بندی شدند. در نهایت به واسطه تحلیل محتوا ابعاد اصلی موضوع حاصل شد و داده های گردآوری شده به روش استنباط استقرایی در قالب موضوع ها، ابعاد و اجزا دسته بندی شدند.

۴- تحلیل داده ها و یافته های پژوهش

جهت تجزیه و تحلیل داده های کیفی از روش تحلیل محتوا استفاده شد. برای تحلیل داده های حاصل از مصاحبه ها با روش تحلیل محتوا، واحد تحلیل، موضوع در نظر گرفته شده است. به این صورت که هر موضوع گستره ای از یک عبارت تا چند جمله را در بر می گیرد.

در تحلیل محتوا از هر دو شیوه تحلیل محتوای آشکار و نهفته استفاده شد؛ به عبارتی، در برخی از موارد محتوای نهفته در داده ها نیز تعبیر شدند. به طور کلی در به کارگیری روش تحلیل محتوا مراحل ذیل به اجرا در آمد:

- تلخیص داده ها: تفسیر مصاحبه ها، خلاصه کردن عبارات با عبارت های مترادف، قرار دادن عبارات در دسته بندی های وسیع تر.

- عرضه داده ها: یافته های حاصل از هر مصاحبه در جدولی جداگانه قرار گرفت. همچنین جدول کلی برای کدهای اختصاص یافته به مفاهیم تکمیل شد.

- نتیجه گیری: تحلیل محتوا در این پژوهش به روش تحلیل تم و در مراحل ذیل صورت گرفت:

مرحله اول: آماده سازی داده ها. قبل از آغاز تحلیل داده، داده ها باید به صورتی تنظیم شدند که کار با آنها آسان باشد. در این پژوهش پس از نسخه برداری، جدولی تهیه شده که پاسخ سؤالها برای هر مصاحبه شونده در آن بیان شده است. ستون های جدول در بردارنده اطلاعات ذیل می باشند که به دلیل مبسوط بودن از ذکر آنها در این مقاله صرف نظر شده، اما لازم به ذکر است که مشروح مصاحبه ها و مستندات موجود و قابل ارائه به علاقه مندان است.

جدول ۳. خلاصه‌سازی ابعاد و مؤلفه‌های سازمان هولوگرافیک استخراج شده از خبرگان

ردیف	بعد	مؤلفه	۱ مصاحبه شونده	۲ مصاحبه شونده	۳ مصاحبه شونده	۴ مصاحبه شونده	۵ مصاحبه شونده	۶ مصاحبه شونده	۷ مصاحبه شونده	۸ مصاحبه شونده	۹ مصاحبه شونده	۱۰ مصاحبه شونده
۱		تناسب سیستم با محیط و پیش‌بینی تغییر	+	+								
۲		انعطاف‌پذیری محیطی	+	+	+							
۳	بعد محیط کل‌گرا	جهت‌گیری سازمانی				+	+					
۴		توسعه سازمانی				+						
۵		بازخورد به موقع				+	+					
۶		انسجام سازمانی				+	+	+				
۷		یادگیری دو حلقه‌ای و اثر پروانه‌ای	+									
۸	بعد ظرفیت سازی پویا	تیم‌های کل‌گرا و پروژه محور	+	+	+							
۹		هم‌افزایی				+						
۱۰		تفکر سیستمی				+						
۱۱		سازمان یادگیرنده هولوگراف						+				
۱۲		مهارت‌افزایی با تسهیم ایده‌ها و اطلاعات						+				
۱۳		هوش سازمانی						+				
۱۴	بعد ساختار هوشمندانه	ساختارهای مجازی						+				
۱۵		ساختارهای سلولی (ماجولار)						+	+	+		
۱۶		ساختار ادھوکرایی						+	+	+		
۱۷		چابکی سازمانی						+	+	+		
۱۸		رهبری تحول‌گرا						+	+	+		
۱۹	بعد سرمایه انسانی	توانمندسازی									+	+
۲۰		خط‌مشی و ارزش‌های مشترک									+	+
۲۱		اندیشه خلاق و انعطاف‌پذیر									+	+
۲۲		خودسازماندهی و مدیریت بحران									+	+
۲۳		عدم تمرکز									+	+
۲۴	بعد خودمدیریتی فرااینده	خودمانایی (وجود خواص کل در اجزاء)									+	+
۲۵		آینده‌پژوهی									+	+
۲۶		آتوپیا (سیستم‌های خود بازتولید و خود مرجع)									+	+
۲۷		شفافیت عملکرد و پاسخگویی									+	+

در این پژوهش براساس اطلاعات مستخرج شده، پنج بعد (فناوری نوین، برنامه‌های درسی نوین، ساختارهای انعطاف‌پذیر، ارتباطات یا دیگر دانشگاه‌ها و توانمندی هیأت علمی) کلی برای شناسایی مؤلفه‌ها در نظر گرفته شد. سپس شاخص‌ها در قالب ۱۷ مؤلفه اساسی شناسایی و دسته‌بندی شدند.

نتایج حاصل از جدول ۴-۳ نشان داد که مؤلفه‌ها توسط مصاحبه‌شوندگان حداقل سه بار و حداکثر تا هفت بار مورد اشاره و تأکید قرار گرفتند. در مجموع پس از اجرای فرایند تلفیق شاخص‌ها، تعداد ۲۷ شاخص در ۵ بعد مورد شناسایی و تأیید قرار گرفت که به پرسش‌نامه خبرگان تبدیل و جهت تأیید نظر نهایی آنان مورد استفاده قرار گرفتند تا پرسش‌نامه نهایی حاصل شوند.

جدول ۴. خلاصه‌سازی ابعاد و مؤلفه‌های جهانی شدن استخراج شده از خبرگان

ردیف	بعد	مؤلفه	۱ مصاحبه شونده	۲ مصاحبه شونده	۳ مصاحبه شونده	۴ مصاحبه شونده	۵ مصاحبه شونده	۶ مصاحبه شونده	۷ مصاحبه شونده	۸ مصاحبه شونده	۹ مصاحبه شونده	۱۰ مصاحبه شونده
۱		استفاده از فن‌آوری در آموزش یادگیری	+									
۲		گسترش سیستم‌های مدیریت پایگاه داده‌ها		+								
۳	بعد فناوری نوین	ایجاد مکانیزم‌های نوین برای جمع‌آوری، ذخیره دانش			+							
۴		یادگیری سازمانی	+									
۵		برنامه‌های درسی مبتنی بر احترام به محیط‌زیست										
۶		برنامه درسی مبتنی بر توانایی خلاق حل مسأله										
۷	بعد برنامه‌های درسی نوین	برنامه درسی مبتنی بر احترام به قومیت‌ها، عقاید، هنجارها، ادیان و اعتقادات افراد.										
۸		برنامه‌های درسی مبتنی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی										
۹		انعطاف‌پذیری در یادگیری فردی و تیمی										
۱۰	ساختارهای انعطاف‌پذیر	انعطاف‌پذیری در برابر تغییرات جدید محیطی										
۱۱		انعطاف‌پذیری در تربیت دانشجویان										
۱۲		دوره‌های مشترک با دانشگاه‌های معتبر جهان										
۱۳	بعد ارتباطات یا دیگر دانشگاه‌ها	تبادل دانشجو و اساتید دانشگاهی										
۱۴		بکارگیری تجربیات دانشگاه‌های موفق در امر برنامه‌ریزی و سازماندهی.										
۱۵		توجه به کیفیت تدریس										
۱۶	بعد هیأت علمی توانمند	رصد کردن آخرین تغییرات در حوزه تخصصی توانایی برقرار ارتباط با ذی‌نفعان درون و برون دانشگاهی										
۱۷												

نتایج حاصل از جدول ۴ نشان داد که مؤلفه‌ها توسط مصاحبه شونده‌گان حداقل سه بار و حداکثر تا هشت بار مورد اشاره و تأکید قرار گرفتند. در مجموع پس از اجرای فرایند تلفیق شاخص-ها، تعداد ۱۷ شاخص در ۵ بعد مورد شناسایی و تأیید قرار گرفت که به پرسش‌نامه خبرگان تبدیل و جهت تأیید نظر نهایی آنان مورد استفاده قرار گرفتند.

بنابراین مدل حاصل از پژوهش کیفی بصورت زیر می‌باشد:

- بهره‌گیری از فناوری‌های نو در پژوهش به ویژه پژوهش‌های کاربردی
 - الکترونیکی کردن فعالیت‌های (اداری و سازمانی و ...)
 - دسترسی به اینترنت پر سرعت و کم هزینه ویژه دانشگاهیان (اساتید، دانشجویان و کارکنان)
 - احداث شبکه فیبر نوری در درون دانشگاهها
 - انتخاب رویکردهای نوین، در برنامه ریزی آموزشی و درسی مطابق با تغییرات و پیشرفت‌های جهانی
 - نوآوری و توسعه رشته‌های علمی جدید
 - توجه به برنامه‌های آموزشی قابلیت محور و برنامه‌های درسی انگیزشی
 - برگزاری المپیادهای علمی بین المللی (قاره ای و جهانی)
 - برقراری ارتباط مناسب با ذی‌نفعان درون دانشگاهی و برون دانشگاهی

References

1. Khaksar, Seyed Mohammad Sadegh & Khosla, Rajiv & Chu, Mei-Tai & Shahmeh, Fatemeh. (2016). Exploration of uncertainty in technological context through the holographic approach to service innovation; a synthesis review. *International Journal of Technology Marketing*. 11. 218-237. 10.1504 / IJTMKT.2016.075684
2. Lawrence, P.R. & Lorsch, J.W. (2018). *Organization and environment: Managing differentiation and integration*. Homewood, IL: Irwin.
3. Kamalinia, Nasser; Sara Hamidi and Hojjatollah Haji Rezaei (2016) *Assessing the Rule of Principles of Holographic Organization in Shiraz Municipality, the First International Conference on New Research in Management Studies, Shiraz, Kharazmi Higher Institute of Science and Technology*.
4. Janani Afshin, Ziaefar, Manijeh (2006), *Davos Mahmoli Summit for Globalization and Strategies for Globalization of Iran's Economy*, *Economic Journal*, No. 57, 58.
5. Kuchi, T. (2006), *Constant change and the strategic role of communication in a selective annotated bibliography*, *Library Management*, 27 (4-5).
6. Paton, R.A. and McCalman, J. (2000), *Change Management: A Guide to Effective Implementation*, London: Sage
7. Taskin, T., Smeds, R. (1999), *Measuring change project management in manufacturing*, *International Journal of Operations & Production Management*, 19 (11), 1168-1187
8. Morgan, G. (1995), *Images of Organization*. Beverly Hills: Sage.

روبرو بوده و این امر اثرات مستقیم جهانی شدن را بر تعلیم و تربیت را نشان می‌دهد. همچنین کلیه فرایندهای تعلیم و تربیت به واسطه جهانی شدن در حال تغییر است؛ حکاک و دیگران (۱۹) که نشان دادند سازمان‌ها باید روش‌هایی را برای خوشه بندی ویژگی‌های خود در هر جزء به دنبال داشته باشند تا بتوانند به طور کامل یکپارچه شوند. همچنین با توجه به اینکه بیشتر دانشگاه‌های ایران نسل دوم هستند، عدم پیشرفت در نسل سوم منجر به انباشت تحقیقات علمی در کتابخانه‌ها و از بین بردن ثروت مادی و معنوی می‌شود که منجر به فقدان رشد اقتصادی می‌شود؛ دلیرخانلق و اسماعیلی شاد (۲۷) که نشان دادند هر یک از ابعاد سازمان هولوگرافیک دارای وضعیت مناسبی بوده است و در بعد محیط کل گرا، تفکر سیستمی بالاترین و انعطاف پذیری، پایین ترین رتبه؛ در بعد ساختار هوشمندانه، هوش سازمانی بالا ترین و کاهش سلسله مراتب کم ترین رتبه؛ در بعد ظرفیت سازی پویا، یادگیری دو حلقه ای بالاترین و تیم‌های کاری کم ترین رتبه؛ در بعد سرمایه انسانی کارآمد، اندیشه خلاق بالاترین و مشارکت در تصمیم گیری کم ترین رتبه میانگین را به خود اختصاص داده است. در بعد خود مدیریت فزاینده خود سازماندهی بالاترین و اتوبیا کم ترین رتبه میانگین را به خود اختصاص داده است؛ آکانی (۲۰۱۲) که نشان داد جهانی شدن موجب تغییر سیستم‌های آموزش و روند کیفیت در آموزش شده است. این امر تأثیرات مثبت جهانی شدن را بر تعلیم و تربیت نشان می‌دهد؛ یو (۲۱) که نشان داد از نظر اساتید جهانی شدن بر نظام دانشگاهی و اکثر فرایندهای مرتبط با آن تأثیر داشته و بر کیفیت آموزشی و فرایندهای تدریس اثر مثبت و معنادار می‌گذارد؛ تهرانی و ابراهیمیان شیاذه (۲۹) نشان دادند هنگام برنامه ریزی برای حرکت به سوی هولوگراف شدن آنچه در درجه اول اهمیت دارد شناسایی عوامل و مولفه‌های تأثیر گذار بر طراحی و اجرای آن است. پژوهش حاضر کوشش دارد اصول اساسی سازمان‌های هولوگراف و پایه لازم برای ایجاد سازمان‌های کلاسیک به سازمان‌های هولوگراف را فراهم نماید؛ برنز (۲۰۰۵) که نشان داد جهانی شدن تأثیر مستقیمی بر کیفیت داشته و همچنین نظام فناوری اطلاعات و ارتباطات متأثر از جهانی شدن تغییر می‌کند؛ تابان و دیگران (۳۱) که نشان دادند بین ابعاد شناسایی شده مدیریت دانش و چارچوب و ماهیت هولوگرافیک سازمان، روابط معناداری وجود دارد و الگوی ارائه شده از برازش قابل قبولی برای تبیین آن برخوردار است؛ کمالی نیا و دیگران (۳) که نشان دادند اصول مدل سازمان هولوگرافیک در شهرداری شیراز حاکمیت ندارد؛ در یک راستا قرار دارند.

پیشنهادات تحقیق

در نهایت پیشنهادت زیر ارائه می‌گردد:
 - فرهنگ سازی اهمیت نقش دیدگاه کل‌گرا (هولوگرافیک) به سازمان در موقعیت سازمان بین سرمایه‌های انسانی
 - برای تحقق سازمان هولوگراف واحدها در آموزش عالی باید استراتژی خودسازماندهی را اتخاذ کنند به گونه ای که زیر مجموعه‌ها در بردارنده تمامی اصول و ویژگی‌های مجموعه اصلی باشند و این امر محقق نمی‌شود مگر با اجرای فرایندها و سازوکارهای عدم تمرکز.
 - فراهم ساختن زمینه‌های آموزشی در ابعاد تخصصی مختلف برای ایجاد دیدگاهی کل‌گرا در کارکنان و از این که هر کارمند حداقل بر چندین وظیفه سازمانی احاطه داشته باشد.
 - مدیران آموزش عالی با پرهیز از جزء نگری و حرکت به سمت تفکر کل‌نگر، ساختار(سخت افزار) و فرایندهای(نرم افزار) سازمان را به درستی بشناسد و احاطه‌ای کافی بر محیط و عوامل سازنده آن داشته باشند تا با تجربه و دانش خود بتوانند در حوزه علم و فناوری گام مهمی طی نمایند.

21. Yeo, R. (2006). Implementing organizational learning initiative: Insights form Singapore organizations-part II. Development and Learning in Organizations: An International Journal, 20 (2), 10-12
22. Cowley Sarah (1995), Professional development and change in a learning organization, Journal of Advanced Nursing, 21, 965-974
23. Sandiani, Peyman (1397). Holographic organizations, the third national conference on the role of management in the perspective of 1404. Rasht, Basij Industrial Engineering Organization of Guilan Province.
24. Khademloo, Mehrangiz. (1397). Holographic organization. Sari: Alim Noor Publications.
25. Rastegar, Abbas Ali; Marzieh Abdi and Sajjad Ali Akrami (2016) Holographic Organization, The Second International Conference on New Developments in Management, Economics and Accounting, Tehran, Allameh Khoei Institute of Higher Education - Koosh International Company.
26. Mahboubi, Maliha; Refugee refugee; Nika Nikfam and Parviz Sadeghpour (2016) A Study of the Executive Factors of Establishing a Holographic Pattern in Iran Insurance Company, 7th International Conference on Management and Accounting Techniques, Tehran, Mehr Ishraq Conference.
27. Dalir Khanlugh, Marzieh and Behrang Esmaili Shad, 1397, Study of the dimensions and components of the holographic organization to design a conceptual framework in the education department of Shirvan city, Bi-Quarterly Journal of Process Engineering 4 (10).
28. Ebrahimian, Saeed and Mohammad Ali Shariat (2017) Presenting a model for the development of management and leadership in holographic organizations with the approach of increasing organizational creativity, the first national conference of new ideas in business management, Tehran, University of Science and Culture.
29. Tehrani, Seyed Hassan and Seyed Zein Al-Abedin Ebrahimian Shiadeh (2017) The Basis of Organizational Learning by Holographic Organizations (Holographic Learning Organization),
9. Sarlak, Mohammad Ali (2007), Organizational learning through the design of holographic or holographic organizations, Tehran: Peyk Noor, sixth year, number three, pp. 162-170.
10. Shelton .Charlotte D & Darling John R. (2004) From Chaos to order: Exploring newfrontiers conflict management, Organization Development Journal. 22 (3), 22-41
11. Meshbaki, Asghar (2014), Organization TV: A Review of Gareth Morgan's Valuable Work on Organization and Its Metaphors, Tehran: University of Tehran Press, School of Management.
12. Harari, Oren (1994) The Brain- Based Organization, Management Review, Jun, 83 (6).
13. James, C.R. (2003), Designing learning organizations; Organizational Dynamics ;, 32 (1), 46-61
14. Kordnaeij A, Taherif FA, Niaknlahiji N. (2016) The holographicnature of change in information era organization. Organizational Culture Management; 8 (21): 63-85. [Persian.]
15. Brown Michael E. & Gioia Dennis A. (2002), Making things click Distributive leadership in an online division of an offline organization, The Leadership Quarterly, 13, 397-419
16. Khodadad Hosseini, Seyed Hamid et al. (2011), Designing a Process Model for Sustainable Strategic Development in Uncertainty, Tehran: Strategic Management Studies, No. 5, pp. 83-109
17. Edwards, M. G. (2005), The integral holon, A holonomic approach to organizational change and transformation, Journal of Organizational Change Management, 18 (3), 269-288
18. Danaeifard, Hassan (2012), Rival Paradigms in Organizational Science and Management: A Comparative Approach to Ontology, Cognition and Methodology, Tehran: Daneshvar Behavior, Vol. 14, No. 26, pp. 89- 104.
19. Hakkak, IL: Irwin.-Cowley, S. (2018). Professional Development and Change in a Learning Organization. Journal of Advanced Nursing, 21 (5): 965-974
20. Johannessen, J.A. & Hauan, A. (2017). Linking network organization to holographic design: Future industrial organization. Cybernetics, 22 (4), 6-23.

- Third National Conference on New Research in Humanities and Social Studies, Iran, Qom, Studies and Research Center Islamic Soroush Hekmat Mortazavi.
30. Bayat Tork, Amir and Roghayeh Babakhani (2016) A Study of the Role of Job Turnover in Empowerment and Creativity of Employees in the Branches of Sarmad Insurance Company with Emphasis on Holographic Organizations , Mehr Ishraq Conference.
 31. Taban, Mohammad, Sharafi, Vahid, Heydarian, Hossein, Babaei, Sirus. (1393). The role of knowledge management in holographic organizations (Case study: faculty members of Ilam University of Medical Sciences). *Public Administration*, 6 (4), 647-664.
 32. Safarzadeh, Hossein and Somayeh Hassani (2014) The Impact of Knowledge Management on Holographic Organizations with Emphasis on the Pivotal Role of Learning, First National Conference on Information Technology Management Challenges in Organizations and Industries, Tehran, Payame Noor University.
 33. Noble Bram F. (2000), Institutional criteria for co-management, *Marine Policy* 24, 69-77.