



Identifying the dimensions of Human Resource Development Based on Islamic Criteria for Conscious organizational Forgetting Among Employees of Government Organizations in Kerman city

Rasoul Salar Nejad ¹, Amin Nikpour ^{*2}, Yaser Salari ³, Sanjar Salajegheh ⁴

1. PhD Student in Public Administration, Department of Public Administration, Ke.C, Islamic Azad University, Kerman, Iran
2. Department of Public Administration, Ke.C, Islamic Azad University, Kerman, Iran
3. Department of Theology and Islamic Studies, Ke.C, Islamic Azad University, Kerman, Iran
4. Department of Public Administration, Ke.C, Islamic Azad University, Kerman, Iran

Article Info

ABSTRACT

Article type:
Qualitative &
Quantitative
Research

How to cite this article:

Salar Nejad, R., Nikpour*, A., Salari, Y. & Salajegheh, S. (2025). Identifying the dimensions of human resource enhancement grounded in Islamic principles concerning conscious organizational forgetting among employees of governmental organizations in the city of Kerman. Transformational Human Resources Quarterly, 4(13), 31-55.

Background and purpose: Conscious organizational forgetting is a critical factor in achieving successful employee development. The objective of this research is to identify the dimensions of human resource enhancement grounded in Islamic principles concerning conscious organizational forgetting among employees of governmental organizations in the city of Kerman.

Research method: This research employs a mixed-methods approach with a developmental-applied purpose. Data collection was conducted through library research and field studies, utilizing document review, expert interviews, and questionnaires as primary data collection tools. The qualitative statistical population comprised university faculty members, human resource management specialists, senior managers of governmental organizations, and experts in the field of Islamic organizational management. A total of 17 individuals were selected through purposive sampling. Data analysis was performed utilizing NVIVO and SPSS software.

Findings: The dimensions of human resource development in accordance with Islamic principles encompass organizational themes such as "employee empowerment rooted in Islamic values" and "spiritual and moral enhancement of employees." Conversely, the dimensions of conscious organizational forgetting include themes such as "achieving a competitive advantage," "organizational agility," "transformations in organizational performance," and "expansion of communication networks."

Conclusion: To achieve success in human resource development aligned with Islamic principles, it is imperative for managers to consider the implementation of conscious forgetting programs.

Keywords: human resource development, Islamic standards, conscious organizational forgetting



© 2025 the authors. Published by Islamic Azad University, Rafsanjan Branch. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

NUMBER OF REFERENCES
88

NUMBER OF FIGURES
2

NUMBER OF TABLES
7

Corresponding author:

Email: nikpour2003@yahoo.com

ORCID: 0000-0003-2567-0417

Introduction

The extant evidence indicates that organizations have not sufficiently addressed the phenomenon of organizational forgetting. A principal contributing factor to this oversight is that initiatives designed to promote organizational forgetting are generally undertaken only when fundamental and initial conditions are met. Recognizing the paramount importance of human resources within organizational structures, it is essential to equip and prepare these resources to navigate change and effectively implement deliberate organizational forgetting programs (Lee, 2024). Islam, as a comprehensive religious framework providing guidance at both individual and societal levels, has not neglected this issue; rather, it offers recommendations and guidelines aimed at enhancing human resource development. Consequently, it is crucial to analyze religious texts to elucidate Islam's perspective on human resource improvement. An essential element in the implementation of organizational forgetting within an entity is the identification of factors that influence this process. By identifying these factors, organizations can effectively manage and cultivate favorable conditions to facilitate successful execution. The identification of determinants affecting conscious organizational forgetting has been largely overlooked, with only a limited number of studies addressing this topic. Existing research predominantly focuses on the correlation between forgetting and specific variables, contributing to ongoing ambiguity in this domain.

The unintentional loss of valuable information, skills, and expertise within organizations can undermine their competitive advantage; however, in certain contexts, organizational forgetfulness may foster increased competition and the elimination of redundant knowledge (Aydog & Aguaglu, 2023). For public sector organizations to maintain their viability amid challenges posed by unstable environmental conditions, it is imperative that all operational activities conform to Islamic principles and teachings, thereby strengthening their resilience (Lee, 2024). Enhancing human resources in accordance with Islamic standards and fostering deliberate organizational forgetting among employees is vital, as current shortcomings in methods, knowledge, and practices observed within governmental entities in Kerman City contribute to diminished customer satisfaction. It is therefore necessary to abandon such behaviors to support the administrative framework of the country—particularly in Kerman City—in the effective implementation of policies and the achievement of objectives. Given that organizational forgetting can impact an organization's competitive position, it is essential for organizations to establish processes that facilitate the systematic erasure of obsolete knowledge while ensuring the retention of valuable information.

Research Methodology

The purpose of this study is to delineate the dimensions of a human resources enhancement model grounded in Islamic principles, with a specific focus on the phenomenon of conscious organizational forgetfulness among employees in governmental organizations located in Kerman city. The research employs a thematic analysis methodology. It adopts a foundational-applied approach concerning its objectives and utilizes a mixed-methods design, integrating both quantitative and qualitative data collection strategies. The study is cross-sectional in nature regarding the timing of data collection and is structured around a survey-based framework.

To elucidate the codes and themes relevant to human resources development based on Islamic criteria and the phenomenon of conscious organizational forgetfulness among employees in governmental entities, the study initially identified pertinent codes and themes through comprehensive library research, including analysis of written resources such as books and academic journals, supplemented by expert interviews. Subsequently, to validate and refine the identified dimensions and components, a Delphi method was employed to conduct a survey among expert participants.

The target population for this research consisted of university professors, management and human resources specialists, senior officials from governmental organizations, and experts in Islamic organizational management, all possessing the requisite knowledge for the study. Key attributes of the expert participants included substantial practical experience in human resource management, representation from senior management roles within government organizations, theoretical expertise, a willingness to participate in the research, a minimum of 15 years of relevant work experience for interview inclusion, and an appropriate balance between academic knowledge and professional practice. The sample comprised 17 individuals selected through purposive sampling techniques.

Data collection instruments encompassed library research, interviews, and questionnaires. The interviews were conducted in a semi-structured manner, tailored to accommodate the individual characteristics, behavioral dynamics, and time constraints of each participant, with durations ranging from 30 to 60 minutes. A total of 17 experts were interviewed. Notably, data saturation was achieved after the 14th interview, as substantive repetition was observed, with the saturation confirmed after the 15th interview. Nonetheless, to enhance reliability, two additional interviews were conducted with other experts.

Finding

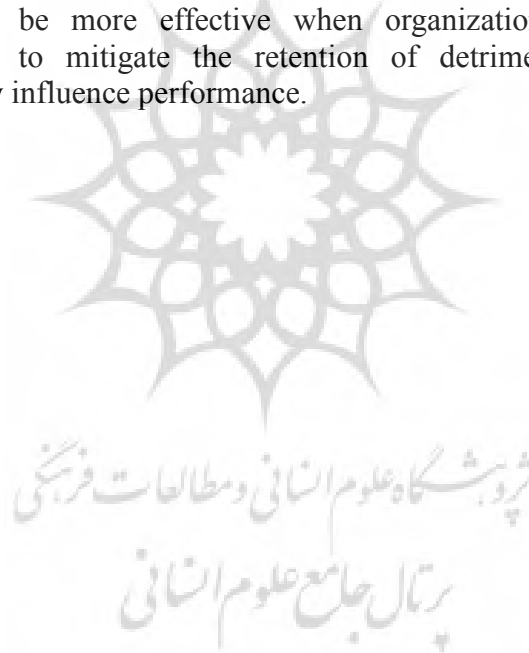
The findings indicate that the concepts identified concerning the variable of human resource improvement, in accordance with Islamic standards, comprise 39 initial codes, 14 fundamental themes, and 6 organizing themes that collectively define this variable. Specifically, out of the 46 initial open codes associated with human resource improvement rooted in Islamic standards, 39 codes correspond to six organizing themes: "employee empowerment based on Islamic values," "spiritual and moral enhancement of employees," "career development guided by professional ethics," "succession planning," "organizational talent management," and "ideological and religious development of employees." These themes have been validated by experts and incorporated into the final model of human resource improvement aligned with Islamic standards for governmental organizations in Kerman City ($p\text{-value} < 0.05$). Conversely, codes numbered 9, 12, 20, 22, 30, 39, and 41 were not endorsed by the experts and were consequently excluded from the model of human resource improvement based on Islamic criteria ($p\text{-value} < 0.05$).

Furthermore, the results demonstrate that the concepts derived regarding the variable of conscious organizational forgetting among employees encompass 31 initial codes, 12 fundamental themes, and 6 organizing themes constituting this variable. Among the 36 initial open codes related to conscious organizational forgetting, 31 codes associated with the organizing themes of "gaining competitive advantage," "organizational agility," "shifts in organizational performance," "expansion of communication networks," "organizational

knowledge management," and "implementation of change management processes" received expert approval and are incorporated into the final model of conscious organizational forgetting for employees in government organizations in Kerman City ($p\text{-value} < 0.05$). In this context, codes numbered 12, 19, 27, 29, and 34 were not endorsed by the experts and were subsequently excluded from the model of conscious organizational forgetting among employees ($p\text{-value} < 0.05$).

Conclusion

In governmental organizations within Kerman, the employment of organizational forgetting capacity has been identified as a mechanism to augment performance. To optimize outcomes across various sectors, these entities must strengthen and refine their knowledge management capabilities. The importance of knowledge management is acknowledged as a crucial factor in maintaining a competitive advantage and improving overall organizational effectiveness. Additionally, the advancement of knowledge management capabilities requires the facilitation and strategic management of the organizational learning process, thereby enabling employees to contribute to organizational development through the sharing of experiences and knowledge. This process proves to be more effective when organizations can strategically govern organizational forgetting to mitigate the retention of detrimental practices and harmful knowledge that negatively influence performance.





شناسایی ابعاد بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی در جهت فراموشی سازمانی آگاهانه

کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان

رسول سالارنژاد^۱، امین نیک پور^{۲*}، یاسر سالاری^۳، سنجر سلاجقه^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

۲. گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

۳. گروه الهیات و معارف اسلامی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

۴. گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

اطلاعات مقاله چکیده

نوع مقاله:

پژوهش کیفی و کمی

نحوه استناد به مقاله:

سالارنژاد، رو، نیک پور^{*}،

ا، سالاری، ی. و سلاجقه،

س. (۱۴۰۴). شناسایی ابعاد

بهسازی منابع انسانی مبتنی

بر معیارهای اسلامی در

جهت فراموشی سازمانی

آگاهانه کارکنان

سازمان‌های دولتی شهر

کرمان. فصلنامه منابع

انسانی تحول آفرین، ۴

(۱۳)، ۳۱-۵۵.

زمینه و هدف: فراموشی سازمانی آگاهانه، عاملی برای بهسازی موفق کارکنان می باشد. هدف این پژوهش، شناسایی ابعاد بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی در جهت فراموشی سازمانی آگاهانه کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان می باشد.

روش تحقیق: این پژوهش رویکردی آمیخته دارد که از نظر هدف، توسعه‌ای -کاربردی می باشد. روش گردآوری اطلاعات، مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی و ابزار گردآوری اطلاعات، مراجعه به اسناد، مصاحبه با خبرگان و پرسشنامه بود. جامعه آماری بخش کیفی، اساتید دانشگاه و متخصصان مدیریت منابع انسانی و مدیران ارشد سازمان‌های دولتی و متخصصان در زمینه مدیریت اسلامی سازمان بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند ۱۷ نفر انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای NVIVO و SPSS استفاده گردید.

یافته‌ها: ابعاد بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی شامل مضمون‌های سازمان دهنده مثل «توانمندسازی کارکنان مبتنی بر ارزش‌های اسلامی»، «بهسازی معنوی و اخلاقی کارکنان» و ... می‌باشد و ابعاد فراموشی سازمانی آگاهانه شامل مضمون‌های سازمان دهنده مثل «کسب مزیت رقابتی»، «چابکی در سازمان»، «تغییر عملکرد سازمانی»، «رشد شبکه‌های ارتباطی» و ... می‌باشد.

نتیجه‌گیری: برای موفقیت در بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی، باید برنامه‌های فراموشی آگاهانه مورد توجه مدیران قرار بگیرد.

واژه‌های کلیدی: بهسازی منابع انسانی، معیارهای اسلامی، فراموشی سازمانی آگاهانه

مقدمه

هدف اصلی مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی کمک به عملکرد بهتر در سازمان برای نیل به اهداف سازمانی است (هندریانتو^۱ و همکاران، ۲۰۲۴). سازمان‌ها در عصر حاضر به دنبال توسعه اصول اخلاقی در همه جنبه‌های کاری می‌باشند. بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان متأثر از ارزش‌های اسلامی بوده ریشه در اخلاق دارد. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمان‌ها در جوامعی مانند ایران که از یک‌سو دارای ارزش‌های اسلامی غنی است و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارند می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌ها به وجود آورد (پاپا^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). از طرفی، مدیریت منابع انسانی اثربخش برای موفقیت هر سازمانی حیاتی است. کیفیت منابع انسانی سازمان، احساس افراد از برخورد عادلانه تعهد کارکنان به سازمان اشتیاق و رضایت آن‌ها از شغلشان و تجربیاتشان همه بر بهره‌وری سازمان خدمات مشتری شهرت سازمان و بقای آن تأثیرگذار است (جکسون^۳ و همکاران، ۲۰۱۸).

بسیاری از مسائل مدیریت منابع انسانی ریشه در دین دارند و اثرات مذهب بر رویه‌های منابع انسانی بسیار با اهمیت هستند، ولی به‌ندرت در ادبیات مورد بررسی قرار گرفته است (شمس و گارسیا بلاندون^۴، ۲۰۱۹). تعیین درست و غلط، پاداش و مجازات، کار و معنویت و روابط با انسان‌ها و خدا به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم با مسائل منابع انسانی در ارتباط است. تأثیر دین بر مدیریت منابع انسانی در قالب قوانین و مقرراتی که حاکم بر روابط کارکنان کارفرما است جلوه‌گر می‌شود. این قوانین و مقررات ممکن است مربوط به حقوق فردی افراد مانند فرصت‌های شغلی برابر امنیت شغلی و سطوح پاداش باشد؛ یا ممکن است مربوط به حقوق جمعی کارکنان مانند تشکیل اتحادیه‌های کارگری و صنفی و تصمیم‌سازی مشارکتی باشد (فبرین و سولیهین^۵، ۲۰۲۴). اسلام، در رابطه با بهسازی منابع انسانی، دارای آموزه‌هایی ناب است. از طرفی ساختارها و رویکردهای کلاسیک سازمان و مدیریت، اغلب در مواجهه با تحولات روزافزون محیطی کارایی چندانی ندارند و سازمان‌ها ناگزیرند که این رویکردهای سنتی را ترک کرده و به فراموشی بسپارند (بارانی و همکاران، ۱۴۰۰).

از سوی دیگر، نقطه شروع هر تغییر و تحولی در سازمان کنار گذاشتن روش‌ها و عادت قبلی است. تلاش برای ایجاد تغییر و تحولات سازمانی تنها زمانی ثمر ثمر خواهد بود که فرایند فراموشی به‌طور فعال و آگاهانه‌ای مدیریت و رهبری شود. برای این منظور، سازمان‌ها باید محفوظات را فراموش کنند و چارچوب‌های شناختی قدیمی را بشکنند. در تلاش برای رسیدن به این هدف باید این نکته را در نظر بگیرند که فراموشی در سطح فردی رخ می‌دهد زیرا سازمان به‌خودی‌خود نمی‌تواند فراموش کند. فراموشی می‌تواند منجر به نوآوری‌های جدید و تجدید رویه‌های سازمانی و تصمیم‌گیری کارآمد شود. البته باید توجه داشت که هر نوع فراموشی برای سازمان مفید نیست. فراموشی سازمانی آگاهانه، حالتی از فراموشی است که سازمان آگاهانه بدان اقدام می‌کند و موجب افزایش رقابت‌پذیری می‌شود (کلوگ^۶، ۲۰۲۳).

¹ Hendriyanto

² Papa

³ Jackson

⁴ Chams & García-Blandón

⁵ Febrian & Solihin

⁶ Kluge

اهمیت مطالعه بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی و فراموشی سازمانی آگاهانه کارکنان از این نظر است که محیطی که سازمان‌ها با آن مواجه‌اند، با وجود رقابت جهانی و دیگر چالش‌ها، دیگر به هیچ وجه ثابت نیست و محیط سازمان‌ها پیش‌بینی‌ناپذیر شده است و پیچیدگی و تغییرات شکفت‌انگیز از ویژگی‌های بارز آن به شمار می‌رود (استیوارت و برون^۱، ۲۰۱۹). بنابراین در شرایط پویا و متغیر مدیران نمی‌توانند جریان‌های داخل و خارج سازمان را به راحتی پیش‌بینی کنند و برای انطباق با چنین شرایطی سازمان‌ها به پارادایم‌های جدیدتری نیاز دارند که این پارادایم‌ها می‌توانند تحت تأثیر آموزش و بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی عمل کرده و منجر به رشد فراموشی سازمانی آگاهانه کارکنان شوند (چن^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). به بیانی دیگر سازمان‌ها، همان‌طور که بر حفاظت دانش تأکید می‌کنند، باید توانایی فراموش کردن و تغییر را مدنظر قرار دهند که با پیاده‌سازی برنامه‌های فراموشی سازمانی آگاهانه کارکنان، سازمان‌ها می‌توانند بر چالش‌های درونی و بیرونی خود چیره شوند و زمینه مساعد را برای حذف دانش کهنه و غیرمفید و کسب دانش جدید و ضروری برای خود و کارکنان فراهم کنند (بردبار و فلاحي، ۱۳۹۷).

شواهد موجود نشان می‌دهد در سازمان‌ها به مقوله فراموشی سازمانی توجه جدی نشده است، یکی از علت‌های اصلی آن شاید این باشد که برنامه‌های فراموشی در سازمان زمانی محقق می‌شود که زمینه‌های اولیه و بستر ساز آن محقق شود، با توجه به اینکه منابع انسانی مهم‌ترین عامل و محور سازمان‌ها محسوب می‌شوند، تجهیزات و آماده‌سازی منابع یادشده برای مواجهه با تغییرات و پیاده‌سازی برنامه‌های فراموشی سازمانی آگاهانه اهمیت ویژه‌ای دارد (لی^۳، ۲۰۲۴). فراموشی اطلاعات، فنون و دانش‌های ارزشمند سازمان‌ها می‌تواند موجب از دست رفتن مزیت‌های رقابتی شود، اما در برخی موقعیت‌ها، فراموشی سازمانی، منجر به افزایش رقابت و حذف عناصر غیرمفید دانش می‌شود (آیدوگ و آگواگلو^۴، ۲۰۲۳) و برای اینکه سازمان‌های دولتی بتوانند در شرایط ناپایدار محیطی خود را در برابر چالش‌ها حفظ کنند باید تمامی فعالیت‌های آن‌ها در گرو اندیشه‌های اسلامی و معیارها و آموزه‌های دین اسلام باشد تا از این طریق بتوانند موجودیت خود را حفظ کنند (لی، ۲۰۲۴).

بهبودی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی و فراموشی سازمانی آگاهانه کارکنان به این جهت دارای اهمیت می‌باشد که روش‌ها، دانش‌ها و عادت‌های غلط در سازمان‌های دولتی شهر کرمان، سبب کاهش رضایت ارباب رجوع می‌گردد و به همین دلیل باید این رفتارها کنار گذاشته شوند تا بتوان با عملکرد بهتر، نظام اداری کشور و بالاخص در شهر کرمان را در اجرای سیاست‌ها و دستیابی به اهداف یاری رساند. از آنجاکه فراموشی سازمانی می‌تواند بر رقابت‌پذیری سازمان‌ها تأثیر بگذارد، سازمان‌ها نیز نیاز به فرایندهایی دارند تا اطمینان یابند دانشی که دور ریخته می‌شود فراموش می‌شود و دانشی که مفید بوده هرگز فراموش نمی‌شود و این فراموشی سازمانی، ناتوانی در منفعت بردن سازمان‌ها از دانش قدیمی و بهره‌وری در یادگیری را بیان می‌کند که می‌تواند در آینده برای تمامی سازمان‌ها، بالاخص سازمان‌های دولتی چالش‌برانگیز و مشکل

¹ Stewart & Brown

² Chen

³ Lee

⁴ Ayduğ & Ağaoğlu

باشد که برای برطرف نمودن این امر آموزش و بهسازی منابع انسانی در گروه توجه به آموزه‌ها و معیارهای اسلامی می‌تواند تا حد ممکن فراموشی سازمانی آگاهانه کارکنان را افزایش و رقابت‌پذیری آنان را افزایش دهد. در همین راستا پرسش اصلی تحقیق به صورت زیر مطرح می‌شود: ابعاد بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی در جهت فراموشی سازمانی آگاهانه کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان کدامند؟

مبانی نظری

بهبودی منابع انسانی

در مفهوم جدید بهسازی منابع انسانی، انسان‌های سازمانی باید به کیفیت‌هایی مجهز شوند که هیچ‌گونه تعارضی با سازمان نداشته باشند و با دلسوزی و تعهد و بینشی علمی، تمام توانمندی‌ها، انرژی، تخصص و فکر خود را در راستای تحقق مأموریت‌های سازمانی قرار دهند و دائماً برای سازمان ارزش‌های فکری و کیفی جدیدی تولید کنند. به‌طور کلی بهسازی منابع انسانی دارای مؤلفه‌های زیر است:

۱. ایجاد آگاهی علمی و ارتقای دانش کارکنان؛
۲. تولید رفتارهای علمی و متعادل در کارکنان؛
۳. ایجاد ارزش افزوده به‌عنوان کیفیت در کارکنان؛
۴. ارتقای قابلیت‌های کارکنان؛
۵. توسعه مهارت‌های انجام کار؛
۶. به‌روز کردن اطلاعات کارکنان؛
۷. توانایی حل مسائل به شکل علمی؛
۸. درست انجام دادن کارها؛
۹. تصمیم‌گیری عقلایی؛
۱۰. رشد شخصیت هماهنگ در کارکنان؛
۱۱. توانایی ترکیب اطلاعات و ساختن مجموعه‌های جدید (لینتنگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۴).

بهبودی منابع انسانی مفهومی است که می‌کوشد تا انسان را در بطن توسعه قرار دهد و به‌عبارت دیگر، فرایندی است که گسترش گزینه‌های مردم را در کانون توجه قرار می‌دهد (هندریاتو و همکاران، ۲۰۲۴). در اولین گزارش جهانی توسعه انسانی ۱۹۹۰، «فرایند گسترش انتخاب‌های انسانی» به‌عنوان تعریف توسعه ارائه شده است. در رویکرد توسعه انسانی تنها مصرف کالا و خدمات موجبات رفاه را فراهم نمی‌کند، بلکه گسترش امکانات لازم از قبیل آموزش و بهداشت برای استفاده

¹ Lintang

از قابلیت‌ها و استعدادها و نیز پیشرفت قابلیت‌ها اجزای اصلی توسعه در نظر گرفته می‌شوند. «توسعه انسانی اگرچه بر رشد ظرفیت‌های مادی در کنار پرورش ذهنی تأکید می‌ورزد، اما رشد اقتصادی را به عنوان ابزاری در خدمت زندگی بهتر انسان به شمار می‌آورد.» (اولین گزارش ملی توسعه انسانی، ۱۹۹۰). بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی^۱ نیز عبارت است از تمرکز روی رشد، دانش، مهارت‌ها و نگرش‌هایی که افراد برای ارتقاء به شغل آتی یا تغییر شغل فعلی شان بر اساس رویکردهای دینی و علمی و... به آن نیاز دارند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۷).

فراموشی سازمانی آگاهانه

فراموشی سازمانی آگاهانه^۲ عبارت است از مجموعه اقداماتی که یک سازمان انجام می‌دهد تا فراموشی داده‌های غیرلازم را تسهیل کرده و از نابودی داده‌های مفید جلوگیری کند. این مجموعه اقدامات در سه حوزه صورت می‌گیرند که عبارتند از: برنامه‌ریزی، اجرا، ارزیابی (شاپور جانی و کرم زاده، ۱۳۹۹). از نظر هالن و همکاران (۲۰۰۴) فراموشی سازمانی از دو بعد قابل بررسی است. بعد اول بین فراموشی تصادفی و فراموشی آگاهانه تفاوت قائل می‌شود. بعد دوم به دانش موجود و دانش جدید اشاره می‌کند، بعد اول به این مفهوم می‌پردازد که آیا سازمان به طور آگاهانه عمل فراموشی را انجام می‌دهد یا اینکه به طور ناخواسته این فرایند در سازمان رخ می‌دهد، بعد دوم بیانگر این نکته است که آیا دانش فراموش شده در سازمان موجود بوده یا دانش جدید است. در حالی که سازمان‌ها باید به صورت نظام مند آگاهانه و برنامه‌ریزی شده به فراموشی سازمانی نگاه کنند فراموشی آگاهانه حالتی از فراموشی است که سازمان آگاهانه بدان اقدام میکند و منجر به افزایش رقابت پذیری می‌شود این نوع از فراموشی اگر به طور صحیح مدیریت شود می‌تواند سازمان را از دانشی که نتایج غیر کارکردی در پی خواهد داشت برهاند (شهاد^۳ و همکاران، ۲۰۲۴).

پیشینه پژوهش

محمودی و همکاران (۱۴۰۳) پژوهشی با عنوان شناسایی و تحلیل عوامل اصلی بازگشت سرمایه در آموزش و بهسازی منابع انسانی (مورد مطالعه: وزارت نفت) انجام دادند. یافته‌های مطالعه نشان داد که مهم‌ترین عوامل بازگشت سرمایه در آموزش و بهسازی منابع انسانی را می‌توان در پنج عامل خلاصه کرد که به ترتیب اولیت شامل «الگوی یادگیری»، «سازماندهی سرمایه»، «محیط سازمانی کارکنان»، «الگوی سرمایه‌گذاری» و در نهایت عامل «طرح سرمایه‌گذاری» درصد هستند. شاکر اردکانی و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان کنکاشی پیرامون ذهنیت مدیران نسبت به بازدارنده‌های پدیده فراموشی سازمانی در شهر مشهد انجام دادند. یافته‌های پژوهش هفت نوع الگوی بلوغ سازمانی ضعیف، حافظه سازمانی ضعیف، تمایل به رکود و عدم

^۱ Improving human resources based on Islamic standards

^۲ Conscious organizational forgetfulness

^۳ Shahzad

چابکی سازمان، دلبستگی به گذشته و ظرفیت جذب پایین، ضعف در سرمایه انسانی، مقاومت در برابر یادگیری زدایی و عدم وجود تفکر خلاق در سازمان را به عنوان عوامل بازدارنده فراموشی سازمانی از دیدگاه مدیران سازمان‌های دولتی شهر مشهد نشان می‌دهد.

جعفری (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان آموزش و بهسازی منابع انسانی برای ایجاد تحول در سازمان‌های دولتی انجام دادند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد برای رسیدن به بهره‌وری کارکنان در سازمان برنامه‌ریزی شود و این فرصت به کارکنان داده شود تا از طریق آموزش و یادگیری بتوانند خلاقیت‌ها و استعداد‌های خود را بروز دهند و در ادامه طرح‌ها و در راستای تحقق اهداف سازمان‌ها، با مدیران مشارکت داشته باشند. بارانی و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان فرا تحلیل پیشایندها و پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند انجام دادند. یافته‌های تحقیق نشان داد متغیرهای فناوری اطلاعات، یادگیری سازمانی، مدیریت دانش، هوش سازمانی، رهبری تحول‌گرا و رهبری خدمتگزار بیشترین ضریب تأثیر در بین پیشایندها و متغیرهای تغییرات سازمانی، توانمندسازی کارکنان، مدیریت دانش، یادگیری سازمانی، چابکی سازمانی و عملکرد سازمانی بیشترین ضریب تأثیر در بین پیامدهای فراموشی سازمانی هدفمند را دارند.

تامی و سو^۱ (۲۰۲۳) بررسی رابطه ارزش‌های اسلامی و مدیریت منابع انسانی: مطالعه کیفی انجام دادند. هدف این مقاله روشن کردن شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مهاجران مسلمان مستقر در شهر کبک است. برای دستیابی به این هدف، ما یک مطالعه کیفی از تأثیر دین اسلام بر مدیریت منابع انسانی در فروشگاه‌های مواد غذایی واقع در پایتخت ملی انجام دادیم. نتایج نشان می‌دهد که ارزش‌های دین اسلام بر رفتار صاحبان فروشگاه‌های مواد غذایی تأثیر می‌گذارد که به نوبه خود بر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی تأثیر می‌گذارد. این تحقیق با نشان دادن اینکه چگونه ارزش‌های اسلامی بر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در یک زمینه فرهنگی متفاوت تأثیر می‌گذارد، به توسعه تحقیقات مدیریت بین فرهنگی کمک می‌کند. یاتیم و رویز^۲ (۲۰۲۰) تحقیقی را تحت عنوان بهسازی منابع انسانی راهکاری جهت توسعه پایدار سازمان انجام دادند. روش به کار گرفته شده در مقاله مبتنی بر یک بررسی تحلیلی است که ضمن تبیین نقش منابع انسانی در سازمان، مفهوم بهینه‌سازی منابع انسانی را موردبررسی قرار داده و با بهره‌گیری از مفاهیم منابع انسانی به ارائه راهکارهای عملی در راستای تحقق توسعه پایدار سازمانی می‌پردازد. بنابراین نتیجه این بررسی تحلیلی شناسایی راهکارهایی است که با تمرکز بر آن می‌توان سازوکار توسعه پایدار را در سازمان نهادینه و در سایه آن به افزایش بهره‌وری سازمان امیدوار گردید. تمرکز بر آموزش حین خدمت، توسعه حرفه‌ای، نهادینه شدن تغییر و نوآوری، به کارگیری فناوری اطلاعات و تمرکز بر استقرار سیستم‌های مدیریت عملکرد به عنوان پنج عامل مهم در راستای تحقق اهداف ذکر شده در این مقاله مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

¹ Toumi & Su

² Yatim & Ruiz.

روش شناسی تحقیق

روش این پژوهش برحسب هدف، بنیادی-کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع آمیخته (کمی و کیفی) و برحسب زمان گردآوری داده، مقطعی و برحسب ماهیت پژوهش، پیمایشی بود. در این پژوهش، به‌منظور تبیین کدها و مضامین بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی و فراموشی سازمانی آگاهانه در سازمان‌های دولتی شهر کرمان با رویکرد تحلیل مضمون، ابتدا کدها و مضامین متغیرهای پژوهش از طریق مطالعات کتابخانه‌ای (مراجعه به اسناد و مدارک مکتوب از قبیل کتب، مجلات و ...) و مصاحبه با خبرگان مورد شناسایی قرار گرفت. سپس به‌منظور نهایی سازی فهرست ابعاد و مؤلفه‌ها، از روش نظرسنجی از خبرگان به روش دلفی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل اساتید دانشگاه، متخصصان مدیریت منابع انسانی، مدیران ارشد سازمان‌های دولتی و متخصصان در زمینه مدیریت اسلامی سازمان بودند که اطلاعات موردنیاز پژوهش را در اختیار داشتند. حجم نمونه خبرگان شامل ۱۷ نفر بود که با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. ابزارهای اندازه‌گیری در این پژوهش مطالعات کتابخانه‌ای، مصاحبه و پرسشنامه بود. مصاحبه‌های انجام‌شده به‌صورت نیمه ساختارمند بود، یعنی بنابر مقتضیات شخصیتی، رفتاری و زمان مصاحبه‌ها که در این پژوهش بین ۴۵ تا ۶۰ دقیقه بطول انجامید. از مصاحبه چهاردهم به بعد تکرار در اطلاعات دریافتی مشاهده شد. به این معنا که نمونه‌گیری پژوهش در مصاحبه پانزدهم به اشباع رسید اما برای اطمینان با دو تن دیگر از خبرگان مصاحبه ادامه پیدا کرد.

پرسشنامه دلفی به‌منظور تأیید عوامل استخراج‌شده از مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه با خبرگان طراحی شد. این پرسشنامه شامل سؤال‌های جمعیت شناختی و تخصصی بود و برای دریافت اطلاعات لازم از خبرگان و با هدف نهایی سازی فهرست کدها و مضمون‌های مرتبط با متغیرهای بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی و فراموشی سازمانی آگاهانه طراحی و اجرا شد. بدین منظور، در این پرسشنامه از مقیاس درجه‌بندی ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده گردید و عبارت‌های مورد استفاده در این پرسشنامه به‌صورت کاملاً مناسب، مناسب، نسبتاً مناسب، نامناسب، کاملاً نامناسب طراحی شد که به ترتیب دارای ارزش ۱ الی ۵ بودند. این پرسشنامه شامل ۸۲ سؤال بود.

روایی بخش کیفی از طریق ارائه نتایج به‌دست آمده به آزمون‌شوندگان (خبرگان پژوهش) بررسی گردید. به‌طوری‌که اگر آن‌ها نیز یافته‌ها را مورد تأیید قرار دهند، می‌توان نسبت به روایی پژوهش بیشتر مطمئن گردید. به‌منظور تعیین روایی بخش کمی پرسشنامه پژوهش، از روایی محتوا استفاده شد. برای سنجش روایی محتوایی پرسشنامه از نظرات ۵ نفر از همان خبرگانی که در ساخت مدل مشارکت داشته‌اند، بهره گرفته شد. بدین ترتیب که با ارسال پرسشنامه، از آن‌ها درخواست شد که نظرات خود را در رابطه با سؤال‌های پرسشنامه و تناسب آن‌ها را با سؤالات پژوهش با استفاده از گزینه‌های کاملاً نامناسب، نامناسب، نسبتاً مناسب، مناسب، کاملاً مناسب که به ترتیب دارای ارزش عددی معادل ۰٪، ۲۵٪، ۵۰٪، ۷۵٪، ۱۰۰٪ هستند، ارائه نمایند.

جدول ۱. گروه‌بندی سؤالات پرسشنامه الگوی پژوهش

ابعاد	مؤلفه	تعداد سؤال‌ها	شماره سؤال‌ها
بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی	توانمندسازی کارکنان مبتنی بر ارزش‌های اسلامی	۹	۱ تا ۹
	بهسازی معنوی و اخلاقی کارکنان	۹	۱۰ تا ۱۸
	توسعه مسیر شغلی مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای	۹	۱۹ تا ۲۷
	جانشین پروری	۶	۲۸ تا ۳۳
	مدیریت استعدادهای سازمان	۶	۳۴ تا ۳۹
	بهسازی عقیدتی و دینداری کارکنان	۷	۴۰ تا ۴۶
فراموشی سازمانی آگاهانه کارکنان	کسب مزیت رقابتی	۶	۱ تا ۶
	چابکی در سازمان	۶	۷ تا ۱۲
	تغییر عملکرد سازمانی	۶	۱۳ تا ۱۸
	رشد شبکه‌های ارتباطی	۶	۱۹ تا ۲۴
	مدیریت دانش سازمانی	۶	۲۵ تا ۳۰
	وجود رویه‌های مدیریت تغییر	۶	۳۱ تا ۳۶

جدول ۲. روایی محتوا متغیرهای پژوهش

بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی	X	F	P _x	x.P _x
کاملاً نامناسب	۰	۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
نامناسب	۰/۲۵	۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
نسبتاً مناسب	۰/۵	۲۷	۰/۱۳۸	۰/۰۶۹
مناسب	۰/۷۵	۶۱	۰/۳۱۳	۰/۲۳۵
کاملاً مناسب	۱	۱۰۷	۰/۵۴۹	۰/۵۴۹
کل			۰/۸۵۳	
فراموشی سازمانی آگاهانه کارکنان	X	F	P _x	x.P _x
کاملاً نامناسب	۰	۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
نامناسب	۰/۲۵	۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
نسبتاً مناسب	۰/۵	۳۰	۰/۱۱۵	۰/۰۵۸
مناسب	۰/۷۵	۴۹	۰/۱۸۸	۰/۱۴۱
کاملاً مناسب	۱	۱۸۱	۰/۶۹۶	۰/۶۹۶
کل			۰/۸۹۵	

برای سنجش پایایی در این پژوهش از روش پایایی باز آزمون^۱ استفاده شد که به میزان سازگاری طبقه‌بندی داده‌ها در طول زمان اشاره دارد. این شاخص را می‌توان زمانی محاسبه کرد که یک کدگذار یک متن را در دو زمان متفاوت کدگذاری

^۱ Re-Test Reliability

کرده باشد. برای محاسبه پایایی باز آزمون از میان مصاحبه‌های انجام گرفته چند مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب شده و هر کدام از آن‌ها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دوباره کدگذاری می‌شوند؛ سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه‌ها با هم مقایسه می‌شوند و از طریق میزان توافقات و عدم توافقات موجود در دو مرحله کدگذاری، شاخص ثبات برای آن پژوهش محاسبه می‌گردد. در هر کدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در دو فاصله زمانی با هم مشابه هستند با عنوان توافق و کدهای غیرمشابه با عنوان عدم توافق مشخص می‌شوند (هولستی^۱، ۱۹۶۹). مقدار پایایی در بخش کیفی پژوهش ۰/۷۰۱ محاسبه شده است.

$$\text{پایایی} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}}$$

جدول ۳. محاسبه پایایی بین دو کدگذار

ردیف	مصاحبه	تعداد کدها	کدهای مورد توافق	پایایی (درصد)
۱	مصاحبه ۱	۲۲	۸	۰/۷۲۷
۲	مصاحبه ۲	۲۵	۹	۰/۷۲
۳	مصاحبه ۳	۳۰	۱۰	۰/۶۶
	جمع کل	۷۷	۲۷	۰/۷۰۱

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد و داده‌ها از طریق نرم‌افزارهای NVIVO ویراست ۱۱ و SPSS ویراست ۲۶ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

گام‌های فرآیند تحلیل مضمون (یافته‌های کیفی پژوهش)

در این پژوهش برای شناسایی، تحلیل و گزارش الگوی موجود در داده‌های کیفی پیرامون معیارها و شاخص‌های مبحث مدل بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی در جهت فراموشی سازمانی آگاهانه کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان با روش تحلیل مضمون از روش تحلیل مضمون استفاده گردید. این روش که ماهیت تفسیری دارد، فرآیندی است که به وسیله آن می‌توان داده‌های پراکنده متن را به داده‌های غنی و تفضیلی تبدیل نمود. با اقتباس از روش آتراید-استرلینگ^۲ (۲۰۰۱) فرآیند انجام این پژوهش در سه مرحله انجام شد که عبارت‌اند از:

۱. خرد کردن متن و کدگذاری پاره‌گفتارها: به منظور خرد کردن متن و کدگذاری اولیه، ابتدا چارچوبی برای طبقه‌بندی انتخاب گردید. چارچوب غالب، در کدگذاری اولیه و استخراج مضامین پایه، توصیفی داده محور بود.

^۱ Holsti

^۲ Attride-Stirling

لذا ابتدا کدهای اولیه و سپس مضامین پایه بر اساس داده‌های تحقیق مورد شناسایی قرار گرفتند. چارچوب انتزاع مضامین سازمان دهنده نظریه-محور بود، لذا واژه‌ها بر اساس نظریه‌ها و تحقیقات گزینش گردید. در گام نخست پس از مشخص شدن چارچوب، از متن مصاحبه‌های مشارکت کنندگان در مصاحبه باز کدگذاری داده محور انجام شد.

≠ اکتشاف شبکه مضامین از متن: در گام دوم، با مرتب کردن کدها، بر اساس شباهت‌های معنایی دسته‌بندی و پایین‌ترین سطح مضمون (مضامین پایه) استخراج گردید.

≠ یکپارچه کردن اکتشاف‌ها و ارائه الگو: در گام سوم، بر اساس شباهت‌های کاربردی مضامین پایه، هرچند مضمون در یک دسته به نام مضمون سازمان دهنده قرار گرفت.

≠ دسته‌بندی کدهای پژوهش بر اساس یک مضمون انتزاعی: در گام آخر این مرحله، با انتزاع یک مضمون حاکم بر کل مضامین به عنوان مضمون فراگیر، تدوین نهایی جدول مضامین سه گانه انجام گرفت.

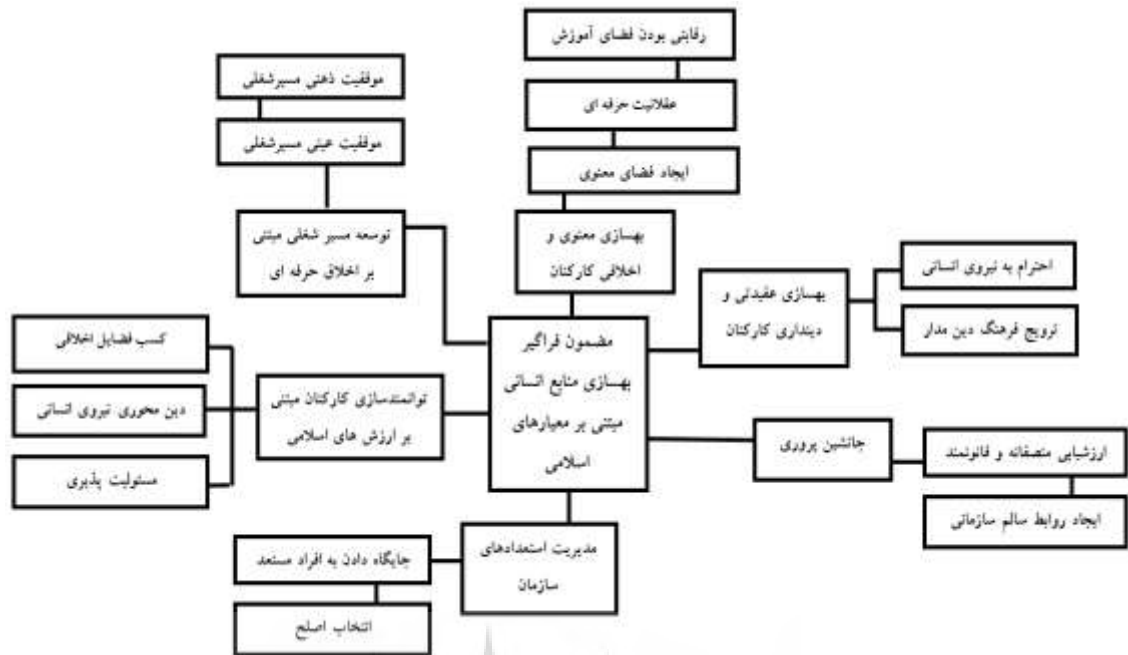
گام‌های اجراشده شناسایی کدها و مضامین بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی: خلاصه مراحل اختصاص کدهای اولیه به پاره گفتارهای مشارکت کنندگان، اختصاص کدهای اولیه به پاره گفتارهای استخراج شده، ادغام کدهای اولیه و استخراج مضامین پایه، دسته‌بندی مضامین پایه به مضامین سازمان دهنده، دسته‌بندی مضامین سازمان دهنده به مضمون فراگیر، مربوط به بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی در جدول ۴، بیان شده است.

جدول ۴. تحلیل مضامین سه گانه مربوط به متغیر بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی

ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضمون فراگیر
۱	وفای به عهد	کسب فضایل اخلاقی	توانمندسازی کارکنان مبتنی بر ارزش های اسلامی	مضمون فراگیر بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی
۲	نظم و انضباط			
۳	صبر و شکیبایی			
۴	توسعه فرهنگ پاسخگویی و شفافیت در برابر مردم			
۵	اخلاص در عمل			
۶	تلاش در جهت کسب رضایت الهی			
۷	ارتقا قدرت و توانمندی ذهنی			
۸	تقویت روحیه نقد پذیری			
۹	درک احساس و اهمیت کار			
۱۰	ایجاد فرصت یادگیری و کسب معرفت	ایجاد فضای معنوی	بهسازی معنوی و اخلاقی کارکنان	
۱۱	ایجاد شوق درونی در کارکنان			
۱۲	پرهیز از خودنمایی در محیط کار			
۱۳	قدرت تدبیر، تجربه و تخصص			
۱۴	اهتمام به انگیزش و تعهد			
		عقلانیت حرفه ای		

ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه	مضامین دهنده	سازمان	مضمون فراگیر
۱۵	تفویض اختیار				
۱۶	داشتن روحیه انعطاف پذیری				
۱۷	ایجاد احساس ارزشمندی در کارمندان				
۱۸	تقویت جایگاه وجدان کاری و اخلاق مداری				
۱۹	تصمیم گیری مشورتی و داشتن روحیه کار تیمی				
۲۰	صرفه جویی در اموال عمومی				
۲۱	توسعه اعتماد در سایه گفتگو				
۲۲	کاهش تعارض اهداف فرد و سازمان				
۲۳	شفافیت در امور و مبارزه با فساد اداری				
۲۴	پیشگیری از فعالیت های ناسالم سازمانی				
۲۵	محترم شمردن قوانین و مقررات سازمان				
۲۶	حفظ سلامت سازمانی				
۲۷	اهمیت دادن به استقلال و پیشرفت سازمانی				
۲۸	استقبال از انتقادات و پیشنهادات				
۲۹	ایجاد استانداردهای اخلاقی در سازمان				
۳۰	به کارگیری درست نیروی انسانی در پستهای مرتبط				
۳۱	پرهیز از استبداد				
۳۲	خیرخواهی نسبت به زیردستان				
۳۳	پرهیز از ظاهر سازی و ریا				
۳۴	اولویت دادن به شایستگی				
۳۵	تمرکز بر نحوه انجام امور				
۳۶	روحیه تفحص و بررسی				
۳۷	پرهیز از رابطه مداری در انتصاب افراد				
۳۸	روابط متقابل و بدون تبعیض				
۳۹	کنترل تبعیض جنسیتی در سازمان				
۴۰	حفظ آبرو و کرامت انسانی				
۴۱	ارتقا کیفیت زندگی کاری				
۴۲	ایجاد امید و اطمینان در کارکنان				
۴۳	تقوا و حسن ظن				
۴۴	درک ارزش های معنوی کار				
۴۵	همکاری در امور سازمان				
۴۶	آسیب شناسی برنامه ها و فعالیت های ضد ارزشی				

نتایج نشان داد مفاهیم استخراج شده مربوط به متغیر بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی ۳۹ کد اولیه، ۱۴ مضمون پایه و ۶ مضمون سازمان دهنده می باشد که تشکیل دهنده متغیر بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی هستند.



شکل ۱. شبکه نهایی مضامین بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی

بررسی اعتبار کدهای اولیه بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی: به منظور نهایی سازی فهرست مضمون ها و گدها، از روش دلفی استفاده شد. با توجه به اینکه جهت سنجش مناسبت گدهای معرفی شده از طیف لیکرت استفاده شده است؛ بنابراین برای تأیید گدها از عدد (۳/۰۰) که سطح متوسط مورد سنجش را نشان می دهد استفاده شد و میانگین نظرات خبرگان شرکت کننده در روش دلفی، درباره گدهای مؤثر به وسیله آزمون t با مقدار نظری (۳/۰۰) مقایسه شد. چنانچه نمره میانگین نظرات خبرگان به کد پیشنهادی بیشتر از مقدار نظری (۳/۰۰) باشد، کد مذکور در مدل باقی خواهد ماند.

طبق جدول ۵، نتایج نشان می دهد از میان ۴۶ کد باز اولیه متغیر بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی، ۳۹ کد در قالب شش مضمون سازمان دهنده «توانمندسازی کارکنان مبتنی بر ارزش های اسلامی»، «بهسازی معنوی و اخلاقی کارکنان»، «توسعه مسیر شغلی مبتنی بر اخلاق حرفه ای»، «جانشین پروری»، «مدیریت استعدادهای سازمان» و «بهسازی عقیدتی و دینداری کارکنان» مورد تأیید خبرگان قرار گرفتند و در مدل نهایی بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی سازمان های دولتی شهر کرمان حضور دارند ($p < 0.05$ - مقدار). همچنین شش کد به شماره های ۹، ۱۲، ۲۰، ۲۲، ۳۰، ۳۹ و ۴۱ نیز به تأیید خبرگان نرسیده و از مدل بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی حذف گردیدند ($p > 0.05$ - مقدار).

جدول ۵. بررسی اعتبار کدهای باز اولیه متغیر بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی از دیدگاه خبرگان (n=17)

کد باز اولیه	میانگین	انحراف معیار	آماره t	p-مقدار	نتیجه
وفای به عهد	۳/۵۹	۰/۸۰	۳/۰۵	۰/۰۰۴	تأیید
نظم و انضباط	۳/۵۳	۰/۹۴	۲/۳۱	۰/۰۱۷	تأیید
صبر و شکیبایی	۳/۴۷	۰/۸۰	۲/۴۳	۰/۰۱۴	تأیید
توسعه فرهنگ پاسخگویی و شفافیت در برابر مردم	۳/۵۳	۰/۸۰	۲/۷۳	۰/۰۰۷	تأیید
اخلاص در عمل	۳/۷۷	۰/۷۵	۴/۱۹	۰/۰۰۱	تأیید
تلاش در جهت کسب رضایت الهی	۳/۷۱	۱/۲۶	۲/۳۰	۰/۰۱۷	تأیید
ارتقا قدرت و توانمندی ذهنی	۳/۷۱	۰/۹۹	۲/۹۵	۰/۰۰۵	تأیید
تقویت روحیه نقد پذیری	۳/۴۷	۱/۰۷	۱/۸۲	۰/۰۴۴	تأیید
درک احساس و اهمیت کار	۳/۱۲	۱/۴۱	۰/۳۴	۰/۳۶۸	رد
ایجاد فرصت یادگیری و کسب معرفت	۳/۷۱	۰/۹۲	۳/۱۷	۰/۰۰۳	تأیید
ایجاد شوق درونی در کارکنان	۳/۷۱	۱/۰۵	۲/۷۸	۰/۰۰۷	تأیید
پرهیز از خودنمایی در محیط کار	۳/۱۸	۱/۰۲	۰/۷۲	۰/۲۴۲	رد
قدرت تدبیر، تجربه و تخصص	۳/۴۷	۱/۰۱	۱/۹۳	۰/۰۳۶	تأیید
اهتمام به انگیزش و تعهد	۳/۵۳	۱/۰۱	۲/۱۷	۰/۰۲۳	تأیید
تفویض اختیار	۳/۵۳	۱/۱۳	۱/۹۴	۰/۰۳۵	تأیید
داشتن روحیه انعطاف پذیری	۳/۷۱	۰/۸۵	۳/۴۳	۰/۰۰۲	تأیید
ایجاد احساس ارزشمندی در کارمندان	۳/۶۵	۰/۷۹	۳/۳۹	۰/۰۰۲	تأیید
تقویت جایگاه وجدان کاری و اخلاق مداری	۳/۸۸	۰/۷۸	۴/۶۶	۰/۰۰۱	تأیید
تصمیم گیری مشورتی و داشتن روحیه کار تیمی	۳/۸۲	۱/۱۳	۳/۰۰	۰/۰۰۴	تأیید
صرفه جویی در اموال عمومی	۳/۱۸	۱/۳۸	۰/۵۳	۰/۳۰۳	رد
توسعه اعتماد در سایه گفتگو	۳/۵۳	۱/۲۳	۱/۷۷	۰/۰۴۸	تأیید
کاهش تعارض اهداف فرد و سازمان	۳/۰۶	۱/۵۲	۰/۱۶	۰/۴۳۸	رد
شفافیت در امور و مبارزه با فساد اداری	۳/۵۳	۱/۰۱	۲/۱۷	۰/۰۲۳	تأیید
پیشگیری از فعالیت های ناسالم سازمانی	۳/۶۵	۱/۰۰	۲/۶۸	۰/۰۰۸	تأیید
محترم شمردن قوانین و مقررات سازمان	۳/۶۵	۱/۲۷	۲/۱۰	۰/۰۲۶	تأیید
حفظ سلامت سازمانی	۳/۷۱	۱/۲۱	۲/۴۰	۰/۰۱۴	تأیید
اهمیت دادن به استقلال و پیشرفت سازمانی	۳/۹۴	۱/۱۴	۳/۳۹	۰/۰۰۲	تأیید
استقبال از انتقادات و پیشنهادات	۳/۹۴	۰/۹۷	۴/۰۲	۰/۰۰۱	تأیید
ایجاد استانداردهای اخلاقی در سازمان	۳/۸۲	۱/۰۷	۳/۱۶	۰/۰۰۳	تأیید
به کارگیری درست نیروی انسانی در پست های مرتبط	۲/۹۴	۱/۲۵	-۰/۱۹	۰/۵۷۶	رد
پرهیز از استبداد	۳/۹۴	۰/۹۰	۴/۳۱	۰/۰۰۱	تأیید
خیرخواهی نسبت به زیردستان	۳/۸۲	۰/۸۸	۳/۸۵	۰/۰۰۱	تأیید
پرهیز از ظاهر سازی و ریا	۳/۸۸	۰/۹۳	۳/۹۲	۰/۰۰۱	تأیید
اولویت دادن به شایستگی	۴/۱۲	۰/۹۹	۴/۶۴	۰/۰۰۱	تأیید
تمرکز بر نحوه انجام امور	۳/۸۲	۰/۸۸	۳/۸۵	۰/۰۰۱	تأیید

کُد باز اولیه	میانگین	انحراف معیار	آماره t	p-مقدار	نتیجه
روحیه تفحص و بررسی	۳/۷۱	۰/۸۵	۳/۴۳	۰/۰۰۲	تأیید
پرهیز از رابطه مداری در انتصاب افراد	۳/۷۷	۰/۹۰	۳/۴۹	۰/۰۰۲	تأیید
روابط متقابل و بدون تبعیض	۳/۶۵	۰/۹۳	۲/۸۶	۰/۰۰۶	تأیید
کنترل تبعیض جنسیتی در سازمان	۳/۱۲	۱/۱۱	۰/۴۴	۰/۳۳۴	رد
حفظ آبرو و کرامت انسانی	۳/۴۷	۰/۸۷	۲/۲۲	۰/۰۲۱	تأیید
ارتقا کیفیت زندگی کاری	۲/۷۷	۱/۳۰	-۰/۷۵	۰/۷۶۷	رد
ایجاد امید و اطمینان در کارکنان	۳/۴۱	۰/۸۷	۱/۹۵	۰/۰۳۴	تأیید
تقوا و حسن ظن	۳/۹۴	۰/۸۳	۴/۶۹	۰/۰۰۱	تأیید
درک ارزش‌های معنوی کار	۳/۴۷	۰/۸۷	۲/۲۲	۰/۰۲۱	تأیید
همکاری در امور سازمان	۳/۵۹	۱/۲۳	۱/۹۸	۰/۰۳۳	تأیید
آسیب‌شناسی برنامه‌ها و فعالیت‌های ضد ارزشی	۳/۵۹	۰/۹۴	۲/۵۸	۰/۰۱۰	تأیید

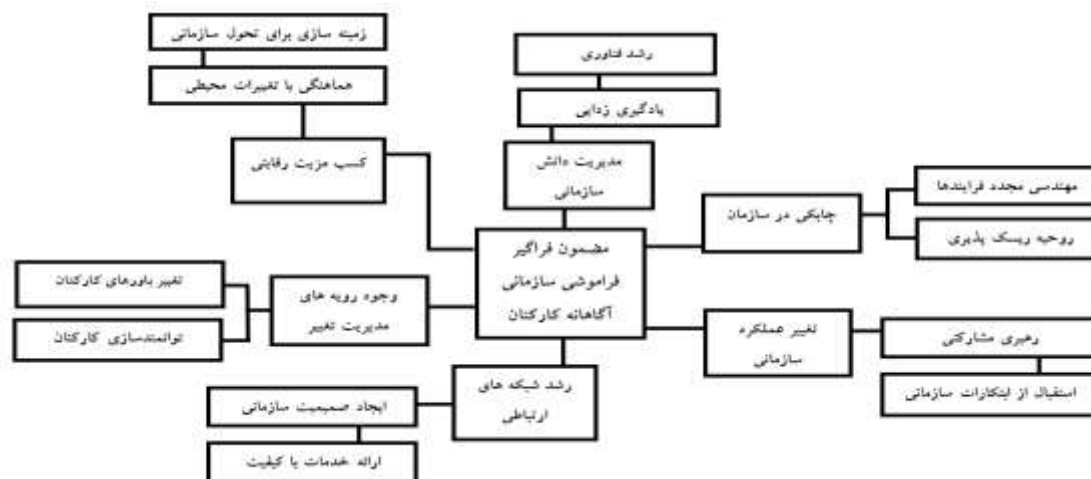
گام‌های اجراشده شناسایی گد‌ها و مضمون‌های فراموشی سازمانی آگاهانه کارکنان: خلاصه مراحل تحلیل مضامین سه گانه مربوط به فراموشی سازمانی آگاهانه کارکنان در جدول ۶، بیان شده است. مفاهیم استخراج شده مربوط به متغیر فراموشی سازمانی آگاهانه کارکنان شامل ۳۱ کد اولیه، ۱۲ مضمون پایه و ۶ مضمون سازمان دهنده می‌باشد که تشکیل دهنده متغیر فراموشی سازمانی آگاهانه کارکنان هستند.

جدول ۶. جدول نهایی تحلیل مضامین سه گانه مربوط به متغیر فراموشی سازمانی آگاهانه کارکنان

ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضمون فراگیر	
۱	درک ناکارآمدی قوانین گذشته	زمینه سازی برای تحول سازمانی	کسب مزیت رقابتی	مضمون فراگیر فراموشی سازمانی آگاهانه کارکنان	
۲	توجه به ناکارآمدی فرایندهای داخلی				
۳	انتخاب اهداف چالشی در سازمان				
۴	به کارگیری واکنش های جدید				
۵	توجه به الزامات سیاسی سازمان				
۶	مدیریت قابلیت ها و منابع فکری				
۷	ایجاد هماهنگی و همکاری بین واحدهای سازمانی	مهندسی مجدد فرایندها	چابکی سازمان		
۸	ایجاد ساختار سازمانی منعطف				
۹	ارزیابی دوره ای قوانین کاری				
۱۰	جابجایی جسورانه کارکنان	روحیه ریسک پذیری			
۱۱	نداشتن ترس از اشتباه و شکست				
۱۲	ایجاد انگیزه و شوق در کارکنان				
۱۳	استفاده از متخصصان زبده و توانمند در سازمان	رهبری مشارکتی	تغییر عملکرد سازمانی		
۱۴	آموزش هدفمند کارکنان				

ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضمون فراگیر
۱۵	مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری ها			
۱۶	حمایت از جستجوی دانش و ایده های جدید			
۱۷	فرهنگ سازمانی پذیرای تغییر	استقبال از ابتکارات سازمانی		
۱۸	وجود اتاق فکر سازمانی و استفاده مناسب از اطلاعات و تجربه کارکنان			
۱۹	وجود گروه های غیر رسمی در سازمان			
۲۰	استفاده از مکانیزم های تشویقی با هدف بهبود ارتباطات	ایجاد صمیمیت سازمانی		
۲۱	دریافت مستمر بازخورد از کارکنان		رشد شبکه های ارتباطی	
۲۲	ایجاد تعامل سازنده با سازمان های دیگر			
۲۳	رشد سرعت پاسخگویی در سازمان	ارائه خدمات با کیفیت		
۲۴	ایجاد تجربه مثبت در رابطه با سازمان در ارباب رجوع			
۲۵	حذف دانش های کهنه و منسوخ	یادگیری زدایی		
۲۶	حذف فعالیت های آسیب زا و عادات های مخرب			
۲۷	تسهیل فرایند یادگیری		مدیریت دانش سازمانی	
۲۸	پایش مستمر فناوری			
۲۹	به کارگیری سیستم های تصمیم گیری گروهی	رشد فناوری		
۳۰	ورود تکنولوژی های جدید متناسب با شرایط کاری			
۳۱	تغییر در اعتقادات و رویه ها			
۳۲	ایجاد نگرش مثبت نسبت به تغییر	تغییر باورهای کارکنان		
۳۳	احساس تعلق سازمانی		وجود رویه های مدیریت تغییر	
۳۴	تغییر رفتارهای کارکنان			
۳۵	بهبود انطباق پذیری	توانمندسازی کارکنان		
۳۶	کاهش مشغله های فکری کارکنان			

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۲. شبکه نهایی مضامین فراموشی سازمانی آگاهانه کارکنان

بررسی اعتبار کدهای اولیه فراموشی سازمانی آگاهانه کارکنان: بررسی نتایج طبق جدول ۷، نشان می‌دهد از میان ۳۶ کد باز اولیه متغیر فراموشی سازمانی آگاهانه کارکنان، ۳۱ کد در شش مضمون سازمان دهنده «کسب مزیت رقابتی»، «چابکی در سازمان»، «تغییر عملکرد سازمانی»، «رشد شبکه‌های ارتباطی»، «مدیریت دانش سازمانی» و «وجود رویه‌های مدیریت تغییر» مورد تأیید خبرگان قرار گرفته‌اند و در مدل نهایی فراموشی سازمانی آگاهانه کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان حضور دارند ($p < 0.05$ -مقدار). در این میان پنج کد شماره‌های ۱۲، ۱۹، ۲۷، ۲۹ و ۳۴ به تأیید خبرگان نرسیده و از مدل فراموشی سازمانی آگاهانه کارکنان حذف گردیدند ($p > 0.05$ -مقدار).

جدول ۷. بررسی اعتبار کدهای باز اولیه مدل متغیر فراموشی سازمانی آگاهانه کارکنان از دیدگاه خبرگان (n=۱۷)

کد باز اولیه	میانگین	انحراف معیار	آماره t	p-مقدار	نتیجه
درک ناکارآمدی قوانین گذشته	۳/۹۴	۰/۸۳	۴/۶۹	۰/۰۰۱	تأیید
توجه به ناکارآمدی فرایندهای داخلی	۳/۶۵	۱/۰۶	۲/۵۲	۰/۰۱۱	تأیید
انتخاب اهداف چالشی در سازمان	۳/۶۵	۱/۱۲	۲/۳۹	۰/۰۱۵	تأیید
به کارگیری واکنش‌های جدید	۳/۷۱	۱/۲۶	۲/۳۰	۰/۰۱۷	تأیید
توجه به الزامات سیاسی سازمان	۳/۸۲	۰/۸۸	۳/۸۵	۰/۰۰۱	تأیید
مدیریت قابلیت‌ها و منابع فکری	۴/۳۵	۰/۷۹	۷/۱۰	۰/۰۰۱	تأیید
ایجاد هماهنگی و همکاری بین واحدهای سازمانی	۳/۹۴	۱/۲۰	۳/۲۴	۰/۰۰۳	تأیید
ایجاد ساختار سازمانی منعطف	۴/۱۸	۰/۸۱	۶/۰۰	۰/۰۰۱	تأیید
ارزیابی دوره‌ای قوانین کاری	۴/۱۸	۰/۸۸	۵/۴۹	۰/۰۰۱	تأیید
جابجایی جسورانه کارکنان	۴/۴۷	۰/۶۲	۹/۷۱	۰/۰۰۱	تأیید
نداشتن ترس از اشتباه و شکست	۴/۳۵	۰/۶۱	۹/۲۰	۰/۰۰۱	تأیید
ایجاد انگیزه و شوق در کارکنان	۲/۸۸	۱/۳۲	-۰/۳۷	۰/۶۴۱	رد

گد باز اولیه	میانگین	انحراف معیار	آماره t	p-مقدار	نتیجه
استفاده از متخصصان زبده و توانمند در سازمان	۳/۶۵	۱/۴۶	۱/۸۳	۰/۰۴۳	تأیید
آموزش هدفمند کارکنان	۳/۵۳	۱/۰۷	۲/۰۴	۰/۰۲۹	تأیید
مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری ها	۳/۵۳	۱/۲۳	۱/۷۷	۰/۰۴۸	تأیید
حمایت از جستجوی دانش و ایده‌های جدید	۳/۷۱	۱/۱۶	۲/۵۱	۰/۰۱۲	تأیید
فرهنگ سازمانی پذیرای تغییر	۴/۰۶	۱/۳	۴/۲۴	۰/۰۰۱	تأیید
وجود اتاق فکر سازمانی و استفاده مناسب از اطلاعات و تجربه کارکنان	۳/۸۸	۰/۸۶	۴/۲۴	۰/۰۰۱	تأیید
وجود گروه‌های غیر رسمی در سازمان	۱/۴۱	۰/۸۷	-۷/۵۲	۱/۰۰۰	رد
استفاده از مکانیزم‌های تشویقی با هدف بهبود ارتباطات	۴/۲۴	۰/۹۰	۵/۶۴	۰/۰۰۱	تأیید
دریافت مستمر بازخورد از کارکنان	۳/۶۵	۱/۰۶	۲/۵۲	۰/۰۱۱	تأیید
ایجاد تعامل سازنده با سازمان‌های دیگر	۴/۷۱	۰/۵۹	۱۱/۹۶	۰/۰۰۱	تأیید
رشد سرعت پاسخگویی در سازمان	۴/۱۸	۰/۸۱	۶/۰۰	۰/۰۰۱	تأیید
ایجاد تجربه مثبت در رابطه با سازمان در ارباب رجوع	۴/۴۱	۰/۷۱	۸/۱۷	۰/۰۰۱	تأیید
حذف دانش‌های کهنه و منسوخ	۳/۸۸	۰/۷۰	۵/۲۲	۰/۰۰۱	تأیید
حذف فعالیت‌های آسیب‌زا و عادات‌های مخرب	۳/۵۹	۱/۲۸	۱/۹۰	۰/۰۳۸	تأیید
تسهیل فرایند یادگیری	۳/۲۴	۱/۴۴	۰/۶۷	۰/۲۵۵	رد
پایش مستمر فناوری	۳/۷۱	۱/۴۹	۱/۹۵	۰/۰۳۴	تأیید
به کارگیری سیستم‌های تصمیم‌گیری گروهی	۳/۲۴	۱/۰۹	۰/۸۹	۰/۱۹۴	رد
ورود تکنولوژی‌های جدید متناسب با شرایط کاری	۳/۵۹	۱/۳۳	۱/۸۳	۰/۰۴۳	تأیید
تغییر در اعتقادات و رویه‌ها	۳/۴۷	۱/۰۱	۱/۹۳	۰/۰۳۶	تأیید
ایجاد نگرش مثبت نسبت به تغییر	۳/۷۱	۱/۲۱	۲/۴۰	۰/۰۱۴	تأیید
احساس تعلق سازمانی	۳/۸۲	۱/۲۴	۲/۷۵	۰/۰۰۷	تأیید
تغییر رفتارهای کارکنان	۳/۰۰	۱/۵۸	۰/۰۰	۰/۵۰۰	رد
بهبود انطباق پذیری	۳/۵۳	۱/۰۷	۲/۰۴	۰/۰۲۹	تأیید
کاهش مشغله‌های فکری کارکنان	۳/۸۸	۰/۹۹	۳/۶۷	۰/۰۰۱	تأیید

نتیجه گیری

نتایج نشان می‌دهد مضمون‌های سازمان دهنده «توانمندسازی کارکنان مبتنی بر ارزش‌های اسلامی»، «بهبودی معنوی و اخلاقی کارکنان»، «توسعه مسیر شغلی مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای»، «جانشین پروری»، «مدیریت استعدادها و سازمان» و «بهبودی عقیدتی و دینداری کارکنان» مدل بهسازی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان را تشکیل می‌دهند و مضمون‌های سازمان دهنده «کسب مزیت رقابتی»، «چابکی در سازمان»، «تغییر عملکرد سازمانی»، «رشد شبکه‌های ارتباطی»، «مدیریت دانش سازمانی» و «وجود رویه‌های مدیریت تغییر» مدل فراموشی سازمانی آگاهانه کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان را تشکیل می‌دهند.

در تبیین و توجیه این یافته ها می توان گفت برنامه ریزی و بهسازی در مکتب اسلام از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است و توصیه ها و دستورالعمل های قابل توجهی در این خصوص دارد. جهت گیری برنامه ریزی و مدیریت در بعد اهداف کلان، متمایز از جهت گیری مدیریت در غرب است؛ زیرا بهسازی نیروی انسانی، برنامه ریزی و مدیریت در سازمان های اسلامی به گونه ای تدوین می گردد که همسو و در جهت رسالت سازمان الهی که همان تعالی و تکامل انسان ها است می باشد. البته در مکتب اسلام علاوه بر آن جهت گیری اصلی، بهسازی برای تأمین امنیت و رفاه اجتماعی نیز مورد توجه است، اما مدیریت در سازمان های لیبرال و غربی، فاقد این ویژگی بوده و صرفاً به دنبال بهسازی به منظور اهداف اقتصادی و منافع مالی می باشد. یکی از منابع غنی در اخلاق حرفه ای به منظور بهسازی نیروی انسانی آموزه های دین مبین اسلام است؛ اصول اخلاقی مطرح در اسلام مشتمل بر اصل احترام اصل آزادی، اصل انصاف اصل وفای به عهد اصل، امانت اصل صداقت اصل مسئولیت پذیری اصل نقادی و انتقاد پذیری اصل مدارا و سعه صدر اصل قانون مداری اصل اعتدال و اصل رازداری است. در حالی که اصطلاح مسیر شغلی برای کارکنان به صورت اصولی اجرا شود عمومی ترین کاربرد آن عبارت از پیشرفت در کار است در موارد دیگر اصطلاح مسیر شغلی به هر تعهد بلندمدتی که همراه با سرمایه گذاری روان شناختی وسیع در یک حرفه یا یک سازمان باشد دلالت دارد تعهدات روان شناختی که کارکنان یک سازمان نسبت به سازمان در مسیر شغلی خود دارند و آن ها را از یک ارتباط ساده با همکاران به انجام کارهایی داوطلبانه برای سازمان و خدمت صادقانه به همکاران سوق می دهد یک سازمان با بهسازی مناسب می تواند شرایطی را فراهم آورد تا نیازهای افراد به طور کامل برطرف شود و به دنبال آن میزان رضایت درونی افزایش یابد.

در راستای نتایج یافته ها، در پژوهش شاکر اردکانی و همکاران (۱۴۰۲) یافته های پژوهش هفت نوع الگوی بلوغ سازمانی ضعیف، حافظه سازمانی ضعیف، تمایل به رکود و عدم چابکی سازمان، دلبستگی به گذشته و ظرفیت جذب پایین، ضعف در سرمایه انسانی، مقاومت در برابر یادگیری زدایی و عدم وجود تفکر خلاق در سازمان را به عنوان عوامل بازدارنده فراموشی سازمانی از دیدگاه مدیران سازمان های دولتی شهر مشهد نشان می دهد. در مطالعه مرتضوی فرد (۱۴۰۱) عوامل مؤثر بر آموزش و بهسازی منابع انسانی در شرکت کشت و صنعت شهید بهشتی شامل اطلاع رسانی مشارکت و آموزش می باشد. در پژوهش احمدی و همکاران (۱۳۹۷) راهبردهای مدل بهسازی عملکرد شامل طراحی سامانه چندگانه آموزش کارکنان، طراحی فرآیند نظام ارزیابی عملکرد چندگانه، نهادینه سازی فرآیند مدیریت استعداد کارکنان و نهادینه سازی نظام بهسازی عملکرد کارکنان می باشد که میتواند باعث تجدید ساختار دانش سازمان گردد. در تحقیق خرده گیر و همکاران (۱۳۹۶) نتایج نشان داد شاخص های بهسازی منابع انسانی بر اثربخشی عملکرد کارکنان تأثیر معنی داری دارند. در مطالعه اتابکی و همکاران (۱۳۹۴) مشخص شد عوامل قانونی، عوامل اقتصادی، عوامل تکنولوژیکی، عوامل اجتماعی، استراتژی آموزش، نگرش راهبردی به آموزش، نیازسنجی آموزش، مدیریت اجرایی آموزش، فرهنگ یادگیری و رشد، باعث بهسازی سازمانی می گردد. در پژوهش اسماعیل و امین (۲۰۲۰) نتایج نشان داد فراموشی آگاهانه اثر بالایی بر کسب مزیت رقابتی، چابکی در سازمان و بالاخص عملکرد کارکنان دارد. در تحقیق دراگانیدیز و منتزا (۲۰۱۹) نتایج نشان داد بین بهسازی منابع انسانی با ابعاد فراموشی سازمانی آگاهانه کارکنان دانشگاه های بوسنی و هرزگوین رابطه معنی داری وجود دارد.

در سازمان‌های دولتی شهر کرمان استفاده از ظرفیت فراموشی سازمانی به‌عنوان یکی از ابزارهای بهبود عملکرد خود موردتوجه قرار گرفته است. این سازمان‌ها برای افزایش عملکردشان در تمامی حوزه‌ها، نیاز به تقویت و ارتقاء ظرفیت مدیریت دانش خود دارند، چرا که اهمیت مدیریت دانش به‌عنوان عاملی جهت حفظ مزیت رقابتی و ارتقاء عملکرد سازمانی مدنظر است. همچنین بهبود ظرفیت مدیریت دانش مستلزم تسهیل و مدیریت فرایند یادگیری سازمانی است تا کارکنان بتوانند با تسهیم تجربیات و دانش خود موجبات بالندگی سازمانی را فراهم نمایند و این مهم زمانی بهتر اتفاق می‌افتد که سازمان‌ها بتوانند به‌طور فعالانه فراموشی سازمانی خود را مدیریت نمایند تا از آن طریق از عادات بد پرهیز و از دانشی مضری که بر وضعیت عملکرد آن‌ها اثر می‌گذارد، اجتناب نمایند.

در پایان با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود: سازمان‌ها در انتخاب و انتصاب مدیران باید بکوشند تا قدرت فکری و دقت افراد را به‌منظور انتصاب آن‌ها به پست‌های مدیریتی مهم، با روش‌های مختلف بسنجند و در انتخاب کارکنان به مسائلی نظیر، تمایل و علایق آن‌ها، آزمودن آن‌ها قبل از انتخاب، وظیفه‌شناسی و ظرفیت بالای آن‌ها، توجه نمایند زیرا برای اجرای فرایند فراموشی سازمانی آگاهانه نیروی انسانی سازمان بزرگترین نقش را دارد. تاکید بر نقش آموزه‌های دینی که منجر به عبرت آموزی، ارتقاء سعه صدر، برنامه ریزی دقیق، پرهیز از کلی‌نگری و تقویت شجاعت و تهور در بین کارکنان سازمان‌ها خواهد شد و این کارکنان را در مسیر تغییر سازمانی صبورتر خواهد کرد. آموزش و توسعه کارکنان سازمان خصوصاً برای کارگزاران دارای اهمیت بالایی می‌باشد و سازمان‌ها بایستی بکوشند تا به‌گونه‌ای منظم و پیوسته، با توجه بیشتر به مدیران ارشد، آنان را از نظر فردی، معنوی و حرفه‌ای آموزش دهند و به تعالی آن‌ها توجه کنند تا در مسیر فراموشی آگاهانه سازمانی به مدیران کمک کنند. مدیران سازمان‌های دولتی جو اعتمادسازی و تعاملات و همکاری‌های بین شبکه‌ای را میان کارکنان خویش در داخل گروه‌ها و واحدهای سازمانی افزایش دهند، تا از این طریق بتوانند نسبت به اثربخشی مبادلات اطلاعاتی میان افراد خویش و در نتیجه، مدیریت اثربخش دانش سازمانی و توسعه فراموشی سازمانی آگاهانه اطمینان حاصل کنند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچگونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازن اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازن و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

References

- Ahmadi, O., Kamalian, A., Yaghoubi, N., Ghasemi, M., & Jalali, S. S. (2018). Designing a model for improving employee performance in the Ministry of Interior with a data-based approach. *Rooaree aa nageee n nnhh Poeeee Foree*, 6(4), 1-34 [In Persian]. [SID. https://sid.ir/paper/264057/fa](https://sid.ir/paper/264057/fa)
- Atabaki, M. Mohammad Naghi Imani Gale Pardesari, M. & Rabiei, A. (2015). Providing a strategic framework for training and organizational improvement in the Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare, *uu man Rooarees Tranmrig and vvv ll opnnn t*, 7: 53-70. [In Persian]. <https://ensani.ir/fa/article/358014/>
- Ayduğ, D., & Ağaoğlu, E. (2023). The mediation role of intentional organizational forgetting in the relationship between organizational learning and innovation management. *oourna o Worppaæe aaarnnrg*, 35(1), 17-34. <https://doi.org/10.1108/JWL-10-2021-0129>
- Barani, S., Rashnavadi, Y., Khamechi, H. & Jawashi, S. (2020). Meta-analysis of the antecedents and consequences of purposeful organizational forgetting. *oourna uu aa n Rooarees Sndsss*, 11(4), 174-195 [In Persian]. <https://doi.org/10.22034/JHRS.2022.144643>
- Bordbar, G. h., & Fallahi, M. B. (2018). The Effect of Transformational Leadership on Conscious Organizational Forgetfulness (Case Study: Employees of Alborz Daru Company), *uu arllll oourna of uu aa n Rooaree Sndsss*, 8(3), 69-90 [In Persian]. https://www.jhrs.ir/article_80129.html
- Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources. Consaaaawoa and Rcccnng*, 141, 109-122. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2018.10.006>
- Chen, M. Y. C., Lam, L. W., & Zhu, J. N. (2020). Should companies invest in human resource development practices? The role of intellectual capital and organizational performance improvements. *Pssonn Rvwww*50(2), 460-477. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0179>
- Febrian, W. D., & Solihin, A. (2024). Analysis of Improving Organizational Culture through Employee Engagement, Talent Management, Training and Development Human Resources. *Sbb oourna o Adaaneed uu dddppnnary*, 1(4), 185-195. <https://doi.org/10.38035/sjam.v1i4.86>
- Hendriyanto, D., Kusnadi, I. H., Rahmawati, H. U., Akbar, M., & Nurani, A. S. (2024). Analysis of the Influence of Facilities Availability, Human Resources and Promotion on The Improvement of Medical Tourism in Indonesia. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 4941-4949. DOI: <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10913>
- Holsti, O. R. (1969). Content analysis for the social sciences and humanities, Reading, MA: Addison-Wesley. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1573387449369524864>
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2018). Managing human resources. Oxford University Press.
- Jafari A. A. (2022). Training and improving human resources to create change in government organizations. *Snnnniii oourna o oo dnnn Raaaarhh Approachss nnaa nageee n and Accounnng*, 7(26), 828-840 [In Persian]. <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/2273>
- Khordehghir, S. Askari, H., & Ranjbar, Mukhtar. (2017). Investigating human resource improvement indicators and their impact on employee performance effectiveness. *A NwwApproach ooEduaaooaa aa nageee nt*, 8(2), 245-262 [In Persian].
- Kluge, A. (2023). Recent findings on organizational unlearning and intentional forgetting research (2019–2022). *Fronrrris nnPscchoogy*, 14, 1160173. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1160173>
- Lee, D. G. (2024). Tolerated Organizational Forgetting in the US Air Force: A Case Study Analysis of Knowledge Loss Among Government Civilian Employees (Doctoral dissertation, Colorado State University).

- Lintang, M. G., Khuzaini, K., & Shaddiq, S. (2024). Implementation of Islamic Human Resource Management Policy in Improving Employee Job Satisfaction: Literature Review Study. Proceeding: Islamic University of Kalimantan. <http://dx.doi.org/10.31602/piuk.v0i0.15805>
- Mahmoudi, M., Mehdinejad, M., & Azizi, S. H. (2024). Identification and Analysis of the Main Factors of Return on Investment in Training and Improving Human Resources (Case Study: Ministry of Oil). *Journal of PschhoogadSStidiaaad Eduaaoonaa Snnnees*, 7(73), 19-38 [In Persian].
- Malekpour Lepri, K., Shahnoshi, M., & Zafari Rigki, A. (2020). Investigating the Relationship between Organizational Intelligence and Learning with Organizational Forgetfulness in a Navy Hospital. *.. aa r ddd*, 1(4), 230-237 [In Persian]. <https://doi.org/10.30491/1.4.1>
- Mortazavi Fard R. (2021). Identifying and prioritizing factors affecting training and improving human resources in Shahid Beheshti Agro-Industrial Company. *Snnnniii ourna o N Raaarhh Approach nnaa nageee n and Accountnnng*, 6 (21), 42-62 [In Persian]. <https://www.majournal.ir/index.php/ma/article/view/1438>
- Papa, A., Dezi, L., Gregori, G. L., Mueller, J., & Miglietta, N. (2020). Improving innovation performance through knowledge acquisition: the moderating role of employee retention and human resource management practices. *ournnaoannowddg aa nageee nt*, 24(3), 589-605. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2017-0391>
- Rupčić, N. (2024). Learning—Forgetting—Unlearning—Relearning: The Learning Dynamics of a Learning Organization. In *Managing Learning Enterprises: Challenges, Controversies and Opportunities* (pp. 187-199). Cham: Springer Nature Switzerland.
- Shahzad, M., Zafar, A. U., Ye, M., & Ding, X. (2024). Harmony in flux: Unraveling the green innovation with organizational forgetting, absorptive capacity, and the jazz of organizational improvisation. *Busnss Srragg and hh Enrrronnnnt*, 33(5), 4145-4161. <https://doi.org/10.1002/bse.3694>
- Shakerardakani, M., Saberi, A., & Malekzadeh, Gh. (2019). Mental models of managers of government organizations about the factors driving organizational forgetting using the Q method. *Pssspcc n oo eernnnnt aa nageee n* 11(1), 75-98 [In Persian]. <https://doi.org/10.48308/JPAP.2020.96682>
- Shapourjani, Sh., & Karamzadeh, A. (2019). Investigation of the relationship between organizational forgetfulness and creativity in education staff in Kharameh city, First National Conference on Applied Research in Education Processes, Minab [In Persian]. <https://civilica.com/doc/1116382>
- Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2019). Human resource management. John Wiley & Sons.
- Toumi, S., & Su, Z. (2023). Islamic values and human resources management: A qualitative study of grocery stores in the Quebec province. *Innnnwoonaa ourna o Cross Cuuuna aa nageee nt*, 23(1), 79-112. <https://doi.org/10.1177/14705958221136691>
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. (2020). Achievement motivation as antecedents of quality improvement of organizational human resources. *Budap Innnnwoonaa Raaarhh and CrssssInsuuue-ournal*, 3, 747-752. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.886>