مجله علوم پزشکی رازی دوره ۳۲، شماره پیوسته ۱۱، ۲ اردیبهشت ۱۴۰۴ https://doi.org/10.47176/rjms.32.11

مقاله پژوهشی

بررسی و تشریح ابعاد گوناگون توسعه مدیران راهبردی در سازمان‌های دولتی با نگاهی به رویکرد شناختی

فرهاد هادی‌نژاد : استادیار گروه مدیریت، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران، تهران. ایران (* نویسنده مسئول)
hadinejadfarhad@gmail.com
ایلیا منزوی: دکتری گروه مدیریت بازرگانی گرایش رفتار و منابع انسانی، پردیس دانشگاه تهران، تهران، ایران

چکیده

زمینه و هدف: بررسی و تشریح ابعاد گوناگون توسعه مدیران راهبردی در سازمان‌های دولتی با نگاهی به رویکرد شناختی، به دنبال ارتقای مهارت‌های تصمیم‌گیری و حل مسئله در شرایط پیچیده و متغیر است. لذا هدف از این پژوهش، بررسی و تشریح ابعاد گوناگون توسعه مدیران راهبردی در سازمان‌های دولتی با نگاهی به رویکرد شناختی بود.

روش کار: برای این منظور، از روش نظریه داده‌بنیاد استفاده شده است. در این تحقیق، اطلاعات از طریق مصاحبه‌های عمیق با مدیران ارشد سازمان‌ها جمع‌آوری گردید و داده‌ها به‌طور سیستماتیک مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که ابعاد مختلف توسعه شناختی مدیران لایه‌ی راهبردی شامل تفکر تحلیلی، تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان، پردازش اطلاعات پیچیده، و تاب‌آوری شناختی هستند. این ابعاد می‌توانند موجب بهبود عملکرد مدیران در شرایط حساس سازمانی شوند. در همین راستا، مقوله‌های علّی، مداخله‌گر، زمینه ساز، محوری، راهبردها و پیامدها از طریق تحلیل داده‌ها شناسایی شدند. مقوله محوری این پژوهش، «توسعه مدیران راهبردی سازمان مبتنی بر رویکرد شناختی» بود که سایر مقوله‌ها حول آن شکل گرفت. همچنین، راهبردهایی نظیر بازنگری در نظام آموزشی، شبیه‌سازی‌های شناختی، و استفاده از هوش مصنوعی برای بهبود فرآیند تصمیم‌گیری مدیران پیشنهاد شد.

نتیجه‌گیری: به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که برخلاف پژوهش‌های جهانی که به استفاده از فناوری‌های نوین در تصمیم‌گیری و مدل‌های شناختی پرداخته‌اند، در سازمان‌ها هنوز چالش‌هایی مانند مقاومت‌های فرهنگی و نهادی وجود دارد که باید برای ارتقاء توانمندی‌های شناختی مدیران برطرف شود. در نهایت، این تحقیق پیشنهاد می‌کند که سازمان‌ها با استفاده از فناوری‌های نوین و آموزش‌های شناختی‌محور، به تحول در ساختار مدیریتی و بهبود عملکرد مدیران بپردازد.

تعارض منافع: گزارش نشده است.
منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

کلیدواژه‌ها
توسعه مدیران راهبردی،
رویکرد شناختی،
تصمیم‌گیری در بحران،
هوش مصنوعی،
آموزش دولتی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۱۱
تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۲/۰۲

شیوه استناد به این مقاله:
Hadinejad F, Monzavi I. Investigating and Explaining Various Dimensions of Strategic Manager Development in Government Organizations with a View to the Cognitive Approach. Razi J Med Sci. 2025(22 Apr);32.11.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the CC BY-NC-SA 4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en).

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 4.0 صورت گرفته است.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.47176/rjms.32.11]

Razi Journal of Medical Sciences. 2025(22 Apr);32.11. https://doi.org/10.47176/rjms.32.11

Original Article

Investigating and Explaining Various Dimensions of Strategic Manager Development in Government Organizations with a View to the Cognitive Approach

Farhad Hadinejad: Assistant Professor Department of Management, Faculty of Medicine, Army University of Medical Sciences, Islamic Republic of Iran, Tehran, Iran (* Corresponding Author) hadinejadfarhad@gmail.com
Ilya Monzavi: PhD, Department of in Business Administration, Major in Organizational Behavior and Human Resource Management, Campus University of Tehran, Tehran, Iran

Abstract

Background & Aims: In today's complex and dynamic world, strategic managers in public organizations face multifaceted and asymmetric challenges that require advanced cognitive capabilities for decision-making, crisis management, and adaptation to changing conditions. The development of these managers should go beyond traditional public leadership skills and be shaped based on a cognitive approach that includes critical thinking, mental flexibility, adaptive learning, and the ability to process complex information. This requires the establishment of an educational and developmental system grounded in cognitive sciences and modern technologies, such as artificial intelligence and advanced simulations, to enhance managers' analytical, decision-making, and predictive capabilities. Research shows that high-level public managers, in addition to technical and tactical skills, must possess cognitive capacities such as emotional intelligence, future-oriented thinking, and the ability to understand complex systems. Accordingly, designing a managerial development model based on cognitive sciences can improve managers' efficiency in facing emerging threats. Particularly in public organizations operating within a strategic and security-oriented environment, employing this approach can play a decisive role in enhancing managers' capacity for making rapid and accurate decisions. Therefore, the present study aims to design and formulate a model that, based on the principles of cognitive sciences, provides an optimal pathway for the development of strategic managers in public organizations. In other words, the main research question is how cognitive approach components can be enhanced among managers to support strategic and key decision-making.
Methods: This research employs a grounded theory approach to identify and explain the dimensions of developing strategic managers in public organizations based on a cognitive approach. Grounded theory is a qualitative research method that generates a new theory based on primary data collected without prior theoretical assumptions. In this method, data collection, coding, and analysis are performed continuously to extract the main concepts and new patterns from the data. Through open coding, 110 concepts were obtained, which, after categorization, formed 30 subcategories. In the axial coding stage, these were classified around 9 main categories and 6 overarching categories. Based on this, the relationships between the main categories and the paradigmatic model were formed. Finally, the identified categories were finalized within the six-dimensional paradigmatic model, along with the relationships between them. Data analysis consisted of descriptive and inferential statistics using SPSS version 26 and PLS version 3.
Results: The results showed that various dimensions of cognitive development among strategic-level managers include analytical thinking, decision-making under uncertainty, complex information processing, and cognitive resilience. These dimensions can improve managerial performance under sensitive organizational conditions. In this regard, causal, intervening, contextual, central, strategies, and outcomes categories were identified through data analysis. The central category of this research was "Strategic Manager Development in Organizations Based on a Cognitive Approach," around which other categories were formed. Strategies such as revising the educational system, cognitive simulations, and the use of artificial intelligence to improve managers' decision-making processes were also proposed.
Conclusion: The findings of this study indicate that strategic managers in Iranian public organizations, in addition to operational and physical skills, must possess advanced cognitive

Keywords
Strategic Manager Development, Cognitive Approach, Crisis Decision-Making, Artificial Intelligence, Public Sector Training

Received: 01/03/2025
Published: 22/04/2025

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.47176/rjms.32.11]

capabilities such as analytical thinking, decision-making under uncertainty, complex information processing, and cognitive resilience. This cognitive transformation is particularly crucial in the context of hybrid warfare and modern complexities that require rapid and precise decision-making. In alignment with these findings, this study also emphasizes the necessity of revising public sector education and establishing cognitive-based educational courses as key strategies for managerial development. One of the most important differences between this research and previous studies is its specific focus on bureaucratic structures and cultural resistance in the process of cognitive transformation within Iranian public organizations. Previous studies have mostly emphasized technology and scientific education, while this research addresses institutional and cultural barriers, such as senior managers' resistance to new concepts and structural limitations within human resources. Many managers interviewed in this study stressed the need for structural and cultural changes in public organizations to embrace cognitive approaches. This finding indicates that transformation in managerial education and development should align with structural and cultural changes within public organizations to achieve desirable outcomes. Based on the findings of this study, it appears that the use of modern technologies and educational methods based on data analysis and cognitive simulations can enhance managers' cognitive capabilities. Decision support models based on artificial intelligence and data-driven analytical systems can help managers make effective decisions in wartime and complex crisis situations, reducing strategic errors and improving public sector performance. The final conclusion is that developing strategic managers based on a cognitive approach requires not only specialized, technology-based training but also cultural and structural transformation within the human resources of public organizations. Additionally, the synergy of cognitive sciences and modern technologies can play a significant role in improving decision-making and crisis management processes within public organizations. Finally, based on the obtained results, it is recommended that Iranian public organizations, in their efforts to develop cognitive managers, implement new educational programs, advanced simulations, and decision support systems to harness managers' capabilities in confronting new and complex threats. A comparison with previous studies indicates that although many studies have been conducted on the application of cognitive sciences in public organizations, institutionalizing these concepts within the educational and operational processes of public organizations in Iran still faces challenges. In global research, especially within advanced public organizations such as those in the United States, the United Kingdom, and China, the use of artificial intelligence, machine learning, and big data analytics in strategic decision-making has become a growing trend. However, within Iranian public organizations, there is still a need for further studies and the adoption of modern technologies. These differences can create opportunities and challenges for improving public methods and developing strategic managers within the country.

Conflicts of interest: None
Funding: None

Cite this article as:
Hadinejad F, Monzavi I. Investigating and Explaining Various Dimensions of Strategic Manager Development in Government Organizations with a View to the Cognitive Approach. Razi J Med Sci. 2025(22 Apr);32.11.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the CC BY-NC-SA 4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en).

*This work is published under CC BY-NC-SA 4.0 licence.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.47176/rjms.32.11]

مقدمه

علوم شناختی ذهن انسان را از منظر علمی بررسی می‌کند. منظور از ذهن مجموع هر آن چیزی است که نمودهای هوشمندی و آگاهی هستند. به طور کلی پرسش‌هایی مانند این‌که ذهن چگونه کار می‌کند یا مغز چگونه هوشمندی را ایجاد می‌کند، از جمله پرسش‌هایی هستند که در این شاخه علمی بررسی می‌شوند (۱). در دیدگاه شناختی بیش از آن‌که بر امیال، نیازها و انگیزش تأکید شود، به این‌که افراد چگونه اطلاعات را کسب و تفسیر می‌کنند و آن‌ها را در حل مشکلات به کار می‌گیرند توجه می‌شود (۲). رویکرد شناختی، عمل مشاهده‌شده (رفتار) را به شناخت درون نسبت می‌دهد و انسان را موجودی پردازش‌کننده اطلاعات و مسئله‌گشا تلقی می‌کند (۳). این دیدگاه در پی تبیین رفتار از راه مطالعه شیوه‌هایی است که شخص به اطلاعات موجود توجه می‌کند، آن‌ها را تفسیر می‌کند و به کار می‌برد. رویکرد شناختی، به بررسی فرآیندهای درونی ذهن از قبیل حل مسئله، حافظه، ادراک، شناخت، زبان و تصمیم‌گیری می‌پردازد (۴). موضوعاتی از این قبیل که انسان چگونه و با چه ساختاری به درک، تشخیص و حل مسئله می‌پردازد و این‌که ذهن چگونه اطلاعات دریافتی از حواس (مانند بینایی یا شنوایی) را درک می‌نماید و یا این‌که حافظه‌ی انسان چگونه عمل می‌کند و چه ساختاری دارد را مورد بررسی قرار می‌دهد (۵). اصول طراحی آموزشی شناختی بر فرآیندهای ذهنی درگیر در یادگیری، مانند توجه، ادراک، حافظه و حل مسئله تمرکز دارد. این اصول بر اهمیت درک نحوه تفکر، پردازش اطلاعات و ساختن دانش یادگیرندگان تأکید می‌کند (۶). در دنیای پیچیده و پویای امروز، مدیران راهبردی سازمان‌های دولتی با چالش‌های چندبعدی و نامتقارنی مواجه‌اند که نیازمند توانایی‌های شناختی پیشرفته‌ای برای تصمیم‌گیری، مدیریت بحران و سازگاری با شرایط متغیر است. توسعه این مدیران باید فراتر از مهارت‌های سنتی رهبری دولتی باشد و بر مبنای یک رویکرد شناختی شکل گیرد که شامل تفکر انتقادی، انعطاف‌پذیری ذهنی، یادگیری تطبیقی و توانایی پردازش اطلاعات پیچیده است (۷). این امر مستلزم ایجاد یک نظام آموزشی و پرورشی مبتنی بر علوم شناختی و فناوری‌های نوین، نظیر هوش مصنوعی و شبیه سازی‌های پیشرفته، برای ارتقای قدرت تحلیل، تصمیم‌گیری و پیش‌بینی در مدیران است (۸).

تحقیقات نشان می‌دهد که مدیران دولتی در سطوح عالی، علاوه بر مهارت های فنی و تاکتیکی، باید از ظرفیت های شناختی مانند هوش هیجانی، تفکر آینده‌نگر و توانایی درک سیستم‌های پیچیده برخوردار باشند (۹). بر این اساس، طراحی یک الگوی توسعه مدیریتی مبتنی بر علوم شناختی، می‌تواند به افزایش کارآمدی مدیران در مواجهه با تهدیدات نوظهور کمک کند (۱۰). به‌ویژه، در سازمان‌های دولتی که با محیطی راهبردی و امنیتی متحول روبه‌رو است، بهره‌گیری از این رویکرد می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در ارتقای توان مدیران در اتخاذ تصمیمات سریع و دقیق داشته باشد (۱۱). ازاین‌رو، پژوهش حاضر در پی طراحی و تدوین الگویی است که بر اساس اصول علوم شناختی، مسیر بهینه‌ای برای توسعه مدیران راهبردی سازمان‌های دولتی ارائه دهد. به عبارت دیگر، سؤال اصلی تحقیق این است که مؤلفه‌های مربوط به رویکرد شناختی را چگونه می‌توان در بین مدیران جهت اخذ تصمیمات راهبردی و کلیدی ارتقاء داد؟

روش کار

این تحقیق از رویکرد نظریه داده بنیاد برای شناسایی و تبیین ابعاد توسعه مدیران راهبردی در سازمان‌های دولتی مبتنی بر رویکرد شناختی استفاده می‌کند و با کد اخلاق IR.IAU.SARI.REC.1404.162 در کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری به تصویب رسید. نظریه داده بنیاد یک روش تحقیق کیفی است که بر مبنای داده‌های اولیه جمع‌آوری‌شده و بدون پیش‌فرض‌های نظری، نظریه‌ای جدید می سازد. در این روش، مراحل جمع‌آوری داده ها، کدگذاری و تحلیل به‌طور مداوم انجام می شود تا مفاهیم اصلی و الگوهای جدید از دل داده‌ها استخراج شوند. از طریق کدگذاری باز ۱۱۰ مفهوم بدست آمد که با طبقه‌بندی این مفاهیم ۳۰ مقوله فرعی شکل گرفت و در مرحله کدگذاری محوری، حول ۹ مقوله اصلی و ۶ مقوله کلان طبقه‌بندی شدند. بر این اساس، روابط بین مقوله‌های

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.47176/rjms.32.11]

اصلی و مدل پارادایمی شکل گرفت. نهایتاً مقوله‌های آشکار شده در قالب ابعاد ۶ گانه مدل پارادایمی، با روابطی که بین آن‌ها وجود دارد نهایی شد که در ادامه به تشریح ارائه‌ی الگوی پارادایمی تحقیق بر اساس مصاحبه با خبرگان پرداخته می‌شود:

شرایط علّی: این شرایط باعث ایجاد و شکل‌گیری پدیده یا طبقه هسته‌ای می‌شود. کدهای مربوط به آن‌ها به شرح جدول ۱ است:

مقوله علّی: توسعه مدیران راهبردی سازمان های دولتی مبتنی بر رویکرد شناختی تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل علّی قرار دارد که زمینه‌ساز این تحول هستند. یکی از مهم‌ترین این عوامل، پیچیدگی میدان‌های نبرد مدرن ا ست. ماهیت جنگ‌های امروزی دیگر صرفاً مبتنی بر قدرت فیزیکی نیست، بلکه به‌شدت به تحلیل اطلاعات، درک سریع شرایط، و تصمیم‌گیری بهینه وابسته است. ظهور جنگ‌های ترکیبی و شناختی که شامل جنگ‌های سایبری، عملیات روانی و استفاده از داده‌های کلان برای تأثیرگذاری بر ذهنیت مدیران و نیروهای دولتی است، ضرورت توسعه توانمندی‌های شناختی در مدیران را برجسته کرده است. مدیران مصاحبه‌شونده تأکید داشتند که درک صحیح از محیط عملیاتی و توانایی پیش‌بینی واکنش های دشمن از طریق مدل های شناختی، ازجمله مهارت‌هایی است که باید در نسل جدید مدیران تقویت شود. این امر مستلزم تغییر در شیوه های سنتی آموزش دولتی و گنجاندن علوم شناختی در برنامه‌های آموزشی سازمان های دولتی است. از سوی دیگر، ضرورت شناخت محیط متغیر

جدول ۱- کدهای باز و مقوله‌های تحقیق

مقوله‌ها	مفاهیم	مصادیق مصاحبه
علّی	نیاز به مدیران با تفکر استراتژیک پیچیدگی میدان‌های نبرد مدرن ضرورت شناخت محیط متغیر دولتی	در دنیای امروز، مدیران باید توانایی تصمیم‌گیری سریع و مبتنی بر داده داشته باشند. " "جنگ‌های آینده بیشتر از بُعد اطلاعاتی و شناختی تأثیر می‌پذیرند.
مداخله‌گر	مقاومت در برابر تغییر در سازمان‌های دولتی عدم تطبیق نظام آموزشی دولتی با علوم شناختی چالش‌های فرهنگی و سازمانی	"ساختارهای سنتی سازمان های دولتی باعث کند شدن پذیرش تغییرات شناختی در آموزش مدیران می‌شود. " "هنوز بسیاری از مدیران ارشد به شیوه‌های قدیمی رهبری اعتقاد دارند
زمینه‌ساز	حمایت مدیریتی کل سازمان های دولتی دسترسی به داده‌های شناختی و تحلیل‌های پیشرفته پیشرفت فناوری‌های شناختی و هوش مصنوعی	"با ورود فناوری‌های جدید، امکان شبیه‌سازی شرایط جنگی برای ارتقاء مهارت‌های شناختی مدیران فراهم شده است. " "دوره‌های آموزشی مبتنی بر علوم شناختی نیاز به حمایت از سطح کلان دارد
محوری	توسعه مدیران راهبردی مبتنی بر رویکرد شناختی	"ما نیاز داریم مدیران سازمان های دولتی را به رهبران باهوش‌تر، سریع‌تر و تحلیل‌گرتر تبدیل کنیم
راهبردها	اصلاح برنامه‌های آموزشی دولتی بر اساس علوم شناختی ایجاد آزمایشگاه‌های شناختی در سازمان های دولتی استفاده از شبیه‌سازهای شناختی برای تقویت تصمیم‌گیری	"باید دوره‌های جدیدی برای آموزش تفکر استراتژیک شناختی در سازمان های دولتی طراحی کنیم. " "با شبیه‌سازهای شناختی می‌توان توانایی مدیران را در شرایط پیچیده سنجید
پیامدساز	افزایش سرعت و دقت تصمیم‌گیری مدیران بهبود اثربخشی عملیات دولتی افزایش قدرت تحلیل و پیش‌بینی	"مدیرانی که تحت آموزش شناختی قرار گرفته‌اند، واکنش بهتری در شرایط بحرانی نشان می‌دهند. " "این تغییرات می‌تواند باعث افزایش برتری راهبردی سازمان های دولتی در صحنه‌های نبرد شود.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.47176/rjms.32.11]

دولتی به‌عنوان یکی از مفاهیم کلیدی در این زمینه مطرح می‌شود. فناوری‌های جدید و روش‌های جنگ نامتقارن، قدرت دشمنان را در تغییر معادلات نبرد افزایش داده‌اند و مدیران باید از توانایی تحلیل سریع داده‌ها، پردازش اطلاعات پیچیده و تصمیم‌گیری بر اساس الگوهای شناختی برخوردار باشند. برخی از مدیران مصاحبه‌شونده بر این باور بودند که سازمان های دولتی‌های پیشرفته جهان از فناوری‌های شناختی و هوش مصنوعی برای ارتقای توان مدیران استفاده می‌کنند و سازمان‌های دولتی نیز باید به این سمت حرکت کنند. همچنین، افزایش حجم اطلاعات و داده‌های عملیاتی موجب شده است که مدیران نیازمند مهارت‌هایی مانند غربال‌گری اطلاعات، تحلیل تصمیم‌گیری بر اساس الگوهای شناختی، و جلوگیری از اضطراب شناختی در شرایط بحرانی باشند. به‌طورکلی، مقوله‌های علّی نشان می‌دهند که توسعه مدیران راهبردی از یک الزام اختیاری به یک ضرورت استراتژیک تبدیل شده و ارتقای توان شناختی مدیران برای حفظ برتری در میدان نبرد، امری حیاتی محسوب می‌شود.

مقوله مداخله گر: عوامل مداخله‌گر به متغیرهایی اشاره دارند که می‌توانند فرآیند توسعه شناختی مدیران راهبردی را تسهیل یا تضعیف کنند. یکی از مهم‌ترین چالش‌های شناسایی‌شده در این زمینه، مقاومت در برابر تغییر در ساختار دولتی است. سازمان‌های دولتی به‌طور سنتی دارای ساختارهای سلسله‌مراتبی و محافظه‌کارانه هستند که تغییرات جدید، خصوصاً در حوزه‌های نرم‌افزاری و شناختی، معمولاً با مقاومت نیروهای باسابقه و مدیران ارشد مواجه می‌شود. برخی از مصاحبه‌شونده‌ها تأکید داشتند که بسیاری از مدیران فعلی، به دلیل آموزش های سنتی، شناخت کافی از علوم شناختی ندارند و آن را به‌عنوان یک ابزار کمکی نه یک نیاز استراتژیک در نظر می‌گیرند. این نگرش سنتی، موجب کندی پذیرش مفاهیم جدید مانند تصمیم‌گیری مبتنی بر داده، تحلیل شناختی موقعیت و مهارت‌های تفکر انتقادی در مدیران آینده شده است. علاوه بر این، ساختار بوروکراتیک در برخی از بخش‌های دولتی مانع از به‌کارگیری سریع ابزارهای شناختی مدرن در فرآیند تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی دولتی می‌شود. یکی دیگر از عوامل مداخله‌گر، عدم تطبیق نظام آموزشی دولتی با علوم شناختی است. سیستم آموزشی سازمان های دولتی همچنان عمدتاً بر مهارت‌های عملیاتی و فیزیکی متمرکز است و در بسیاری از موارد، علوم شناختی و روان شناسی شناختی در اولویت آموزش‌های مدیران قرار ندارد. برخی از مدیران مصاحبه‌شونده اشاره کردند که در آموزش‌های دولتی، همچنان بر روش‌های سنتی تأکید می‌شود و دوره‌های آموزشی که بر توسعه توانایی های شناختی، مدیریت شناختی بحران، تصمیم‌گیری سریع در شرایط مبهم و افزایش تاب‌آوری ذهنی تمرکز داشته باشند، به‌صورت گسترده ارائه نمی‌شوند. این در حالی است که در سازمان های دولتی‌های پیشرفته جهان، استفاده از شبیه سازهای شناختی، مدل‌های تحلیل داده و آموزش‌های شناختی در سطوح راهبردی به یک اصل تبدیل شده است. در نتیجه، اگرچه ضرورت توسعه مدیران شناختی درک شده است، اما موانع نهادی و چالش‌های آموزشی، اجرای مؤثر این تحول را دشوار کرده‌اند و نیاز به تغییرات اساسی در ساختارهای آموزشی و فرهنگی سازمان های دولتی به‌شدت احساس می‌شود.

مقوله زمینه ساز: عوامل زمینه‌ساز به شرایط و بسترهایی اشاره دارند که زمینه را برای توسعه شناختی مدیران راهبردی سازمان های دولتی فراهم می‌کنند. یکی از مهم‌ترین این عوامل، تحولات فناوری و تغییر ماهیت جنگ‌های مدرن است. در سال‌های اخیر، فناوری‌های نوین مانند هوش مصنوعی، کلان‌داده، یادگیری ماشین و پردازش شناختی اطلاعات، تأثیر عمیقی بر استراتژی‌های دولتی گذاشته‌اند. این پیشرفت‌ها باعث شده است که مدیران دولتی دیگر نتوانند صرفاً با اتکا به تجربیات سنتی و شهود فردی تصمیم‌گیری کنند، بلکه نیازمند تحلیل داده‌محور، پردازش شناختی اطلاعات پیچیده و توانایی شبیه‌سازی سناریوهای مختلف نبرد باشند. بسیاری از مدیران مصاحبه شونده تأکید داشتند که سازمان‌های

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.47176/rjms.32.11]

دولتی ایران برای حفظ برتری راهبردی و جلوگیری از غافلگیری در میدان نبرد، باید از این فناوری‌ها به‌عنوان ابزاری برای ارتقای توان شناختی مدیران استفاده کنند. در این راستا، توسعه آموزش‌های شناختی و فناوری‌محور در نظام آموزشی سازمان های دولتی می‌تواند یک گام اساسی برای تطبیق مدیران با شرایط جدید باشد. عامل زمینه‌ساز دیگر، تحولات در علوم شناختی و روان شناسی دولتی است که امکان بهبود تصمیم‌گیری و پردازش اطلاعات را برای مدیران فراهم کرده است. مفاهیمی مانند آگاهی موقعیتی انعطاف‌پذیری شناختی، مدیریت استرس و خستگی تصمیم‌گیری ازجمله حوزه‌هایی هستند که در سازمان های دولتی های پیشرفته جهان مورد مطالعه و پیاده‌سازی قرار گرفته‌اند. همچنین، توسعه روش‌های ارزیابی شناختی برای انتخاب و ارتقای مدیران راهبردی، از دیگر روندهای مهم در این حوزه محسوب می‌شود. در این زمینه، برخی از مدیران مصاحبه‌شونده اشاره کردند که بهره‌گیری از تکنیک های آموزش شناختی مانند بازی‌های جنگی مبتنی بر شبیه سازی، سیستم‌های پشتیبانی تصمیم‌گیری و الگوریتم‌های تحلیل رفتار مدیران در شرایط بحران می‌تواند باعث افزایش کیفیت تصمیم‌گیری در مدیران آینده شود. بنابراین، وجود زیرساخت‌های علمی و فناوری در حوزه شناختی، یک پیش‌نیاز اساسی برای توسعه مدیران راهبردی سازمان های دولتی است که باید با سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه شناختی و بازنگری در سیستم‌های آموزشی دولتی همراه شود.

مقوله محوری: مقوله محوری در نظریه داده‌بنیاد به هسته مرکزی پدیده مورد مطالعه اشاره دارد که سایر مقوله ها حول آن شکل می‌گیرند. در این پژوهش، "توسعه مدیران راهبردی سازمان های دولتی مبتنی بر رویکرد شناختی "به‌عنوان مقوله محوری شناخته می‌شود. این مفهوم بیانگر ضرورت تجهیز مدیران به توانایی‌های شناختی پیشرفته برای هدایت نیروها، مدیریت بحران ها، و اتخاذ تصمیمات راهبردی در شرایط پیچیده جنگی و عملیاتی است. در سازمان های دولتی‌های مدرن، مدیران صرفاً بر اساس تجربه و مهارت‌های فیزیکی ارتقا نمی‌یابند، بلکه توانایی تفکر تحلیلی، حل مسئله خلاق، پردازش سریع اطلاعات، و کنترل هیجانی ازجمله شاخص‌های کلیدی در انتخاب و ارتقای مدیران محسوب می‌شود. به همین دلیل، یکی از چالش‌های اصلی در توسعه مدیران راهبردی سازمان های دولتی ایران، گذار از مدل‌های سنتی مدیریتی به رویکردهای شناختی‌محور است که بر توسعه ذهنی و پردازش اطلاعات چندلایه تأکید دارد. برای تحقق این امر، نهادینه‌سازی علوم شناختی در نظام آموزشی و مدیریتی سازمان‌های دولتی ضروری است. مدیران مصاحبه‌شونده بر این باور بودند که توسعه شناختی مدیران باید در سه سطح فردی، سازمانی و استراتژیک دنبال شود. در سطح فردی، لازم است که مدیران مهارت‌های تفکر انتقادی، تحلیل داده‌های پیچیده، و کنترل هیجانات در شرایط بحرانی را کسب کنند. در سطح سازمانی، اصلاح ساختارهای آموزشی و تمرکز بر شبیه‌سازی‌های شناختی و سناریوسازی های عملیاتی می‌تواند در تقویت قابلیت‌های شناختی مدیران مؤثر باشد. در نهایت، در سطح استراتژیک، ایجاد یک سند راهبردی برای توسعه مدیران شناختی‌محور می‌تواند چارچوبی برای تحول در ساختار مدیریتی فراهم کند. بنابراین، مقوله محوری این پژوهش نه‌تنها به توسعه فردی مدیران محدود نمی‌شود، بلکه نیازمند یک تحول بنیادین در نظام مدیریتی و آموزشی سازمان‌های دولتی بر اساس علوم شناختی است.

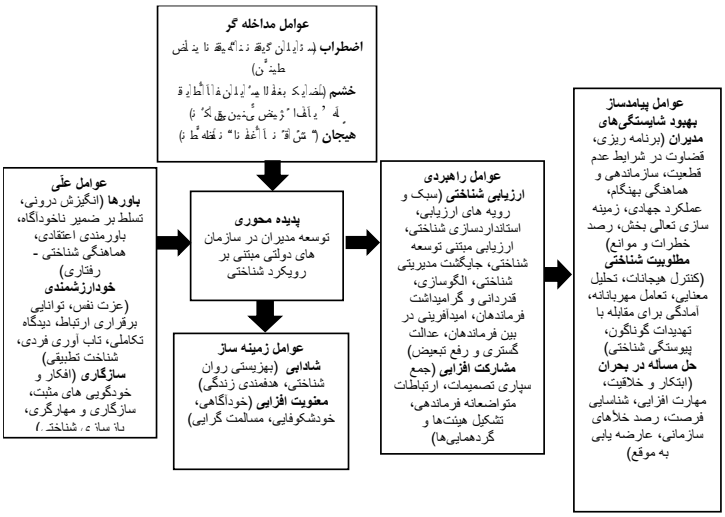
مقوله راهبردها: راهبردها به مجموعه اقداماتی اشاره دارند که برای ارتقای توانمندی‌های شناختی مدیران راهبردی اتخاذ می‌شوند. یکی از راهبردهای کلیدی در این زمینه، بازنگری در نظام آموزشی و توسعه دوره‌های شناختی‌محور در سازمان های دولتی است. بسیاری از مدیران مصاحبه‌شونده تأکید داشتند که در حال حاضر، آموزش های دولتی بیشتر بر مهارت‌های عملیاتی و فیزیکی متمرکز است و جنبه‌های شناختی و تحلیلی مدیران کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد. در این راستا، ایجاد برنامه‌های آموزشی تخصصی در زمینه علوم شناختی، روان‌شناسی دولتی،

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.47176/rjms.32.11]

تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان، و پردازش داده‌های پیچیده می‌تواند به توسعه مدیران کمک کند. همچنین، بهره‌گیری از شبیه‌سازهای شناختی، سناریوسازی های جنگی مبتنی بر تحلیل داده و تمرینات حل مسئله در موقعیت‌های بحرانی، یکی از راهبردهای مهم برای افزایش ظرفیت شناختی مدیران محسوب می شود. راهبرد دیگر، استفاده از فناوری‌های نوین مانند هوش مصنوعی و کلان‌داده در فرآیند تصمیم‌گیری دولتی است. در سازمان های دولتی‌های پیشرفته، از الگوریتم‌های تحلیل شناختی و مدل‌های پیش‌بینی‌کننده برای حمایت از تصمیم‌گیری مدیران استفاده می‌شود. این فناوری‌ها می‌توانند به مدیران کمک کنند تا در شرایط جنگی، حجم عظیمی از داده‌ها را به‌سرعت پردازش کرده و تصمیمات بهینه اتخاذ کنند. برخی از مصاحبه‌شونده‌ها تأکید داشتند که ایجاد سامانه‌های پشتیبان تصمیم‌گیری شناختی می‌تواند نقش مهمی در کاهش فشار روانی و بهبود عملکرد مدیران در شرایط حساس داشته باشد. همچنین، توسعه مدل های مربی‌گری و یادگیری معکوس در سازمان‌های دولتی، که در آن مدیران ارشد از دیدگاه‌های نسل جدید بهره می‌برند، می‌تواند باعث بهبود تفکر شناختی در تمامی سطوح مدیریتی شود. بنابراین، راهبردهای پیشنهادی در این پژوهش، نه‌تنها به ارتقای مهارت‌های شناختی مدیران کمک می‌کند، بلکه موجب تحول در ساختار های تصمیم‌گیری می‌شود.

مقوله پیامدها: پیامدهای توسعه شناختی مدیران راهبردی سازمان های دولتی را می‌توان در دو بعد فردی و سازمانی بررسی کرد. در بعد فردی، افزایش توانایی تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان و بحران یکی از مهم‌ترین نتایج به‌کارگیری علوم شناختی در توسعه مدیران است. مصاحبه شونده‌ها تأکید داشتند که مدیرانی که تحت آموزش های شناختی قرار می‌گیرند، قادرند تحلیل دقیق‌تری از محیط عملیاتی داشته باشند، تهدیدات را زودتر شناسایی کنند و استراتژی های مؤثرتری برای مقابله با آن ها تدوین کنند. علاوه بر این، بهبود مهارت های تفکر انتقادی، انعطاف پذیری ذهنی، و تاب‌آوری شناختی در بین مدیران، از دیگر پیامدهای مثبت این رویکرد است. مدیرانی که از این مهارت‌ها برخوردارند، در مواجهه با سناریوهای پیچیده جنگی و شرایط استرس‌زا، کمتر دچار خطای شناختی و تصمیمات هیجانی می شوند. در بعد سازمانی، یکی از مهم‌ترین پیامدها، افزایش کارآمدی و چابکی سیستم مدیریتی و مدیریت دولتی است. به کارگیری علوم شناختی در فرآیند های تصمیم‌گیری، سرعت تحلیل اطلاعات و هماهنگی بین



شکل ۱- مدل پارادایمی تحقیق

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.47176/rjms.32.11]

واحدهای مختلف عملیاتی را افزایش داده و موجب کاهش میزان اشتباهات استراتژیک می‌شود. همچنین، توسعه مدیران شناختی‌محور باعث ایجاد فرهنگ یادگیری و نوآوری در سازمان های دولتی خواهد شد، به‌گونه‌ای که رویکردهای سنتی جای خود را به روش‌های داده‌محور و تحلیل‌محور در مدیریتی دولتی بدهند. برخی از مدیران مصاحبه‌شونده نیز اشاره کردند که افزایش ظرفیت شناختی مدیران می‌تواند موجب بهبود تعاملات بین‌المللی، ارتقای سطح همکاری‌های دولتی و انطباق سریع‌تر با فناوری‌های نوین جنگی شود. در مجموع، توسعه شناختی مدیران نه‌تنها بر عملکرد فردی آن ها تأثیر می گذارد، بلکه به تحول ساختاری و ارتقای اثربخشی مدیریتی در سازمان های دولتی منجر خواهد شد. مدل پارادایمی تحقیق در شکل شماره ۱ ارائه گردید.

تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی اختصاص داشت که با کمک نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۶ و PLS نسخه ۳ انجام شد.

یافته‌ها

نتایج توصیفی جمعیت‌شناختی نشان داد ۱۰۱ نفر از افراد نمونه دارای سمت معاون، ۹۲ نفر دارای سمت مشاور و ۹۷ نفر دارای سمت کارشناس و ۹۴ نفر دارای سایر پست ها بودند. همچنین ۱۲۳ نفر از افراد نمونه دارای سابقه کاری بین ۱ تا ۱۰ سال، ۱۲۳ نفر دارای سابقه کاری بین ۲۰ تا ۱۱ سال، ۱۳۸ نفر دارای سابقه کاری بین ۲۱ تا ۳۰ سال بودند و نیز ۱۲۷ نفر از افراد نمونه دارای گروه سنی خود را ۴۰-۳۰ سال، ۱۵۰ نفر گروه سنی خود را ۵۰-۴۱ سال و ۱۰۷ نفر نیز گروه سنی خود را ۶۰-۵۱ سال بودند. با توجه به نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف سطح معناداری برای کلیه متغیرهای مستقل و وابسته کمتر از سطح خطای ۵ درصد بود در نتیجه توزیع داده‌ها نرمال نبود. نتایج حاصل از همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای اصلی پژوهش در جدول شماره ۲ آورده شده است و نتایج نشان داد سطح معنی‌داری ضرایب همبستگی کمتر از ۵ درصد می‌باشد در نتیجه بین کلیه متغیرهای پژوهش، همبستگی معنادار وجود دارد.

بررسی شاخص‌های اندازه‌گیری مدل براساس ضرایب تأثیر در شکل شماره ۲ نشان می‌دهد که میانگین ضرایب مسیر برابر با ۰/۶۴ است که حاکی از تأثیر نسبتاً بالای متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته است. انحراف معیار ۰/۱۳۹ نشان‌دهنده پراکندگی نسبتاً کم ضرایب در مدل است. حداقل مقدار ضریب تأثیر ۰/۲۷۸ و حداکثر مقدار ۰/۸۵۰ است که نشان می‌دهد برخی مسیرها تأثیر ضعیف‌تری دارند، در حالی که برخی دیگر نقش کلیدی‌تری ایفا می‌کنند. چولگی ۱/۴۶۴- و کشیدگی ۲/۳۶۳ نشان می‌دهند که توزیع ضرایب تأثیر به سمت مقادیر بالاتر متمایل بوده و دارای کشیدگی بیشتری نسبت به توزیع نرمال است. مقدار میانه ۰/۷۳۱ نیز تأیید می‌کند که اکثر ضرایب در محدوده تأثیر متوسط تا بالا قرار دارند. در نهایت، واریانس ۰/۰۱۹ نشان می‌دهد که ضرایب مسیر از همگرایی مناسبی برخوردارند و مدل از پایداری مناسبی بهره‌مند است.

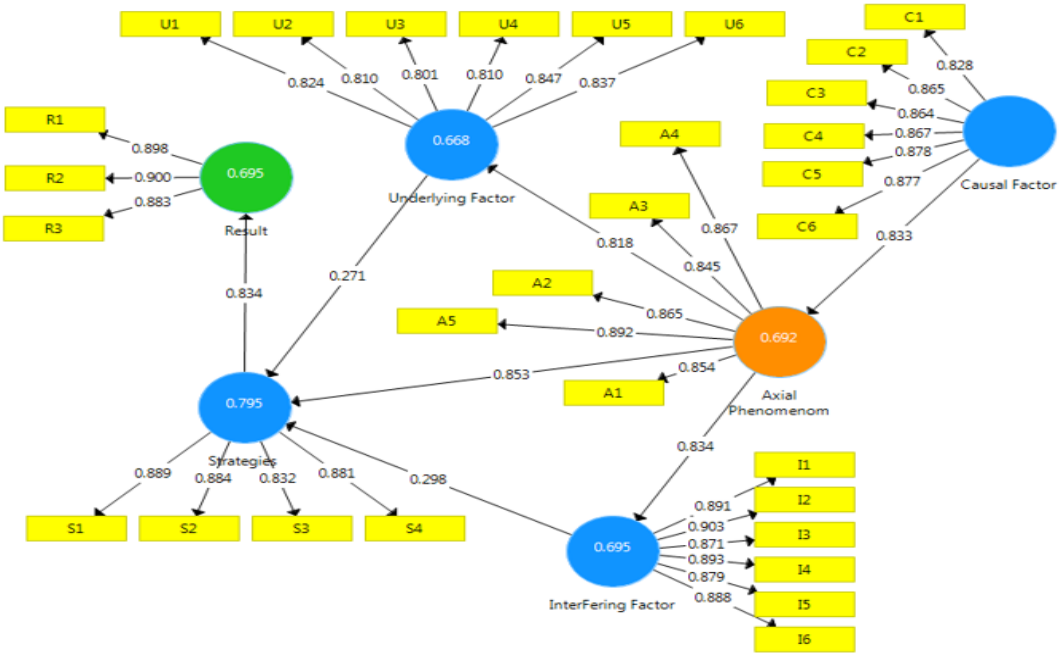
جدول ۲- همبستگی میان متغیرهای مدل پژوهش

متغیرها	علّی	زمینه‌ساز	مداخله‌گر	محوری	راهبردی	پیامدساز
علّی	۱	۵۵۴*	۴۷۵*	۵۰۰*	۷۰۱*	۵۰۰*
زمینه ساز	۵۵۴*	۱	۱۵۸*	۲۰۵*	۳۵۸*	۷۰۱*
مداخله گر	۴۷۵*	۵۵۴*	۱	۴۵۲*	۳۰۱*	۵۵۴*
محوری	۵۰۰*	۱۵۸*	۴۵۲*	۱	۳۳۹*	۲۰۵*
راهبردی	۷۰۱*	۲۰۵*	۳۰۱*	۳۳۹*	۱	۴۵۲*
پیامدساز	۱۵۸*	۳۵۸*	۳۵۸*	۵۵۴*	۴۷۵*	۱

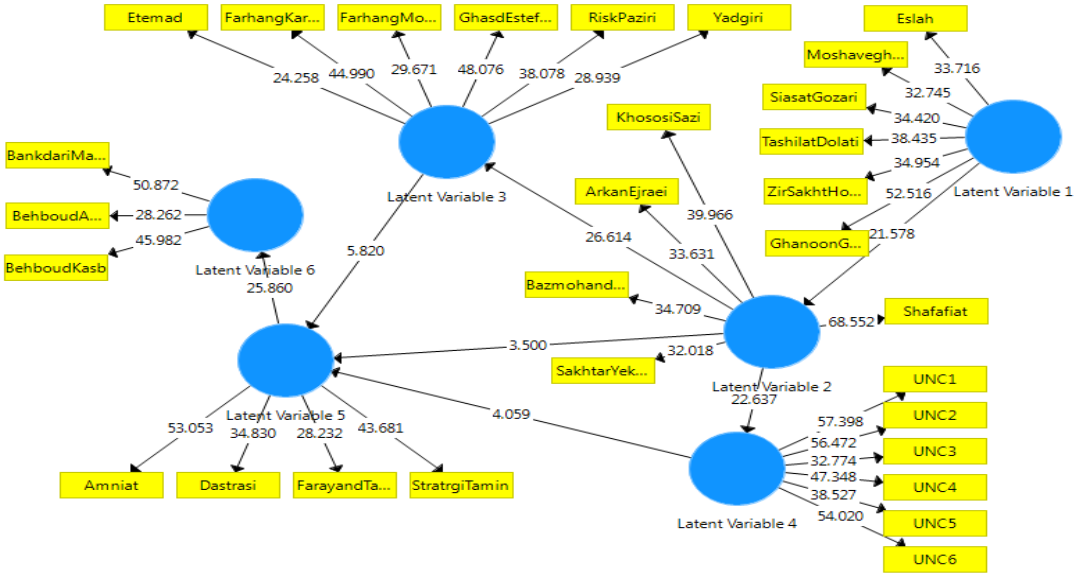
علامت * معنی‌داری در سطح ۵ درصد.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.47176/rjms.32.11]



شکل ۲- ضرایب رگرسیونی استاندارد مدل پژوهش



شکل ۳- مقادیر T-Value مدل پژوهش

با توجه به این که در نرم افزار ا سمارت پی ال اس از م قدار آ ماره تی برای بررسی معنی‌دار بودن روابط استفاده می‌شود و این مقدار برای خطای ۵ درصد ۱/۹۶ می‌باشد برای بررسی معنی داری از مقایسه مقدار آماره تی روابط با مقدار۱/۹۶ استفاده می‌گردد، به طوری که اگر مقدار آماره تی از مقدار مذکور بیشتر باشد، رابطه نشان داده شده معنی‌دار است. با توجه به شکل شماره ۳ ملاحظه می‌شود تمامی مقادیر آماره

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.47176/rjms.32.11]

جدول ۳- نتایج ضرایب مسیر و معناداری سازه‌های مدل

مسیر	ضریب مسیر	معناداری	تفسیر
شرایط علّی به پدیده محوری	۰/۸۳۳	۰/۰۰۱	برازش مطلوب
شرایط محوری به شرایط زمینه ساز	۰/۸۱۸	۰/۰۰۱	برازش مطلوب
شرایط محوری به شرایط مداخه گر	۰/۸۳۴	۰/۰۰۶	برازش مطلوب
شرایط زمینه ساز به استراتژی ها	۰/۲۷۱	۰/۰۰۱	برازش مطلوب
استراتژی‌ها به پیامدها	۰/۸۳۴	۰/۰۳۶	برازش مطلوب

جدول ٤- شاخص‌های برازش مدل تحقیق با استفاده از نرم افزار PLS

شاخص‌های برازش	میزان	ملاک	معناداری	تفسیر
میانگین نرخ تورم واریانس	۱/۳۶۴	۵≤ قابل قبول ۳/۳≤ ایده آل	-	برازش مطلوب
شاخص نیکویی برازش کلی	۰/۴۲۸	۰/۱≤ ضعیف ۰/۱≤ متوسط ۰/۱≤ عالی	-	برازش مطلوب
میانگین ضریب مسیر	۰/۳۳۱	۵≤	۰/۰۰۱≤	برازش مطلوب
میانگین ضریب تعیین	۰/۴۶۰	۵≤	۰/۰۰۱≤	برازش مطلوب

تی از ۱/۹۶بیشتر بوده بنابراین تمامی روابط مدل معنادار می‌باشد. همچنین در شکل شماره ۳ مشاهده می‌شود ضریب تعیین سازه‌های مدل، در حد قابل قبولی برازش می‌شود

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، در تمامی سازه‌ها "ضرایب معناداری" کمتر از ۰/۵ مشاهده می‌شود، بنابراین بتای رگرسیون بین سازه‌های موجود در مدل، معنادار می‌باشند. هر چه ضرایب مسیر به دست آمده بالاتر باشند، نشان‌دهنده‌ی آن است که متغیر مد نظر، اثرگذاری بیشتری دارد که در جدول ۳، سازه شرایط محوری شامل متغیرهای فرهنگ سازی، فرهنگ اشتراک اطلاعات و دانش سازمانی، ایجاد اعتماد و فرهنگ دانش بنیان بیشترین تأثیر را بر پیامدهای دوسویه گذاشته است.

نهایتاً جهت برازش کلی مدل، از شاخص هایی همچون میانگین نرخ تورم واریانس، شاخص نیکویی برازش کلی، میانگین ضریب مسیر و میانگین ضریب تعیین استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است.

بحث

در این مطالعه به بررسی و تحلیل ابعاد مختلف توسعه مدیران راهبردی سازمان های دولتی مبتنی بر رویکرد شناختی پرداخته شد. با توجه به پیچیدگی روزافزون میدان‌های نبرد مدرن و رشد فناوری‌های نوین، ضرورت تجهیز مدیران به توانمندی‌های شناختی برای اتخاذ تصمیمات بهینه و کارآمد بیشتر از پیش احساس می شود. یافته‌های این پژوهش نشان داد که مدیران راهبردی سازمان های دولتی ایران باید علاوه بر مهارت های عملیاتی و فیزیکی، از توانمندی های شناختی پیشرفته نظیر تفکر تحلیلی، تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان، پردازش اطلاعات پیچیده، و تاب‌آوری شناختی برخوردار باشند. این تحول شناختی به‌ویژه در شرایط جنگ‌های ترکیبی و پیچیدگی‌های مدرن که نیاز به تصمیم‌گیری سریع و دقیق دارند، اهمیت بالایی دارد. در مقایسه با تحقیقات گذشته، بسیاری از پژوهش‌ها به نقش علوم شناختی در ارتقای توانمندی‌های دولتی پرداخته‌اند. برای مثال، پژوهش‌های موریس (Muris) و همکاران (۱۲)، ناکانو (Nakano) و همکاران (۱۳) نشان دادند که در سازمان های دولتی‌های پیشرفته، مدیران از مدل‌های شناختی

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.47176/rjms.32.11]

و هوش مصنوعی برای تحلیل داده های پیچیده و پیش‌بینی تحولات استراتژیک استفاده می‌کنند. در این پژوهش ها همچنین بر آموزش های شناختی برای ارتقای مهارت‌های تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی تأکید شده است.

مشابه با این یافته‌ها، در این تحقیق نیز تأکید بر ضرورت بازنگری در آموزش‌های دولتی و ایجاد دوره‌های آموزشی شناختی‌محور به‌عنوان راهبردهای اصلی توسعه مدیران مطرح شده است. یکی از مهم‌ترین تفاوت‌های این پژوهش با تحقیقات گذشته، توجه خاص به ساختار بوروکراتیک و مقاومت‌های فرهنگی در فرآیند تحول شناختی در سازمان‌های دولتی ایران است. پژوهش‌های قبلی، بیشتر بر فناوری و آموزش‌های علمی تأکید داشته‌اند، اما در این تحقیق، به موانع ذهنی و فرهنگی همچون مقاومت مدیران ارشد در پذیرش مفاهیم جدید و محدودیت های ساختاری در نیروی انسانی پرداخته شده است (۱۴). بسیاری از مدیران مصاحبه‌شونده در این تحقیق بر ضرورت ایجاد تغییرات ساختاری و فرهنگی در سازمان‌های دولتی برای پذیرش رویکردهای شناختی تأکید کردند. این یافته نشان می‌دهد که تحول در آموزش و توسعه مدیران باید هم‌راستا با تحولات ساختاری و فرهنگی در سازمان‌های دولتی صورت گیرد تا اثرات مطلوبی به همراه داشته باشد. با توجه به یافته‌های این پژوهش، به نظر می‌رسد که استفاده از فناوری‌های نوین و روش‌های آموزشی مبتنی بر تحلیل داده‌ها و شبیه سازی‌های شناختی می‌تواند به ارتقای توانمندی‌های شناختی مدیران کمک کند. مدل‌های پشتیبانی تصمیم‌گیری مبتنی بر هوش مصنوعی و سیستم‌های تحلیلی داده‌محور می‌توانند به مدیران کمک کنند تا در شرایط جنگی و بحران‌های پیچیده، تصمیمات مؤثری بگیرند و به کاهش اشتباهات استراتژیک و بهبود عملکرد دولتی منجر شوند.

پیشنهادات

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، پیشنهاد می شود که سازمان‌های دولتی ایران در راستای توسعه مدیران شناختی، برنامه‌های آموزشی جدید، شبیه سازی‌های پیشرفته و سیستم‌های پشتیبانی تصمیم‌گیری را به کار گیرد تا از توانمندی های مدیران در مقابله با تهدیدات جدید و پیچیده بهره‌برداری کند. مقایسه با تحقیقات گذشته نشان می‌دهد که اگرچه پژوهش‌های متعددی در زمینه کاربرد علوم شناختی در سازمان‌های دولتی انجام شده است، لیکن در ایران همچنان نهادینه‌سازی این مفاهیم در فرایندهای آموزشی و عملیاتی سازمان‌های دولتی با چالش‌هایی همراه است. در پژوهش‌های جهانی، به‌ویژه در سازمان‌های دولتی پیشرفته مانند ایالات متحده، انگلستان و چین، استفاده از هوش مصنوعی، یادگیری ماشینی و تحلیل داده‌های بزرگ در تصمیم‌گیری‌های راهبردی به یک روند رو به رشد تبدیل شده است، اما در سازمان‌های دولتی ایران هنوز نیاز به مطالعات بیشتر و به‌کارگیری فناوری های نوین احساس می‌شود. این تفاوت ها می‌توانند فرصت‌ها و چالش‌هایی برای بهبود روش‌های دولتی و توسعه مدیران راهبردی در کشور فراهم کنند.

نتیجه‌گیری

نتیجه‌گیری نهایی این است که توسعه مدیران راهبردی مبتنی بر رویکرد شناختی نه‌تنها نیازمند آموزش‌های تخصصی و فناوری‌محور است، بلکه باید با تحول فرهنگی و ساختاری در نیروی انسانی سازمان‌های دولتی همراه باشد. همچنین، هم‌افزایی علوم شناختی و فناوری‌های نوین می‌تواند نقش مؤثری در بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری و مدیریت بحران در سازمان‌های دولتی ایفا کند.

ملاحظات اخلاقی

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری زیر نظر کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری و با کد اخلاقی به شناسه IR.IAU.SARI.REC.1404.162 انجام گرفته است.

مشارکت نویسندگان

فرهاد هادی‌نژاد نگارش مقاله و ویراستاری مقاله را

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.47176/rjms.32.11]

برعهده داشتند و ایلیا منزوی داده‌ها را تجزیه، تحلیل و آن را تفسیر کرد.

References

1. Andreasson K, Krogh J, Rosenbaum B, Gluud C, Jobes DA, Nordentoft M. The DiaS trial: dialectical behavior therapy versus collaborative assessment and management of suicidality on self-harm in patients with a recent suicide attempt and borderline personality disorder traits-study protocol for a randomized controlled trial. Trials. 2014;15:194.
2. Barnicot K, Gonzalez R, McCabe R, Priebe S. Skills use and common treatment processes in dialectical behaviour therapy for borderline personality disorder. J Behav Ther Exp Psychiatry. 2016;52:147-56.
3. Farmer JR, Mackinnon SP, Cowie M. Perfectionism and life narratives: A qualitative study. SAGE Open. 2017;7:1-14.
4. French DP. Self-efficacy and health. In: Wright J, editor. International encyclopedia of the social & behavioral sciences. 2nd ed. Oxford: Elsevier; 2015. p.509-14.
5. Wang MT. Social support matters: Longitudinal effects of social support on three dimensions of school engagement from middle to high school. Child Dev. 2012;83(3):877-895.
6. Hill RW, Huelsmann TJ, Furr RM, Kibler J, Vicente BB, Kennedy C. A new measure of perfectionism inventory. J Pers Assess. 2004;82:80-91.
7. Klibert J, Lamis DA, Naufel K, Yancey CT, Lohr S. Associations between perfectionism and generalized anxiety: examining cognitive schemas and gender. J Ration Emot Cogn Behav Ther. 2015;33:160-78.
8. Lenz AS, Taylor R, Fleming M, Serman N. Effectiveness of dialectical behavior therapy for treating eating disorders. J Couns Dev. 2014;92:26-35.
9. Linehan MM, Comtois KA, Murray AM, Brown MZ, Gallop RJ, Heard HL, et al. Two-year randomized controlled trial and follow-up of dialectical behavior therapy vs. therapy by experts for suicidal behaviors and borderline personality disorder. Arch Gen Psychiatry. 2006;63:757-66.
10. MacPherson HA, Cheavens JS, Fristad MA. Dialectical behavior therapy for adolescents: theory, treatment adaptations, and empirical outcomes. Clin Child Fam Psychol Rev. 2014;16:59-80.
11. Maffei C, Cavicchioli M, Movalli M, Cavallaro R, Fossati A. Dialectical behavior therapy skills training in alcohol dependence treatment: findings based on an open trial. Subst Use Misuse. 2018;53:2368-85.
12. Muris P. A brief questionnaire for measuring self-efficacy in youth. J Psychopathol Behav Assess. 2001;23:145-52.
13. Nakano K. Perfectionism, self-efficacy, and depression: preliminary analysis of the Japanese version of the almost perfect scale-revised. Psychol Rep. 2010;104:896-908.
14. Neacsiu AD, Eberle JW, Kramer R, Wiesmann T, Linehan MM. Dialectical behavior therapy skills for transdiagnostic emotion dysregulation: a pilot randomized controlled trial. Behav Res Ther. 2014;59:40-51.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.47176/rjms.32.11]