Quarterly journal of strategic management attitude
Vol 2, No 3(7), Autumn2024
https://pmr.sndu.ac.ir

Type of Article: Reseach

Assessing the status of cognitive abilities in the performance of personnel in a military unit

Majid Asgharzadeh[*1], Mehdi Kamali Atlas[2], Mohammad Najafi[3]

Received: 2024/07/03 **.PP: 67-99** **Accepted:** 2024/09/15

Abstract

Cognitive abilities related to the executive functions of the brain are divided into different categories by different researchers based on major theoretical frameworks in the field of neuropsychology. One of the most well-known frameworks includes seven abilities: memory, sustained attention, planning, decision-making, inhibitory control and selective attention, social cognition, and cognitive flexibility. According to the axioms of neuropsychology, since brain functions are related to behavior, neuropsychologists conclude that brain function leads to the emergence of the aforementioned abilities. On this basis, the aim of the present study is to identify the status of seven cognitive abilities in the performance of personnel in a military unit. In this regard, the status of each of the items related to cognitive abilities in the performance of personnel was questioned. To answer each of the questions, after reviewing and studying the theoretical foundations and research background and using the localized cognitive abilities questionnaire that was standardized for clinical work by Nejati in Iran; An attempt was made to revise the overall structure of the questionnaire according to the working environment of the employees of the unit in question and in accordance with their job mission. The validity of the questionnaire was measured using content validity and its reliability was also measured through Cronbach's alpha, and an alpha coefficient of (93.5) was obtained. 197 people were selected from the total statistical population of employees using the Morgan Krejci method. The results of data analysis showed that 94.4% of the respondents evaluated the memory status, 80.7% the sustained attention status, 89.8% the planning status, 91.9% the decision-making status, 85.3% the inhibitory control and selective attention status, 63.5% the social cognition status, and 89.8% the cognitive flexibility status in the performance of the employees of the unit in question as high and very high. The results of inferential analyses also showed that all the calculated statistics are significant at the p<.01 level. Considering the results obtained in each of the components of cognitive capabilities, it can be concluded that the seven cognitive capabilities mentioned above improve the performance of the employees of the unit in question with regard to matters related to them.

KeyWords: Cognition, cognitive capabilities, employee performance, operational employees.

Reference: Asgharzadeh, M. , Kamali Atlas, M. & Najafi, M. (2024). Assessing the status of cognitive abilities in the performance of personnel in a military unit. ***Strategic management attitude***, 2(3), 67-99. https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.30605865.1403.2.3.3.5

[1] Correspondence author:Assistant Professor of Educational Psychology, Farabi Faculty of Science and Technology, Tehran, Iran. masgharzadeh22@gmail.com
[2] Master of Science in Information Security and Lecturer at Farabi Faculty of Science and Technology, Tehran, Iran. sahand1413kamali@gmail.com
[3] Master's degree graduate in Passive Defense (National Security Orientation), Farabi Faculty of Science and Technology, Tehran, Iran. Mohammad.najafi62@gmail.com

فصلنامه نگرش مدیریت راهبردی
سال ۲/ شماره ۳(۷)/ پاییز ۱۴۰۳
https://pmr.sndu.ac.ir/

نوع مقاله: پژوهشی

ارزیابی وضعیت توانایی‌های شناختی درعملکرد کارکنان یک یگان نظامی

مجید اصغرزاده*[۱]، مهدی کمالی اطلس[۲]، محمد نجفی[۳]

دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۱۳ صص: ۶۷-۹۹ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۲۵

چکیده

توانمندی‌های شناختی که مربوط به کارکردهای اجرایی مغز هستند بر مبنای چارچوب‌های نظری عمده در حوزه عصب‌روان‌شناسی توسط محققان مختلف تقسیم‌بندی‌های متفاوتی را دربرمی‌گیرد. در یکی از شناخته‌شده‌ترین چارچوب‌ها شامل هفت توانایی حافظه، توجه پایدار، برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، کنترل مهاری و توجه انتخابی، شناخت اجتماعی و انعطاف‌پذیری شناختی است. با توجه به اصول موضوعه عصب‌روان‌شناسی از آنجایی که عملکردهای مغزی با رفتار ارتباط دارند؛ در نتیجه استنباط عصب‌روان‌شناسان بر این است که عملکرد مغز منجر به بروز توانمندی‌های مذکور می‌شود. بر همین مبنا هدف تحقیق حاضر شناسایی وضعیت توانمندی‌های شناختی هفت‌گانه در عملکرد کارکنان در یک یگان نظامی است. در همین راستا وضعیت هر یک از موارد مربوط به توانمندی‌های شناختی در عملکرد کارکنان مورد سؤال قرار گرفت. برای پاسخ‌گویی به هر یک از سؤالات، پس از بررسی و مطالعه مبانی نظری و سوابق پژوهشی و استفاده از پرسشنامه بومی شده توانمندی‌های شناختی که برای کارهای بالینی توسط نجاتی در ایران هنجاریابی شده بود؛ سعی گردید که ساختار کلی پرسشنامه با توجه به محیط کاری کارکنان یگان مدنظر و متناسب با مأموریت شغلی آنان مورد بازنگری قرار گیرد. روایی پرسشنامه با استفاده از روایی محتوایی و اعتبار آن نیز از طریق آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت و ضریب آلفای (۹۳.۵) به‌دست آمد. از جامعه آماری کل کارکنان با استفاده از روش مورگان کرجسی تعداد ۱۹۷ نفر انتخاب شدند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده نشان داد که ۹۴.۴ درصد پاسخ‌دهندگان وضعیت حافظه ۸۰.۷، درصد وضعیت توجه پایدار، ۸۹.۸ درصد وضعیت برنامه‌ریزی، ۹۱.۹ درصد وضعیت تصمیم‌گیری، ۸۵.۳ درصد وضعیت کنترل مهاری و توجه انتخابی، ۶۳.۵ درصد وضعیت شناخت اجتماعی و ۸۹.۸ درصد نیز وضعیت انعطاف‌پذیری شناختی را در عملکرد کارکنان یگان مدنظر در حد زیاد و خیلی‌زیاد ارزیابی کرده‌اند. نتایج تحلیل‌های استنباطی نیز نشان داد که تمامی آماره‌های محاسبه شده در سطح $p<.01$ معنی‌دار هستند. با توجه به نتایج به‌دست آمده در هر یک از مؤلفه‌های توانمندی‌های شناختی می‌توان چنین استنباط کرد که توانمندی‌های شناختی هفت‌گانه مذکور سبب ارتقای عملکرد کارکنان یگان مدنظر با توجه به موارد مرتبط با خود می‌شوند.

کلیدواژه‌ها: شناخت، توانمندی‌های شناختی، عملکرد کارکنان، کارکنان عملیاتی.

استناددهی(APA): اصغرزاده، مجید، کمالی اطلس، مهدی و نجفی، محمد (۱۴۰۳). ارزیابی وضعیت توانایی‌های شناختی در عملکرد کارکنان یک یگان نظامی. *فصلنامه نگرش مدیریت راهبردی*،۲(۳)، ۶۷-۹۹. https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.30605865.1403.2.3.3.5

[۱] استادیار روان‌شناسی تربیتی دانشکده علوم و فنون فارابی، تهران، ایران(نویسنده مسئول)masgharzadeh22@gmail.com
[۲] کارشناس ارشد رشته حفاظت اطلاعات و مدرس دانشکده علوم و فنون فارابی، تهران، ایران.sahand1413kamali@gmail.com
[۳] دانش‌آموخته مقطع کارشناسی ارشد رشته پدافند غیرعامل (گرایش امنیت ملی) دانشکده علوم و فنون فارابی، تهران، ایران.

مقدمه

دورهٔ کنونی حیات بشری با تحولات و دگرگونی‌های شگفت‌انگیز و معجزه‌آسایی همراه است. سازمان‌ها به‌عنوان زیرمجموعه‌ای ازحیات انسانی و سیستم‌های باز متأثر از این تغییر و تحولات می‌باشند. آنها باید برای بقا و بالندگی، خود را در رویارویی با این تحولات عظیم آماده نمایند. در غیراین‌صورت، از گردونه دنیای رقابتی خارج می‌شوند. منظور از این آمادگی، آمادگی فناوری و تجهیزاتی نیست، بلکه باید کارکنان را که سرمایهٔ اصلی و ارزشمند سازمان هستند آماده نمایند. نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین، گران‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه و منبع سازمانی محسوب می‌شود و تنها عنصر ذی‌شعوری است که به‌عنوان هماهنگ‌کننده سایر عوامل سازمانی، نقش اصلی را در میان کلیه عوامل دارد. می‌توان به‌سادگی بیان نمود که بدون افراد کارآمد دستیابی به اهداف سازمانی غیرممکن است. از این رو منابع انسانی نقش اساسی در رشد، پویایی و بالندگی یا شکست و نابودی سازمان‌ها دارند. اهمیت این عامل به‌عنوان مهم‌ترین عامل در زنجیرهٔ عملیاتی و تفکر هر سازمان مدت‌ها است که به اثبات رسیده است و سازمان-هایی که موفقیت‌های چشم‌گیری داشته‌اند، توجه به انسان را سرلوحهٔ کارهای خویش قرار داده‌اند. بی‌تردید آموزش و ارتقای انواع مهارت‌ها در نیروی انسانی مورد نیاز سازمان‌ها می‌تواند تا حد زیادی در رشد و بالندگی آن مؤثر باشد. لیکن این مهم در بسیاری از سازمان‌ها به‌خصوص سازمان‌های نظامی که لازمه موفقیت آنها علاوه بر ارائه آموزش‌های عمومی و تخصصی، تجهیز کارکنان به انواع مهارت‌ها از جمله مهارت‌های شناختی و فراشناختی است؛ ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است.

فعالیت‌های روزانه نیازمند توانایی‌های شناختی است و نقص این توانایی‌ها با بررسی این فعالیت‌ها قابل شناسایی است. توانایی‌های شناختی عبارتند از: فرایندهای عصبی درگیر در اکتساب، پردازش، نگهداری و کاربست اطلاعات. توانایی‌های شناختی گسترهٔ وسیعی از توانایی‌ها (برنامه‌ریزی، توجه، بازداری پاسخ، حل مسئله، انجام هم‌زمان تکالیف و انعطاف‌پذیری شناختی) را در بر می‌گیرد. این توانایی‌ها زندگی روزمره انسان‌ها را تحت تأثیر قرار داده و کیفیت این توانایی‌ها می‌توانند فعالیت‌های آنها را در جهت مثبت یا منفی هدایت نمایند. آسیب ساختاری مغز موجب نقص در کارکردهای شناختی شده و به تبع آن رفتارهای فرد را در زندگی روزانه مختل می‌سازد. نقص در کارکردهای

شناختی با اثر منفی بر عملکردهای روزانه، موجب افت کیفیت زندگی می‌شود. لذا بررسی فعالیت‌های روزانهٔ افراد دارای نقص شناختی، می‌تواند نقش مهمی در ارزیابی و درمان آنها داشته باشد.

مجموعهٔ نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران به جهت حساسیت و اهمیت مأموریت خود در دفاع از مرز و بوم کشور باید از قابلیت‌ها و توانایی‌های مناسب فرایندهای شناختی به‌منظور انجام صحیح شرح وظایف محوله برخوردار باشند که کارکنان یگان مورد بررسی نیز از این امر مستثنی نیستند. با توجه به اینکه مأموریت شماره یک کارکنان نیروهای مسلح، نگهبانی از منطقه مأموریت خود است؛ بنابراین کارکنان نظامی باید به‌صورت مداوم و ۲۴ ساعته عملِ رصد و پایش منطقه مأموریت خود (شامل زمین، آسمان و دریا) را انجام دهند و هرگونه تصمیم و فعالیت منسجم، به‌موقع و مناسب به‌صورت مستقیم می‌تواند باعث ایجاد ثبات و امنیت شده و بالعکس، تصمیمات اشتباه، نامتناسب و بی‌موقع نیز می‌تواند به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم تبعات نظامی، سیاسی، امنیتی و ... ایجاد نماید.

با عنایت به اهمیت مأموریت یگان‌های نظامی در ایجاد امنیت، در صورت انجام این پژوهش وضعیت توانایی‌های شناختی یگان مدنظر مشخص خواهد شد که می‌توان از آن برای گزینش نیروهای مورد نیاز در آینده، ایجاد سازکارهایی برای ارتقای توانایی‌های شناختی و ... استفاده نمود که همه اینها در نهایت منجر به تقویت بنیه نظامی کشور و ایجاد امنیت در کشور خواهد شد.

پیشینه و مبانی نظری

عناوین پژوهش‌های مرتبط با پیشینهٔ تحقیق:

مقاله ۱: نقش واسطه‌های ساختار انگیزشی در رابطهٔ بین توانایی‌های شناختی با رفتارهای پرخطر در نوجوانان (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۶).

مقاله ۲: توانایی‌های شناختی تمرکز، حل مسئله، حافظهٔ آشکار و ناآشکار افراد معتاد و سالم (کریمیان و همکاران، ۱۳۹۰).

مقاله ۳: بررسی ارتباط توانایی‌های شناختی با آگاهی موقعیتی و عملکرد رانندگان اتوبوس در شبیه‌ساز رانندگی (عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳).

مقاله ۴: اثربخشی آموزش توانایی‌های شناخت بر حافظهٔ کاری کلامی و غیرکلامی دانش‌آموزان نارساخوان (برقی و همکاران، ۱۳۹۸).

مقاله ۵: تأثیر توانایی‌های شناختی و اعتماد به شهود بر استراتژی‌های معاملاتی و عملکرد سرمایه‌گذاران حرفه‌ای بورس اوراق بهادار تهران (حسن‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۸).

مقاله ۶: تأثیر آموزش مهارت‌های شناختی بر کنش‌های اجرایی و توانایی‌های شناختی کودکان دارای اختلال یادگیری (صادقی و همکاران ، ۱۳۹۷).

مقاله ۷: بررسی نقش توانایی‌های شناختی و دشواری‌های تنظیم هیجانی در پیش‌بینی عضویت گروهی افراد اقدام کننده به خودکشی و افراد بهنجار (بگیان کوله مرز، ۱۳۹۷).

سؤالات پژوهش‌های مرتبط با پیشینهٔ تحقیق:

مقاله ۱: آیا می‌توان رفتارهای پرخطر را در نوجوانان بر اساس توانایی‌های شناختی با میانجیگری ساختار انگیزشی در آنان پیش‌بینی کرد؟

مقاله ۲: عوارض روانی مصرف مواد به‌خصوص در زمینهٔ شناختی نظیر توجه حافظهٔ آشکار و ناآشکار و حل مسئله چگونه خواهد بود؟

مقاله ۳: عوامل شناختی چگونه با عملکرد و آگاهی موقعیتی در شرایط نرمال و غیرنرمال رانندگی در ارتباط است؟

مقاله ۴: راهکارهای افزایش حافظه کاری دانش‌آموزان نارساخوان با استفاده از آموزش‌های توانایی‌های شناختی کدامند؟

مقاله ۵: توانایی‌های شناختی و اعتماد به شهود چه تأثیری ممکن است بر سبک‌های سرمایه‌گذاری افراد داشته باشد؟

مقاله ۶: آیا آموزش مهارت‌های شناختی بر کنش‌های اجرایی و توانایی‌های شناختی کودکان دارای اختلال یادگیری در پایه سوم ابتدایی تأثیر دارند؟

مقاله ۷: توانایی‌های شناختی و دشواری‌های تنظیم هیجانی چگونه در عضویت گروهی افراد اقدام کننده به خودکشی موثر است؟

نتیجه پژوهش‌های مرتبط با پیشینهٔ تحقیق:

مقاله ۱: یافته‌ها نشان دادند که ساختار انگیزشی در دو بُعد انطباقی و غیرانطباقی رابطهٔ بین توانایی‌های شناختی و رفتارهای پرخطر را میانجی‌گری می‌کند. همچنین اثر مستقیم رفتار انطباقی و غیرانطباقی بر رفتارهای پرخطر معنادار بود. اثر مستقیم

توانایی‌های شناختی بر رفتار انطباقی و غیرانطباقی معنادار بود. همچنین توانایی‌های شناختی توانستند ۵ درصد از واریانس رفتار انطباقی و ۲۸ درصد از واریانس رفتار غیرانطباقی را تبیین کنند. به‌علاوه ساختار انگیزشی در دو بُعد رفتار انطباقی و غیرانطباقی و توانایی‌های شناختی با هم توانستند ۲۰ درصد واریانس رفتارهای پرخطر را پیش‌بینی کنند.

مقاله ۲: نتایج پژوهش‌ها بیانگر تأثیر مصرف مواد بر هیپوکامپ و ناحیهٔ فرونتال مغز است و این دو ناحیه در حافظهٔ ناآشکار نقش دارند، همچنین از آن جایی که لوب فرونتال در تصمیم‌گیری، حل مسئله و برنامه‌ریزی نقش دارد، معتادان در تمرکز و توانایی حل مسئله و حافظهٔ ناآشکار عملکرد ضعیف‌تری نسبت به افراد سالم داشتند.

مقاله ۳: نتایج نشان داد که در کل آگاهی موقعیتی راننده بعد از شرایط خطرناک افزایش می‌یابد. این مطالعه نشان داد که توانایی های شناختی تنها سطح یک آگاهی موقعیتی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. با توجه به نقش آگاهی موقعیتی در عملکرد رانندگی، نتایج حفظ مسیر نشان می دهند که ادراک ممکن است یک عامل کلیدی در عملکرد رانندگی بعد از شرایط خطرناک باشد.

مقاله ۴: یافته‌ها نشان داد که بین گروه‌های آزمایش و گواه بر روی متغیرهای مقیاس کلی حافظه‌کاری کلامی و غیرکلامی در گروه‌های آزمایشی و گواه تفاوت معنادار در سطح ۰/۰۱ وجود دارد و روش آموزشی مبتنی بر رویکرد کتل -هورن- کارول در تقویت حافظه کاری دانش‌آموزان با نارساخوانی، مؤثر بوده است. میزان شدت اثر برای حافظه کاری کلامی ۰/۴۲ و برای حافظه کاری غیرکلامی ۰/۴۴ است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که آموزش‌های مبتنی بر این رویکرد سبب بالا رفتن توانایی‌های شناختی دانش‌آموزان با اختلال یادگیری ویژه با نارساخوانی می‌شود و می‌توان از آن به‌عنوان یک روش مداخل‌های مؤثر استفاده کرد.

مقاله ۵: نتایج نشان می‌هد که در مورد معامله‌گران، اعتماد به شهود بالا با خرید و فروش فعالانه سهام مرتبط است. از سوی دیگر معامله‌گرانی که توانایی شناختی بالاتری دارند، پرتفوی متمرکزتری دارند. در نهایت توانایی شناختی بالاتر، تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد آنان می‌گذارد. نتایج در مورد تحلیل‌گران قدری متفاوت است. به‌نحوی که با افزایش سن تحلیلگران، پرتفوی آنها متنوع‌تر شده است؛ در حالی‌که

اعتماد به شهود بالا موجب می‌شود تا تحلیل‌گران پرتفوی متمرکزی داشته باشند. با این‌حال اعتماد به شهود در مورد تحلیل‌گران نیز همچون معامله‌گران، ارتباط منفی و معناداری با عملکرد دارد.

مقاله ۶: نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که آموزش مهارت‌های شناختی بر کنش‌های اجرایی و توانایی‌های شناختی کودکان دارای اختلال یادگیری اثربخش بوده است. بر اساس نتایج این پژوهش، با توجه به نقش و اهمیت توانایی‌های شناختی و آموزش راهبردهای فراشناختی در پیشرفت عملکرد دانش‌آموزان مبتلا به اختلال یادگیری، لازم است که این آموزش‌ها در سنین و دوره‌های تحصیلی مختلف با توجه به سطح هوشی و ذهنی فراگیران آموزش داده شوند.

مقاله ۷: به نظر می‌رسد با در نظر داشتن یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان گفت که؛ شناخت و هیجان دو جنبه بسیار مهم زندگی انسان است و در تجلی اکثر رفتارهای افراد تعامل این دو سازه به چشم می‌خورد و لذا نیاز است؛ در جهت کاهش آسیب‌های روانی آموزش‌های تنظیم هیجانی و توانبخشی شناختی در افراد اقدام کننده به خودکشی صورت گیرد.

جمع‌بندی پیشینه‌های مرتبط با تحقیق:

در پژوهش‌های انجام شدهٔ پیشین، نقش مؤلفهٔ توانمندی‌های شناختی به‌عنوان یکی از موضوعات اصلی و اساسی در عملکردهای ذهنی، هیجانی و رفتاری افراد مورد پژوهش کاملاً مشهود بوده ولی هیچ‌یک از تحقیقات قبلی در حوزه ارزیابی مؤلفه‌های شناختی، بر روی کارکنان نیروهای مسلح انجام نشده و اشاره‌ای به نقش توانایی‌های شناختی در عملکردهای افراد در موقعیت‌های نظامی و یا موضوعات نظامی پرداخته نشده است که با توجه به اهمیت موضوع، نیاز است که نقش مؤلفهٔ توانمندی‌های شناختی در عملکرد کارکنان نیروهای مسلح ج.ا.ایران نیز مورد ارزیابی قرار گیرد و نوآوری تحقیق حاضر نیز این است که با استفاده از رهیافت علوم شناختی، مقولهٔ توانایی‌های شناختی را به مقوله عملکردهای رفتاری و نظامی پیوند می‌زند.

هدف پژوهش: ارزیابی وضعیت توانایی‌های شناختی (شامل: حافظه، توجه پایدار، برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، کنترل مهاری و توجه انتخابی، شناخت اجتماعی و انعطاف‌پذیری شناختی) درعملکرد کارکنان یکی از واحدهای نظامی

فرضیه پژوهش: با توجه به اکتشافی بودن پژوهش، فرضیه‌ای ارائه نمی‌گردد.

مبانی نظری

تعریف شناخت:

شناخت، اصطلاحی کلی است که برای نشان دادن همه جنبه‌های گوناگون دانستن از جمله ادراک، داوری، استدلال، به‌خاطرآوردن، تفکر و تصور به‌کار می‌رود و به‌طور سنتی برای معرفی یک وجه تجربه که با تمایل و انفعال فرق دارد به‌کار برده شده است. به‌صورت خلاصه شناخت یعنی مجموعه‌ای از اعتقادها، افکار، نگرش‌ها، انتظارها و رویدادهای ذهنی دیگر (روزنهان، ۱۳۸۵ : ۵۳۹). فلاول (۱۹۸۵) در تعریف شناخت می‌گوید: شناخت در روان‌شناسی اشاره به فرایندهای روانی دارد که حاصل ذهن آدمی بوده و منجر به «دانستن» می‌گردد. این فرایندها شامل یادآوری، ارتباط دادن، طبقه‌بندی کردن، نمادسازی، تجسّم یا تصوّر، حلّ مسئله و تخیّل و رؤیاپردازی می‌شود (پورافکاری، ۱۳۸۰: ۲۶۸).

فرایندها و توانایی‌های شناختی که به‌عنوان نقشه انتزاعی شناختی شناخته می‌شوند؛ راهنمای تفسیر اطلاعات و حل مسئله هستند. این فرایندهای شناختی بر اساس تجارب زندگی شخصی شکل می‌گیرند و شامل مهارت‌های حافظه فعال[1]، کنترل مهاری[2] و توجه انتخابی[3]، برنامه‌ریزی[4] و تصمیم‌گیری[5]، توجه پایدار[6]، شناخت اجتماعی[7] و انعطاف‌پذیری شناختی[8] است (نجاتی،۱۳۹۲: ۱۹-۱۱).

با توجه به این که توانمندی‌های شناختی محصول فرآیندهای پردازشی مغز است؛ شامل دو زیرمجموعه است؛ یکی کارکردهای مبتنی بر قانون که تفکر و عملکرد فرد را تنظیم و کنترل می‌کند و تحت عنوان کارکردهای اجرایی شناخته می‌شود و دیگری کارکردهای غیرقانونمند که مبتنی بر هیجانات، امیال، شناخت اجتماعی و عوامل تأثیرگذار موقعیتی است. به‌عبارت دیگر کنش‌های اجرایی شامل انعطاف‌پذیری‌شناختی

1 active memory
2 Inhibitory control
3 Selective attention
4 Planning
5 Decision making
6 Sustained attention
7 Social cognition
8 Cognitive flexibility

و توانایی مدیریت مؤلفه‌های مداخله‌گر در رفتارهای هدفگرا و پیش‌بینی پیامدهای ناشی از یک عملکرد است (غیاثی گیشی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۷۷-۱۹۵).

دیدگاه‌های موجود در رابطه با ارزیابی مؤلفه‌های توانایی‌های شناختی:

تاکنون دیدگاه های مختلفی در مورد توانایی های شناختی و سنجش آنها طرح شده است. این دیدگاه ها را با یک رویکرد روان سنجی می توان به سه دسته کلی تقسیم کرد؛ عده ای با طرح ادعای وجود یک عامل کلی، اعتقاد به مجموعه ای از عوامل خاص نیز دارند که تعیین کننده عملکرد فرد در نوع خاصی از توانش های ذهنی است (اسپیرمن[1]، ۱۹۰۴)، عده‌ای دیگر که مهم‌ترین آنها را می‌توان گاردنر[2] (۲۰۰۶) و ترستون[3] (۱۹۳۸) دانست؛ با نفی عامل عمومی و یا کلی، بر توانش های چندگانه تأکید دارند. دسته سوم معتقدند یک عامل کلی یا عمومی در رأس و تعدادی عامل اختصاصی در پایین آن قرار دارد. نظریه ورنون[4] (۱۹۵۰) را می توان نماینده چنین دیدگاهی دانست. بررسی ساختار توانایی های شناختی، به دلیل اینکه شواهدی درباره روایی ساختار آن از جنبه های محتوایی و فرآیندهای شناختی ارائه می کند، موضوعی مهم برای سنجش، مداخله و رشد این توانایی ها است. توانایی شناختی را به عنوان قابلیت ذهنی کلی، شامل استدلال، حل مسئله، برنامه‌ریزی، تفکّر انتزاعی، درک ایده پیچیده و یادگیری از تجربه، تعریف کرده‌اند که معادل تعریف گاتفرستون[5] (۱۹۹۷) از هوش می‌باشد. اولین نظریّه مهم در مورد ساختار توانایی‌های شناختی که به نظریّه هوش عمومی (مدل g) معروف شده است، توسط اسپیرمن (۱۹۹۷) ارائه شد. نظریّه هوش عمومی (مدل g) توانایی‌های شناختی تصریح می‌کند که تنها یک عامل هوش عمومی (مدل g) وجود دارد که زیربنای تمام توانایی های شناختی انسان را تشکیل می دهد. دوّمین نظریّه مهم در مورد ساختار توانایی های شناختی که به نظریّه هوش سیّال[6]-هوش متبلور[7] (مدل Gf-Gc) معروف شده است، توسط هورن و کتل[8] (۱۹۶۶) ارائه شد. هوش سیّال به توانایی درک

---

[1] Spearman
[2] Gardner
[3] Trustvan
[4] Vernon
[5] Gottfredson
[6] fluid intelligence
[7] crystallized intelligence
[8] Horn & Cattell

روابط مفهومی اشاره دارد. افراد با هوش سیّال بالا قادر هستند تا به روشنی در موقعیّت های ناآشنا و با مشاهده پیچیدگی پدیده موردنظر، قواعد از پیش مشخص نشده‌ای را استنتاج کنند، که رفتار آنها را کنترل می‌کند و از این دانش بهترین مسیر را برای انجام دادن یا عمل کردن انتخاب می کنند. سوّمین نظریّه مهم در مورد توانایی های شناختی، نظریّه سه‌لایه‌ای[1] می‌باشد که توسط کارول[2] (۱۹۹۳) ارائه شد. در این نظریّه، جنبه هایی از هر دو نظریّه هوش عمومی (مدل g) و نظریه هوش سیّال- هوش متبلور (مدل Gf-Gc) با یکدیگر ترکیب و یک ساختار عاملی سلسله مراتبی[3] سه‌لایه‌ای از توانایی‌های شناختی ارائه شده است. چهارمین نظریّه مهم ارائه شده در مورد ساختار توانایی‌های شناختی، نظریّه فرآیندهای چهارگانه عصب روان‌شناختی[4] (PASS) است، است، که چهار فرآیند عصب روان‌شناختیِ برنامه‌ریزی، توجّه، پردازش هم‌زمان و پردازش پی‌درپی را مبنای توانایی‌های شناختی انسان در نظر گرفته است.

برای بررسی آسیب و یا کارآمدی مغز، در کنار روش‌های تشخیصی ثبت ساختار و کارکرد مغز از آزمون‌های عصب‌روان‌شناسی نیز می‌توان استفاده کرد. اگرچه استفاده از این ابزارها امروزه کاربرد وسیعی دارد، اما آزمایشگاهی، زمان‌بر و کم‌ارتباط بودن شرایط آزمون با رویدادهای زندگی روزانه، استفادهٔ گسترده از آن را محدود می‌کند. علاوه بر این، کارکردهای شناختی با وجود تعدد و تقسیم‌بندی، در سطح وسیعی با یکدیگر در تعامل‌اند. هر چند ارزیابی اختصاصی هر کارکرد شناختی، اطلاعات دقیقی از آن توان‌مندی در اختیار قرار می‌دهد، ولی نحوهٔ تعامل هر کارکرد با دیگر توانایی‌های شناختی ناشناخته باقی می‌ماند. ارزیابی فعالیت‌های زندگی روزانه می‌تواند کارآمدی تعامل مطلوب کارکردهای شناختی را بررسی کند (نجاتی، ۱۳۹۲).

مهارت های شناختی در محیط های کاری پیچیده و پرتنش دارای اهمیت زیادی است. توانایی های شناختی نقش مهمی در اتخاذ تصمیمات پیچیده دارد. در طول تاریخ یافتن افرادی با توانایی های برتر شناختی مورد نظر بوده است. در هر فرهنگ می توان این

---

[1] three-stratum theory
[2] Carroll
[3] hierarchical
۴ در این پژوهش، نام فرآیندهای چهارگانه عصب روان شناختی برای این نظریّه انتخاب شده است. در متون زبان اصلی این نظریّه صرفاً به عنوان نظریّهPASS معرّفی شده است.

تمایل و انگیزه در یافتن تواناترین و بااستعدادترین افراد را پیدا کرد، شناخت توانمندی‌های افراد معمولاً از طریق آزمون‌ها صورت می‌گیرد.

منظور از توانایی های شناختی فرایندهای عصبی درگیر در اکتساب، نگهداری و کاربست اطلاعات است. توانایی شناختی انسان به دلیل ضرورت حل مشکلات بوم شناختی و هدایت محیط های اجتماعی پیچیده تحول یافته‌اند. توانایی شناختی رابطه بین رفتار و ساختار مغز بوده و گستره وسیعی از توانایی ها مانند برنامه ریزی، توجه، بازداری پاسخ، حل مسئله، انجام هم‌زمان تکلیف و انعطاف پذیری شناختی را در برمی گیرد. هیپوکامپ اصلی ترین قسمت مغز است که در کارکردهای شناختی نقش دارد. با توجه به دخالت هیپوکامپ در فعالیت های شناختی و هیجانی و ارتباط آن با بیماری های رایج عصبی، تحقیقات وسیعی در رابطه با هیپوکامپ صورت گرفته است. تحقیقات نوروفیزیولوژیک، نقش کلیدی برای هیپوکامپ را در برخی از انواع حافظه و یادگیری نشان داده‌اند. اختلال در ساختار هیپوکامپال و انعطاف‌پذیری سیناپس‌ها منجر به نقص‌های شناختی می‌شود. همان‌طور که عنوان شد استرس، یکی از عوامل مهمی است که منجر به نقص شناختی می‌شود.

رابطه توانایی‌های شناختی با عملکرد شغلی افراد:

افرادی که سطوح بالایی از استرس را تجربه می‌کنند، اغلب نمی‌توانند روی یک تکلیف خاص تمرکز داشته باشند و با بالارفتن سطح کورتیزول، صدمات شناختی بیشتری به وجود می‌آید. دراین راستا، غنی کردن تجارب اولیه زندگی در بهبود روند و کیفیت شکل‌گیری توانایی‌های شناختی بسیار مهم است.

افراد تحت فشار روانی قادر به مدیریت مؤثر نیستند. از طریق محرک‌ها برانگیخته می‌شوند و با جنبه‌های تهدیدآمیز از یک وظیفه مهم منحرف می‌گردند. آنها در این وضعیت اطلاعات را به طور کامل کمتر پردازش می کنند و ممکن است به مشکل کمتر توجه کنند. دراین حالت فرد در انجام محاسبات که معمولاً آسان است، ممکن است مشکل داشته باشند. در موقع استرس، حافظه، توجه و کار مختل می‌شود و تمرکز ذهن فرد روی یک کار می‌شود و به کارهای دیگر اساساً توجه نمی‌کند و کنترل هیجانی مناسبی ندارد. توانایی شناختی افراد دارای ریسک‌پذیری بالا باید بالاتر از افراد دارای ریسک‌پذیری پایین باشد.

توانایی شناختی و ارتقای عملکرد نیروی انسانی:

امروزه همه سازمان‌ها، تحت تأثیر آشوب‌های محیطی قرار دارند. با توجه به این حقیقت که عدم قطعیت، بر سازمان و کارکنان آن تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین قابلیت‌هایی لازم است که در عین مقاومت در برابر این آشوب‌ها، بتوان بدون از دست دادن انگیزهٔ ادامه راه، تصمیم مناسب گرفته و از این آشوب‌ها به‌عنوان فرصتی سودآور برای سازمان استفاده کرد. یکی از این قابلیت‌ها را می‌توان «توانایی شناختی در افراد سازمان»، دانست (گلمن[1]، ۱۹۹۶). مفهوم «توانایی شناختی» در سازمان‌ها آن است که بر توسعهٔ نیروی انسانی تأکید کنند. تا برمهارت‌های مهمی که در محیط کار، غیر از قابلیت‌های تخصصی مربوط به آن شغل لازم است، بپردازند (سالوی و مایر[2]، ۱۹۹۷). گفته می‌شود که توانایی شناختی «چیزی» است که در درون هر یک از ماست که تا حدی هم نامحسوس است. توانایی شناختی تعیین می‌کند که: چگونه رفتار خود را اداره کنیم، چگونه با مشکلات اجتماعی کنار بیاییم و چگونه تصمیماتی بگیریم که به نتایج مثبت ختم شوند.

افراد با توانایی شناختی بالا به‌سرعت و به‌سادگی ذهن خود را آرام و شفاف می‌سازند و به این ترتیب راه دسترسی به بینش درونی و ایده‌های خلاق را به‌روی خود می‌گشایند. یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های شخصیتی که می‌تواند به کارکنان در جهت انجام وظایف محوله و حل مسائل کاری کمک نماید، توانایی شناختی است. حضور کارکنانی باتوانایی شناختی بالا، در بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان، افزایش رضایت شغلی کارکنان، ارتباط مؤثر با اعضای سازمان سهم بسزایی دارد. بنابراین با پرورش و رشد توانایی شناختی و قابلیت‌های آن، هم سازمان و هم کارکنان از مزایای آن بهره‌مند می‌شوند. کسانی که عملکرد سازمانی بالایی دارند، از سطوح بالاتری از توانایی شناختی برخوردار هستند و پیوندی قوی بین قابلیت‌ها و مهارت‌های عاطفی‌شان برقرار است.

زیرمؤلفه‌های توانایی شناختی:

- حافظه فعال: حافظه فعال به مجموعه‌ای از فرایندهای شناختی گفته می‌شود که در به خاطر سپردن و دستکاری اطلاعات مورد نیاز برای انجام فعالیت‌های روزمره نقش دارند و فرایندهایی از قبیل مرور، بازیابی، دستکاری و توجه کنترل شده را در بر دارد. حافظه

[1] Golman
[2] Salovy & Mayer

فعال هم با پردازش فعال ارتباط دارد و هم با ذخیره‌سازی موقتی اطلاعات و ازاین‌رو در همه تکالیف پیچیده شناختی مانند درک زبان، یادگیری و استدلال درگیر است. یکی از جامع‌ترین الگوها در مورد حافظه فعال، توسط بدلی[1] و هیچ[2] (۱۹۷۴، ۱۹۹۴) ارائه شده است. این الگو در شکل اولیهٔ خود سه مؤلفه اصلی دارد که هر یک ظرفیت محدودی دارد و تا حدودی مستقل از مؤلفه‌های دیگر است. این سه مؤلفه شامل: ۱.عامل مجری مرکزی[3]، که به‌عنوان سیستم توجه[4] عمل می‌کند؛ ۲ .حلقه واج‌شناختی[5]، که وظیفه نگهداری و پردازش اطلاعات شنیداری را بر عهده دارد؛ ۳ .صفحه دیداری-فضایی[6] ، که ذخیره‌سازی و پردازش محرک‌های دیداری و فضایی را بر عهده دارد؛ هستند (کلانترقریشی، ۱۳۹۱: ۱۲۱-۱۰۰).

- کنترل مهاری و توجه انتخابی: کنترل مهاری یکی از ابعاد کارکردهای اجرایی است که به افکار و اعمال افراد نظم داده و نقص آن منجر به اختلال در مهار پاسخ می شود. در نتیجه موجب بروز مشکلات رفتاری در افراد می‌شود. کنترل مهاری اشاره به توانایی تغییر رفتار جهت انطباق با تغییرات محیط دارد. ارتقای مهارت‌های کنترل مهاری و توجه انتخابی در افراد موجب توانایی فکر کردن بدون مقاومت و انتقال توجه از یک موضوع به موضوع دیگر می‌گردد. افراد باید بتواند در یادگیری مطالب جدید و همچنین در خلال فعالیت‌های روزانه توجه خود را به‌موقع از یک موضوع رها ساخته و درگیر موضوع دیگر شوند (رمضان‌نیا و نجاتی،۱۳۹۶: ۲۲۰).

توجه انتخابی، توانایی توجه گزینشی روی دسته‌ای از اطلاعات و کنارگذاشتن سایر اطلاعات است. بنابراین توانایی توجه انتخابی، برگزیدن دسته‌ای از اطلاعات و درعین حال، کنارگذاشتن سایر اطلاعات است. به بیان دیگر، توجه انتخابی به توانایی اجتناب از تداخل اطلاعات نامربوط به موضوع، با انتخاب اطلاعات هدف، اشاره دارد؛ بنابراین سازکارهای توجه انتخابی اجازه می‌دهند تا اطلاعات مرتبط از بین حجم زیاد داده‌ها انتخاب شوند. در واقع توجه انتخابی، توانایی انتخاب از میان عوامل یا محرک‌هایی است

1 Baddeley
2 Hitch
3 central executive
4 attention
5 phonological loop
6 visual – spatial sketch pad

که در محیط وجود دارد و تنها روی آنچه می‌خواهید؛ تمرکز می‌کنید. انسان هر روزه به‌طور مداوم در معرض تعدادی از محرکات یا عوامل محیطی قرار دارد، اما مغز به‌طور طبیعی با انتخاب جنبهٔ مخصوصی از یک عامل روی آن تمرکز می‌کند. توجه انتخابی اساساً به فرد اجازه می‌دهد تا قادر باشد آنچه را می‌خواهد به آن توجه کند انتخاب کند. برای مثال زمانی که مجبور باشد در یک جمعیت زیاد و شلوغ مطالعه کند. البته توجه انتخابی، تنها توجه نکردن به عوامل بیرونی نیست، بلکه باید به عوامل درونی مانند افکار غیرمرتبط نیز بی‌توجه بود و این یک مهارت شناختی مهم محسوب می‌گردد (مارین[1] و همکاران، ۲۰۱۰: ۵۳۶-۵۲۷).

- برنامه‌ریزی

برنامه‌ریزی به معنای اندیشیدن و تنظیم پیشاپیش امور، قبل از بروز وقایع و رویدادهاست تا در امور مختلف نتایج مطلوبی به‌دست آید. بدیهی است با برنامه‌ریزی دقیق می‌توانیم اشتباهات گذشته را جبران کنیم و نسبت به آینده هوشیارتر عمل کنیم. برنامه‌ریزی یک سیستم کلی ذهنی است. با ایجاد یک سیستم ذهنی مستقل اما منطبق بر سیستم دنیای واقعی، ابتدا پدیده تحول را شناخته، سپس آن را پیش‌بینی کرده و بالاخره آن را ارزیابی می‌کنیم، هدف بهینه کردن سیستم دنیای واقعی از طریق بهینه نمودن سیستم ذهنی است. همچنین برنامه‌ریزی را می‌توان به‌صورت دیگری تعریف کرد و آن عبارت است از: کوشش‌های اندیشمندانهٔ آدمی برای یافتن راه‌هایی که به اتخاذ بهترین تصمیمات برای تأمین رفاه و ایجاد ترقی او منجر می‌شود.

به‌صورت کلی برنامه‌ریزی یعنی: ۱- بررسی، برآورد و تخمین نیازها ، ۲- بررسی، برآورد و تخمین امکانات و ۳- بررسی، برآورد و تخمین بهترین راه استفاده از امکانات برای برآوردن نیازها. طبیعی است که در هر مرحله این تخمین‌ها بایستی واجد دقت، عدد و رقم باشد. در این شرایط، مسلم است که نخستین قدم جمع‌آوری آمار و اطلاعات است که البته بایستی با شیوه‌ای نظام‌یافته صورت پذیرفته باشد و بر اساس گرایش‌های گذشته، حال و آینده استوار باشد. دومین قدم، تجزیه و تحلیل اطلاعات به‌دست آمده است که آن هم بایستی با شیوه‌ای علمی و منظم صورت گیرد و در حقیقت از یک نوع غربال علمی بگذرد. سومین قدم، ارزشیابی یا به اصطلاح سبک و سنگین کردن آنها

[1] Mariën

است که نکات مثبت و منفی در جهت رسیدن به هدف‌ها مشخص می‌گردد. گام چهارم، در جهت تعیین اولویت‌ها است. یعنی برنامه‌ریز بایستی، از عوامل مختلف که در متغیرهای مختلف برای رسیدن به هدف‌های برنامه وضع شده، به انتخاب بهترین‌ها بپردازد. برنامه‌ریز بایستی مشخص کند که از نظر زمان و امکانات در جهت برآوردن نیازها و رسیدن به هدف‌ها به‌بهترین صورت پرداختن به کدام عامل مقدم و مرجح است. مرحله آخر نیز اجرای برنامه است که با توجه به زمان‌بندی و برآورد امکانات و وسائل اجرای برنامه صورت می‌گیرد (رضائیان و همکاران، ۱۳۹۸: ۴۲-۳۱).

- تصمیم‌گیری

تصمیم‌گیری از جمله مهم‌ترین مهارت‌های شناختی است که مسیر و هدف انسان‌ها را شکل می‌دهد. موفقیت و پیشرفت انسان تحت تأثیر مستقیم تصمیم‌های مناسب است. برای تصمیم‌گیری درست و خوب باید معنا و مراحل تصمیم را فراگرفته و از تصمیمات نادرست گذشته درس گرفت. در ساده‌ترین شکل، تصمیم‌گیری به معنی انتخاب کردن بین دو یا چند مسئله مختلف است. در فرایند گسترده‌تر، گرفتن یک تصمیم شامل انتخاب بین راه حل‌های ممکن برای یک موضوع است. ممکن است تصمیم‌گیری با روندی شهودی یا استدلالی یا ترکیبی از این دو، انجام شود. روند شهودی به معنی استفاده از شهود یا ندای درونی است. شهود ریشه در واقعیت ندارد بلکه بر اساس درک و برداشت افراد است. روند استدلالی یعنی از شواهد و جمع‌بندی اطلاعات و آمار موجود در زمینه مورد نظر استفاده شود. این مهارت به افراد کمک می‌کند بتوانند به اطلاعات به‌خوبی توجه کرده، سپس آنها را پردازش نمایند و سپس تصمیم صحیح و مناسب را اتخاذ نمایند. لذا هر چه میزان و سطح این توانایی بالاتر و مطلوب‌تر باشند، فرد در مواجهه با موقعیت‌ها و اطلاعات مختلف، پردازش صحیح‌تر و تصمیم منطقی و سازگارانه‌تری اتخاذ می‌نماید و به راحتی مغلوب موقعیت و اطلاعات ارائه شده از دیگران نخواهد شد (تقوی‌نیا و همکاران،۱۳۹۸: ۴۹-۳۱).

در نهایت می‌توان گفت، تصمیم‌گیری فرایندی است که در آن همهٔ گزینه‌های موجود برای انتخاب، مورد بررسی قرار گرفته است و یکی پس از دیگری از میان برداشته می‌شود. این روند تا زمانی که یک گزینه برای انتخاب باقی می‌ماند ادامه داشته است و با انتخاب گزینه نهایی، تصمیم صورت می‌گیرد. با این توصیف، به نظر می‌رسد که

تصمیم‌گیری فرایندی ساده است، اما در واقع یکی از پیچیده‌ترین و گاه دشوارترین مسائلی است که فرد با آن مواجه است؛ چرا که تصمیم‌گیری، گاه انتخاب بین ارزش‌های متعارض است و پیامدهای انتخاب یک مؤلفه مبهم، غیرقابل پیش‌بینی است. مسأله دیگری که به پیچیدگی و دشواری تصمیم‌گیری می‌افزاید؛ دخالت فرایندهای هیجانی و تأثیر آن در انتخاب گزینه است. در زمان تصمیم‌گیری و انتخاب مؤلفه‌های پیش رو، حتی اگر از پیامد گزینه انتخابی نیز آگاه باشیم، از حالت هیجانی خود نسبت به پیامد هنگام وقوع آن، آگاه نیستیم. بنابراین، نه تنها پیامدها بلکه هیجانات و ارزش‌های فرد نیز، هنگام تصمیم‌گیری بی‌ثبات و مبهم است. هر چند گروهی از محققین تصمیم‌گیری را نیز زیر چتر فرایندهای اجرایی قرار داده‌اند و به نوعی آن را یک فرایند اجرایی پیچیده می‌دانند، ولیکن یکی از اصول عملکردهای اجرایی که در مورد تصمیم‌گیری مصداق ندارد، قانونمند بودن فرایندها است (نجاتی، ۱۳۹۲: ۲۷۱).

- توجه پایدار

توجه پایدار توانایی تمرکز روی یک کار خاص برای مدت زمان مستمر است بدون اینکه حواس پرت شود. توجه پایدار همان چیزی است که هنگام شنیدن کلمات توجه، تمرکز یا هوشیاری به آن فکر می‌شود. زمانی که به‌طور مداوم روی یک کار تمرکز می‌شود و یا برای یک دوره طولانی بر یک فعالیت خاص تمرکز می‌گردد، بدون اینکه حواس افراد از موضوع پرت شود، از توجه پایدار استفاده می‌گردد. نمونه‌هایی از توجه پایدار شامل: گوش دادن به سخنرانی، خواندن کتاب، تماشای فیلم، تعمیر خودرو و... است. حفاظ این نوع توجه برای مدت قابل توجهی از زمان بدون اینکه حواس پرت شود، می‌تواند چالش‌برانگیز باشد. بنابراین میزان توجه پایدار افراد اغلب متفاوت است. ممکن است افراد مدتی را به‌شدت بر روی موضوع متمرکز شوند ولی در ادامه توجه آنها از بین برود. با این حال جنبه اصلی توجه پایدار، توانایی تمرکز مجدد بر روی موضوع بلافاصله پس از ایجاد حواس پرتی است (نجاتی و همکاران، ۱۳۹۱: ۴۲-۳۱).

توجه پایدار در فرایندهای شناختی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. چرا که توجه پایدار، پایه‌ای برای شکل‌گیری سایر فرایندهای شناختی است. به‌عبارت دیگر، تا اطلاعات به کمک توجه پایدار در سیستم پردازشی نماند و با توجه انتقالی بخش مفید و غیرمفید آن تفکیک نشود، اجرای فرایندهای شناختی دیگر مانند یادگیری، برنامه‌ریزی،

حل مسئله و تصمیم‌گیری صورت نخواهد گرفت. توجه پایدار عملکرد توجه اساسی را نشان می‌دهد که جنبه‌های بالاتر توجه (توجه انتخابی و توجه تفکیکی) و ظرفیت شناختی را به‌طور کلی تعیین می‌کند. همچنین پایه‌ای‌ترین و ساده‌ترین سطح توجه است که سایر انواع توجه به آن نیاز دارند به همین دلیل نقص احتمالی در آن می‌تواند مبین نقص در سایر انواع توجه باشد. توجه پایدار به فرد کمک می‌کند تا تداخل‌ها را کنترل کرده و فقط به یک محرک پاسخ دهد (نظیفی و همکاران، ۱۳۹۰: ۵۵-۶۵).

کنترل تداخل که نوعی توجه پایدار است، یکی از کارکردهای بازداری است و در تداوم و استحکام رفتار هدف‌مدار نقش تعیین کننده دارد. این سازه شناختی در عملکرد روزانه نقش بسزایی دارد ازاین‌رو مقوله‌ای ضروری در حوزه یادگیری و عملکرد محسوب می‌شود (نجاتی، ۱۳۹۵: ۲۷۹- ۲۷۸).

- شناخت اجتماعی

شناخت اجتماعی در صدد است مشخص کند چگونه به اطلاعات اجتماعی توجه می‌کنیم، انسجام می‌بخشیم و در نهایت به یاد می‌آوریم. شناخت و ادراک اجتماعی رابطه نزدیکی با هم دارند و زیر بنای فهم ما نسبت به دنیای اجتماعی است. موضوع شناخت از سال ۱۹۷۰ مورد توجه دانشمندان روان‌شناسی شناختی قرار گرفت و به دستاوردهایی رسید و روان‌شناسان اجتماعی سعی کردند دستاوردهای این دانشمندان را در زمینه خود استفاده کنند (ارونسون، ۱۳۸۶: ۱۴۵-۱۳۹).

- انعطاف‌پذیری شناختی:

انعطاف‌پذیری شناختی به‌عنوان توانایی تغییر مجموعه تفکرات (شناخت) به تطبیق-پذیری با موقعیت‌های جدید و توانایی افراد برای سوییچ کردن از یک مفهوم به مفهوم دیگر، تفکر چندوجهی با ایجاد اشتراکات ذهنی بین دو یا چند مفهوم کاملا غیرمرتبط اشاره دارد. سوییچ کردن جریان تفکر و تمرکز، به روز نمودن باورها و تفکرات، داشتن تفکر چندوجهی، آنالیزکردن و بازسازی افکار، آگاهی گسترده و توانایی درک آگاهانه همه گزینه‌ها و انتخاب‌های ممکن و موجود در یک سناریوی خاص در این زمره قرار می‌گیرند. به‌عبارتی به توانایی تغییر آمایه‌های شناختی به‌منظور سازگاری با

محرک‌های در حال تغییر محیطی انعطاف‌پذیری شناختی اطلاق می‌شود (دنیس و وندورال[1]، ۲۰۱۰ به نقل از تقی‌زاده و فرمانی،۱۳۹۲).

کارکنان نظامی: در این پژوهش منظور از کارکنان نظامی، کلیه کارکنان پایور نیروهای مسلح است که شامل ستاد فرماندهی کل قوا، ارتش جمهوری اسلامی ایران، سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح و سازمانهای وابسته اطلاق می‌شود (شاه‌محمدی و بی‌آزار، ۱۴۰۲: ۱۲۴).

سازمان‌ها و مؤسسات درون یک جامعه را می‌توان بر حسب شاخص‌های مختلف و با توجه به معیارهای گوناگون از جمله بر اساس نوع عملکرد، روابط و یا سنخ ابزار و وسایلی که برای دست‌یابی به اهداف سازمان به‌کار گرفته می‌شود؛ طبقه‌بندی کرد. تأمین امنیت و دفاع در برابر تهدید به‌عنوان یکی از اهداف ملی و از جمله نیازهای فطری، اساسی و اولیه بشر، همه جوامع را بر آن داشته در برابر تهاجم خارجی و ایجاد ناامنی به تدبیر امور نظامی و دفاعی بپردازد و با تشکیل و توسعه نیروهای مسلح درصدد تحقق آرمان‌های نظام خود باشند. وجود این هدف، سازمان‌های نظامی را نسبت به سازمان‌های غیرنظامی از سه جهت برتری داده است: یکی از نظر سازمان، دوم از نظر توانایی بسیج و سوم از لحاظ ابزارهای مورد استفاده. بنابراین سازمان‌های نظامی به‌واسطه برتری در سازماندهی، منزلت نمادین، امتیاز انحصاری مسلح بودن، قانون انضباط آهنین، روح جمعی و فعالیت گروهی از ویژگی‌های منحصربه‌فردی در مقایسه با دیگر سازمان‌ها برخوردارند (تشکری‌پور و همکاران، ۱۳۹۹: ۷۱).

روش تحقیق

تحقیق حاضر به‌لحاظ هدف، از نوع کاربردی (توسعه‌ای) و اکتشافی است و به‌لحاظ روش تحقیق از نوع موردی زمینه‌ای می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارشناسان صاحب‌نظر و افسران عملیاتی تصمیم‌گیرنده یگان مدنظر است که حجم جامعه آماری آنها حدود ۴۰۰ نفر است. با توجه به طبقاتی بودن ماهیت جامعه آماری، در تحقیق حاضر بر اساس جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۱۹۷ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب می‌شود. فرایند جمع

[1] Dennis & Wander Wal

آوری اطلاعات مورد نیاز این تحقیق به روش میدانی و کتابخانه‌ای است. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق، فیش و پرسشنامه استاندارد ارزیابی توانایی‌های شناختی[1] است.
آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۸۳۴ و همبستگی پیرسون دو نوبت آزمون در سطح P<۰/۰۱ معنادار بود. تمامی مقیاس‌های آزمون به‌جز شناخت اجتماعی در سطح P<۰/۰۱ با معدل همبستگی داشتند. آزمون تی بین تمامی شاخص‌های آزمون به‌جز برنامه‌ریزی و شناخت اجتماعی تفاوت معناداری نشان داد. و نهایتاً اینکه روایی و پایایی پرسشنامهٔ طراحی شده به‌منظور ارزیابی کارکردهای شناختی مطلوب بود (نجاتی، ۱۳۹۲).
تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از این تحقیق شامل تحلیل‌های توصیفی و استنباطی بوده و با استفاده از نرم افزار پژوهشی SPSS انجام شد.

یافته‌های تحقیق

ارزیابی وضعیت حافظه درعملکرد کارکنان یگان:

جدول۱. توزیع فراوانی سؤالات حافظه

ارزش‌ها	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تراکمی
خیلی زیاد	۱۲۴	۶۲.۹	۶۲.۹	۶۲.۹
زیاد	۶۲	۳۱.۵	۳۱.۵	۹۴.۴
متوسط	۱۱	۵.۶	۵.۶	۱۰۰.۰
کل	۱۹۷	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	

جدول ۱ نشان می‌دهد که ۹۴.۴ درصد پاسخ‌دهندگان در حد زیاد و خیلی زیاد نسبت به نقش توانایی حافظه در ارتقای عملکرد کارکنان یگان نظر مساعدی دارند.

جدول ۲. آماره‌های خی‌دو

	مقادیر
ارزش آماره	۹۷.۵۳۳
درجه آزادی	۲
سطح معنی‌داری	۰.۰۰۰

داده‌های جدول ۲ (آزمون خی‌دو) نیز حاکی از آن است که ارزش خی‌دوی مشاهده شده (۹۷.۵۳) با درجه آزادی (۲) از ارزش خی‌دوی بحرانی (۹.۲۱) در سطح P<۰/۰۱ بزرگ‌تراست، در نتیجه چنین استنباط می‌شود که درصد محاسبه شده برای سؤالات مربوط به نقش توانایی حافظه در ارتقای عملکرد کارکنان یگان مدنظر از دیدگاه پاسخ‌دهندگان با ۹۹ درصد تأیید می‌شود.

[1] The cognitive abilities assessment questionnaire

ارزیابی وضعیت توانایی کنترل مهاری و توجه انتخابی در عملکرد کارکنان یگان:

جدول۳. توزیع فراوانی سؤالات کنترل مهاری و توجه

ارزش‌ها	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تراکمی
خیلی زیاد	۹۰	۴۵.۷	۴۵.۷	۴۵.۷
زیاد	۷۸	۳۹.۶	۳۹.۶	۸۵.۳
متوسط	۲۹	۱۴.۷	۱۴.۷	۱۰۰.۰
کل	۱۹۷	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	

جدول ۳. نشان می‌دهد که ۸۵.۳ درصد پاسخ‌دهندگان در حد زیاد و خیلی زیاد نسبت به نقش توانایی کنترل مهاری و توجه انتخابی در ارتقای عملکرد کارکنان یگان نظر مساعدی دارند.

جدول ۴. آماره‌های خی‌دو

	مقادیر
ارزش آماره	۳۱.۸۷۰
درجه آزادی	۲
سطح معنی‌داری	۰.۰۰۰

داده‌های جدول ۴(آزمون خی‌دو) نیز حاکی از آن است که ارزش خی‌دوی مشاهده شده (۳۱.۸۰) با درجه آزادی (۲) از ارزش خی‌دوی بحرانی (۹.۲۱) در سطح ۰/۰۱ $P>$ بزرگ‌تر است، در نتیجه چنین استنباط می‌شود که درصد محاسبه شده برای سؤالات مربوط به نقش توانایی کنترل مهاری و توجه انتخابی در ارتقای عملکرد کارکنان یگان از دیدگاه پاسخ‌دهندگان با ۹۹ درصد تأیید می‌شود.

ارزیابی وضعیت توانایی تصمیم‌گیری در عملکرد کارکنان یگان:

جدول ۵. توزیع فراوانی سؤالات تصمیم‌گیری

ارزش‌ها	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تراکمی
خیلی زیاد	۹۰	۴۵.۷	۴۵.۷	۴۵.۷
زیاد	۹۱	۴۶.۲	۴۶.۲	۹۱.۹
متوسط	۱۳	۶.۶	۶.۶	۹۸.۵
کم	۳	۱.۵	۱.۵	۱۰۰.۰
کل	۱۹۷	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	

داده‌های جدول ۵. نشان می‌دهد که ۹۱.۹ درصد پاسخ‌دهندگان در حد زیاد و خیلی زیاد نسبت به نقش توانایی تصمیم‌گیری در ارتقای عملکرد کارکنان یگان نظرمساعدی دارند.

جدول ۶. آماره‌های خی‌دو

	مقادیر
ارزش آماره	۱۳۹.۲۲۳
درجه آزادی	۳
سطح معنی‌داری	۰.۰۰۰

داده‌های جدول۶ (آزمون خی‌دو) نیزحاکی از آن است که ارزش خی‌دوی مشاهده شده (۱۳۹.۲۲) با درجه آزادی (۳) از ارزش خی‌دوی بحرانی (۱۱.۳۴) در سطح ۰/۰۱ P< بزرگ‌تر است، در نتیجه چنین استنباط می‌شود که درصد محاسبه شده برای سؤالات مربوط به نقش توانایی تصمیم‌گیری در ارتقای عملکرد کارکنان یگان مدنظر از دیدگاه پاسخ‌دهندگان با ۹۹ درصد تأیید می‌شود.

ارزیابی وضعیت توانایی برنامه‌ریزی در عملکرد کارکنان یگان:

جدول ۷. توزیع فراوانی سؤالات برنامه‌ریزی

ارزش‌ها	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تراکمی
خیلی زیاد	۹۴	۴۷.۷	۴۷.۷	۴۷.۷
زیاد	۸۳	۴۲.۱	۴۲.۱	۸۹.۸
متوسط	۱۸	۹.۱	۹.۱	۹۹.۰
کم	۲	۱.۰	۱.۰	۱۰۰.۰
کل	۱۹۷	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	

داده‌های جدول شماره ۷ نشان می‌دهد که ۸۹.۸ درصد پاسخ‌دهندگان در حد زیاد و خیلی‌زیاد نسبت به نقش توانایی برنامه‌ریزی در ارتقای عملکرد کارکنان یگان نظرمساعدی دارند.

جدول ۸ .آماره‌های خی‌دو

	مقادیر
ارزش آماره	a۱۲۸.۹۴۹
درجه آزادی	۳
سطح معنی داری	۰۰۰.

داده‌های جدول۸ (آزمون خی‌دو) حاکی از آن است که ارزش خی‌دوی مشاهده شده (۱۲۸.۹۴) با درجه آزادی (۳) از ارزش خی‌دوی بحرانی (۱۱.۳۴) در سطح P<۰/۰۱ بزرگ‌تر است، در نتیجه چنین استنباط می‌شود که درصد محاسبه شده برای سؤالات مربوط به نقش توانایی برنامه‌ریزی در ارتقای عملکرد کارکنان یگان از دیدگاه پاسخ‌دهندگان با ۹۹ درصد تأیید می‌شود.

ارزیابی وضعیت توانایی توجه پایدار در عملکرد کارکنان یگان:

جدول ۹. توزیع فراوانی توجه پایدار

ارزش‌ها	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تراکمی
خیلی زیاد	۷۸	۳۹.۶	۳۹.۶	۳۹.۶
زیاد	۸۱	۴۱.۱	۴۱.۱	۸۰.۷
متوسط	۳۰	۱۵.۲	۱۵.۲	۹۵.۹
کم	۸	۴.۱	۴.۱	۱۰۰.۰
کل	۱۹۷	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	

داده‌های جدول ۹. نشان می‌دهد که ۸۰.۷ درصد پاسخ‌دهندگان در حد زیاد و خیلی‌زیاد نسبت به نقش توانایی توجه پایدار در ارتقای عملکرد کارکنان یگان نظرمساعدی دارند.

جدول ۱۰. آماره‌های آزمون خی‌دو

	مقادیر
ارزش آماره	a۷۹.۳۲۵
درجه آزادی	۳
سطح معنی‌داری	۰۰۰.

داده‌های جدول ۱۰ (آزمون خی‌دو) حاکی از آن است که ارزش خی‌دوی مشاهده شده (۷۹.۳۲) با درجه آزادی (۳) از ارزش خی‌دوی بحرانی (۱۱.۳۴) در سطح ۰/۰۱ P< بزرگ‌تر است، در نتیجه چنین استنباط می‌شود که درصد محاسبه شده برای سؤلات مربوط به نقش توانایی توجه پایدار در ارتقای عملکرد کارکنان یگان از دیدگاه پاسخ‌دهندگان با ۹۹ درصد تأیید می‌شود.

ارزیابی توانایی شناخت اجتماعی در ارتقای عملکرد کارکنان یگان:

جدول ۱۱. توزیع فراوانی توانایی شناخت اجتماعی

ارزش‌ها	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تراکمی
خیلی کم	۱۶	۸.۱	۸.۱	۸.۱
کم	۱۴	۷.۱	۷.۱	۱۵.۲
متوسط	۴۲	۲۱.۳	۲۱.۳	۳۶.۵
زیاد	۱۱۲	۵۶.۹	۵۶.۹	۹۳.۴
خیلی زیاد	۱۳	۶.۶	۶.۶	۱۰۰.۰
کل	۱۹۷	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	

داده‌های جدول ۱۱ نشان می‌دهد که ۶۳.۵ درصد پاسخ‌دهندگان در حد زیاد و خیلی‌زیاد نسبت به نقش توانایی شناخت اجتماعی در ارتقای عملکرد کارکنان یگان نظر مساعدی دارند.

جدول ۱۲. آماره‌های خی‌دو

	مقادیر
ارزش آماره	۱۸۱.۹۰۹
درجه آزادی	۴
سطح معنی داری	۰.۰۰۰

داده‌های جدول ۱۲ (آزمون خی‌دو) نیز حاکی از آن است که ارزش خی‌دوی مشاهده شده (۱۸۱.۹۰) با درجه آزادی (۴) از ارزش خی‌دوی بحرانی (۱۳.۲۸) در سطح ۰/۰۱ P< بزرگ‌تر است، در نتیجه چنین استنباط می‌شود که درصد محاسبه شده برای

سؤلات مربوط به نقش توانایی شناخت اجتماعی در ارتقای عملکرد کارکنان یگان از دیدگاه پاسخ‌دهندگان با ۹۹ درصد تأیید می‌شود.

ارزیابی توانایی انعطاف‌پذیری شناختی در ارتقای عملکرد کارکنان یگان:

جدول ۱۳. توزیع فراوانی توانایی انعطاف‌پذیری شناختی

ارزش‌ها	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تراکمی
خیلی زیاد	۹۴	۴۷.۷	۴۷.۷	۴۷.۷
زیاد	۸۳	۴۲.۱	۴۲.۱	۸۹.۸
متوسط	۲۰	۱۰.۲	۱۰.۲	۱۰۰.۰
کل	۱۹۷	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	

داده‌های مربوط به جدول ۱۳ نشان می‌دهد که ۸۹.۸ درصد پاسخ‌دهندگان در حد زیاد و خیلی‌زیاد نسبت به نقش توانایی انعطاف‌پذیری شناختی در ارتقای عملکرد کارکنان یگان نظرمساعدی دارند.

جدول ۱۴. آماره‌های خی‌دو

	مقادیر
ارزش آماره	a۴۸.۵۵۸
درجه آزادی	۲
سطح معنی داری	۰۰۰.

داده‌های جدول ۱۴ (آزمون خی‌دو) نیزحاکی از آن است که ارزش خی‌دوی مشاهده شده (۴۸.۵۵) با درجه آزادی (۲) از ارزش خی‌دوی بحرانی (۹.۲۱) در سطح P<۰/۰۱ بزرگ‌تر است، در نتیجه چنین استنباط می‌شود که درصد محاسبه شده برای سؤالات مربوط به نقش توانایی انعطاف‌پذیری شناختی در ارتقای عملکرد کارکنان یگان از دیدگاه پاسخ‌دهندگان با ۹۹ درصد تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری و بحث

ارزیابی توانایی حافظه در ارتقای عملکرد کارکنان یگان مدنظر: نتایج تجزیه و تحلیل توصیفی مربوط به نقش توانایی حافظه از طریق تأثیرگذاری با متغیرهای مربوط به این توانایی با۹۴.۴ درصد از سوی افراد مورد پیمایش در سطح زیاد و خیلی زیاد مورد تأیید

قرار گرفت. نتایج خروجی‌های آزمون خی‌دو نیز حاکی از تأیید فراوانی های مشاهده شده به‌لحاظ استنباطی است. تأیید نتایج به‌دست آمده همسو با نتایج به‌دست آمده از پژوهش‌های کریمیان و همکاران(۱۳۹۰) و برقی و همکاران(۱۳۹۸) است.

در تفسیر متغیرهایی که از طریق آنها، توانایی حافظه می‌تواند در ارتقای عملکرد کارکنان یگان نقش ایفا کند بایستی اشاره نمود؛ از آنجا که کارکنان یگان مجموعه توانایی‌های متفاوتی در درک و فهم محیط پیرامون و پیش‌بینی شرایط آینده دارند و از طرفی ظرفیت حافظه فعال به سازه‌ها و فرایندهای شناختی اشاره دارد که به‌طور موقت برای ذخیره و مدیریت اطلاعات استفاده می شود، لذا با توجه به مدل ساختارهای پیچیده توانایی‌های شناختی که از طریق آموزش‌های کوتاه‌مدت شناختی، شناسایی روابط بین پدیده‌ها و بازآفرینی موقعیت‌های احتمالی، می‌توان حافظه کاری این افراد را توسعه داده و برای کسانی که عملکرد حافظه ضعیفی دارند، با استفاده از یک روش آموزش گام‌به‌گام و مرحله‌ای، در تقویت توانایی‌های شناختی و حافظه کاری اقدام نمود. همچنین در کنار آموزش، برخی اقدامات دیگر مانند: بهبود خواب و تغذیه، مدیریت استرس، ورزش و فعالیت‌های بدنی منظم و تشویق افراد برای مطالعه بیشتر می‌تواند در این راستا مفید و مؤثر تلقی گردد.

ارزیابی توانایی کنترل مهاری و توجه انتخابی در ارتقای عملکرد کارکنان یگان مدنظر: نتایج تجزیه و تحلیل توصیفی مربوط به نقش کنترل مهاری و توجه انتخابی از طریق تأثیرگذاری با متغیرهای مربوط به این توانایی با ۸۵.۳ درصد از سوی افراد مورد پیمایش در سطح زیاد و خیلی زیاد مورد تأیید قرار گرفت. نتایج خروجی آزمون خی‌دو نیز حاکی از تأیید فراوانی‌های مشاهده شده به‌لحاظ استنباطی است. تأیید نتایج به‌دست آمده همسو با نتایج به‌دست آمده از پژوهش‌های ابراهیمی و همکاران(۱۳۹۶) است.

در تفسیر متغیرهایی که از طریق آنها کنترل مهاری و توجه انتخابی می‌تواند در ارتقای عملکرد کارکنان یگان نقش ایفا کند، این‌گونه تبیین می‌شود که؛ کنترل مهاری یکی از ابعاد کارکردهای اجرایی است که به افکار و اعمال افراد نظم داده و نقص آن منجر به اختلال در مهار پاسخ می‌شود. بازداری رفتاری و کنترل مهاری موجب می‌شود که پاسخ‌دهی به یک رویداد با تأخیر انجام شده و در این فاصله ایجادشده بین وقوع رویداد

تا زمان پاسخ، فرآیند خودکنترلی به کار افتاده و اعمال خود فرمان شکل گیرند که این اعمال همان کنش‌های اجرایی هستند، به‌عبارت دیگر بازداری رفتاری و کنترل مهاری اجازه می‌دهد تا کنش‌های اجرایی رخ دهند و آنها را از تداخل حفظ سازند. شکست کنترل مهاری و توجه انتخابی در کارکنان یک یگان نظامی منجر به این می‌شود که افراد برای رسیدن به هدف به جای پاسخ‌دهی آهسته و دقیق، پاسخ‌دهی سریع و از روی بی‌دقتی ارائه دهند. بدین صورت که این افراد قبل از فهمیدن تکلیف و بدون در اختیار داشتن اطلاعات کافی به‌سرعت پاسخ داده و یا به‌آسانی توسط محرک‌های مزاحم تمرکز خود را از دست دهند و یا در تصحیح پاسخ‌های مشخص با شکست مواجه شوند که این فرایند منفی با توجه به ماهیت بسیار حساس یگان‌های نظامی اثرات جبران‌ناپذیری به دنبال خواهد داشت.

ارزیابی توانایی تصمیم‌گیری در ارتقای عملکرد کارکنان یگان مدنظر: نتایج تجزیه و تحلیل توصیفی مربوط به نقش تصمیم‌گیری از طریق تأثیرگذاری با متغیرهای مربوط به این توانایی با ۹۱.۹ درصد از سوی افراد مورد پیمایش در سطح زیاد و خیلی زیاد مورد تأیید قرار گرفت. نتایج خروجی آزمون خی‌دو نیز حاکی از تأیید فراوانی‌های مشاهده شده به‌لحاظ استنباطی است. تأیید نتایج به‌دست آمده همسو با نتایج به‌دست آمده از پژوهش‌های حسن‌نژاد و همکاران (۱۳۹۸) است.

در تفسیر متغیرهایی که از طریق آنها توانایی تصمیم‌گیری می‌تواند در ارتقای عملکرد کارکنان یگان نقش ایفا کند می‌توان بیان کرد که؛ تصمیم‌گیری یکی دیگر از ابعاد کارکردهای اجرایی بوده که همهٔ ما روزانه با تعداد زیادی از تکالیف تصمیم‌گیری مواجه می‌شویم و برای این فعالیت روزانه، به‌صورت هشیار یا ناهشیار میزان زیادی از اطلاعات حافظه و داده‌های محیط را استفاده می‌کنیم. این فرآیند تصمیم‌گیری و انتخاب بین گزینه‌ها پس از تحلیل آنها و در نظر گرفتن تمام گزینه‌های ممکن یکی از عالی‌ترین پردازش‌های شناختی مغز بوده که توسط قطعه پیش‌پیشانی[1] اجرا می‌شود. تصمیم‌گیری در شرایطی پردازش می‌شود که شخص با گزینه‌هایی مواجه است که انتخاب آنها باری از سود یا زیان در حال و آینده را به دنبال دارد و در عین حال میزان این سود و زیان با درجاتی از احتمال و قطعیت همراه است. از آنجا که اکثر

[1] Prefrontal lobe

مأموریت‌های عملیاتی در یگان‌های نظامی به‌صورت امری مداوم و ۲۴ ساعته و بدون حتی لحظه‌ای درنگ است؛ لذا توانایی تصمیم‌گیری صحیح و به‌موقع در این ساختار، مستقیماً با مؤلفه‌های امنیتی نیروهای مسلح و به تبع آن امنیت کشور در ارتباط تنگاتنگ قرار دارد. برخی اقدامات از جمله: گردآوری اطلاعات کافی در خصوص موضوع یا مسئله، شناسایی دقیق هدف و آگاه بودن از پیامدهای احتمالی تصمیم گرفته‌شده می‌توانند در بهبود قدرت تصمیم‌گیری کارکنان مذکور مؤثر باشند.

ارزیابی توانایی برنامه‌ریزی در ارتقای عملکرد کارکنان یگان مدنظر: نتایج تجزیه و تحلیل توصیفی مربوط به نقش برنامه‌ریزی از طریق تأثیرگذاری با متغیرهای مربوط به این توانایی با ۸۹.۹ درصد از سوی افراد مورد پیمایش در سطح زیاد و خیلی زیاد مورد تأیید قرار گرفت. نتایج خروجی آزمون خی‌دو نیز حاکی از تأیید فراوانی‌های مشاهده شده به‌لحاظ استنباطی است. تأیید نتایج به‌دست آمده همسو با نتایج به‌دست آمده از پژوهش‌های عباس‌زاده و همکاران (۱۳۹۳۶) است.

در تفسیر متغیرهایی که از طریق آنها توانایی برنامه‌ریزی می‌تواند در ارتقای عملکرد کارکنان یگان نقش ایفا کند؛ می‌توان بیان کرد که؛ برنامه‌ریزی به معنی طرح‌ریزی و اجرای رویه‌ها، فعالیت‌ها و اقداماتی است که اهداف آن را مشخص می‌کند و روش‌های انجام کار را تدوین می نماید. به‌عبارت دیگر؛ برنامه‌ریزی، فعالیتی است که از طریق آن، ابتدا هدف و یا اهدافی که باید به سمت آن‌ها پیش رفت، مشخص شده و در مرحله بعد نحوه اجرای این اهداف، برنامه‌ریزی و تدوین می‌شوند. در واقع برنامه‌ریزی به‌عنوان یک فرآیند مدیریتی، امکان پیش‌بینی و مدیریت پیشرفت‌ها و هدایت به سمت اهداف را فراهم می‌کند.

توانایی برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین کنش‌های اجرایی و فعالیت‌های عالی مغز چه به‌لحاظ نقش آن در انجام فعالیت‌های روزمرۀ زندگی و چه به‌لحاظ نقش آن در هماهنگ ساختن دیگر کنش‌ها جهت رسیدن به هدف مورد توجه همیشگی بوده است. لذا در ساختار سلسله مراتبی و منظم یگان‌های نظامی، برنامه-ریزی از ارکان اصلی رسیدن به هدف مطلوب محسوب شده و بدون توجه به این مقوله امکان دست‌یابی به اهداف از پیش تعیین شده میسر نخواهد بود. برای ارتقا و بهبود برنامه‌ریزی فردی می‌توان اقداماتی همچون: مکتوب نمودن برنامه‌های روزانه، تعیین

اولویت‌ها، توجه داشتن به عادات روزانه، تقسیم‌بندی کارها و منعطف بودن برنامه‌ها برای تغییر احتمالی و اصلاح آن‌ها را مد نظر قرار داد.

ارزیابی توانایی توجه پایدار در ارتقای عملکرد کارکنان یگان مدنظر: نتایج تجزیه و تحلیل توصیفی مربوط به نقش توجه پایدار از طریق تأثیرگذاری با متغیرهای مربوط به این توانایی با ۸۰.۷ درصد از سوی افراد مورد پیمایش در سطح زیاد و خیلی زیاد مورد تأیید قرار گرفت. نتایج خروجی آزمون خی‌دو نیز حاکی از تأیید فراوانی‌های مشاهده شده به‌لحاظ استنباطی است. تأیید نتایج به‌دست آمده همسو با نتایج به‌دست آمده از پژوهش‌های عباس‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) است.

در تفسیر متغیرهایی که از طریق آنها توانایی توجه پایدار می‌تواند در ارتقای عملکرد کارکنان یگان مدنظر نقش ایفا کند می‌توان بیان کرد که؛ توجه پایدار فرآیندی است که امکان حفظ پایداری پاسخ و تلاش مستمر را در مدت زمان طولانی فراهم می کند. انجام وظایف مرتبط با توجه در زندگی واقعی مستلزم نادیده گرفتن انواع حواس پرتی و جلوگیری از تغییر توجه به فعالیت‌های نامربوط است.

با توجه به اینکه انواع مختلفی از توجه وجود دارد که توسط مدارهای مغزی جداگانه کنترل می‌شوند. توجه پایدار تنها یکی از انواع توجه بوده که اکثر ما به‌صورت روزانه از آن استفاده می کنیم. به‌طور معمول، درک می‌شود که توجه پایدار ما را قادر می‌سازد تا تمرکز توجه خود را بر روی یک محرک برای مدت زمان کافی حفظ نماییم، حتی اگر خستگی افزایش یابد یا عوامل حواس پرتی وجود داشته باشند. به عبارت دیگر، این نوع توجه به تداوم توجه اشاره دارد. نقص در این نوع توجه می‌تواند بر توانایی ما برای عملکرد مثبت مداوم در یگان‌های نظامی تأثیر گذاشته و این نقص منجر به خستگی و ناکارآمدی بیشتر در هنگام تکمیل هر نوع فعالیت در طی مدت زمان حضور و فعالیت سازمانی می‌شود. لذا نگاه ویژه به این نوع از توانایی شناختی و جلوگیری از آسیب‌های احتمالی وارده در اثر کاهش عملکرد کارکنان در این حوزه بسیار مهم و اساسی خواهد بود. برخی تمرینات ذهنی از جمله: تغییر در مسیرهای رفت و آمد، مطالعه با صدای بلند، استفاده همزمان از حواس، به چالش کشیدن خود با مهارت‌های جدید، گوش دادن به موسیقی، انجام برخی کارهای سخت و ... می‌توانند در بهبود مؤلفه توجه پایدار مفید واقع گردند.

ارزیابی توانایی شناخت اجتماعی در ارتقای عملکرد کارکنان یگان نظامی مدنظر: نتایج تجزیه و تحلیل توصیفی مربوط به نقش شناخت اجتماعی از طریق تأثیرگذاری با متغیرهای مربوط به این توانایی با ۶۳.۵ درصد از سوی افراد مورد پیمایش در سطح زیاد و خیلی زیاد مورد تأیید قرار گرفت. نتایج خروجی آزمون خی‌دو نیز حاکی از تأیید فراوانی‌های مشاهده شده متغیرها به‌لحاظ استنباطی است. تأیید نتایج به‌دست آمده همسو با نتایج به‌دست آمده از پژوهش بگیان (۱۳۹۷) است.

در تفسیر متغیرهایی که از طریق آنها توانایی شناخت اجتماعی می‌تواند در ارتقای عملکرد کارکنان یگان نظامی مدنظر نقش ایفا کند، می‌توان بیان کرد که؛ شناخت اجتماعی شامل مجموعه فرآیندهایی است که درک ما از دیگران و چگونگی شناخت ما از انسان‌ها در دنیای اطرافمان را توصیف می‌کند. این شناخت، مطالعه آن دسته از فرآیندهای ذهنی است که در درک ما از دیگران، به خاطر سپردن موارد مختلف، تفکر و توجه به افراد دیگر در دنیای اجتماعی نقش بسزایی دارند. رویکرد شناخت اجتماعی به موضوعات مختلفی همچون نگرش‌ها، ادراکات فردی، تعصبات، کلیشه‌ها، خودپنداره، انواع مختلف تبعیض، فرآیند متقاعد کردن دیگران و تصمیم‌گیری‌ها مربوط می‌شود. کارکنان یگان‌های نظامی نیز به عنوان عضوی از جامعه که نقشی اثرگذار در خلق امنیت ملی کشور ایفا می‌نمایند، باید در زمینه ارتقای توانایی تعامل اجتماعی تلاش نموده و با بهره‌گیری از روابط اجتماعی مطلوب، کارایی سازمانی خود را به حد مطلوب رسانند. یافتن زمینه‌های مشترک با دیگران، توانایی همدلی و همدردی با افراد آسیب دیده، تقویت مهارت گوش دادن فعال[1]، توانایی ابراز احساسات، صریح و صادق بودن و ... از جمله اقداماتی هستند که می‌توانند در ارتقای مهارت شناخت اجتماعی نقش مؤثری را ایفا نمایند.

ارزیابی توانایی انعطاف‌پذیری شناختی در ارتقای عملکرد کارکنان یگان مدنظر: نتایج تجزیه و تحلیل توصیفی مربوط به نقش انعطاف‌پذیری شناختی از طریق تأثیرگذاری با متغیرهایمربوط به این توانایی با ۸۹.۸ درصد از سوی افراد مورد پیمایش در سطح زیاد و خیلی زیاد مورد تأیید قرار گرفت. نتایج خروجی آزمون خی‌دو نیز حاکی از

[1] active listening skill

تأیید فراوانی‌های مشاهده شده به‌لحاظ استنباطی است. تأیید نتایج به‌دست آمده همسو با نتایج به‌دست آمده از پژوهش‌های صادقی (۱۳۹۷) است.

در تفسیر متغیرهایی که از طریق آنها توانایی انعطاف‌پذیری شناختی می‌تواند در ارتقای عملکرد کارکنان یگان‌های نظامی نقش ایفا کند می‌توان بیان کرد که؛ انعطاف‌پذیری شناختی به توانایی جابه‌جایی بین تفکر در مورد دو مفهوم مختلف یا فکر کردن به چندین مفهوم به‌طور همزمان اشاره دارد. در مدل‌های حیوانی، انعطاف پذیری شناختی به‌طور کلی به توانایی تغییر یک پاسخ رفتاری با توجه به زمینه یک موقعیت اشاره دارد و در انسان، تصویربرداری رزونانس مغناطیسی عملکردی نشان می‌دهد که نواحی خاص مغز، از جمله قشر پری فرونتال، سینگولیت قدامی و قشر جداری خلفی، و عقده‌های قاعده‌ای، زمانی فعال می‌شوند که فرد درگیر رویه‌های تغییر وظیفه می‌شود که به انعطاف‌پذیری شناختی نیاز دارد. همچنین بر اساس تحقیقات، انعطاف‌پذیری شناختی با افزایش سن کاهش می‌یابد و اغلب منجر به ناتوانی در سازگاری با موقعیت‌ها و محیط‌های جدید می‌شود. با توجه به اهمیت این موضوع، فعالیت کارکنان در بازه خدمتی میانه، همراه با تجربه عملیاتی کافی می‌تواند به عملکرد مطلوب‌تر یگان کمک مؤثری نماید. ورزش و فعالیت فیزیکی منظم، برخورداری از حس شوخ‌طبعی، اجازه دادن به خود برای اشتباهات فردی احتمالی، هدفمند بودن، ذهن‌آگاهی، همراه نمودن خود با جریان طبیعت و یادیگیری مهارت-های جدید، همگی بخشی از اقداماتی هستند که می‌توانند افراد را در جهت انعطاف-پذیری شناختی کمک نمایند.

پیشنهادها

- به نتایج به‌دست آمده، پیشنهاد می‌گردد که کارگاه‌های آموزشی در زمینه افزایش کیفیت و سطح مؤلفه‌های شناختی مانند: انعطاف‌پذیری‌شناختی، بهبود حافظه، مدیریت تصمیم‌گیری و ... برای کارکنان یگان‌های نظامی برگزار گردد.
- نتایج به‌دست آمده از این پژوهش برای تدوین سیاست‌های آموزشی و تربیتی در واحدهای نظامی مورد استفاده قرار گیرد؛
- از پرسش‌نامه و تدابیر سنجشی میزان توانمندی‌های شناختی در یگان‌های نظامی و برنامه‌ریزی لازم برای تقویت نقاط ضعف کارکنان استفاده شود.

- با توجه به اهمیت مقوله شناخت و استفاده دشمنان از تدابیر جنگ شناختی تغییر ریل آموزش و تربیت در واحدهای نظامی مبتنی بر عمل و با بهره‌گیری از مهارت‌های شناختی در دستور کار قرار گیرد.
- با توجه به نقش مهم و حیاتی استرس در ایجاد افسردگی و اضطراب، توجه به روش‌های مقابله با استرس شغلی کارکنان نظامی که به‌طور مستقیم بر مؤلفه-های شناختی اثرگذار می‌باشند، برنامه‌های مراقبتی با این مفاهیم بر اثربخشی عملکرد کارکنان خواهد افزود.

منابع

ابراهیمی، عصمت، و ابوالمعالی الحسینی، خدیجه (۱۳۹۶). نقش واسطه‌ای ساختار انگیزشی در رابطه بین توانایی های شناختی با رفتارهای پرخطر در نوجوانان، روان‌شناسی تربیتی (روانشناسی و علوم تربیتی)، ۱۳(۴۶)، ۱۷۱-۱۹۰ https://doi.org/10.22054/jep.2018.8481.

ارونسون، الیوت (۱۳۸۶). روان‌شناسی اجتماعی، ترجمه: حسین شکرکن، چاپ چهارم، تهران، انتشارات رشد

برقی، اسماعیل، استکی، مهناز، و صالحی، مهدیه (۱۳۹۸). اثربخشی آموزش توانایی‌های شناختی برحافظه کاری کلامی و غیرکلامی دانش‌آموزان نارساخوان، روان‌شناسی افراد استثنایی، ۹ (۳۴)، ۱۵۹-۱۸۱.

بگیان کوله‌مرز، محمدجواد، کرمی، جهانگیر، مومنی، خدامراد و الهی، عادله (۱۳۹۷). بررسی نقش توانایی‌های شناختی و دشواری‌های تنظیم هیجانی در پیش‌بینی عضویت گروهی افراد اقدام کننده به خودکشی و افراد بهنجار، مجله علوم پزشکی زانکو. دانشگاه علوم پزشکی کردستان، ۱۹ (۶۳) :۴۲-۵۸. https://zanko.muk.ac.ir/article-1-408-fa.html

پورافکاری، نصرت‌الله (۱۳۸۰). فرهنگ جامع روان‌شناسی روان‌پزشکی، تهران، انتشارات فرهنگ معاصر.

تشکری‌پور، احمد، یوسفوند، یعقوب، اسفندیار، ولی‌اله (۱۳۹۹). تحلیل سیاست‌گذاری جنایی کارآمد در مواجهه با جرائم شایع در محیط‌های نظامی، فصلنامه مدیریت نظامی، ۲۰(۸۰)، ۶۵-۸۸. https://jmm.iranjournals.ir/article_244352.html

تقوی‌نیا، علی، درخشان، معراج و زارعی، رقیه (۱۳۹۸). نقش عدالت اخلاقی و توانایی‌های شناختی در پیش‌بینی تفکرانتقادی دانشجویان، فصلنامه روان‌شناسی تربیتی، ۱۵(۵۳)،۳۱-۴۹. https://doi.org/10.22054/jep.2020.40174.2601

تقی‌زاده، محمد احسان و فرمانی، اعظم (۱۳۹۲). بررسی انعطاف‌پذیری شناختی در پیش‌بینی نومیدی و تاب‌آوری دانشجویان، فصلنامه روان‌شناسی شناختی، ۱ (۲)، ۶۷-۷۵. https://jcp.khu.ac.ir/article-1-1737-fa.html

حسین‌نژاد، محمد، اصولیان، محمد و حمزه‌نژادی، یاسر (۱۳۹۸). بررسی تأثیر توانایی شناختی و اعتماد به شهود بر استراتژی‌های معاملاتی و عملکرد سرمایه‌گذاران حرفه‌ای بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه چشم‌انداز مدیریت مالی، ۹(۲۸)،۱۴۳-۱۶۴. https://doi.org/10.52547/jfmp.9.28.143

رمضان‌نیا، زهرا و نجاتی، وحید (۱۳۹۶). اثربخشی توانبخشی شناختی بسته پارس بر کنترل مهاری و تصمیم‌گیری، مجله طب توانبخشی، ۶(۴)، ۲۱۹-۲۳۰. https://doi.org/10.22037/jrm.2017.110436.1284

روزنهان، دیوید (۱۳۸۵). روان‌شناسی آسیب‌شناختی، ترجمه: یحیی سید محمدی، تهران، انتشارات ارجمند.

شاه‌محمدی، محمد و بی‌آزار، احمد (۱۴۰۲). شناسایی مؤلفه‌های نظام سرمایه انسانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه مدیریت نظامی، ۲۳(۸۹)، ۱۲۱-۱۴۸. https://doi.org/10.22034/IAMU.2023.1983453.2811

صادقی، عباس، زینعلی، شینا و فروغی، زهرا (۱۳۹۷) تأثیر آموزش مهارت‌های شناختی بر کنش‌های اجرایی و توانایی‌های شناختی کودکان دارای اختلال یادگیری، ناتوانی‌های یادگیری، ۸ (۲ (پیاپی ۲۹))، ۳۸-۵۷.

عباس‌زاده، مجتبی، ذاکریان، سیدابوالفضل، نحوی، علی و نسل سراجی، جبرائیل (۱۳۹۳). بررسی ارتباط توانایی های شناختی با آگاهی موقعیتی و عملکرد رانندگان اتوبوس در شبیه ساز رانندگی، ارگونومی، ۲(۳)، ۱-۱۳. https://journal.iehfs.ir/article-1-91-fa.html

غیاثی گیشی، مهدی، مشهدی، علی و غنائی، علی (۱۳۹۷). اثربخشی آموزش کنش‌های اجرایی و نوروفیدبک بر ارتقای عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان، مجله روان‌شناسی مدرسه، ۷(۲)، ۱۷۷-۱۹۵. https://jsp.uma.ac.ir/article_699.html

کریمیان، بتول، علی‌پور، احمد، زارع، حسین و نهروانیان، پروانه (۱۳۹۰). توانایی‌های شناختی (تمرکز، حل مساله، حافظه آشکار و ناآشکار) افراد معتاد و سالم، رفاه اجتماعی، ۱۱(۴۲)، ۴۶۹-۸۹ .

کلانترقریشی، منیر، برجعلی، احمد، زامیاد، عباس و درتاج، فریبرز (۱۳۹۱). اثربخشی آموزش و تمرین‌های تن‌آرامی بر اضطراب و ظرفیت حافظه‌کاری، فصلنامه مطالعات روان‌شناسی بالینی، ۳(۶)، ۶۵-۸۸ https://jcps.atu.ac.ir/article_2061.html

نجاتی، وحید (۱۳۹۲) پرسشنامه توانایی های شناختی: طراحی و بررسی خصوصیات روان‌سنجی. تازه‌های علوم شناختی، ۱۵(۲ (مسلسل ۵۸))، ۱۱-۱۹.

نجاتی، وحید (تابستان ۱۳۹۵). بررسی توجه پایدار در کودکان مبتلا به اختلال کمبود توجه، مجله علوم روان‌شناختی، دوره پانزدهم، شماره ۵۸.

نجاتی، وحید، ذبیح‌زاده، عباس و نیک‌فرجام، محمدرضا (۱۳۹۱). رابطه بین ذهن‌آگاهی و کارکردهای توجّهی پایدار و انتخابی، مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، ۲(۲)،۳۱-۴۲. https://cbs.ui.ac.ir/article_17294.html

نظیفی، مرتضی، رسول‌زاده طباطبایی، سیدکاظم، آزادفلاح، پرویز و مرادی، علیرضا (۱۳۹۰). توجه پایدار و بازداری پاسخ در کودکان مبتلا به نارسایی توجه، نشریه روان‌شناسی بالینی، ۳(۲)،۳۴-۶۵.

Goleman,D.(1996). Emotional Intelligence Why It Can Matter More Than IQ, UK, Bloombsbury,1st,.

Mariën, P., et al. (2010). Cognitive, Linguistic and Affective Disturbances Following a Right Superior Cerebellar Artery Infarction: A Case Study, Cortex, 47 .

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey., & J. D. Mayer (Eds.), Emotional development and emotional intelligence (pp. 3-31). New York: Basic Books

COPYRIGHTS

©2024 by the authors. Published by The National Defense University. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) https://creativecommons.org/licenses/by/4.0