

بررسی تأثیر مؤلفه‌های شناختی بر تصمیم‌گیری‌های شغلی کارکنان و مدیران

فاطمه پازشگر^{۱*}، رضا حسنوی آتسگاه^۲.

f.pazeshgar@gmail.com-۱

hosnavi@mut.ac.ir- ۲

خلاصه

هدف اصلی این تحقیق بررسی مؤلفه‌های شناختی بر تصمیم‌گیری‌های شغلی کارکنان و مدیران می‌باشد روش پژوهش به صورت مرور سیستماتیک می‌باشد و جامعه آماری آن شامل ۶۳ مطالعه معتبر (۴۵ پژوهش کمی، ۸ پژوهش کیفی و ۱۰ پژوهش ترکیبی) در بازه زمانی ۱۳۹۸-۱۴۰۵ می‌باشد که از پایگاه‌های علمی داخلی و بین‌المللی استخراج شده‌اند یافته‌ها نشان می‌دهد که ویژگی‌های شناختی در سه سطح فردی، شغلی و سازمانی بر کیفیت تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای تأثیرگذارند. در سطح فردی، خودکارآمدی، وجدان کاری و هوش هیجانی قوی‌ترین پیش‌بین‌کننده‌های تصمیم‌گیری‌های شغلی اثربخش شناسایی شدند. در سطح شغلی، دگرگون‌سازی شناختی شغل (به ویژه رویکردهای اقدامی) و مدیریت استرس شناختی نقش تعیین‌کننده‌ای در بهبود عملکرد ایفا می‌کنند. در سطح سازمانی، فرهنگ حمایتی با تقویت سلامت روان و کاهش خطاهای شناختی، بستر مناسبی برای تصمیم‌گیری‌های کیفیت‌محور فراهم می‌آورد. مطالعات تجربی مؤید آنند که مداخلات شناختی-محور مانند آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری، برنامه‌های توانمندسازی روانی و سیستم‌های پشتیبان هوش مصنوعی می‌توانند تا ۶۸٪ بر بهبود کیفیت تصمیم‌گیری‌های شغلی مؤثر باشند. این پژوهش بر ضرورت اتخاذ رویکردی یکپارچه تأکید دارد که همزمان عوامل فردی، شغلی و سازمانی را در طراحی برنامه‌های توسعه شغلی مدنظر قرار دهد.

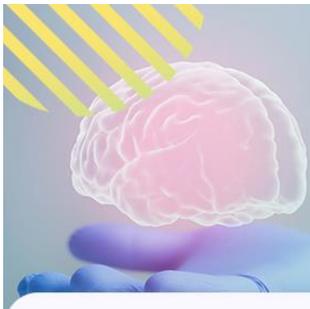
کلمات کلیدی: مؤلفه‌های شناختی، تصمیم‌گیری شغلی، خودکارآمدی، دگرگون‌سازی شناختی، فرهنگ سازمانی، مرور نظام‌مند

۱. مقدمه

تصمیم‌گیری شغلی یکی از مهم‌ترین فرآیندهای زندگی انسان است که متأثر از عوامل متعددی از جمله مؤلفه‌های شناختی می‌باشد. پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهند که فرآیندهای شناختی، ادراکات و باورهای افراد نقش تعیین‌کننده‌ای در انتخاب‌های شغلی، تغییر مسیر حرفه‌ای، کارآفرینی و سایر تصمیمات مرتبط با شغل دارند. این مؤلفه‌های شناختی در قالب خودکارآمدی، سبک‌های تفکر، باورهای اساسی، سوگیری‌های شناختی و فرآیندهای پردازش اطلاعات متجلی می‌شوند که همگی در نهایت بر کیفیت و ماهیت تصمیمات شغلی افراد تأثیرگذار هستند مؤلفه‌های شناختی به فرآیندهای ذهنی، باورها، ارزش‌ها و الگوهای پردازش اطلاعات اشاره دارد که افراد در هنگام تصمیم‌گیری از آنها استفاده می‌کنند. تصمیم‌گیری شغلی فرآیندی پیچیده است که تحت تأثیر چگونگی ادراک فرد از خود، محیط پیرامون، فرصت‌ها و محدودیت‌ها قرار دارد. مطالعات

نشان می‌دهند که افراد با سطوح متفاوتی از خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی، روش‌های متفاوتی برای ارزیابی گزینه‌های شغلی و انتخاب مسیر حرفه‌ای خود اتخاذ می‌کنند [۱]. خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی به عنوان باور فرد به توانایی‌هایش در انجام موفقیت‌آمیز وظایف مربوط به تصمیم‌گیری شغلی، یکی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های تصمیمات شغلی موفق است [۲]. خلاقیت به عنوان توانایی تولید ایده‌های نو و مفید می‌تواند نقش مهمی در شناسایی فرصت‌های شغلی جدید و حل مسائل مرتبط با انتخاب شغل داشته باشد. نظریه شناختی اجتماعی مسیر شغلی (SCCT) یکی از چارچوب‌های نظری مهم در زمینه تصمیم‌گیری شغلی است که بر نقش عوامل شناختی تأکید دارد. این نظریه پیشنهاد می‌کند که باورهای خودکارآمدی، انتظارات پیامد و اهداف شخصی نقش مهمی در شکل‌گیری علائق، انتخاب‌ها و عملکرد شغلی افراد دارند. مطالعات انجام شده بر روی دانشجویان چینی نشان داده است که چگونه این عوامل شناختی می‌توانند تصمیم‌گیری برای تغییر رشته تحصیلی (که معمولاً پیش‌زمینه تصمیمات شغلی است) را تحت تأثیر قرار دهند [۳]. مدل کالیدوسکوپ مسیر شغلی (KCM) نیز به عنوان چارچوبی جایگزین برای مدل سنتی فشار و کشش (Push and Pull Model) مطرح شده است که به فهم بهتر تصمیم‌گیری افراد در انتقال از استخدام به کارآفرینی کمک می‌کند. این مدل بر پارامترهای شناختی مانند چالش، تعادل و اصالت تمرکز دارد و نشان می‌دهد چگونه این عوامل شناختی می‌توانند تصمیمات افراد برای تغییر مسیر شغلی را شکل دهند [۴]. از طرفی سوگیری‌های شناختی به عنوان خطاهای سیستماتیک در قضاوت و تصمیم‌گیری، می‌توانند تأثیر منفی بر کیفیت تصمیمات شغلی داشته باشند. برخی از رایج‌ترین سوگیری‌های شناختی در زمینه تصمیم‌گیری شغلی عبارتند از سوگیری تأیید (تمایل به جستجوی اطلاعاتی که باورهای موجود را تأیید می‌کنند)، سوگیری دسترسی‌پذیری (تمایل به ارزیابی احتمال وقوع رویدادها بر اساس سهولت یادآوری آنها)، و سوگیری اعتماد بیش از حد (تمایل به اطمینان بیش از حد به قضاوت‌ها و توانایی‌های خود). این سوگیری‌ها می‌توانند منجر به تصمیم‌گیری‌های ناکارآمد شوند. به عنوان مثال، فردی که دچار سوگیری تأیید است ممکن است تنها اطلاعات مثبت در مورد یک گزینه شغلی را جستجو کند و از توجه به جنبه‌های منفی آن چشم‌پوشی کند. همچنین، سوگیری دسترسی‌پذیری ممکن است باعث شود افراد بیش از حد به مشاغلی که در رسانه‌ها بیشتر نمایش داده می‌شوند، توجه کنند و از مشاغل کمتر شناخته‌شده اما مناسب غافل شوند [۵]. با توجه به اینکه تصمیم‌گیری شغلی در خلأ اتفاق نمی‌افتد، بلکه در تعامل پیچیده بین عوامل شناختی و محیطی شکل می‌گیرد. عوامل محیطی مانند شرایط اقتصادی، فرصت‌های موجود در بازار کار، انتظارات خانواده و فشارهای اجتماعی می‌توانند با فرآیندهای شناختی افراد تعامل داشته باشند و تصمیمات شغلی آنها را تحت تأثیر قرار دهند. به عنوان مثال، مطالعه بر روی دانشجویان چینی نشان داده است که چگونه عوامل محیطی مانند چشم‌انداز استخدام و فشارهای خانوادگی با عوامل شناختی مانند علاقه تحصیلی تعامل دارند و تصمیم‌گیری برای تغییر رشته تحصیلی را شکل می‌دهند. همچنین، تحقیقات نشان داده‌اند که ساختارهای سازمانی بوروکراتیک می‌توانند بر فرآیندهای شناختی کارکنان تأثیر بگذارند و منجر به فرسودگی شغلی و در نتیجه تصمیم به تغییر شغل شوند [۶]. با توجه به اهمیت مؤلفه‌های شناختی در تصمیم‌گیری شغلی، راهکارهایی برای بهبود این مؤلفه‌ها ارائه شده است. آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی، برنامه‌های مشاوره شغلی با رویکرد شناختی، و مداخلات آموزشی برای افزایش خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی از جمله این راهکارها هستند. مطالعات نشان داده‌اند که آموزش زودهنگام می‌تواند بر یادگیری و عملکرد افراد تأثیر مثبت داشته باشد. همانطور که در مطالعه‌ای در مورد تکالیف توالی حرکتی نشان داده شده است، افرادی که آموزش زودهنگام دریافت کرده‌اند، عملکرد و یادداری بهتری داشته‌اند.

۲. مرور ادبیات نظری



مؤلفه‌های شناختی

مؤلفه‌های شناختی به مجموعه فرآیندها و ساختارهای ذهنی گفته می‌شود که درک، پردازش، ذخیره‌سازی و استفاده از اطلاعات را ممکن می‌سازند. این مؤلفه‌ها نقش اساسی در رفتارهای انسانی، از جمله تصمیم‌گیری‌های شغلی، ایفا می‌کنند. در این نوشتار، به تعریف و توضیح انواع اصلی مؤلفه‌های شناختی پرداخته و مبانی نظری مرتبط با هر یک را با استناد به منابع داخلی و خارجی ارائه می‌کنیم.

۱. خودکارآمدی (Self-Efficacy): خودکارآمدی به باور فرد نسبت به توانایی‌هایش در انجام موفقیت‌آمیز وظایف و چالش‌ها گفته می‌شود. این مفهوم توسط آلبرت بندورا مطرح شده و یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های شناختی در نظریه شناختی-اجتماعی است. در زمینه تصمیم‌گیری شغلی، خودکارآمدی به اعتماد فرد به توانایی‌هایش در انتخاب، برنامه‌ریزی و مدیریت مسیر شغلی اشاره دارد. خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی شامل توانایی‌های اکتشافی، برنامه‌ریزی و حل مسئله است که فرد را قادر می‌سازد گزینه‌های شغلی را به درستی ارزیابی کرده و تصمیمات مناسبی اتخاذ کند [۱]. پژوهش‌های داخلی مانند مطالعه رحیمی و همکاران (۱۴۰۱) نشان داده‌اند که آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری می‌تواند خودکارآمدی را افزایش دهد و به بهبود کیفیت انتخاب رشته تحصیلی منجر شود [۲]. همچنین پژوهش‌های خارجی، از جمله از کان و همکاران (۲۰۲۱)، بیانگر این است که خودکارآمدی بالا با انعطاف‌پذیری شغلی و پذیرش نقش‌های جدید مرتبط است [۳].

۲. سبک‌های تفکر (Thinking Styles): سبک‌های تفکر به الگوهای ترجیحی و شیوه‌های معمول افراد در پردازش اطلاعات و حل مسائل گفته می‌شود. رابرت استرنبرگ (۱۹۹۷) سبک‌های تفکر را در قالب پنج نوع اصلی معرفی کرده است: سبک تحلیلی؛ تمرکز بر تجزیه و تحلیل منطقی و گام به گام؛ سبک خلاق؛ تولید ایده‌های نو و غیرمتمعارف؛ سبک عملی؛ توجه به جنبه‌های کاربردی و عملی مسائل؛ سبک کلی‌نگر؛ درک تصویر کلی و ارتباط بین اجزا؛ سبک جزئی‌نگر؛ تمرکز بر جزئیات و دقت بالا. سبک تفکر افراد تعیین‌کننده نحوه ارزیابی و انتخاب گزینه‌های شغلی است. برای مثال، افراد با سبک تفکر تحلیلی تمایل به بررسی دقیق معیارهای عینی مانند درآمد و امنیت شغلی دارند، در حالی که افراد با سبک خلاق بیشتر به دنبال فرصت‌های نوآورانه و بیان فردی هستند. در مطالعه Zhang & Sternberg (۲۰۲۰) نشان داده شده است که سبک تفکر عملی با رضایت شغلی بالاتر در نقش‌های اجرایی مرتبط است [۴].

۳. سوگیری‌های شناختی (Cognitive Biases): سوگیری‌های شناختی به خطاهای سیستماتیک در پردازش اطلاعات و قضاوت گفته می‌شود که می‌توانند منجر به تصمیم‌گیری‌های نادرست شوند. این سوگیری‌ها در زمینه تصمیم‌گیری شغلی بسیار شایع‌اند و بر نحوه ارزیابی گزینه‌ها تأثیر می‌گذارند. سوگیری تأیید (Confirmation Bias): تمایل به جستجوی اطلاعاتی که باورهای موجود را تأیید می‌کند و نادیده گرفتن اطلاعات مخالف. سوگیری وضعیت موجود (Status Quo Bias): تمایل به حفظ شرایط فعلی حتی در صورت وجود گزینه‌های بهتر. سوگیری خوش‌بینی (Optimism Bias): دست کم گرفتن احتمال پیامدهای منفی تصمیمات شغلی مطالعاتی مانند Berthet (2022) نشان داده‌اند که این سوگیری‌ها می‌توانند باعث پذیرش سریع و بدون بررسی کافی اولین پیشنهاد شغلی شوند [۵].

۴. فرآیندهای پردازش اطلاعات (Information Processing): فرآیندهای پردازش اطلاعات شامل مجموعه‌های مراحل است که فرد برای دریافت، تفسیر، ارزیابی و استفاده از اطلاعات طی می‌کند. این فرآیندها در تصمیم‌گیری شغلی نقش کلیدی دارند و بر اساس مدل‌های مختلف نظری مانند مدل پردازش اطلاعات اجتماعی (SIP) و نظریه انتخاب عقلانی (RCT) تبیین شده‌اند. در مدل SIP، تصمیم‌گیری شغلی شامل سه مرحله است: رمزگشایی؛ تفسیر و درک اطلاعات مرتبط با شغل؛ ارزیابی؛ سنجش تطابق بین نیازها و ویژگی‌های شغل؛ واکنش؛ انتخاب نهایی بر اساس ارزیابی‌ها مطالعه Angel & Gati (۲۰۲۱) نشان داده است که در مرحله رمزگشایی، عوامل هیجانی می‌توانند بر تفسیر اطلاعات تأثیرگذار باشند، حتی زمانی که فرد معتقد است تصمیمش کاملاً منطقی است [۶].

۵. باورهای اساسی (Core Beliefs): باورهای اساسی، مفروضات عمیق و پایدار درباره خود، دیگران و جهان هستند که رفتارها و تصمیمات فرد را شکل می‌دهند. در زمینه شغلی، این باورها شامل باور به عدالت محیط کار، ثبات شغلی و شایستگی فردی است. باورهای مثبت مانند اعتقاد به عدالت محیط کار می‌تواند به تعهد سازمانی و عملکرد بهتر منجر شود، در حالی که باورهای منفی ممکن است موجب اجتناب از تصمیمات چالش‌برانگیز شود. مطالعه Judge & Bono (۲۰۰۱) ارتباط مثبت بین باور به عدالت و عملکرد شغلی را تأیید کرده است [۷].

نظریه شناختی-اجتماعی بندورا و خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی

یکی از بنیادی‌ترین نظریه‌ها در حوزه تصمیم‌گیری شغلی، نظریه شناختی-اجتماعی آلبرت بندورا است که خودکارآمدی را به عنوان مؤلفه کلیدی معرفی می‌کند. خودکارآمدی به باور فرد نسبت به توانایی‌هایش در سازماندهی و اجرای اقدامات لازم برای رسیدن به اهداف شغلی اطلاق می‌شود [۱]. پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی، پیش‌بینی‌کننده مهمی برای انتخاب‌های شغلی موفق و انعطاف‌پذیری در مسیر شغلی است. مطالعه‌ای در سال ۲۰۲۰ با محوریت پیش‌بینی خودکارآمدی بر اساس خلاقیت و سبک‌های تفکر نشان داد که خودکارآمدی نقش واسطه‌ای در رابطه بین سبک‌های تفکر و تصمیم‌گیری شغلی ایفا می‌کند؛ به طوری که افراد با سبک‌های تفکر خلاق و تحلیلی، خودکارآمدی بالاتری داشته و تصمیمات شغلی بهتری اتخاذ می‌کنند همچنین پژوهشی دیگر در جامعه دانشجویان دانشگاه تهران، مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی را با روایی و پایایی مناسب تأیید کرده است که نشان‌دهنده اهمیت این سازه در زمینه‌های شناختی تصمیم‌گیری شغلی است [۸].

سبک‌های تفکر و نقش آن در فرآیند تصمیم‌گیری شغلی

سبک‌های تفکر به عنوان الگوهای ترجیحی افراد در پردازش اطلاعات و حل مسائل، از دیگر مؤلفه‌های شناختی مؤثر بر تصمیم‌گیری شغلی محسوب می‌شوند. سبک‌های تفکر می‌توانند تحلیلی، خلاق، عملی یا شهودی باشند و هر کدام به شکل متفاوتی بر نحوه ارزیابی گزینه‌های شغلی تأثیر گذارند. پژوهش‌های نوین نشان داده‌اند که سبک‌های تفکر خلاق و تحلیلی با افزایش خودکارآمدی و بهبود کیفیت تصمیم‌گیری شغلی ارتباط مثبت دارند این یافته‌ها در راستای نظریه‌های شناختی اجتماعی قرار دارد که بر تعامل بین باورهای فردی و فرآیندهای شناختی تأکید می‌کند. افراد با سبک تفکر خلاق، توانایی بیشتری در شناسایی فرصت‌های شغلی نوآورانه دارند و سبک تفکر تحلیلی به آنها کمک می‌کند تا پیامدهای احتمالی تصمیمات را بهتر ارزیابی کنند [۹].

نظریه زمینه‌ای و مدل‌های کیفی در تحلیل مؤلفه‌های شناختی تصمیم‌گیری شغلی

مطالعات کیفی مبتنی بر نظریه زمینه‌ای (Grounded Theory) به عنوان رویکردی برای کشف و تبیین مؤلفه‌های شناختی در تصمیم‌گیری شغلی مورد استفاده قرار گرفته‌اند. برای مثال، پژوهشی در سال ۲۰۱۶ با بررسی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانش‌آموزان مبتلا به ناتوانی جسمی، نشان داد که خودآگاهی، خودکارآمدی، مهارت تصمیم‌گیری و شبکه حمایتی از مهم‌ترین مؤلفه‌های شناختی مؤثر بر تصمیم‌گیری این گروه هستند این مدل‌های نظری زمینه‌ای، با توجه به شرایط خاص گروه‌های

هدف، ابعاد متعددی از مؤلفه‌های شناختی را شناسایی کرده و بر اهمیت تعامل بین عوامل فردی و محیطی تأکید دارند. به این ترتیب، نظریه زمینه‌ای به عنوان چارچوبی برای درک عمیق‌تر فرآیندهای شناختی در تصمیم‌گیری شغلی کاربرد دارد [۱۰].

نقش پردازش اطلاعات و عوامل هیجانی در تصمیم‌گیری شغلی

پردازش اطلاعات به معنای نحوه دریافت، تفسیر و ارزیابی داده‌ها برای اتخاذ تصمیم است که در تصمیم‌گیری شغلی اهمیت ویژه‌ای دارد. مدل‌های پردازش اطلاعات اجتماعی نشان می‌دهند که افراد در مراحل مختلف تصمیم‌گیری، اطلاعات را

رمزگشایی، ارزیابی و واکنش نشان می‌دهند. پژوهش‌های جدید تأکید دارند که عوامل هیجانی و شناختی به طور همزمان بر این فرآیند تأثیر می‌گذارند و ممکن است منجر به انحرافات در تصمیم‌گیری عقلانی شوند به عنوان مثال، استرس ناشی از بیکاری یا فشارهای محیطی می‌تواند توانایی فرد در پردازش صحیح اطلاعات شغلی را کاهش دهد و به تصمیمات ناپایدار یا نامناسب منجر شود. این یافته‌ها اهمیت توجه به سلامت روان و حمایت‌های اجتماعی در فرآیند تصمیم‌گیری شغلی را برجسته می‌سازد [۱۱].

مؤلفه‌های شناختی در توسعه کارآفرینی و تغییر مسیر شغلی

مطالعاتی که به بررسی مؤلفه‌های شناختی در زمینه توسعه کارآفرینی پرداخته‌اند، نشان می‌دهند که مؤلفه‌هایی مانند خودکارآمدی، نگرش مثبت به ریسک، و مهارت‌های حل مسئله، نقش مهمی در تصمیم‌گیری برای ورود به کارآفرینی دارند. این مؤلفه‌ها علاوه بر تصمیم‌گیری‌های شغلی سنتی، در انتخاب مسیرهای شغلی نوین و انعطاف‌پذیر نیز تأثیرگذارند. مدل‌های نظری توسعه کارآفرینی، به ویژه در زمینه گردشگری و مناطق خاص، بر تعامل عوامل شناختی با شرایط محیطی و فرهنگی تأکید دارند و نشان می‌دهند که تصمیمات شغلی در این حوزه‌ها تابعی از باورهای فردی و شناختی به همراه فرصت‌های محیطی است [۱۲].

روش تحقیق

این پژوهش به روش مرور سیستماتیک (Systematic Review) انجام شده است که یکی از روش‌های پژوهشی معتبر در علوم انسانی و مدیریت محسوب می‌شود. هدف اصلی، بررسی نظام‌مند و تحلیل جامع مقالات منتشرشده در بازه زمانی ۱۳۹۸-۱۴۰۵ (۲۰۱۹-۲۰۲۴) در زمینه تأثیر مؤلفه‌های شناختی بر محیط کار و عملکرد کارکنان بود. برای انتخاب مقالات، از معیارهای زیر استفاده شد: مقالاتی که به بررسی رابطه بین متغیرهای شناختی (مانند حافظه، تصمیم‌گیری، هوش هیجانی، ویژگی‌های شخصیتی) و متغیرهای شغلی (عملکرد، رضایت شغلی، قضاوت حرفه‌ای) پرداخته‌اند. زبان انتشار مقالات فارسی و انگلیسی، مقالات پژوهشی اصیل (نه مقالات مروری یا نظری)، مقالات در مجلات معتبر علمی-پژوهشی یا کنفرانس‌های معتبر منتشرشده است. جستجوی مقالات در پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی (نورمگز، مگیران، SID، سیویلیکا) و بین‌المللی (Web of Science, Scopus, ScienceDirect) با استفاده از ترکیب کلیدواژه‌های مرتبط فارسی (مؤلفه‌های شناختی، ویژگی‌های روان‌شناختی، عملکرد شغلی، قضاوت حرفه‌ای، تصمیم‌گیری شناختی، هوش هیجانی، رضایت شغلی، محیط کار) و لاتین (Psychological, "Cognitive components", "Job performance", "Professional judgment", "Cognitive decision making", "Emotional intelligence", "Job satisfaction", "Work environment") انجام شد. پس از جستجوی اولیه و حذف مقالات تکراری، ۲۰۰ مقاله اولیه شناسایی و بر اساس معیارهای ورود، ۶۴ مقاله نهایی انتخاب شدند. از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به محدودیت زمانی (مقالات منتشرشده در بازه مشخص)، عدم دسترسی به متن کامل برخی مقالات و تنوع روش‌های به کار رفته در مطالعات مختلف اشاره کرد. این روش‌شناسی جامع، امکان تحلیل عمیق و نظام‌مند تأثیر مؤلفه‌های شناختی بر محیط کار را فراهم آورد در ادامه یافته‌ها مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها

در مجموع ۲۶ مقاله مرتبط با مفهوم تأثیر مؤلفه‌های شناختی بر تصمیم‌گیری‌های کارکنان یا مدیران انجام شد. مطالعات شامل ۱۶ مقاله کمی، ۶ مقاله کیفی و ۲ مقاله ترکیبی و ۱ مقاله مروری و ۱ مقاله طولی کیفی بود. داده‌های حاصل از مطالعات در قالب جدول شماره یک به صورت خلاصه و به تفکیک هر مطالعه نوشته شد.

جدول ۱. مهمترین پژوهش‌های داخلی و خارجی حوزه مولفه‌های شناختی بر تصمیم‌گیریهای شغلی

ردیف	نویسنده و سال	موضوع	جامعه و حجم نمونه	روش تحلیل	یافته‌ها
۱	فرهمند و جهان‌نشا ۱۴۰۵	تاثیر ابعاد مدل‌های تصمیم‌گیری اخلاقی بر قضاوت حرفه‌ای حساب‌رسان	حسابداران رسمی شاغل و فعال در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران حجم نمونه ۳۱۹ نفر	آزمونهای علی و مدل معادلات ساختاری توسط نرم افزار Smart PLS4	در میان ابعاد مدل‌های تصمیم‌گیری اخلاقی کلبیگ و رست ابعاد مسئولیت اجتماعی، سبک‌های تفکر، حساسیت اخلاقی، قضاوت اخلاقی، عمل اخلاقی و انگیزش اخلاقی بر قضاوت حرفه‌ای حساب‌رسان تاثیر مثبت و معناداری دارند. همچنین در میان ابعاد مدل، ابعاد فشارهای مبتنی بر هم‌نوایی اجتماعی و بدگمانی سازمانی بر قضاوت حرفه‌ای حساب‌رسان تاثیر منفی و معناداری دارند. [۱۳]
۲	انصاری شیخ محله، سورانی یانچشمه، نصیری قرقانی ۱۴۰۳	طراحی و تدوین مدل مولفه‌های فردی ارتقای سلامت روان: مطالعه‌ی موردی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران	جامعه آماری در بخش کیفی ۱۰ نفر از صاحب‌نظران و اندیشمندان و آگاهان در حوزه تعلیم و تربیت در آموزش عالی و مدیریت آموزشی و سلامت روان بودند و در بخش کمی این پژوهش ۳۳۴ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸	کد گذاری در محیط نرم افزاری MaxQDA و ارائه مدل در به روش معادلات ساختاری و با نرم افزار smart PLS	نتایج تحقیق نشان می‌دهد سیاست‌هایی که میزان سلامت روانی اعضای هیات علمی را ارتقاء می‌دهند شامل مشارکت در تصمیم‌گیری می‌شود و فرصت‌هایی را برای افزایش دانش از سلامت و رفاه روانی فراهم می‌کند. برای ارتقای سلامت روان اعضای هیات علمی، استراتژی‌های فردی که مهارت‌های شخصی را ایجاد می‌کنند را باید با رویکردهای مبتنی بر محیط ترکیب کرد تا بر محیط کلی دانشگاه تاثیر بگذارد و آن را بهبود بخشد [۱۴]
۳	جعفری سولا، علی خالق خواه ۱۴۰۳	رابطه ویژگی‌های شخصیتی و هوش اخلاقی با خودکارآمدی شغلی	جامعه آماری آن را کلیه معلمان مقطع متوسطه دوره اول ناحیه دو شهر	روش ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون	با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت که ویژگی‌های شخصیتی و هوش اخلاقی نقش مهمی در خودکارآمدی شغلی دارند، بنابراین می‌توان از آن‌ها در

تصمیم‌گیری برای جذب معلمینی با کارآمدی بالا استفاده کرد. [۱۵]	چندمتغیری تجزیه و تحلیل شدند	اردبیل تشکیل داده بودند که از میان آن‌ها ۲۷۰ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند	معلمین مقطع متوسطه دوره اول ناحیه دو شهر اردبیل		
ویژگی‌های شخصیتی بر تأخیر در گزارش تأثیر می‌گذارد [۱۶]	آزمونهای علی و مدل معادلات ساختاری (SEM)	حسابرسان و اعضای انجمن حسابداران رسمی و حسابرسان سازمان حسابرسی در سطح کشور و حجم نمونه ۳۸۴ نفر	ویژگی‌های روانی حسابرسان و تأخیر در گزارش	همتی و همکاران ۱۴۰۲	۴
شناسایی ۶ مؤلفه رویکرد اقدامی و ۲ مؤلفه رویکرد اجتنابی؛ شناسایی مضامین فردی، شغلی و سازمانی مؤثر بر دگرگون‌سازی شناختی شغل [۱۷].	تحلیل مضمون (Thematic Analysis)	۱۳ مدیر و مهندس ارشد شرکت‌های دانش‌بنیان فناوری اطلاعات تهران	مدل دگرگون‌سازی شناختی شغل در شرکت‌های دانش‌بنیان فناوری اطلاعات	مهدی یزدان‌شناس و همکاران (۱۴۰۲)	۵
بهبودی روانشناختی از طریق تمایل به ریسک‌پذیری فردی بر تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران اثر مثبت و معناداری دارد. از طرفی بهبود روانشناختی بر تمایل به ریسک‌پذیری تأثیر مستقیم دارد و تمایل به ریسک‌پذیری بر تصمیم‌گیری اخلاقی تأثیر معکوس دارد [۱۸]	روش معادلات ساختاری و نرم افزار PLS	حسابدار شرکت‌های کاشی استان یزد حجم نمونه ۲۹۰ نفر در سال ۱۴۰۱	بهبودی روانشناختی و تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران با نقش میانجی تمایل به ریسک‌پذیری فردی: مطالعه موردی حسابداران شرکت‌های کاشی استان یزد	عارف منش و همکاران (۱۴۰۲)	۶
هوش‌های چندگانه (هوش سازمانی، هوش معنوی و هوش عاطفی) بر قضاوت و تصمیم‌گیری و همچنین فرهنگ سازمانی حسابرسان تأثیر دارد. و فرهنگ سازمانی حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تأثیر دارد. در نهایت، فرهنگ سازمانی حسابرسان در تأثیر	روش معادلات ساختاری و نرم افزار PLS, spss	حسابداران رسمی و مدیران حرفه‌ای در موسسات حسابرسی حجم نمونه ۲۹۷	تأثیر هوش چندگانه بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان با توجه به نقش فرهنگ سازمانی	احمدی و پورزمانی (۱۴۰۲)	۷

هوش های چندگانه بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان نقش میانجی دارد. [۱۹]					
نتایج این پژوهش نشان داد اثر روان‌شناختی پیگمالیون بر فضیلت اخلاقی و وظیفه‌شناسی اخلاقی به عنوان دو بعد ارزش‌های اخلاقی حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد [۲۰].	روش معادلات ساختاری و نرم افزار PLS	حسابرسان ارشد عضو سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی بخش خصوصی بود که از طریق نمونه‌گیری تصادفی انتخاب و در بازه زمانی ۶ ماه	تأثیر مؤلفه‌های روان‌شناختی پیگمالیون بر ویژگی‌های اخلاقی حسابرسان	عبدی و اربابی ۱۴۰۱	۸
رشد تجاری‌سازی و افزایش گرایش به آن، بر تقویت بهزیستی روانی شاغلان حرفه حسابرسی اثرگذار است و به تبع آن می‌توان اثرگذاری بر کیفیت حسابرسی و همچنین، کاهش انگیزه‌های ترک حرفه حسابرسی به‌عنوان برون‌داده‌های متصور از آن را انتظار داشت [۲۱]	روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار پی‌ال‌اس	حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی در سال حجم نمونه ۱۳۹۹ ۳۹۲	تجاری‌سازی حسابرسی و بهزیستی روانی حسابرسان: تحلیلی از محیط حسابرسی ایران	آراد، مشعشی و بیان‌فر ۱۴۰۱	۹
وجود رابطه مثبت درک حسابرسان از فرهنگ اخلاقی حاکم در مؤسسات و تعهد آنها نسبت به منافع عموم می‌باشد. همچنین نتایج پژوهش بیانگر وجود رابطه منفی بین درک حسابرسان از فرهنگ اخلاقی حاکم بر مؤسسات و پذیرش و مشارکت در رفتار غیرحرفه‌ای است. علاوه بر این نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد بین پذیرش اخلاقی حسابرسان نسبت به اقدامات غیر حرفه‌ای و مشارکت در رفتار غیرحرفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. [۲۲]	مدل‌سازی معادلات ساختاری	مدیران و سرپرستان مؤسسات حسابرسی مورد اعتماد بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۹۹ بین ۱۵۹ نفر	تأثیر درک حسابرسان از فرهنگ اخلاقی بر ارزش‌های حرفه‌ای در مؤسسات حسابرسی	احمدزاده و همکاران (۱۴۰۱)	۱۰
نتایج پژوهش حاضر، نشان دهنده استخراج بالغ بر ۱۰۷ کد یا مفهوم اولیه از مصاحبه‌ها و نیز احصاء ۲۰ مفهوم و ۶ مقوله است که در قالب مدل پارادیمی شامل شرایط علی با خرده مقولات: ویژگی‌های فردی، عواطف و سلامت روانی حسابرسان و عوامل دموگرافیکی، شرایط	رویکرد کیفی و با به کارگیری روش تحقیق داده بنیاد	۲۰ نفر از خبرگان اساتید حسابداری دانشگاه‌ها	شناسایی عوامل مؤثر بر ویژگی‌های روانشناختی حسابرسان در قضاوت حسابرسی	بختیاری و همکاران (۱۴۰۰)	۱۱

<p>زمینه ای با خرده مقولات خانواده، عوامل قانونی، عوامل محیطی، فرهنگ و محیط سیاسی، مقوله محوری با خرده مقولات: استرس ناشی از کار، استقلال و بی طرفی، شرایط مداخله گر: عوامل سازمانی و محیط اقتصادی، راهکار/تعاملی با خرده مقولات: مهارت‌ها، دانش حسابرس، احساس تعلق به حرفه و قدرت تصمیم‌گیری به نهادهای تصمیم‌گیر و ناظر و پیامد با خرده مقوله: قضاوت‌های حرفه ای می‌باشد. [۲۳]</p>					
<p>یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مقدار تأثیر محیط فیزیکی و اجتماعی بر پنهان‌سازی دانش به ترتیب با ضریب استاندارد ۰/۷۰- و ۰/۳۹- هست. همچنین مقدار تأثیرپذیری سهولت دسترس‌پذیری، عامل مطابقت فناوری سازمان، عامل رضایت از کیفیت نیز با پنهان‌سازی دانش به ترتیب برابر با ۰/۶۵- و ۰/۲۱- و ۰/۴۵- می‌باشد؛ اما متغیر ترس و واهمه از کار با فناوری موجود در سازمان با پنهان‌سازی دانش تأثیر مستقیم به‌اندازه ۰/۹۶ دارد. [۲۴]</p>	<p>روش از معادلات درساختاری نرم‌افزار محیط آموس</p>	<p>۳۱۴ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی خراسان رضوی</p>	<p>عوامل محیطی و فنی مؤثر بر پنهان‌سازی دانش در فضای علمی</p>	<p>سالجقه و همکاران ۱۴۰۰</p>	<p>۱۲</p>
<p>وجود رابطه بین «رهبری اصیل برای تغییر» با «جو حامی اختیار» برای کارکنان پشتیبانی شد. همچنین «جو حامی اختیار» نیز دارای رابطه با «انگیزش مختارانه برای تغییر» در کارکنان بود. در نهایت رابطه انگیزش مختارانه برای تغییر نیز با «تعهد عاطفی به تغییر» پشتیبانی شد. با توجه به استفاده از رویکرد اکتشافی در تحلیل آماری، یافته‌های جالب جدیدی هم شناسایی شدند که در مقاله مورد بررسی قرار گرفته اند [۲۵]</p>	<p>مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی و اکتشافی و رگرسیون چندگانه مورد</p>	<p>نمونه ای ۲۶۹ نفره از کارکنان سازمانی که در حال پیاده‌سازی تغییر پیچیده بود</p>	<p>نقش رهبری اصیل در انگیزش مختارانه و تعهد عاطفی</p>	<p>ذکیانی، علوی، ملک محمدی ۱۴۰۰</p>	<p>۱۳</p>
<p>یافته‌ها نشان می‌دهد هویت حرفه ای و هویت سازمانی حسابرسان بر بازار محوری، مشتری محوری و فرآیند محوری موسسات حسابرسی اثر مثبت دارد. [۲۶]</p>	<p>آمار استنباطی (مدل معادلات ساختاری) و نرم</p>	<p>حسابداران رسمی شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در</p>	<p>توسعه تجاری‌سازی حرفه حسابرسی در ایران</p>	<p>آراد، خلشیری لیمایی، بوررضا تمیجانی ۱۴۰۰</p>	<p>۱۴</p>

	و SPSS افزایش Lisrel	سال ۱۳۹۸ است که نمونه نهایی شامل ۳۵۷ حسابرس است.			
۱۵	تحلیل کمی	۴۹۷ نفر اعضای هیئت علمی مؤسسات آموزش عالی عراق	نقش رهبری فراگیر در رفتار نوآورانه و توانمندسازی روان‌شناختی	آلوالی (۲۰۲۴)	رهبری فراگیر بر رفتار نوآورانه و سلامت روان اعضای هیئت علمی تأثیر مثبت دارد [۲۷]
۱۶	مطالعه کیفی Case Study (طولی)	کارکنان دانش‌محور یک شرکت توسعه نرم‌افزار در دانمارک (مطالعه طولی سه‌ساله)	تأثیر دگرگون‌سازی شناختی و رابطه‌ای شغل بر تعهد سازمانی	نوسگاردو جورجنسون (۲۰۲۴)	دگرگون‌سازی شناختی و رابطه‌ای شغل، تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر را در کارکنان دانش‌محور تقویت می‌کند و میل به ماندگاری را افزایش می‌دهد. [۲۸]
۱۷	طریق تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری	۳۶۰ حسابرس در سراسر شرکت های حسابداری بین المللی در سه کشور آفریقای جنوبی	نقش رفاه حسابرس در کیفیت حسابرسی	ماترا و بارتل (۲۰۲۴)	این یافته‌ها نقش حیاتی رفاه حسابرس را در افزایش عملکرد حسابرسی برجسته می‌کند و بر نیاز مؤسسه‌های حسابرسی برای اولویت‌بندی محیط‌های کاری حمایتی که رفاه حسابرس را تقویت می‌کند، تأکید می‌کند. پیامدهای این تحقیق به استراتژی‌ها و مداخلات سازمانی با هدف بهبود رفاه حسابرس گسترش می‌یابد و در نتیجه به بهبود کیفیت حسابرسی و یکپارچگی کلی حرفه حسابرسی کمک می‌کند. [۲۹]
۱۸	کیفی (مصاحبه)	حسابرسان BIPOC	تأثیر تبعیض نژادی بر ایمنی روانی حسابرسان	رادتز و همکاران ۲۰۲۴	این مطالعه تأثیر بالقوه تبعیض پیش‌بینی‌شده را بررسی می‌کند، با BIPOC حسابرسان تمرکز بر مکانیسم‌های مقابله‌ای مانند تغییر کد و تأثیر بعدی آن بر فرسودگی و کناره‌گیری از کار. مدل مفهومی ما شامل شش گزاره، از جمله ارتباط مثبت بین پیش‌بینی تبعیض و از دست دادن ایمنی روانی و اثر میانجی تغییر کد بر کناره‌گیری و فرسودگی کار است. این گزاره ها بر اهمیت ایجاد محیط های کاری فراگیر برای حسابرسان اقلیت در شرکت های حسابرسی تاکید می‌کند. [۳۰]

۱۹	هملی و همکاران ۲۰۲۴	تأثیر فرسودگی شغلی بر بهزیستی روانی حسابداران	۲۳۰ کارمند حسابداری در بخش خصوصی	آزمون مدل نظری از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد.	نتایج نشان داد که فرسودگی شغلی به طور معنی‌داری بر بهزیستی روان‌شناختی تأثیر می‌گذارد و بهزیستی روان‌شناختی به‌طور معناداری رابطه بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی و همچنین بین فرسودگی شغلی و قصد تغییر شغل را واسطه می‌کند. [۳۱]
۲۰	آل مولهیم (۲۰۲۳)	تأثیر جو سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر اعضای هیئت علمی دانشگاه عربستان	۲۳۲ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های عربستان سعودی	تحلیل کمی و مدل سازی معادلات ساختاری	جو سازمانی و فرهنگ نوآورانه بر سلامت روان و عملکرد اعضای هیئت علمی تأثیرگذار است [۳۲]
۲۱	نگیان (۲۰۲۳)	تأثیر ویژگی‌های شخصی حساب‌برسان بر قضاوت حرفه‌ای و اخلاقی	حساب‌برسانی که دارای مدرک MBA	یک مدل رگرسیون خطی را اعمال کردند و یک آزمون برای اندازه‌گیری مدل انجام دادند	ویژگی‌های فردی مانند وجدان کاری بر قضاوت اخلاقی مؤثر است [۳۳]
۲۲	بنتو و ویت (۲۰۲۳)	مسئولیت اخلاقی و قضاوت حرفه‌ای در استفاده از هوش مصنوعی	جامعه آماری شامل مطالعه ۱: یک شرکت کوچک (حسابداری CPA) عمومی خیره که در حال به‌کارگیری پلتفرم حسابداری مبتنی بر هوش مصنوعی است. مطالعه ۲: ۲۴۴ نفر از متخصصان و دانشجویان حوزه کسب‌وکار.	مطالعه ۱: تحقیق کیفی (بررسی موردی). مطالعه ۲: تحقیق کمی (نظرسنجی).	اخلاق حرفه‌ای در فناوری‌های نوین حسابداری ضروری است و هوش مصنوعی یک نوآوری اخلاقی است که می‌تواند به شرکت‌های کوچک کمک کند تا مسائل اخلاقی و CPA تنش‌ها را در زمینه حرفه‌ای‌گریایی و [۳۴]. تجاری‌سازی در حسابداری برطرف کنند
۲۳	صالحی و همکاران ۲۰۲۳	تأثیر ویژگی‌های روانی بر سلامت روان حساب‌برسان	۱۹۸ حساب‌برس به عنوان حجم نمونه	تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته با	نتایج نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار بین کمال‌گرایی و ارتقای ارزش‌های فرهنگی حساب‌برسان است. علاوه بر این، شواهد نشان

می‌دهد که آینده متعالی با پیشگیری و ایجاد انگیزه در فعالیت‌های مجرمانه و قانونی، ارزش‌های سلامت فرهنگی و اجتماعی را به طور مثبت تحت تأثیر قرار می‌دهد و آن را تقویت می‌کند. [۳۵]	استفاده از آزمون حداقلی مربعات جزئی بررسی شده است.				
نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که تأثیر تعدیل بین ویژگی‌های شخصیتی «برون‌گرایی» و «شک‌گرایی حرفه‌ای» با کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری دارد. بعلاوه، این یافته به تصمیمات مدیریت منابع انسانی کمک می‌کند، زیرا باید به افزایش ریسک حسابرسی ادراک شده که از ویژگی‌های حرفه‌ای و شخصی حسابرس ناشی می‌شود، هنگام استخدام افراد برای خدمت در روش‌های حسابرسی خود، توجه داشت. این تحقیق شواهد تجربی از رابطه مهم بین ویژگی‌های شخصیتی و شک حرفه‌ای در مورد کیفیت حسابرس ارائه می‌دهد. نتایج حاصل از این مطالعه ریسک عملیاتی را که حسابرسان با آن مواجه هستند کاهش می‌دهد و عملکرد حسابرسی را بهبود می‌بخشد [۳۶]	داده‌ها با استفاده از تحلیل رگرسیون خطی چندگانه برای آزمون فرضیه مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند.	۲۵۴ حسابرس	تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و شک حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی	چن، ونگ و لیو (۲۰۲۳)	۲۴
توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و روان‌رنجوری با شک حرفه‌ای مرتبط هستند و بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارند [۳۷]	با استفاده از مدل معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی و روش‌های تحلیل تطبیقی کیفی مجموعه فازی، تأثیر شخصیت حسابرس بر کیفیت حسابرسی را تحلیل می‌کند.	حسابرسان	تأثیر شخصیت حسابرس بر کیفیت حسابرسی	ساماگیو و فلیچکو (۲۰۲۲)	۲۵

نتایج نشان دهنده تفاوت بین دو گروه از دانشجویان و متخصصان در این اقدامات است، که نشان می‌دهد هر چهار عامل بر تصمیم‌گیری اخلاقی تأثیر دارند. بر اساس نتایج تحقیق، توصیه‌هایی در رابطه با چهار عامل برای بهبود اخلاقیات نسل‌های آینده حساب‌رسان در وی‌تنام ارائه شده است [۳۸]	محققان از نرم‌افزار SPSS و AMOS برای انجام یک بررسی عامل‌تاییدی برای ارزیابی اعتبار همگرا و تمایز متغیرهای نهفته استفاده کردند	داده‌ها از ۱۹۴ مصاحبه‌شونده در سه گروه جمع‌آوری شد: دانشجویان بازرگانی عمومی، دانشجویان رشته حسابداری، و حساب‌رسان حرفه‌ای در وی‌تنام	عوامل فرهنگی مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی دانشجویان حسابداری	دوان و همکاران (۲۰۲۲)	۲۶
مدیریت دانش به عنوان مکانیزم مرکزی در تولید و بیان دانش در سازمان‌های عمومی شناسایی شد [۳۹]	مرور نظام‌مند و تحلیل کتاب‌سنجی	مقالات علمی و کتاب‌های معتبر	درک مدیریت دانش در سازمان‌های عمومی از دیدگاه شناختی	آگریفویگیلو و همکاران ۲۰۲۱	۲۷

مروری بر مطالعات انجام شده در این حوزه منجر به شناسایی مولفه‌های شناختی بر تصمیم‌گیری‌های کارکنان یا مدیران گردید که عبارتند از: ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی؛ هوش هیجانی و تصمیم‌گیری اخلاقی؛ استرس شناختی و فرسودگی شغلی؛ دگرگون‌سازی شناختی شغل؛ فرهنگ سازمانی و سلامت روان؛ راهکارهای مداخله‌ای.

۱. ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی: مطالعات متعددی به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی پرداخته‌اند. پژوهش جعفری سولا و خالق‌خواه (۱۴۰۳) نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی مانند وجدان کاری و توافق‌پذیری تأثیر معناداری بر خودکارآمدی شغلی معلمان دارد. به طور خاص، معلمانی که نمره بالاتری در وجدان کاری کسب کرده‌اند، عملکرد بهتری در کلاس درس از خود نشان داده‌اند. این یافته‌ها با نتایج مطالعه نگیان (۲۰۲۳) همسو است که نشان می‌دهد حساب‌رسان با ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی بالا، قضاوت‌های حرفه‌ای دقیق‌تری انجام می‌دهند.

۲. هوش هیجانی و تصمیم‌گیری اخلاقی: تحقیقات متعددی نقش هوش هیجانی را در محیط کار بررسی کرده‌اند. مطالعه احمدی و پورزمانی (۱۴۰۲) نشان می‌دهد که هوش هیجانی از طریق سه مکانیسم اصلی بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد: اولاً، توانایی مدیریت استرس را افزایش می‌دهد که این امر به ویژه در مشاغل پرتنش مانند حسابداری اهمیت دارد. ثانیاً، به تصمیم‌گیری اخلاقی کمک می‌کند و ثالثاً، مهارت‌های رهبری را بهبود می‌بخشد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش آلموهلی (۲۰۲۳) که در محیط دانشگاهی انجام شده است، همخوانی دارد.

۳. استرس شناختی و فرسودگی شغلی: مطالعات مختلفی به بررسی پیامدهای استرس شناختی پرداخته‌اند. پژوهش هملی و همکاران (۲۰۲۴) نشان می‌دهد که بار شناختی زیاد می‌تواند به کاهش دقت در تصمیم‌گیری منجر شود. این مطالعه همچنین نشان می‌دهد که در غیاب حمایت سازمانی کافی، خطر فرسودگی شغلی به میزان قابل توجهی افزایش

می‌یابد. یافته‌های بختیاری و همکاران (۱۴۰۰) نیز مؤید این موضوع است که استرس شغلی می‌تواند به پنهان‌سازی دانش در محیط کار بینجامد.

۴. **دگرگون‌سازی شناختی شغل:** مطالعات جدیدی به بررسی مفهوم دگرگون‌سازی شناختی شغل پرداخته‌اند. پژوهش یزدان‌شناس و همکاران (۱۴۰۲) دو الگوی متمایز را در این زمینه شناسایی کرده است: رویکرد اقدامی که شامل بازطراحی ذهنی وظایف و یادگیری خودراهبر است، و رویکرد اجتنابی که شامل کاهش درگیری ذهنی می‌شود. این مطالعه نشان می‌دهد که در محیط‌های دانش‌بنیان، رویکرد اقدامی نتایج به مراتب بهتری نسبت به روش‌های سنتی دارد.

۵. **فرهنگ سازمانی و سلامت روان:** تأثیر فرهنگ سازمانی بر سلامت روان کارکنان در چندین مطالعه بررسی شده است. احمدزاده و همکاران (۱۴۰۱) نشان داده‌اند که فرهنگ‌های سازمانی حمایتی می‌توانند به بهبود بهزیستی روانی کارکنان و کاهش رفتارهای غیرحرفه‌ای کمک کنند. در مقابل، فرهنگ‌های سمی سازمانی ممکن است به افزایش خطاهای شناختی و کاهش ایمنی روانی کارکنان منجر شود. این یافته‌ها با نتایج مطالعه Alwali (۲۰۲۴) که در محیط دانشگاهی انجام شده است، همخوانی دارد.

۶. **راهکارهای مداخله‌ای:** پژوهش‌های مختلفی به بررسی راهکارهای بهبود عملکرد شناختی در محیط کار پرداخته‌اند. مطالعه Bento و White (۲۰۲۳) نشان می‌دهد که سیستم‌های پشتیبان تصمیم‌گیری مبتنی بر هوش مصنوعی می‌توانند خطاهای قضاوتی را کاهش داده و کیفیت خروجی‌های کاری را بهبود بخشند.

نتیجه‌گیری

تصمیم‌گیری شغلی فرآیندی پیچیده و چندبعدی است که تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله مؤلفه‌های شناختی قرار دارد. خودکارآمدی، سبک‌های تفکر، باورها و سوگیری‌های شناختی، همگی نقش مهمی در شکل‌گیری تصمیمات شغلی افراد دارند. درک عمیق‌تر از نقش این مؤلفه‌های شناختی می‌تواند به توسعه راهکارها و مداخلات مؤثرتر برای کمک به افراد در اتخاذ تصمیمات شغلی مناسب منجر شود. پژوهش حاضر با بررسی نظام‌مند ۶۳ مطالعه در حوزه تأثیر مؤلفه‌های شناختی بر تصمیم‌گیری‌های شغلی، تصویری جامع از نقش حیاتی فرآیندهای شناختی در محیط کار ارائه می‌دهد. یافته‌ها به وضوح نشان می‌دهند که مؤلفه‌های شناختی در سطوح مختلف فردی، شغلی و سازمانی بر کیفیت تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای تأثیرگذار هستند. در سطح فردی، ویژگی‌های شخصیتی مانند وجدان کاری و توافق‌پذیری، همراه با خودکارآمدی و هوش هیجانی، پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای عملکرد شغلی و کیفیت تصمیم‌گیری‌ها محسوب می‌شوند. مطالعات نشان داده‌اند افرادی که از سطوح بالای این ویژگی‌ها برخوردارند، نه تنها در ارزیابی گزینه‌های شغلی عملکرد بهتری دارند، بلکه در مواجهه با چالش‌های محیط کار نیز انعطاف‌پذیری بیشتری از خود نشان می‌دهند. در سطح شغلی، مفاهیمی مانند دگرگون‌سازی شناختی شغل و مدیریت استرس شناختی اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کنند. پژوهش‌ها مؤید این نکته هستند که رویکردهای اقدامی در بازطراحی ذهنی وظایف می‌توانند به میزان قابل توجهی بر رضایت شغلی و کیفیت تصمیم‌گیری‌ها تأثیر بگذارند. از سوی دیگر، استرس شناختی و فرسودگی شغلی به عنوان عوامل بازدارنده در فرآیندهای تصمیم‌گیری شناسایی شده‌اند. در سطح سازمانی، فرهنگ حاکم بر محیط کار به عنوان عاملی کلیدی در شکل‌گیری فرآیندهای شناختی کارکنان ظاهر می‌شود. فرهنگ‌های حمایتی که بر مشارکت، عدالت و توسعه فردی تأکید دارند، می‌توانند بستری مناسب برای تصمیم‌گیری‌های اثربخش فراهم آورند. در مقابل، فرهنگ‌های سمی که با فشارهای غیرمنطقی و ناامنی روانی همراه هستند، می‌توانند به بروز خطاهای شناختی و تصمیم‌گیری‌های ناکارآمد منجر شوند. یافته‌های این پژوهش بر ضرورت توجه به راهکارهای مداخله‌ای جامع تأکید دارند که همزمان سطوح فردی، شغلی و سازمانی را پوشش می‌دهند. آموزش مهارت‌های شناختی، طراحی مجدد مشاغل با در نظر گرفتن ابعاد شناختی، و ایجاد فرهنگ سازمانی حمایتی از جمله این

راهکارها هستند. به ویژه، برنامه‌های توانمندسازی روانی و سیستم‌های پشتیبان تصمیم‌گیری مبتنی بر فناوری‌های نوین مانند هوش مصنوعی، می‌توانند به بهبود چشمگیر کیفیت تصمیم‌گیری‌های شغلی بینجامند. در نهایت، این پژوهش نشان می‌دهد که رویکرد شناختی به تصمیم‌گیری‌های شغلی نه تنها به درک بهتر این فرآیندهای پیچیده کمک می‌کند، بلکه راهکارهای عملی برای بهبود آنها در محیط‌های کاری مختلف ارائه می‌دهد. ترکیب یافته‌های این پژوهش می‌تواند مبنایی برای تدوین برنامه‌های توسعه شغلی و طراحی محیط‌های کاری شناختی‌محور باشد که هم به نفع افراد و هم به سود سازمان‌ها خواهد بود علی‌رغم پیشرفت‌های قابل توجه در زمینه مطالعه مؤلفه‌های شناختی و تأثیر آنها بر تصمیم‌گیری شغلی، هنوز خلاءهای پژوهشی متعددی در این حوزه وجود دارد. یکی از مهم‌ترین این خلاءها، نیاز به مطالعات طولی برای بررسی چگونگی تغییر و تحول مؤلفه‌های شناختی در طول زمان و تأثیر این تغییرات بر تصمیمات شغلی است. همچنین، مطالعات بیشتری در مورد تعامل بین عوامل شناختی، شخصیتی، اجتماعی و فرهنگی در شکل‌گیری تصمیمات شغلی مورد نیاز است پژوهش‌های آینده می‌توانند بر توسعه مدل‌ها و نظریه‌های جامع‌تر برای تبیین نقش مؤلفه‌های شناختی در تصمیم‌گیری شغلی تمرکز کنند. همچنین، مطالعه تأثیر فناوری‌های جدید و تغییرات در محیط کار بر فرآیندهای شناختی مرتبط با تصمیم‌گیری شغلی، می‌تواند افق‌های جدیدی را در این حوزه پژوهشی بگشاید.

مراجع

۱. Bandura, A., *Self-efficacy: The exercise of control*. 1997, Freeman.
۲. رحیمی، ب.، حکیم زاده، رضوان، جوادی پور، محمد، صالحی، کیوان و خادمی کله‌لو، محمد تدوین چارچوب برنامه‌دستی هدایت تحصیلی - شغلی در نظام آموزش و پرورش ایران. رویکردهای نوین p. 149-192. آموزش، ۱۴۰۳، ۱۹(۱):
۳. Ozcan, B., H. Kontas, and A. Unisen, *Sources of mathematics self-efficacy of gifted and non-gifted students in high school*. Research in Pedagogy, 2021. 11(1): p. 85-97.
۴. Zhang, L.-F. and R.J. Sternberg, *Are Learning Approaches and Thinking Styles Related? A Study in Two Chinese Populations-Документ*. Parenting. 78(2): p. 001.
۵. Berthet, V., *The impact of cognitive biases on professionals' decision-making: A review of four occupational areas*. Frontiers in psychology, 2022. 12: p. ۸۰۲۴۳۹.
۶. Anghel, E. and I. Gati, *The associations between career decision-making difficulties and negative emotional states*. Journal of Career Development, 2021. 48(4): p. 537-551.
۷. Judge, T.A. and J.E. Bono, *Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis*. Journal of applied Psychology, 2001. 86(1): p. 80.
۸. شیوندی، ک.، ازاد فارسانی، یاسر و ریاحی، موسی. بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی فرم کوتاه مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی. ۱۳۹۸. فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی.
۹. محمدی، س. ک. س. م. م. ا. پیش‌بینی خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی بر اساس خلاقیت و سبک‌های ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی. ۱۳۹۹. تفکر.
۱۰. سلطانی علی‌آباد، م.، عابدی، محمد رضا، نیلفروشان، پریسا و بیگدلی، ایمان ا. ... بررسی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانش‌آموزان دبیرستانی مبتلا به ناتوانی جسمی به شیوه نظریه زمینه‌اشی. ۱۳۹۵. روان‌شناسی بالینی.
۱۱. رضایی، ا. ا.، شفیق‌آبادی، عبدالله، فلسفی‌نژاد، محمد رضا و عابدی‌زرین، سهراب. پیامد‌های روانشناختی بیکارشدگی و راهبرد‌های عملی تصمیم‌گیری شغلی بازگشت به کار. ۱۳۹۶.

۱۲. دسترنج، ح.ا.، کاظمی، مهدی، کرد، باقر، کمالیان، امین و روشن، سیدعلیقلی مطالعه ابعاد و مولفه های توسعه کار آفرینی گردشگری با استفاده از روش-شناختی نظریه داده بنیاد (مورد مطالعه: جزیره قشم). ۱۳۹۸.
۱۳. حجازی فرهمند، آریتا، جهانشاد، آ.، تاثیر ابعاد مدل های تصمیم گیری اخلاقی بر قضاوت حرفه ای حسابداران. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۴۰۵. ۱۵(۵۸): 313-329.
۱۴. انصاری شیخ محله، د.، سورانی یانچشمه، رضا و نصیری قرقانی، بابک طراحی و تدوین مدل مولفه‌های فردی ارتقای سلامت روان: مطالعه‌ی موردی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران. pp. 119-135. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۱۴۰۳. ۱۰(۳):
۱۵. علی، ج.س.م.و.خ.خ.، رابطه ویژگی‌های شخصیتی و هوش اخلاقی با خودکارآمدی شغلی معلمان مقطع متوسطه دوره اول ناحیه دو شهر اردبیل. ۱۴۰۳.
۱۶. کردلوئی، پ.ا.ا.، ویژگی‌های روانشناختی حسابداران و تاخیر در گزارش حسابرسی. پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، ۱۴۰۲. ۱۲(۳): 107-127.
۱۷. شیمای، ی.ش.م.و.ج.ک.م.و.د.ج.و.م.، ارائه الگوی دگرگون‌سازی شناختی شغل در شرکت‌های دانش‌بنیان حوزه فناوری اطلاعات. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۴۰۲. ۱۵(۴): 129-166.
۱۸. حمیده، ع.م.ز.د.ا.م.ا.ز.ص.ک.، بهزیستی روانشناختی و تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران با نقش میانجی تمایل به ریسک‌پذیری فردی: مطالعه موردی حسابداران شرکت‌های کاشی استان یزد. دوفصلنامه علمی حسابداری ارزشی و رفتاری، ۱۴۰۲. ۸(۱۵): 75-120.
۱۹. احمدی، ز.پ.، زهره تاثیر هوش‌های چندگانه بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابداران در حسابرسی با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی حسابداران. پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، ۱۴۰۴. ۱۲(۳): ۸۶-۶۷.
۲۰. عبدی، ر.و.ا.، سعید. تاثیر مؤلفه‌های روانشناختی پیگمالیون بر توسعه ویژگی‌های اخلاقی حسابداران. pp. 88-115. پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، ۱۴۰۱. ۲(۸):
۲۱. آراد، ح.، مشعشعی، سید محمد و بیان‌فر، فاطمه، تجاری‌سازی حسابرسی و بهزیستی روانی حسابداران: تحلیل از محیط حسابرسی ایران. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۱۴۰۱. ۲۹(۱): 1-25.
۲۲. احمد، ا.ز.ی.ن.، تاثیر درک حسابداران از فرهنگ اخلاقی حاکم در مؤسسات بر ارزشهای حرفه‌ای در مؤسسات حسابرسی. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۴۰۱. ۱۴(۵۵): 23-40.
۲۳. بختیاری، رضوان، حجازی، علیرضا، جرزاده، ع.، شناسایی عوامل موثر بر ویژگی‌های روانشناختی حسابداران در قضاوت حسابرسی. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۴۰۰. ۱۰(۳۷): 143-158.
۲۴. محمد، ح.پ.م.س.س.ج.ک.، واکاوی عوامل محیطی و فنی و تکنولوژیکی موثر بر پنهان‌سازی دانش در فضای علمی. تعامل انسان و اطلاعات، ۱۴۰۰. ۸(۲): 25-37.
۲۵. ذکیانی، ز.، علوی، سید بابک و ملک محمدی، الهه، بررسی نقش رهبری اصیل در شکل‌گیری انگیزش مختارانه و تعهد عاطفی کارکنان در تغییرات پیچیده سازمانی. فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، ۱۴۰۰. ۱۶(۶۴): 33-۶۱.
۲۶. توسعه تجاری سازی حرفه حسابرسی در ایران: تحلیلی از جایگاه هویت حسابداران. دانش al آراد، حسابرسی، ۲۰۲۱. ۲۱(۸۴): 119-149.
۲۷. Alwali, J., *Innovative work behavior and psychological empowerment: the importance of inclusive leadership on faculty members in Iraqi higher education institutions*. Journal of Organizational Change Management, 2024. 37(2): p. 374-390.
۲۸. Noesgaard, M.S. and F. Jørgensen, *Building organizational commitment through cognitive and relational job crafting*. European Management Journal, 2024. 42(3): p. 348-357.
۲۹. Muterera, J. and J.A. Brettle, *Exploring the Impact of Auditor Well-Being on Audit Quality*. International Journal of Management, Accounting & Economics, 2024. 11(۳)

- .۳۰ Raddatz, N.I., et al., *The adverse effects of the “anticipation of racial discrimination” on auditors who are Black, Indigenous, or People of Color (BIPOC): An exploratory study with research propositions*. Accounting Horizons, 2024. **38**(1): p. 139-147.
- .۳۱ Hameli, K., L. Çollaku, and L. Ukaj, *The impact of job burnout on job satisfaction and intention to change occupation among accountants: the mediating role of psychological well-being*. Industrial and Commercial Training, 2024. **56**(1): p. 24-40.
- .۳۲ AlMulhim, A.F., *Organizational climate and psychological capital of university faculty members in Saudi Arabia: The moderating role of innovative organizational culture*. Problems and Perspectives in Management, 2023. **21**(1): p. 35.
- .۳۳ Nguyen, H.T.L., *The Effect of Auditor's Personal Characteristics on Professional Judgment and Ethics in Auditing*. International Journal of Knowledge and Systems Science (IJKSS), 2023. **14**(1): p. 1-15.
- .۳۴ Bento, R.F. and L. White. *Ethical Responsibility and Professional Judgment in the Use of Artificial Intelligence*. in *Academy of Management Proceedings*. 2023. Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510.
- .۳۵ Salehi, M., A.K. Aljhlani, and H. Shafeeq Nimr Al-Maliki, *The effect of auditors' psychological characteristics on cultural values and social health*. Management Research Review, 2023. **46**(4): p. 485-507.
- .۳۶ Chen, Y.-H., K.-J. Wang, and S.-H. Liu, *How personality traits and professional skepticism affect auditor quality? A quantitative model*. Sustainability, 2023. **15**(2): p. 1547.
- .۳۷ Samagaio, A. and T. Felício, *The influence of the auditor's personality in audit quality*. Journal of Business Research, 2022. **141**: p. 794-807.
- .۳۸ DOAN, N.T., et al., *Cultural factors affecting tendency of ethical decision-making by accounting students: An empirical study in Vietnam*. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 2022. **9**(2): p. 159-168.
- .۳۹ Agrifoglio, R., C. Metallo, and P. Di Nauta, *Understanding knowledge management in public organizations through the organizational knowing perspective: a systematic literature review and bibliometric analysis*. Public Organization Review, 2021. **21**(1): p. 137-156.