

Investigating the Cognitive Theories of Career Development

Seyed Hamid Reza Fatemi Aghda

PhD Candidate, Department of Business Management, Organizational Behavior and Human Resource Management, Faculty of Economics, Management and Accounting, Yazd University, Yazd, Iran. E-mail: hr.fatemi@stu.yazd.ac.ir

Seyed Mohammad Tabataba'i-Nasab

*Corresponding author, Associate Prof., Department of Business Management, Faculty of Economics, Management & Accounting, Yazd University, Yazd, Iran. E-mail: tabatabaenasab@yazd.ac.ir

Mahdi Sabokro

Assistant Prof., Department of Business Management, Faculty of Economics, Management and Accounting, Yazd University, Yazd, Iran. E-mail: msabokro@yazd.ac.ir

Abstract

Objective: There are several theories proposed on the career development and researchers have classified these theories in different categories. Career-related cognitive theory is one of the latest categories including two theories: social cognitive theory of career development and cognitive information processing. The current study seeks to compare these two cognitive theories of career development by identifying the criteria for comparison of theories.

Methods: The present study is a practical research from goal perspective, is an exploratory survey in nature and methodologically is categorized in the field of mixed research. To collect data, a sample of 20 academic experts and active managers in human resource management and career development were interviewed.

Results: To execute the research, 34 criteria were identified based on theoretical foundations and 12 criteria were agreed upon according to experts' opinions; finally, the two theories were compared using a fuzzy Delphi technique and those criteria.

Conclusion: The results showed that social cognition of career development theory mostly emphasizes on environment, future, and generalizability respectively, while cognitive information processing theory mainly emphasizes on the job, individual, process, and the organization.

Keywords: Cognitive information processing theory, Cognitive information processing cycle, Information processing pyramid, Self-efficacy, Social cognition career theory.

Citation: Fatemi Aghda, S. H.R., Tabataba'i-Nasab, S.M., Sabokro, M. (2018). Investigating the Cognitive Theories of Career Development. *Journal of Public Administration*, 10(3), 481-502. (in Persian)

Journal of Public Administration, 2018, Vol. 10, No.3, pp. 481-502

DOI: 10.22059/jipa.2018.259437.2286

Received: December 10, 2017; Accepted: June 19, 2018

© Faculty of Management, University of Tehran

واکاوی تئوری‌های شناختی مسیر پیشرفت شغلی

سیدحمیدرضا فاطمی‌عقدا

دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی - گرایش رفتار سازمانی و منابع انسانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران. رایانامه: hr.fatemi@stu.yazd.ac.ir

سید محمد طباطبایی نسب

* نویسنده مسئول، دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران. رایانامه: tabatabaeenasab@yazd.ac.ir

مهدی سبک‌رو

استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران. رایانامه: msabokro@yazd.ac.ir

چکیده

هدف: نظریه‌های متعددی در خصوص مسیر پیشرفت شغلی مطرح شده و محققان این نظریه‌ها را در طبقات مختلفی دسته‌بندی کرده‌اند. نظریه‌های شناختی از جدیدترین دسته‌بندی‌هایی است که مشتمل بر دو نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی و نظریه پردازش اطلاعات شناختی است. در پژوهش حاضر با شناسایی معیارهای مقایسه نظریه‌ها، به مقایسه دو نظریه شناختی مسیر پیشرفت شغلی پرداخته شده است.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف، توسعه‌ای بوده و از نوع مطالعات اکتشافی به‌شمار می‌رود و از نظر روش، در دسته پژوهش‌های آمیخته قرار می‌گیرد. برای گردآوری داده‌ها، از ۲۰ خبره دانشگاهی و مدیر فعال در زمینه مدیریت منابع انسانی و مسیر شغلی بهره برده شده است.

یافته‌ها: بر اساس مبانی نظری، ۳۴ معیار و بر اساس نظر خبرگان، ۱۲ معیار با استفاده از فن دلفی فازی و توافق خبرگان شناسایی شد و در نهایت، دو نظریه یاد شده بر اساس آنها مقایسه شدند.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که بیشترین تأکیدهای نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی به‌ترتیب بر محیط، آینده‌نگری و تعمیم‌پذیری است، اما نظریه پردازش اطلاعات شناختی بر شغل، فرد، فرایند و سازمان تأکید بیشتری می‌کند.

کلیدواژه‌ها: سیکل پردازش اطلاعات شناختی، نظریه پردازش اطلاعات شناختی، نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی، خودکارآمدی، هرم پردازش اطلاعات.

استناد: فاطمی‌عقدا، سیدحمیدرضا؛ طباطبایی نسب، سید محمد؛ سبک‌رو، مهدی (۱۳۹۷). واکاوی تئوری‌های شناختی مسیر پیشرفت شغلی. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۱۰(۳)، ۴۸۱-۵۰۲.

فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۳۹۷، دوره ۱۰، شماره ۳، صص. ۴۸۱-۵۰۲

DOI: 10.22059/jipa.2018.259437.2286

دریافت: ۱۳۹۶/۰۹/۱۹، پذیرش: ۱۳۹۷/۰۳/۲۹

© دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

مقدمه

توسعه اطلاعات و پیشرفت سریع فناوری در دهه‌های اخیر، تحول عظیمی در تمام زوایای زندگی و فعالیت‌های بشر ایجاد کرده است. این تحولات اغلب جنبه‌های زندگی انسان را تحت تأثیر قرار داده که شغل و شیوه انجام آن، یکی از آن عرصه‌هاست. آمارها از تغییر سریع در محیط کاری گزارش می‌دهند؛ به طوری که طبق تخمین سازمان آموزش آمریکا، ۶۰ درصد از شغل‌های جدیدی که در قرن بیست و یک ظهور می‌کنند، به میزان مهارتی نیاز دارند که فقط ۲۰ درصد از کارکنان فعلی قادر به انجام آن هستند. علاوه بر این، نیروهای انسانی نیز نسبت به گذشته تغییر کرده‌اند، به طوری که نظرسنجی‌ها مؤید شکاف عمیق بین وضعیت فعلی و مطلوب در توسعه مسیر شغلی است (بنکو و اندرسون^۱، ۲۰۱۰). با در نظر گرفتن این تحولات، رشد پدیده شغل‌زدایی (عارف نژاد و سپهوند، ۱۳۹۶)، اهمیت منابع انسانی در تحقق اهداف و کاهش هزینه‌های سازمان (رحیم‌نیا، اسلامی و نصرتی، ۱۳۹۶)، ضرورت بررسی و بازنگری نظریه‌های مسیر پیشرفت شغلی به منظور سازگاری با وضع موجود احساس می‌شود.

در این رابطه، برخی نظریه‌پردازان به نظریه‌پردازی در خصوص مسیر پیشرفت شغلی و برخی دیگر به طبقه‌بندی نظریه‌ها بر اساس ویژگی‌های مشترک اهتمام ورزیده‌اند که حاصل تلاش آنها، ظهور دسته‌بندی‌های مختلف در زمینه توسعه شغلی است؛ برای نمونه می‌توان به دسته‌بندی اسپوو و فیتزجرارد^۲ (۱۹۹۶)، پاتون و مک‌ماهان^۳ (۱۹۹۹) و آبتن و همکارانش (۲۰۰۶) اشاره کرد (پاتون و مک‌ماهان^۴، ۲۰۱۴). آبتن و همکارانش، ضمن شناسایی ۱۹ نظریه مسیر پیشرفت شغلی، آنها را در دو طبقه کلی عمومی^۵ و خاص^۶ دسته‌بندی کردند. طبقه عمومی شامل ۹ دسته می‌شود که «نظریه‌های شناختی مسیر پیشرفت شغلی» یکی از آنهاست و دو نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی^۷ و نظریه پردازش اطلاعات شناختی^۸ را دربرمی‌گیرد (ایگان، آبتن و لینهام^۹، ۲۰۰۶). اشتراک این دو نظریه در تأکید بر نقش شناخت و تفکرات شغلی در فرایند انتخاب شغل بوده و افتراق آنها در تعریف انواع شناخت و معیارهای به کار رفته در سنجش شناخت است (پیوندی^{۱۰}، ۲۰۰۸). از این رو، در پژوهش حاضر با در نظر گرفتن، الف) شناخت به عنوان عامل بسیار مهم در مسیر پیشرفت شغلی و ب) توجه روزافزون پژوهش‌های اخیر مسیر پیشرفت شغلی به مبحث شناخت (کثرت پژوهش در خصوص شناخت در مسیر پیشرفت شغلی)، دو نظریه شناختی که تا کنون در زمینه مسیر پیشرفت شغلی ارائه شده، بررسی می‌شود. از آنجا که مقایسه نظریه‌ها نسبت به مرور انحصاری یک نظریه، درک افزون‌تری را برای محقق فراهم می‌آورد، از رویکرد مقایسه‌ای برای مطالعه نظریه‌های شناختی استفاده شده است. مقایسه نظریه‌ها به صورت نظام‌مند صورت پذیرفته؛ به این معنا که دو نظریه شناختی بر مبنای معیارهایی با هم مقایسه شدند و میزان توجه و تأکید آن نظریه‌ها به معیارهای منتخب بررسی شده و تلاش شده است که یکی از خلأهایی که در زمینه نظری وجود دارد، مرتفع شود. خلأ یاد شده این است که

1. Benko, & Anderson
2. Osipow & Fitzgerald
3. Patton & McMahon
4. Patton, & McMahon
5. General CD theories

6. Specific CD Theories
7. Social Cognitive Career Theory
8. Cognitive Information Processing Theory
9. Egan, Upton, & Lynham
10. Paivandy

اگرچه برخی از نظریه‌ها به معیارها و شاخص‌های یکسانی توجه می‌کنند؛ میزان و شدت توجه آنها (نظریه‌ها) به هر معیار متفاوت است. از این رو، مطالعه حاضر به مشارکت با پژوهش‌های نظری در زمینه مسیر پیشرفت شغلی می‌پردازد و اطلاعات کاربردی مفیدی برای محققان حوزه مدیریت مسیر پیشرفت شغلی و مدیریت منابع انسانی فراهم می‌آورد. از سوی دیگر، ارائه نظریه‌های متعدد در حوزه مسیر پیشرفت شغلی، موجب سردرگمی مدیران منابع انسانی در استفاده از آنها می‌شود که همین موضوع مسئله تأمل‌برانگیزی است. علاوه بر نظریه‌های چندگانه، برخی نظریه‌ها نسبت به یکدیگر حالت واگرا دارند؛ یعنی عواملی را در نظر می‌گیرند که نظریه‌های دیگر توجهی به آن نداشته‌اند؛ از این رو، با مقایسه نظریه‌ها می‌توان به شناخت جامع‌تر اجزا و عوامل تشکیل‌دهنده آنها دست یافت و با ارائه شاخص‌های مقایسه‌ای این عوامل، سازوکار و شرایط مساعد کاربرد آنها در عمل برای متخصصان، تبیین می‌شود. بنابراین، این پژوهش ضمن توسعه دانش نظری، به مدیران منابع انسانی کمک می‌کند تا در انتخاب و استفاده از نظریه‌ای که با شرایط آنها متناسب‌تر است، کارآمدتر عمل کنند. با توجه به مطالب بیان شده، پژوهش حاضر به دنبال یافتن پاسخی برای پرسش‌های زیر است:

۱. نظریه‌های مسیر پیشرفت شغلی چه معیارهایی را در نظر می‌گیرند؟
۲. میزان توجه هر یک از نظریه‌های شناختی به معیارهای تعیین شده چقدر است؟

پیشینه نظری پژوهش

«شناخت» اصطلاح چترگونه‌ای است که به چندین فرایند و حوزه از قبیل حافظه، زبان، عملکرد اجرایی و فرایندهای اجتماعی - عاطفی اشاره دارد (فساتی^۱، ۲۰۱۸). شناخت به جست‌وجوی محیط بیرونی برای کسب دانش و تلفیق و سازگاری آن با دانش قبلی می‌پردازد و در مقابل با دانش محیط تلفیق شده و کاربرد دانش بیرونی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و این چرخه تکرار می‌شود (رضایی‌زاده و درویش^۲، ۲۰۱۶). سازمان یکی از عرصه‌هایی است که شناخت بر آن تأثیر می‌گذارد. کاربرد شناخت در سازمان را می‌توان از دیدگاه مدیران و کارکنان بررسی کرد و مسیر پیشرفت شغلی یکی از زمینه‌هایی است که هم برای مدیران و هم کارکنان، مصداق دارد. کاربرد شناخت در تعیین مسیر پیشرفت شغلی به پیدایش دو نظریه منجر شد که در بستر نظریه شناخت اجتماعی (بندورا^۳، ۱۹۸۶) توسعه یافتند.

نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی

نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی، نشئت‌گرفته از نظریه شناخت اجتماعی بندورا بوده و پیامد ادغام نظریه شناخت اجتماعی بندورا در نظریه‌های قلمرو محور^۴ مقاصد شغلی، انتخاب شغلی، عملکرد شغلی و رضایت شغلی است (پیوندی، ۲۰۰۸). این نظریه با تأکید بر عوامل شناختی و زمینه‌ای، به دنبال ترسیم شبکه‌ای از ارتباطات بین افراد و شغل آنها بوده (لیگوری، بندیکسن و مک‌داول^۵، ۲۰۱۸) و تلاش می‌کند که رابطه متقابل بین عوامل فردی، رفتاری و محیطی

1. Fossati

2. Rezaei-Zadeh, & Darwisch

3. Bandura

4. Domain-Specific Theories

5. Liguori, Bendickson, & McDowell

را در توسعه مقاصد شغلی^۱، انتخاب شغلی^۲ و عملکرد شغلی در یک زمینه شغلی معین، تبیین کند (لنت و براون^۳، ۲۰۱۳). سه متغیر خودکارآمدی، پیامدهای مورد انتظار و اهداف، عناصر اصلی این نظریه را تشکیل می‌دهند و ابزاری فراهم می‌کنند که افراد به کمک آن بتوانند نقش عاملیت خود را در تعیین شغلشان ایفا کنند (لیگوری و همکاران، ۲۰۱۸).

دو مفهوم رایج در زمینه خودکارآمدی عبارت‌اند از: خودکارآمدی موقعیت‌گرا و خودکارآمدی کلی. نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی به ادغام این دو مفهوم پرداخته است؛ به طوری که خودکارآمدی کلی را متغیر درون فردی (شخصیتی) و خودکارآمدی موقعیت‌گرا را یک بُعد انگیزشی شناخت در نظر می‌گیرد. بر اساس این نظریه، نظریه موقعیت‌گرای خودکارآمدی متشکل از باورهای فرد است، دائم در حال تغییر بوده و تعامل پایداری با منابع فردی (خودکارآمدی کلی)، منابع محیطی و عوامل رفتاری دارد (لیگوری و همکاران، ۲۰۱۸).

در حالی که خودکارآمدی به قضاوت درباره توانایی فرد برای انجام رفتار (عمل) در زمینه‌ای خاص اشاره دارد، پیامدهای مورد انتظار بر نتایج پیش‌بینی‌شده آن رفتار (عمل) توجه کرده و مدعی است که افراد زمانی به تدوین اهدافشان پرداخته و نسبت به آن متعهد می‌شوند که انتظار دریافت پیامدی مطلوب داشته باشند (لیگوری و همکاران، ۲۰۱۸). علاوه بر این، در صورت وجود خودکارآمدی بالا و پیامدهای مورد انتظار مطلوب، افراد تشویق می‌شوند که اهداف خود را در جهت رشد و توسعه در آن زمینه تعیین کنند (داهلینگ، ملوی و تامسون^۴، ۲۰۱۳). نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی ادعان می‌کند که خودکارآمدی هم در پیامدهای مورد انتظار فردی و محیطی - زمینه‌ای و هم بر مقاصد فردی و محیطی - زمینه‌ای، تأثیر می‌گذارد؛ به این معنا که هر چه خودکارآمدی بالاتر باشد، پیامدهای مورد انتظار و مقاصد افزایش خواهد یافت. بر اساس این نظریه، پیامدهای مورد انتظار و خودکارآمدی به یکدیگر وابسته‌اند و عوامل فردی و محیطی به طور غیرمستقیم، خودکارآمدی و پیامدهای مورد انتظار را تحت تأثیر قرار داده و در نهایت به تدوین اهداف منجر می‌شوند (لیگوری و همکاران، ۲۰۱۸). در ادامه، روابط بین این سه عنصر تبیین می‌شود.

مدل نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی

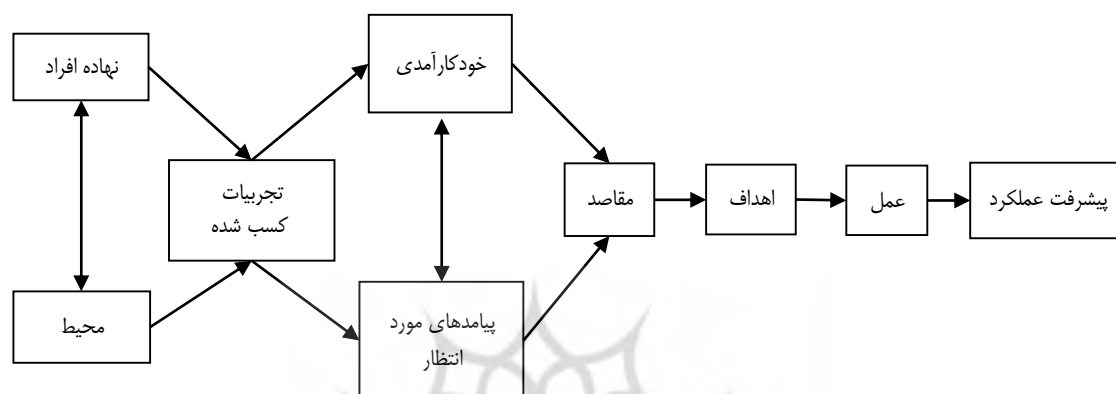
نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی معتقد است که خصیصه‌های فردی و رفتاری همراه با عوامل زمینه‌ای^۵ (محیطی) به یادگیری تجربی منجر شده (شکل ۱) و باور افراد نسبت به خود و محیط پیرامونشان (باور خودکارآمدی و پیامدهای مورد انتظار) بر اساس این تجربه‌ها ساخته می‌شود؛ سپس، باورهای خودکارآمدی و پیامدهای مورد انتظار بر انگیزه افراد برای مشارکت در فعالیت‌های مشخصی تأثیر گذاشته و به تبیین مقاصد مد نظر^۶ می‌انجامد (پیوندی، ۲۰۰۸).

توسعه مقاصد به بسط اهداف منجر می‌شود و اهداف مانند هدایت‌کننده و تداوم‌دهنده رفتار عمل می‌کند. زمانی که افراد به این باور برسند که می‌توانند فعالیتی را به شایستگی انجام دهند و انجام آن فعالیت نتایج مطلوبی برای آنها دارد، به آن عمل علاقه‌مند می‌شوند که این خود به رغبت و هدف‌گذاری فرد برای حفظ و افزایش مشارکت در آن اقدام، منجر

1. Vocational Interest
2. Career Choice
3. Lent, & Brown

4. Dahling, Melloy, & Thompson
5. Contextual Factors
6. Interest Areas

می‌شود. اهداف، تلاش فعالانه فرد را افزایش داده و تلاش‌های بعدی، موجب بالارفتن مهارت‌های عملی فرد می‌شود که به بازنگری و اصلاح خودکارآمدی و نتایج مورد انتظار می‌انجامد و در نهایت موجب پیشرفت عملکرد می‌شود (دافی، بات، آلن و آتین، ۲۰۱۴).



شکل ۱. مدل نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی

منبع: پیوندی (۲۰۰۸)

نظریه پردازش اطلاعات شناختی

نظریه پردازش اطلاعات شناختی توسط تیمی از محققان دانشگاه ایالت فلوریدا، با رویکرد حل مسئله مسیر پیشرفت شغلی^۲ و تصمیم‌گیری شغلی^۳ پایه‌گذاری شد (بازتا، هایدن، لدویت، ۲۰۱۷). ریشه‌های رویکرد پردازش اطلاعات شناختی در توسعه مسیر پیشرفت شغلی را می‌توان در مدل «تحویل خدمات متمایز» که توسط رردن و ماینر^۵ در سال ۱۳۹۷ مطرح شد، دنبال کرد. هدف نظریه پردازش اطلاعات شناختی مسیر پیشرفت شغلی، کمک به افراد در تعیین مسیر پیشرفت شغلی و افزایش دقت در انتخاب و نیز، بهبود مهارت‌های حل مسئله و تصمیم‌گیری آنهاست (ربردن، لنز، سمپسون و پیترسن، ۲۰۱۱). این نظریه بر احساسات، تفکرات و رفتار تأکید دارد و ویژگی منحصر به آن بین نظریه‌های مسیر پیشرفت شغلی، در تأکید این نظریه بر شناخت، احساس، یادگیری، تصمیم‌گیری و اجرا (فردی و برنامه‌ای) است (بایرز-ویستن، استرادا، هوارد، دیویس و زالاپا، ۲۰۱۰).

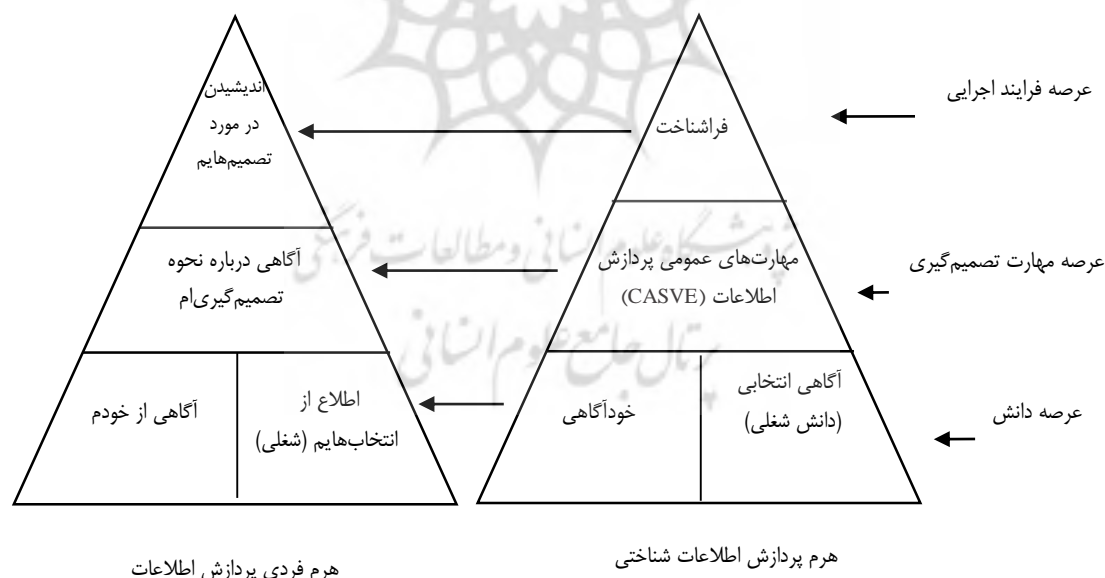
این نظریه بر مبنای هشت فرض پایه‌گذاری شده است که عبارت‌اند از: ۱. تعهد نسبت به تعیین (انتخاب) مسیر پیشرفت شغلی بر مبنای تعامل بین تفکرات و احساسات است؛ ۲. تصمیم‌گیری مسیر پیشرفت شغلی یک فعالیت حل مسئله

1. Duffy, Bott, Allan, & Autin
2. Career Problem Solving
3. Career Decision Making
4. Buzzetta, Hayden, & Ledwith

5. Reardon and Minor
6. Reardon, Lenz, Sampson, & Peterson
7. Byars-Winston, Estrada, Howard, Davis, & Zalapa

است؛ ۳. توانایی افراد برای تعیین (انتخاب) مسیر پیشرفت شغلی بر مبنای دانش و شناخت آنان است؛ ۴. تعیین (انتخاب) مسیر پیشرفت شغلی به حافظه قوی نیاز دارد تا بتواند رابطه بین خودآگاهی و آگاهی انتخابی را بسنجد؛ ۵. تصمیم‌گیری شغلی افراد، تحت تأثیر تمایل افراد برای فهم خویش و دنیای شغل قرار دارد و توسط آنها برانگیخته می‌شود؛ ۶. توسعه مسیر شغلی فرایندی مستمر است؛ زیرا افراد و محیط شغلی آنها دائم در حال تغییرند. ۷. تعیین (انتخاب) مسیر شغلی، فرایند منحصر به فرد و مبتنی بر دانش فردی است؛ ۸. توانایی تصمیم‌گیری مسیر پیشرفت شغلی به قابلیت‌های حل مسئله، پردازش اطلاعات و تصمیم‌گیری فرد بستگی دارد (پیوندی، ۲۰۰۸).

نظریه پردازش اطلاعات شناختی بر مبنای دو عنصر اساسی زیر پایه‌گذاری شده است که عبارت‌اند از: ۱. هرم پردازش اطلاعات: مشتمل بر سه عرصه اطلاعاتی برای حل مسئله و تصمیم‌گیری (خودآگاهی^۱، آگاهی انتخابی (دانش شغلی)^۲ و شناخت^۳) است (پترسن، سمپسون و لنز^۴، ۱۹۹۱) و ۲. چرخه پنج مرحله‌ای با عنوان casve: این چرخه، یک فرایند حل مسئله است که شامل ارتباط، تحلیل، ترکیب، ارزش‌گذاری و اجرا می‌شود (قربان‌پور، شفیع‌آبادی، فرحبخش و دلاور، ۱۳۹۵)؛ بنابراین، فرایندهای حل مؤثر مسئله مسیر پیشرفت شغلی و تصمیم‌گیری شغلی، شامل: الف) آنچه باید بدانیم (هرم پردازش اطلاعات) و ب) آنچه باید انجام دهیم (چرخه casve) می‌شود که در شکل ۲ نشان داده شده است (بازتا و همکاران، ۲۰۱۷).



شکل ۲. هرم پردازش اطلاعات و هرم فردی آن

منبع: سمپسون، پترسن، لنز و ریردن^۵ (۱۹۹۲)

1. Self-knowledge
2. Options Knowledge

3. Cognition
4. Peterson, Sampson, Reardon, & Lenz
5. Sampson, Peterson, Lenz, & Reardon

پیشینه تجربی پژوهش

اگر پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه طرح موضوع شناخت در مسیر پیشرفت شغلی را به مطالعات داخلی و خارجی دسته‌بندی کنیم، شاهد فقر مطالعات انجام‌شده در کشور هستیم. با بررسی ادبیات پژوهش مشاهده شد که در زمینه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی در کشور تحقیقی انجام نشده، اما در زمینه پردازش اطلاعات شناختی مطالعاتی وجود دارد که در ادامه به تعدادی اشاره شده است.

محمدطهرانی، شفیع‌آبادی، فلسفی‌نژاد و حسینیان (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر مشاوره گروهی مبتنی بر رویکرد پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش تفکرات ناکارآمد در تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان دانشگاه کرمان پرداختند و نشان دادند که رویکرد پردازش اطلاعات شناختی می‌تواند روش مؤثری برای کاهش تفکرات ناکارآمد شغلی باشد. شاهرخی، عابدی، گرجی (۱۳۹۴) به بررسی تأثیر مشاوره شغلی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش اهمال‌کاری تحصیلی دانشجویان پرداختند. یافته آنان نشان داد که مشاوره شغلی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی در کاهش اهمال‌کاری تحصیلی تأثیر چندانی ندارد.

پس از جست‌وجو در پایگاه‌های اطلاعاتی خارجی، تنها به یک پژوهش در خصوص رابطه بین نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی و پردازش اطلاعات شناختی دست یافتیم که پیوندی (۲۰۰۸) در قالب رساله دکتری در دانشگاه فلوریدا انجام داده است. وی با مد نظر قراردادن چهار معیار شناختی (تفکرات منفی شغل، خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی، خودانگیزی و تعهد به تصمیم‌گیری مسیر شغلی و دل‌سردی از تردید شغلی) برای ارزیابی ساخت‌های دو نظریه، بیان کرد که به‌منظور پیش‌بینی خودکارآمدی، شناسایی محیط و سطح تصمیم‌گیری شغلی، بهتر است از یک نظریه خاص استفاده شود.

در مطالعات دیگری دیپلو و همکارانش^۱ (۲۰۱۵) رویکرد پردازش اطلاعات شناختی را برای مشاوره کارآفرینی به افراد مبتلا به اختلال بیش‌فعالی به‌کار بردند. نتایج پژوهش آنها نشان داد استفاده از نظریه پردازش اطلاعات شناختی برای افرادی که دارای اختلال بیش‌فعالی هستند، مناسب است و به آنها توانایی بهتری برای برآورده کردن نیازهای شغلی می‌دهد. اسبرن^۲ (۲۰۱۴) از رویکرد پردازش اطلاعات شناختی برای مشاوره گروهی معلولان دارای اختلال بینایی استفاده کرد. یافته‌های پژوهش گویای تأثیر استفاده از رویکرد پردازش اطلاعات شناختی بر فراشناخت، خودآگاهی، دانش حرفه‌ای و استفاده از چرخه تصمیم‌گیری برای بهبود وضعیت تصمیم‌گیری حرفه‌ای و کاهش تفکر شغلی منفی جانبازان دارای اختلال بینایی است. همچنین، در این پژوهش، رویکرد پردازش اطلاعات شناختی به عنوان رویکرد گروهی برای ارائه مشاوره شغلی به افراد مبتلا به اختلال دید در مراکز مربوط به جانبازان معرفی و پیشنهاد شده است.

پری^۳ (۲۰۱۲)، تأثیر پردازش اطلاعات شناختی بر توسعه شغلی دانشجویان سال اول تحصیلی را بررسی کرد. نتایج این مطالعه نشان داد استفاده از پردازش اطلاعات شناختی موجب شده است که افکار غیرکارکردی شغلی در گروه مداخله

1. Dipeolu, Davies, Smyth, Deutch, Saunders, & Leierer
2. Osborne

3. Perry

به‌طور معناداری کاهش یابد. علاوه بر این، استفاده از این مشاوره‌ها منجر شده است که نگرانی دانش‌آموزان نسبت به مسائلی چون فرصت‌های شغلی و تعارض‌های شغلی که در آینده با آن مواجه خواهند شد، کاهش یابد و در مواجهه با فرصت‌های شغلی عملکرد بهتری داشته باشند.

تامسون، داهلینگ، یوک چین و میلوی^۱ (۲۰۱۶) به ترکیب نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی با متغیرهایی از قبیل اخراج، بیکاری و استخدام مجدد پرداختند. در این پژوهش، از نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی برای درک اهمیت متغیرهای شناختی فرد، تفاوت‌های فردی و هزینه‌هایی که افراد در تجربه اخراج و استخدام مجدد متحمل می‌شوند، پرداخته شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که استفاده از نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی، هنگام از دست دادن شغل و تلاش برای توسعه و بهبود شغل، رویکرد مؤثری است.

سونگ و کنر^۲ (۲۰۱۷) به تعیین عوامل اجتماعی - شناختی تأثیرگذار در مسیر پیشرفت شغلی جوانان مبتلا به صرع با استفاده از نظریه شغلی شناختی اجتماعی پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که خودکارآمدی، پیامدهای مورد انتظار و حمایت‌های محیطی عواملی هستند که نه تنها در تعیین مسیر پیشرفت شغلی جوانان مؤثرند، بلکه پیش‌بینی‌کننده‌های شغلی خوبی برای جوانان مبتلا به صرع نیز محسوب می‌شوند.

لیگوری و همکارانش (۲۰۱۸) مفهوم کارآفرینی را با استفاده از نظریه شناختی اجتماعی تجزیه و تحلیل کردند و نشان دادند که آورده‌های فردی (خودکارآمدی عمومی، جنسیت، نژاد) و ویژگی زیست‌محیطی / زمینه‌ای (تجربه کاری، تجارب قبلی کارآفرینی و کسب‌وکار خانوادگی) به‌طور معناداری بر خودکارآمدی و پیامدهای مورد انتظار از کارآفرینی تأثیر می‌گذارد. در مجموع، بررسی مطالعات انجام شده گویای اهمیت این دو نظریه شناختی در تعیین و توسعه مسیر پیشرفت شغلی است؛ در حالی که با بررسی منابع و آثار علمی مربوط به مسیر پیشرفت شغلی مشاهده می‌شود که تا کنون تلاش زیادی برای مقایسه این دو تئوری، برای شناسایی عناصر تشکیل‌دهنده و جنبه‌های افتراق و اشتراک آنها تدوین نشده است. از این رو، محققان این پژوهش با شناسایی عوامل مؤثر در نظریه‌های مسیر پیشرفت شغلی و مقایسه دو نظریه شناختی بر مبنای آنها، برگی به ادبیات موضوع افزوده و زمینه اجرای پژوهش‌های بیشتر در این حوزه را فراهم کرده‌اند.

روش‌شناسی پژوهش

از نظر نوع تحقیق، پژوهش حاضر در زمره مطالعات آمیخته قرار می‌گیرد و از آنجا که محققان بعدی می‌توانند از نتایج آن استفاده کنند، پژوهش توسعه‌ای محسوب می‌شود. بر اساس طرح پژوهش و از دید نحوه گردآوری داده‌ها، پژوهش حاضر از نوع توصیفی بوده و برای گردآوری اطلاعات از روش مطالعه دلفی فازی استفاده شده است. برای گردآوری داده‌های پژوهش، از ۲۰ خبره دانشگاهی (۱۳ نفر) و مدیر با سابقه در زمینه مدیریت منابع انسانی و مسیر شغلی (۷ نفر) بهره برده شده است. برای اجرای پژوهش، ابتدا به مطالعه و بررسی نظریه‌های مطرح‌شده در زمینه مسیر پیشرفت شغلی پرداخته شد و در این مسیر مقاله‌ها، کتاب‌ها و پایان‌نامه‌هایی که به تعریف طبقه‌بندی و تئوریزه کردن «شناخت» در مسیر پیشرفت

شغلی کارکنان اشاره کرده بودند، مطالعه شدند. پس از جمع‌بندی نظر خبرگان، ۱۲ معیار به عنوان معیارهای مقایسه نظریه‌های مسیر پیشرفت شغلی تعیین شد که تحلیل و مقایسه نظریه‌ها بر اساس آنها انجام پذیرفت.

روش دلفی فازی

پایه‌گذار روش دلفی، دالکی و هولمر (۱۹۶۳) بودند. این روش با جمع‌آوری نظام‌مند قضاوت‌های آگاهانه گروهی از متخصصان درباره سؤال یا موضوعی خاص و همسان‌سازی دیدگاه‌های آنها سروکار دارد و در حوزه مدیریت رواج زیادی یافته است. در این روش، اهداف پژوهش به صورت پرسش‌نامه در اختیار افرادی که در موضوع تخصص دارند، قرار داده می‌شود، سپس برای طراحی سؤال‌ها و تجزیه و تحلیل پاسخ‌ها، گروه متخصصان دلفی (۱ تا ۱۰ نفر) تشکیل می‌شود (نعمتی انارکی، ۱۳۹۰). از این روش در پژوهش‌های کیفی‌ای استفاده می‌شود که جنبه اکتشافی داشته و هدف آنها شناسایی ماهیت و عناصر بنیادین یک پدیده است (حسنقلی‌پور، امیری و پورعزت، ۱۳۹۶). از آنجا که استفاده از این روش ممکن است به حذف نظرهای کارشناسانه ویژه‌ای منجر شود، مری و همکارانش در سال ۱۹۸۵ به تلفیق روش سنتی دلفی و نظریه فازی اهتمام ورزیدند. روش یاد شده، میانگین هندسی نظرهای گروه تصمیم‌گیرنده را مبنای عمل قرار می‌دهد تا غریب عوامل نامناسب و تأثیر مقادیر انتهایی را تعدیل کند (موسوی، یوسفی‌زنوز و حسن‌پور، ۱۳۹۴).

در روش دلفی فازی، اطلاعات در قالب متغیرهای کلامی (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) از خبرگان دریافت شده و به صورت فازی تحلیل می‌شود که با توجه به جدول ۱ به شکل اعداد فازی مثلثی تعریف می‌شوند.

جدول ۱. اعداد فازی مثلثی متغیرهای کلامی

متغیرهای کلامی	عدد فازی مثلثی	عدد فازی قطعی شده
خیلی زیاد	(۰/۷۵, ۱, ۱)	۰/۷۵
زیاد	(۰/۵, ۰/۷۵, ۱)	۰/۵۶۲۵
متوسط	(۰/۲۵, ۰/۵, ۰/۷۵)	۰/۳۱۲۵
کم	(۰, ۰/۲۵, ۰/۵)	۰/۰۶۲۵
خیلی کم	(۰, ۰, ۰/۲۵)	۰/۰۶۲۵

در جدول ۱، اعداد فازی قطعی شده با استفاده از رابطه ۱ محاسبه شده‌اند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۴).

$$\chi = m + \frac{\beta - \alpha}{4} \quad \text{رابطه (۱)}$$

با استفاده از رابطه‌های ۲ و ۳ میانگین فازی هر مؤلفه و میانگین نظر خبرگان به دست می‌آید.

$$(a_1^i, a_2^i, a_3^i) \quad i = 1, 2, 3, \dots, n = A_i \quad \text{رابطه (۲)}$$

در این رابطه A_i معرف دیدگاه خبره i ام و n تعداد خبرگان است.

$$A_{ave} = (m_1, m_2, m_3) = \left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_1^i, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_2^i, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_3^i \right) \quad \text{رابطه ۳}$$

در این رابطه A_{ave} میانگین نظر خبرگان است.

پس از جمع‌آوری نظر خبرگان در مرحله اول، پرسش‌نامه‌ای همراه با نظرهای قبلی و میزان اختلاف با دیدگاه سایر خبرگان توزیع شده و دیدگاه‌های آنها بار دیگر جمع‌آوری می‌شود. پس از محاسبه رابطه‌های ۱ تا ۳، اختلاف نظرهای مراحل قبل با استفاده از رابطه ۴ به دست می‌آید.

$$s(A_{m2}, A_{m1}) = \left| \frac{1}{3} [(a_{m21} + a_{m22} + a_{m23}) - (a_{m11} + a_{m12} + a_{m13})] \right| \quad \text{رابطه ۴}$$

چنانچه اختلاف بین دو مرحله نظرسنجی کمتر از حد آستانه خیلی کم (۰/۱) باشد، فرایند نظرسنجی متوقف می‌شود (میرسپاسی، طلوعی‌اشلقی، معمارزاده‌طهران و پیدایی، ۱۳۸۹).

یافته‌های پژوهش

به‌منظور پاسخ به سؤال اول پژوهش، ابتدا مطالعات گذشته بررسی و تحلیل شدند. بر این اساس ۳۴ عامل تأثیرگذار در مسیر پیشرفت شغلی شناسایی شدند که در جدول ۲ نمایش داده شده‌اند. شایان ذکر است که محققان، پژوهش‌های زیادی را بررسی کرده و معیارها را از آنها استخراج کردند؛ برای نمونه می‌توان به دو مطالعه مهم مندرج در جدول ۲ اشاره کرد.

جدول ۲. معیارهای استخراج شده از بررسی پژوهش‌های گذشته

ردیف	معیار	مطالعات مرجع	
		پاتون و مک ماهان (۲۰۱۴)	ایگان و همکاران (۲۰۰۶)
۱	توانایی	✓	✓
۲	نگرش	✓	✓
۳	تمایلات	✓	✓
۴	جنسیت	✓	
۵	سن	✓	
۶	مهارت	✓	✓
۷	نژاد	✓	
۸	گرایش‌های جنسی	✓	
۹	باورها	✓	✓
۱۰	سبک زندگی	✓	✓
۱۱	ناتوانی	✓	
۱۲	ارزش‌ها	✓	
۱۳	دانش شغلی	✓	

ادامه جدول ۲

ردیف	معیار	مطالعات مرجع	
		پاتون و مک ماهان (۲۰۱۴)	ایگان و همکاران (۲۰۰۶)
۱۴	شخصیت	✓	✓
۱۵	خود ادراکی	✓	✓
۱۶	خصوصیت فیزیکی	✓	✓
۱۷	وضعیت خانواده	✓	✓
۱۸	همسالان	✓	✓
۱۹	گروه‌های اجتماعی	✓	✓
۲۰	مؤسسه‌های آموزشی	✓	
۲۱	رسانه	✓	
۲۲	محیط کار	✓	✓
۲۳	تصمیم‌های سیاسی	✓	
۲۴	رویه‌های تاریخی	✓	
۲۵	بازار کار	✓	
۲۶	موقعیت جغرافیایی	✓	
۲۷	وضعیت اجتماعی و اقتصادی	✓	✓
۲۸	جهانی شدن	✓	
۲۹	فرایند رفت و برگشت	✓	
۳۰	تغییر طی زمان	✓	
۳۱	شانس	✓	
۳۲	محتوا محوری	✓	
۳۳	فرایند محوری	✓	
۳۴	محتوا محوری و فرایند محوری	✓	

در ادامه روند شناسایی معیارها، پرسش‌نامه‌ای مبتنی بر معیارهای شناسایی شده از مبانی نظری تهیه شد و در اختیار خبرگان قرار گرفت. پس از اعلام نظر و جرح و تعدیل معیارها توسط آنها، در نهایت ۱۲ معیار تعیین شد که به شرح زیر است:

- جامعیت: در اغلب نظریه‌های این حوزه، معیارهای بیان شده، همه ابعاد مؤثر (یا سطوح) در مسیر پیشرفت شغلی را در نظر نمی‌گیرند. برای مثال، برخی بر فرد و برخی دیگر بر سازمان تأکید بیشتری دارند. در هر نظریه، معیاری به صورت ویژگی اساسی در نظر گرفته شده و بقیه معیارها مبتنی بر آن تدوین می‌شوند. علاوه بر این، برخی نظریه‌ها به سؤال «چه»، برخی به سؤال «چرا» و برخی دیگر به سؤال «چگونگی» پاسخ می‌دهند.

۲. تعمیم‌پذیری: معیارهای معرفی شده در برخی از نظریه‌های این حوزه را نمی‌توان به همه افراد و سازمان‌ها تعمیم داد؛ چون در برخی از آنها، ویژگی‌های افراد، شغل، سازمان و محیط و ارتباط بین آنها دیده نشده است.
 ۳. وضوح: در بیشتر نظریه‌های این حوزه، معیار و ملاک مشخصی که نشان دهد هر فرد بر اساس کدام بعد یک نظریه اقدام کرده، وجود ندارد؛ یعنی نظریه‌ها نمی‌توانند به این سؤال پاسخ دهند که وقتی فردی شغل دیگری را انتخاب می‌کند، آیا تحت تأثیر محیط این شغل را انتخاب کرده یا بر اساس علاقه یا ...؟
 ۴. محتوا محوری: برخی از نظریه‌های این حوزه به بررسی عواملی می‌پردازند که مسیر پیشرفت شغلی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. آنها در پی شناسایی عوامل مؤثر و تعیین‌کننده در مسیر پیشرفت شغلی افراد هستند.
 ۵. فرایندمحوری: برخی از نظریه‌های این حوزه به بررسی فرایند تصمیم‌گیری و حل مسئله مسیر پیشرفت شغلی می‌پردازند و بر تنوع‌پذیری فرایند انتخاب شغل تأکید دارند. آنها در صدد شناسایی مراحل تعیین مسیر پیشرفت شغلی هستند.
 ۶. نتیجه‌محوری: برخی از نظریه‌های این حوزه به بررسی پیامدها و نتایج فردی، سازمانی و اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی می‌پردازند.
 ۷. قابلیت اجرا (جاری‌سازی): برخی از نظریه‌های این حوزه صرفاً بر عوامل مؤثر بر مسیر پیشرفت شغلی یا پیامدهای آن تأکید داشته‌اند و در خصوص نحوه تعیین و پیاده‌سازی مسیر پیشرفت شغلی، دیدگاهی مطرح نکرده‌اند.
 ۸. آینده‌نگری (نگاه به افق زمانی آتی): تعدادی از نظریه‌های این حوزه صرفاً بر زمان گذشته، برخی زمان حال و برخی بر آینده تأکید دارند.
 ۹. تأکید بر فرد: برخی از نظریه‌های مسیر پیشرفت شغلی بر فرد و ویژگی‌های فردی (ویژگی‌های فیزیکی، روانی، جمعیت‌شناختی و ...) تأکید دارند و سایر جنبه‌های مؤثر در مسیر پیشرفت شغلی افراد را در نظر نمی‌گیرند.
 ۱۰. تأکید بر محیط: برخی از نظریه‌ها بر محیط و تأثیر آن بر مسیر پیشرفت شغلی به عنوان عاملی بنیادین تأکید دارند و نقش فرد، سازمان و ... را تحت‌الشعاع محیط می‌دانند.
 ۱۱. تأکید بر سازمان (توجه به سازمان): برخی از نظریه‌های مسیر پیشرفت شغلی معتقدند که مسیر پیشرفت شغلی، پدیده‌ای سازمانی است و درون سازمان تعریف می‌شود؛ به این معنا که تعیین مسیر پیشرفت شغلی جزء وظایف سازمان است و آن را یکی از وظایف اصلی مدیران منابع انسانی سازمان می‌داند.
 ۱۲. تأکید بر شغل: شماری از نظریه‌های مسیر پیشرفت شغلی بر شغل، جذابیت‌ها و شرایط و ... آن تأکید زیادی داشته و شغل را اساسی‌ترین عامل برانگیزاننده افراد در تعیین مسیر پیشرفت شغلی افراد می‌دانند که موجب کم‌رنگ شدن توجه به سایر ابعاد شغل شده است.
- برای پاسخ به سؤال دوم، بعد از اجماع نظر خبرگان در خصوص معیار، نظر به اهمیت موضوع شناخت در مسیر پیشرفت شغلی و گرایش پژوهش‌های اخیر مسیر پیشرفت شغلی به بررسی این موضوع (شناخت) و با توجه به طبقه‌بندی ارائه‌شده توسط آبتن و همکارانش در خصوص نظریه‌های شناختی مسیر پیشرفت شغلی، دو نظریه شناختی که تا کنون در

زمینه مسیر پیشرفت شغلی ارائه شده، طی پرسش‌نامه‌ای، با در نظر گرفتن ۱۲ عامل مؤثر در مسیر پیشرفت شغلی در اختیار خبرگان قرار گرفت. بر این اساس، دیدگاه خبرگان درباره میزان توجه دو نظریه شناختی یاد شده به هر یک از ۱۲ عامل در مقیاس پنج‌گانه لیکرت از طریق متغیرهای کلامی و با رویکردی فازی به‌دست آمد که در نهایت اجماع نظری خبرگان طی سه مرحله انجام پذیرفت.

نتیجه نظرسنجی خبرگان

در این قسمت محققان طی سه گام، دو نظریه شناختی را بر اساس ۱۲ معیار توافق شده مقایسه کردند که نتایج آن در ادامه تشریح شده است.

در مرحله نخست، پرسش‌نامه‌ای شامل ۱۲ معیار برای نظریه‌های شناختی مسیر پیشرفت شغلی در اختیار اعضای گروه خبره قرار گرفت و از آنها درخواست شد نظرشان را درباره هر معیار در قالب متغیرهای کلامی مندرج در پرسش‌نامه بیان کنند. با توجه به نتایج به‌دست آمده از پرسش‌نامه مرحله اول و با استفاده از رابطه‌های ۲ و ۳، میانگین فازی هر یک از مؤلفه‌ها به‌دست آمد (جدول ۳).

جدول ۳. میانگین دیدگاه‌های خبرگان پس از نظرسنجی نخست

مؤلفه	نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی		نظریه پردازش اطلاعات شناختی مسیر پیشرفت شغلی	
	میانگین فازی مثلی شده x	میانگین فازی مثلی شده x	میانگین فازی مثلی شده x	میانگین فازی مثلی شده x
۱ جامعیت	(۰/۳۶, ۰/۶۱, ۰/۸۶)	۰/۴۱	(۰/۳۵, ۰/۶۰, ۰/۸۵)	۰/۴۱
۲ تعمیم پذیری	(۰/۴۲, ۰/۶۷, ۰/۹۲)	۰/۴۹	(۰/۳۵, ۰/۶۰, ۰/۸۵)	۰/۴۱
۳ وضوح	(۰/۲۱, ۰/۴۶, ۰/۷۱)	۰/۲۷	(۰/۳۲, ۰/۵۷, ۰/۸۲)	۰/۳۸
۴ محتوا محوری	(۰/۴۲, ۰/۶۷, ۰/۹۲)	۰/۴۹	(۰/۳۹, ۰/۶۴, ۰/۸۹)	۰/۴۵
۵ فرایند محوری	(۰/۱۷, ۰/۴۲, ۰/۶۷)	۰/۲۴	(۰/۲۸, ۰/۵۳, ۰/۷۸)	۰/۳۴
۶ نتیجه محوری	(۰/۲۱, ۰/۴۶, ۰/۷۱)	۰/۲۷	(۰/۲۱, ۰/۴۶, ۰/۷۱)	۰/۲۷
۷ قابلیت اجرا	(۰/۱۰, ۰/۲۸, ۰/۵۳)	۰/۱۶	(۰/۲۵, ۰/۵۰, ۰/۷۵)	۰/۳۱
۸ آینده نگری	(۰/۳۲, ۰/۵۳, ۰/۷۸)	۰/۳۸	(۰/۲۵, ۰/۴۶, ۰/۷۱)	۰/۳۱
۹ تأکید بر فرد	(۰/۴۶, ۰/۶۷, ۰/۸۵)	۰/۵۰	(۰/۵۰, ۰/۷۱, ۰/۸۵)	۰/۵۳
۱۰ تأکید بر محیط	(۰/۲۸, ۰/۵۳, ۰/۷۸)	۰/۳۴	(۰/۲۵, ۰/۵۰, ۰/۷۵)	۰/۳۱
۱۱ تأکید بر سازمان	(۰/۳۲, ۰/۵۳, ۰/۷۸)	۰/۳۸	(۰/۳۵, ۰/۶۰, ۰/۸۵)	۰/۴۱
۱۲ تأکید بر شغل	(۰/۳۲, ۰/۵۳, ۰/۷۸)	۰/۳۸	(۰/۳۵, ۰/۵۷, ۰/۸۲)	۰/۴۱

در جدول ۳، میانگین فازی مثلثی و عملیات فازی زدایی، به‌ترتیب از طریق رابطه‌های ۳ و ۱ محاسبه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بیشترین توافق نظر خبرگان در نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی به معیار «تأکید بر فرد» و کمترین توافق نظر به معیار «قابلیت اجرا» اختصاص دارد. در خصوص نظریه پردازش اطلاعات شناختی مسیر پیشرفت شغلی نیز، بیشترین توافق نظر خبرگان در مورد معیار «تأکید بر فرد» و کمترین توافق در مورد معیار «نتیجه محوری» است.

در مرحله دوم نظرسنجی، نظرهای قبلی هر خبره و میزان اختلاف آنها با دیدگاه سایر خبرگان، طی پرسش‌نامه‌ای به اعضای گروه خبره ارسال شد. نتایج شمارش پاسخ‌های ارائه‌شده در مرحله دوم، همانند مرحله اول به کمک رابطه‌های ۱ و ۳ تحلیل شدند که نتایج آن در جدول ۴ نمایش داده شده است. همچنین در جدول ۴، میزان اختلاف مرحله‌های اول و دوم با استفاده از رابطه ۴ مشخص شده است.

جدول ۴. نظرسنجی مرحله دوم

نظریه پردازش اطلاعات شناختی مسیر پیشرفت شغلی		نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی			مؤلفه	
اختلاف مرحله اول و دوم	میانگین فازی زدایی شده X	میانگین فازی مثلثی	اختلاف مرحله اول و دوم	میانگین فازی زدایی شده X		
۰/۰۷	۰/۴۹	(۰/۴۲, ۰/۶۷, ۰/۹۲)	۰/۰۷	۰/۴۹	(۰/۴۲, ۰/۶۷, ۰/۹۲)	۱ جامعیت
۰/۰۷	۰/۴۹	(۰/۴۲, ۰/۶۷, ۰/۹۲)	۰/۰۷	۰/۵۶	(۰/۵۰, ۰/۷۵, ۰/۱)	۲ تعمیم‌پذیری
۰/۱۴	۰/۵۲	(۰/۴۶, ۰/۷۱, ۰/۹۶)	۰/۱۰	۰/۳۸	(۰/۳۲, ۰/۵۷, ۰/۸۲)	۳ وضوح
۰/۱۰	۰/۵۶	(۰/۵۰, ۰/۷۵, ۱)	۰/۰۷	۰/۵۶	(۰/۴۲, ۰/۶۷, ۰/۹۲)	۴ محتوا محوری
۰/۰۷	۰/۴۱	(۰/۳۵, ۰/۶۰, ۰/۸۵)	۰/۰۷	۰/۳۱	(۰/۵۰, ۰/۷۵, ۰/۱)	۵ فرایند محوری
۰/۱۰	۰/۲۰	(۰/۱۴, ۰/۳۹, ۰/۶۴)	۰/۱۰	۰/۱۶	(۰/۲۵, ۰/۵۰, ۰/۷۵)	۶ نتیجه محوری
۰/۰۳	۰/۳۱	(۰/۲۵, ۰/۵۰, ۰/۷۵)	۰/۰۹	۰/۲۴	(۰/۱۰, ۰/۳۵, ۰/۶۰)	۷ قابلیت اجرا
۰/۰۲	۰/۳۱	(۰/۲۵, ۰/۵۰, ۰/۷۵)	۰/۱۳	۰/۴۹	(۰/۱۷, ۰/۳۹, ۰/۶۴)	۸ آینده‌نگری
۰/۱۷	۰/۶۹	(۰/۶۷, ۰/۹۲, ۱)	۰/۱۰	۰/۵۸	(۰/۴۲, ۰/۶۷, ۰/۹۲)	۹ تأکید بر فرد
۰/۰۴	۰/۲۷	(۰/۲۱, ۰/۴۶, ۰/۷۱)	۰/۰۷	۰/۴۱	(۰/۵۳, ۰/۷۸, ۰/۹۲)	۱۰ تأکید بر محیط
۰/۱۰	۰/۵۲	(۰/۴۶, ۰/۷۱, ۰/۹۶)	۰/۱۳	۰/۴۹	(۰/۳۵, ۰/۶۰, ۰/۸۵)	۱۱ تأکید بر سازمان
۰/۱۶	۰/۵۶	(۰/۵۰, ۰/۷۵, ۱)	۰/۰۱	۰/۳۴	(۰/۴۲, ۰/۶۷, ۰/۹۲)	۱۲ تأکید بر شغل

همان‌گونه که جدول ۴ نشان می‌دهد، اعضای گروه خبره در خصوص نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی در معیارهای ۱، ۲، ۴، ۵، ۷، ۱۰ و ۱۲ و در خصوص نظریه پردازش اطلاعات شناختی مسیر پیشرفت شغلی در معیارهای

۱، ۲، ۵، ۷، ۸ و ۱۰ به وحدت نظر رسیده‌اند. از آنجا که رقم به‌دست آمده برای اختلاف نظر مرحله‌های اول و دوم در این معیارها از آستانه خیلی کم (۰/۱) کوچک‌تر است، نظرسنجی درباره معیارهای یاد شده متوقف می‌شود و فقط برای چهار معیار ۳، ۸، ۹ و ۱۱ در زمینه نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی و ۵ معیار ۳، ۴، ۹، ۱۱ و ۱۲ برای نظریه پردازش اطلاعات شناختی مسیر پیشرفت شغلی ادامه می‌یابد. با توجه به اینکه امتیاز به‌دست‌آمده برای معیار ۶ در هر دو نظریه شناختی در دامنه خیلی کم قرار گرفت، این معیار از نظرسنجی حذف شد.

در مرحله سوم و پایانی نیز پرسش‌نامه شامل چهار معیار ۳، ۸، ۹ و ۱۱ برای نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی و پنج معیار ۳، ۴، ۹، ۱۱ و ۱۲ برای نظریه پردازش اطلاعات شناختی مسیر پیشرفت شغلی طراحی شد و همراه با نظریه‌های قبلی هر فرد و دیدگاه سایر خبرگان، بار دیگر در اختیار خبرگان قرار گرفت. نتایج تحلیل فازی این مرحله در جدول ۵ درج شده است.

جدول ۵. نظرسنجی مرحله سوم

نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی		نظریه پردازش اطلاعات شناختی مسیر پیشرفت شغلی		مؤلفه	
میانگین فازی مثلی	اختلاف دوم و سوم	میانگین فازی مثلی	اختلاف دوم و سوم	میانگین فازی مثلی	میانگین فازی دایی شده X
(۰/۳۲, ۰/۵۷, ۰/۸۲)	۰/۳۸	(۰/۴۶, ۰/۷۱, ۰/۹۶)	۰/۰۲	۰/۰۵	۰/۵۸
		(۰/۵۰, ۰/۷۵, ۱)		۰/۰۳	۰/۵۲
(۰/۴۲, ۰/۶۷, ۰/۹۲)	۰/۴۹		۰/۰۳		
(۰/۵۳, ۰/۷۸, ۱)	۰/۵۸	(۰/۶۷, ۰/۹۲, ۱)	۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۷۵
(۰/۴۲, ۰/۶۷, ۰/۹۲)	۰/۴۹	(۰/۴۶, ۰/۷۱, ۰/۹۶)	۰/۰۷	۰/۰۳	۰/۵۶
		(۰/۵۰, ۰/۷۵, ۱)		۰/۰۱	۰/۵۶

همان‌طور که جدول ۵ نشان می‌دهد، میزان اختلاف نظر خبرگان در مرحله‌های دوم و سوم از مقدار به‌دست آمده از حد آستانه خیلی کم (۰/۱) کوچک‌تر است. این مطلب، بیان‌کننده اجماع نظر خبرگان در خصوص معیارهای مطرح شده است، از این رو نظرسنجی در این مرحله متوقف می‌شود.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف این پژوهش، مقایسه نظریه پردازش اطلاعات شناختی با نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی با توجه به ۱۲ معیار اتخاذ شده از دیدگاه خبرگان است. با وجودی که این دو نظریه منشأ یکسانی دارند (نظریه شناخت اجتماعی بندورا)،

پس از بررسی‌های انجام‌شده توسط محققان، مشخص شد تا کنون فقط در یک پژوهش به مقایسه دو نظریه نام برده پرداخته شده که معیارهای استفاده شده برای مقایسه نظریه‌ها در آن با معیارهای این پژوهش متفاوت است.

هر دو نظریه در زمینه مسیر پیشرفت شغلی ارائه شده‌اند و بر نقش شناخت در تعیین مسیر شغلی افراد تأکید دارند. با اینکه هر دو نظریه بر شناخت تأکید دارند، نظریه شناخت اجتماعی، مسیر پیشرفت شغلی را بر مبنای معیارهایی چون خودکارآمدی، پیامدهای مورد انتظار، مقاصد و اهداف تئوریزه می‌کند، در حالی که نظریه پردازش اطلاعات شناختی بر دانش فرد درباره خود و شغل، فرایند تصمیم‌گیری و انتخاب شغل و همچنین آگاهی در مورد تصمیم‌های اتخاذشده تأکید داشته و مسیر پیشرفت شغلی را بر مبنای آنها تئوریزه می‌کند.

الف) از آنجا که هر دو نظریه، شناخت را به عنوان عامل بسیار مهم در تصمیم‌گیری و تعیین مسیر پیشرفت شغلی در نظر گرفته و باورها، اهداف، مقاصد شغلی و درک افراد از خود و شغل را ملاک‌های اصلی انتخاب شغل قلمداد می‌کنند، از جامعیت یکسانی برخوردارند. نظریه‌های شناختی مسیر پیشرفت شغلی بر نحوه تصمیم‌گیری و انتخاب شغلی افراد می‌پردازند و بیان می‌کنند که شناخت از طریق فرایند یادگیری و کسب تجربه بر مسیر پیشرفت شغلی و انتخاب شغلی افراد تأثیر گذاشته و درصدد تبیین این رابطه از طریق مفاهیمی چون خودکارآمدی، شناخت فردی و شغلی است، از این رو، بیشتر رویکرد فرایند محور دارد تا نتیجه محور. یافته‌های این پژوهش نیز تأییدی بر این رابطه است، به طوری که نتایج نشان می‌دهد نتیجه محوری، معیاری برای دو نظریه یاد شده نیست (حذف معیار).

ب) یافته‌های پژوهش گویای این مطلب است که دو نظریه از جنبه معیارهایی چون تعمیم‌پذیری، محتوا محوری، قابلیت اجرا و تأکید بر سازمان، شباهت زیادی به یکدیگر دارند (حداکثر اختلاف ۰/۰۷). هر دو نظریه بر شناخت، یادگیری و درک فرد نسبت به توانایی‌ها و قابلیت‌های خود و همچنین شغل و ویژگی‌هایش می‌پردازند، از این رو از جنبه محتوا به یکدیگر شبیه‌اند. از آنجا که هر دو مدل از مفاهیم کمابیش یکسانی برای تئوریزه کردن مسیر پیشرفت شغلی استفاده می‌کنند (شناخت، اهداف، مقاصد) و ابزارهایی را بر مبنای این مفاهیم تدوین و در تعیین مسیر شغلی به کار می‌برند، قابلیت تعمیم و اجرای آنها کمابیش یکسان است. نظریه شناخت مسیر پیشرفت شغلی از طریق تدوین فرایند تصمیم‌گیری که در هرم پردازش اطلاعات نشان داده شده است و چرخه پردازش اطلاعات شناختی (casve) به تدوین فرایند و روش اجرای مسیر پیشرفت شغلی می‌پردازد و نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی نیز از طریق فرایند تدوین هدف بر اساس مقاصد، پیامدهای مورد انتظار و خودکارآمدی، مسیر پیشرفت شغلی را تعیین می‌کند. ادبیات مسیر پیشرفت شغلی مبین دو دسته نظریه در خصوص مسیر پیشرفت شغلی است؛ یک دسته سازمان محور (مدیریت مسیر پیشرفت شغلی) است که اعتقاد دارد سازمان باید شرایط توسعه شغلی افراد را با توجه به سابقه، توانایی، دوره‌های آموزشی و ... تدوین کند. دسته دیگر فردمحور است (برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی) که در آن، فرد نباید مسیر شغلی خود را بر عهده سازمان بگذارد و باید نقش فعالی در تعیین مسیر شغلی خود بر عهده بگیرد. از آنجا که در هر دو نظریه قید شده است که افراد، اهداف و مقاصد خود را بر مبنای انتظاراتشان از پیامدهای دریافتی از سازمان بنا می‌کنند، هر دو نظریه بر سازمان تأکید یکسانی دارند.

ج) نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی، فرایندی را برای تعیین مسیر پیشرفت شغلی ترسیم می‌کند که طی

چرخه پردازش اطلاعات شناختی (casve) بیان می‌شود و معتقد است افراد به ترتیب طی مراحل این چرخه به تصمیم‌گیری و تعیین مسیر شغلی خود می‌پردازند، در حالی که نظریه شناخت اجتماعی به تعیین فرایند مفهومی، شناختی و ذهنی برای مسیر پیشرفت شغلی پرداخته و بیان می‌کند که مدل ذهنی افراد در تدوین مسیر پیشرفت، از مدل یاد شده پیروی می‌کند؛ از این رو هر دو نظریه فرایند را در نظر می‌گیرند، ولی نظریه شناخت اجتماعی فرایندمحورتر از نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی است.

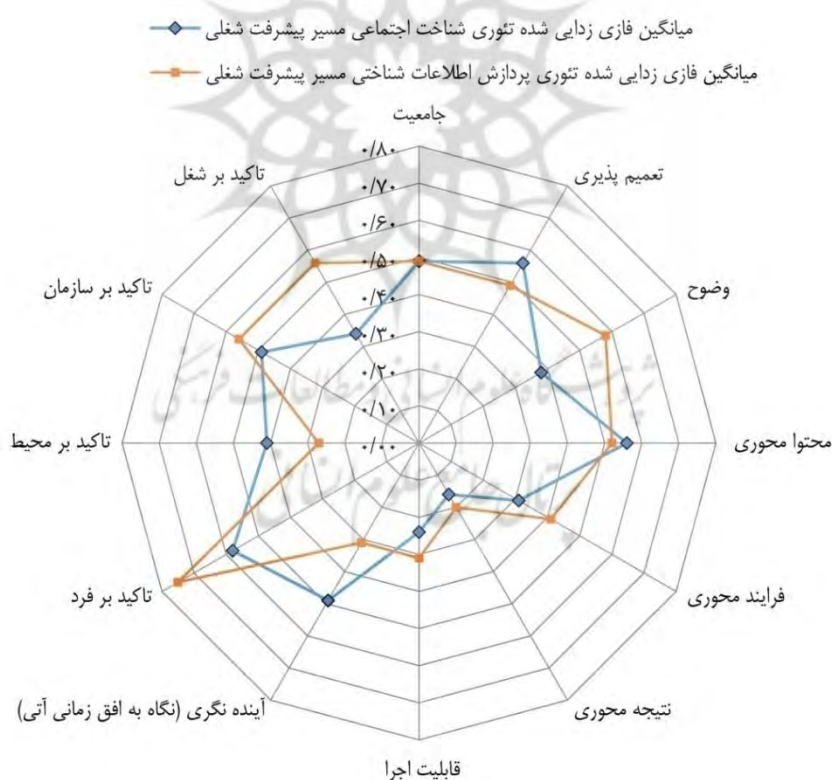
د) فرایندمحور بودن نظریه پردازش اطلاعات مسیر پیشرفت شغلی موجب می‌شود که نظریه یاد شده تبیین بهتری از رفتارهای افراد در زمان تعیین مسیر شغلی‌شان ارائه دهد و مدیران منابع انسانی و سایر افراد (همکارانشان) بتوانند دلیل انتخاب مسیر شغلی فرد را بهتر درک کرده و عوامل مؤثر در آن را شناسایی کنند. یافته‌های پژوهش در این زمینه نشان می‌دهد با اینکه هر دو نظریه «وضوح» را در خود دارند، نظریه پردازش اطلاعات شناختی بهتر می‌تواند رفتارهای افراد در تعیین مسیر شغلی را تبیین کند.

ف) نظریه‌های شناختی مسیر پیشرفت شغلی، رویکرد فرایند محور دارند و نشان می‌دهند که افراد چگونه مسیر پیشرفت شغلی خود را تعیین می‌کنند، از این رو افق زمانی حال و آینده را در نظر می‌گیرند. نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی اظهار می‌کند که افراد مسیر پیشرفت شغلی خود را با توجه به باورهای‌شان از خود و پیامدهای مورد انتظارشان تعیین می‌کنند. این نظریه بر اهداف و مقاصد افراد تأکید دارد و از آنجا که افراد ممکن است اهداف خود را تغییر دهند، رویکردی معطوف به آینده دارد. همان‌طور که قبلاً بیان شد، نظریه پردازش اطلاعات شناختی فرایندمحورتر از نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی است و چون فرایند آن بیشتر به زمان حال مربوط می‌شود، رویکرد معطوف به زمان حال دارد که نتایج پژوهش نیز مبین این موضوع است.

ه) شناخت به عملکرد فکری و ذهنی فرد یا فرایند به دست آوردن دانش و فهم از طریق تفکر، تجربه و حواس گفته می‌شود، از این رو نظریه‌های شناختی فردگرا هستند. با مراجعه به هرم پردازش اطلاعات شناختی، مشاهده می‌شود که از یک طرف، ادراک از خود و شغل در مینا و پایه هرم شناختی قرار دارد و از طرف دیگر، فراشناخت (شناخت در خصوص تصمیم‌های اخذ شده) در رأس هرم قرار می‌گیرد، بنابراین تأکید این نظریه بر شناخت مشهود است. در خصوص نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی نیز همین موضوع مصداق دارد. با مشاهده مدل ترسیم‌شده و در نظر گرفتن نهاده افراد، تجربه‌های کسب شده و خودکارآمدی، متوجه فردگرا بودن نظریه مذکور می‌شویم، اما از آنجا که نظریه پردازش اطلاعات شناختی در پایه و در رأس هرم پردازش اطلاعات شناختی بر فرد تأکید کرده، همچنین مقاصد، اهداف و عملکرد مد نظر در نظریه پردازش اطلاعات شناختی می‌تواند فردی و جمعی باشد، میزان فردگرایی نظریه پردازش اطلاعات شناختی بیشتر از نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی است و نتایج پژوهش حاضر نیز تأییدی بر این گزاره است.

و) همان‌طور که در مدل شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی مشاهده می‌شود، این مدل بر مبنای دو عامل اصلی پایه‌گذاری شده که عبارت‌اند از: نهاده افراد و محیط. در واقع در نظریه یاد شده، محیط یکی از عوامل مؤثر در شناخت افراد است و دو منبع برای شناخت و تجربه‌های فردی در نظر گرفته می‌شود که عبارت‌اند از: ۱. شناخت و تجربه‌های مستقیم

فردی (همان نهاده افراد) و ب) تجربه‌ها و دانشی که به‌طور غیرمستقیم و از طریق مشاهده تجربه‌ها و رفتار دیگران توسط فرد، مشاهده و ادراک می‌شود (محیط). بنابراین نظریه یادشده بر محیط تأکید دارد. در حالی که در مدل پردازش اطلاعات شناختی، مشاهده می‌شود که نظریه پردازش اطلاعات شناختی بر فرد و شغل تأکید کرده و به‌طور مستقیم به محیط توجه نمی‌کند، نظریه پردازش اطلاعات شناختی در زمان پردازش اطلاعات توسط فرد و در فرایند casve به محیط توجه دارد و این عامل باعث می‌شود که مدل مذکور به محیط توجه کند، ولی میزان توجه آن نسبت به نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی کمتر باشد که یافته‌های پژوهش حاضر نیز این موضوع را تأیید می‌کند. در مقابل، با توجه به آنچه بیان شد نظریه پردازش اطلاعات شناختی در مقایسه با نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی تأکید بیشتری بر شغل دارد که در مدل‌های ترسیم‌شده برای هر نظریه قابل مشاهده است و یافته‌های پژوهش حاضر نیز بر این گزاره صحنه می‌گذارد. به‌طور کلی، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد با وجودی که هر دو نظریه بر مبنای نظریه شناخت اجتماعی بندورا پایه‌گذاری شده‌اند، با یکدیگر اختلاف‌هایی دارند. برای درک بهتر، در شکل ۳ شباهت‌ها و تفاوت‌های این دو نظریه نشان داده شده است.



شکل ۳. مقایسه نظریه‌های شناختی مسیر پیشرفت شغلی

با توجه به تفاوت‌های مشخص شده و ویژگی‌های هر نظریه، درمی‌یابیم که نظریه پردازش اطلاعات شناختی، فردمحور و نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی سازمان‌محور است، از این رو انتظار داریم در جوامعی با فرهنگ فردگرا،

نظریه پردازش اطلاعات شناختی نسبت به نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی کاربرد بیشتری داشته باشد و برعکس. یافته‌های پژوهش گویای این مطلب است که هرچه سبک مدیریت آمرانه‌تر باشد، نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی نسبت به نظریه پردازش اطلاعات شناختی سازگارتر است و برعکس و هنگامی که سبک مدیریت مشارکتی باشد، نظریه پردازش اطلاعات شناختی در مقایسه با شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی کارا تر است. همچنین متوجه می‌شویم که هر چه کارکنان از سطح بلوغ بالاتری برخوردار باشند، پردازش اطلاعات شناختی نسبت به نظریه شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی کاربرد بیشتری دارد.

در این زمینه پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به بررسی روابط بیان شده پرداخته شود؛ همچنین می‌توان امکان‌سنجی هر یک از نظریه‌های شناختی را با در نظر گرفتن عواملی همچون فرهنگ سازمانی، سبک مدیریت و بلوغ کارکنان بررسی کرد. علاوه بر این، به محققان پیشنهاد می‌شود که به بررسی سایر نظریه‌های مسیر پیشرفت شغلی با توجه به معیارهای ۱۲ گانه پردازند تا مبنایی برای مقایسه بهتر نظریه‌های مسیر پیشرفت شغلی فراهم شود. در نهایت باید گفت که درک صحیح و جامع در زمینه مدیریت مسیر شغلی در گرو مطالعه گسترده تعداد زیادی از نظریه‌های مطرح شده در این حوزه است که به عنوان یکی از محدودیت‌های مهم مطالعه حاضر باید مد نظر قرار گیرد. عدم امکان بررسی و مقایسه تئوری‌های مختلف مسیر پیشرفت شغلی با یکدیگر را نیز می‌توان محدودیت مهم دیگر این پژوهش در نظر گرفت. در دسترس نبودن خبرگان و ترکیب آنان، مهم‌ترین محدودیت این پژوهش بود.

منابع

- حسنقلی‌پور، حکیمه؛ امیری، مجتبی؛ پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۶). توسعه مدل ارزشیابی خط‌مشی نگهداشت اثربخش اعضای هیئت علمی در آموزش عالی. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت دولتی، ۹(۳)، ۴۸۹-۵۱۶.
- رحیم‌نیا، فریبرز؛ نصرتی، سعید؛ اسلامی، قاسم (۱۳۹۶). بررسی تأثیر امنیت و استقلال شغلی بر ترک خدمت به‌واسطه درهم‌تنیدگی شغلی در سازمان‌های دولتی. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت دولتی، ۹(۲)، ۳۳۳-۳۵۷.
- شاهرخی، مریم؛ عابدی، محمدرضا؛ گرجی، یوسف (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مشاوره شغلی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی (CIP) بر کاهش اهمال‌کاری تحصیلی دانشجویان دانشگاه. اولین کنگره علمی پژوهشی سراسری توسعه و ترویج علوم تربیتی و روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و علوم فرهنگی اجتماعی ایران، تهران.
- عارف‌نژاد، محسن؛ سپهوند، رضا (۱۳۹۶). اثر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع بر قابلیت استخدامی کارکنان با نقش میانجی سرمایه مسیر شغلی (مطالعه موردی: ترخیص کاران گمرک شهید رجایی هرمزگان). فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت دولتی، ۹(۴)، ۶۸۷-۷۰۸.
- قربان‌پور، امیر؛ شفیع‌آبادی، عبدالله؛ فرحبخش، کیومرث؛ دلاور، علی (۱۳۹۵). تدوین برنامه تصمیم‌گیری شغلی مبتنی بر تلفیق نظریه یادگیری اجتماعی با نظریه پردازش اطلاعات شناختی و مقایسه اثربخشی آن با الگوی چندمحوری. ماهنامه کار و جامعه، ۱۹۲، ۵۱-۶۴.

محمدطهرانی، حسن؛ شفیع‌آبادی، عبدالله؛ فلسفی‌نژاد، محمدرضا؛ حسینیان، سیمین (۱۳۹۲). اثربخشی مشاوره گروهی مبتنی بر رویکرد پردازش اطلاعات شناخت (CIP)، بر کاهش تفکرات ناکارآمد شغلی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۵(۱۵)، ۹-۲۵.

موسوی، پریسا؛ یوسفی زنونز، رضا؛ حسن‌پور، اکبر (۱۳۹۴). شناسایی ریسک‌های امنیت اطلاعات سازمانی با استفاده از روش دلفی فازی در صنعت بانکداری. *مدیریت فناوری اطلاعات*، ۷(۱)، ۱۶۳-۱۸۴.

میرسپاسی، ناصر؛ طلوعی اشلقی، عباس؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ پیدایی، میرمهرداد (۱۳۸۹). طراحی مدل تعالی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران با استفاده از تکنیک دلفی فازی. *آینده‌پژوهی مدیریت (پژوهش‌های مدیریت)*، ۲۱(۸۷)، ۱-۲۳.

نعمتی‌انارکی، داوود (۱۳۹۰). ارائه الگوی مناسب مدیریت خبر تلویزیون از دیدگاه کارشناسان (مطالعه موردی: سیمای جمهوری اسلامی ایران). *فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت دولتی*، ۳(۶)، ۱۶۵-۱۸۶.

References

- Arefnejad, M., Sepahvand, R. (2018). The Effect of the Diverse Job Orientation on the Employability of Employees Considering the Mediating Role of the Career Path Capital (Case Study: Shahid Rajaei Customs' Clearance Officers in Hormozgan). *Journal of Public Administration*, 9 (4), 687-708. (in Persian)
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*: Englewood Cliffs, NJ, US: Prentice-Hall, Inc.
- Benko, C., & Anderson, M. (2010). *The corporate lattice: Achieving high performance in the changing world of work*: Harvard Business Press.
- Buzzetta, M., Hayden, S. C. W., & Ledwith, K. (2017). Creating hope: Assisting Veterans with Job Search Strategies using Cognitive Information Processing Theory. *Journal of Employment Counseling*, 54(2), 63-74.
- Byars-Winston, A., Estrada, Y., Howard, C., Davis, D., & Zalapa, J. (2010). Influence of social cognitive and ethnic variables on academic goals of underrepresented students in science and engineering: a multiple-groups analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 57(2), 205.
- Dahling, J. J., Melloy, R., & Thompson, M. N. (2013). Financial strain and regional unemployment as barriers to job search self-efficacy: a test of social cognitive career theory. *J Couns Psychol*, 60(2), 210-218.
- Dipeolu, A., Davies, L., Smyth, A., Deutch, S., Saunders, D., & Leierer, S. J. (2015). Cognitive Information Processing Approach to Career Counseling for Individuals with ADHD: A Match Made in Conceptual and Clinical Heaven! *Career Planning & Adult Development Journal*, 31(4), 12-24.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., & Autin, K. L. (2014). Exploring the Role of Work Volition Within Social Cognitive Career Theory. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 465-478.

- Egan, T. M., Upton, M. G., & Lynham, S. A. (2006). Career development: Load-bearing wall or window dressing? Exploring definitions, theories, and prospects for HRD-related theory building. *Human Resource Development Review*, 5(4), 442-477.
- Fossati, P. (2018). Is major depression a cognitive disorder? *Revue Neurologique*, 174(4), 212-215.
- Ghorbanpour, A., Shafi Abadi, A., Farahbakhsh, K., Delawar, A. (2016). Determination of a career decision-making process based on the integration of social learning theory with cognitive information processing theory and comparison of its effectiveness with multi dimension model. *Work and Society*, 192, 51-64. (in Persian)
- Hasangholipour, H., Amiry, M., Pourezat, A. (2017). Developing a Model for the Evaluation of Effective Retention Policy for Faculty Members in Higher Education. *Journal of Public Administration*, 9(3), 489-516. (in Persian)
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568.
- Liguori, E. W., Bendickson, J. S., & McDowell, W. C. (2018). Revisiting entrepreneurial intentions: a social cognitive career theory approach. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(1), 67-78.
- Mirsepasi, N., Toloie Eshlaghy, A., Memarzadeh, T. Gh., Peidaie, M.M. (2011). Designing a of Human Resource Excellence Model in Iranian Public Sectors using the Fuzzy Delphi Technique. *Journal Management System (Management Research)*, 21 (87), 1-23. (in Persian)
- Mohammad Tehrani, H., Shafiabadi, A., Falsafinejad, M.R., Hosseinian, S. (2013). Efficiency of Cognitive Information Processing Approach (CIP) in Reducing Dysfunctional Career Thoughts. *Journal of Career and Organization Consulting*, 5(15), 9-25. (in Persian)
- Mousavi, P., Yousefizenouz, R., Hasanpoor, A. (2015). Identifying Organizational Information Security Risks Using Fuzzy Delphi. *Journal of Information Technology Management*, 7 (1), 163-184. (in Persian)
- Nemati Anaraki, D. (2011). Presenting Convenient Pattern of TV News Management from the Specialists' Point of View (Case Study: The Islamic Republic of Iranian TV). *Journal of Public Administration*, 3 (6), 165-186. (in Persian)
- Osborne, L. K. (2014). Using a Cognitive Information Processing Approach to Group Career Counseling with Visually Impaired Veterans. *Professional Counselor*, 4(2), 150-158.
- Paivandy, S. L. (2008). *The validity of cognitive constructs in cognitive information processing and social cognitive career theories*. (Doctor of Philosophy), Florida State University.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (Vol. 2). Springer.
- Perry, A. (2012). *The Impact of a Cognitive Information Processing Intervention on Students in First-year Non-career Development College Courses: A Dissertation Submitted to the*

- Graduate School in Candidacy for the Degree of Doctor of Education.* (Doctoral dissertation, Benedictine University).
- Peterson, G., Sampson Jr, J., Reardon, R., & Lenz, J. (1991). *Career development and services: A cognitive approach.* Pacific Grove, CA: Brooks: Cole Publishing Company.
- Rahimnia, F., Nosrati, S., Eslami, G. (2017). Investigating effects of job security and autonomy on intention to quit through the mediating role of job embeddedness in public organizations. *Journal of Public Administration*, 9(2), 333-357. (in Persian)
- Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson, J. P., & Peterson, G. W. (2011). Big Questions Facing Vocational Psychology: A Cognitive Information Processing Perspective. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 240-250.
- Rezaei-Zadeh, M., & Darwish, T. K. (2016). Antecedents of absorptive capacity: a new model for developing learning processes. *The Learning Organization*, 23(1), 77-91.
- Sampson, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (1992). A cognitive approach to career services: Translating concepts into practice. *The Career Development Quarterly*, 41(1), 67-74.
- Shahrokhi, M., Abedi, M.R., Georgian, U. (2015). Investigating the Effect of work consultant based on social cognitive career theory (CIP) on the Reduction of Educational procrastination of University Students, *the First Scientific Congress on Research and Development of Educational Sciences and Psychology, Sociology and Social Cultural Sciences of Iran*, Tehran. (in Persian)
- Sung, C., & Connor, A. (2017). Social-cognitive predictors of vocational outcomes in transition youth with epilepsy: Application of social cognitive career theory. *Rehabilitation psychology*, 62(3), 276-289.
- Thompson, M. N., Dahling, J. J., Chin, M. Y., & Melloy, R. C. (2017). Integrating job loss, unemployment, and reemployment with Social Cognitive Career Theory. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 40-57.