



توسعه مدل تجزیه و تحلیل شغل



توسعه مدل تجزیه و تحلیل شغل با روش فراترکیب

تنظیم سوال پژوهش

مرور ادبیات به شکل نظاممند

جستجو و انتخاب متون مناسب

استخراج اطلاعات متون

تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

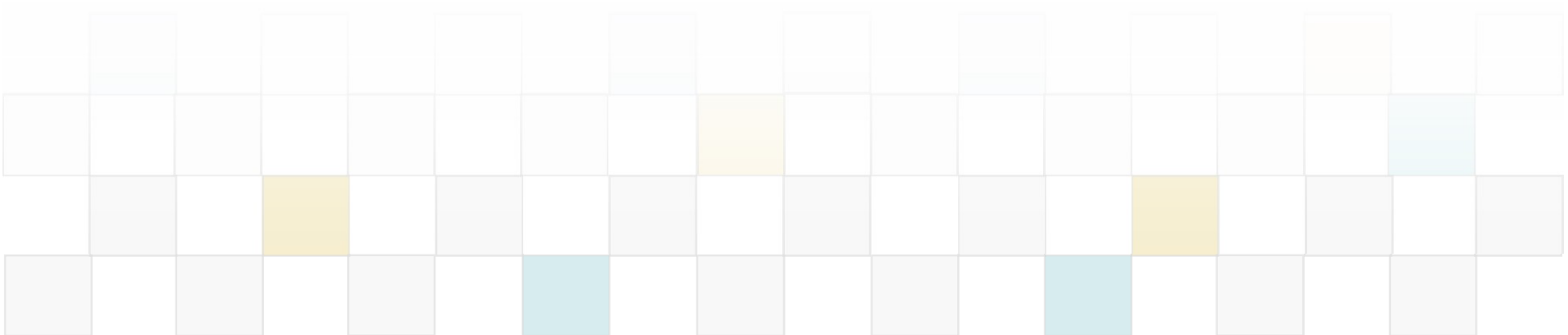
کنترل کیفیت

ارائه یافته‌ها

فرایند انجام فراترکیب (ساندلوسکی و باروس، ۲۰۰۷)

مرحله ۱ – تنظیم سوال پژوهش

- ابعاد و عناصر شغل به منظور پوشش توانایی‌ها و استعدادها، ویژگی‌های شخصی (به طور کلی شایستگی‌ها) و ارزش‌های کاری مورد نیاز شاغل کدامند؟



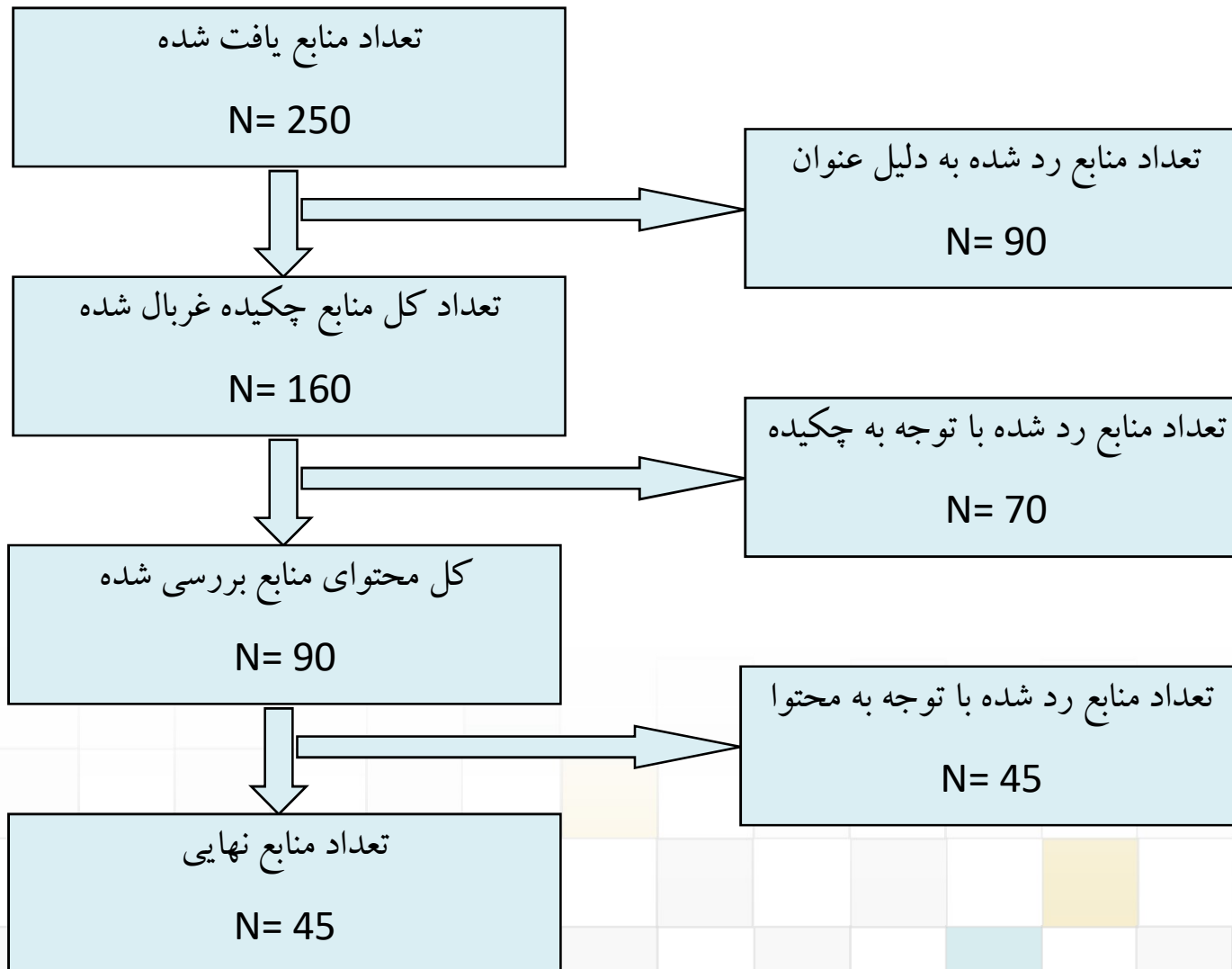
مرحله ۲- مرور ادبیات به شکل نظام مند

مدل ها، مقالات و کتب در زمینه مدل های تجزیه و تحلیل شغل محور، شاغل محور، ترکیبی، ویژگی های شخصیتی مرتبط با مشاغل، ارزش های کاری و هر پژوهشی که به شناسایی ابعاد و عناصر شغل کمک می کند.

کلید واژه ها

انگلیسی		فارسی	
Job elements	Job structure	ساختار شغل	عناصر شغل
Job characteristics	Personality	شخصیت	مشخصه های شغل
Job features	Personal traits	خصیصه های فردی	ویژگی های شغل
Job Dimensions	Work values	ارزش های کاری	ابعاد شغل
Job analysis	Occupation components		تجزیه و تحلیل شغل
Models of job analysis	Occupation characteristics		مدل های تجزیه و تحلیل شغل
Worker oriented job analysis	Occupation features		تجزیه و تحلیل شاغل محور
Work oriented job analysis	Occupation Dimensions		تجزیه و تحلیل شغل محور
Hybrid analysis	Occupation components		تجزیه و تحلیل ترکیبی
job factors			عوامل شغلی

مرحله ۳ - جستجو و انتخاب متون مناسب



مرحله ۴ - استخراج اطلاعات متون منتخب

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	سال	نام پژوهشگر
۱	ویژگی های ضروری وظیفه (RTA)	۱۹۶۵	Turner & Lawrence
۲	موقعیت های شغلی مختلف	۱۹۶۹	Mecum & McCormick
۳	تحلیل خصیصه های آستانه ای (TTA)	۱۹۷۰	Felix Lopez
۴	تجزیه و تحلیل وظیفه ای شغل (FJA)	۱۹۷۱	Fine & Wiley
۵	پرسشنامه تجزیه و تحلیل پست (PAQ)	۱۹۷۲	McCormick
۶	روش تجزیه و تحلیل شغل DOL	۱۹۷۲	U.S department of labor
۷	مدل ویژگی های شغلی	۱۹۷۴	Hackman & Oldham
۸	پرسشنامه شرح شغل مدیریت (MPDQ)	۱۹۷۶	Walter W. Tornow and Patrick R. Pinto
۹	شاخص مشخصه های شغل (JCI)	۱۹۷۶	Sims, et al
۱۰	لنگرگاه های شغلی	۱۹۷۸	Edgar Schein
۱۱	انباره عناصر شغل (JEI)	۱۹۷۸	Cornelius & Hakel
۱۲	عوامل زمینه ای شغل	۱۹۸۳	Bemis and et al
۱۳	انباره تحلیل شغلی (OAI)	۱۹۸۳	Cunningham, Boese, Neeb, & Pass
۱۴	علاقه مندی های شغلی	۱۹۸۵	John Holland
۱۵	ارزش های کاری	۱۹۸۷	Neil & Snizek

مرحله ۴ - استخراج اطلاعات متون منتخب

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	سال	نام پژوهشگر
۱۶	شاخص استرس شغلی	۱۹۸۸	Cooper, Sloan & Williams
۱۷	انباره عناصر شغلی	۱۹۸۸	Robert J. Harvey & et al
۱۸	سطح روابط فردی شغل	۱۹۸۸	Ghorpade
۱۹	هدف روابط فردی شغل	۱۹۸۸	Ghorpade
۲۰	میزان نیاز به حساسیت و درک دیگران شغل	۱۹۸۸	Ghorpade
۲۱	سطح رهبری مورد نیاز شغل	۱۹۸۸	Ghorpade
۲۲	نظام توصیف کار (WPS)	۱۹۸۹	saville & holdsworth
۲۳	عناصر عملکرد شغلی (JPE)		
۲۴	فعالیت‌های کاری		O*NET
۲۵	شرایط کاری		O*NET
۲۶	ارزش‌های کاری		O*NET
۲۷	پرسشنامه سنجه رایج (CMQ)	۱۹۹۰	Harvey
۲۸	مدل ۵ عاملی شخصیت (FFM)	۱۹۹۰	McCare & Costa
۲۹	ارزش‌های کاری	۱۹۹۲	Fraboni & Jackson
۳۰	انباره شخصیت	۱۹۹۴	Jackson

مرحله ۴ - استخراج اطلاعات متون منتخب

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	سال	نام پژوهشگر
۳۱	فرم احتیاجات شخصیتی پست (PPRF)	۱۹۹۷	Raymark et al
۳۲	ارزش های اصلی کاری	۱۹۹۹	Ros
۳۳	پیکرتراشی شغل و ۸ علاقه زندگی	۱۹۹۹	Waldroop & Bulter
۳۴	جادوگر تجزیه و تحلیل شغل (JWA)	۲۰۰۰	Pearlman & Barney
۳۵	طراحی شغل	۲۰۰۶	Rue & Byars
۳۶	انباره شخصیتی هوگان (HPI)	۲۰۰۷	Hogan
۳۷	چارچوب کمی سازی کار دانشی	۲۰۰۸	Ramirez & Steudel
۳۸	استاندارد خانواده شغلی	۲۰۱۱	U.S Office of Personnel Management
۳۹	خصیصه های فردی مرتبط با شغل	۲۰۱۱	Goffin and et al
۴۰	استاندارد طبقه بندی مشاغل (اداره مدیریت کارکنان آمریکا)	۲۰۱۲	U.S Office of Personnel Management
۴۱	مشخصه های شغلی (آرم استرانگ، ۲۰۱۴)	۲۰۱۴	Michael Armstrong
۴۲	ماتریس عناصر شغلی	۲۰۱۴	University of Nebraska
۴۳	شغل مناسب شما	۲۰۱۵	Tyger
۴۴	ارزش ها	۲۰۱۵	Schwartz
۴۵	سنجش ارزش های کاری	۲۰۱۶	Consiglio and et al

مرحله ۵- تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

عناصر شغلی مورد اشاره در منابع منتخب بر اساس میزان فراوانی، مشابهت، مجزا و غیرتکراری و به اندازه کافی کلان بودن انتخاب گردیدند و ضمن رفت و برگشت متواتر از مفاهیم منتخب به مدل‌های شناسایی شده مفاهیم منتخب نهایی گردیدند.

۶۴۴	تعداد عناصر شغلی شناسایی شده
۱۹۱	تعداد عناصر شغلی یکسان
۹۴	تعداد عناصر شغلی منتخب

مرحله ۵- تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

عناصر شغلی منتخب

منبع	عناصر شغلی	ردیف
Tyger (2015)	رقابت	۱
Cooper, Sloan & Williams (1988)	تعارض	۲
Tyger (2014)	ارتباط با افراد پر خاشگر یا عصبانی	۳
Schein (1978) , Tyger (2014), saville & holdsworth (1989), Goffin and et al (2011), Fraboni & Jackson (1992)	کمک به دیگران	۴
Sims & et al (1976), Jackson (1994)	نیاز به همدلی و صمیمیت	۵
Ghorpade (1988)	وضوح هدف روابط	۶
Ghorpade (1988)	استاندارد و تکراری بودن روابط	۷
Ghorpade (1988)	رده روابط (همسطح و پایین تر، بالاتر)	۸
Ghorpade (1988)	جهت روابط (داخل یا خارج)	۹
Sims, et al (1976), O*NET (2010), Jackson (1994), Fraboni & Jackson (1992)	میزان روابط اجتماعی	۱۰
McCormick (1972), O*NET (2010), Saville and holdsworth (1989)	آموزش و توسعه دیگران	۱۱
Saville and holdsworth (1989), Waldroop & Bulter (1999), Tornow & Patrick (1976), O*NET (2010),	مشاوره	۱۲
Schwartz (2015), Goffin and et al (2011)	نیاز به تبعیت و سازش با دیگران	۱۳
Goffin and et al (2011)	پذیرش افراد با عقاید متفاوت	۱۴
Fine & Wiley (1971), saville and holdsworth (1989), Holand (1985)	قانع سازی دیگران	۱۵

مرحله ۵- تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

منبع	عنصر شغلی	ردیف
Ghorpade (1988), Raymark et al (1997), saville and holdsworth (1989), Fine & Wiley (1971)	مذاکره و استدلال	۱۶
McCormick (1972)	وابستگی کاری به دیگران	۱۷
Tyger (2014)	کار تیمی و گروهی	۱۸
Flink (2007)	کانال ارتباطی (مکاتبه، سخنرانی، رو در رو و ...)	۱۹
Tyger (2014)	نیاز به اقتدار و اعتماد به نفس	۲۰
Fine & Wiley (1971)	نیاز به انعطاف‌ناپذیری و سرسختی	۲۱
Ghorpade (1988)	میزان قدرت قانونی نسبت به کارکنان	۲۲
Ghorpade (1988)	ابهام در وظایف کارکنان	۲۳
Ghorpade (1988)	ابهام در کانال‌های ارتباطی	۲۴
Hersey & Blanchard (1982)	میزان بلوغ کارکنان تحت سرپرستی	۲۵
Ramirez & Steudel (2008), Turner & Lawrence (1965), saville & holdsworth (1989), Lopez (1970)	سطح دانش و تخصص مورد نیاز	۲۶
Mecum & McCormick (1969), Cunningham, Boese, Neeb, & Pass (1983), Goffin and et al (2011)	سطح توانایی ذهنی مورد نیاز	۲۷
Lopez (1970), Mecum & McCormick (1969), Ramirez & Steudel (2008), Cornelius & Hakel (1978), Tyger (2014)	غیرتکراری و غیراستاندارد بودن	۲۸
saville and holdsworth(1989)	تعیین اهداف و وظایف توسط خود	۲۹
O*NET (2010), Pearlman, Barney (2000), Ramirez & Steudel (2008)	آزادی تصمیم‌گیری	۳۰

مرحله ۵- تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

منبع	عنصر شغلی	ردیف
saville and holdsworth(1989)	تعیین روش انجام کار توسط خود	۳۱
Ghorpade (1988), Tyger (2014)	عدم وضوح وظایف و مسئولیت ها	۳۲
O*NET (2010), Ramirez & Steudel (2008), Tyger (2014)	غیرتکراری بودن فعالیت ها	۳۳
Mccormick (1972), Ramirez & Steudel (2008), Tyger (2014)	عدم رویه مندی	۳۴
Schein (1978), Cooper, Sloan & Williams (1988)	امکان رشد حرفه‌ای و تخصصی	۳۵
Hogan (2007)	نیاز به یادگیری مستمر	۳۶
Mecum & Mccormick (1969), Lopez (1970), Mccormick (1972), Cornelius & Hakel (1978)	احتمال رخداد وقایع ناخوشایند	۳۷
Jackson (1994), Tyger (2014)	عدم اطمینان	۳۸
O*NET (2010), Tyger (2014)	محیط رقابتی و متغیر	۳۹
Schein (1978), Cooper, Sloan & Williams (1988)	تعادل بین شغل و زندگی فردی	۴۰
Mccormick (1972), O*NET (2010), Goffin and et al (2011)	نظم برنامه کاری	۴۱
Mecum & Mccormick (1969), Tyger (2014)	اهمیت رعایت قوانین و استانداردها	۴۲
Jackson (1994)	ریسک‌گریزی	۴۳
Neil & Snizek (1987)	مدت قرارداد استخدامی	۴۴
Fraboni & Jackson (1992)	وجود قوانین و مقررات حامی کارکنان	۴۵

مرحله ۵- تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

منبع	عنصر شغلی	ردیف
Dachapalli & et al (2012)	وجود برنامه‌های بازنشستگی	۴۶
Fraboni & Jackson (1992)	تامین کارکنان از داخل سازمان	۴۷
Cooper, Sloan & Williams (1988), Fraboni & Jackson (1992)	وجود فرصت‌های ارتقاء	۴۸
Walter & Patrick (1976), Cornelius & Hakel (1978), saville & holdsworth1(1989)	مسئولیت جانی یا مالی (ریسک جانی یا مالی ناشی از خطا)	۴۹
Cooper, Sloan & Williams (1988)	ابهام نقش	۵۰
Cooper, Sloan & Williams (1988)	تعارض نقش	۵۱
Cooper, Sloan & Williams (1988)	سبک آمرانه مدیریت	۵۲
Mecum & McCormick (1969), O*NET (2010)	فشار زمانی (ضيق وقت و نیاز به سرعت عمل)	۵۳
Mccormick (1972), saville and holdsworth (1989)	بی‌نظمی یا غیرمنطقی بودن ساعات کاری	۵۴
Cooper, Sloan & Williams (1988)	حجم کاری	۵۵
Mecum & McCormick (1969)	دوری از خانواده	۵۶
Fraboni & Jackson (1992), Goffin and et al (2011)	وجهه اجتماعی	۵۷
Neil & Snizek (1987)	جایگاه سازمانی	۵۸
Fraboni & Jackson (1992), Goffin and et al (2011)	شهرت سازمان	۵۹
Towers Watson (2013)	سطح سازمانی (مدیریت عالی، میانی، سرپرستی و کارشناسی و مهارتی)	۶۰

مرحله ۵- تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

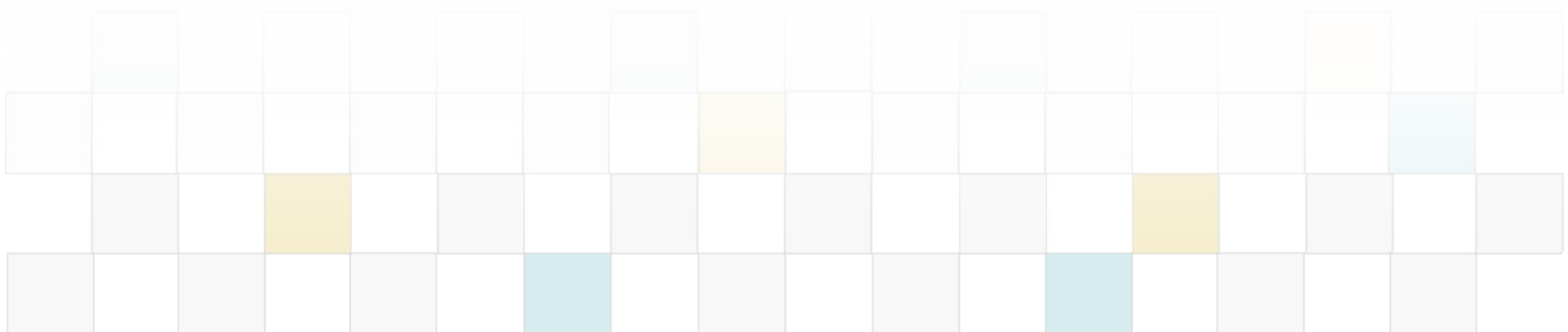
منبع	عنصر شغلی	ردیف
Mccormick (1972), Goffin and et al (2011)	نیاز به دقت	۶۱
Raymark et al (1997), Goffin and et al (2011)	توجه به جزئیات	۶۲
Neil & Snizek (1987), Raymark et al (1997)	امکان استفاده از ظرفیت و استعدادها	۶۳
Tyger (2014)	نیاز به پذیرش تجربیات جدید	۶۴
Saville & holdsworth (1989)	تغییرات محیطی	۶۵
Saville & holdsworth (1989)	تغییر وظایف	۶۶
Mecum & Mccormick (1969), Hackman & Oldham (1974), Sims, et al (1976)	تنوع وظایف	۶۷
Walter & Patrick (1976), Saville & holdsworth (1989)	برنامه‌ریزی	۶۸
Jackson (1994), Goffin and et al (2011)	سازماندهی	۶۹
Mecum & Mccormick (1969), Schein (1978), Hogan (2007)	نیاز به خلاقیت	۷۰
Cooper, Sloan & Williams (1988)	ابهام و بی‌نظمی	۷۱
Neil & Snizek (1987), Saville & holdsworth (1989)	نیاز به تجسم و تصویرپردازی	۷۲
Raymark et al (1997), Goffin and et al (2011)	نیاز به امانتداری	۷۳
McCrae & Costa (1990), Jackson (1994)	نیاز به صداقت	۷۴
Lopez (1970), Fine & Wiley (1971)	محاسبات عددی	۷۵

مرحله ۵- تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

منبع	عنصر شغلی	ردیف
saville and holdsworth (1989)	تحلیل کمی	۷۶
Das (2015)	تعداد معیارها و عوامل دخیل	۷۷
Das (2015)	به هم وابستگی معیارها و عوامل	۷۸
Das (2015), Turban (2013)	میزان عدم اطمینان و نقص اطلاعات	۷۹
Turban (2013)	دشواری پیش‌بینی نتایج	۸۰
Turban (2013)	غیر تکراری بودن و عدم رویه‌مندی	۸۱
Walter & Patrick (1976), Frans & et al (2000)	میزان تاثیر (تعداد واحدها یا افراد متاثر یا میزان تاثیر مالی)	۸۲
saville and holdsworth (1989)	بازه زمانی اثر تصمیم (بلندمدت)	۸۳
Frans & et al (2000)	ارتباط با اهداف و راهبردهای کلان	۸۴
Lopez (1970), McCormick (1972), Cunningham & et al (1983), Harvey & et al (1988)	پردازش اطلاعات (مثال یک طبقه بندی شامل یادآوری، فهم، به کارگیری، نقد و تحلیل، خلق)	۸۵
Mccormick (1972), Cornelius & Hakel (1978), saville and holdsworth (1989)	استفاده از حواس	۸۶
U.S department of labor (1972), Bemis et al (1983), saville and holdsworth (1989), Harvey (1990)	فعالیت جسمانی	۸۷
Mccormick (1972), O*NET (2010), saville and holdsworth (1989)	تعمیر و راه‌اندازی تجهیزات و ماشین آلات	۸۸
Mccormick (1972)	راهبری و کنترل تجهیزات و ماشین آلات	۸۹
Mccormick (1972), Harvey (1990)	فعالیت‌های مکانیکی یا مهارتی	۹۰

مرحله ۵- تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

منبع	عنصر شغلی	ردیف
Lopez (1970), McCormick (1972), Cornelius & Hakel (1978)	شرایط خطرناک	۹۱
Lopez (1970), McCormick (1972), Harvey (1990)	شرایط سخت	۹۲
Bemis et al (1983), Pearlman & Barney (2000), U.S Office of Personnel Management (2011), Fraboni & Jackson (1992)	شرایط و امکانات کاری مطلوب	۹۳
Cornelius & Hakel (1978), Fraboni & Jackson (1992)	تصمیم‌گیری در مورد فضای کاری	۹۴



مرحله ۵- تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

با توجه به اینکه فراترکیب تنها مرور نظام مند ادبیات نیست و به کشف مفاهیم و استعاره‌های جدید می‌پردازد عناصر شغلی دارای قرابت معنایی که در کنار هم مفهوم سطح بالاتری را تعریف می‌کنند در قالب مفاهیم اصلی دسته‌بندی و نامگذاری گردیدند، ضمن رفت و برگشت متواتر به منابع منتخب پژوهش و همچنین اخذ نظرات متخصصین حوزه تجزیه و تحلیل شغل سعی شد تا مفاهیم شناسایی شده به اندازه کافی مجزا و غیرتکراری و به اندازه کافی کلان باشد تا مجموعه ایده‌های مطرح شده را پوشش دهند که نتیجه آن شناسایی ۴۵ مفهوم بود. مفاهیم شناسایی شده در قالب ۵ مقوله دسته‌بندی گردیدند.

