



اندیشه سازان مدیریت

WWW.ASMO.IR

تجزیه و تحلیل شغل

تجزیه و تحلیل شغل محور و شاغل محور

تجزیه و تحلیل شغل به معنای تعیین وظایف شغلی یا ویژگی‌های شاغل یک شغل معین است؛ بنابراین، می‌توان روش تجزیه و تحلیل شغل را در دو نوع شغل محور و شاغل محور طبقه بندی کرد. روش‌های شغل محور، وظایف متعددی که در یک شغل انجام می‌گیرند را توصیف می‌کنند؛ در حالی که روش‌های شاغل محور رفتارهایی که در انجام فعالیت‌های شغلی مورد نیازند را شامل می‌شوند.

هر دوی این روش‌ها امکان استخراج دانش‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌های لازم را برای انجام کار را فراهم می‌سازند (Gatewood & Field, 1994). اطلاعات مرتبط با شغل و توانایی‌های مورد نیاز برای انجام فعالیت‌های معین شغلی شامل تنظیم صحیح دانش‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای انجام شغل، بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر خواهد گذاشت (Davis, 1995, Gatewood & Field, 1994).

در تجزیه و تحلیل شغل محور، تحلیل‌گر وظایف و مسئولیت‌های یک شغل را بررسی می‌کند. در تجزیه و تحلیل شاغل محور، تحلیل‌گر بر جمع آوری اطلاعات مرتبط با دانش‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای انجام شغل تمرکز می‌کند. پیمایشی که توسط فلیشمن در حوزه تجزیه و تحلیل شغل انجام شده است مثالی از به کارگیری روش تجزیه و تحلیل شاغل محور است (Fleishman & Reilly, 1992). روش تجزیه و تحلیل مبتنی بر شخصیت نیز نمونه‌ای از تجزیه و تحلیل شاغل محور است که برای شناسایی ویژگی‌های شخصیتی مهم در انجام شغل مورد استفاده قرار می‌گیرد.

دلایل متعددی برای استفاده از تجزیه و تحلیل شغل مبتنی بر شخصیت وجود دارد. استفاده از پرسشنامه شخصیت یکی از رایج‌ترین روش‌ها در انتخاب کارکنان است (Mount & Barrick, 1998). با در نظر گرفتن این امر که نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل شغل، بخش لاینفک یک سیستم انتخاب پرسنلی به حساب می‌آید، خردمندان است که سازمان‌ها ویژگی‌های شخصیتی را نیز در تجزیه و تحلیل‌های مرتبط با شغل بگنجانند.

آرنسون (۱۹۸۸) از چک لیستی با عنوان پرسشنامه ویژگی‌های کارکنان برای شناسایی ویژگی‌های شخصیتی مهم برای انجام شغل استفاده کرده است. نتایج حاصل از این پرسشنامه به طرز موفقیت‌آمیزی منجر به شناسایی مقیاس‌های شخصیتی با بالاترین اعتبار مربوط به معیار شد. علاوه بر آن، پروفایل‌هایی که در این خصوص توسط سرپرستان و متصدیان ایجاد شد، مشابه هم بود؛ اما با پروفایل‌هایی که توسط ارزیابان بی‌تجربه ایجاد شده بود، متفاوت بود. این موضوع نشان می‌دهد تجزیه و تحلیل شغل مبتنی بر شخصیت نیز همانند پرسشنامه ویژگی‌های کارکنان، می‌تواند ویژگی‌های مهمی از شخصیت را آشکار سازد که تحلیل‌گرانی که با شغل آشنایی چندانی ندارند نمی‌توانند آنها را تشخیص دهند.

البته مطالعات بسیاری حاکی از آن است که افراد زمانی که ویژگی‌های لازم برای عملکرد موفقیت‌آمیز در یک شغل را شرح می‌دهند دچار خطای خوشی خدمتی می‌شوند. یعنی امکان آن زیاد است که افراد ویژگی‌های شخصی خود را برای انجام موفقیت‌آمیز شغل لازم تلقی کنند (Cucina, Vasilipoulos and Sehgal, 2005)، دانینگ، لنبرگر و شرمین (۱۹۹۵) بیان کرده‌اند که احتمال وقوع خطای خوش خدمتی در کارکنانی که اعتماد به نفس پایین‌تری دارند بیشتر است.

از سوی دیگر، پرسشنامه تحلیل پست (McCormick, Jeanneret & Mecham, 1972) به جای وظایف، بر رفتارهای عمومی شاغل تمرکز می‌کند. این رویکرد شاغل محور است و اطلاعاتی درباره آورده‌های شاغل به سازمان، فرایندهای ذهنی، ستاده‌های کاری و روابط با سایرین را دربر می‌گیرد. روش‌های شاغل محور ابزار استاندارد شده‌ای فراهم می‌کنند که می‌تواند برای جمع‌آوری داده‌های کمی مرتبط با طیف وسیعی از مشاغل مورد استفاده قرار گیرد و اطلاعات مفیدی برای تدوین تخصص‌های کارکنان در اختیار قرار دهد (Gatewood and Field, 1994). همچنین، این گونه روش‌ها یکی از مفیدترین روش‌هایی هستند که تا به امروز برای توصیف شغل مطرح شده‌اند و امکان مقایسه معنادار میان مشاغلی را که از لحاظ سطوح وظایف نامشابه هستند فراهم می‌آورد.

یکی از رویکردهای شغل محور در تجزیه و تحلیل شغل، رویکرد کارکردی است (Fine & Wiley, 1977) در این رویکرد ستاده‌های مشخص شغل ارزیابی می‌شود، وظایف شغلی بر حسب یک سری عبارات توصیف

کننده وظیفه (برای مثال اینکه کار توسط چه کسی انجام می‌شود، چه فعالیت‌هایی صورت می‌پذیرند، نتایج کار، ابزار و تجهیزات مورد استفاده و دستورالعمل‌هایی که از آن‌ها پیروی می‌شود، کدامند) مشخص می‌شوند، میزان ارتباط میان شاغل و سایر افراد و اطلاعات تعیین می‌شود و سایر صلاحیت‌ها و تخصص‌های مورد نیاز برای انجام شغل بررسی می‌شوند. مهم‌ترین اشکال این روش آن است که با توجه به ماهیت در حال تغییر مشاغل، استفاده چندانی ندارد. در شرکت‌ها و سازمان‌ها، از ترکیبی از این دو روش استفاده می‌شود.

اولسون، فاین، میرز و جنینگز (۱۹۸۱) بحث کرده‌اند که اولین قدم برای تجزیه و تحلیل شغل بررسی اهداف و مقاصد شغلی است که باید انجام شود. پس از آن، این اهداف باید به وظایف و مسئولیت‌های خردتری شکسته شوند. از طریق چنین فرایندی، چستی و چگونگی انجام کار توسط فرد مشخص خواهد شد. سپس باید وظایف و مسئولیت‌های خاص‌تر شغل مکتوب شوند تا بتوان از نتایج حاصل از تحلیل شغل در شرایط مختلف پیش‌رو استفاده کرد (Flanagan, 1954).

روش تجزیه و تحلیل شغل ترکیبی

این روش تا حدی از روش‌هایی نظیر پرسشنامه شغلی و روش تحلیل جامع اطلاعات شغل که بر وظایف تمرکز می‌کنند، به عاریت گرفته شده است. با استفاده از این روش، می‌توان اطلاعاتی درباره اینکه چه وظایفی در شغل انجام می‌گیرد و چگونه صورت می‌پذیرد، به دست آورد. در تجزیه و تحلیل شغل ترکیبی، از روش مؤلفه شغلی نیز استفاده شده است که بر اساس آن می‌توان اطلاعات مرتبط با ویژگی‌های فردی مورد نیاز برای انجام شغل را خلاصه کرد. اطلاعات مرتبط با ویژگی‌های فردی برای اهدافی نظیر انتخاب کارکنان از اهمیت بسیاری برخوردار است. در تجزیه و تحلیل شغل ترکیبی، برای تعیین اینکه چه وظایفی و چه ویژگی‌هایی برای انجام یک شغل خاص حائز اهمیت است، از یک سری مقایس‌های ساده نیز استفاده می‌شود. در این روش، شرحی از وظایف مطرح می‌شود و وظایف برحسب اهمیتی که دارند، رتبه‌بندی می‌شوند. پس از آن، دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای انجام شغل مشخص می‌گردند و بر اساس اهمیتشان در انجام شغل، رتبه‌بندی می‌شوند.

یکی از مسائل مهم در زمینه طراحی شغل آن است که معمولاً طراحی شغل بالا به پایین است و به وسیله مدیران ایجاد می‌شود. در این میان نمی‌توان نقش شغل‌سازی را نادیده گرفت که پایین به بالا است و به تغییرات فعال کارکنان برای شکل‌دهی شغلشان اشاره دارد. شغل‌سازی نوعی رفتار فوق‌فعال از طرف کارکنان است که در سازمان‌ها بسیار متداول است (Berg et al., 2010:159). در این میان استقلال و

قدرت کارمند یکی از عوامل اصلی برای ایجاد فرصتهایی در راستای شغل سازی است. یکی از راههای مدیریت اثربخشی این پدیده آن است که مدیران شرایط و فرصتهای شغل سازی را به طور شفاف فراهم سازند تا در جلسه‌ای مدیر و کارکنان در این زمینه همفکری کنند. معمولاً برای جمع‌آوری اطلاعات درباره شغل از ۵ روش استفاده می‌شود: مشاهده، مصاحبه، ثبت جریان کار، گروه کانونی و نشست متخصصان و پرسشنامه تحلیل شغل. پرسشنامه‌های متفاوتی در طول ۱۰۰ سال گذشته ارائه شده اند که در اینجا به آن‌ها پرداخته می‌شود.

شبکه انت

شبکه انت توسط وزارت کار آمریکا به عنوان جایگزینی برای فرهنگ عناوین شغلی مطرح شده است و یک نظام جدید و جامع برای تجزیه و تحلیل شغل ارائه داده است که هدف از آن ارائه زبانی مشترک برای توصیف مشاغل تمامی سازمان‌هاست (Dyc & Silver, 1999; Peterson et al., 2001). این شبکه فواید متعددی دارد: نخست، استفاده از این شبکه امکان توصیف شغل به روش‌های متعدد (برای مثال روش‌های مبتنی بر شغل و روش‌های مبتنی بر شاغل) را فراهم می‌آورد. دوم، زبانی مشترک فراهم می‌آورد که می‌تواند برای مشاغل و سازمان‌های مختلف مورد استفاده قرار گیرد (Peterson et al., 2001). اطلاعات مرتبط با شغل برای فهم مشاغل ضروری هستند. برخی از موارد استفاده از تجزیه و تحلیل شغل نظیر برنامه‌های آموزشی، نیازمند فهم عمیق‌تری از دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های خاص شغل هستند (Reiter-Palmon, 2006; 358). تجزیه و تحلیل شغل پایه و اساسی برای توسعه و به کارگیری بسیاری از استراتژی‌های انتخاب پرسنل است (Jeanneret and Strong, 2003: 465).

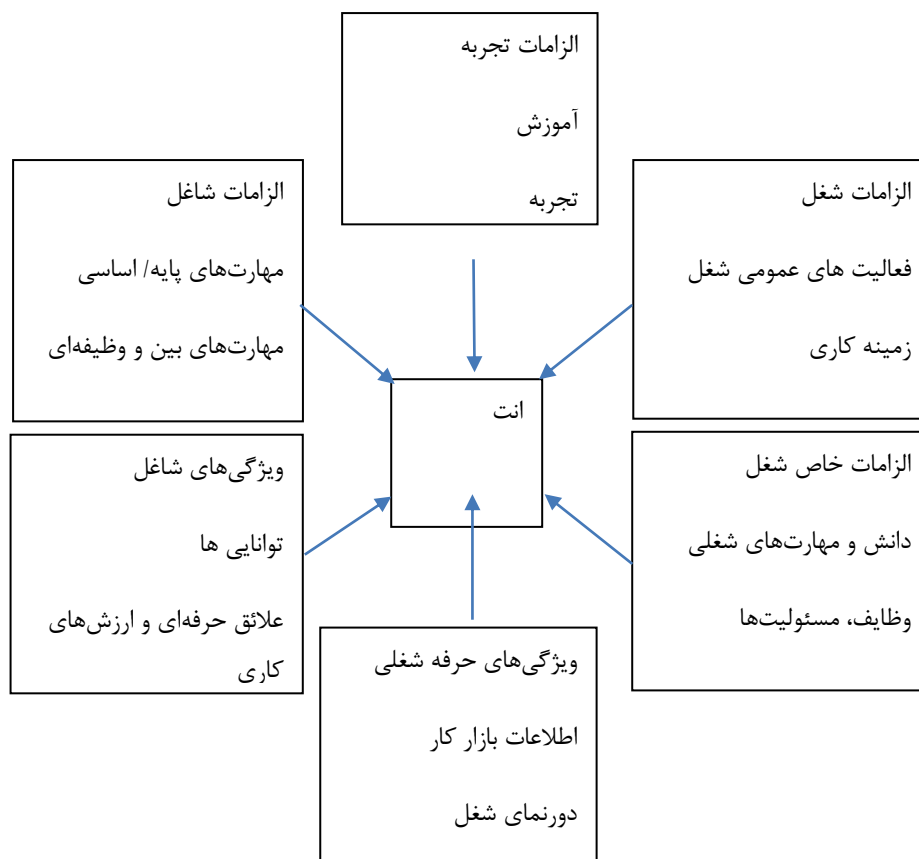
انت به زبانی طراحی شده است که همه کاربرانی که در جستجوی اطلاعات مربوط به مشاغل اند، بتوانند از آن استفاده کنند (U.S. Department of Labor, 1993, 6). بنابراین، الگوی مناسبی است که برای تجزیه و تحلیل مشاغل متعدد سازمان‌های بزرگ می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. زبان مشترک انت امکان مقایسه میان مشاغل و میان سازمان‌ها را فراهم می‌آورد. همچنین، انت ترکیبی از پژوهش‌های مرتبط با تجزیه و تحلیل شغل است که بر مجموعه‌ای از دانش‌ها و پژوهش‌هایی مبتنی است که در حوزه تجزیه و تحلیل شغل انجام شده‌اند (Campion, Morgeson, & Mayfield, 1999). در نهایت اینکه الگوی محتوایی انت به نحوی طراحی شده است که تحلیل‌گران متعدد بتوانند با اهداف متعدد و گوناگون به منظورهای مختلفی از آن استفاده کنند (mumford & Peterson, 1999).

شبکه انت حجم بالایی از اطلاعات معنادار و قابل اتکا برای طیف وسیعی از مشاغل را دربر می‌گیرد.

شبکه انت اطلاعات ارزشمندی را در اختیار قرار می‌دهد که می‌توان از آن‌ها برای پاسخگویی به طیف وسیعی از نیازهای مدیریت منابع انسانی نظیر ایجاد کارراهه شغلی، توسعه استانداردهای مهارت شغلی، تعیین شرایط احراز شغل و تعیین فرصت‌های شغلی یا نیازهای آموزشی برای کارکنان استفاده کرد. علاوه بر آن می‌توان از اطلاعات موجود در این شبکه برای تهیه شرح شغل‌های تفصیلی و گروه‌بندی مشاغل استفاده کرد. پژوهشگران بر این باورند که می‌توان از شبکه انت برای کسب اطلاعات مفید دیگری نظیر تعیین الزامات شغل، تخمین‌های ارزش‌های شغلی مورد نیاز برای طبقه‌بندی مشاغل و پیوند دادن رفتارهای شغلی به دانش‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌ها استفاده کرد. چنین اطلاعاتی در ایجاد سیستم‌های انتخاب کارکنان، سیستم‌های جبران خدمات، و برنامه‌های آموزش کارکنان نیز ارزشمند خواهد بود (Jeanneret & Strong, 2003).

الگوی محتوایی انت

الگوی محتوایی انت از شش طبقه اصلی تشکیل شده است که شغل و شاغل را توصیف می‌کنند. این طبقات شامل (۱) ویژگی‌های شاغل که به توانایی‌ها، علائق حرفه‌ای، ارزش‌های کاری و سبک‌های کاری اشاره می‌کنند؛ (۲) الزامات شاغل که از طریق تحصیلات و تجربه ایجاد میشوند و شامل دانش، مهارت و تحصیلات هستند؛ (۳) الزامات تجربه که به تجربه‌های ساختارمند و غیر ساختارمندی نظیر آموزش، تجربه و گواهینامه‌هایی که منجر به تسهیل عملکرد می‌شوند، اشاره می‌کند؛ (۴) الزامات شغل که در رابطه با توصیف شغل است و تدوین فعالیت‌های عمومی شغل و زمینه سازمانی و شغلی را دربر می‌گیرد؛ (۵) الزامات خاص شغل که نسبت به الزامات مرتبط با شغل اطلاعات خاص‌تری در اختیار قرار می‌دهند و وظایف و مسئولیت‌ها، دانش تخصصی شغل، مهارت‌های شغلی و ماشین‌ها و ابزار و تجهیزات مورد نیاز برای انجام شغل را دربر می‌گیرد؛ (۶) ویژگی‌های حرفه شغلی که دیدگاه وسیع‌تری از اطلاعات بازار کار را ارائه می‌کند (Reiter-Palmon et al, 2006; 296 Mumford & Peterson, 1999). در ادامه این شش دسته اصلی به طور تفصیلی مورد بحث قرار می‌گیرند. شکل ۱ الگوی محتوایی انت را نشان می‌دهد.



الگوی محتوایی شبکه اطلاعات شغلی (انت)

مرور روش های تجزیه و تحلیل شغل

در این قسمت با مرور ادبیات تجزیه و تحلیل شغل انواع روش های تجزیه و تحلیل شغل محور، شاغل محور، ترکیبی، همچنین مدل های تجزیه و تحلیل شغل مبتنی بر شخصیت، ارزش های کاری و ترکیبی و هر منبع و پژوهشی که به شناسایی ویژگی ها یا عناصر شغلی، ابعاد شغلی، مشخصه های شغلی و ... کمک می کنند احصاء گردیدند (منابع غیر از روش های تجزیه و تحلیل شغل متن کاوی و کدهای مربوط به ویژگی های شغل استخراج گردیدند) که به شرح جدول زیر ارائه می شوند:

مرور روش های شغل محور، شاغل محور و ترکیبی

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
۱	ویژگی های ضروری وظیفه	(ترنر و لاورنس، ۱۹۶۵)	مسئولیت	
			استقلال	

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
	(RTA)		تعامل مورد نیاز	
			تعاملات اختیاری	
			تنوع	
			دانش و مهارت مورد نیاز	
۲	موقعیت‌های شغلی مختلف	(مکام و مک کورمیک، ۱۹۶۹)	تنوع وظایف	
			فعالیت‌های تکراری	
			سر و کار داشتن با اشیاء	
			سر و کار داشتن با فرایندها و روش‌ها و ماشین	
			فعالیت‌های علمی و فنی	
			تعامل با افراد	
			تلاش برای رفاه مردم	
			تاثیرگذاری بر افراد	
			هدایت، کنترل، برنامه‌ریزی	
			یکدلی (درک دیگران)	
			ریسک آسیب	
			اطلاعات متعارض و مبهم	
فشار زمان				

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			هوشیاری حواس	
			رعایت استانداردها	
			اقدام تحت روبه مشخص	
			کار فردی	
			دوری از خانواده	
			سخنرانی و اجرا	
			پرستیز و منزلت	
			تولید محصولات فیزیکی و ملموس	
			فعالیت ذهنی و قضاوت (تصمیم‌گیری ساختارنیافته)	
			تصمیم‌گیری ساختار یافته	
			تفسیر دیدگاه‌های فردی	
			فرسودگی و خستگی	
			تعامل با مفاهیم و اطلاعات	
			فعالیت‌های خلاقانه	
			توانایی فیزیکی	
			فعالیت بدنی	
			ورودی‌های حسی	
۳	تحلیل خصیصه های آستانه ای (TTA)	(لوپز، ۱۹۷۰)		فیزیکی

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			هوشیاری و توجه	ذهنی
			پردازش اطلاعات	
			محاسبه کمی	یادگیری
			ارتباطات	
			تشخیص و اقدام	
			به کارگیری دانش و مهارت	
			فعالیت‌های برنامه‌ریزی نشده	انگیزشی
			فعالیت‌های تکراری	
			شرایط استرس‌زا	
			فعالیت فردی	
			شرایط ناخوشایند	
			شرایط خطرناک	
			عدم نظارت مستقیم	
			سختی و صعوبت	
			شرایط ساختار نیافته	
			دسترسی به چیزهای باارزش	
			تحرک و رشد محدود	
			روابط اجتماعی	اجتماعی

حوزه/ توضیحات	کدها	منبع	مدل / عنوان پژوهش	ردیف
در ارتباط با داده‌ها (از پیچیده به ساده)	ترکیب (مانند کشف، اختراع، حل، فرضیه‌سازی)	و (فاین وایلی، ۱۹۷۱)	تجزیه و تحلیل وظیفه ای شغل (FJA)	۴
	هماهنگی (مانند مدیریت، اجرا، تصمیم‌گیری)			
	تحلیل (مانند پژوهش، مطالعه، ارزیابی، گزارش)			
	تشخیص (مانند مقایسه، رتبه‌بندی، طبقه‌بندی)			
	محاسبه			
	گردآوری			
	کپی‌برداری			
در ارتباط با افراد (از پیچیده به ساده)	مربی‌گری			
	مذاکره			
	تعلیم			
	مدیریت			
	سرگرم کردن			
	قانع کردن			
	صحبت کردن ارائه خدمت			

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			راه اندازی و تعمیر	در ارتباط با تجهیزات و اشیاء (از پیچیده به ساده)
			کارهای دقیق	
			عملیاتی و کنترلی	
			راهبری و کنترل	
			دستکاری و جابجایی	
			رسیدگی و مراقبت	
			تغذیه	
			مراقبت	
۵	پرسشنامه تجزیه و تحلیل پست (PAQ)	(مک کورمیک، ۱۹۷۲)	تفسیر ادراکی	ورودی اطلاعات
			فعالیت‌های حسی	
			توانایی بصری برای تجهیزات و مواد	
			دریافت ورودی از منابع واسطه‌ای	
			آگاهی محیطی	
			تصمیم‌گیری	فرایند ذهنی
			پردازش اطلاعات	
			فعالیت‌های دستی و کنترلی	خروجی کار
			هماهنگی فیزیکی برای کنترل و فعالیت‌های مرتبط	
			فعالیت‌های جسمی در مقابل عدم	

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			فعالیت جسمی	
			فعالیت‌های تنظیم و دستکاری	
			تنظیم ماشین‌ها و تجهیزات	
			فعالیت‌های فنی و مهارتی	
			استفاده از ابزار و تجهیزات متنوع	
			تبادل ایده‌ها و نظرات	ارتباط با دیگران
			فعالیت‌های سرپرستی	
			روابط فردی	
			آموزش	
			روابط عمومی	
			ارتباطات کاری	
			شرایط استرس‌زا و ناخوشایند	شرایط کاری
			شرایط کاری خطرناک	
			شرایط نیاز فردی	
			جنبه‌های اجتماعی و روانشناسی	
			نیاز به دقت	سایر مشخصه‌های شغلی
			فعالیت‌های هوشمندانه و تشخیصی	
			فعالیت‌های ساختاریافته در مقابل	

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			فاقد ساختار	
			برنامه کاری منظم در مقابل نامنظم	
			پوشش تجاری یا محافظ	
			پوشش مخصوص در مقابل عدم پوشش مخصوص	
			پیوستگی حجم کاری	
			نیازهای خاص شغلی	
۶	روش تجزیه و تحلیل شغل (DOL)	کاره (اداره ایالات متحده آمریکا، ۱۹۷۲)	سطح استدلال	
			سطح ریاضیات	
			سطح زبان (خواندن، نگارش، مکالمه)	
			فعالیت جسمی	
			شرایط محیط کاری	
۷	مدل ویژگی‌های شغلی	(هاکمن و اولدهام، ۱۹۷۴)	تنوع مهارت‌های مورد نیاز	
			هویت و معناداری وظیفه	
			اهمیت وظیفه	
			استقلال	
			وجود بازخورد از کار	
۸	پرسشنامه شرح	(تورنو و	سرپرستی	

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
	شغل مدیریت (MPDQ)	پینتو، ۱۹۷۶)	خدمات کارکنان	
			کنترل کسب و کار داخلی	
			پیچیدگی و استرس	
			هماهنگی واحدها	
			ارتباطات عمومی و ارتباط با مشتری	
			مسئولیت کارکنان	
			استقلال	
			مشاوره پیشرفته	
			مسئولیت مالی	
			تایید صورت‌های مالی	
			مسئولیت تولید و خدمات	
برنامه‌ریزی مالی و بازار				
۹	شاخص مشخصه های شغل (JCI)	و (سیمس دیگران، ۱۹۷۶)	تنوع	
			تعاملات اجتماعی	
			استقلال	
			بازخورد	
			صمیمیت	
			اهمیت وظیفه	

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			تکمیل کار	
۱۰	انباره عناصر شغل (JEI)	(کرنرلیوس و هکل، ۱۹۷۸)	استفاده از حواس	ورودی اطلاعات
			استفاده از منابع اطلاعاتی متنوع	
			تخمین شرایط محیطی (فاصله، سرعت، ...)	
			استفاده از حواس (تخمین وزن، چشیدن، ...)	
			تصمیم‌گیری - افراد	فرایند ذهنی
			تصمیم‌گیری - اشیاء	
			تصمیم‌گیری - کمی	
تصمیم‌گیری - پزشکی				
خروجی کار			انجام فعالیت‌های ماهرانه و فنی	
			جابجایی و تنظیم اشیاء و مواد	
			استفاده از تجهیزات	
			استفاده از تجهیزات گوناگون	
			هماهنگی فیزیکی کلی (تایپ هماهنگ، ...)	
			کنترل ماشین / فرایند	
ارتباط با دیگران		سرپرستی و مربی‌گری		

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			تعاملات عمومی	
			سرپرستی، قضاوت و هماهنگی	
			تبادل اطلاعات شغلی	
			روابط کلی	
شرایط شغلی			محیط ناخوشایند و استرس‌زا	
			شرایط خطرناک	
			دیگر شرایط خاص شغل	
دیگر مشخصه‌های شغلی			آگاهی از شرایط متغیر	
			فعالیت‌های تکراری	
			مسئولیت‌های دیگران (سلامتی دیگران)	
			ساختارمندی یا فقدان ساختار کار	
کار تخصصی		(والدروپ و بالتر، ۱۹۹۹)	کاربرد فناوری	
			تجزیه و تحلیل کمی	
			نظریه‌پردازی و تفکر مفهومی	
			تولید خلاقانه	
کار با مردم			مشاوره و راهنمایی	
			مدیریت افراد و روابط	

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			کنترل سازمانی	کنترل و اثرگذاری
			نفوذ از طریق گفتار و ایده‌ها	
۱۲	لنگرگاه‌های شغلی (ادگار شاین، ۱۹۷۸)	(شاین، ۱۹۷۸)	امکان رشد حرفه‌ای و تخصصی	در لنگرگاه شایستگی فنی / کارکردی
			پیچیدگی و نیاز به تحلیل	در لنگرگاه شایستگی مدیریتی
			رهبری و مدیریت	در لنگرگاه شایستگی مدیریتی
			ثبات کاری و امنیت شغلی	در لنگرگاه امنیت
			خلاقیت	در لنگرگاه خلاقیت کارآفرینی
			امکان اجرای ایده خود	در لنگرگاه خلاقیت کارآفرینی
			استقلال و آزادی عمل	در لنگرگاه استقلال و خودمختاری
			کمک به دیگران	در لنگرگاه خدمت و از خودگذشتگی
			چالشی بودن و حل مسائل سخت	در لنگرگاه چالش محض
			تعادل بین شغل و زندگی فردی	در لنگرگاه سبک زندگی

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
۱۳	انباره تحلیل شغلی (OAI)	(کانینگام و دیگران، ۱۹۸۳)	اطلاعات دریافتی	منابع دریافت اطلاعات مانند مکانیکی، محیطی، معنایی
			فعالیت‌های ذهنی	فعالیت‌های ذهنی مانند پردازش اطلاعات معنایی، نمادی، رفتاری و شکلی
			رفتار کاری	فعالیت‌های فیزیکی، کار با ماشین‌آلات و تجهیزات، ارتباطات شفاهی و کتبی
			اهداف کاری	مکانیکی، محیطی و هنری
			شرایط کاری	شرایط فیزیکی، ساختار کار، شرایط اجتماعی و انگیزه‌های کاری
۱۴	عوامل زمینه‌ای شغل	(بمیس و دیگران، ۱۹۸۳)	میزان و نوع سرپرستی شدن	
			میزان وجود رهنمودها، خط‌مشی‌ها و رویه‌ها	
			میزان تحلیل و تفسیر مورد نیاز	

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه/ توضیحات
			میزان پاسخگویی و عواقب ناشی از خطا	
			روابط اجتماعی	روابط داخلی یا خارجی، با چه سطحی از کارکنان داخلی یا خارجی، هدف از ارتباط (اخذ اطلاعات، دادن اطلاعات، قانع کردن)
			سرپرستی	میزان پیچیدگی، تعداد کارکنان، نوع کارکنان (ماهر، نیمه‌ماهر، دفتری، حرفه‌ای)
			فعالیت جسمی	
			مخاطرات کاری	
			شرایط محیط کاری	
			انعطاف‌ناپذیری و سرسختی	
			کار با دستگاه و تجهیزات	
			عدم ارتباطات اجتماعی	
			نیاز به توانایی جسمی و فیزیکی	
۱۵	علاقه‌مندی‌های شغلی هالند	(هالند، ۱۹۸۵)		در بعد واقع‌گرایی

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			تکراری و استاندارد بودن	در بعد قراردادی و سنتی
			عدم پیچیدگی	
			نیاز به ریسک‌گریزی	در بعد جستجوگری
			نیاز به کنجکاوی	
			نیاز به یادگیری مستمر	
			عدم ارتباطات اجتماعی	
			نیاز به نقد و تحلیل	
			عدم نیاز به متقاعدسازی دیگران	
			نیاز به خیال‌پردازی و خلاقیت	در بعد هنری
			نیاز به احساس و عاطفه	
			ارتباطات اجتماعی	
			پیچیدگی	
			غیرتکراری و غیراستاندارد	
			نیاز به پذیرش تجربیات جدید	
			نیاز به همدلی و صمیمیت	در بعد اجتماعی
			نیاز به متقاعدسازی دیگران	
			عدم فعالیت‌های مکانیکی و فنی	
			نیاز به ریسک‌پذیری	در بعد متهور

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			نیاز به متقاعدسازی دیگران	
			ارتباطات اجتماعی	
			نیاز به اقتدار و اعتماد به نفس	
۱۶	خصیصه توانایی فردی و های (کمبل، ۱۹۸۷)		توانایی کلامی	
			هوش کلی	
			استدلال	
			توانایی عددی	
			سرعت و صحت ادراکی	
			علائق تحقیق و جستجوگری	
			حافظه	
			حقیقت جویی	
			تجسم و تصور	
			پردازش ذهنی	
			درک مکانیکی	
			علائق واقع گرایانه	
			علائق هنری	
			عدم لرزش دست	
هماهنگی بدنی				

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			چابکی	
			اجتماعی	
			ابتکار و تهور	
			توانایی ورزشی	
			حس تسلط و عزت نفس	
			ارزش های سنتی مدار	
			وظیفه گرایی	
			کانون کنترل	
			همکاری	
			ثبات عاطفی	
			روابط فردی خوب	
			شایستگی و مهارت	
			منزلت و جایگاه	
			جایگاه سازمانی	
			موفقیت مالی	
			خلاقیات و ابتکار	
			فرصت یادگیری	
			استفاده از توانایی و استعدادها	
۱۷	ارزش های کاری	(نیل و اسنیزک، ۱۹۸۷)		

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			حمایت همکاران	
			اهمیت و ارزش شغل	
			همکاران شایسته و قابل احترام	
			لذت از کار	
			امنیت شغلی	
			ماهیت سازمان	
۱۸	انباره شغلی عناصر	و (هاروی دیگران، ۱۹۸۸)	تصمیم گیری	
			ارتباطات	
			مسئولیت های کلی	
			فعالیت های ماهرانه کاری	
			پردازش اطلاعات	
			فعالیت های فیزیکی	
			شرایط محیط کاری	
			استفاده از تجهیزات	
			ارائه خدمات	
			کسب یا انتقال اطلاعات	
۱۹	هدف روابط	(گورپید، ۱۹۸۸)	برنامه ریزی، هماهنگی و حل مسائل	
			عملیاتی ضمن انگیزش دیگران	

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			تاثیرگذاری، انگیزش و کنترل افراد با ویژگی‌های مختلف	
			استدلال، دفاع، مذاکره و حل مسائل مهم و بحث‌انگیز	
			عدم ارتباط با دیگران	
			نیاز اندک به حساسیت و درک دیگران	
		(گورپید، ۱۹۸۸)	نیاز متوسط به حساسیت و درک دیگران و تنظیم رفتار متناسب با آن	میزان نیاز به حساسیت و درک دیگران
			نیاز بالا به حساسیت و درک دیگران و تنظیم رفتار متناسب با آن	
			نیاز بسیار بالا به حساسیت و درک دیگران و تنظیم رفتار متناسب با آن	
			عدم ارتباط با دیگران	
		(گورپید، ۱۹۸۸)	وجود قدرت و تسلط زیاد نسبت به کارکنان، کانال‌های ارتباطی روشن و رسمی، وضوح وظایف	سطح رهبری
			وجود قدرت و تسلط متوسط نسبت به کارکنان، کانال‌های ارتباطی تا اندازه‌ای روشن و رسمی، وضوح وظایف	۲۱

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
				وجود قدرت و تسلط متوسط نسبت به کارکنان، کانال‌های ارتباطی تا اندازه‌ای روشن و رسمی، وضوح متوسط وظایف
				وجود قدرت و تسلط متوسط نسبت به کارکنان، کانال‌های ارتباطی مبهم و غیررسمی، ابهام در وظایف
				وجود قدرت و تسلط کم نسبت به کارکنان، کانال‌های ارتباطی کاملاً مبهم و غیررسمی، ابهام در وظایف
				تخمین مشخصه‌های کمی کالاها، وقایع یا اطلاعات (تخمین اندازه، فاصله، تعداد و ...)
				کسب اطلاعات (مشاهده، گوش دادن، دریافت و ...)
				شناسایی اشیاء، اقدامات و وقایع (طبقه بندی، تخمین، تشخیص تفاوت و ...)
				بازرسی تجهیزات، ساختار و مواد (به منظور شناسایی علت مساله)
				پایش فرایند، مواد یا محیط (بررسی وقایع، مواد و محیط برای شناسایی مساله)
۲۲	شبکه اطلاعات شغلی (O*Net)			ورودی اطلاعات

حوزه/ توضیحات	کدها	منبع	مدل / عنوان پژوهش	ردیف
ارتباط با دیگران	کمک و مراقبت از دیگران			
	مربی گری و توسعه دیگران			
	ارتباط با افراد خارج از سازمان			
	ارتباط با سرپرست، همکاران و مرئوسین			
	هماهنگی کار و فعالیت های دیگران			
	تیم سازی			
	ایجاد و حفظ روابط بین فردی			
	هدایت و انگیزش مرئوسین			
	توضیح معنای اطلاعات برای دیگران			
	پایش و کنترل منابع			
	انجام فعالیت های اداری			
	انجام فعالیت در ارتباط با دیگران			
	ارائه مشاوره			
	حل تعارض و مذاکره با دیگران			
	فروش و تاثیرگذاری بر دیگران			
کارمندیابی				
آموزش و تدریس				

حوزه/ توضیحات	کدها	منبع	عنوان / مدل / پژوهش	ردیف
فرایندهای ذهنی	تحلیل اطلاعات			
	توسعه اهداف و راهبرد			
	سنجش اطلاعات به منظور تعیین انطباق با استاندارد (قانون، استاندارد و ...)			
	سنجش کیفیت اشیاء، خدمات و افراد			
	تصمیم گیری و حل مساله			
	سازماندهی، برنامه ریزی و اولویت بندی			
	پردازش اطلاعات			
	برنامه ریزی کارها و فعالیت ها			
	تفکر خلاق			
	به روز نگهداری و کاربرد دانش			
خروجی کار	کنترل ماشین و فرایندها			
	مستندسازی و ثبت اطلاعات			
	طراحی، چیدمان، ساخت و تعمیر ماشین آلات و تجهیزات			
	تنظیم و جابجایی اشیاء			
	کار با کامپیوتر			

حوزه/ توضیحات	کدها	منبع	عنوان / مدل / پژوهش	ردیف
	<p>راه اندازی ماشین، ابزار و تجهیزات</p> <p>فعالیت های جسمانی</p> <p>تعمیر و نگهداری ابزار و تجهیزات مکانیکی</p> <p>تعمیر و نگهداری ابزار و تجهیزات الکترونیکی</p>			
شرایط فیزیکی کار	<p>فضای کاری تنگ و کوچک</p> <p>مواجهه با مواد آلوده کننده</p> <p>مواجهه با بیماری و عفونت</p> <p>شرایط خطرناک</p> <p>ارتفاع زیاد</p> <p>مواجهه با سوختگی، بریدگی و ..</p> <p>مواجهه با مواد رادیو اکتیو</p> <p>لرزه عمومی بدن</p> <p>کار تکراری، نشستن مداوم، ایستادن مداوم</p> <p>گرما یا سرمای زیاد</p> <p>پوشش و استفاده از البسه و تجهیزات ایمنی</p>			

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			میزان پیامد خطا	مشخصه های ساختاری شغل
			میزان خودکاری	
			تعداد ساعات کاری در هفته	
			آزادی تصمیم گیری	
			فراوانی تصمیم گیری	
			اثر تصمیمات بر دیگران و سازمان	
			اهمیت صحت کار	
			سطح رقابت	
			میزان ساختاریافتگی کار (میزان تعیین وظایف توسط سازمان)	
			فشار زمانی	
برنامه کاری منظم				
۲۳	سطح روابط فردی در سازمان (گورپید، ۱۹۸۸)		ارتباط با همکاران مستقیم داخل سازمان و کاملاً ساختاریافته (تکراری و با هدف مشخص)	
			ارتباط با همکاران غیر مستقیم داخل سازمان و نیمه ساختاریافته	
			ارتباط با افراد خارج از سازمان و نیمه ساختاریافته	
			ارتباط با افراد بلندپایه خارج از	

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			سازمان و کاملاً ساختار نیافته	
۲۴	نظام توصیف کار (WPS)	و (ساویله هلدورث، ۱۹۸۹)	برنامه ریزی	مدیریت وظایف
			اجرا / هماهنگی	
			کنترل / هدایت	
			بررسی / ارزیابی	
			سرپرستی	مدیریت افراد
			ارزیابی و توسعه	
			برانگیختن	
			کمک و مراقبت	
			نظم و انضباط دهی / جدال	
			مشاوره	
			همکاری و مشارکت	
			مشاهده / جستجو / تحقیق	دریافت اطلاعات
استفاده از حواس				
تفکر خلاق			خلاقیت هنری	
			حل مساله / طراحی	

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			تخمین و ارزیابی	کار با اطلاعات
			تحلیل و تشخیص	
			کدهی و انسجام بخشی	
			محاسبه	
			تفسیر	
			چک	
			تصمیم گیری / یادگیری	
			توصیه و تاثیر گذاری	ارتباطات
			ارائه / آموزش	
			مطلع ساختن / بحث / مصاحبه	
			نوشتن / ساماندهی	
			فروش	
			روابط عمومی / توسعه روابط	
			فعالیت های فیزیکی / راه اندازی ماشین ها	فیزیکی
			استفاده از ابزار و تجهیزات	

حوزه/ توضیحات	کدها	منبع	مدل / عنوان پژوهش	ردیف
شرایط زمینه‌ای	وسعت دانش مورد نیاز			
	سطح گزارش‌دهی			
	میزان تغییرات			
	تاثیر مالی عملکرد (عملکرد نادرست)			
	مسئولیت منابع (ارزش سالیانه)			
	مسئولیت کارکنان (تعداد کارکنان زیرمجموعه)			
	روابط بین فردی (سطح سازمانی و درصد)			
	نوع روابط بین فردی (نوع و درصد) (اطلاع‌دهی، مذاکره، توصیه، ارزیابی، هدایت و قانع‌سازی)			
	مسئولیت‌های خاص			
	حیطه زمانی اثر اشتباه (فاصله تا مشاهده اثر)			
آزادی در ساختاردهی (تعیین اهداف و فعالیت‌ها)				
ساعات کار (ساعات کار هفتگی)				

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
۲۵	پیکر تراشی شغل و ۸ علاقه زندگی	(والدروپ و بالتر، ۱۹۹۹)	کاربرد فناوری	کار تخصصی
			تجزیه و تحلیل کمی	
			نظریه پردازی و تفکر مفهومی	
			تولید خلاقانه	
۲۵	پیکر تراشی شغل و ۸ علاقه زندگی	(والدروپ و بالتر، ۱۹۹۹)	مشاوره و راهنمایی	کار با مردم
			مدیریت افراد و روابط	
۲۵	پیکر تراشی شغل و ۸ علاقه زندگی	(والدروپ و بالتر، ۱۹۹۹)	کنترل سازمانی	کنترل و اثرگذاری
			نفوذ از طریق گفتار و ایده‌ها	
۲۶	پرسشنامه سنجه مشترک	(هاروی، ۱۹۹۰)	زمینه	نیازمندی‌های شغلی مانند مسافرت، فصلی بودن، گواهینامه‌های مورد نیاز
			ارتباط با افراد	ابعادی مانند سطح سرپرستی، میزان ارتباطات درونی و بیرونی، جلسات و ملاقات
			تصمیم‌گیری	دانش و مهارت‌های شغلی مرتبط، فعالیت‌های حسی،

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه/ توضیحات
				تصمیمات مدیریتی و کسب و کاری
			فعالیت‌های فیزیکی و مکانیکی	فعالیت‌های فیزیکی، کار با ماشین‌آلات و تجهیزات
			شرایط کاری	شرایط محیطی
			ارتقاء شغلی	
			چالش	
			تنوع همکاران	
			نفع مالی	
			کمک به دیگران	
		و (فرابونی جکسون، ۱۹۹۲)	امنیت شغلی	
			فضای مطلوب کاری	
			منزلت و وجهه	
			کار کیفی	
			شهرت سازمانی	
			استقلال	
			روابط اجتماعی	
۲۷	ارزش‌های کاری			

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
۲۸	انبارہ شخصیت	(جکسون، ۱۹۹۴)	همکاری	
			کنترل احساسی	
			کاوش و یادگیری	
			همدلی و صمیمیت	
			پیچیدگی	
			انرژی	
			نوآوری	
			سازماندهی	
			مسئولیت	
			ریسک پذیری	
			اعتماد اجتماعی	
			روابط اجتماعی	
			هوشمندی اجتماعی	
			صبر و تحمل	
ارزش‌های سنتی				
۲۹	فرم احتیاجات شخصیتی پست (PPRF)	(رایمارک و دیگران، ۱۹۹۷)	ابعاد مرتبط شخصیت	
			برونگرایی	رهبری
				مذاکره

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات	
			نیاز به توفیق طلبی		
			نیاز به طبع دوستانه		
			توجه به علایق و خواسته‌های دیگران	قابلیت توافق	
			همکاری و مشارکت		
			قابلیت اعتماد	وظیفه‌گرایی	
			تبعیت از اصول کاری		
			توجه به جزئیات		
			ثبات عاطفی	ثبات عاطفی	
			خلق ایده	پذیرش تجربه جدید	
			بررسی کامل موضوع با توجه به سبقه		
۳۰	جادوگر تجزیه و تحلیل شغل (JWA)	(پیرلمن و بارنی، ۲۰۰۰)	پیچیدگی کار	سطح یادگیری مورد نیاز	
				پیچیدگی مسائل	
				مهارت و دانش خاص مورد نیاز	
			سطح استقلال	استقلال در تصمیم‌گیری	
				میزان انعطاف پذیری	

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
				در شغل
				استقلال در ساختار و شکل دهی کار
			ماهیت روابط بین فردی	نیاز به ارتباط با سایرین
				نیاز به متقاعد کردن و تاثیرگذاری بر دیگران
				ماهیت رقابت برای کنترل کردن
				ماهیت به هم وابستگی با دیگران
			ماهیت محیط شغل	مشکلات محیطی (سر و صدا، گرما و ..)
				منبع استرس (حجم کاری بالا یا ابهام، عدم اطمینان و عدم وضوح مسئولیت ها و تعهدات، تعارض وظایف)
				تغییرات محیطی (تغییرات محیط سازمان زیاد یا کم)

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
۳۱	عناصر عملکرد شغلی (JPE)	(ویسواران، ۲۰۰۰)	برنامه‌ریزی و اجرا	
			حل مساله (خلاقیت و نوآوری)	
			ارتباطات	
			فعالیت‌های فنی	
			روابط فنی (کار تیمی، خدمات مشتریان)	
			توسعه حرفه‌ای	
			مدیریت و سرپرستی	
۳۲	طراحی شغل	(بایرز و رو، ۲۰۰۶)	وسعت شغل	
			عمق شغل (استقلال و خودکاری)	
۳۳	سیستم ارزشیابی مشاغل	مدل واتسون تاورز	اندازه و محدوده کسب و کار	با توجه به میزان درآمد، تعداد کارکنان، وسعت جغرافیایی، تنوع و پیچیدگی کسب و کار
			سطح شغل	۶ سطح مدیرعامل و معاونین، مدیران و سرپرستان، متخصصان و کارشناسان، تکنسین‌ها، پشتیبانی و امور دفتری، کارهای

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
				دستی یا یدی
			پایه شغل	میزان دانش و تخصص مورد نیاز، رهبری، حل مساله، مهارت‌های بین فردی، ماهیت و گستره اثرگذاری شغل
۳۴	سیستم ارزشیابی مشاغل	مدل مرسر	زنجیره ارزش شرکت	ماهیت شرکت (تحقیق و توسعه بنیادی، تحقیق و توسعه کاربردی، مهندسی، پشتیبانی، تولیدی، مونتاژ، بازار، فروش، توزیع و خدمات) و محصول یا خدمت محور بودن
			اندازه شرکت	درآمد و تعداد کارکنان

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			ارزش شغل	اثر (ماهیت اثر در تحقیق نتایج، مشارکت در تحقق نتایج) ارتباطات (ماهیت ارتباطات، چارچوب ارتباطات) نوآوری (ماهیت نوآوری، پیچیدگی مشکلات) دانش و تجربه (دانش و تجربه، مسئولیت مدیریتی، گستره فعالیت شرکت) ریسک (ماهیت ریسک و مخاطرات، سطح مخاطرات محیط)
			قابلیت تطابق	
			جاه طلبی	
		(هوگان، ۲۰۰۷)	اجتماعی	
			حساسیت اجتماعی	
			احتیاط	
۳۵	انباره شخصیتی هوگان (HPI)			

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			خلاقیت و ابتکار	
			یادگیری	
۳۶	چارچوب کمی سازی کار	(رامیرز و استودل، ۲۰۰۸)	استقلال	
			خلاقیت و نوآوری	
			پیچیدگی	
			سطح دانش مورد نیاز	
			ساختار	
			ملموس بودن	
			تکراری بودن	
			تلاش جسمی	
			سطح دانش، مهارت و توانایی مورد نیاز	
			تصمیم‌گیری و حل مساله	
۳۷	ماتریس شغلی	(دانشگاه نبراسکا، ۲۰۰۸)	تعامل با دیگران	
			ماهیت سرپرستی	
			اثرگذاری	
			احساس حقارت	
۳۸	خصیصه‌های فردی مرتبط با	(گافین و دیگران، ۲۰۱۱)	توفیق طلبی	

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
	شغل		قابلیت توافق	
			آرامش	
			احتیاط	
			شناختی	
			وظیفه‌گرایی	
			دقت	
			سلطه‌طلبی	
			احساسی	
			استقامت و پایداری	
			خونسردی	
			برونگرایی	
			مراقبت از دیگران	
			پذیرا بودن	
			نظم	
			سازماندهی	
			مسئولیت	
			اعتماد اجتماعی	
			شهرت و منزلت اجتماعی	

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه/ توضیحات
			صبر و تحمل	
۳۹	استاندارد خانواده شغلی	(اداره مدیریت کارکنان ایالات متحده آمریکا، ۲۰۱۱)	سطح دانش مورد نیاز	
			میزان سرپرستی و کنترل شدن	
			وجود رهنمود	
			پیچیدگی	
			حیطه و وسعت وظایف	
			ارتباطات اجتماعی	
			هدف ارتباطات	
			فعالیت‌های فیزیکی	
			شرایط محیط کاری	
			سطح دانش مورد نیاز	
۴۰	استاندارد طبقه‌بندی مشاغل	(اداره مدیریت کارکنان آمریکا، ۲۰۱۲)	میزان سرپرستی و کنترل شدن	
			مشخص بودن رویه‌های انجام کار	
			پیچیدگی	
			حیطه و وسعت وظایف	
			ارتباطات اجتماعی	
			میزان چالشی بودن ارتباطات	
			فعالیت‌های فیزیکی	

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			میزان دشواری و خطرناکی محیط کاری	
۴۱	مشخصه‌های شغلی	(آرم استرانگ، ۲۰۱۴)	وسعت شغل	
			عمق شغل (استقلال و خودکاری)	
			ارتباطات اجتماعی	
۴۲	شغل مناسب شما	(تیگر، تیگر، ۱۳۹۵)	مولفه‌های شغل مناسب	تیپ شخصیتی
			کمک، همدلی و رابطه صمیمانه	برون‌گرا، شمی، احساسی، قضاوتی (ENFJ)
			خلاقیت	
			انتظارات روشن شغلی	
			کار تیمی	
			چالشی	
			تصمیم‌گیری	
			تنوع فعالیت‌ها	
عدم تعارض و تنش				
۴۲	شغل مناسب شما	(تیگر، تیگر، ۱۳۹۵)	خلاقیت	درون‌گرا، شمی، احساسی، قضاوتی (INFJ)
			کمک به دیگران	
			مستقل کار کردن	
			تناسب ارزشی	

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			تنوع فعالیتها	شمی، ادراکی برون گرا، احساسی، (ENFP)
			خلاقیت	
			چالشی	
			عدم توجه به جزئیات	
			استقلال و آزادی عمل	
			فرصت یادگیری	
			تناسب ارزشی	
			عدم تعارض و تنش	
			تناسب ارزشی	شمی، ادراکی درون گرا، احساسی، (INFP)
			استقلال و آزادی عمل	
			انعطاف پذیری و حداقل قوانین و مقررات	
			حضور سرپرستی کمرنگ	
			کمک به رشد دیگران	
			رهبری و مدیریت	شمی، قضاوتی برون گرا، فکری، (ENTJ)
			ارائه راه حل‌های خلاق و منطقی	
			رویه ها و وظایف مشخص	
			پیچیدگی	

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			رشد و یادگیری	
			رقابت و چالش	
			ارائه راه حل‌های خلاق و مبتکرانه	درون‌گرا، فکری، (INTJ) شمی، قضاوتی
			امکان اجرایی کردن ایده	
			استقلال و آزادی عمل	
			رشد و یادگیری	
			غیر تکراری	
			ارائه راه حل‌های خلاق و مبتکرانه	برون‌گرا، فکری، (ENTP) شمی، ادراکی
			تجربیات جدید و هیجان	
			امکان تعامل	
			رشد و یادگیری	
			استقلال و آزادی عمل	
			عدم توجه به جزئیات	
			خلاقیت و نوآوری	درون‌گرا، فکری، (INTP) شمی، ادراکی
			چالش و پیچیدگی	
			استقلال و آزادی عمل	
			رشد و یادگیری	
			عدم سرپرستی دیگران	

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			نظم و رویه	برون گرا، فکری، (ESTJ) حسی، قضاوتی
			دستاوردهای ملموس	
			کار تیمی	
			تصمیم گیری و مسئولیت	
			ماهیت فنی	درون گرا، فکری، (ISTJ) حسی، قضاوتی
			رویه مشخص	
			استقلال و آزادی عمل	
			عدم ریسک	
			دستاوردهای ملموس	
			روابط گرم و صمیمی	برون گرا، احساسی، (ESFJ) حسی، قضاوتی
			رویه مند و روشن	
			عدم تعارض و تنش	
			استقلال و آزادی عمل	
			دقت و توجه به جزئیات	درون گرا، احساسی، (ISFJ) حسی، قضاوتی
			روابط گرم و صمیمی	
			رویه مند و روشن	
			کار فردی	
			تعامل با دیگران	برون گرا، حسی،

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			هیجان و پویایی	ادراکی فکری، (ESTP)
			عدم رویه و غیر تکراری	
			استقلال و آزادی عمل	
			نیازمند منطق و استدلال	
			تعامل با اشیاء و تجهیزات و خروجی های ملموس	
			روشن و واضح	ادراکی حسی، درون گرا، فکری، (ISTP)
			عامل با اشیاء و تجهیزات و خروجی های ملموس	
			هیجان و پویایی	
			عدم رویه و غیر تکراری	
			استقلال و آزادی عمل	
			عدم سرپرستی دیگران	ادراکی حسی، برون گرا، احساسی، (ESFP)
			تجربه و یادگیری	
			تعامل با دیگران	
			استقلال و آزادی عمل	
			تنوع فعالیتها	
			عدم تعارض و تنش	
عدم رویه				

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			تناسب ارزشی	درون‌گرا، حسی، احساسی، ادراکی (ISFP)
			وجود حمایت دیگران	
			توجه به جزئیات	
			استقلال و آزادی عمل	
			سازگاری	
۴۳	ارزش‌ها	(شوارتز، ۲۰۱۵)	قدرت	
			توفیق طلبی	
			لذت و خوشگذرانی	
			هیجان	
			استقلال	
			نوع‌دوستی جهانی	
			خیرخواهی	
			سنت	
			پیروی و تبعیت	
			امنیت	
۴۳	ویژگی‌های شخصیتی	(پلسیس و بروین، ۲۰۱۵)	زیبایی دوستی	
			محبت به دیگران	
			تمایل به کار تیمی و مشارکتی	

ردیف	مدل / عنوان پژوهش	منبع	کدها	حوزه / توضیحات
			کنجکاوی	
			صداقت و امانتداری	
			گذشت و بخشش	
			خوش بینی و مثبت اندیشی	
			شوخ طبعی	
			جدیت و پیگیری	
			صمیمیت و مهربانی	
			رهبری	
			میل به یادگیری	
			تواضع و فروتنی	
			خلاقیت	
			آینده نگری	
			احتیاط	
			خود تنظیمی و خود کنترلی	
			شجاعت	
			نشاط و سرزندگی	