



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| دانشگاه شهيد بهشتی |  | شركت بهره‏‌برداري نيروگاه اتمي بوشهر |
| تهران- ولنجک - میدان شهید شهریاری |  | بوشهر- نيروگاه اتمي |
| تلفن: 29902110-021 |  | تلفن: 31112708-077 |
| فكس: 22431920-021 |  | فكس: 31112710-077 |
|  |  |  |
| دانشكده علوم تربيتي و روان­شناسي |  | مركز آموزش و منابع انساني |
| تهران- دانشگاه شهيد بهشتي |  | بوشهر- نيروگاه اتمي |
| تلفن: 29905301-021 |  | تلفن: 31112120-077 |
| فكس: 22431688-021 |  | فكس: 31112118-077 |

**گزارش تعیین ابزارهای مناسب سنجش**

**ویژگی‌های روان‌شناختی به تفکیک هر یک از مشاغل**

**BU1.CNT96.0202.ATCH2-33.JAR01**

**تجدیدنظر: 0**

**جدول تدوين، بازنگري و تأیید**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **نام و نام خانوادگي** | **سمت** | **تاريخ** | **امضاء** |
| **تدوين** | ابراهيم علیزاده | عضو هیئت‌علمی دانشگاه شهید بهشتی | 25/05/1400 |  |
| **بازنگری و تأیید** | ابراهيم علیزاده | مدير طرح استقرار آزمايشگاه روان­شناسي | 25/05/1400 |  |

**تصويب: رئيس دانشکده علوم تربيتی و روان‌شناسی**

**محمدعلی مظاهري**

**تاريخ:**

**امضاء:**

**جدول بازنگري و تأیید**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **نام و نام خانوادگي** | **سمت** | **تاريخ** | **امضاء** |
| **بازنگري** | شهلا دهقانی | روان‌شناس |  |  |
| **تأیید** | کریم رحیم‌زاده | مدير توسعه منابع انساني |  |  |

**جد‌و‌ل توزيع مدرك**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **دریافت‌کننده مدرك** | **تعداد نسخ** | **ملاحظات** |
| مديريت توسعه منابع انساني | 1 | نسخه‌ي كاغذي ثبت‌شده |
| مديريت برنامه‎ريزي و مدارك فني | 1 | نسخه‌ي كنترلي/ نسخه‌ي الكترونيكي |

**تصويب: رئيس مركز منابع انساني و آموزش**

**سيامك طالبيان‌زاده**

**تاريخ:**

**فهرست**

[تعاريف و اختصارات 8](#_Toc80660507)

[1- كليات 14](#_Toc80660508)

[2- مسئوليت‌ها 15](#_Toc80660509)

[جدول 1: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل اپراتور ارشد برق 15](#_Toc80660510)

[جدول 2: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل اپراتور ارشد برق 16](#_Toc80660511)

[جدول 3: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل اپراتور ارشد توربین 17](#_Toc80660512)

[جدول 4: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل اپراتور ارشد توربین 18](#_Toc80660513)

[جدول 5: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل اپراتور ارشد دزیمتری 18](#_Toc80660514)

[جدول 6: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل اپراتور ارشد دزیمتری 19](#_Toc80660515)

[جدول 7: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل اپراتور ارشد راکتور 20](#_Toc80660516)

[جدول 8: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل اپراتور ارشد راکتور 21](#_Toc80660517)

[جدول 9: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل اپراتور ماشین تعویض سوخت 22](#_Toc80660518)

[جدول 10: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل اپراتور ماشین تعویض سوخت 22](#_Toc80660519)

[جدول 11: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئيس آزمايشگاه كنترل پرتوي 23](#_Toc80660520)

[جدول 12: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئيس آزمايشگاه كنترل پرتوي 24](#_Toc80660521)

[جدول 13: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئيس شیفت ایمنی پرتوی 25](#_Toc80660522)

[جدول 14: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئيس شیفت ایمنی پرتوی 26](#_Toc80660523)

[جدول 15: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس شیفت برق 27](#_Toc80660524)

[جدول 18: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت توربین 30](#_Toc80660525)

[جدول 19: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس شیفت چیلر، تهویه و کنترل سیستم اعلان و اطفاء حریق 31](#_Toc80660526)

[جدول 20: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت چیلر، تهویه و کنترل سیستم اعلان و اطفاء اتوماتیک حریق 32](#_Toc80660527)

[جدول 21: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس شیفت راکتور 33](#_Toc80660528)

[جدول 22: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت راکتور 34](#_Toc80660529)

[جدول 23: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس شیفت شیمی 35](#_Toc80660530)

[جدول 24: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت شیمی 36](#_Toc80660531)

[جدول 25: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس شیفت کارگاه پسمانداری مواد رادیواکتیو 37](#_Toc80660532)

[جدول 26: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت کارگاه پسمانداری مواد رادیواکتیو 38](#_Toc80660533)

[جدول 27: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس شیفت کنترل و ابزار دقیق 39](#_Toc80660534)

[جدول 28: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت کنترل و ابزار دقیق 39](#_Toc80660535)

[جدول 29: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس شیفت نیروگاه 40](#_Toc80660536)

[جدول 30: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت نیروگاه 41](#_Toc80660537)

[جدول 31: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس شیفت واحد 42](#_Toc80660538)

[جدول 32: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت واحد 43](#_Toc80660539)

[جدول 33: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس گروه پایش قلب راکتور 45](#_Toc80660540)

[جدول 34: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس گروه پایش قلب راکتور 45](#_Toc80660541)

[جدول 35: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئيس گروه تحليل ايمني هسته‌ای 47](#_Toc80660542)

[جدول 36: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئيس گروه تحليل ايمني هسته‌ای 48](#_Toc80660543)

[جدول 37: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس گروه تعمیر و بهره‌برداری تجهیزات بالابر 49](#_Toc80660544)

[جدول 38: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس گروه تعمیر و بهره‌برداری تجهیزات بالابر 50](#_Toc80660545)

[جدول 39: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس گروه تعویض سوخت و جابجایی تجهیزات مدار اول 51](#_Toc80660546)

[جدول 40: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس گروه تعویض سوخت و جابجایی تجهیزات مدار اول 51](#_Toc80660547)

[جدول 44: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس گروه نظارت بر تجهیزات و بهره‌برداری 55](#_Toc80660548)

[جدول 46: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدرس آموزش شبیه‌ساز ‌ 57](#_Toc80660549)

[جدول 48: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر آزمایشگاه کالیبراسیون 59](#_Toc80660550)

[جدول 50: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر آزمایشگاه مواد 60](#_Toc80660551)

[جدول 51: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر ایمنی پرتوی 61](#_Toc80660552)

[جدول 54: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر ایمنی صنعتی و بهداشت حرفه‌ای 64](#_Toc80660553)

[جدول 55: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر برق 65](#_Toc80660554)

[جدول 56: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر برق 66](#_Toc80660555)

[جدول 57: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر برنامه‌ریزی و مدارک فنی 67](#_Toc80660556)

[جدول 58: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر برنامه‌ریزی و مدارک فنی 68](#_Toc80660557)

[جدول 59: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر تحلیل عملکرد تجهیزات و سیستم‌ها 69](#_Toc80660558)

[جدول 60: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر تحلیل عملکرد تجهیزات و سیستم‌ها 69](#_Toc80660559)

[جدول 61: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر تعمیرات مکانیک 70](#_Toc80660560)

[جدول 63: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر توربین 72](#_Toc80660561)

[جدول 64: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر توربین 73](#_Toc80660562)

[جدول 65: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر توسعه منابع انسانی 74](#_Toc80660563)

[جدول 67: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر راکتور 75](#_Toc80660564)

[جدول 68: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر راکتور 76](#_Toc80660565)

[جدول 71: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر سیستم مدیریت و نظارت 79](#_Toc80660566)

[جدول 72: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر سیستم مدیریت و نظارت 80](#_Toc80660567)

[جدول 73: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر کارگاه پسمانداری مواد رادیواکتیو 81](#_Toc80660568)

[جدول 75: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر کنترل و ابزار دقیق 83](#_Toc80660569)

[جدول 76: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر کنترل و ابزار دقیق 84](#_Toc80660570)

[جدول 77: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدير مهندسي ارشد فرآيند 85](#_Toc80660571)

[جدول 79: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر مهندسی شیمی 87](#_Toc80660572)

[جدول 80: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر مهندسی شیمی 87](#_Toc80660573)

[جدول 81: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل معاون ایمنی 88](#_Toc80660574)

[جدول 82: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل معاون ایمنی 89](#_Toc80660575)

[جدول 83: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل معاون پشتیبانی و توسعه 90](#_Toc80660576)

[جدول 84: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل معاون پشتیبانی و توسعه 91](#_Toc80660577)

[جدول 85: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل معاون تولید 92](#_Toc80660578)

[جدول 86: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل معاون تولید 93](#_Toc80660579)

[جدول 87: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل معاون فنی مهندسی 94](#_Toc80660580)

[جدول 88: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل معاون فنی و مهندسی 94](#_Toc80660581)

[جدول 89: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل معاون نگهداری و تعمیرات 95](#_Toc80660582)

[جدول 90: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل معاون نگهداری و تعمیرات 96](#_Toc80660583)

[جدول 91: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مهندس شیفت کنترل و ابزار دقیق 97](#_Toc80660584)

[جدول 93: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مهندس کنترل توربین 99](#_Toc80660585)

[جدول 94: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مهندس کنترل توربین 100](#_Toc80660586)

[جدول 95: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مهندس کنترل راکتور 101](#_Toc80660587)

[جدول 96: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مهندس کنترل راکتور 102](#_Toc80660588)

[جدول 97: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس مرکز منابع انسانی و آموزش 103](#_Toc80660589)

[جدول 98: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس مرکز منابع انسانی و آموزش 104](#_Toc80660590)

# **تعاريف و اختصارات**

**ابتکار:** توانایی ارائه ایده‌های غیرمعمول یا هوشمندانه در مورد یک موضوع یا وضعیت خاص، یا راه‌های خلاقانه برای حل مشکل.

**اجتماعي بودن:** داشتن ارتباط اجتماعي با ديگران.

**استدلال استقرایی:** توانایی ترکیب اطلاعات به‌منظور ایجاد قوانین یا نتیجه‌گیری‌ها کلی (مانند پیدا کردن رابطه بین رویدادهای به ظاهر غیرمرتبط)

**استدلال ریاضی:** توانایی انتخاب روش‌ها یا فرمول‌های مختلف و مناسب ریاضی برای حل مسئله.

**استدلال قیاسی:** توانایی استفاده از قوانین عمومی برای مسائل خاص به‌منظور تولید پاسخ‌هایی که معنی دارند و یاری‌رسان حل مسئله می‌باشند.

**استقلال:** استفاده از نظرات و روش‌های شخصي، حداقل هدايت و راهنمايي هنگام انجام وظايف.

**آشنا به پاسخ‌دهی:** توانایی انتخاب سریع "دو یا چند حرکت" در پاسخ به "دو یا چند سیگنال مختلف" (چراغ‌ها، صداها، تصاویر). شامل دادن پاسخ صحیح با دست، پا یا سایر قسمت‌های آغازین بدن آن هم به سرعت و به صورت صحیح.

**انعطاف‌پذیری و قابليت سازگاري:** پذيرش تغييرات و تحولات (مثبت يا منفي) قابل ملاحظه در محل كار.

**ایده‌پردازی:** توانایی ارائه تعدادی ایده در مورد یک موضوع مشخص (کیفیت، صحت و یا خلاقیت ایده‌ها مهم نیست بلکه تعداد آن‌ها مهم است.)

**اهمیت:** مقیاس اهمیت یک مقیاس درصدی برای نشان دادن اهمیت یک شایستگی شغلی (توانایی‌ها و سبک‌های کاری) به‌منظور انجام موفقیت‌آمیز وظیفه شغلی است و افزایش میزان اهمیت نشان‌دهنده این  
است که آن ویژگی (توانایی‌ها و سبک‌های کاری) تأثیر بیشتری برای انجام موفقیت‌آمیز  
وظایف شغلی دارد؛ بنابراین معنی دقیق میزان اهمیت ثبت شده در جداول تعیین ابزارهای اندازه‌گیری بخش توانایی‌ها و سبک‌های کاری به شرح زیر هست:

الف-اگر میزان اهمیت بین 20- 0 باشد به این معنی خواهد بود که داشتن یا نداشتن این ویژگی تأثیری در  
کیفیت عملکرد شغلی ندارد؛ ب- اگر میزان اهمیت بین 40- 21 باشد به این معنی خواهد بود که داشتن  
این ویژگی برای انجام وظایف شغلی ضرورتی ندارد، هر چند در برخی از موقعیت‌ها داشتن آن مفید است؛  
ج- اگر میزان اهمیت بین 60- 41 باشد به این معنی خواهد بود که شاغل بدون داشتن این ویژگی، وظایف  
شغلی‌اش را با صرف زمان زیادی انجام می‌دهد؛ د- اگر میزان اهمیت بین 80- 61 باشد به این معنی  
خواهد بود که شاغل بدون داشتن این ویژگی وظایف شغلی‌اش را با نقص و خطا انجام می‌دهد؛ ه- اگر میزان اهمیت بین100- 81 باشد به این معنی خواهد بود که شاغل بدون داشتن این ویژگی به‌هیچ‌وجه  
قادر به انجام وظایف شغلی‌اش نخواهد بود.

**به یادسپاری:** توانایی یادآوری اطلاعاتی مانند کلمات، اعداد، اشکال و روش‌ها.

**پشتکار و استقامت:** داشتن پشتكار و استقامت هنگام رويارويي با موانع كاري.

**پيشگام بودن:** داشتن انگيزه دروني به‌منظور پيشگام شدن براي رويارويي با چالش‌های کاری و حل آن‌ها.

**تجسم:** توانایی تجسم اشیا بعد از چرخیدن آن‌ها یا جدا شدن یک قسمت از آن‌ها یا چیدن مجدد آن‌ها.

**تحمل فشار رواني:** انتقادپذیری، حفظ آرامش، خونسردي و بدون نقص کار کردن در موقعیت‌های پر استرس.

**تشخیص موضوعات مستتر:** توانایی تشخیص یا شناسایی یک الگوی شناخته شده (یک شکل، شی‌ء، کلمه یا صدا) که در سایر موضوعات یا موارد مزاحم پنهان شده است.

**تفکر تحليلي:** تحليل اطلاعات و به كارگيري تفكر منطقي براي درك موضوعات و مسائل كاري.

**تقسیم وقت:** توانایی تغییر موضع به صورت رفت و برگشتی بین دو یا چند فعالیت یا منابع اطلاعاتی (مانند کلام، صدا، لمس یا منابع دیگر).

**تنظیم سرعت:** توانایی زمان‌بندی حرکات خود یا حرکات قسمتی از اشیا به‌منظور هماهنگ شدن با سرعت، حرکت و جهت تغییرات ایجاد شده در اشیا یا ماشین‌ها.

**توجه انتخابی:** توانایی تمرکز بر روی یک کار در طول یک دوره زمانی مشخص بدون حواس‌پرتی.

**توجه به جزئيات:** توجه به جزئيات و ظرايف براي انجام صحيح وظايف.

**توجه به ديگران:** حساس بودن به نيازها و احساسات ديگران و همچنين درك و كمك به آنان.

**جهت‌گیری فضایی:** توانایی شناخت موقعیت مکانی که در آن هستید و یا به دست آوردن مکان دیگر اشیاء موجود در محیطی که در آن قرار دارید.

**حساسیت به مشکل:** توانایی گفتن این‌که چیزی اشتباه است یا احتمالاً اشتباه است یا اشتباه پیش می‌رود. این توانایی یاری‌رسان شناسایی وجود مسئله است و تأثیری در حل مسئله یا ارائه راه‌حل ندارد.

**خودکنترلی:** كنترل هيجانات و پرهيز از عصبانيت و رفتارهاي پرخاشگرانه در صورت روبرو شدن با موقعیت‌های خيلي دشوار و پيچيده.

**درک شفاهی:** توانایی گوش دادن و فهمیدن اطلاعات و نظریاتی که به صورت کلمات یا عبارت شفاهی ارائه می‌شوند.

**درک نوشتاری:** توانایی خواندن و درک اطلاعات و نظریاتی که به صورت نوشتاری ارائه شده‌اند.

**دسته‌بندی منعطف:** توانایی تولید یا استفاده از مجموعه‌های مختلف قوانین برای ترکیب کردن یا دسته‌بندی چیزها به روش‌های مختلف.

**دل‌بستگی شغلي:** قابل اعتماد بودن، پاسخگو بودن و وفادار ماندن به تعهدات شغلي.

**روانی در استفاده از اعداد:** توانایی جمع، تفریق، ضرب و تقسیم کردن سریع و صحیح اعداد.

**زمان واکنش:** توانایی پاسخ سریع (با دست، انگشت یا پایه) به یک سیگنال (صدا، نور، تصویر) هنگامی‌که به ظاهر می‌شود.

**ساعي بودن و ميل به موفقيت:** ايجاد و حفظ چالش شخصي و همچنين تلاش و كوشش فراوان به‌منظور انجام ماهرانه وظايف و دستيابي به اهداف.

**سرعت ادراک:** توانایی مقایسه سریع و صحیح شباهت‌ها و تفاوت‌ها در مجموعه‌ای از حروف، اعداد، اشیاء، تصاویر، یا الگوها. چیزهایی که مقایسه می‌شوند ممکن است در یک زمان یا یکی بعد از دیگری ارائه شوند. این توانایی همچنین شامل مقایسه اشیا موجود با محفوظات ذهنی نیز می‌شود.

**سرعت سازمان‌دهی:** توانایی درک، ترکیب و سازمان‌دهی سریع اطلاعات و ارائه الگوهای معنی‌دار.

**سطح:** مقیاس سطح یک مقیاس درصدی برای نشان دادن پیچیدگی نسبی یک شایستگی شغلی (توانایی‌ها و سبک‌های کاری) به‌منظور انجام موفقیت‌آمیز وظیفه شغلی است. برای مثال، در دو شغل متفاوت، یک توانایی خاص می‌تواند اهمیت یکسانی داشته باشد؛ اما نقطه تمایز بین دو شغل از نظر یک توانایی خاص میزان سطح مورد استفاده از آن توانایی هست؛ بنابراین معنی دقیق میزان سطح ثبت شده در جدول‌های تعیین ابزارهای اندازه‌گیری بخش توانایی‌ها و سبک‌های کاری به شرح زیر هست:

الف-اگر میزان سطح بین 20- 0 باشد به این معنی خواهد بود که برای انجام کامل و مطلوب وظایف شغلی به ویژگی موردنظر (توانایی‌ها و سبک‌های کاری) در سطح بسیار کم نیاز است؛

ب- اگر میزان سطح بین40- 21 باشد به این معنی خواهد بود که برای انجام کامل و مطلوب وظایف  
شغلی به ویژگی موردنظر (توانایی‌ها و سبک‌های کاری) در سطح کم نیاز است؛

ج- اگر میزان سطح بین 60- 41 باشد به این معنی خواهد بود که برای انجام کامل و مطلوب وظایف شغلی به ویژگی موردنظر (توانایی‌ها و سبک‌های کاری) در سطح متوسط نیاز است؛

ه- اگر میزان سطح بین100- 81 باشد به این معنی خواهد بود که برای انجام کامل و مطلوب وظایف  
شغلی به ویژگی موردنظر (توانایی‌ها و سبک‌های کاری) در سطح بسیار زیاد نیاز است.

**صداقت:** روراستی و راست‌گویی.

**مديريت و رهبري:** داشتن انگيزه دروني براي مسؤوليت پذيري به‌منظور هدايت، سرپرستي، ارائه نظرات و دستورالعمل‌ها به ديگران.

**مرتب‌سازی اطلاعات:** توانایی مرتب کردن اشیا یا اقدامات در یک نظم یا الگوی مشخص بر اساس یک قاعده خاص یا مجموعه‌ای از قوانین (به‌عنوان مثال الگوهایی از اعداد، حروف، کلمات، تصاویر، عملیات ریاضی).

**نوآوري:** نوآوري و تفكر خلاقانه براي توسعه ايده‌ها و نظرات بديع برای حل مسائل مرتبط با حوزه كاري.

**همكاري:** خوش‌نیت بودن، یاری‌رسانی و داشتن نگرش‌های مشترک با دیگران هنگام انجام کار گروهی.

**2D**: نام اختصاری آزمون Visualization هست. این آزمون تجسم دو بعدی را اندازه‌گیری می‌کند.

**AHA**: نام اختصاری آزمون Attitude towards Work هست. این آزمون حوزه‌های دقت در تصمیم‌گیری، قطعیت در تصمیم­گیری، سطح تکانش/ تأمل در تصمیم‌گیری، تحمل ناکامی، سطح اشتیاق و انگیزش عملکرد را اندازه‌گیری می‌کند.

**AVEM**: نام اختصاری آزمون Work-related Behaviour and Experience Patterns هست. این آزمون حوزه‌های اهمیت ذهنی کار، جاه‌طلبی مرتبط با شغل، تمایل به کار در شرایط خستگی، تلاش برای بی‌نقص بودن، توانایی دوری گزینی، گرایش به تسلیم شدن در صورت شکست، حل مسئله فعالانه، تعادل و آرامش درونی، تجربه موفقیت در کار، رضایت از زندگی و تجربه حمایت اجتماعی را اندازه‌گیری می‌کند.

**COG**: نام اختصاری آزمون Cognitrone هست. این آزمون توجه انتخابی را اندازه‌گیری می‌کند.

**CORSI**: نام اختصاری آزمون Corsi Block-Tapping Test هست. این آزمون سطح حافظه کاری شامل انباشت کوتاه‌مدت و پردازش اطلاعات را اندازه‌گیری می‌کند.

**DMS**: نام اختصاری آزمون Delayed Matching to Sample هست. این آزمون سطح توجه را اندازه‌گیری می‌کند.

**EPP6**: نام اختصاری آزمون Eysenck Personality Profiler V6 هست. این آزمون حوزه‌های برونگرایی، روان رنجور خویی و روان‌پریشی گرایی را اندازه‌گیری می‌کند.

**FOLO**: نام اختصاری آزمون Inductive Reasoning هست. این آزمون سطح استدلال استقرائی را اندازه‌گیری می‌کند.

**FTT**: نام اختصاری آزمون Finger Tapping Test هست. این آزمون سطح توانایی پاسخ سریع به محرک‌های محیطی را اندازه‌گیری می‌کند.

**HCTA**: نام اختصاری آزمون Halpern Critical Thinking Assessment هست. این آزمون سطح تفکر انتقادی را اندازه‌گیری می‌کند.

**MTS**: نام اختصاری آزمون Match to Sample Visual Search هست. این آزمون سطح توجه را اندازه‌گیری می‌کند.

**OLMT**: نام اختصاری آزمون Objective Achievement Motivation Test هست. این آزمون حوزه‌های انگيزه پيشرفت (برای مثال، در رابطه بااهمیت شرایط انگيزشی از قبيل تنظيم اهداف خاص برای فرد پاسخ‌دهنده، به دست آوردن نتایجی که صرفاً به خود فرد پاسخ‌دهنده مرتبط هستند و ارائه بازخورد عملکردی) را اندازه‌گیری می‌کند.

**SAT**: نام اختصاری آزمون Shifting Attention Test هست. این آزمون سطح توانایی پاسخ سریع به محرک‌های محیطی را اندازه‌گیری می‌کند.

**SDC**: نام اختصاری آزمون Simbol Digit Coding هست. این آزمون سطح توانایی پاسخ سریع به محرک‌های محیطی را اندازه‌گیری می‌کند.

**SIGNAL**: نام اختصاری آزمون Signal Detection هست. این آزمون سطح توجه انتخابی طولانی‌مدت را اندازه‌گیری می‌کند.

**SKASUK**: نام اختصاری آزمون Customer Service and Orientation Scales هست. این آزمون حوزه‌های همدلی در ارتباط با مشتری و تلاش برای پذیرش اجتماعی را اندازه‌گیری می‌کند.

**SPM-S5**: نام اختصاری آزمون Raven's Standard Progressive Matrices هست. این آزمون سرعت سازمان‌دهی را اندازه‌گیری می‌کند.

**ST**: نام اختصاری آزمون Stroop Test هست. این آزمون سطح توانایی پاسخ سریع به محرک‌های محیطی هنگام وجود محرک‌های مزاحم را اندازه‌گیری می‌کند.

**VBM**: نام اختصاری آزمون Verbal Memory Test هست. این آزمون سطح حافظه کلامی را اندازه‌گیری می‌کند.

**VIGIL**: نام اختصاری آزمون Vigilance هست. این آزمون سطح هشیاری فرد را هنگام قرار گرفتن در برابر محرک‌های محیطی یکنواخت را اندازه‌گیری می‌کند.

**VIM**: نام اختصاری آزمون Visual Memory Test هست. این آزمون سطح حافظه تصویری را اندازه‌گیری می‌کند.

**WAFS**: نام اختصاری آزمون Perception and Attention Functions: Selective Attention هست. این آزمون سطح توجه انتخابی را اندازه‌گیری می‌کند.

# **1- كليات**

1-1- مدرك حاضر نسخه صفر تعیین ابزارهای مناسب سنجش ویژگی‌های روان‌شناختی به تفکیک هر یک از مشاغل شركت بهره‌برداري نيروگاه اتمي بوشهر -كه از اين به بعد شركت ناميده مي‎شود- بوده و شامل ابزارهای مورد نیاز برای اندازه‌گیری توانایی‌های شغلی و سبک‌های کاری هست.

1-2- ابزارهای مورد نیاز برای اندازه‌گیری توانایی شغلی و سبک‌های کاری با توجه به توانایی‌های شغلی و سبک‌های کاری مشخص شده در شناسنامه شغل هر یک از مشاغل تعیین شده‌اند.

1-3- بازنگري مدرك حاضر، هر سه سال یک‌بار به‌صورت دوره‌اي انجام مي‌شود.

1-4- مواردي كه منجر به بازنگري خارج از دوره شرح وظايف می‌گردد شامل:

* دستور رئيس نيروگاه و مديرعامل شركت؛
* نتايج بازرسي‌هاي داخلي و خارجي؛
* تغيير در مسئوليت‌ها، وظايف، پاسخگويي، ارتباطات متقابل، حقوق و اختيارات، حجم وظایف هر یک از مشاغل شرکت؛

1-5- دانستن گزارش حاضر براي كاركنان ذيل الزامي است:

* مدیر توسعه منابع انسانی؛
* رئيس آزمايشگاه روان‌شناسی؛
* روان سنج و روان‌شناس بالینی آزمایشگاه روان‌شناسی؛

# **2- مسئوليت‌ها**

2-1- مسئوليت تدوين، بازنگري به‌موقع و به‌روزرساني مدرك حاضر بر عهده‌ي رئيس آزمايشگاه روان‌شناسی هست.

2-2- مسئوليت حصول اطمينان از تدوين، بازنگري به‌موقع و به‌روزرساني، تأييد و حصول اطمينان از تصويب مدرك حاضر، بر عهده­ي مدیر توسعه منابع انسانی هست.

2-3- مسئوليت انطباق ابزارهای اندازه‌گیری بیان‌شده در گزارش حاضر با وظايف بیان‌شده در شناسنامه شغلی هر یک از مشاغل شرکت بر عهده‌ي رئيس آزمايشگاه روان‌شناسی هست.

# جدول 1: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل اپراتور ارشد برق

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| حساسیت به مشکل | 96 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 57 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| تشخیص موضوعات مستتر | 80 | 71 | SIGNAL | Signal Detection |
| به یادسپاری | 80 | 100 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |

شغل اپراتور ارشد برق که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR19 شناخته می‌شود نیاز به پنج ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-استدلال قیاسی، 2-حساسیت به مشکل، 3-سرعت سازمان‌دهی، 4-تشخیص موضوعات مستتر و 5-به یادسپاری.

# جدول 2: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل اپراتور ارشد برق

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| توجه به جزئيات | 100 | AHA | Attitude towards Work |
| خودکنترلی | 100 | AHA | Attitude towards Work |
| اجتماعي بودن | 95 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| پيشگام بودن | 88 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| پشتکار و استقامت | 86 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| دل‌بستگی شغلي | 60 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| توجه به ديگران | 60 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| مديريت و رهبري | 60 | FET | Attitude to Leadership |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل اپراتور ارشد برق به 10 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1- توجه به جزئيات، 2-خود کنترلي، 3-اجتماعي بودن، 4-پيشگام بودن، 5-پشتکار و استقامت، 6-همكاري، 7-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 8-دل‌بستگی شغلي، 9-توجه به ديگران، 10-مديريت و رهبري.

# جدول 3: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل اپراتور ارشد توربین

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| حساسیت به مشکل | 91 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| تشخیص موضوعات مستتر | 80 | 71 | SIGNAL | Signal Detection |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 71 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| به یادسپاری | 78 | 100 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |

شغل اپراتور ارشد توربین که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR18 شناخته می‌شود نیاز به پنج ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1- استدلال قیاسی، 2- حساسیت به مشکل، 3- سرعت سازمان‌دهی، 4- تشخیص موضوعات مستتر و 5-به یادسپاری.

# جدول 4: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل اپراتور ارشد توربین

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| پشتکار و استقامت | 85 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به جزئيات | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| اجتماعي بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| پيشگام بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| خودکنترلی | 73 | AHA | Attitude towards Work |
| دل‌بستگی شغلي | 60 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| توجه به ديگران | 60 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| مديريت و رهبري | 60 | FET | Attitude to Leadership |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل اپراتور ارشد توربین به 10 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-پشتکار و استقامت، 2-توجه به جزئيات، 3-اجتماعي بودن، 4-همكاري، 5-پيشگام بودن، 6-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 7-خود کنترلي، 8-دل‌بستگی شغلي، 9-توجه به ديگران، 10-مديريت و رهبري.

# جدول 5: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل اپراتور ارشد دزیمتری

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| حساسیت به مشکل | 92 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| به یادسپاری | 81 | 100 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 71 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| تشخیص موضوعات مستتر | 80 | 71 | SIGNAL | Signal Detection |

شغل اپراتور ارشد دزیمتری که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR21 شناخته می‌شود نیاز به پنج ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1- استدلال قیاسی، 2-حساسیت به مشکل، 3-به یادسپاری، 4-سرعت سازمان‌دهی، 5-تشخیص موضوعات مستتر.

# جدول 6: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل اپراتور ارشد دزیمتری

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| پشتکار و استقامت | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| همكاري | 92 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| خودکنترلی | 87 | AHA | Attitude towards Work |
| پيشگام بودن | 84 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 84 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| توجه به جزئيات | 83 | AHA | Attitude towards Work |
| اجتماعي بودن | 74 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| دل‌بستگی شغلي | 60 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| توجه به ديگران | 60 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| مديريت و رهبري | 60 | FET | Attitude to Leadership |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل اپراتور ارشد دزیمتری به 10 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-پشتکار و استقامت، 2-همكاري، 3-خود کنترلي، 4-پيشگام بودن، 5-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 6-توجه به جزئيات، 7-اجتماعي بودن، 8-دل‌بستگی شغلي، 9-توجه به ديگران، 10 مديريت و رهبري.

# جدول 7: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل اپراتور ارشد راکتور

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| حساسیت به مشکل | 100 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| استدلال قیاسی | 100 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| تشخیص موضوعات مستتر | 80 | 71 | SIGNAL | Signal Detection |
| به یادسپاری | 80 | 100 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 71 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |

شغل اپراتور ارشد راکتور در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR17 شناخته می‌شود نیاز به پنج ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-حساسیت به مشکل، 2-استدلال قیاسی، 3-تشخیص موضوعات مستتر، 4-به یادسپاری، 5-سرعت سازمان‌دهی.

# جدول 8: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل اپراتور ارشد راکتور

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| اجتماعي بودن | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| همكاري | 100 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| پشتکار و استقامت | 94 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به جزئيات | 92 | AHA | Attitude towards Work |
| خودکنترلی | 90 | AHA | Attitude towards Work |
| پيشگام بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| دل‌بستگی شغلي | 60 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| توجه به ديگران | 60 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| مديريت و رهبري | 60 | FET | Attitude to Leadership |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل اپراتور ارشد راکتور به 10 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-اجتماعي بودن، 2-همكاري، 3-پشتکار و استقامت، 4-توجه به جزئيات، 5-خود کنترلي، 6-پيشگام بودن، 7-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 8-دل‌بستگی شغلي، 9-توجه به ديگران، 10-مديريت و رهبري.

# جدول 9: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل اپراتور ماشین تعویض سوخت

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| حساسیت به مشکل | 100 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| جهت‌گیری فضایی | 100 | 71 | 2D | Visualization |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 57 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| تشخیص موضوعات مستتر | 80 | 71 | SIGNAL | Signal Detection |
| به یادسپاری | 76 | 100 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |

شغل اپراتور ماشین تعویض سوخت که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR45 شناخته می‌شود نیاز به پنج ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1- حساسیت به مشکل، 2-جهت‌گیری فضایی، 3-سرعت سازمان‌دهی، 4-تشخیص موضوعات مستتر، 5-به یادسپاری.

# جدول 10: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل اپراتور ماشین تعویض سوخت

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| همكاري | 100 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| پشتکار و استقامت | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به جزئيات | 98 | AHA | Attitude towards Work |
| خودکنترلی | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| اجتماعي بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| دل‌بستگی شغلي | 60 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| توجه به ديگران | 60 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل اپراتور ماشین تعویض سوخت به هشت ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-همكاري، 2-پشتکار و استقامت، 3-توجه به جزئيات، 4-خود کنترلي، 5-اجتماعي بودن، 6-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 7-دل‌بستگی شغلي، 8-توجه به ديگران.

# جدول 11: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئيس آزمايشگاه كنترل پرتوي

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 90 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| تشخیص موضوعات مستتر | 80 | 71 | SIGNAL | Signal Detection |
| استدلال استقرایی | 80 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| به یادسپاری | 79 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |

شغل رئيس آزمايشگاه كنترل پرتوي که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR32 شناخته می‌شود نیاز به پنج ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1- استدلال قیاسی، 2-سرعت سازمان‌دهی، 3-تشخیص موضوعات مستتر، 4-استدلال استقرایی، 5-به یادسپاری.

# جدول 12: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئيس آزمايشگاه كنترل پرتوي

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| دل‌بستگی شغلي | 96 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 92 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| توجه به جزئيات | 88 | AHA | Attitude towards Work |
| پيشگام بودن | 85 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| اجتماعي بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| پشتکار و استقامت | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به ديگران | 74 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| استقلال | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| مديريت و رهبري | 60 | FET | Attitude to Leadership |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئيس آزمايشگاه كنترل پرتوي به 11 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-دل‌بستگی شغلي،2-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 3-توجه به جزئيات، 4-پيشگام بودن، 5-اجتماعي بودن، 6-همكاري، 7-پشتکار و استقامت، 8-توجه به ديگران، 9-استقلال، 10-تحمل فشار رواني، 11-مديريت و رهبري.

# جدول 13: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئيس شیفت ایمنی پرتوی

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| حساسیت به مشکل | 90 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| به یادسپاری | 86 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| تشخیص موضوعات مستتر | 82 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |
| استدلال استقرایی | 80 | 71 | FOLO | Inductive Reasoning |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |

شغل رئيس شیفت ایمنی پرتوی که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR14 شناخته می‌شود نیاز به شش ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1- استدلال قیاسی، 2-حساسیت به مشکل، 3-به یادسپاری، 4-تشخیص موضوعات مستتر، 5-سرعت سازمان‌دهی، 6-استدلال استقرایی.

# جدول 14: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئيس شیفت ایمنی پرتوی

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| پشتکار و استقامت | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به جزئيات | 86 | AHA | Attitude towards Work |
| خودکنترلی | 85 | AHA | Attitude towards Work |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| پيشگام بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| دل‌بستگی شغلي | 76 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| اجتماعي بودن | 75 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| مديريت و رهبري | 69 | FET | Attitude to Leadership |
| توجه به ديگران | 65 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئيس شیفت ایمنی پرتوی به 11 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-پشتکار و استقامت، 2-توجه به جزئيات، 3-خود کنترلي، 4-همكاري، 5-پيشگام بودن، 6-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 7-دل‌بستگی شغلي، 8-اجتماعي بودن، 9-مديريت و رهبري، 10-توجه به ديگران، 11-تحمل فشار رواني.

# جدول 15: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس شیفت برق

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 57 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| حساسیت به مشکل | 96 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| به یادسپاری | 83 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| استدلال استقرایی | 80 | 71 | FOLO | Inductive Reasoning |
| تشخیص موضوعات مستتر | 80 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |

شغل رئیس شیفت برق که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR11 شناخته می‌شود نیاز به شش ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-استدلال قیاسی، 2-حساسیت به مشکل، 3-به یادسپاری، 4-سرعت سازمان‌دهی، 5-تشخیص موضوعات مستتر، 6-استدلال استقرایی.

جدول 16: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت برق

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| توجه به جزئيات | 91 | AHA | Attitude towards Work |
| خودکنترلی | 88 | AHA | Attitude towards Work |
| همكاري | 86 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| پشتکار و استقامت | 84 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| دل‌بستگی شغلي | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| اجتماعي بودن | 75 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| پيشگام بودن | 75 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به ديگران | 73 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| استقلال | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| مديريت و رهبري | 60 | FET | Attitude to Leadership |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت برق به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-توجه به جزئيات، 2-خود کنترلي، 3-همكاري، 4-پشتکار و استقامت، 5-دل‌بستگی شغلي، 6-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 7-اجتماعي بودن، 8-پيشگام بودن، 9-توجه به ديگران، 10-استقلال، 11-تحمل فشار رواني، 12-مديريت و رهبري.

جدول 17: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس شیفت توربین

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 57 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| توجه انتخابی | 100 | 86 | WAFS | Perception and Attention Functions: Selective Attention |
| سرعت ادراک | 100 | 71 | COG / DMS / MTS | Cognitrone / Delayed Matching to Sample / Match to Sample Visual Search |
| حساسیت به مشکل | 92 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| تشخیص موضوعات مستتر | 86 | 100 | SIGNAL | Signal Detection |
| به یادسپاری | 84 | 100 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| استدلال استقرایی | 80 | 71 | FOLO | Inductive Reasoning |

شغل رئیس شیفت توربین که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR04 شناخته می‌شود نیاز به هشت ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-سرعت ادراک، 2-توجه انتخابی، 3-استدلال قیاسی، 4-حساسیت به مشکل، 5-تشخیص موضوعات مستتر، 6-به یادسپاری، 7-سرعت سازمان‌دهی، 8-استدلال استقرایی.

# جدول 18: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت توربین

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| توجه به جزئيات | 100 | AHA | Attitude towards Work |
| خودکنترلی | 100 | AHA | Attitude towards Work |
| اجتماعي بودن | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| پشتکار و استقامت | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| دل‌بستگی شغلي | 88 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| تحمل فشار رواني | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| مديريت و رهبري | 80 | FET | Attitude to Leadership |
| پيشگام بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| استقلال | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به ديگران | 60 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت توربین به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-توجه به جزئيات، 2-خود کنترلي، 3-اجتماعي بودن، 4-پشتکار و استقامت، 5-دل‌بستگی شغلي، 6-تحمل فشار رواني، 7-همكاري، 8-مديريت و رهبري، 9-پيشگام بودن، 10-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 11-استقلال، 12-توجه به ديگران.

# جدول 19: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس شیفت چیلر، تهویه و کنترل سیستم اعلان و اطفاء حریق

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 57 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| توجه انتخابی | 100 | 86 | WAFS | Perception and Attention Functions: Selective Attention |
| سرعت ادراک | 100 | 71 | COG / DMS / MTS | Cognitrone / Delayed Matching to Sample / Match to Sample Visual Search |
| به یادسپاری | 96 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| حساسیت به مشکل | 90 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| تشخیص موضوعات مستتر | 85 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |
| استدلال استقرایی | 80 | 71 | FOLO | Inductive Reasoning |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |

شغل رئیس شیفت چیلر، تهویه و کنترل سیستم اعلان و اطفاء حریق که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR13 شناخته می‌شود نیاز به هشت ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1- توجه انتخابی، 2-سرعت ادراک، 3-استدلال قیاسی، 4-به یادسپاری، 5-حساسیت به مشکل، 6-تشخیص موضوعات مستتر، 7-سرعت سازمان‌دهی، 8-استدلال استقرایی.

# جدول 20: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت چیلر، تهویه و کنترل سیستم اعلان و اطفاء اتوماتیک حریق

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| پشتکار و استقامت | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به جزئيات | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| اجتماعي بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| خودکنترلی | 70 | AHA | Attitude towards Work |
| پيشگام بودن | 70 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| استقلال | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| دل‌بستگی شغلي | 60 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به ديگران | 60 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| مديريت و رهبري | 60 | FET | Attitude to Leadership |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت چیلر، تهویه و کنترل سیستم اعلان و اطفاء اتوماتیک حریق به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-پشتکار و استقامت، 2-توجه به جزئيات، 3-اجتماعي بودن، 4-همكاري، 5-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 6-خود کنترلي، 7-پيشگام بودن، 8-استقلال، 9-دل‌بستگی شغلي، 10-تحمل فشار رواني، 11-توجه به ديگران، 12-مديريت و رهبري.

# جدول 21: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس شیفت راکتور

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| توجه انتخابی | 100 | 86 | WAFS | Perception and Attention Functions: Selective Attention |
| سرعت ادراک | 100 | 71 | COG / DMS / MTS | Cognitrone / Delayed Matching to Sample / Match to Sample Visual Search |
| استدلال قیاسی | 100 | 57 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| حساسیت به مشکل | 92 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| تشخیص موضوعات مستتر | 88 | 100 | SIGNAL | Signal Detection |
| به یادسپاری | 86 | 100 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| استدلال استقرایی | 80 | 71 | FOLO | Inductive Reasoning |

شغل رئیس شیفت راکتور که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR03 شناخته می‌شود نیاز به هشت ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1- توجه انتخابی، 2-سرعت ادراک، 3-استدلال قیاسی، 4-حساسیت به مشکل، 5-تشخیص موضوعات مستتر، 6-به یادسپاری، 7-سرعت سازمان‌دهی، 8-استدلال استقرایی.

# جدول 22: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت راکتور

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| توجه به جزئيات | 100 | AHA | Attitude towards Work |
| خودکنترلی | 100 | AHA | Attitude towards Work |
| اجتماعي بودن | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| پشتکار و استقامت | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| دل‌بستگی شغلي | 88 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| تحمل فشار رواني | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| مديريت و رهبري | 80 | FET | Attitude to Leadership |
| پيشگام بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| توجه به ديگران | 66 | AVEM | Work-related Behavior and Experience Patterns |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت راکتور به 11 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-توجه به جزئيات، 2-خود کنترلي، 3-اجتماعي بودن، 4-پشتکار و استقامت، 5-دل‌بستگی شغلي، 6-تحمل فشار رواني، 7-همكاري، 8-مديريت و رهبري، 9-پيشگام بودن، 10-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 11-توجه به ديگران.

# جدول 23: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس شیفت شیمی

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 57 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| حساسیت به مشکل | 87 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| به یادسپاری | 81 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| استدلال استقرایی | 80 | 71 | FOLO | Inductive Reasoning |
| تشخیص موضوعات مستتر | 80 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |

شغل رئیس شیفت شیمی که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR12 شناخته می‌شود نیاز به شش ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-استدلال قیاسی، 2-حساسیت به مشکل، 3-به یادسپاری، 4-سرعت سازمان‌دهی، 5-تشخیص موضوعات مستتر، 6-استدلال استقرایی.

# جدول 24: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت شیمی

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| پشتکار و استقامت | 95 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به جزئيات | 82 | AHA | Attitude towards Work |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| پيشگام بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| اجتماعي بودن | 74 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به ديگران | 68 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| مديريت و رهبري | 68 | FET | Attitude to Leadership |
| دل‌بستگی شغلي | 66 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| خودکنترلی | 66 | AHA | Attitude towards Work |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت شیمی به 11 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-پشتکار و استقامت، 2-توجه به جزئيات، 3-همكاري، 4-پيشگام بودن، 5-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 6-اجتماعي بودن، 7-توجه به ديگران، 8-مديريت و رهبري، 9-دل‌بستگی شغلي، 10-خود کنترلي، 11-تحمل فشار رواني.

# جدول 25: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس شیفت کارگاه پسمانداری مواد رادیواکتیو

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| سرعت ادراک | 100 | 57 | COG / DMS / MTS | Cognitrone / Delayed Matching to Sample / Match to Sample Visual Search |
| استدلال قیاسی | 100 | 57 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| حساسیت به مشکل | 92 | 57 | VIGIL | Vigilance |
| تشخیص موضوعات مستتر | 87 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |
| به یادسپاری | 87 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| استدلال استقرایی | 80 | 71 | FOLO | Inductive Reasoning |

رئیس شیفت کارگاه پسمانداری مواد رادیواکتیو که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR15 شناخته می‌شود نیاز به هفت ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-سرعت ادراک، 2-استدلال قیاسی، 3-حساسیت به مشکل، 4-تشخیص موضوعات مستتر، 5-به یادسپاری، 6-سرعت سازمان‌دهی، 7-استدلال استقرایی.

# جدول 26: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت کارگاه پسمانداری مواد رادیواکتیو

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| توجه به جزئيات | 94 | AHA | Attitude towards Work |
| دل‌بستگی شغلي | 92 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| پشتکار و استقامت | 92 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| خودکنترلی | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| اجتماعي بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| پيشگام بودن | 74 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به ديگران | 70 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| مديريت و رهبري | 60 | FET | Attitude to Leadership |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت کارگاه پسمانداری مواد رادیواکتیو به 11 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-توجه به جزئيات،2-دل‌بستگی شغلي، 3-پشتکار و استقامت، 4-خود کنترلي، 5-اجتماعي بودن، 6-همكاري، 7-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 8-پيشگام بودن، 9-توجه به ديگران، 10-تحمل فشار رواني، 11-مديريت و رهبري.

# جدول 27: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس شیفت کنترل و ابزار دقیق

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| حساسیت به مشکل | 87 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| استدلال استقرایی | 80 | 71 | FOLO | Inductive Reasoning |
| تشخیص موضوعات مستتر | 80 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| به یادسپاری | 80 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |

شغل رئیس شیفت کنترل و ابزار دقیق که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR10 شناخته می‌شود نیاز به پنج ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-حساسیت به مشکل، 2-سرعت سازمان‌دهی، 3-تشخیص موضوعات مستتر، 4-به یادسپاری، 5-استدلال استقرایی.

# جدول 28: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت کنترل و ابزار دقیق

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| پشتکار و استقامت | 86 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به جزئيات | 84 | AHA | Attitude towards Work |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| اجتماعي بودن | 76 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به ديگران | 75 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| پيشگام بودن | 70 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| دل‌بستگی شغلي | 67 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| خودکنترلی | 66 | AHA | Attitude towards Work |
| مديريت و رهبري | 64 | FET | Attitude to Leadership |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت کنترل و ابزار دقیق به 11 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-پشتکار و استقامت، 2-توجه به جزئيات، 3-همكاري، 4-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 5-اجتماعي بودن، 6-توجه به ديگران، 7-پيشگام بودن، 8-دل‌بستگی شغلي، 9-خود کنترلي، 10-مديريت و رهبري، 11-تحمل فشار رواني.

# جدول 29: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس شیفت نیروگاه

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| تشخیص موضوعات مستتر | 100 | 100 | SIGNAL | Signal Detection |
| سرعت ادراک | 100 | 71 | COG / DMS / MTS | Cognitrone / Delayed Matching to Sample / Match to Sample Visual Search |
| حساسیت به مشکل | 93 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| به یادسپاری | 83 | 100 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 100 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| استدلال استقرایی | 80 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| توجه انتخابی | 60 | 86 | WAFS | Perception and Attention Functions: Selective Attention |

شغل رئیس شیفت نیروگاه که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR01 شناخته می‌شود نیاز به هشت ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-تشخیص موضوعات مستتر، 2-سرعت ادراک، 3-استدلال قیاسی، 4-حساسیت به مشکل، 5-به یادسپاری، 6-سرعت سازمان‌دهی، 7-استدلال استقرایی، 8-توجه انتخابی.

# جدول 30: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت نیروگاه

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| دل‌بستگی شغلي | 100 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| تحمل فشار رواني | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| خودکنترلی | 100 | AHA | Attitude towards Work |
| اجتماعي بودن | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| همكاري | 100 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| مديريت و رهبري | 100 | FET | Attitude to Leadership |
| پشتکار و استقامت | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| استقلال | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به جزئيات | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| توجه به ديگران | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| پيشگام بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت نیروگاه به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-دل‌بستگی شغلي، 2-تحمل فشار رواني، 3-خود کنترلي، 4-اجتماعي بودن، 5-همكاري، 6-مديريت و رهبري، 7-پشتکار و استقامت، 8-استقلال، 9-توجه به جزئيات، 10-توجه به ديگران، 11-پيشگام بودن، 12-ساعي بودن و ميل به موفقيت.

# جدول 31: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس شیفت واحد

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| تشخیص موضوعات مستتر | 100 | 100 | SIGNAL | Signal Detection |
| حساسیت به مشکل | 100 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| توجه انتخابی | 100 | 100 | WAFS | Perception and Attention Functions: Selective Attention |
| سرعت ادراک | 100 | 86 | COG / DMS / MTS | Cognitrone / Delayed Matching to Sample / Match to Sample Visual Search |
| به یادسپاری | 81 | 100 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 100 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| استدلال استقرایی | 80 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |

شغل رئیس شیفت واحد که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR02 شناخته می‌شود نیاز به هشت ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-توجه انتخابی، 2-تشخیص موضوعات مستتر، 3-سرعت ادراک، 4-حساسیت به مشکل، 5-استدلال قیاسی، 6-به یادسپاری، 7-سرعت سازمان‌دهی، 8-استدلال استقرایی.

# جدول 32: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت واحد

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| دل‌بستگی شغلي | 100 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| تحمل فشار رواني | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| خودکنترلی | 100 | AHA | Attitude towards Work |
| اجتماعي بودن | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| همكاري | 100 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| مديريت و رهبري | 100 | FET | Attitude to Leadership |
| پشتکار و استقامت | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به جزئيات | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| توجه به ديگران | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| پيشگام بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| استقلال | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس شیفت واحد به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-دل‌بستگی شغلي، 2-تحمل فشار رواني، 3-خود کنترلي، 4-اجتماعي بودن، 5-همكاري، 6-مديريت و رهبري، 7-پشتکار و استقامت، 8-توجه به جزئيات، 9-توجه به ديگران، 10-پيشگام بودن، 11-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 12-استقلال.

# جدول 33: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس گروه پایش قلب راکتور

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 93 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| به یادسپاری | 87 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| تشخیص موضوعات مستتر | 80 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |
| استدلال استقرایی | 80 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| حساسیت به مشکل | 60 | 86 | VIGIL | Vigilance |

شغل رئیس گروه پایش قلب راکتور که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR30 شناخته می‌شود نیاز به شش ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-استدلال قیاسی، 2-به یادسپاری، 3-سرعت سازمان‌دهی، 4-تشخیص موضوعات مستتر، 5-استدلال استقرایی، 6-حساسیت به مشکل.

# جدول 34: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس گروه پایش قلب راکتور

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| پشتکار و استقامت | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 90 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| توجه به جزئيات | 88 | AHA | Attitude towards Work |
| دل‌بستگی شغلي | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| پيشگام بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| مديريت و رهبري | 74 | FET | Attitude to Leadership |
| تحمل فشار رواني | 70 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| اجتماعي بودن | 70 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| استقلال | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| خودکنترلی | 60 | AHA | Attitude towards Work |
| توجه به ديگران | 60 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس گروه پایش قلب راکتور به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-پشتکار و استقامت، 2-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 3-توجه به جزئيات، 4-دل‌بستگی شغلي، 5-همكاري، 6-پيشگام بودن،7-مديريت و رهبري، 8-تحمل فشار رواني، 9-اجتماعي بودن، 10-استقلال، 11-خود کنترلي، 12-توجه به ديگران.

# جدول 35: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئيس گروه تحليل ايمني هسته‌ای

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| سرعت ادراک | 100 | 71 | COG / DMS / MTS | Cognitrone / Delayed Matching to Sample / Match to Sample Visual Search |
| توجه انتخابی | 100 | 71 | WAFS | Perception and Attention Functions: Selective Attention |
| استدلال قیاسی | 95 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| به یادسپاری | 85 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| تشخیص موضوعات مستتر | 83 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| استدلال استقرایی | 80 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| حساسیت به مشکل | 60 | 86 | VIGIL | Vigilance |

شغل رئيس گروه تحليل ايمني هسته‌ای که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR28 شناخته می‌شود نیاز به هشت ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-سرعت ادراک، 2-توجه انتخابی، 3-استدلال قیاسی، 4-به یادسپاری، 5-تشخیص موضوعات مستتر، 6-سرعت سازمان‌دهی، 7-استدلال استقرایی، 8-حساسیت به مشکل.

# جدول 36: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئيس گروه تحليل ايمني هسته‌ای

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| توجه به جزئيات | 92 | AHA | Attitude towards Work |
| پشتکار و استقامت | 92 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| دل‌بستگی شغلي | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| اجتماعي بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| توجه به ديگران | 74 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| تحمل فشار رواني | 70 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| پيشگام بودن | 70 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| خودکنترلی | 65 | AHA | Attitude towards Work |
| استقلال | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| مديريت و رهبري | 60 | FET | Attitude to Leadership |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئيس گروه تحليل ايمني هسته‌ای به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-توجه به جزئيات، 2-پشتکار و استقامت، 3-دل‌بستگی شغلي، 4-اجتماعي بودن، 5-همكاري، 6-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 7-توجه به ديگران، 8-تحمل فشار رواني، 9-پيشگام بودن، 10-خود کنترلي، 11-استقلال، 12-مديريت و رهبري.

# جدول 37: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس گروه تعمیر و بهره‌برداری تجهیزات بالابر

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 90 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| به یادسپاری | 81 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| استدلال استقرایی | 80 | 71 | FOLO | Inductive Reasoning |
| تشخیص موضوعات مستتر | 80 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 57 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |

شغل رئیس گروه تعمیر و بهره‌برداری تجهیزات بالابر که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR44 شناخته می‌شود نیاز به پنج ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-استدلال قیاسی، 2-به یادسپاری، 3-تشخیص موضوعات مستتر، 4-استدلال استقرایی، 5-سرعت سازمان‌دهی.

# جدول 38: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس گروه تعمیر و بهره‌برداری تجهیزات بالابر

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 90 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| همكاري | 86 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| توجه به جزئيات | 85 | AHA | Attitude towards Work |
| خودکنترلی | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| اجتماعي بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| پيشگام بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| پشتکار و استقامت | 74 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| تحمل فشار رواني | 70 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به ديگران | 66 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| استقلال | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| دل‌بستگی شغلي | 60 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| مديريت و رهبري | 60 | FET | Attitude to Leadership |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس گروه تعمیر و بهره‌برداری تجهیزات بالابر به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 2-همكاري، 3-توجه به جزئيات، 4-خود کنترلي، 5-اجتماعي بودن، 6-پيشگام بودن، 7-پشتکار و استقامت، 8-تحمل فشار رواني، 9-توجه به ديگران، 10-استقلال، 11-دل‌بستگی شغلي، 12-مديريت و رهبري.

# جدول 39: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس گروه تعویض سوخت و جابجایی تجهیزات مدار اول

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 90 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| به یادسپاری | 84 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| تشخیص موضوعات مستتر | 80 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |
| استدلال استقرایی | 80 | 71 | FOLO | Inductive Reasoning |

شغل رئیس گروه تعویض سوخت و جابجایی تجهیزات مدار اول که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR43 شناخته می‌شود نیاز به پنج ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-استدلال قیاسی، 2-به یادسپاری، 3-سرعت سازمان‌دهی،4-تشخیص موضوعات مستتر، 5-استدلال استقرایی.

# جدول 40: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس گروه تعویض سوخت و جابجایی تجهیزات مدار اول

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| همكاري | 90 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 90 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| توجه به جزئيات | 88 | AHA | Attitude towards Work |
| تحمل فشار رواني | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| اجتماعي بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به ديگران | 70 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| دل‌بستگی شغلي | 60 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| مديريت و رهبري | 60 | FET | Attitude to Leadership |
| پيشگام بودن | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس گروه تعویض سوخت و جابجایی تجهیزات مدار اول به نُه ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-همكاري، 2-ساعي بودن و ميل به موفقيت،3-توجه به جزئيات، 4-تحمل فشار رواني، 5-اجتماعي بودن، 6-توجه به ديگران، 7-دل‌بستگی شغلي، 8-مديريت و رهبري، 9-پيشگام بودن.

جدول 41: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئيس گروه كنترل سوخت و پادمان

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| سرعت ادراک | 100 | 71 | COG / DMS / MTS | Cognitrone / Delayed Matching to Sample / Match to Sample Visual Search |
| توجه انتخابی | 100 | 71 | WAFS | Perception and Attention Functions: Selective Attention |
| استدلال قیاسی | 93 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| تشخیص موضوعات مستتر | 90 | 100 | SIGNAL | Signal Detection |
| به یادسپاری | 86 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| استدلال استقرایی | 80 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 71 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |

شغل رئيس گروه كنترل سوخت و پادمان که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR29 شناخته می‌شود نیاز به هفت ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-سرعت ادراک، 2- توجه انتخابی، 3-استدلال قیاسی، 4-تشخیص موضوعات مستتر، 5-به یادسپاری، 6-استدلال استقرایی، 7-سرعت سازمان‌دهی.

جدول 42: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئيس گروه كنترل سوخت و پادمان

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| دل‌بستگی شغلي | 100 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| توجه به جزئيات | 93 | AHA | Attitude towards Work |
| پشتکار و استقامت | 93 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| خودکنترلی | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| اجتماعي بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به ديگران | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| پيشگام بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| استقلال | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| مديريت و رهبري | 60 | FET | Attitude to Leadership |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئيس گروه كنترل سوخت و پادمان به 11 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از: 1-دل‌بستگی شغلي، 2-توجه به جزئيات، 3-پشتکار و استقامت، 4-خود کنترلي، 5-اجتماعي بودن، 6-توجه به ديگران، 7-همكاري، 8-پيشگام بودن، 9-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 10-استقلال، 11-مديريت و رهبري.

جدول 43: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس گروه نظارت بر تجهیزات و بهره‌برداری

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| حساسیت به مشکل | 100 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| به یادسپاری | 83 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| استدلال قیاسی | 80 | 57 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| تشخیص موضوعات مستتر | 80 | 71 | SIGNAL | Signal Detection |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| استدلال استقرایی | 80 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |

شغل رئیس گروه نظارت بر تجهیزات و بهره‌برداری که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR38 شناخته می‌شود نیاز به شش ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-حساسیت به مشکل، 2-به یادسپاری، 3-سرعت سازمان‌دهی، 4-استدلال استقرایی، 5-تشخیص موضوعات مستتر، 6-استدلال قیاسی.

# جدول 44: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس گروه نظارت بر تجهیزات و بهره‌برداری

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| توجه به جزئيات | 82 | AHA | Attitude towards Work |
| دل‌بستگی شغلي | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| خودکنترلی | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| اجتماعي بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| مديريت و رهبري | 80 | FET | Attitude to Leadership |
| پشتکار و استقامت | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| پيشگام بودن | 75 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به ديگران | 70 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 70 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| استقلال | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس گروه نظارت بر تجهیزات و بهره‌برداری به 11 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-توجه به جزئيات، 2-دل‌بستگی شغلي، 3-خود کنترلي، 4-اجتماعي بودن، 5-همكاري، 6-مديريت و رهبري، 7-پشتکار و استقامت، 8-پيشگام بودن، 9-توجه به ديگران، 10-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 11-استقلال.

جدول 45: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدرس آموزش شبیه‌ساز

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| تشخیص موضوعات مستتر | 80 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |
| به یادسپاری | 80 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| استدلال استقرایی | 80 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |

شغل مدرس آموزش شبیه‌ساز که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR16 شناخته می‌شود نیاز به چهار ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-سرعت سازمان‌دهی، 2-تشخیص موضوعات مستتر، 3-به یادسپاری، 4-استدلال استقرایی.

# جدول 46: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدرس آموزش شبیه‌ساز ‌

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| دل‌بستگی شغلي | 100 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| اجتماعي بودن | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به ديگران | 100 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 96 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| توجه به جزئيات | 90 | AHA | Attitude towards Work |
| پيشگام بودن | 90 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| استقلال | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدرس آموزش شبیه‌ساز به نُه ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-دل‌بستگی شغلي، 2-اجتماعي بودن، 3-توجه به ديگران، 4-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 5-توجه به جزئيات، 6-پيشگام بودن، 7-استقلال، 8-همكاري، 9-تحمل فشار رواني.

جدول 47: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر آزمایشگاه کالیبراسیون

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| حساسیت به مشکل | 100 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| استدلال قیاسی | 100 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| استدلال استقرایی | 85 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| به یادسپاری | 83 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| تشخیص موضوعات مستتر | 80 | 57 | SIGNAL | Signal Detection |

شغل مدیر آزمایشگاه کالیبراسیون که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR40 شناخته می‌شود نیاز به شش ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-حساسیت به مشکل، 2-استدلال قیاسی، 3-استدلال استقرایی، 4-به یادسپاری، 5-سرعت سازمان‌دهی، 6-تشخیص موضوعات مستتر.

# جدول 48: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر آزمایشگاه کالیبراسیون

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| توجه به جزئيات | 82 | AHA | Attitude towards Work |
| خودکنترلی | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| اجتماعي بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به ديگران | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| مديريت و رهبري | 80 | FET | Attitude to Leadership |
| پشتکار و استقامت | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| دل‌بستگی شغلي | 75 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| همكاري | 73 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| پيشگام بودن | 67 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| استقلال | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر آزمایشگاه کالیبراسیون به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-توجه به جزئيات، 2-خود کنترلي، 3-اجتماعي بودن، 4-توجه به ديگران، 5-مديريت و رهبري، 6-پشتکار و استقامت، 7-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 8-دل‌بستگی شغلي، 9-همكاري، 10-پيشگام بودن، 11-استقلال، 12-تحمل فشار رواني.

جدول 49: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر آزمایشگاه مواد

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| استدلال استقرایی | 80 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| به یادسپاری | 80 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| تشخیص موضوعات مستتر | 80 | 71 | SIGNAL | Signal Detection |

شغل مدیر آزمایشگاه مواد که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR41 شناخته می‌شود نیاز به پنج ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-استدلال قیاسی، 2-سرعت سازمان‌دهی، 3-به یادسپاری، 4-استدلال استقرایی، 5-تشخیص موضوعات مستتر.

# جدول 50: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر آزمایشگاه مواد

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 90 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| توجه به جزئيات | 89 | AHA | Attitude towards Work |
| اجتماعي بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به ديگران | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| مديريت و رهبري | 80 | FET | Attitude to Leadership |
| پيشگام بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| همكاري | 70 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| دل‌بستگی شغلي | 67 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| پشتکار و استقامت | 67 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| استقلال | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر آزمایشگاه مواد به 11 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 2-توجه به جزئيات، 3-اجتماعي بودن، 4-توجه به ديگران، 5-مديريت و رهبري، 6-پيشگام بودن، 7-همكاري، 8-دل‌بستگی شغلي، 9-پشتکار و استقامت، 10-استقلال، 11-تحمل فشار رواني.

# جدول 51: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر ایمنی پرتوی

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| تشخیص موضوعات مستتر | 100 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |
| استدلال قیاسی | 100 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| حساسیت به مشکل | 100 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| استدلال استقرایی | 86 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| به یادسپاری | 79 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |

شغل مدیر ایمنی پرتوی که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR31 شناخته می‌شود نیاز به شش ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-حساسیت به مشکل، 2-تشخیص موضوعات مستتر، 3-استدلال قیاسی، 4-استدلال استقرایی، 5-سرعت سازمان‌دهی، 6-به یادسپاری.

جدول 52: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر ایمنی پرتوی

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| دل‌بستگی شغلي | 100 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 90 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| توجه به جزئيات | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| خودکنترلی | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| اجتماعي بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به ديگران | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| مديريت و رهبري | 80 | FET | Attitude to Leadership |
| پيشگام بودن | 73 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| پشتکار و استقامت | 70 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| استقلال | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر ایمنی پرتوی به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-دل‌بستگی شغلي، 2-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 3-توجه به جزئيات، 4-خود کنترلي، 5-اجتماعي بودن، 6-توجه به ديگران، 7-همكاري، 8-مديريت و رهبري، 9-پيشگام بودن، 10-پشتکار و استقامت، 11-استقلال، 12-تحمل فشار رواني.

جدول 53: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر ایمنی صنعتی و بهداشت حرفه‌ای

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| سرعت ادراک | 100 | 71 | COG / DMS / MTS | Cognitrone / Delayed Matching to Sample / Match to Sample Visual Search |
| استدلال استقرایی | 86 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| به یادسپاری | 84 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| تشخیص موضوعات مستتر | 84 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |

شغل مدیر ایمنی صنعتی و بهداشت حرفه‌ای که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR36 شناخته می‌شود نیاز به شش ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-سرعت ادراک، 2-استدلال قیاسی، 3-استدلال استقرایی، 4-تشخیص موضوعات مستتر، 5-به یادسپاری، 6-سرعت سازمان‌دهی.

# جدول 54: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر ایمنی صنعتی و بهداشت حرفه‌ای

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| توجه به جزئيات | 90 | AHA | Attitude towards Work |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 85 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| استقلال | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| دل‌بستگی شغلي | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| توجه به ديگران | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| مديريت و رهبري | 80 | FET | Attitude to Leadership |
| پيشگام بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| پشتکار و استقامت | 70 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| اجتماعي بودن | 65 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر ایمنی صنعتی و بهداشت حرفه‌ای به 11 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-توجه به جزئيات، 2-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 3-استقلال، 4-دل‌بستگی شغلي، 5-توجه به ديگران، 6-همكاري، 7-مديريت و رهبري، 8-پيشگام بودن، 9-پشتکار و استقامت، 10-اجتماعي بودن، 11-تحمل فشار رواني.

# جدول 55: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر برق

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| به یادسپاری | 86 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| استدلال استقرایی | 83 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| تشخیص موضوعات مستتر | 83 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |

شغل مدیر برق که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR33 شناخته می‌شود نیاز به پنج ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-استدلال قیاسی،2-به یادسپاری، 3-تشخیص موضوعات مستتر، 4-استدلال استقرایی، 5-سرعت سازمان‌دهی.

# جدول 56: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر برق

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| پشتکار و استقامت | 92 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 90 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| اجتماعي بودن | 85 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| همكاري | 85 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| توجه به جزئيات | 82 | AHA | Attitude towards Work |
| خودکنترلی | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| توجه به ديگران | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| مديريت و رهبري | 80 | FET | Attitude to Leadership |
| دل‌بستگی شغلي | 75 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| پيشگام بودن | 72 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| استقلال | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر برق به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-پشتکار و استقامت، 2-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 3-اجتماعي بودن، 4-همكاري، 5-توجه به جزئيات، 6-خود کنترلي، 7-توجه به ديگران، 8-مديريت و رهبري، 9-دل‌بستگی شغلي، 10-پيشگام بودن، 11-استقلال، 12-تحمل فشار رواني.

# جدول 57: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر برنامه‌ریزی و مدارک فنی

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 90 | 57 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| استدلال استقرایی | 80 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| تشخیص موضوعات مستتر | 80 | 71 | SIGNAL | Signal Detection |
| به یادسپاری | 78 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |

شغل مدیر برنامه‌ریزی و مدارک فنی که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR49 شناخته می‌شود نیاز به چهار ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-استدلال قیاسی، 2-استدلال استقرایی، 3-تشخیص موضوعات مستتر، 4-به یادسپاری.

# جدول 58: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر برنامه‌ریزی و مدارک فنی

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| توجه به جزئيات | 85 | AHA | Attitude towards Work |
| دل‌بستگی شغلي | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| خودکنترلی | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| توجه به ديگران | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| مديريت و رهبري | 80 | FET | Attitude to Leadership |
| پشتکار و استقامت | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| اجتماعي بودن | 70 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| پيشگام بودن | 70 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| استقلال | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| همكاري | 60 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر برنامه‌ریزی و مدارک فنی به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-توجه به جزئيات، 2-دل‌بستگی شغلي، 3-خود کنترلي، 4-توجه به ديگران، 5-مديريت و رهبري، 6-پشتکار و استقامت، 7-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 8-اجتماعي بودن، 9-پيشگام بودن، 10-استقلال، 11-تحمل فشار رواني، 12-همكاري.

# جدول 59: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر تحلیل عملکرد تجهیزات و سیستم‌ها

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| به یادسپاری | 88 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| استدلال استقرایی | 84 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| تشخیص موضوعات مستتر | 80 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |
| استدلال قیاسی | 80 | 57 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |

شغل مدیر تحلیل عملکرد تجهیزات و سیستم‌ها که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR25 شناخته می‌شود نیاز به پنج ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-به یادسپاری، 2-استدلال استقرایی، 3-سرعت سازمان‌دهی، 4-تشخیص موضوعات مستتر، 5-استدلال قیاسی.

# جدول 60: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر تحلیل عملکرد تجهیزات و سیستم‌ها

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| توجه به جزئيات | 84 | AHA | Attitude towards Work |
| دل‌بستگی شغلي | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| توجه به ديگران | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| مديريت و رهبري | 80 | FET | Attitude to Leadership |
| پيشگام بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| پشتکار و استقامت | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| اجتماعي بودن | 70 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| استقلال | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر تحلیل عملکرد تجهیزات و سیستم‌ها به 11 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-توجه به جزئيات، 2-دل‌بستگی شغلي، 3-توجه به ديگران، 4-همكاري، 5-مديريت و رهبري، 6-پيشگام بودن، 7-پشتکار و استقامت، 8-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 9-اجتماعي بودن، 10-استقلال، 11-تحمل فشار رواني.

# جدول 61: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر تعمیرات مکانیک

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| تشخیص موضوعات مستتر | 84 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |
| به یادسپاری | 84 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| استدلال استقرایی | 83 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |

شغل مدیر تعمیرات مکانیک که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR47 شناخته می‌شود نیاز به پنج ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1- استدلال قیاسی، 2-تشخیص موضوعات مستتر، 3-به یادسپاری، 4-استدلال استقرایی، 5-سرعت سازمان‌دهی.

جدول 62: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر تعمیرات مکانیک

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| پيشگام بودن | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به جزئيات | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| خودکنترلی | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| توجه به ديگران | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| مديريت و رهبري | 80 | FET | Attitude to Leadership |
| پشتکار و استقامت | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| استقلال | 70 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| اجتماعي بودن | 70 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| دل‌بستگی شغلي | 67 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر تعمیرات مکانیک به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-پيشگام بودن، 2-توجه به جزئيات، 3-خود کنترلي، 4-توجه به ديگران، 5-همكاري، 6-مديريت و رهبري، 7-پشتکار و استقامت، 8-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 9-استقلال، 10-اجتماعي بودن، 11-دل‌بستگی شغلي، 12-تحمل فشار رواني.

# جدول 63: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر توربین

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| حساسیت به مشکل | 87 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| به یادسپاری | 86 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| استدلال استقرایی | 83 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| تشخیص موضوعات مستتر | 80 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |

شغل مدیر توربین که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR24 شناخته می‌شود نیاز به شش ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-استدلال قیاسی، 2-حساسیت به مشکل، 3-به یادسپاری، 4-استدلال استقرایی، 5-سرعت سازمان‌دهی، 6-تشخیص موضوعات مستتر.

# جدول 64: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر توربین

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| پيشگام بودن | 87 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به جزئيات | 83 | AHA | Attitude towards Work |
| دل‌بستگی شغلي | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| خودکنترلی | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| توجه به ديگران | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| مديريت و رهبري | 80 | FET | Attitude to Leadership |
| پشتکار و استقامت | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| استقلال | 70 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| اجتماعي بودن | 66 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر توربین به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-پيشگام بودن، 2-توجه به جزئيات، 3-دل‌بستگی شغلي، 4-خود کنترلي، 5-توجه به ديگران، 6-همكاري، 7-مديريت و رهبري، 8-پشتکار و استقامت، 9-ساعي بودن و ميل به موفقيت استقلال، 10-اجتماعي بودن، 11-تحمل فشار رواني.

# جدول 65: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر توسعه منابع انسانی

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| تشخیص موضوعات مستتر | 89 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |
| استدلال استقرایی | 85 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| به یادسپاری | 80 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 71 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |

شغل مدیر توسعه منابع انسانی که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR46 شناخته می‌شود نیاز به پنج ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-استدلال قیاسی، 2-تشخیص موضوعات مستتر، 3-استدلال استقرایی، 4-به یادسپاری، 5-سرعت سازمان‌دهی.

جدول 66: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر توسعه منابع انسانی

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| دل‌بستگی شغلي | 93 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| اجتماعي بودن | 90 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 90 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| همكاري | 86 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| استقلال | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به جزئيات | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| توجه به ديگران | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| مديريت و رهبري | 80 | FET | Attitude to Leadership |
| پيشگام بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| پشتکار و استقامت | 70 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر توسعه منابع انسانی به 11 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-دل‌بستگی شغلي، 2-اجتماعي بودن، 3-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 4-همكاري، 5-استقلال، 6-توجه به جزئيات، 7-توجه به ديگران، 8-مديريت و رهبري، 9-پيشگام بودن، 10-پشتکار و استقامت، 11-تحمل فشار رواني.

# جدول 67: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر راکتور

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| حساسیت به مشکل | 87 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| استدلال استقرایی | 84 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| به یادسپاری | 82 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| تشخیص موضوعات مستتر | 80 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |

شغل مدیر راکتور که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR23 شناخته می‌شود نیاز به شش ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-استدلال قیاسی، 2-حساسیت به مشکل، 3-استدلال استقرایی، 4-به یادسپاری، 5-سرعت سازمان‌دهی، 6-تشخیص موضوعات مستتر.

# جدول 68: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر راکتور

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| پشتکار و استقامت | 87 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به جزئيات | 82 | AHA | Attitude towards Work |
| دل‌بستگی شغلي | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| خودکنترلی | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| توجه به ديگران | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| مديريت و رهبري | 80 | FET | Attitude to Leadership |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| پيشگام بودن | 75 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| استقلال | 70 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| اجتماعي بودن | 66 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر راکتور به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-پشتکار و استقامت، 2-توجه به جزئيات، 3-دل‌بستگی شغلي، 4-خود کنترلي، 5-توجه به ديگران، 6-همكاري، 7-مديريت و رهبري، 8-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 9-پيشگام بودن، 10-استقلال، 11-اجتماعي بودن، 12-تحمل فشار رواني.

جدول 69: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر سوخت و ایمنی هسته‌ای

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 57 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| تشخیص موضوعات مستتر | 87 | 100 | SIGNAL | Signal Detection |
| استدلال استقرایی | 85 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| به یادسپاری | 85 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| حساسیت به مشکل | 60 | 86 | VIGIL | Vigilance |

شغل مدیر سوخت و ایمنی هسته‌ای که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR27 شناخته می‌شود نیاز به شش ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-استدلال قیاسی، 2-تشخیص موضوعات مستتر، 3-به یادسپاری، 4-استدلال استقرایی، 5-سرعت سازمان‌دهی، 6-حساسیت به مشکل.

جدول 70: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر سوخت و ایمنی هسته‌ای

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| دل‌بستگی شغلي | 100 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 90 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| توجه به جزئيات | 87 | AHA | Attitude towards Work |
| استقلال | 83 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| خودکنترلی | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| توجه به ديگران | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| مديريت و رهبري | 80 | FET | Attitude to Leadership |
| پيشگام بودن | 70 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| اجتماعي بودن | 63 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| پشتکار و استقامت | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر سوخت و ایمنی هسته‌ای به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-دل‌بستگی شغلي، 2-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 3-توجه به جزئيات، 4-استقلال، 5-خود کنترلي، 6-توجه به ديگران، 7-همكاري، 8-مديريت و رهبري، 9-پيشگام بودن، 10-اجتماعي بودن، 11-تحمل فشار رواني، 12-پشتکار و استقامت.

# جدول 71: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر سیستم مدیریت و نظارت

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 90 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| استدلال استقرایی | 89 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| تشخیص موضوعات مستتر | 87 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |
| به یادسپاری | 86 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |

شغل مدیر سیستم مدیریت و نظارت که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR37 شناخته می‌شود نیاز به پنج ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-استدلال قیاسی، 2-استدلال استقرایی، 3-تشخیص موضوعات مستتر، 4-به یادسپاری، 5-سرعت سازمان‌دهی.

# جدول 72: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر سیستم مدیریت و نظارت

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| دل‌بستگی شغلي | 100 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| توجه به جزئيات | 93 | AHA | Attitude towards Work |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 90 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| اجتماعي بودن | 88 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| استقلال | 85 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| پيشگام بودن | 85 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| خودکنترلی | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| توجه به ديگران | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| مديريت و رهبري | 80 | FET | Attitude to Leadership |
| پشتکار و استقامت | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر سیستم مدیریت و نظارت به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-دل‌بستگی شغلي، 2-توجه به جزئيات، 3-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 4-اجتماعي بودن، 5-استقلال، 6-پيشگام بودن، 7-خود کنترلي، 8-توجه به ديگران، 9-همكاري، 10-مديريت و رهبري، 11-پشتکار و استقامت، 12-تحمل فشار رواني.

# جدول 73: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر کارگاه پسمانداری مواد رادیواکتیو

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| به یادسپاری | 83 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| تشخیص موضوعات مستتر | 83 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |
| استدلال استقرایی | 82 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| حساسیت به مشکل | 80 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |

شغل مدیر کارگاه پسمانداری مواد رادیواکتیو که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR39 شناخته می‌شود نیاز به شش ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-استدلال قیاسی، 2-تشخیص موضوعات مستتر، 3-به یادسپاری، 4-استدلال استقرایی، 5-سرعت سازمان‌دهی، 6-حساسیت به مشکل.

جدول74: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر کارگاه پسمانداری مواد رادیواکتیو

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| توجه به جزئيات | 97 | AHA | Attitude towards Work |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 95 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| دل‌بستگی شغلي | 90 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| اجتماعي بودن | 88 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| خودکنترلی | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| توجه به ديگران | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| مديريت و رهبري | 80 | FET | Attitude to Leadership |
| پيشگام بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| استقلال | 76 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| همكاري | 74 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| پشتکار و استقامت | 70 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر کارگاه پسمانداری مواد رادیواکتیو به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-توجه به جزئيات، 2-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 3-دل‌بستگی شغلي، 4-اجتماعي بودن، 5-خود کنترلي، 6-توجه به ديگران، 7-مديريت و رهبري، 8-پيشگام بودن، 9-استقلال، 10-همكاري، 11-پشتکار و استقامت، 12-تحمل فشار رواني.

# جدول 75: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر کنترل و ابزار دقیق

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 95 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| به یادسپاری | 83 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| استدلال استقرایی | 83 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| تشخیص موضوعات مستتر | 82 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |
| حساسیت به مشکل | 80 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |

شغل مدیر کنترل و ابزار دقیق که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR34 شناخته می‌شود نیاز به شش ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-استدلال قیاسی، 2-به یادسپاری، 3-استدلال استقرایی، 4-تشخیص موضوعات مستتر، 5-سرعت سازمان‌دهی، 6-حساسیت به مشکل.

# جدول 76: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر کنترل و ابزار دقیق

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 95 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| پيشگام بودن | 90 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| پشتکار و استقامت | 89 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به جزئيات | 83 | AHA | Attitude towards Work |
| خودکنترلی | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| اجتماعي بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به ديگران | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| مديريت و رهبري | 80 | FET | Attitude to Leadership |
| استقلال | 71 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| دل‌بستگی شغلي | 69 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر کنترل و ابزار دقیق به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 2-پيشگام بودن، 3-پشتکار و استقامت، 4-توجه به جزئيات، 5-خود کنترلي، 6-اجتماعي بودن، 7-توجه به ديگران، 8-همكاري، 9-مديريت و رهبري، 10-استقلال، 11-دل‌بستگی شغلي، 12-تحمل فشار رواني.

# جدول 77: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدير مهندسي ارشد فرآيند

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 88 | 57 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| به یادسپاری | 83 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| استدلال استقرایی | 82 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| تشخیص موضوعات مستتر | 80 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |

شغل مدير مهندسي ارشد فرآيند که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR09 شناخته می‌شود نیاز به پنج ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-استدلال قیاسی، 2-به یادسپاری، 3-استدلال استقرایی، 4-سرعت سازمان‌دهی، 5-تشخیص موضوعات مستتر.

جدول 78: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدير مهندسي ارشد فرآيند

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 90 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| توجه به جزئيات | 87 | AHA | Attitude towards Work |
| همكاري | 87 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| خودکنترلی | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| اجتماعي بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به ديگران | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| مديريت و رهبري | 80 | FET | Attitude to Leadership |
| پيشگام بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| پشتکار و استقامت | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| دل‌بستگی شغلي | 73 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| استقلال | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدير مهندسي ارشد فرآيند به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 2-توجه به جزئيات، 3-همكاري، 4-خود کنترلي، 5-اجتماعي بودن، 6-توجه به ديگران، 7-مديريت و رهبري، 8-پيشگام بودن، 9-پشتکار و استقامت، 10-دل‌بستگی شغلي، 11-استقلال، 12-تحمل فشار رواني.

# جدول 79: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مدیر مهندسی شیمی

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| به یادسپاری | 84 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| تشخیص موضوعات مستتر | 80 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |
| استدلال استقرایی | 80 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |

شغل مدیر مهندسی شیمی که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR35 شناخته می‌شود نیاز به پنج ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-استدلال قیاسی، 2-به یادسپاری، 3-سرعت سازمان‌دهی، 4-تشخیص موضوعات مستتر، 5-استدلال استقرایی.

# جدول 80: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر مهندسی شیمی

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| پيشگام بودن | 87 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به جزئيات | 84 | AHA | Attitude towards Work |
| دل‌بستگی شغلي | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| خودکنترلی | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| توجه به ديگران | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| مديريت و رهبري | 80 | FET | Attitude to Leadership |
| پشتکار و استقامت | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 76 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| اجتماعي بودن | 73 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| استقلال | 72 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مدیر مهندسی شیمی به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-پيشگام بودن، 2-توجه به جزئيات، 3-دل‌بستگی شغلي، 4-خود کنترلي، 5-توجه به ديگران، 6-همكاري، 7-مديريت و رهبري، 8-پشتکار و استقامت، 9-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 10-اجتماعي بودن، 11-استقلال، 12-تحمل فشار رواني.

# جدول 81: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل معاون ایمنی

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال استقرایی | 100 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| استدلال قیاسی | 100 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| حساسیت به مشکل | 100 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| به یادسپاری | 82 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| تشخیص موضوعات مستتر | 80 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |

شغل معاون ایمنی که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR26 شناخته می‌شود نیاز به شش ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-حساسیت به مشکل، 2-استدلال استقرایی، 3-استدلال قیاسی، 4-به یادسپاری، 5-سرعت سازمان‌دهی، 6-تشخیص موضوعات مستتر.

# جدول 82: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل معاون ایمنی

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| دل‌بستگی شغلي | 100 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| توجه به ديگران | 100 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| مديريت و رهبري | 100 | FET | Attitude to Leadership |
| پيشگام بودن | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 100 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| اجتماعي بودن | 90 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| تحمل فشار رواني | 87 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| همكاري | 87 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| استقلال | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به جزئيات | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| خودکنترلی | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| پشتکار و استقامت | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل معاون ایمنی به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-دل‌بستگی شغلي، 2-توجه به ديگران، 3-مديريت و رهبري، 4-پيشگام بودن، 5-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 6-اجتماعي بودن، 7-تحمل فشار رواني، 8-همكاري، 9-استقلال، 10-توجه به جزئيات، 11-خود کنترلي، 12-پشتکار و استقامت.

# جدول 83: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل معاون پشتیبانی و توسعه

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 57 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| تشخیص موضوعات مستتر | 87 | 100 | SIGNAL | Signal Detection |
| استدلال استقرایی | 80 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| به یادسپاری | 80 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |

شغل معاون پشتیبانی و توسعه که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR48 شناخته می‌شود نیاز به پنج ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-استدلال قیاسی، 2-تشخیص موضوعات مستتر، 3-سرعت سازمان‌دهی، 4-به یادسپاری، 5-استدلال استقرایی.

# جدول 84: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل معاون پشتیبانی و توسعه

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| دل‌بستگی شغلي | 100 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| توجه به ديگران | 100 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| مديريت و رهبري | 100 | FET | Attitude to Leadership |
| پيشگام بودن | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 100 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| استقلال | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به جزئيات | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| تحمل فشار رواني | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| اجتماعي بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| پشتکار و استقامت | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| خودکنترلی | 60 | AHA | Attitude towards Work |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل معاون پشتیبانی و توسعه به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-دل‌بستگی شغلي، 2-توجه به ديگران، 3-مديريت و رهبري، 4-پيشگام بودن، 5-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 6-استقلال، 7-توجه به جزئيات، 8-تحمل فشار رواني، 9-اجتماعي بودن، 10-همكاري، 11-پشتکار و استقامت، 12-خود کنترلي.

# جدول 85: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل معاون تولید

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| استدلال استقرایی | 100 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| به یادسپاری | 83 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| تشخیص موضوعات مستتر | 80 | 100 | SIGNAL | Signal Detection |

شغل معاون تولید که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR08 شناخته می‌شود نیاز به پنج ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-استدلال استقرایی، 2-استدلال قیاسی، 3-به یادسپاری، 4-تشخیص موضوعات مستتر، 5-سرعت سازمان‌دهی.

# جدول 86: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل معاون تولید

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| دل‌بستگی شغلي | 100 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| توجه به ديگران | 100 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| مديريت و رهبري | 100 | FET | Attitude to Leadership |
| پيشگام بودن | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 100 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| همكاري | 90 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| استقلال | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به جزئيات | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| تحمل فشار رواني | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| خودکنترلی | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| اجتماعي بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| پشتکار و استقامت | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل معاون تولید به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-دل‌بستگی شغلي، 2-توجه به ديگران، 3-مديريت و رهبري، 4-پيشگام بودن، 5-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 6-همكاري، 7-استقلال، 8-توجه به جزئيات، 9-تحمل فشار رواني، 10-خود کنترلي، 11-اجتماعي بودن، 12-پشتکار و استقامت.

# جدول 87: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل معاون فنی مهندسی

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| استدلال استقرایی | 88 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| تشخیص موضوعات مستتر | 85 | 71 | SIGNAL | Signal Detection |
| به یادسپاری | 84 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |

شغل معاون فنی مهندسی که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR22 شناخته می‌شود نیاز به پنج ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-استدلال قیاسی، 2-استدلال استقرایی، 3-تشخیص موضوعات مستتر، 4-به یادسپاری، 5-سرعت سازمان‌دهی.

# جدول 88: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل معاون فنی و مهندسی

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| دل‌بستگی شغلي | 100 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| توجه به ديگران | 100 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| مديريت و رهبري | 100 | FET | Attitude to Leadership |
| پيشگام بودن | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 100 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| همكاري | 85 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| استقلال | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به جزئيات | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| تحمل فشار رواني | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| خودکنترلی | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| اجتماعي بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| پشتکار و استقامت | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل معاون فنی مهندسی به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-دل‌بستگی شغلي، 2-توجه به ديگران، 3-مديريت و رهبري، 4-پيشگام بودن، 5-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 6-همكاري، 7-استقلال، 8-توجه به جزئيات، 9-تحمل فشار رواني، 10-خود کنترلي، 11-اجتماعي بودن، 12-پشتکار و استقامت.

# جدول 89: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل معاون نگهداری و تعمیرات

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| استدلال استقرایی | 85 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| به یادسپاری | 84 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| تشخیص موضوعات مستتر | 84 | 100 | SIGNAL | Signal Detection |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 100 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |

شغل معاون نگهداری و تعمیرات که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR42 شناخته می‌شود نیاز به پنج ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-استدلال قیاسی، 2-استدلال استقرایی، 3-تشخیص موضوعات مستتر، 4-به یادسپاری، 5-سرعت سازمان‌دهی.

# جدول 90: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل معاون نگهداری و تعمیرات

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| دل‌بستگی شغلي | 100 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| توجه به ديگران | 100 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| همكاري | 100 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| مديريت و رهبري | 100 | FET | Attitude to Leadership |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 100 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| استقلال | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به جزئيات | 80 | AHA | Attitude towards Work |
| اجتماعي بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| پشتکار و استقامت | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| تحمل فشار رواني | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| خودکنترلی | 60 | AHA | Attitude towards Work |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل معاون نگهداری و تعمیرات به 11 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-دل‌بستگی شغلي، 2-توجه به ديگران، 3-همكاري، 4-مديريت و رهبري، 5-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 6-استقلال، 7-توجه به جزئيات، 8-اجتماعي بودن، 9-پشتکار و استقامت، 10-تحمل فشار رواني، 11-خود کنترلي.

# جدول 91: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مهندس شیفت کنترل و ابزار دقیق

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 71 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| حساسیت به مشکل | 96 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| تشخیص موضوعات مستتر | 94 | 86 | SIGNAL | Signal Detection |
| به یادسپاری | 88 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| استدلال استقرایی | 80 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 100 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |

شغل مهندس شیفت کنترل و ابزار دقیق که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR20 شناخته می‌شود نیاز به شش ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-استدلال قیاسی، 2-حساسیت به مشکل، 3-تشخیص موضوعات مستتر، 4-به یادسپاری، 5-سرعت سازمان‌دهی، 6-استدلال استقرایی.

جدول 92: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مهندس شیفت کنترل و ابزار دقیق

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| توجه به جزئيات | 100 | AHA | Attitude towards Work |
| پشتکار و استقامت | 87 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به ديگران | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| دل‌بستگی شغلي | 73 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| اجتماعي بودن | 73 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| پيشگام بودن | 73 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| تحمل فشار رواني | 70 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| خودکنترلی | 70 | AHA | Attitude towards Work |
| استقلال | 60 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| مديريت و رهبري | 60 | FET | Attitude to Leadership |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مهندس شیفت کنترل و ابزار دقیق به 12 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-توجه به جزئيات، 2-پشتکار و استقامت، 3-توجه به ديگران، 4-همكاري، 5-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 6-دل‌بستگی شغلي، 7-اجتماعي بودن، 8-پيشگام بودن، 9-تحمل فشار رواني، 10-خود کنترلي، 11-استقلال، 12-مديريت و رهبري.

# جدول 93: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مهندس کنترل توربین

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 57 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| توجه انتخابی | 100 | 100 | WAFS | Perception and Attention Functions: Selective Attention |
| حساسیت به مشکل | 100 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| سرعت ادراک | 100 | 86 | COG / DMS / MTS | Cognitrone / Delayed Matching to Sample / Match to Sample Visual Search |
| زمان واکنش | 100 | 71 | SDC / FTT / ST / SAT | Simbol Digit Coding / Finger Tapping Test / Stroop Test / Shifting Attention Test |
| تشخیص موضوعات مستتر | 87 | 100 | SIGNAL | Signal Detection |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| به یادسپاری | 80 | 100 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| استدلال استقرایی | 80 | 100 | FOLO | Inductive Reasoning |

شغل مهندس کنترل توربین که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR06 شناخته می‌شود نیاز به نُه ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-توجه انتخابی، 2-سرعت ادراک، 3-حساسیت به مشکل، 4-زمان واکنش، 5-استدلال قیاسی، 6-تشخیص موضوعات مستتر، 7-به یادسپاری، 8-استدلال استقرایی، 9-سرعت سازمان‌دهی.

# جدول 94: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مهندس کنترل توربین

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| توجه به جزئيات | 100 | AHA | Attitude towards Work |
| تحمل فشار رواني | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| خودکنترلی | 100 | AHA | Attitude towards Work |
| اجتماعي بودن | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| پشتکار و استقامت | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| دل‌بستگی شغلي | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| پيشگام بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| همكاري | 60 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مهندس کنترل توربین به نُه ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-توجه به جزئيات، 2-تحمل فشار رواني، 3-خود کنترلي، 4-اجتماعي بودن، 5-پشتکار و استقامت، 6-دل‌بستگی شغلي، 7-پيشگام بودن، 8-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 9-همكاري.

# جدول 95: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل مهندس کنترل راکتور

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| سرعت ادراک | 100 | 86 | COG / DMS / MTS | Cognitrone / Delayed Matching to Sample / Match to Sample Visual Search |
| زمان واکنش | 100 | 71 | SDC / FTT / ST / SAT | Simbol Digit Coding / Finger Tapping Test / Stroop Test / Shifting Attention Test |
| حساسیت به مشکل | 100 | 86 | VIGIL | Vigilance |
| توجه انتخابی | 100 | 100 | WAFS | Perception and Attention Functions: Selective Attention |
| تشخیص موضوعات مستتر | 89 | 100 | SIGNAL | Signal Detection |
| به یادسپاری | 84 | 100 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |
| استدلال استقرایی | 80 | 100 | FOLO | Inductive Reasoning |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |

شغل مهندس کنترل راکتور که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR05 شناخته می‌شود نیاز به هشت ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-توجه انتخابی 2-سرعت ادراک، 3-حساسیت به مشکل، 4-زمان واکنش، 5-تشخیص موضوعات مستتر، 6-به یادسپاری، 7-استدلال استقرایی، 8-سرعت سازمان‌دهی.

# جدول 96: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مهندس کنترل راکتور

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| توجه به جزئيات | 100 | AHA | Attitude towards Work |
| تحمل فشار رواني | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| خودکنترلی | 100 | AHA | Attitude towards Work |
| اجتماعي بودن | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| پشتکار و استقامت | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| دل‌بستگی شغلي | 80 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| پيشگام بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 80 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| همكاري | 60 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل مهندس کنترل راکتور به نُه ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-توجه به جزئيات، 2-تحمل فشار رواني، 3-خود کنترلي، 4-اجتماعي بودن، 5-پشتکار و استقامت، 6-دل‌بستگی شغلي، 7-پيشگام بودن، 8-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 9-همكاري.

# جدول 97: ابزارهای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز شغل رئیس مرکز منابع انسانی و آموزش

| **نام توانایی** | **میزان اهمیت** | **سطح** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| استدلال قیاسی | 100 | 57 | HCTA | Halpern Critical Thinking Assessment |
| تشخیص موضوعات مستتر | 90 | 100 | SIGNAL | Signal Detection |
| استدلال استقرایی | 80 | 86 | FOLO | Inductive Reasoning |
| سرعت سازمان‌دهی | 80 | 86 | SPM-S5 | Raven's Standard Progressive Matrices |
| به یادسپاری | 80 | 86 | CORSI / VBM / VIM | Corsi Block-Tapping Test / Verbal Memory Test /Visual Memory Test |

شغل رئیس مرکز منابع انسانی و آموزش که در شناسنامه شغلی با کد BU1.CNT96/0202.ATCH2-31.JAR50 شناخته می‌شود نیاز به پنج ابزار برای اندازه‌گیری توانایی‌های مورد نیاز برای عملکرد شغلی قابل قبول دارد که به ترتیب عبارت‌اند از:1-استدلال قیاسی، 2-تشخیص موضوعات مستتر، 3-سرعت سازمان‌دهی، 4-به یادسپاری، 5-استدلال استقرایی.

# جدول 98: ابزارهای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس مرکز منابع انسانی و آموزش

| **نام سبک‌کاری** | **میزان اهمیت** | **نام اختصاری ابزار** | **نام کامل ابزار** |
| --- | --- | --- | --- |
| دل‌بستگی شغلي | 100 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| توجه به ديگران | 100 | AVEM | Work-related Behaviour and Experience Patterns |
| مديريت و رهبري | 100 | FET | Attitude to Leadership |
| پيشگام بودن | 100 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| ساعي بودن و ميل به موفقيت | 100 | OLMT | Objective Achievement Motivation Test |
| استقلال | 85 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| توجه به جزئيات | 85 | AHA | Attitude towards Work |
| تحمل فشار رواني | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| اجتماعي بودن | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |
| همكاري | 80 | SKASUK | Customer Service and Orientation Scales |
| پشتکار و استقامت | 80 | EPP6 | Eysenck Personality Profiler V6 |

برای اندازه‌گیری سبک‌های کاری مورد نیاز شغل رئیس مرکز منابع انسانی و آموزش به 11 ابزار روان‌شناختی نیاز است که به ترتیب عبارت‌اند از:1-دل‌بستگی شغلي، 2-توجه به ديگران، 3-مديريت و رهبري، 4-پيشگام بودن، 5-ساعي بودن و ميل به موفقيت، 6-استقلال، 7-توجه به جزئيات، 8-تحمل فشار رواني، 9-اجتماعي بودن، 10-همكاري، 11-پشتکار و استقامت.