



اسناد ارزیابی کیفی پیشنهادهای دهندگان

پروژه

"پروژه دانش بنیان ساخت دکل سبک و چابک"

تیر ماه سال ۱۴۰۵

۱. موضوع ارزیابی: بررسی و ارزیابی توان ساخت و تولید، مدیریت، طراحی و مهندسی، مالی و ارزیابی روانشناختی سازمانی پیشنهاد دهندگان برای انجام پروژه پژوهشی ساخت دکل حفاری سبک و چابک

۲. عنوان پروژه: پروژه دانش بنیان ساخت دکل سبک و چابک

۳. برنامه زمانی: حدود ۶ ماه برای فاز کوتاه مدت و ۸ ماه برای فاز میان مدت که با پروپزال پیشنهاد دهنده
تدقیق خواهد شد

۴. پیشنهاد دهنده: اشخاص حقوقی که توان فنی و مالی و شخصیتی پروژه را دارا باشند.

۵. فرآیند خرید، دریافت و تسلیم اسناد ارزیابی کیفی:

مراحل برگزاری مرتبط با این فراخوان از طریق سایت صندوق توسعه فناوری نانو به نشانی www.nanotf.ir انجام می پذیرد. خرید، دریافت و تسلیم از طریق صندوق توسعه فناوری های نانو انجام خواهد شد. پیشنهاد دهندگان می توانند در صورت وجود هرگونه سوال و یا ابهام با کارشناسان صندوق توسعه فناوری نانو حداکثر تا ۷ روز قبل از تاریخ ارائه و تسلیم مدارک ارزیابی کیفی به صورت مکتوب، درخواست توضیح نمایند.

۶. نحوه تکمیل جداول ارزیابی:

جداول مربوط به معیارهای ارزیابی کیفی و امتیاز آنها به پیوست این ارزیابی می باشد که پیشنهاد دهنده می بایست، نسبت به ارائه مستندات جهت دریافت امتیاز مربوطه اقدام لازم را معمول نمایند. روش محاسبه امتیازهای مربوط به هر یک از معیارها، در جداول مربوطه ذکر گردیده است. ارائه مدارک و مستندات لازم برای تعیین امتیازهای مربوط به هر یک از معیارها ضروری است. مدارک و مستندات باید به صورت فیزیکی و کپی از اصل مدارک ارائه گردد. ملاک ارزیابی اسناد فیزیکی ارائه شده از طرف پیشنهاد دهنده می باشد. کلیه مدارک ارائه شده باید خوانا و قابل بررسی باشند و در صورت مخدوش یا ناخوانا بودن، ملاک ارزیابی بر اساس اسناد ارسالی خواهد بود و در این خصوص هیچ گونه ادعایی و اعتراضی از سوی پیشنهاد دهندگان پذیرفته نمی شود. رعایت موارد زیر توسط شرکت کننده الزامی می باشد:

- مدارک و مستندات ارائه شده باید به صورت کپی از روی اصل مدارک صورت گیرد.
- کلیه موارد درخواست شده در این اسناد صرفاً جهت تعیین امتیاز و گزینش پیشنهاد دهندگان واجد شرایط جهت شرکت در فراخوان بوده و چیزی از تعهدات مندرج در اسناد فراخوان و یا اسناد قرارداد نمی کاهد.
- کلیه صفحات اسناد استعلام ارزیابی، مستندات و اطلاعات درخواست شده از پیشنهاد دهندگان باید ممهور به مهر و امضای تعهدآور شخص/ اشخاص مجاز شرکت باشد.
- ارائه کلیه مستندات و اطلاعات درخواستی جهت امتیازدهی هر یک از معیارها الزامی است.
- جهت ارزیابی روانشناختی سازمانی، دو نفر از نیروهای اصلی که توسط پیشنهاد دهنده معرفی شده اند، موظفاند تست های مربوطه را تکمیل نموده و پس از ممهور نمودن به مهر و امضای صاحبان امضای مجاز، آنها را ارسال نمایند. ارزیابی روانشناختی بر مبنای همین تست های ارائه شده انجام خواهد شد.

۷. حداقل امتیاز قابل قبول:

حداقل امتیاز قابل قبول در اسناد ارزیابی کیفی جهت بررسی پروپوزال فنی و مالی تحویلی پیشنهاد دهندگان، ۶۰ درصد امتیاز کل می باشد.

۸. نحوه انجام ارزیابی کیفی :

بر اساس شرایط مندرج در اسناد ارزیابی، توانمندی پیشنهاددهندگان در حوزه‌های ساخت و تولید، مدیریت، طراحی و مهندسی، مالی و همچنین ارزیابی روانشناختی سازمانی در این مرحله مورد سنجش قرار می‌گیرد که جزئیات آن در ادامه تشریح شده است. در صورتی که پیشنهاددهنده حائز شرایط درج شده باشد، پروپوزال وی مورد بررسی قرار خواهد گرفت. ارزیابی کیفی پیشنهاددهندگان به روش وزنی انجام می‌شود. در این روش، مجموع ضرایب وزنی معیارها معادل صد درصد بوده و هر پیشنهاددهنده در ازای هر معیار، امتیازی بین صفر تا صد کسب می‌کند. امتیاز کل هر پیشنهاددهنده نیز معادل مجموع حاصل ضرب امتیاز کسب شده در هر معیار در ضریب وزنی مربوط به آن معیار می‌باشد.

۹. مدارک مورد نیاز جهت ارزیابی شکلی:

پیشنهاددهنده موظف است مدارک و مستنداتی که باید به عنوان مستندات ارزیابی کیفی ارائه دهد:

- اسناد RFP پروژه ممهور به مهر و امضای صاحبان امضای مجاز. (شامل فاز کوتاه مدت و میان مدت)
 - دفترچه اسناد ارزیابی کیفی (RFQ) به انضمام کلیه الحاقیه های صادره که ممهور به مهر و امضای صاحبان امضای مجاز شرکت باشد.
 - پروپوزال ارائه شده توسط پیشنهاددهندگان که ممهور به مهر و امضای صاحبان امضای مجاز.
 - اسناد تعیین اعتبار شرکت بابت اخذ تسهیلات به انضمام کلیه مدارک و الحاقیه ها که ممهور به مهر و امضای صاحبان امضای مجاز شرکت باشد.
- اسناد و مدارک ثبتی و حقوقی خواسته شده مطابق با اسناد ارزیابی کیفی به ترتیب زیر:
- گواهی امضای صاحبان امضای مجاز
 - رونوشت اصل اساسنامه، روزنامه رسمی ثبت شرکت و آگهی آخرین تغییرات شرکت. (بدیهی است مسئولیت حقوقی هرگونه تغییراتی که در شرکت موصوف حاصل گردد و به ستاد توسعه اقتصاد دانش بنیان آب، انرژی و محیط زیست معاونت علمی، فناوری و اقتصاد دانش بنیان اعلام نگردد بر عهده پیشنهاد دهنده می باشد).
 - گواهی شناسه ملی شرکت
 - کلیه اسناد، فرم ها و دیگر تعهد نامه ها و مدارک دیگری که در اسناد ارزیابی کیفی و سند فراخوان ذکر شده است.
 - تکمیل و ارائه کلیه فرم ها و تعهد نامه های ارائه شده در اسناد ارزیابی کیفی از جمله تعهد نامه عدم شمول موضوع قانون منع مداخله کارکنان دولت
 - جداول تکمیل شده و مدارک خواسته شده جهت تجربیات، حسن سابقه، توان مالی و ... مطابق با اسناد ارزیابی کیفی به همراه مستندات مربوطه ممهور به مهر و امضای صاحبان امضای مجاز
 - تکمیل و ارسال تست روانشناختی سازمانی دو نفر از نیروهای اصلی که توسط پیشنهاددهنده معرفی شده‌اند، ممهور به مهر و امضای صاحبان امضای مجاز.

۱۰. اطلاعات عمومی موضوع ارزیابی صلاحیت

اطلاعاتی که جهت تکمیل اسناد ارزیابی در اختیار پیشنهاددهندگان قرار می‌گیرد، به شرح زیر می‌باشد:

- RFP پروژه شامل فاز کوتاه مدت و میان مدت

- معیارهای ارزیابی کیفی و ضریب وزنی معیارها ارزیابی توان ساخت و تولید، مدیریت، طراحی و مهندسی، مالی و ارزیابی روانشناختی سازمانی به انضمام تست‌های مربوطه
- معیارهای ارزیابی و اعتبار سنجی برای پرداخت تسهیلات
- تیپ فرم پروپزال پیشنهاد فنی و مالی پروژه

۱۱. شرایط فراخوان

الف. تمامی پرداخت‌ها به شرکت به صورت ریالی بوده و کارفرما هیچ‌گونه تعهدی جهت پرداخت ارز به پیشنهاددهنده نخواهد داشت.

ب. در این فراخوان گروه مشارکت مورد پذیرش خواهد بود.

ج. فرآیند انتخاب تیم پژوهشی، با حداقل یک پیشنهاد دهنده نیز قابل انجام خواهد بود.

۱۲. اختیارات کارفرما

الف. کارفرما می‌تواند در صورت صلاح‌دید هر بخش از اسناد ارزیابی کیفی را تا ۷۲ ساعت قبل از سررسید زمان تسلیم، تغییر، اصلاح و یا تجدید نظر نموده که به صورت الحاقیه رسماً به پیشنهاد دهنده ها ابلاغ می‌گردد.

ب. کارفرما می‌تواند در صورت صلاح‌دید مهلت تسلیم اسناد ارزیابی کیفی را تمدید و مراتب را به‌صورت کتبی به کلیه پیشنهاددهندگان اعلام نماید.

ج. در صورتی که پیشنهاددهندگان در فراخوان، مدارک و مستندات هر یک از بخش‌های اسناد استعلام ارزیابی را به‌صورت ناقص، مبهم، مشروط و یا مخدوش ارائه نماید، کارفرما مختار خواهد بود بر اساس نظر کمیته تصمیم‌گیری، اسناد وی را مردود اعلام نموده و عیناً به شرکت‌کننده مسترد نماید. در این صورت، هیچ‌گونه ادعایی از سوی پیشنهاد دهنده قابل پذیرش نخواهد بود.

د. در صورتی که عدم صحت اطلاعات درج‌شده در اسناد ارزیابی برای کارفرما محرز گردد، اسناد پیشنهاددهنده مردود تلقی شده و نام وی به مراجع ذی‌صلاح اعلام می‌گردد تا اقدامات قانونی لازم به عمل آید.

۱۳. وضعیت اسناد ارسالی

اسناد ارزیابی باید از هر حیث کامل و بدون قید و شرط بوده و هیچ نوع ابهام، خدشه، عیب، نقص و قلم خوردگی نداشته باشد. در صورت وجود خدشه یا نقص در اسناد و مدارک ارزیابی یا ارائه مدارک مشروط و مبهم، آن اسناد مردود است.

۱۴. شرایط پیشنهاد دهندگان

پیشنهاد دهندگان باید شرایط زیر را دارا باشد:

- داشتن سابقه مدیریتی، اجرایی و طراحی در پروژه‌های مشابه
- در بخش توان تولید، فنی، طراحی و مهندسی باید حداقل ۶۰ درصد امتیاز مربوطه در جدول شماره یک را اخذ نماید.
- در بخش توان مالی باید حداقل ۵۰ درصد امتیاز مربوطه در جدول شماره یک را اخذ نماید.
- در بخش ارزیابی روانشناختی سازمانی باید حداقل ۶۰ درصد امتیاز مربوطه در جدول شماره یک را اخذ نماید.

- درمجموع کل معیارها پیشنهاد دهنده باید حداقل ۶۰ درصد امتیاز را کسب نماید.

۱۵. تخلف پیشنهاد دهندگان

مطابق مصوبه هیات وزیران به شماره ۱۷۵۰۰۰ / ت ۵۶۲۸۷ هـ مورخ ۹۷/۱۲/۲۶ در صورت ارایه اسناد و اطلاعات خلاف واقع از سوی پیشنهاد دهندگان ، با آنها برخورد خواهد گردید.

پیشنهاد دهنده

محل مهر و امضای تعهدآور

تاریخ

کارفرما

ستاد توسعه اقتصاد دانش بنیان

آب، انرژی و محیط زیست

معاونت علمی، فناوری و اقتصاد دانش بنیان

ترتیب ارائه اسناد

- ۱) آگهی آخرین تغییرات دارندگان امضای مجاز معتبر در زمان بازگشایی پاکتها
- ۲) فرم شماره (۳) اطلاعات کلی و حقوقی شرکت
- ۳) اساسنامه
- ۴) تصویر شناسه ملی شرکت
- ۵) تصویر شناسنامه و کارت ملی دارندگان حق امضاء مجاز
- ۶) فرم شماره (۱) اظهارنامه توان اجرای کار پیشنهاد دهندگان جهت انجام پروژه
- ۷) فرم شماره (۲) اظهارنامه توان ساخت و تولید، مدیریت، طراحی و مهندسی
- ۸) فرم شماره (۴) گواهی امضای مجاز
- ۹) فرم شماره (۵) تعهد نامه تایید صحت اسناد و مدارک و اطلاعات ارسالی
- ۱۰) فرم شماره (۶) تعهد نامه عدم شمول موضوع قانون منع مداخله کارکنان دولت
- ۱۱) مستندات ارزیابی کیفی توان ساخت و تولید، مدیریت، طراحی و مهندسی
- ۱۲) مستندات ارزیابی کیفی توان مالی
- ۱۳) مستندات ارزیابی کیفی روانشناختی سازمانی
- ۱۴) RFP پروژه ممه‌ور به مهر و امضای صاحبان امضای مجاز.
- ۱۵) پروپزال فنی و مالی ارائه شده توسط پیشنهاددهنده
- ۱۶) مستندات تعیین اعتبار شرکت بابت اخذ تسهیلات

**** در صورت عدم رعایت ترتیب ارائه مدارک فوق، عدم اخذ امتیاز لازم بر عهده پیشنهاد دهنده خواهد بود.**

جدول شماره (۱) - جدول ضرایب وزنی تعیین توان ساخت و تولید، مدیریت، طراحی و مهندسی، مالی و روانشناختی سازمانی

ردیف	معیار ارزیابی	شرح	امتیاز	ضریب وزنی	
۱	توان ساخت و تولید، مدیریت، طراحی و مهندسی	۱-۱-توان ساخت و تولید	۳۰	۵۰	
		۱-۲-توان طراحی و مهندسی	۳۰		
		۱-۳-توان تامین کالا (دکل و تجهیزات)	۱۵		
		۱-۴-توان تکمیل، استقرار و انجام عملیات	۸		
		۱-۵- داشتن نظام تضمین کیفیت ساخت و تولید	۷		
		۱-۶- داشتن مجوز دانش بنیان	۱۰		
۲	توان مالی پیشنهاد دهنده	۲-۱- داشتن سابقه قرارداد پژوهشی و فناورانه در حوزه مرتبط در طی ۱۰ سال گذشته به مبلغ ۱۵۰ میلیارد ریال	۴۰	۳۰	
		۲-۲- میزان سرمایه ثبت شده شرکت بیش از ۲۰۰ میلیارد ریال	۱۰		
		۲-۳- معیارهای مقابل داشتن شرایط حداقلی از	وجود نقد یا اسناد مالکیت با قابلیت نقد شوندگی بالا بیش از ۵۰۰ میلیارد ریال		۵۰
			تائید اعتبار غیر مشروط از سوی بانک ها یا موسسات مالی و اعتباری معتبر بیش از ۳۰۰ میلیارد ریال		
			بالا ترین درآمد ناخالص سالیانه مطابق اسناد حسابرسی شده در یکی از ۱۰ سال گذشته بیش از ۲۰۰ میلیارد ریال		
			ارزش دارایی های ثابت (منقول و غیر منقول) بیش از ۳۰۰ میلیارد ریال		
۳	ارزیابی روانشناختی سازمانی	۳-۱- شاخص بازدارنده ها	۳۵	۲۰	
		۳-۲- شاخص سوق دهنده ها	۲۵		
		۳-۳- شاخص هوش هیجانی	۴۰		
۱۰۰	جمع				

- جزئیات و روش محاسبه امتیاز در هر یک از معیارهای فوق به شرح جداول زیر اعلام گردیده است. پیشنهاد دهنده باید حداقل ۶۰ درصد امتیاز ردیف یک، ۵۰ درصد امتیاز ردیف ۲، ۶۰ درصد امتیاز ردیف ۳ و در مجموع حداقل ۶۰ درصد امتیاز کل را اخذ نماید.
- امتیاز بند ۱ در گروه های مشارکت براساس سهم هر یک از اعضا در انجام وظایف تعیین شده در موافقت نامه مشارکت آنها، مبنای انجام بررسی و ارزیابی خواهد بود.
- امتیاز بند ۲ در گروه های مشارکت، با توجه به نحوه تأمین مالی پروژه به روش اخذ تسهیلات، توان مالی شرکت اصلی که برای دریافت تسهیلات اعتبارسنجی می شود، در این بخش ارزیابی خواهد شد.
- در خصوص معیار امتیازدهی بند ۱-۴، شرکت می بایست اسناد مرتبط با تجربه حداقل دو مورد تکمیل، استقرار و انجام عملیات (مربوط به ۱۰ سال گذشته) ارائه نماید.

- به منظور اخذ امتیاز بند ۱-۵، ارائه مستندات لازم به منظور رعایت نظام تضمین کیفیت ساخت و تولید با رعایت استانداردهای مرتبط الزامی است.
- به منظور اخذ امتیاز بند ۱-۶، ارائه تأییدیه مبنی بر برخورداری از مجوز دانش بنیان الزامی است.

۱- توان اجرایی، مدیریت، بهره برداری و مهندسی

۱-۱. توان ساخت و تولید

جدول شماره (۲) - معیارهای ارزیابی توان ساخت و تولید

ردیف	شرح	امتیاز هر معیار	ضریب معیار
۱	تجربه ساخت و تولید در زمینه مورد نظر	۱۰۰-۰	۳۰
۲	حسن سابقه در کارهای قبلی	۱۰۰-۰	۲۵
۴	توان تجهیزاتی و کارگاهی	۱۰۰-۰	۲۵
۵	تجهیزات آزمایشگاهی و تست	۱۰۰-۰	۲۰
جمع			۱۰۰

- امتیاز تجربه ساخت و تولید بر اساس مدارک و مستندات ارائه شده مربوط به حداقل ۲ پروژه مشابه طی ۱۰ سال گذشته بین ۰ تا ۱۰۰ تعلق خواهد گرفت.
- برای تعیین امتیاز حسن سابقه در کارهای قبلی، اخذ اطلاعات حداکثر ۳ پروژه طی ده سال گذشته کارفرمایان ملاک تعیین امتیاز یاد شده بین ۰ تا ۱۰۰ خواهد بود.
- امتیاز توان تجهیزاتی بر اساس معیارهای زیر (هر کدام ۵۰ امتیاز) تعیین می شود:
 - برخورداری از ظرفیت ساخت و مدیریت کارگاهی
 - بهره مندی از پروانه بهره برداری
- امتیاز تجهیزات آزمایشگاهی و تست بر اساس قابلیت انجام تست های زیر انجام می شود:
 - تجهیزات تست جوش
 - تجهیزات تست کشش

۲-۱. توان طراحی و مهندسی

جدول شماره (۳) - معیار های ارزیابی توان طراحی و مهندسی

ردیف	شرح	امتیاز هر معیار	ضریب معیار
۱	تجربه در کارهای مرتبط	۱۰۰-۰	۳۰
۲	کادر فنی و نیروی انسانی	۱۰۰-۰	۳۰
۳	نرم افزارهای تخصصی	۱۰۰-۰	۲۰
۴	واحد تحقیق و توسعه (R&D)	۱۰۰-۰	۲۰
	جمع		۱۰۰

- برای تعیین امتیاز تجربه در کارهای مرتبط، می بایست اطلاعات حداقل ۲ قرارداد که طی ۱۰ سال گذشته منعقد شده است، ارسال گردد. این اطلاعات قراردادی می بایست به صورت کامل، شفاف و خوانا ارائه شده و ارائه شرح خدمات قرارداد نیز الزامی می باشد.
- با توجه به ماهیت فناورانه پروژه، کادر فنی می بایست متشکل از متخصصان زیر باشد:
 - مهندس مکانیک با سابقه حداقل ۱۰ سال: ۱ نفر
 - مهندس برق با سابقه حداقل ۱۰ سال: ۱ نفر
 - مهندس صنایع با سابقه حداقل ۱۰ سال: ۱ نفر
 - مهندس هیدرولیک با سابقه حداقل ۱۰ سال: ۱ نفر
- به منظور تایید حضور افراد فوق، الزامی است که نام آنان در لیست بیمه شرکت احراز شده و یا یک نسخه از قرارداد هر فرد با شرکت ارائه گردد.
- به منظور تعیین امتیاز نرم افزار تخصصی، برخورداری از نرم افزارهای زیر الزامی است:
 - SolidWorks
 - CATIA
 - Abaqus
 - Fusion 360
 - Siemens NX
- به منظور تعیین امتیاز واحد تحقیق و توسعه (R&D) و با توجه به ماهیت فناورانه پروژه، شرکت های دارای واحد تحقیق و توسعه، از این بخش امتیاز دریافت می نمایند.

۱-۳. توان تامین کالا

جدول شماره (۴) - معیارهای ارزیابی توان تامین کالا

ردیف	شرح	امتیاز هر معیار	ضریب معیار
۱	ظرفیت ساخت	۱۰۰-۰	۳۰
۲	داشتن تجربه و دانش در زمینه تامین دکل	۱۰۰-۰	۵۰
۳	استانداردهای تضمین کیفی	دارد ☐ ندارد ☐	۲۰
	جمع		۱۰۰

- در خصوص ظرفیت ساخت شامل مجوزهای ساخت و بهره برداری و داشتن ابزارآلات و ماشین آلات لازم برای ماشین کاری و ساخت دکل
- در خصوص تعیین امتیاز داشتن تجربه و دانش در زمینه ظرفیت تامین دکل با استفاده از اطلاعات قراردادهای مشابه انجام یافته، محاسبه خواهد شد. مجموع تامین تجهیزات حفاری طی ۱۰ سال گذشته ملاک محاسبه خواهد بود.
- در خصوص معیار ردیف سوم استانداردهای مورد قبول در خصوص تضمین کیفی عبارت است از:
 - استاندارد های ملی ایران (ISIRI)
 - استاندارد های ISO

۲- توان مالی

در این بخش توان مالی شرکت مطابق جدول زیر ارزیابی می‌گردد:

جدول شماره (۵)- توان مالی

ردیف	شرح	امتیاز هر معیار	ضریب معیار
۱	داشتن سابقه قراردادهای پژوهشی و فناوریانه در حوزه مرتبط در طی ۱۰ سال گذشته جمعا به مبلغ ۱۵۰ میلیارد ریال	۱۰۰-۰	۴۰
۲	میزان سرمایه ثبت شده شرکت بیش از ۲۰۰ میلیارد ریال	۱۰۰-۰	۱۰
۳	وجوه نقد یا اسناد مالکیت با قابلیت نقد شوندگی بالا بیش از ۵۰۰ میلیارد ریال	۱۰۰-۰	۵۰
۴	تأیید اعتبار غیر مشروط بانکها یا موسسات مالی و اعتباری معتبر بیش از ۳۰۰ میلیارد ریال	۱۰۰-۰	
۵	بالاترین درآمد ناخالص سالیانه مطابق اسناد حسابرسی شده در یکی از پنج سال گذشته بیش از ۲۰۰ میلیارد ریال	۱۰۰-۰	
۶	ارزش دارایی های ثابت (منقول و غیر منقول) بیش از ۳۰۰ میلیارد ریال	۱۰۰-۰	
جمع			۱۰۰

- در صورتی که چند شرکت در پروژه مشارکت نموده باشند، با توجه به نحوه تأمین مالی پروژه به روش اخذ تسهیلات، توان مالی شرکت اصلی که برای دریافت تسهیلات اعتبارسنجی می‌شود، در این بخش ارزیابی خواهد شد.
- حداکثر امتیاز ردیف یک جدول فوق زمانی تعلق می‌گیرد که شرکت اسناد مثبت در خصوص داشتن سابقه قراردادهای پژوهشی و فناوریانه در حوزه مرتبط در طی ۱۰ سال گذشته (با اعمال ضریب تورم ۲۰ درصد سالانه) جمعا به مبلغ ۱۵۰ میلیارد ریال ارائه نماید. در صورت ارائه مدارک با مبالغ کمتر امتیاز به تناسب تعلق خواهد گرفت.
- حداکثر امتیاز ردیف دو جدول فوق زمانی تعلق می‌گیرد که مستندات ثبتی افزایش سرمایه شرکت به مبلغ حداقل ۲۰۰ میلیارد ریال ارائه گردد. در صورت ارائه مدارک با مبالغ سرمایه ثبت شده کمتر امتیاز به تناسب تعلق خواهد گرفت.
- در صورت ارائه مدارک مثبت یکی از ردیفهای ۳ تا ۶ جدول فوق حداکثر امتیاز این بخش تعلق خواهد گرفت. جهت امکان بررسی موارد فوق ارائه صورتهای مالی حسابرسی شده ۵ سال گذشته به همراه اظهار نامه های مالیاتی ۵ سال گذشته الزامی است. در خصوص تأیید اعتبار بانکها یا موسسات مالی و اعتباری ارائه نسخه اصل یا برابر با اصل تأییدیه مربوط به سال جاری الزامی است.

۳. ارزیابی روانشناختی سازمانی

الف. ساختار ارزیابی روانشناختی

در سازمان‌های فنی، پروژه‌محور و تخصصی، موفقیت یک تیم صرفاً به توانایی‌های فنی و تخصصی وابسته نیست. تجربه سازمانی و مطالعات حوزه رفتار سازمانی نشان داده‌اند که بخش مهمی از کیفیت عملکرد تیم‌ها، میزان هماهنگی، پایداری در شرایط فشار، کیفیت تصمیم‌گیری و موفقیت اجرایی پروژه‌ها، تحت تأثیر ساختار روان‌شناختی افراد کلیدی آن تیم قرار دارد. به همین دلیل، در بسیاری از سازمان‌های حرفه‌ای، ارزیابی روان‌شناختی مدیران و افراد کلیدی، به‌عنوان بخشی از فرایند تحلیل ظرفیت اجرایی و آمادگی تیم‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این چارچوب، هدف از ارزیابی روان‌شناختی حاضر، تشخیص سلامت روانی، کیفیت الگوهای رفتاری، شیوه مواجهه با فشار، توانایی مدیریت هیجان و سبک تعاملات مدیریتی در تیم‌های مختلف سازمان است؛ تا مشخص شود کدام گروه‌ها از نظر روان‌شناختی ظرفیت بالاتری برای مدیریت، هماهنگی و اجرای موفق پروژه‌ها دارند.

بر همین اساس، سه حوزه ارزیابی انتخاب شده‌اند: بازدارنده‌ها (Injunctions) و سوق‌دهنده‌ها (Drivers) در تحلیل رفتار متقابل هوش هیجانی (Emotional Intelligence)

انتخاب این ابزارها بر مبنای این اصل انجام شده که این سه حوزه، در کنار یکدیگر، تصویری نسبتاً جامع از ساختار روانی، سبک عملکرد رفتاری، نحوه مدیریت فشار و کیفیت تعاملات حرفه‌ای افراد ارائه می‌دهند. دلیل انتخاب نظریه تحلیل رفتار متقابل (Transactional Analysis) که توسط Eric Berne مطرح شد، یکی از نظریه‌های کاربردی در تحلیل شخصیت، ارتباطات انسانی و رفتار سازمانی است و امروزه در بسیاری از حوزه‌های مدیریتی، توسعه منابع انسانی، کوچینگ سازمانی و تحلیل رفتار حرفه‌ای مورد استفاده قرار می‌گیرد.

این نظریه توضیح می‌دهد که انسان‌ها در طول زندگی، تحت تأثیر پیام‌های روانی اولیه و الگوهای رفتاری تثبیت‌شده قرار می‌گیرند و این الگوها در موقعیت‌های شغلی، تصمیم‌گیری، مدیریت فشار و روابط حرفه‌ای خود را نشان می‌دهند.

در محیط‌های مدیریتی، رهبری و فنی، شناخت این الگوهای ساختاری اهمیت دو چندان پیدا می‌کند؛ زیرا افراد کلیدی سازمان معمولاً در معرض فشار تصمیم‌گیری، مسئولیت‌های سنگین، محدودیت زمانی، مدیریت تعارض و تعاملات پیچیده انسانی قرار دارند. به همین دلیل، شناخت ساختارهای رفتاری و هیجانی مدیران و افراد کلیدی می‌تواند در ارزیابی کیفیت عملکرد تیم‌ها نقش مهمی داشته باشد.

دلیل انتخاب بازدارنده‌ها (Injunctions)

بازدارنده‌ها (Injunctions)، پیام‌های روانی بنیادین، محدودکننده و ناهشیاری هستند که در سال‌های اولیه رشد در ساختار شخصیتی فرد شکل گرفته و تثبیت شده‌اند. این پیام‌ها در شرایط کاری و سطوح مدیریتی، خود را به صورت الگوهای رفتاری ترمزکننده و دفاعی نشان می‌دهند. به عنوان مثال، فعال بودن برخی بازدارنده‌ها می‌تواند باعث شود فرد از اشتباه کردن هراس داشته باشد، دچار مسئولیت‌پذیری افراطی ناشی از اضطراب گردد، در تصمیم‌گیری‌های کلان دچار تردید و وسواس شود یا در شرایط فشار روانی بالا، هیجانات خود را سرکوب کرده و انعطاف‌پذیری شناختی پایی‌نی از خود نشان دهد.

در محیط‌های فنی، پروژه‌محور و استراتژیک، وجود چنین الگوهایی مستقیماً بر روی موارد زیر تأثیر می‌گذارد:

- کیفیت و سرعت فرایند تصمیم‌گیری (Decision Making)

- توانایی مدیریت بحران و تاب‌آوری فردی

• میزان فرسودگی روانی و ظرفیت هدایت تیم

بنابراین، ارزیابی عمیق بازدارنده‌ها به سازمان کمک می‌کند تا مشخص سازد هر مدیر یا دستیار، در لایه‌های عمیق‌تر روان‌شناختی خود، با چه محدودیت‌ها، تله‌ها یا فشارهای درونی مواجه است و این موانع پنهان چگونه می‌توانند بر عملکرد حرفه‌ای، تعاملات تیمی و پایداری رفتاری آن‌ها در شرایط بحران تأثیر بگذارند.

دلیل انتخاب سوق‌دهنده‌ها (Drivers)

سوق‌دهنده‌ها (Drivers)، الگوهای رفتاریِ جبرانی و محرکی هستند که فرد به صورت ناخشیار برای کسب موفقیت، تایید، پذیرش یا حفظ کنترل روانی در محیط کار از آن‌ها استفاده می‌کند. در نظریه تحلیل رفتار متقابل (TA)، مهم‌ترین سوق‌دهنده‌ها شامل پنج محرک اصلی هستند: کامل باش، قوی باش، سخت تلاش کن، عجله کن و دیگران را خشنود کن. این ویژگی‌ها در بافت محیط‌های کاری و مدیریتی بسیار رایج هستند و در بسیاری از موارد (در سطوح متعادل) حتی موجب عملکرد بالا و پیشبرد اهداف می‌شوند؛ برای مثال، مدیر یا دستیار با درایور «کامل باش» ممکن است دقت اجرایی فوق‌العاده‌ای داشته باشد یا فردی با درایور «قوی باش» در شرایط بحرانی، خونسردی و عملکرد مناسبی از خود نشان دهد. اما چالش اصلی زمانی رخ می‌دهد که این الگوها تحت استرس شدید سازمانی، حالتی افراطی و کنترل‌ناپذیر به خود بگیرند. در این وضعیت، سوق‌دهنده‌ها تغییر ماهیت داده و منجر به پیامدهای مخرب زیر می‌شوند:

- بروز استرس مزمن و تسریع فرسودگی شغلی
- ایجاد رفتارهای کنترل‌گری افراطی و کاهش انعطاف‌پذیری ارتباطی
- اختلال جدی در فرآیند واگذاری مسئولیت‌ها (تفویض اختیار) به دستیار
- کاهش شدید کیفیت ارتباطات انسانی

در تیم‌های فنی و پروژه‌محور که افراد معمولاً تحت فشار زمانی بالا و مسئولیت‌های سنگین فعالیت می‌کنند، بررسی و رمزگشایی از این درایورها، شناخت عمیق و ارزشمندی درباره شیوه عملکرد تیم، سبک مدیریت فشار، سیستم انگیزشی افراد و در نهایت کیفیت تعاملات حرفه‌ای میان مدیر و دستیار به دست می‌دهد.

دلیل انتخاب هوش هیجانی

در کنار الگوهای رفتاری و شخصیتی، یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر موفقیت حرفه‌ای مدیران و تیم‌ها، هوش هیجانی است. هوش هیجانی به توانایی فرد در شناخت هیجان‌های خود، مدیریت احساسات، کنترل واکنش‌های هیجانی، درک احساسات دیگران و مدیریت روابط انسانی اشاره دارد.

در محیط‌های سازمانی، به‌ویژه در تیم‌های فنی و پروژه‌ای، مدیران علاوه بر تخصص فنی باید توانایی کنترل استرس، مدیریت تعارض، تصمیم‌گیری در شرایط فشار، ایجاد انگیزه و حفظ انسجام تیم را داشته باشند.

مطالعات حوزه رهبری سازمانی نشان داده‌اند که مدیرانی با هوش هیجانی بالاتر، عملکرد تیمی بهتری ایجاد می‌کنند، تعارض‌های کمتری در تیم دارند، فضای روانی امن‌تری ایجاد می‌کنند و در مدیریت بحران موفق‌تر عمل می‌کنند. به همین دلیل، ارزیابی هوش هیجانی در کنار بازدارنده‌ها و سوق‌دهنده‌ها، می‌تواند تصویری واقعی‌تر از ظرفیت حرفه‌ای و مدیریتی افراد ارائه دهد.

ارتباط میان سه ابزار ارزیابی

مبنای اصلی انتخاب همزمان این سه ابزار، ماهیت متقاطع، مکمل و چندبعدی آن‌ها در تحلیل روان‌شناختی عملکرد حرفه‌ای افراد است. شخصیت و رفتار سازمانی افراد را نمی‌توان به صورت تک‌بعدی ارزیابی کرد؛ به همین دلیل، این سه ابزار در کنار یکدیگر یک ساختار تحلیلی دقیق را پدید می‌آورند که پویایی‌های رفتاری را در سه لایه زیر اسکن می‌کند:

۱. لایه ساختار زیرین و ترمزها (بازدارنده‌ها): این ابزار مشخص می‌کند که فرد در لایه‌های ناهشیار روان خود با چه

محدودیت‌ها، تعارضات درون‌روانی یا خطوط قرمزی مواجه است که می‌توانند عملکرد او را متوقف کنند.

۲. لایه محرک‌های حرکتی و سبک کار (سوق‌دهنده‌ها): این ابزار نشان می‌دهد فرد در مواجهه با فشارهای محیطی چگونه رفتار می‌کند و چه الگوهای جبرانی یا مکانیسم‌های رفتاری افراطی را برای پیشبرد وظایف خود فعال می‌سازد.

۳. لایه فرمان کنترل و مدیریت رفتار (هوش هیجانی بار-آن): این شاخص مشخص می‌کند که فرد تا چه اندازه ظرفیت هشیارانه، مهارت نرم و توانمندی عاطفی دارد تا بتواند فشارهای ناشی از سوق‌دهنده‌ها و ترمزهای ناشی از بازدارنده‌ها را مدیریت، تعدیل و در بستر سازمان بازتنظیم (Regulate) کند.

ترکیب نظام‌مند این سه ابزار به سازمان این امکان را می‌دهد تا ساختار شخصیتی، شیوه واکنش به استرس، کیفیت تصمیم‌گیری، میزان انعطاف‌پذیری شناختی و توانایی مدیریت روابط حرفه‌ای (به‌ویژه تعاملات میان مدیر و دستیار) را به صورت هم‌زمان و مکانیکی مورد سنجش قرار دهد. این رویکرد ترکیبی، نقشی حیاتی در ارزیابی تیم‌های ارشد اجرایی و پروژه‌محور ایفا می‌کند؛ چرا که موفقیت حرفه‌ای و پایداری عملکردی کلیدی‌ترین مهره‌های سازمان، صرفاً وابسته به دانش تخصصی (Hard Skills) آن‌ها نیست، بلکه لایه‌های پنهان روان‌شناختی، بلوغ هیجانی و پایداری رفتاری آن‌ها در شرایط بحران است که سرنوشت پروژه‌ها و تیم را رقم می‌زند.

دلیل انتخاب مدیران و دستیاران کلیدی

با توجه به گستردگی افراد در تیم‌ها و محدودیت اجرایی در ارزیابی همه اعضا، نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند انجام شده و مدیران و دستیاران کلیدی هر تیم به‌عنوان نمایندگان ساختار مدیریتی و اجرایی انتخاب شده‌اند. دلیل این انتخاب آن است که این افراد بیشترین نقش را در تصمیم‌گیری دارند، فضای روانی تیم را شکل می‌دهند، شیوه مدیریت فشار را به کل تیم منتقل می‌کنند و تأثیر مستقیم بر کیفیت عملکرد پروژه دارند.

در بسیاری از سازمان‌ها، کیفیت روان‌شناختی مدیران به‌عنوان شاخصی از سلامت عملکرد تیم در نظر گرفته می‌شود؛ زیرا مدیران و افراد کلیدی، الگوی رفتاری، هیجانی و ارتباطی سایر اعضای گروه را تحت تأثیر قرار می‌دهند. همچنین دستیاران مدیر و افراد اجرایی کلیدی، معمولاً بیشترین تعامل را با تیم عملیاتی دارند و نقش واسطه میان مدیریت و اجرا را ایفا می‌کنند. به همین دلیل، وضعیت روانی و رفتاری آن‌ها نیز می‌تواند نشان‌دهنده کیفیت عملکرد کلی تیم باشد. بنابراین، انتخاب این افراد نه تنها از نظر اجرایی عملی‌تر است، بلکه از نظر علمی نیز می‌تواند تصویری معنادار از وضعیت روان‌شناختی هر گروه ارائه دهد.

جمع‌بندی و چشم انداز راهبردی طرح

ارزیابی حاضر با هدف سنجش ساختاریافته و ارتقای کیفیت روانی-شناختی تیم‌های فنی، مدیریتی و اجرایی سازمان طراحی و پیاده‌سازی شده است. این متدولوژی بر این اصل بنیادین استوار است که موفقیت پایدار و بی‌نقص پروژه‌های استراتژیک، علاوه بر تخصص و دانش فنی (Hard Skills)، به میزان توازن سلامت روانی، انعطاف‌پذیری شناختی، کیفیت مدیریت هیجان و سبک تعاملات حرفه‌ای مهره‌های کلیدی وابستگی مستقیم دارد. به همین دلیل، اتکا به یک مدل ارزیابی چندلایه و استفاده

همزمان از ابزارهای روانشناختی «بازدارنده‌ها»، «سوق‌دهنده‌ها» و «هوش هیجانی بار-آن» به عنوان یک سیستم مکمل، این امکان کلیدی را برای مدیریت فراهم می‌سازد که:

اولاً: ظرفیت و پایداری روان‌شناختی مدیران و تیم‌های اجرایی را از ابعاد مختلف هشیار و ناهشیار به طور همزمان اسکن نماید. ثانیاً: با شناسایی ترمزها (بازدارنده‌ها) و موتورهای محرک (سوق‌دهنده‌ها)، نقاط کور تعاملی میان زوج‌های سازمانی را پیش‌بینی کند.

ثالثاً: به یک تصویر کاملاً واقع‌بینانه، داده‌محور و به دور از سوگیری از میزان آمادگی، تاب‌آوری در بحران و کیفیت عملکرد نهایی گروه‌های کاری دست یابد.

در نهایت، خروجی این آزمون‌ها، نه به عنوان یک ابزار سنجش ایستا، بلکه به عنوان یک «نقشه راه توسعه فردی و تیمی» عمل خواهد کرد تا سازمان بتواند با بهینه‌سازی ساختار ارتباطی مدیر-دستیار، ریسک‌های انسانی پروژه‌ها را به حداقل ممکن رسانده و اثربخشی سازمانی را به شکلی پایدار تضمین نماید.

ب. شاخص‌های ارزیابی روانشناختی

هدف از این ارزیابی، سنجش لایه‌های عمیق شخصیتی (مکانیزم‌های هشیار و ناهشیار رفتاری) در کنار مهارت‌های نرم و شایستگی‌های اجرایی مدیران و دستیاران ارشد سازمان است. به منظور دستیابی به هدف موردنظر، از ترکیب سه پروتکل ارزیابی استاندارد بین‌المللی استفاده شده است.

۱. پرسشنامه «سوق‌دهنده‌ها» (لایه محرک کاری): مکانیزم‌های واکنشی ناهشیار هستند که فرد در دوران کودکی برای جلب تایید و بقا شکل داده است. در محیط‌های سازمانی، این سوق‌دهنده‌ها به عنوان محرک‌های رفتاری شدید در شرایط بحران و استرس فعال می‌شوند. این ابزار ۵ سوق‌دهنده اصلی را ارزیابی می‌کند: کامل باش (Be Perfect): تمایل شدید به بی‌نقص بودن که در فرمت افراطی منجر به وسواس کاری، کندی در تصمیم‌گیری و عدم تفویض اختیار می‌شود. قوی باش (Be Strong): پنهان کردن احساسات و آسیب‌پذیری‌ها که مانع از درخواست کمک در بحران‌ها و فرسودگی پنهان می‌شود. عجله کن (Hurry Up): انجام کارها با شتاب‌زدگی که ریسک خطا در لایه مدیریتی را بالا می‌برد. خوشحال کن / ارضای نکه دار (Please Me): اولویت دادن به رضایت دیگران که قاطعیت مدیریتی و توانایی «نه گفتن» را تضعیف می‌کند. سخت تلاش کن (Try Hard): تمرکز بر روی فرآیند و رنج کار به جای نتیجه‌گرایی و بهینه‌سازی فرآیندها. «چگونه کار را پیش می‌برند؟»

هدف ما در این لایه، سنجش میزان همخوانی سبک‌های کاری است: اگر نمرات هر دو نفر در یک سوق‌دهنده (مثلاً «کامل باش») بالا باشد: ریسک قفل شدن پروژه روی جزئیات بسیار بالا پیش‌بینی می‌شود. اگر نمرات متضاد داشته باشند (مدیر: «عجله کن» / دستیار: «کامل باش»): ریسک فرسودگی شغلی دستیار و کلافگی مدیر به دلیل تفاوت در سرعت و دقت بسیار بالا خواهد بود.

۲. پرسشنامه بازدارنده‌ها در تحلیل رفتار متقابل (TA Injunctions) (لایه ترمزهای پروژه): بازدارنده‌ها، پیام‌های منفی و ترمزهای ناهشیار هستند که در دوران رشد از سوی والدین یا محیط به پیش‌نویس زندگی فرد تزریق شده‌اند. در روانشناسی سازمانی، بازدارنده‌ها مستقیماً روی «سقف شیشه‌ای» پیشرفت کارمندان اثر می‌گذارند. سنجش بازدارنده‌ها (مانند: موفق نشو، نزدیک نباش، مهم نباش، بچه باش، بزرگ نباش و...) به سازمان نشان می‌دهد که یک مدیر یا

دستیار، در لایه‌های عمیق روانی خود چقدر تمایل به خودتخریبی (Sabotage) در پروژه‌های بزرگ دارد یا چقدر در ایجاد روابط صمیمانه و امن با تیم خود دچار ترمزهای درونی است. «کجا قفل می‌کنند؟»
نمرات بالا در پرسشنامه بازدارنده‌ها، نقاط کور تیم را نشان می‌دهد. در تحلیل سازمانی، ما به دنبال بازدارنده‌هایی هستیم که مستقیماً روی کار تیمی اثر می‌گذارند: بازدارنده «بزرگ نشو» یا «مهم نباش»: اگر در دستیار بالا باشد، یعنی او در بحران‌ها مسئولیت‌پذیری بالایی نشان نخواهد داد و منتظر دستور مستقیم مدیر می‌ماند (کاهش خودگردانی تیم). بازدارنده «اعتماد نکن» یا «نزدیک نشو»: اگر در مدیر بالا باشد، تفویض اختیار شکل نمی‌گیرد و دستیار عملاً به یک مهره تزئینی تبدیل می‌شود.

۳. پرسشنامه هوش هیجانی بار-آن (Bar-On EQ-i) (لایه مهارتی): هوش هیجانی (EQ) به عنوان کلیدی‌ترین فاکتور در پیش‌بینی موفقیت شغلی و رهبری سازمانی شناخته می‌شود. این ابزار در این ارزیابی، ۵ مولفه اصلی و ۱۵ زیرمقیاس را می‌سنجد: مهارت‌های درون‌فردی: خودآگاهی عاطفی، ابراز وجود، عزت نفس، خودشکوفایی و استقلال. مهارت‌های بین‌فردی: روابط بین‌فردی، همدلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی (فاکتورهای حیاتی در مدیریت تیم). سازگاری: حل مسئله، واقع‌گرایی و انعطاف‌پذیری. مدیریت استرس: تحمل فشار کاری و کنترل تکانه (ریسک فرسودگی شغلی). خلق عمومی: خوش‌بینی و شادمانی. «چطور بحران را مهار می‌کنند؟»

نمرات هوش هیجانی، ظرفیت واقعی افراد برای مدیریت دو لایه قبلی است. اگر فردی سوق‌دهنده یا بازدارنده شدیدی داشته باشد، اما EQ بالا داشته باشد، می‌تواند رفتارش را مدیریت کند. ما به طور ویژه روی ۴ شاخص بار-آن تمرکز می‌کنیم: حل مسئله (Problem Solving): توانایی تعریف و حل چالش‌های پروژه به جای غرق شدن در آن‌ها. تحمل استرس (Stress Tolerance): ظرفیت مواجهه با ددلاین‌های فشرده بدون از دست دادن کنترل رفتار. واقع‌گرایی (Reality Testing): توانایی دیدن شرایط پروژه همان‌گونه که هست (نه بر اساس خوش‌بینی یا بدبینی افراطی). روابط بین‌فردی (Interpersonal Relationships): میزان هماهنگی عاطفی و کلامی دستیار و مدیر.

ارزیابی روانشناختی مدیر و افراد کلیدی هر سازمان (تیم) به دلیل حساسیت جایگاه شغلی، طی یک فرآیند دو مرحله‌ای و با رویکردی کاملاً ساختاریافته اجرا می‌شود:

مرحله اول (سنجش کمی): پیاده‌سازی و اجرای آزمون‌های سه‌گانه به صورت دیجیتال و تحت نظارت ارزیاب جهت استخراج نیم‌رخ (Profile) اولیه مراجعین.

مرحله دوم (سنجش کیفی و تطبیق رفتار): برگزاری جلسه مصاحبه ساختاریافته رفتاری-سازمانی (Behavioral & Clinical Interview) با هدف کاوش در نتایج آزمون‌ها، اعتبارسنجی پاسخ‌ها و تفکیک رفتارهای دفاعی از رفتارهای اصیل مدیریتی.

شاخص‌های نمره‌دهی و حد نصاب‌های سازمانی: به منظور تحلیل داده‌ها در قالب استاندارد شاخص‌های کلیدی عملکرد منابع انسانی، نمرات نهایی هر سه تست بر اساس یک ماتریس استاندارد ۱۰۰ امتیازی تراز (Normalize) شده‌اند.

ضوابط احراز و حد نصاب‌های سازمانی به شرح زیر تبیین می‌گردد: حداقل نمره کفایت (Cut-off Score) در این مدل ارزیابی، نمره ۵۵ از ۱۰۰ به عنوان «خط مرز کفایت روانی-سازمانی» در نظر گرفته شده است.

- نمرات زیر ۵۵ نشان دهنده وجود عارضه‌های رفتاری، تکانشگری بالا، هوش هیجانی شکننده یا غلبه شدید بازدارنده‌ها بر ساختار روانی فرد است.
- پروتکل سازمانی: پرونده هر متقاضی یا شاغل فعلی که در میانگین ابزارها نمره‌ای کمتر از ۵۵ کسب کند، از فرآیند تایید احراز پست یا ارتقاء خارج (رد) خواهد شد. این نمرات نشان دهنده ریسک بالای فرسودگی شغلی، آسیب به فرهنگ تیمی و پتانسیل بالای ایجاد اصطکاک‌های فرساینده در سازمان است.
- شاخص میانگین زوجی (مدیر - دستیار): با توجه به اینکه هم‌افزایی (Synergy) و درک متقابل میان «مدیر ارشد» و «دستیار اجرایی» موتور محرکه تصمیمات کلان سازمان است، ارزیابی این دو جایگاه به صورت یک «زوج سازمانی مکمل» تحلیل می‌شود.
- حد نصاب تیمی: میانگین نمرات ترکیبی مدیر و دستیار در شاخص‌های کلیدی باید حداقل ۶۰ از ۱۰۰ باشد. این شاخص تضمین می‌کند که حتی در صورت وجود نقطه ضعف در یکی از طرفین، ظرفیت‌های روانی و هوش هیجانی فرد دوم (مکمل) توانایی جبران و بالانس کردن سیستم مدیریتی را داشته باشد. میانگین زوجی زیر ۶۰، نشان دهنده آن است که رابطه مدیر-دستیار نه تنها هم‌افزایی ندارد، بلکه به دلیل فعال شدن همزمان تله‌های روانی (مانند سوق دهنده‌های متضاد یا بازدارنده‌های همسو)، سازمان را در بخش مربوطه دچار قفل‌شدگی فرآیندی خواهد کرد.

جدول شماره (۶) - شاخص ارزیابی روانشناختی

معیار ارزیابی	درصد ضریب وزنی	منطق استراتژیک تخصیص ضریب وزنی
هوش هیجانی (Bar-On)	۴۰	سنجش مهارت‌های نرم هشیار، ظرفیت مدیریت استرس، تاب‌آوری اجرایی و نحوه تعاملات بین‌فردی در محیط کار
بازدارنده‌ها (Injunctions)	۳۵	سنجش ترمزهای ناهشیار شخصیت، پیش‌بینی ریسک پتانسیل خودتخریبی سازمانی
سوق دهنده‌ها (Drivers)	۲۵	ارزیابی محرک‌های رفتاری ناخودآگاه، سبک انجام وظایف تحت فشار و پیش‌بینی ریسک فرسودگی شغلی
ترکیب ابزارهای سه گانه	۱۰۰	دستیابی به مدل سنجش و شناخت چند بعدی شخصیت سازمانی

۳-۱. مدل امتیازدهی بازدارنده‌ها (Injunctions)

ساختار پرسشنامه‌ی بازدارنده‌ها: پرسشنامه استاندارد بازدارنده‌ها (Injunctions) شامل ۶۰ گویه (سؤال) تخصصی است که ۱۲ بازدارنده اصلی شخصیت را مورد سنجش قرار می‌دهد. برای هر بازدارنده، ۵ سؤال اختصاص یافته است که افراد بر اساس یک طیف لیکرت ۹ درجه‌ای (از ۱: هرگز تا ۹: تقریباً همیشه) به آن‌ها پاسخ می‌دهند. میانگین پاسخ‌های فرد به این ۵ سؤال، «نمره خام» او را در آن بازدارنده مشخص می‌سازد که عددی بین ۰ تا ۱۰۰ است.

منطق تحلیل در بازدارنده‌ها:

برخلاف آزمون‌های مهارتی خطی که در آن‌ها نمرات بالاتر به معنی شایستگی بیشتر است، تحلیل نمرات در پروتکل بازدارنده‌ها بر اساس «مدل بهینه متوازن» (Optimal Balance Model) ارزیابی می‌شود. از منظر روان‌شناسی سازمانی، هر دو سوی پیوستار نمرات (افراط و تفریط)، نشان‌دهنده عدم یکپارچگی شخصیت و وجود ریسک‌های رفتاری جدی هستند. جهت شفافیت در پویایی‌های رفتاری، ماتریس تحلیل نمرات بازدارنده‌ها به سه بخش عملکردی تقسیم شده است:

نمره خیلی بالا (درگیری شدید و تسلیم در برابر بازدارنده): کسب نمره بالا در یک بازدارنده، نشان‌دهنده آن است که پیام مخرب روانی کاملاً بر ساختار فکری مراجع غلبه کرده و او با این پیام ناهشیار همسو شده است.

پیامد سازمانی: فرد رفتارهای ترمزکننده را کاملاً پذیرا شده و در شرایط بحران، مستقیماً وارد فاز خودتخریبی، انفعال یا انسداد فرآیندی می‌شود (مثلاً تسلیم کامل در برابر بازدارنده «موفق نشو» از طریق رها کردن پروژه‌ها در گام آخر) (نمره خیلی بالا → درگیری شدید با بازدارنده).

نمره خیلی پایین (مکانیسم سرکشی، ضدیت و واکنش وارونه): نمره بسیار پایین در این ابزار، لزوماً به معنای عدم وجود بازدارنده نیست؛ بلکه نشان‌دهنده فعال شدن مکانیسم دفاعی «واکنش وارونه» (Reaction Formation) و وضعیت طغیان/سرکشی (Rebellion) علیه آن ترمز روانی است

پیامد سازمانی: فرد برای فرار از بازدارنده درونی خود، انرژی روانی عظیمی را صرف رفتارهای نمایشی معکوس می‌کند. این وضعیت منجر به رفتارهای تکانشی، ریسک‌پذیری‌های کورکورانه، مقاومت فرساینده در برابر ساختارهای قانونی سازمان و اصطکاک شدید با لایه‌های مدیریتی بالادست می‌شود (مثلاً سرکشی در برابر بازدارنده «بچه نباش» از طریق رفتارهای نابالغانه و غیرمسئولانه مداوم تحت عنوان خلاقیت) (نمره خیلی پایین → حالت سرکشی/مقاومت).

نمره متعادل (وضعیت بهینه و شاخص سلامت روانی - سازمانی): نمره متعادل نشان‌دهنده آن است که مراجع توانسته است بین پیام‌های درونی خود و واقعیت‌های بیرونی، یک «بالغ روانی مستقل» ایجاد کند. در این وضعیت، فرد نه تسلیم ترمزهای درونی است و نه انرژی سازمان را صرف لجبازی و سرکشی‌های فرساینده با ساختارهای روانی خود می‌کند. پیامد سازمانی: این لایه، سالم‌ترین و پایدارترین وضعیت رفتاری در سازمان است. فرد دارای نمره متعادل، ظرفیت بالایی در انعطاف‌پذیری شناختی، پذیرش نقد، تعامل سازنده با دستیاران و اتخاذ تصمیمات واقع‌گرایانه در شرایط ابهام دارد (نمره متعادل → سالم‌ترین وضعیت).

جدول شماره (۷) - شاخص امتیازدهی بازدارنده‌ها

بازده نمره خام	وضعیت روانی-شناختی	امتیاز سازمانی
۰ تا ۳	مقاومت یا واکنش سرکش	۴ از ۱۰
۴ تا ۶	تعادل روانی سالم	۱۰ از ۱۰
۷ تا ۱۰	درگیری شدید با بازدارنده	۳ از ۱۰
جمع بازدارنده‌ها		۱۲۰

• حداکثر امتیاز = ۱۲۰ (بهترین وضعیت روانی ممکن)

• فرمول تبدیل به ۱۰۰: ۱۲۰ ÷ (امتیاز کسب شده × ۱۰۰)

این شاخص میزان تعادل رفتاری، انعطاف روانی و شدت الگوهای محدودکننده در ساختار شخصیتی فرد را نشان می‌دهد. نمرات متعادل بیانگر ثبات رفتاری و سازگاری بهتر در شرایط حرفه‌ای هستند، در حالی که نمرات افراطی می‌توانند نشان‌دهنده فشارهای روانی یا الگوهای محدودکننده فعال باشند.

تفسیر نهایی نمرات (نرمالایز شده بر مبنای ۱۰۰):

پس از تراز کردن نمرات مکتسبه در ابزار بازدارنده‌ها بر مبنای ۱۰۰، شاخص نهایی پایداری روانی افراد در چهار سطح استراتژیک به شرح زیر تفسیر و دسته‌بندی می‌گردد:

لایه اول: نمره ۸۵ تا ۱۰۰ (وضعیت: تعادل رفتاری بالا و پایداری استراتژیک): کسب نمره در این بازه نشان‌دهنده بالاترین سطح هماهنگی میان «بالغ روانی» و ساختار شخصیتی فرد است. فرد به طور کاملاً اثربخش توانسته است از تله‌ها و ترمزهای ناهشیار عبور کند.

پیامد سازمانی: فرد دارای پایداری رفتاری فوق‌العاده در شرایط بحران، پذیرا بودن نسبت به بازخوردها و ظرفیت بسیار بالا در تفویض اختیار به دستیاران است. این افراد گزینه‌های ایده‌آل برای رهبری تیم‌های بزرگ سازمانی هستند.

لایه دوم: نمره ۷۰ تا ۸۴ (وضعیت: عملکرد روانی بهینه و انعطاف‌پذیری مناسب): این بازه نشان‌دهنده یک ساختار روانی سالم و کارآمد در محیط کار است. ترمزهای روانی مراجع تا حد زیادی مهار شده‌اند و رفتارهای دفاعی آسیب‌زا به ندرت فعال می‌شوند.

پیامد سازمانی: فرد از انعطاف‌پذیری شناختی و سازگاری بالایی در لایه مدیریتی و اجرایی برخوردار است و تعاملات روزمره او با بدنه تیم و دستیاران، هم‌افزا و بدون اصطکاک فرساینده خواهد بود.

لایه سوم: نمره ۵۵ تا ۶۹ (وضعیت: عملکرد روانی قابل قبول / همراه با وجود الگوهای محدودکننده): نمره در این بازه نشان می‌دهد که فرد حداقل کفایت رفتاری برای حضور در جایگاه مورد نظر را داراست؛ اما برخی از بازدارنده‌ها (ترمزهای روانی) همچنان فعال هستند و در شرایط استرس شدید سازمانی، پتانسیل بروز دارند.

پیامد سازمانی: عملکرد فرد در شرایط عادی قابل قبول است، اما به دلیل وجود الگوهای محدودکننده، ریسک رفتاری متوسطی دارد. برای این لایه، فرآیندهای توسعه‌ای فردی (مانند کوچینگ سازمانی جهت تعدیل بازدارنده‌ها) اکیداً توصیه می‌شود تا از فرسودگی شغلی یا قفل‌شدگی فرآیندها پیشگیری شود.

لایه چهارم: نمره کمتر از ۵۵ (وضعیت: فشار روانی شدید و غلبه بازدارنده‌های فعال / عدم احراز): قرارگیری در این بازه نشان‌دهنده غلبه شدید سازوکارهای دفاعی ناهشیار یا رفتارهای سرکشانه بر ساختار روانی فرد است. سیستم هوش هیجانی فرد در این سطح توانایی مدیریت ترمزهای روانی را ندارد.

پیامد و تصمیم سازمانی: این نمره به عنوان «خط قرمز ارزیابی» تلقی شده و تحت هیچ شرایطی قابل قبول (پذیرفته) نیست. حضور فرد در این لایه، ریسک بالایی برای تعاملات تیمی، اتخاذ تصمیمات استراتژیک و سلامت روان کل بخش مربوطه ایجاد می‌کند و پتانسیل بالایی برای خودتخریبی سازمانی (Self-Sabotage) نشان می‌دهد.

ضابطه احراز تیمی: حتی در صورت قرارگیری یکی از طرفین در لایه سوم (بین ۵۵ تا ۶۹)، چنانچه میانگین زوجی مدیر و دستیار حداقل ۶۰ از ۱۰۰ باشد، سیستم پویایی روانی این تیم را به عنوان «مکمل و هم‌افزا» تایید می‌کند؛ اما در صورتی که نمره فردی هر یک از آن‌ها زیر ۵۵ باشد، پرونده زوج سازمانی به دلیل ریسک بالا از چرخه تایید خارج خواهد شد.

۳-۲. مدل امتیازدهی سوق‌دهنده‌ها (Drivers)

ساختار پرسشنامه سوق‌دهنده‌ها (Drivers): ابزاری جامع و متشکل از ۶۰ گویه (سؤال) ساختاریافته است که سبک‌های رفتاری و محرک‌های ناهشیار فرد را در محیط کار ارزیابی می‌کند. این ابزار ۵ خرده‌مقیاس اصلی را می‌سنجد که هر کدام شامل ۱۲ سوال اختصاصی هستند. افراد بر اساس یک طیف لیکرت ۱۰ درجه‌ای (از نمره ۰: کمترین میزان تطبیق تا نمره ۹: بیشترین میزان تطبیق) به گویه‌ها پاسخ می‌دهند. میانگین محاسباتی پاسخ‌های مربوط به هر خرده‌مقیاس، «نمره خام» فرد را در آن سوق‌دهنده (بین بازه ۰ تا ۱۰) مشخص می‌سازد.

منطق تحلیل در درایورها:

سوق‌دهنده‌ها برخلاف بازدارنده‌ها، موتورهای حرکتی و پیش‌برنده رفتار هستند. با این وجود، فعال شدن افراطی آن‌ها تحت فشار کاری، به شدت آسیب‌زا است.

نمره متعادل (نمره خام ۴ تا ۶) (وضعیت: عملکرد متعادل و بهینه / امتیاز: ۱۰ از ۱۰): این بازه نشان‌دهنده استفاده کارآمد و فیلترشده از پتانسیل سوق‌دهنده‌ها است. در این وضعیت، فرد از جنبه‌های مثبت سوق‌دهنده (مثل دقت در "کامل باش" یا سرعت در "عجله کن") به صورت هشیارانه استفاده می‌کند، بدون اینکه اجازه دهد این محرک‌ها او را کنترل کنند. پیامد سازمانی: بالاترین سطح ثبات رفتاری، بهره‌وری پایدار و سازگاری با دستیاران در این لایه مشاهده می‌شود. مراجع توانایی تعادل میان کار و فرآیندهای روانی خود را داراست و شایسته دریافت امتیاز کامل (۱۰ از ۱۰) است (نمره متوسط → عملکرد سالم).

نمره خیلی پایین (نمره خام ۰ تا ۳) (وضعیت: عملکرد پایین / افت محرک رفتاری / امتیاز: ۵ از ۱۰): نمره بسیار پایین نشان‌دهنده آن است که موتورهای محرک رفتاری و انگیزشی فرد در محیط کار به اندازه کافی فعال نیستند. فرد پویایی و اشتیاق درونی لازم برای پیشبرد اهداف را نشان نمی‌دهد. پیامد سازمانی: بروز رفتارهایی نظیر افت انگیزه، بی‌تفاوتی نسبت به تارگت‌های سازمانی و کاهش سرعت عملکردی در مواجهه با وظایف محوله. به دلیل کاهش کارایی اجرایی، امتیاز مراجع در این بازه به ۵ از ۱۰ تقلیل می‌یابد (نمره خیلی پایین → افت انگیزه یا کاهش محرک عملکرد).

نمره خیلی بالا (نمره خام ۷ تا ۱۰) (وضعیت: فشار روانی شدید و رفتارهای جبرانی افراطی / امتیاز: ۳ از ۱۰): نمره بالا در این بخش، نشان‌دهنده تسلیم شدن مراجع در برابر محرک‌های ناهشیار دوران کودکی تحت استرس سازمانی است. فرد رفتارهای جبرانی (Compensatory Behaviors) شدیدی از خود بروز می‌دهد تا اضطراب درونی‌اش را آرام کند. پیامد سازمانی: این بازه زنگ خطر فرسودگی شغلی است. فرد رفتارهایی مانند وسواس شدید روانی، عدم توانایی تفویض اختیار به دستیار، شتاب‌زدگی کورکورانه یا باج‌دهی عاطفی به پرسنل را نشان می‌دهد که اتمسفر تیمی را متشنج می‌کند. از این رو، کمترین امتیاز (۳ از ۱۰) به این بازه تعلق می‌گیرد (نمره خیلی بالا → فشار روانی و رفتار جبرانی).

جدول شماره (۸) - شاخص امتیازدهی سوق دهنده‌ها

امتیاز سازمانی	وضعیت روانی-عملکردی	بازه نمره خام آزمون
۵ از ۱۰	عملکرد پایین-افت محرک های رفتاری	۳ تا ۰
۱۰ از ۱۰	عملکرد متعادل و بهینه	۴ تا ۶
۳ از ۱۰	فشار روانی شدید و رفتار افراطی (جبرانی)	۷ تا ۱۰
۵۰	جمع سوق دهنده ها	

حداکثر امتیاز: ۵۰- (اگر همه درایورها در محدود سالم باشند)

فرمول: $۵۰ \div (\text{امتیاز کسب شده} \times ۱۰۰)$

این شاخص نحوه عملکرد فرد در شرایط فشار، مسئولیت و انتظارات حرفه‌ای را نشان می‌دهد. نمرات متعادل بیانگر پایداری عملکرد و انعطاف‌پذیری بهتر هستند، در حالی که نمرات بسیار بالا می‌توانند نشان‌دهنده فشار روانی مزمن، کمال‌گرایی یا رفتارهای جبرانی افراطی باشند.

تفسیر نهایی نمرات (نرمالایز شده بر مبنای ۱۰۰): منطق حاکم بر این لایه‌بندی رفتاری، پیش‌بینی توانمندی اجرایی مدیران و دستیاران در شرایط بحرانی است.

لایه اول: تعادل و عملکرد مطلوب (۷۰ تا ۱۰۰): افرادی که در این بازه قرار می‌گیرند، موتورهای محرک رفتاری سالمی دارند. یک مدیر در این لایه، دیسیپلین و کیفیت (کامل باش) یا سرعت (عجله کن) را به عنوان ابزار کارآمد به کار می‌گیرد، اما اسیر آن‌ها نمی‌شود؛ در نتیجه، دستیار او فضای امنی برای کار خواهد داشت.

لایه دوم: عملکرد مطلوب با فشار محدود (۷۰ تا ۸۴): این بازه نشان‌دهنده یک «سبک کاری استاندارد، کارآمد و مطلوب» در بستر سازمان است. سوق‌دهنده‌ها در این لایه همچنان نقش محرک‌های مثبت و انگیزشی را ایفا می‌کنند. فرد راندمان شغلی بالا، تعهد به وظایف و مسئولیت‌پذیری قوی نشان می‌دهد و رفتارهای کمال‌گرایی منفی یا رفتارهای اضطرابی ناشی از درایورها به ندرت فعال می‌شوند؛ در نتیجه، ارتباط میان مدیر و دستیار در این لایه کاملاً هم‌افزا و پویا خواهد بود.

لایه سوم: فشارهای جبرانی (۵۵ تا ۶۹): این بازه زنگ خطری پنهان است. فرد کارها را تحویل می‌دهد، اما به قیمت فرسودگی روانی خود و اطرافیان. مثلاً سوق‌دهنده شدید "راضی نگه دار" در این لایه باعث می‌شود مدیر نتواند با قاطعیت به دستیار بازخورد منفی بدهد، یا سوق‌دهنده "قوی باش" باعث پنهان کردن بحران‌های کاری تا لحظه انفجار پروژه می‌شود.

لایه چهارم: احتمال فرسودگی و فشار رفتاری بالا (زیر ۵۵): کسب نمره نهایی زیر ۵۵ در ابزار سوق‌دهنده‌ها، نشان‌دهنده آن است که فرد عملاً کنترل هشیارانه بر محرک‌های رفتاری خود را از دست داده است. این لایه به عنوان «خط قرمز احراز شایستگی» عمل کرده و به دلیل پتانسیل بالای فرد در ایجاد هرج‌ومرج ارتباطی، قفل‌شدگی فرآیندها و آسیب به بدنه اجرایی تیم، به عنوان وضعیت «غیرقابل قبول (مردود)» گزارش می‌شود.

۳-۳. مدل امتیازدهی هوش هیجانی (Bar-On EQ)

مشخصات فنی ابزار و ساختار پرسشنامه ی هوش هیجانی بار-آن (Bar-On): یک ابزار استاندارد و ساختاریافته شامل ۹۰ گویه (سؤال) است که شایستگی‌های غیرشناختی، مهارت‌های نرم و پایداری عاطفی مراجع را در محیط کار ارزیابی می‌کند. این پرسشنامه پویایی‌های شخصیتی را در قالب ۱۵ مقیاس کلیدی بسنجد: مقیاس‌های ۱۵ گانه بار-آن: حل مسئله، خوشبختی، استقلال، تحمل فشار روانی، خودشکوفایی، خودآگاهی هیجانی، واقع‌گرایی، روابط بین‌فردی، خوش‌بینی، عزت‌نفس، کنترل تکانه، انعطاف‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، همدلی و خودابرازی.

این ابزار با طرح این پرسش بنیادین که «چرا بعضی مردم نسبت به بعضی دیگر در زندگی و کسب‌وکار موفق‌ترند؟» توسعه یافته و پس از هنجاریابی سیستماتیک بر روی نمونه‌های گسترده بین‌المللی، از روایی (Validity) و پایایی (Reliability) فوق‌العاده بالایی در پیش‌بینی رفتارهای مدیریتی برخوردار است. میانگین تراز شده پاسخ‌ها در این ابزار، «نمره خام» مراجع (بین بازه ۰ تا ۱۰۰) را پدید می‌آورد.

تبیین علمی و منطق توضیحی امتیازات:

برخلاف لایه‌های پیش‌نویس روانی (بازدارنده‌ها و سوق‌دهنده‌ها)، توزیع امتیازات در شاخص هوش هیجانی دارای پیوستار خطی مستقیم است؛ به این معنا که نمرات بالاتر مستقیماً نشان‌دهنده ظرفیت برتر در تنظیم هیجانات، مدیریت استرس، تعامل بین‌فردی و سازگاری حرفه‌ای در بافت سازمان است.

۱. لایه عملکرد بسیار مطلوب (نمره خام ۸۵ تا ۱۰۰) (وضعیت: شایستگی استراتژیک): این بازه نشان‌دهنده هوش هیجانی فوق‌العاده و تسلط کامل فرد بر مهارت‌های نرم است. مراجع در مولفه‌هایی چون کنترل تکانه، واقع‌گرایی و حل مسئله تراز بالایی دارد. پیامد سازمانی: فرد ظرفیت ممتازی برای هدایت تیم‌های بزرگ، اتخاذ تصمیمات عقلانی در اوج بحران و ایجاد اتمسفر کاری پویا دارد. این لایه مستقیماً سقف امتیاز مدیریتی (۸۵ تا ۱۰۰ امتیاز) را کسب می‌کند.

۲. لایه عملکرد مطلوب (نمره خام ۷۰ تا ۸۴) (وضعیت: شایستگی کارآمد و پایدار): نشان‌دهنده ظرفیت قوی و استاندارد در تنظیم هیجانی و تعاملات بین‌فردی است. فرد ثبات رفتاری مناسبی دارد و قادر است تعادل روانی خود را در محیط کار حفظ کند. پیامد سازمانی: سبک مدیریتی/اجرایی فرد کاملاً هم‌افزا است. او تحمل فشار روانی خوبی دارد و با دستیاران خود روابط پایداری برقرار می‌سازد؛ از این رو امتیاز متناظر ۷۰ تا ۸۴ به این بازه تخصیص می‌یابد.

۳. لایه عملکرد متوسط (نمره خام ۵۵ تا ۶۹) (وضعیت: صلاحیت مشروط / نیاز به توسعه): این لایه مرز بین کفایت رفتاری و آسیب‌پذیری است. مهارت‌های نرم فرد در شرایط عادی پاسخگوی نیازهاست، اما در شرایط بحران یا استرس شدید، پتانسیل افت شایستگی وجود دارد. پیامد سازمانی: عملکرد فرد قابل قبول است، اما برخی نقاط کور (نظیر ضعف در خودابرازی یا انعطاف‌پذیری) دارد. این لایه تأیید می‌شود اما جهت هم‌راستایی با دستیار، به عنوان بازه پذیرش مشروط (۵۵ تا ۶۹ امتیاز) تلقی می‌گردد.

۴. لایه آسیب‌پذیر و پرریسک (نمره خام زیر ۵۵) (وضعیت: عدم احراز صلاحیت رفتاری / رد): نمراتی که در این محدوده قرار می‌گیرند (بازه ۴۰ تا ۵۴ و زیر ۴۰) نشان‌دهنده ضعف شدید در تنظیم هیجانی، ناتوانی در تحمل استرس و کنترل تکانه‌ها است. پیامد و تصمیم سازمانی: این بازه مستقیماً زیر خط قرمز ارزیابی (نمره ۵۵) قرار دارد؛ بنابراین منجر به عدم احراز صلاحیت می‌شود. فرد در این سطح، ریسک بالایی در تخریب روابط تیمی، تصمیم‌گیری‌های احساسی و فرسودگی سازمانی دارد و امتیاز مکتسبه او برای سازمان غیرقابل قبول است.

جدول شماره (۹) - شاخص امتیازدهی هوش هیجانی

نمره خام آزمون	وضعیت روانی - عملکردی	امتیاز مدیریتی
۸۵ تا ۱۰۰	بسیار مطلوب	۸۵ تا ۱۰۰
۷۰ تا ۸۴	مطلوب	۷۰ تا ۸۴
۵۵ تا ۶۹	متوسط	۵۵ تا ۶۹
۴۰ تا ۵۴	آسیب پذیر	۴۰ تا ۵۴
زیر ۴۰	پرریسک	زیر ۴۰
جمع هوش هیجانی		۱۰۰

در بخش هوش هیجانی، نمرات بالاتر نشان دهنده ظرفیت بهتر در تنظیم هیجانات، مدیریت فشار، تعامل بین فردی و سازگاری حرفه‌ای است. تفسیر نتایج بر اساس شاخص کلی هوش هیجانی و همچنین الگوی خرده‌مقیاس‌های مرتبط با عملکرد مدیریتی انجام شده است

منطق تفسیری این پنج لایه:

صلاحیت کامل (۷۰ تا ۱۰۰): افرادی که در این دو لایه (مطلوب و بسیار مطلوب) قرار می‌گیرند، سرمایه‌های انسانی پایدار سازمان هستند. یک مدیر در این سطح، در اوج بحران‌های کاری، به جای رفتارهای احساسی یا تکانشی، با تکیه بر مولفه «واقع‌گرایی» و «تحمل فشار روانی»، بهترین تصمیمات اجرایی را اتخاذ کرده و امنیت روانی را به دستیار خود تزریق می‌کند. پذیرش مشروط (۵۵ تا ۶۹): این بازه نشان می‌دهد فرد حداقل‌های رفتاری را دارد اما در برخی مولفه‌ها (مانند خودابرازی یا روابط بین فردی) دچار چالش است. این افراد در صورت هم‌افزایی با یک دستیار مکمل، تایید می‌شوند، اما باید برنامه‌های توسعه فردی برایشان تدوین شود.

آسیب‌پذیر و پرریسک (زیر ۵۵): نمرات زیر ۵۵ در هوش هیجانی، خط قرمز قطعی احراز شایستگی است. فرد قرار گرفته در این لایه، در سیستم امتیازدهی سازمانی رد می‌شود؛ چرا که ضعف در «کنترل تکانه» و «تنظیم هیجانی»، رفتارهای خودتخریبی ایجاد کرده و عملاً مانع از اثربخشی لایه‌های دیگر شخصیت (حتی در صورت داشتن ضریب تخصصی بالا) می‌گردد. کسب حداقل امتیاز ۵۵ در ارزیابی شاخص سوق‌دهنده‌ها الزامی است و در صورت عدم احراز این حد نصاب، شرکت از نظر این شاخص در وضعیت احتمال فرسودگی و فشار رفتاری بالا قرار گرفته، و امکان ادامه فرایند ارزیابی را نخواهد داشت.

ج. تست های ارزیابی روانشناختی

در راستای برنامه های توسعه ای سرمایه ی انسانی و ارتقای هم افزایی در سطوح مدیریتی و اجرایی سازمان، پرسش نامه های پیش رو با هدف شناخت بهتر الگوهای رفتاری، مهارت های ارتباطی و سبک های کاری طراحی شده است. نتایج این ارزیابی به ما و شما کمک می کند تا با شناسایی نقاط قوت و فرصت های بهبود، بستری کارآمدتر برای همکاری های مشترک و موفقیت در پروژه های آتی فراهم آوریم. خواهشمند است جهت دستیابی به تحلیلی دقیق و واقع بینانه، به نکات زیر توجه فرمایید:

پاسخ صحیح یا غلط وجود ندارد؛ بهترین پاسخ، نزدیک ترین گزینه به واقعیت فعلی و رفتارهای روزمره ی شما در محیط کار است.

صداقت، کلید اصلی است؛ لطفاً از تحلیل بیش از حد سوالات خودداری کرده و با اتکا به اولین شهود خود پاسخ دهید. تمایل به ارائه ی تصویر ایده آل، دقت علمی گزارش نهایی را کاهش می دهد.

اصل محرمانگی؛ پاسخ های خام شما کاملاً محرمانه تلقی شده و نتایج تنها در قالب گزارش های تحلیلی و توسعه ای در اختیار مراجع ذی ربط قرار خواهد گرفت.

لطفاً زمانی را انتخاب کنید که در محیطی آرام و بدون دغدغه های کاری فوری حضور دارید.

سوالات سنجش بازدارنده

این پرسشنامه شامل ۶۰ سؤال است. این سنجش برای زنان و مردان به صورت مجزا طراحی شده است؛ لذا بر اساس جنسیت خود، هر یک از جملات را به دقت بخوانید و پاسخی را که بیشترین تطبیق را با فکر یا احساس شما دارد، علامت بزنید.

توجه داشته باشید که درست و غلط وجود ندارد، بنابراین سعی کنید پاسخی را انتخاب کنید که نشان دهنده احساس واقعی شما باشد. تکمیل این مجموعه تست حدود ۳۰ دقیقه زمان خواهد برد.

سوالات سنجش بازدارنده (مخصوص مردان)

لطفاً به سوالات زیر بصورت یک طیف ۹ امتیازی پاسخ دهید :

همیشه	تقریباً	خیلی به	اغلب اوقات	بعضی وقت	گاهگاه	به ندرت	تقریباً هرگز	هرگز	گویه‌های مقیاس بازدارنده‌ها (پیش نویس‌های زندگی)
									۱. احساس می‌کنم باری بر دوش دیگران هستم.
									۲. از اینکه مرد به دنیا آمده ام خوشحال نیستم.
									۳. لذت بردن مثل یک کودک، دور از شأن من است.
									۴. من ترجیح می‌دهم که دیگران برایم تصمیم بگیرند.
									۵. من اشتباه می‌کنم.
									۶. من نسبت به دیگران از اهمیت کمتری برخوردارم.
									۷. از ته قلبم آرزو می‌کنم که مرا دوست داشته باشند.
									۸. من احساس اضافی بودن می‌کنم.
									۹. احساس می‌کنم مریض هستم.
									۱۰. می‌ترسم که مشکلاتم مرا دیوانه کنند.
									۱۱. معمولاً سردرگم می‌شوم.
									۱۲. وقتی دیگران احساساتشان را ابراز می‌کنند، احساس خوبی ندارم.
									۱۳. ای کاش هرگز به دنیا نیامده بودم.
									۱۴. اگر یک زن بودم، شرایطم بهتر/ راحت‌تر می‌بود.
									۱۵. من از دیگران مراقبت می‌کنم، حتی اگر به قیمت سنگینی برایم تمام شود.
									۱۶. احساس می‌کنم نیاز به تأیید از جانب دیگران دارم.
									۱۷. من نمی‌توانم آنچه را می‌خواهم به دست بیاورم.
									۱۸. دوست ندارم یک رهبر باشم.
									۱۹. به دیگران اعتماد ندارم.
									۲۰. احساس می‌کنم که دیگران مرا قبول ندارند.
									۲۱. فقط زمانی که مریض هستم استراحت می‌کنم.
									۲۲. احساس می‌کنم که مردم (دیگران) علیه من هستند.
									۲۳. در یادگیری کند هستم.
									۲۴. احساساتی بودن یک نقطه ضعف است.
									۲۵. من از خودم مراقبت نمی‌کنم/ مراقب خودم نیستم.
									۲۶. انتظارات از من به عنوان یک مرد خیلی بالا است.
									۲۷. دوست ندارم از دیگران چیزی برای خود تقاضا کنم.
									۲۸. مسئولیت پذیری را دوست ندارم.
									۲۹. زیاد تلاش می‌کنم اما کمتر به دست می‌آورم.
									۳۰. دوست ندارم وقتی نیاز به کمک دارم مزاحم دیگران شوم.
									۳۱. کسانی که دوستشان دارم از من دور می‌شوند.

همیشه	تقریباً	خیلی به	اغلب اوقات	بعضی وقت	گاهگاه	به ندرت	تقریباً هرگز	هرگز	گویه‌های مقیاس بازدارنده‌ها(پیش نویس‌های زندگی)
									۳۲. اعضای خانواده ام، مرا بعنوان عضوی از خودشان نمی‌بینند.
									۳۳. من برای صحبت کردن راجع به بیماری ام زمان صرف می‌کنم.
									۳۴. احساس می‌کنم زندگی معنایی ندارد.
									۳۵. احساس می‌کنم که آدم باهوشی نیستم.
									۳۶. از اینکه خشمگین شوم احساس بدی دارم.
									۳۷. معمولاً دچار دردسر یا بحران می‌شوم.
									۳۸. من آرزو می‌کنم که ای کاش فرد دیگری بودم.
									۳۹. اگر چیزی از دیگران بگیرم، احساس می‌کنم که زیربار منت رفته ام.
									۴۰. احساس می‌کنم مانند یک کودک با من رفتار می‌شود.
									۴۱. من در اتمام آنچه شروع کرده ام دچار مشکل می‌شوم.
									۴۲. من ترجیح می‌دهم ساکت بمانم تا اینکه حرف بزنم.
									۴۳. من از بیان عشق و احساسات درونم خودداری می‌کنم.
									۴۴. من احساس می‌کنم که متفاوت از اعضای خانواده ام هستم. (چه مثبت و چه منفی)
									۴۵. من نگران این هستم که بیمار شوم.
									۴۶. می‌ترسم که دیوانه شوم.
									۴۷. من فراموشکارم.
									۴۸. احساساتم را پنهان می‌کنم
									۴۹. من فکر می‌کنم فقط زمانیکه بمیرم دیگران به ارزشم پی خواهند برد.
									۵۰. احساس می‌کنم یک مرد فوق العاده ای هستم.
									۵۱. من حالت کودکانه‌ی درونم را دوست ندارم.
									۵۲. احساس می‌کنم بدون حمایت دیگران نمی‌توانم کاری انجام دهم .
									۵۳. حتی پس از موفقیتیم احساس رضایت ندارم.
									۵۴. برآوردن نیازهای دیگران جزو اولویت های اول من است.
									۵۵. وقتی دیگران را لمس می‌کنم یا توسط آنها لمس می‌شوم، احساس خوبی پیدا نمی‌کنم.
									۵۶. من ترجیح می‌دهم که ناظر یک گروه باشم تا شرکت کننده در آن.
									۵۷. وقتی تغییرات جدیدی (چه مثبت و چه منفی) رخ می‌دهد، احساس خوبی ندارم.
									۵۸. اگر اوضاع و احوال بد شود، از هم می‌پاشم.
									۵۹. فکر کردن برای من مثل یک بار اضافی است.
									۶۰. من احساسات ندارم.

سوالات سنجش بازدارنده (مخصوص زنان)

لطفاً به سوالات زیر بصورت یک طیف ۹ امتیازی پاسخ دهید :

ردیف	تقریباً هرگز	به ندرت	گاهگاه	بعضی وقت	اغلب اوقات	خیلی به	تقریباً	همیشه	گویه‌های مقیاس بازدارنده‌ها (پیش نویس‌های زندگی)
									۱. احساس می‌کنم باری بر دوش دیگران هستم.
									۲. ای کاش یک زن به دنیا نیامده بودم.
									۳. لذت بردن مثل یک کودک، دور از شأن من است.
									۴. من ترجیح می‌دهم که دیگران برایم تصمیم بگیرند.
									۵. من اشتباه می‌کنم.
									۶. من نسبت به دیگران از اهمیت کمتری برخوردارم.
									۷. از ته قلبم آرزو می‌کنم که مرا دوست داشته باشند.
									۸. من احساس اضافی بودن می‌کنم.
									۹. احساس می‌کنم مریض هستم.
									۱۰. می‌ترسم که مشکلاتم مرا دیوانه کنند.
									۱۱. معمولاً سردرگم می‌شوم.
									۱۲. وقتی دیگران احساساتشان را ابراز می‌کنند، احساس خوبی ندارم.
									۱۳. ای کاش هرگز به دنیا نیامده بودم.
									۱۴. اگر یک مرد بودم، شرایطم بهتر/ راحتتر می‌بود.
									۱۵. من از دیگران مراقبت می‌کنم، حتی اگر به قیمت سنگینی برایم تمام شود.
									۱۶. احساس می‌کنم نیاز به تایید از جانب دیگران دارم.
									۱۷. من نمی‌توانم آنچه را می‌خواهم به دست بیاورم.
									۱۸. دوست ندارم یک رهبر باشم.
									۱۹. به دیگران اعتماد ندارم.
									۲۰. احساس می‌کنم که دیگران مرا قبول ندارند.
									۲۱. فقط زمانی که مریض هستم استراحت می‌کنم.
									۲۲. احساس می‌کنم که مردم (دیگران) علیه من هستند.
									۲۳. در یادگیری کند هستم.
									۲۴. احساساتی بودن یک نقطه ضعف است.
									۲۵. من از خودم مراقبت نمی‌کنم/ مراقب خودم نیستم.
									۲۶. انتظارات از من به عنوان یک زن خیلی بالا است.
									۲۷. دوست ندارم از دیگران چیزی برای خود تقاضا کنم.
									۲۸. مسئولیت پذیری را دوست ندارم.
									۲۹. زیاد تلاش می‌کنم اما کمتر به دست می‌آورم.
									۳۰. دوست ندارم وقتی نیاز به کمک دارم مزاحم دیگران شوم.
									۳۱. کسانی که دوستشان دارم از من دور می‌شوند.
									۳۲. اعضای خانواده ام، مرا بعنوان عضوی از خودشان نمی‌بینند.
									۳۳. من برای صحبت کردن راجع به بیماری ام زمان صرف می‌کنم.

همیشه	تقریباً	خیلی به	اغلب اوقات	بعضی وقت	گاهگاه	به ندرت	تقریباً هرگز	هرگز	گویه‌های مقیاس بازدارنده‌ها (پیش نویس‌های زندگی)
									۳۴. احساس می‌کنم زندگی معنایی ندارد.
									۳۵. احساس می‌کنم که آدم باهوشی نیستم.
									۳۶. از اینکه خشمگین شوم احساس بدی دارم.
									۳۷. معمولاً دچار دردسر یا بحران می‌شوم.
									۳۸. من آرزو می‌کنم که ای کاش فرد دیگری بودم.
									۳۹. اگر چیزی از دیگران بگیرم، احساس می‌کنم که زیر بار منت رفته‌ام.
									۴۰. احساس می‌کنم مانند یک کودک با من رفتار می‌شود.
									۴۱. من در اتمام آنچه شروع کرده‌ام دچار مشکل می‌شوم.
									۴۲. من ترجیح می‌دهم ساکت بمانم تا اینکه حرف بزنم.
									۴۳. من از بیان عشق و احساسات درونم خودداری می‌کنم.
									۴۴. من احساس می‌کنم که متفاوت از اعضای خانواده‌ام هستم. (چه مثبت و چه منفی)
									۴۵. من نگران این هستم که بیمار شوم.
									۴۶. می‌ترسم که دیوانه شوم.
									۴۷. من فراموشکارم.
									۴۸. احساساتم را پنهان می‌کنم
									۴۹. من فکر می‌کنم فقط زمانیکه بمیرم دیگران به ارزشم پی خواهند برد.
									۵۰. احساس می‌کنم زن کاملی نیستم.
									۵۱. من حالت کودکانه‌ی درونم را دوست ندارم.
									۵۲. احساس می‌کنم بدون حمایت دیگران نمی‌توانم کاری انجام دهم.
									۵۳. حتی پس از موفقیت‌م احساس رضایت ندارم.
									۵۴. برآوردن نیازهای دیگران جزو اولویت‌های اول من است.
									۵۵. وقتی دیگران را لمس می‌کنم یا توسط آنها لمس می‌شوم، احساس خوبی پیدا نمی‌کنم.
									۵۶. من ترجیح می‌دهم که ناظر یک گروه باشم تا شرکت کننده در آن.
									۵۷. وقتی تغییرات جدیدی (چه مثبت و چه منفی) رخ می‌دهد، احساس خوبی ندارم.
									۵۸. اگر اوضاع و احوال بد شود، از هم می‌پاشم.
									۵۹. فکر کردن برای من مثل یک بار اضافی است.
									۶۰. من احساسات ندارم.

سوالات سنجش سوق دهنده ها

پنج توصیف برای هر سوال آورده شده است. به جمله‌ای که بیشتر از همه درمورد شما صدق می‌کند، بالاترین امتیاز (۷ تا ۱۰) و به جمله‌ای که کمتر از همه درباره شما صدق می‌کند، کمترین نمره (۰ تا ۳) را اختصاص دهید. سپس سه آیت دیگر را به ترتیب اینکه کدامیک بیشتر در مورد شما صدق میکند، نمرات متوسط (۷ تا ۳) قرار دهید لطفاً. اطمینان حاصل کنید که در هر سوال ۵ نمره وجود داشته باشد. زمان تکمیل ۲۰ تا ۳۰ دقیقه می‌باشد.

امتیاز	گویه‌های مقیاس سوق دهنده‌ها (پیش نویس‌های زندگی)
	A تحمل و بردباری برای من یک دارایی ارزشمند است B من دوست دارم ببینم که دیگران تمام تلاششان را به کار می‌برند تا کارهایشان را به بهترین شکل انجام دهند C با توجه به تلاشی که از خود نشان می‌دهم باید نتیجه بهتری بدست بیاورم D بسیاری از کارهایم را در دقیقه نود انجام می‌دهم E من بیشتر خود را با خواسته‌های دیگران وفق می‌دهم تا با خواسته‌های خودم
	A بی‌ملاحظگی و بی‌دقتی مرا ناراحت می‌کند B مشغول بودن به کاری از به پایان رساندن آن مرا بیشتر خوشحال می‌کند C وقتی دیگران کُند صحبت می‌کنند، می‌خواهم به میان حرفشان بپریم یا جمله شان را تمام کنم D نیازهای دیگران را نسبتاً خوب حدس می‌زنم E واکنش من هنگامی که کسی احساساتی می‌شود، به شوخی گرفتن یا انتقاد است
	A مهم نیست کارها چقدر سخت باشند، من همیشه انرژی لازم را دارم B من ترجیح می‌دهم کمترین زمان لازم را برای رسیدن به یک مکان صرف کنم C اگر کسی مرا دوست نداشته باشد، یا سخت تلاش می‌کنم تا مرا دوست بدارد یا از او دور می‌شوم D به ندرت احساس آسیب دیدگی یا صدمه می‌کنم E اگر قرار باشد کاری به درستی انجام شود، ترجیح می‌دهم خودم آن کار را انجام دهم
	A من در برابر افراد کند و آهسته (slow)، صبوری خود را از دست می‌دهم B معمولاً ترجیح می‌دهم خواسته‌های دیگران را قبل از تصمیم‌گیری درباره چیزی در نظر بگیرم C من ظاهر آرامی دارم، حتی زمانی که احساساتی می‌شوم یا تحت فشار قرار می‌گیرم D من برای انجام کارها ضعیف (بی کیفیت) بهانه نمی‌آورم و آن را توجیه نمی‌کنم E رسیدن به پایان کارها حسی در من ایجاد می‌کند که آن را دوست ندارم
	A من برای انجام کارها تلاش زیادی می‌کنم B گاهی بهتر است فقط کار را انجام دهیم و بحث را بعداً ادامه دهیم C برای پرسیدن از علایق دیگران با احتیاط رفتار می‌کنم D من به دیگران اجازه نمی‌دهم خیلی روی من نظارت داشته باشند E گاهی اوقات به سختی می‌توانم جلوی خودم را بگیرم که اشتباهات دیگران را اصلاح نکنم

امتیاز	گویه‌های مقیاس سوق دهنده‌ها (پیش نویس‌های زندگی)
	A گاهی اوقات خیلی سریع صحبت می‌کنم B وقتی دیگران از من ناراحت یا ناراضی هستند، ناراحت و معذب می‌شوم C من از افراد فضول خوشم نمی‌آید D همیشه می‌توان امور را اصلاح و بهبود بخشید E من به «راه آسان» اعتقاد ندارم
۶	
	A من فکر می‌کنم با دیگران بسیار محتاطانه رفتار می‌کنم B زمانی که احساس کنم خیلی بیشتر از حد نیاز کار کرده‌ام، باز، می‌توانم از پس کارها بربیایم C من ترجیح می‌دهم کارها را به بهترین شکل انجام دهم حتی اگر زمان بیشتری از من بگیرد D من برای شروع کار تمایل زیادی دارم اما پس از آن، به تدریج انرژی و علاقه‌ام را از دست می‌دهم E من اغلب می‌خواهم کارهای زیادی را به پایان برسانم، در نتیجه وقت کم می‌آورم
۷	
	A من آن کسی که شما او را نرم و ملایم می‌خوانید، نیستم B من ترجیح می‌دهم که در همان بار اول، کارها را درست انجام دهم تا اینکه مجبور باشم دوباره آن‌ها را انجام دهم C گاهی اوقات حرف‌هایم را تکرار می‌کنم، زیرا مطمئن نیستم دیگران حرف را درک کرده باشند D وقتی کارهای زیادی وجود دارد که باید آن‌ها را انجام دهم، انرژی من اغلب در بالاترین حد است E وقتی کسی از من درخواستی دارد، نه گفتن برایم بسیار سخت است
۸	
	A من دوست دارم از کلمات، درست استفاده کنم B من دوست دارم قبل از شروع کار، گزینه‌های مختلف را بررسی کنم C من دوست دارم قبل از به پایان رساندن کار اولم، به کار بعدی فکر کنم D وقتی مطمئن هستم که کسی مرا دوست دارد، راحت‌تر هستم E من می‌توانم دشواری‌های زیادی را تحمل کنم بدون اینکه دیگران بفهمند
۹	
	A افرادی که فقط می‌خواهند چیزی را به پایان برسانند، مرا عصبی می‌کنند B من ترجیح می‌دهم کارها را فی البداهه انجام دهم تا اینکه برنامه‌ریزی کنم C اگر فردی نمی‌داند که من چه می‌خواهم، ترجیح می‌دهم مستقیماً از او نپرسم D دیگران در مورد مشکلات زندگی زودتر از من ناله و شکایت می‌کنند E من ترجیح می‌دهم خودم، خود را اصلاح کنم تا اینکه مرا اصلاح کنند
۱۰	
	A اگر ۲۰٪ زمان بیشتری داشتم، آرام‌تر بودم B من اغلب لبخند می‌زنم و وقتی که دیگران با من صحبت می‌کنند در تأیید آن‌ها سر تکان می‌دهم C هنگامی که دیگران هیجان زده می‌شوند، می‌توانم خیلی خونسرد و منطقی باقی بمانم D ممکن است کاری را به خوبی انجام بدهم اما باز هم از خودم انتقاد کنم E برای به پایان رساندن کاری، موارد زیادی را باید در نظر داشت که البته کار سختی است
۱۱	

امتیاز	گویه‌های مقیاس سوق دهنده‌ها (پیش نویس‌های زندگی)	
	A	حس ششم من درباره اینکه کسی مرا دوست دارد یا ندارد خوب کار می‌کند
	B	من فکر می‌کنم که عقل و استدلال در بلند مدت بهتر از احساسات عمل می‌کنند و نتیجه بهتری به دست می‌دهند
	C	من تمایل دارم ببینم چگونه می‌توان چیزی را سریعاً بهبود بخشید
	D	بعضی از مردم عادت دارند که کارها را بیش از حد ساده کنند
	E	گاهی اوقات هر چه کار بیشتر باشد، من بیشتر آن‌ها را انجام می‌دهم
	۱۲	

سوالات سنجش هوش هیجانی

ردیف	سوال	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	به نظر من برای غلبه بر مشکلات باید گام به گام پیش رفت.					
۲	لذت بردن از زندگی برایم مشکل است.					
۳	شغلی را ترجیح می‌دهم که حتی الامکان من تصمیم گیرنده باشم.					
۴	می‌توانم بدون تنش زیاد، با مشکلات مقابله کنم.					
۵	می‌توانم برای معنی دادن به زندگی، تا حد امکان تلاش کنم.					
۶	نسبت به هیجانانتم آگاهم.					
۷	سعی می‌کنم بدون خیال‌پردازی، واقعیت امور را در نظر بگیرم.					
۸	به راحتی با دیگران دوست می‌شوم.					
۹	معتقدم توانایی تسلط بر شرایط دشوار را دارم.					
۱۰	بیشتر مواقع به خودم اطمینان دارم.					
۱۱	کنترل خشم برایم مشکل است.					
۱۲	شروع دوباره، برایم سخت است.					
۱۳	کمک کردن به دیگران را دوست دارم.					
۱۴	به خوبی می‌توانم احساسات دیگران را درک کنم.					
۱۵	هنگامی که از دیگران خشمگین می‌شوم، نمی‌توانم با آنها در این مورد صحبت کنم.					
۱۶	هنگام رویارویی با یک موقعیت دشوار، دوست دارم تا حد ممکن در مورد آن فکر کنم.					
۱۷	خندیدن برایم سخت است.					
۱۸	هنگام کار کردن با دیگران، بیشتر پیرو افکار آنها هستم تا فکر خودم.					
۱۹	می‌توانم به خوبی فشارها را تحمل کنم.					
۲۰	در چند سال گذشته کمتر کاری را به نتیجه رسانده‌ام.					
۲۱	به سختی می‌توانم احساسات عمیق را با دیگران در میان بگذارم.					
۲۲	دیگران نمی‌فهمند که من چه فکری دارم.					
۲۳	به خوبی با دیگران همراهی می‌کنم.					
۲۴	به اغلب کارهایی که انجام می‌دهم خوش بین هستم.					

ردیف	سوال	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۲۵	برای خودم احترام قائل هستم.					
۲۶	عصبی بودنم مشکل ایجاد می کند.					
۲۷	به سختی می توانم فکرم را در مورد مسائل تغییر دهم.					
۲۸	کمک به دیگران، مرا کسل نمی کند، بخصوص اگر شایستگی آن را داشته باشند.					
۲۹	دوستانم می توانند مسائل خصوصی خودشان را با من در میان بگذارند.					
۳۰	می توانم مخالفتم را با دیگران ابراز نمایم.					
۳۱	هنگام مواجه با یک مشکل، اولین کاری که انجام می دهم دست نگه داشتن و فکر کردن است.					
۳۲	فرد بانشاطی هستم.					
۳۳	ترجیح می دهم دیگران برایم تصمیم بگیرند.					
۳۴	احساس می کنم کنترل اضطراب برایم مشکل است.					
۳۵	از کارهایی که انجام می دهم راضی نیستم.					
۳۶	به سختی می فهمم چه احساسی دارم.					
۳۷	تمایل دارم با آنچه در اطرافم می گذرد روبه رو نشوم و از برخورد با آنها طفره می روم.					
۳۸	روابط صمیمی با دوستانم برای هر دو طرفمان اهمیت دارد.					
۳۹	حتی در موقعیت های دشوار، معمولاً برای ادامه کار انگیزه دارم.					
۴۰	نمی توانم خودم را اینطور که هستم بپذیرم.					
۴۱	دیگران به من می گویند هنگام بحث، آرام تر صحبت کنم.					
۴۲	به آسانی با شرایط جدید سازگار می شوم.					
۴۳	به کودک گمشده کمک می کنم، حتی اگر همان موقع جای دیگری کار داشته باشم.					
۴۴	به اتفاقی که برای دیگران می افتد توجه دارم.					
۴۵	نه گفتن برایم مشکل است.					
۴۶	هنگام تلاش برای حل یک مشکل، راه حل های ممکن را در نظر می آورم، سپس بهترین را انتخاب می کنم.					
۴۷	از زندگی ام راضیم.					
۴۸	تصمیم گیری برایم مشکل است.					
۴۹	می دانم در شرایط دشوار، چگونه آرامشم را حفظ کنم.					

ردیف	سوال	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۵۰	هیچ چیز در من علاقه ایجاد نمی کند.					
۵۱	از احساسی که دارم آگاهم.					
۵۲	در تصورات و خیال پردازی هایم غرق می شوم.					
۵۳	با دیگران رابطه خوبی دارم.					
۵۴	معمولاً انتظار دارم مشکلات به خوبی ختم شوند. هر چند چنین نمی شود.					
۵۵	از اندام و ظاهر خود راضی هستم.					
۵۶	کم صبر هستم.					
۵۷	می توانم عادات قبلی ام را تغییر دهم.					
۵۸	اگر لازم باشد با زیر پا گذاشتن قانون از موقعیتی فرار کنم، این کار را انجام می دهم.					
۵۹	نسبت به احساسات دیگران حساس هستم.					
۶۰	می توانم به راحتی افکارم را به دیگران بگویم.					
۶۱	هنگام حل مسائل، به سختی می توانم در مورد بهترین انتخاب تصمیم گیری کنم.					
۶۲	اهل شوخی هستم.					
۶۳	در انجام کارها و امور مختلف به دیگران وابسته ام.					
۶۴	رویارویی با مسائل ناخوشایند برایم مشکل است.					
۶۵	حتی الامکان کارهایی را به عهده می گیرم که برایم لذت بخش اند.					
۶۶	حتی هنگام آشفتگی، از آنچه در من اتفاق می افتد آگاهم.					
۶۷	تمایل به مبالغه گویی دارم.					
۶۸	به نظر دیگران من فردی اجتماعی هستم.					
۶۹	به توانایی ام برای مقابله با دشوارترین مسائل اطمینان دارم.					
۷۰	از شیوه نگرش و فکرم راضی هستم.					
۷۱	بدجوری خشمگین می شوم.					
۷۲	معمولاً تغییر ایجاد کردن در زندگی روزانه برایم سخت است.					
۷۳	قادر هستم احترام به دیگران را حفظ کنم.					
۷۴	دیدن رنج دیگران برایم سخت است.					
۷۵	به نظر دیگران من نمی توانم احساسات و افکارم را بروز دهم.					

ردیف	سوال	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۷۶	هنگام روبه‌رو شدن با شرایط دشوار، سعی می‌کنم در مورد راه‌حل‌های ممکن فکر کنم.					
۷۷	افسرده هستم.					
۷۸	فکر می‌کنم به دیگران بیشتر احتیاج دارم، تا دیگران به من.					
۷۹	مضطرب هستم.					
۸۰	در مورد آنچه می‌خواهم در زندگی انجام دهم فکر مشخص و خوبی ندارم.					
۸۱	به سختی می‌توانم از امور برداشت صحیحی داشته‌باشم.					
۸۲	به سختی می‌توانم احساساتم را بیان کنم.					
۸۳	با دوستانم رابطه صمیمی برقرار می‌کنم.					
۸۴	قبل از شروع کارهای جدید، معمولاً احساس می‌کنم شکست خواهم خورد.					
۸۵	هنگام بررسی نقاط ضعف و قوت، باز هم احساس خوبی در مورد خودم دارم.					
۸۶	هنگام عصبانیت زود از کوره در می‌روم.					
۸۷	اگر مجبور به ترک وطنم باشم، سازگاری برایم دشوار خواهد بود.					
۸۸	به نظر من پابندی یک شهروند به قانون مهم است.					
۸۹	از جریحه‌دار کردن احساسات دیگران خودداری می‌کنم.					
۹۰	مشکل می‌توانم از حق خودم دفاع کنم.					

اظہار نامہ توان اجرای کار پیشنهاد دہندگان جہت انجام پروژہ

فرم شمارہ (۱)

اینجانب/اینجانبن دارنده امضای مجاز شرکت..... با امضای این فرم اعلام می دارد با آگاهی کامل از حدود کار پروژه حاضر، توان، سابقه و ظرفیت انجام کار را دارا می باشد .

نام و نام خانوادگی :

تاریخ، مهر و امضای تعہد آور

فرم شماره (۲)

اظهارنامه توان ساخت و تولید، مدیریت، طراحی و مهندسی

اینجانب/اینجانبان دارنده امضای مجاز شرکت با امضای این فرم اعلام می‌دارد با آگاهی کامل از حدود کار پروژه حاضر، توان، سابقه و ظرفیت ساخت و تولید، مدیریت، طراحی و مهندسی و تأمین کالای مورد نیاز پروژه را دارا می‌باشد و آمادگی تأمین کالا را در دوره زمانی مندرج در اسناد دارد.

نام و نام خانوادگی :

تاریخ، مهر و امضای تعهد آور

فرم شماره (۳)

اطلاعات کلی و حقوقی شرکت

نام شرکت: محل ثبت:
 کد اقتصادی شرکت: کدپستی:
 شماره ثبت: تاریخ ثبت: شناسه ملی شرکت:
 سرمایه ثبت شده: سرمایه پرداخت شده: شماره تلفن تماس با پیش شماره

 موضوع فعالیت شرکت (طبق اساسنامه):
 نشانی قانونی شرکت :
 شماره نمابر: شماره همراه:
 نام و سمت دارندگان امضای مجاز شرکت:

مشخصات اعضای هیات مدیره و سایر سهامداران:

ردیف	سمت	نام و نام خانوادگی	مدرک و رشته تحصیلی	تاریخ اخذ مدرک تحصیلی	تاریخ ورود به شرکت	درصد سهام	نمونه امضا تعهد آور
۱	مدیر عامل						
۲	رئیس هیات مدیره						
۳	نایب رئیس هیات مدیره						
۴	عضو هیات مدیره						
۵	عضو هیات مدیره						

توضیح: این فرم برای هر عضو مشارکت یا همکار سرمایه گذار به صورت مجزا باید تکمیل و ارائه شود.

فرم شماره (۴)

نمونه فرم گواهی تصدیق امضا صاحبان امضا مجاز

مقتضی است فرمی مطابق فرم زیر برای هر یک از صاحبان امضا مجاز تهیه و در دفاتر اسناد رسمی گواهی گردد.

دفتر اسناد رسمی شماره..... شهر

خواهشمند است نمونه امضا اینجانب:..... فرزند:..... به شماره شناسنامه:.....

و کد ملی:..... را جهت ارائه به ستاد آب و انرژی معاونت علمی ریاست جمهوری گواهی فرمائید.

آدرس:.....

تلفن:.....

فقط صحت امضا خانم/آقا:.....

فرزند:.....

به شماره شناسنامه:..... و کد ملی:.....

که تحت شماره:..... به ثبت رسیده است

و با علامت (x) نمایان است، گواهی می گردد.

نمونه امضا: (x)



توضیح: ارائه کپی کارت ملی و شناسنامه صاحبان امضای مجاز نیز الزامی می باشد.

فرم شماره ۵: تعهد نامه تایید صحت اسناد و مدارک و اطلاعات ارسالی

بدینوسیله اینجانبان و دارندگان امضاء مجاز و تعهدآور
شرکت پیشنهاد دهنده و اینجانبان و دارندگان امضاء مجاز
شرکت اعلام و متعهد می گردیم که کلیه اطلاعات فرم های پیوست در کمال صحت
و درستی و بر اساس مستندات و واقعیت های موجود در خصوص توانایی های مالی، فنی، تجهیزاتی، مدیریتی و غیره متعلق به
شرکت تنظیم و تأیید شده است.

صاحبان امضاء مجاز شرکت

مهر و امضاء

۱ - نام و نام خانوادگی

مهر و امضاء

۲ - نام و نام خانوادگی

فرم شماره (۶) تعهدنامه پیشنهاددهنده در مورد عدم شمول قانون منع مداخله کارمندان
در معاملات دولتی مورخ ۱۳۳۷/۱۰/۲۲

مربوط به فراخوان: پروژه دانش بنیان ساخت دکل سبک و چابک

این پیشنهاددهنده با امضای مجاز ذیل این ورقه، بدین وسیله تأیید می نماید که مشمول ممنوعیت مذکور در قانون منع مداخله کارمندان دولت در معاملات دولتی مصوب دی ماه ۱۳۳۷ نبوده و چنانچه خلاف این موضوع به اثبات برسد، کارفرما یا مناقصه گزار حق دارد که پیشنهاد ارائه شده برای مناقصه فوق را مردود و تضمین شرکت در فرایند ارجاع کار (مناقصه) را ضبط نماید. همچنین قبول و تأیید می گردد که هرگاه این پیشنهاددهنده برنده مناقصه فوق تشخیص داده شود و به عنوان پیمانکار، پیمان مربوط را امضاء نماید و خلاف اظهارات فوق در خلال مدت پیمان (تا تحویل موقت) به اثبات برسد یا چنانچه افرادی را که مشمول ممنوعیت مذکور در قانون فوق هستند در این پیمان سهیم و ذی نفع نماید و یا قسمتی از کار را به آنها محول کند کارفرما حق خواهد داشت که قرارداد را فسخ و تضمین انجام تعهدات پیمانکار را ضبط و خسارات وارده در اثر فسخ پیمان و تاخیر اجرای کار را از اموال او اخذ نماید. تعیین میزان خسارت وارده با تشخیص کارفرما خواهد بود. این پیشنهاددهنده متعهد می شود چنانچه در حین اجرای پیمان به دلیل تغییرات و یا انتصابات در دستگاه دولت مشمول قانون مزبور گردد مراتب را بلافاصله به اطلاع کارفرما برساند تا طبق مقررات به پیمان خاتمه داده شود، بدیهی است چنانچه این پیشنهاددهنده مراتب فوق را بلافاصله به اطلاع نرساند نه تنها کارفرما حق دارد پیمان را فسخ نموده و تضمین های مربوط را ضبط نماید بلکه خسارات ناشی از فسخ پیمان و یا تاخیر در اجرای کار را نیز بنا به تشخیص خود از اموال این پیشنهاددهنده وصول خواهد نمود. مضافاً این پیشنهاددهنده اعلام می دارد که بر مجازات های مترتب بر متخلفین از قانون فوق آگاهی کامل دارد و در صورت تخلف مستحق مجازات های مربوطه خواهد بود.

تاریخ :/...../.....

نام پیشنهاددهنده:

نام و نام خانوادگی و امضای مجاز تعهدآور و مهر پیشنهاددهنده: