

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

۱۴- اضافه حقوق بر مبنای شایستگی تقاضا کنید؟

۱۵- علل تصادفات و سوانح را بررسی کنید؟

۱۶- پیشنهادهای اصلاحی در مورد سیستم‌ها و شیوه‌های عمل ارائه دهید؟

۱۷- خطاها و ریخت و پاش‌ها را کم کنید؟

۱۸- در تدوین بودجه بخش خود شرکت کنید؟

۱۹- زیردستان خود را برای تولید بیشتر و بهتر ترغیب کنید و برانگیزید؟

۲۰- برای رشد کارکنان خود اقدام لازم به عمل آورید؟

ب- پرسشنامه سنجش افراد با توجه به تئوری Y, X

۱- تلاش بسیار خواهیم کرد که از چنین کاری پرهیز کنم

۲- میل دارم از چنین کاری پرهیز کنم

۳- میل دارم چنین کاری بکنم

۴- من برای چنین کاری بسیار تلاش خواهیم کرد

۱	۲	۳	۴
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

در مقابل ستونی که بیشتر از همه با وضع تفکر شما تطبیق می‌کند، علامت (x) بگذرید.

۱- کار زیردستان خود را از نزدیک سرپرستی می‌کنم، تا کار بهتری انجام دهند.

۲- اهداف و دیدگاه‌ها را برای زیردستان خود تعیین کرده، برتری‌های نقشه‌های خود را به آنان تفهیم می‌کنم.

۳- ترتیباتی فراهم می‌کنم که اطمینان حاصل شود زیردستانم کار خود را انجام دهند.

۴- زیردستانم را تشویق می‌کنم که اهداف و مقاصد خود را شخصاً تعیین کنند.

۵- اطمینان حاصل می‌کنم که کار زیردستانم برایشان طرح‌ریزی شده است.

۶- هر روز با زیردستانم تماس می‌گیرم که ببینم به کمک من احتیاج دارند، یا نه.

۷- به مجرد این که گزارشی از خلل در کار برسد، مداخله می‌کنم.

۸- اگر لازم باشد افرادم را برای تطابق با برنامه‌های کار، تحت فشار قرار می‌دهم.

۹- برای اطلاع از کم و کیف کارها، جلسات مداوم و متعدد تشکیل می‌دهم.

۱۰- به زیردستانم اجازه می‌دهم تصمیمات مهم را اتخاذ کنند.

ب- پرسشنامه تعیین سبک رهبری

هدف - خودارزیابی در شرایط رابطه‌مداری و وظیفه‌مداری.

نحوه تکمیل: عبارات زیر، جنبه‌های مختلف رفتار و رهبر را نشان می‌دهد. گزینه‌ای را انتخاب کنید که بیانگر رفتار شما به منزله یک رهبر است.

مقیاس:	۱	۲	۳	۴	۵
عبارات:					
همیشه	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
غالباً	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
گاهی اوقات	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
بندرت	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
هرگز	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

۱- من در مقام سخنگوی گروه عمل می‌کنم.

۲- من کارکنان را به اضافه کاری تشویق می‌کنم.

۳- من به افراد مجموعه کاری خود آزادی انجام کار می‌دهم.

۴- من افراد را تشویق می‌کنم تا از روش‌های ثابت و واحدی استفاده کنند.

۵- من به افراد تحت امر خود اجازه می‌دهم که در حل مسئله از قضاوت فردی خود استفاده کنند.

۶- من به افراد خود تأکید می‌کنم که از گروه‌های رقیب پیشی بگیرند.

۷- من به منزله نماینده گروه صحبت می‌کنم.

۸- من کارکنان را به تلاش بیشتر ترغیب می‌کنم.

۹- من تلاش می‌کنم نظرات خود را در گروه مطرح کنم.

۱۰- من به زیردستان خود اجازه می‌دهم کارشان را همان‌گونه که آنها فکر می‌کنند بهتر است، انجام دهند.

۱۱- من برای ارتقای یافتن در سازمان به سختی کار می‌کنم.

۱۲- من ابهامات و به تعویق افتادن کارها و نامشخص بودن وضعیت را تحمل می‌کنم.

۱۳- اگر مهمانان سازمان حضور داشته باشند نیز، من برای اعضای گروه صحبت می‌کنم و نظرها را برآزمی‌کنم.

۱۴- من کارها را یک گام سریعتر انجام می‌دهم.

۱۵- من افراد را در چرخش شغلی آزاد می‌گذارم و اجازه می‌دهم آنها در مشاغل مختلف گردش کنند.

۱۶- وقتی در گروه ایجاد تنش می‌شود، آن را فرو می‌نشانم.

۱۷- وقتی اطلاعات به صورت تفصیلی و جزئی است، من در جزئیات رفتار و سردرگم می‌شوم.

۱۸- در جلسات و ملاقات‌هایی که در خارج از سازمان دارم، گروه را معرفی می‌کنم.

۱۹- من از دادن آزادی عمل به اعضا اکراه دارم.

۲۰- من خودم تصمیم می‌گیرم که چه چیزی باید انجام شود و چگونه انجام گیرد.

۴- اعضای سازمان همگی در جهت اهداف مشابه کار می کنند.
ب- با توجه به نقش:

۵- نقش ویژه ای که در سازمان به عهده من است، برای من روشن و واضح است.

۶- نقش من در سازمان برای دیگران روشن و واضح است.

۷- نقش های دیگران در سازمان برای من روشن است.

۸- من با ایفای نقش خود در سازمان، ارضاء می شوم.

ج- با توجه به پاداش ها
۹- پاداش هایی که دریافت می کنم، انعکاسی از کمک های من به سازمان است.
عبارات:

۱۰- محرک های موجود در من که به صورت انگیزشی عمل می کنند، اثربخشی مراد کرم و باری به سازمان بیشتر می کند.

۱۱- اعضای این سازمان به فراخور کمکی که به سازمان می کنند، پاداش متناسب با آن را دریافت می دارند.

۱۲- از نظر شخص من، عضو این سازمان بودن برایم رضایت بخش است.
د- با توجه به روش ها:

۱۳- تصمیمات در یک حالت مؤثر اخذ می گردند.

۱۴- عدم توافق در سازمان به شیوه ای کارآمد حل می شود.

۱۵- هنگامی که موضوعات مورد بحث و بررسی قرار می گیرد، به همه افراد سازمان مجال ارایه دیدگاه هایشان داده می شود.

۱۶- به طور کلی من با روش فعلی انجام کارها موافق هستم.

ه- با توجه به ارتباطات

۱۷- من از موضوعات و مباحث مرتبط با شغل خود مطلع هستم.

۱۸- من توانایی انتقال اطلاعات کافی به دیگران را دارم.

۱۹- افراد سازمان آنچه که آنها واقعاً درباره موضوعات و جریانات احساس می کنند، به افراد دیگر منتقل می نمایند.

۲۰- من در مورد عملکردم بازخورد کافی از دیگران دریافت می کنم.

نحوه امتیاز بندی و تفسیر نتایج

جو سازمانی دارای پنج بعد: الف- وضوح هدف و توافق بر آن، ب- وضوح نقش و توافق بر آن، ج- رضایت از پاداش، د- رضایت از روش ها و توافق بر آنها؛ و ه- اثربخشی ارتباطات است

هر بعد ممکن است بین ۰ تا ۱۶ امتیاز کسب نماید. امتیازات هر بعد را جداگانه محاسبه نموده، در جای مناسب آن در زیر ثبت کنید.

وضوح هدف و توافق بر آن:

رضایت از پاداش:

اثربخشی ارتباطات:

وضوح نقش و توافق بر آن:

رضایت از روش ها و توافق بر روی آنها:

در پایان، امتیازات به دست آمده را با یکدیگر مقایسه نموده؛ جو سازمان را مورد ارزیابی قرار دهید.

ه - پرسشنامه ادراک و روابط انسانی

لطفاً به سؤالات زیر به صورت صحیح و یا غلط پاسخ دهید.

صحیح غلط

۱- ادراک مفهومی است که معمولاً در نتیجه دریافت اطلاعات کسب شده توسط حواس پنجگانه، حاصل می شود و در رفتار و قضاوت انسان مؤثر است.

۲- چگونگی ادراک انسان به عوامل متعددی از قبیل سابقه ذهنی، تجربیات گذشته، محیط، فرهنگ ها و ارزش ها بستگی دارد.

۳- چگونگی ادراک انسان در رفتار او اثری ندارد.

۴- رفتار، در حقیقت بازتابی است از ادراک.

۵- اگر بخواهیم رفتار فردی را به نحو مطلوب تغییر دهیم، ابتدا لازم است قالب ادراکی او را بشناسیم.

۶- آنچه انسان از پدیده ای ادراک می کند، ممکن است با ماهیت آن پدیده متفاوت باشد.

۷- ادراک افراد مختلف از پدیده ای واحد، ممکن است گوناگون باشد.

۸- ادراک با نیازها و خواسته های انسان ارتباطی ندارد.

۹- یکی از عوامل مؤثر در تغییر قالب ادراکی انسان، فشار جمعی و گروهی است.

ج - پرسشنامه رضایت شغلی

هدف: با استفاده از این پرسشنامه، میزان رضایت شغلی افراد در محیط کار مورد سنجش قرار می گیرد.

نحوه تکمیل: فهرست زیر تعدادی از عواملی است که با رضایت شغلی مرتبط اند. لطفاً با استفاده از طیف زیرین، مشخص کنید که هر یک از این عوامل در سازمان به چه میزان رضایت شما را جلب می کند.

با کشیدن دایره دور عدد مورد نظر، پرسشنامه را تکمیل نمایید.

۲۲- به ندرت با کسی مخالفت می کند.
۲۳- بیشتر با لحن انتقادی سخن می گوید.

به طوری که ملاحظه می شود، در این پرسشنامه دو نوع سؤال گنجانیده شده است و در نتیجه گزینه ها در پاسخ تعدادی از سؤال ها، امتیاز شمرده می شود و در پاسخ برخی از آنها جنبه منفی دارد.
به بیان دیگر، سؤال های ۳، ۱۳، ۱۵، ۱۶، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، منفی یا ضد گروهی است. و بنابراین هر گاه برای یک کارمند در برابر هر کدام از آنها گزینه «همیشه» انتخاب شد، باید آن را کلاً منفی دانست؛ حال آن که در برابر سؤال های مذکور، پاسخ «هرگز» امتیاز کامل محسوب می شود.

د- پرسشنامه خود شناسی و تعیین جایگاه خود در گروه

سؤال	بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	گزینه
۱- شما تا چه حد در توفیق گروه نقش دارید؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
۲- شما تا چه حد در شکست گروه نقش دارید؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
۳- تا چه حد دیگران منظور تان را درک می کنند؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
۴- فضای عاطفی حاکم بر گروه تا چه حد بر توفیق گروه تأثیر دارد؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
۵- فضای عاطفی حاکم بر گروه تا چه حد بر شکست گروه تأثیر دارد؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
۶- گروه تا چه حد به شما امکان اظهار نظر می دهد؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
۷- گروه تا چه حد به اظهار نظرهای شما گوش می دهد؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
۸- به طور کلی تا چه اندازه با اقدامات گروه موافقت می کنید؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
۹- تا چه اندازه از همراهی با گروه لذت می برید؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
۱۰- از همراهی با گروه چقدر مطلب جدید یاد می گیرید؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

هر گاه مدیر یا سرپرست بخواهد تصویری را که کارمند از نقش خودش در گروه دارد بهتر بشناسد؛ می تواند همزمان با تکمیل این پرسشنامه توسط کارمند، پرسشنامه صفحه قبل را خودش تکمیل و سپس نتایج را با هم مقایسه کند.

ذ - پرسشنامه خلاقیت

هدف: این ابزار میزان خلاقیت فرد در سازمان را مورد ارزیابی قرار می دهد.
نحوه تکمیل: در سال های اخیر، آزمون های چندی برای اندازه گیری توانایی ها و رفتارهای خلاق ایجاد گردیده است که هر یک از آنها به نوبه خود مفید هستند. ولی اغلب آنها به حد کافی شبکه پیچیده رفتارها و به ویژه خصوصیات هم چون رفتار، نگرش، انگیزش، ارزش، منابع و سایر متغیرهایی را که آماده کننده فرد برای تفکر خلاق است، پوشش نمی دهد.
برای رسیدن به معیاری که بتواند سطح وسیع تری از ویژگی های خلاق بودن را تحت پوشش خود قرار دهد، ابزاری تهیه گردیده که به طور تفصیلی به این ویژگی ها می پردازد.
لطفاً عبارات زیر را به دقت مطالعه کرده؛ با توجه به مقیاس مورد نظر، گزینه ای را که بیشتر با ویژگی شما تطبیق دارد، انتخاب نمایید (گزینه را با علامت دایره مشخص کنید).
الف = کاملاً موافقم / ب = موافقم / ج = بی نظرم / د = مخالفم / ه = کاملاً مخالفم
قبل از تکمیل پرسشنامه به این نکته توجه داشته باشید: سعی نکنید این گونه فرض کنید که یک شخص خلاق به هر عبارت چگونه پاسخ می دهد و شما هم بر آن اساس پاسخ دهید؛ بلکه گزینه ای را انتخاب کنید که به نظر شما درست تر است.

عبارات	مقیاس
۱- من همیشه اطمینان خیلی زیادی دارم که در حل یک مسئله خاص، از شیوه های صحیح پیروی می کنم.	الف ب ج د ه
۲- پرسیدن سؤالی که امیدوار نیستم جواب آن را به دست آورم، از نظر من اتلاف وقت است.	الف ب ج د ه
۳- احساس می کنم که یک شیوه گام به گام برای حل مسئله بهتر باشد.	الف ب ج د ه
۴- در جاهایی که به نظر می رسد اظهار نظر افراد مورد استقبال قرار نمی گیرد، گاه گاهی عقایدم را اظهار می دارم.	الف ب ج د ه
۵- مقدار زیادی از زمان تفکر خود را صرف این می کنم که دیگران درباره من چگونه فکر می کنند.	الف ب ج د ه
۶- من احساس می کنم که باید یک خدمت استثنایی به جهان ارایه کنم.	الف ب ج د ه
۷- اهمیت چیزی که باور دارم درست است، به نسبت به آنچه تصویب شده دیگران است، بیشتر می باشد و من برای پیروز شدن در انجام عقایدم تلاش بیشتری به عمل می آورم.	الف ب ج د ه
۸- افرادی که در انجام کارها نامطمئن و مشکوک به نظر می رسند، در نزد من دارای احترام نیستند.	الف ب ج د ه
۹- من قادرم در بلندمدت با مسایل و مشکلات دست و پنجه نرم کنم.	الف ب ج د ه
۱۰- هر وقت که لازم باشد، دلبستگی و جذوبیت خود به چیزها را فراموش می کنم.	الف ب ج د ه
۱۱- من اغلب نظرهای بهتری را مطرح می کنم؛ به ویژه وقتی که هیچ کاری انجام نمی دهم.	الف ب ج د ه
۱۲- وقتی برای حل مشکل یا مسئله گام بر می دارم، دارای احساسات شهودی قوی هستم و درستی یا غلط بودن آن را درک می کنم.	الف ب ج د ه
۱۳- وقتی در حال ترکیب اطلاعات آماده هستم، به آهستگی عمل می کنم و وقتی که مسئله در حال حل شدن است، برای تجزیه و تحلیل مسئله، سریع تر عمل می کنم.	الف ب ج د ه

- ۱۴- من کارهای ذوقی و دل مشغولی هایی را دوست دارم که با جمع آوری چیزها سرو کار دارد.
- ۱۵- تخیلات خوشایند قوه محرکه ای است برای من، تا بتوانم تعداد زیادی از مهمترین پروژه های کاری خود را به انجام رسانم.
- ۱۶- اگر مجبور باشم از بین دو حرفه یکی را انتخاب کنم؛ حرفه فیزیک دانی را بر حرفه پژوهشگری ترجیح می دهم.
- ۱۷- من تنها با افرادی که به من تعلق دارند و یا در اجتماع و کلاس مربوط به من هستند، سهل تر می گیرم.
- ۱۸- من مقدار زیادی ذوق و سلیقه زیبایی شناسی دارم.
- ۱۹- استفاده از احساس شهودی قوی در حل مسئله از اعتبار آن می کاهد.
- ۲۰- از مطرح شدن به سبب ایده های جدید، منفعت بیشتری می برم، تا این که سعی کنم آنها را به دیگران بفروشم.
- ۲۱- من تمایل دارم از موفقیت هایی که ممکن است در آن احساس خواری و زیر دست بودن بکنم، پرهیز نمایم.
- ۲۲- از نظر من در ارزیابی اطلاعات، منبع اطلاعات نسبت به محتوای اطلاعات از اهمیت بیشتری برخوردار است.
- ۲۳- افرادی را که از قانون تبعیت می کنند، دوست دارم.
- ۲۴- از نظر من کسی که برای خودش احترام قائل است، نسبت به کسی که دیگران برای او احترام قائلند، از اهمیت بیشتری برخوردار است.
- ۲۵- احساس می کنم کسانی که در جهت رسیدن به کمال تلاش و کوشش می کنند، عاقل نیستند.
- ۲۶- من دوست دارم کار کنم تا بتوانم در دیگران نفوذ کنم.
- ۲۷- این برای من مهم است که هر جایی مختص یک چیز باشد و هر چیزی در مکان خودش قرار داشته باشد.
- ۲۸- افرادی که تمایل دارند دیدگاه های غیر معمول را بپذیرند، افرادی غیر عملی هستند (عمل گرا نیستند).
- ۲۹- من از صرف وقت خود بر روی اندیشه های جدید لذت می برم، حتی اگر این اندیشه ها مزایای عملی به همراه نداشته باشد.
- ۳۰- وقتی یک شیوه خاص برای یک مسئله نمی تواند کار ساز باشد، من به سرعت می توانم فکرم را بر روی یک شیوه مناسب تر تغییر دهم.
- ۳۱- دوست ندارم از کسی سوآلاتی بپرسم که جهالت او را نمایان سازد.
- ۳۲- به آسانی قادرم در منافع خود برای تعقیب اهداف شغلی یا مسیر ترقی خود تغییر ایجاد کنم؛ ولی حاضر نیستم به خاطر تعقیب اهداف شخصی خود، در شغل خود تغییر ایجاد کنم.
- ۳۳- عدم توانایی در حل یک مسئله، غالباً ناشی از برداشت های اشتباه از مسئله است.
- ۳۴- من غالباً این توانایی را دارم که راه حل مسئله خود را پیش بینی کنم.
- ۳۵- تجزیه و تحلیل شکست ها برای افراد، چیزی جز اتلاف وقت را به ارمان نمی آورد.
- ۳۶- تنها متفکرین بی هدف به استعاره و قیاس روی می آورند.
- ۳۷- در بعضی مواقع من از زبردستی و هنرمندی یک کلاهبردار احساس لذت می کنم و امیدوارم که به علت کارش تنبیه نشود.
- ۳۸- من غالباً کارم را بر روی مسئله ای متمرکز می کنم که به سختی قادر به درک و احساس آن هستم و توانایی بیان آن را ندارم.
- ۳۹- غالباً تمایل دارم اسم چیزهایی همچون نام افراد، خیابان ها، بزرگراه ها و شهرهای کوچک را به حافظه ام نسیارم.
- ۴۰- احساس می کنم که سخت کوشی عامل اساسی موفقیت من است.
- ۴۱- مورد توجه قرار گرفتن به منزله عضوی از یک گروه خوب، برای من حایز اهمیت است.
- ۴۲- من چگونگی حفظ محرک های درونی خود را می دانم.
- ۴۳- به طور کلی، من یک شخصیت قابل اعتماد و مسئولیت پذیر دارم.
- ۴۴- از کارهایی که نامعلوم و غیر قابل پیش بینی است، رنج می برم.
- ۴۵- من ترجیح می دهم با افراد دیگر در یک تلاش گروهی شرکت کنم، تا این که فردی «تک رو» باشم.
- ۴۶- تعداد زیادی از افرادی که کارها را بیش از حد جدی می گیرند، به دردمس می افتند.
- ۴۷- غالباً برای حل مسایل و مشکلاتم تلاش زیادی به عمل می آورم و نمی توانم به راحتی از آنها بگذرم.
- ۴۸- برای رسیدن به اهدافی که تعیین کرده ام، به آسانی دستاوردها و آسایش خود را فدا می کنم.
- ۴۹- اگر من یک استاد دانشگاه بودم، بیشتر درس عملی را تدریس می کردم تا درس نظری.
- ۵۰- من مجذوب شاعیر و آیین دینی خود در زندگی ام هستم.

نحوه امتیازبندی و تفسیر نتایج

گزینہ های انتخابی خود را با توجه به جدول امتیاز بندی، امتیاز گذاری نمایید و سپس جمع امتیازات خود را محاسبه کنید.

الف- اگر امتیاز محاسبه شده بین ۸۰ تا ۱۰۰ باشد، شما خیلی خلاق هستید. ب- اگر امتیاز محاسبه شده بین ۶۰ تا ۷۹ باشد، خلاقیت شما بالای متوسط است. ج- اگر امتیاز محاسبه شده بین ۴۰ تا ۵۹ باشد، خلاقیت شما متوسط است. د- اگر امتیاز محاسبه شده بین ۲۰ تا ۳۹ باشد، خلاقیت شما زیر متوسط است. ه- اگر امتیاز محاسبه شده از ۱۹ تا ۱۰۰ باشد، نشانگر آن است که شما فردی غیر خلاق هستید.

پاسخنامه تست خلاقیت												
الف - کاملاً موافقم ب- موافقم ج- بی نظرم د- مخالف ه- کاملاً مخالفم					الف - کاملاً موافقم ب- موافقم ج- بی نظرم د- مخالف ه- کاملاً مخالفم					عبارات		
-۲	-۱	۰	+۱	+۲	-۲۶	+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۱	
+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۲۷	+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۲	
-۲	-۱	۰	+۱	+۲	-۲۸	+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۳	
-۲	-۱	۰	+۱	+۲	-۲۹	-۲	-۱	۰	+۱	+۲	-۴	
-۲	-۱	۰	+۱	+۲	-۳۰	+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۵	
-۲	-۱	۰	+۱	+۲	-۳۱	-۲	-۱	۰	+۱	+۲	-۶	
+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۳۲	+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۷	
-۲	-۱	۰	+۱	+۲	-۳۳	+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۸	
-۲	-۱	۰	+۱	+۲	-۳۴	-۲	-۱	۰	+۱	+۲	-۹	
+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۳۵	+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۱۰	
+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۳۶	+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۱۱	
-۲	-۱	۰	+۱	+۲	-۳۷	-۲	-۱	۰	+۱	+۲	-۱۲	
-۲	-۱	۰	+۱	+۲	-۳۸	+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۱۳	
-۲	-۱	۰	+۱	+۲	-۳۹	-۲	-۱	۰	+۱	+۲	-۱۴	
-۲	-۱	۰	+۱	+۲	-۴۰	+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۱۵	
+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۴۱	+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۱۶	
+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۴۲	+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۱۷	
+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۴۳	-۲	-۱	۰	+۱	+۲	-۱۸	
+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۴۴	+۲	+۱	۰	+۱	-۲	-۱۹	
+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۴۵	+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۲۰	
-۲	-۱	۰	+۱	+۲	-۴۶	+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۲۱	
-۲	-۱	۰	+۱	+۲	-۴۷	+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۲۲	
-۲	-۱	۰	+۱	+۲	-۴۸	-۲	-۱	۰	+۱	+۲	-۲۳	
+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۴۹	-۲	-۱	۰	+۱	+۲	-۲۴	
-۲	-۱	۰	+۱	+۲	-۵۰	+۲	+۱	۰	-۱	-۲	-۲۵	

تلفن مرکز توزیع کتاب: ۰۴۷۱-۵۵۶۹۸۸۶

فرم اشتراک فصلنامه مدارس کارآمد

نظر به این که نشریه مدارس کارآمد به صورت اشتراک سالیانه در اختیار مدارس، دانشگاه ها، مراکز تربیت معلم، سازمان ها، ادارات آموزش و پرورش، مدیران، معلمان پژوهنده و پژوهشگران آموزشی و سایر متقاضیان قرار می گیرد، خواهشمند است جهت دریافت مرتب و منظم شماره های اصلی فصلنامه (هرسال چهار شماره) نسبت به تکمیل فرم اشتراک زیر اقدام فرمایید.

مبلغ اشتراک سالیانه ۱۰ هزار تومان می باشد که می توانید به:

الف - حساب شماره ۱۱۹۸۸۰۸۱۹ جاری «جام» به نام فصلنامه مدارس کارآمد نزد بانک ملت

ب - حساب شماره ۰۱۰۵۶۷۶۳۵۴۰۰۸ جاری «سیبا»، به نام غلامحسین حسین زاده یوسفی و علی محمد باقر نزد بانک ملی ایران در سراسر کشور واریز فرمایید.

لطفاً پس از تکمیل فرم زیر آن را به همراه اصل فیش بانکی به آدرس تهران: صندوق پستی ۵۳۷۶-۱۴۱۵۵ ارسال، یا به شماره ۸۸۴۵۴۶۸۵ فکس نمایید؛ جهت اطمینان از وصول نامه و دریافت شماره اشتراک خود با تلفن های ۸۸۴۵۹۵۵۹-۸۸۴۷۳۵۴۹-۸۸۴۷۳۴۹۴ تماس حاصل فرمایید.

ضمناً علاقمندانی که موفق به دریافت نسخ چاپی شماره های قبلی نشده اند، می توانند با پرداخت مبلغ ۲۵۰۰ تومان برای هر سال (چهار شماره)، CD فایل pdf کلیه مطالب شماره های گذشته را دریافت نمایند.

عنوان سازمان/مدرسه: منطقه:
نام و نام خانوادگی: میزان تحصیلات:
تاریخ تولد: شغل:
آدرس ایمیل:
نشانی کامل پستی: استان: شهر:
کوچه: پلاک: طبقه: واحد:
• هزینه پستی به عهده دفتر نشریه می باشد.
نام بانک و کد شعبه شماره فیش پرداختی تاریخ فیش مبلغ پرداختی