

تست بلبین

پرسشنامه خودآگاهی دکتر بلبین آزمونی است برای تیم‌سازی که در سراسر جهان به طور گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است. این آزمون به عملکرد فرد و تیم کمک می‌کند. تست بلبین رفتار محور است و با ارائه یک زبان مشترک و رویکرد دوستانه، برای بهبود عملکرد افراد و تیم‌ها بسیار موثر است.

در این آزمون برای تیم‌سازی، ۹ عامل در نظر گرفته شده است. هر کدام از این عوامل بیانگر نقش افراد در یک گروه می‌باشد. در نهایت شما می‌توانید با توجه به نقش‌تان در تیم، نقاط ضعف خود را کاهش و نقاط قوت خود را توسعه داده و به عملکرد بالایی در گروه برسید.



کاربرد آزمون بلبین (تست belbin)

همانطور که گفته شد، نقش‌های شما فرصتی برای شما فراهم می‌کند تا با تلاش برای توسعه نقش، کمی سازگارتر شوید. در حقیقت واقعیت این است که امروزه اکثر ما باید در محیط کار سازگارتر و انعطاف پذیرتر باشیم و بعید به نظر می‌رسد در موقعیتی قرار بگیریم که فقط نقش‌های طبیعی ما نیاز باشند.

همچنین تست بلبین تاثیرات دیگری هم دارد، مثل:

- تقویت خودآگاهی و اثربخشی شخصی
- تقویت درک متقابل و ایجاد روابط کاری موثر
- انتخاب و ایجاد تیم‌هایی با عملکرد بالا
- تطبیق مردم با مشاغل مناسب آن‌ها

نحوه انجام آزمون بلبین

در نسخه جدید تست بلبین ۷ سوال ۹ گزینه ای در نظر گرفته شده است. این به روز رسانی موجب یک تجزیه و تحلیل دقیق تر برای مشخص کردن نقش فرد در تیم شده است.

توجه داشته باشید که هیچ پاسخ درست یا غلطی وجود ندارد. سعی کنید بر اساس اینکه شما چه کسی هستید پاسخ دهید، نه اینکه شما دوست دارید چه کسی باشید. مشخص است هر گزینه ای که خصوصیت رفتاری شما را بیشتر توصیف می کند نمره ی بیشتری به آن تعلق می گیرد. زمان پاسخگویی به این تست حدود ۱۵ تا ۲۰ دقیقه می باشد. مراقب باشید که حداکثر ۲۰ ثانیه صرف پاسخ دادن به هر گزینه کنید.

نحوه انجام این تست به این صورت است که، هر بخش ۱۰ نمره دارد. این ۱۰ نمره باید بین ۹ گزینه توزیع شود. ممکن است یک گزینه ۱۰ نمره بگیرد و بقیه گزینه ها ۰ و ممکن است همه گزینه ها نمره ای مساوی بگیرند.

برای مثال، اگر فکر می کنید که یک جمله به شدت به رفتار شما نزدیک است و دو مورد دیگر فقط کمی به شما شباهت دارد، میتوانید امتیاز ۶ را برای "به شدت نزدیک" و ۲ امتیاز برای هر دو جمله دیگر توزیع کنید. یا اگر دو جمله به همان اندازه نزدیک به رفتار شما باشد، میتوانید ۵ امتیاز به هر یک اختصاص دهید. همچنین می توانید تمام ۱۰ امتیاز را به یک گزینه اختصاص دهید، یا به هر ۹ گزینه یک امتیاز اختصاص دهید.

ذکر این نکته بسیار حائز اهمیت می باشد که تعداد دفعات اختصاص امتیاز ۱۰ به گزینه ها نباید از ۳ بار تجاوز کند. در غیر این صورت داده های شما قابل آنالیز کردن نمی باشد. اگر جمله ای را مطابق رفتار خود نمی بینید، آن را امتیازدهی نکنید و مکان امتیاز آن را خالی بگذارید. امتیاز آن صفر در نظر گرفته خواهد شد.

نقش افراد یک تیم



بررسی نقش‌های تست بلبین

ویژگی‌های نقش ایده‌پرداز

استفاده از ایده پرداز برای به چالش کشیدن روش‌های متعارف و تعیین شده برای انجام کارها و ارائه راه‌حل‌های پیشنهادی برای حل مشکلات پیچیده است. ایده پردازها اغلب در مراحل اولیه یک پروژه یا هنگامی که یک پروژه در پیشرفت نباشد، مورد نیاز هستند.

با این حال، بسیاری از ایده پردازها در یک تیم یا گروه ممکن است ضد ارائه ایده‌های جدید باشند، زیرا آن‌ها تمایل دارند وقت خود را برای تقویت ایده‌های خود بگذرانند.

ویژگی‌های کلی: خلاق _ رویا پرداز _ نامتعارف _ نوآور _ مخترع _ نقصان در محدودیت‌های علمی _ مستقل _ باهوش _ اصیل _ ضعیف در ارتباطات _ درونگرا _ غیر تعصبی _ حلال مسائل دشوار _ ارائه پیشنهادات جدید _ شرکت‌ها و پروژه‌ها توسط ایشان خلق می‌شوند.

ویژگی‌های نقش ارزیاب منابع

افرادی که نقش "ارزیاب منابع" دارند، معمولاً برون‌گرای مشتاق هستند. آن‌ها ارتباط خوبی با افرادی که در داخل و خارج از شرکت هستند ایجاد می‌کنند. آن‌ها مذاکره کننده خوبی هستند و در جستجوی فرصت‌های جدید و توسعه مهارت هستند. اگرچه منبع خوبی برای ایده پردازی نیستند، اما هنگام انتخاب ایده‌های افراد دیگر و ترویج آن‌ها مؤثر هستند.

همانطور که از نام این شخص پیداست، آن‌ها در یافتن آنچه در دسترس است و اینکه از چه کسی استفاده کنند، ماهر هستند. ارزیاب منابع معمولاً افراد آرام و با حس کنجکاوی قوی‌ای هستند. با این وجود، اگر توسط دیگران تحریک شوند، شور و شوق آن‌ها می‌تواند به سرعت محو شود. عملکرد ارزیاب منابع در اکتشاف و گزارش درباره ایده‌ها، پیشرفت‌ها یا منابع خارج از گروه آن‌ها خوب است.

آن‌ها این توانایی را دارند که مستقلانه ببینند و برای کسب اطلاعات از دیگران پرس و جو کنند. آن‌ها ممکن است پیروی از رهبر را فراموش کنند.

ویژگی‌های نقش هماهنگ کننده

لازم نیست "هماهنگ کننده" باهوش ترین یا خلاق ترین عضو گروه باشد. هماهنگ کننده دارای این توانایی است که دیگران را در جهت اهداف مشترک سوق دهد. آن‌ها بالغ و قابل اعتماد و محرم هستند و به آسانی مسئولیت می‌پذیرند. محترمانه دستور می‌دهند و دید وسیعی دارند. اگر در جایگاه مناسب در تیم قرار گیرند بسیار خوب عمل می‌کنند.

آن‌ها در مقایسه با همپایه‌های دارای رتبه مساوی کارها را خوب اجرا می‌کنند. همچنین هنگام برخورد با مشکلات آرامش خود را حفظ می‌کنند. با افراد "شکل دهنده" به دلیل شیوه‌های مدیریتی متفاوت، مشکل دارند. افراد مستعد را مشخص می‌کنند. آن‌ها ممکن است بیش از حد افراط و تفریط کنند و کارهای خود را به دیگران بسپارند.

ویژگی‌های نقش شکل دهنده

مایل به تحریک افراد هستند و در هنگام خشم به سرعت از کوره در میروند. افرادی بسیار پراکنجه هستند. نگرانی‌های این افراد تحمل بار است و ترجیح می‌دهند بارهای نهاده شده بر دوش خود را به دیگران واگذار نمایند. مدیران خوبی هستند. در گروه مفید هستند. هنگامی که پیچیدگی‌های سیاسی زمینه کند شدن کارها را فراهم می‌کنند ایشان با تغییرات به راحتی همسان می‌گردند. فعالیت‌ها و مباحث گروهی را شکل می‌دهند.

ویژگی‌های نقش هشدار دهنده

ممکن است به سختی به حرکت وا داشته شود و یا دیگری را تحریک به حرکت نماید. به طور جدی فکر می‌کند و به آرامی تصمیم می‌گیرد و به ندرت اشتباه می‌کند. در آنالیز مشکلات، ارزیابی ایده‌ها و پیشنهادات توانمند است. برای وزن دهی مزایا و معایب انتخاب‌ها توانمند است. ممکن است خشک، ملال آور یا خیلی بحرانی به نظر برسد. هشدار دهنده‌ها برای پست‌های استراتژیک انتخاب می‌شوند.

ویژگی‌های نقش تسهیل‌گر

افراد پشتیبان در یک تیم هستند. آن‌ها خیلی نرم، اجتماعی و نگران در مورد دیگران هستند. دارای یک ظرفیت خوب در انعطاف‌پذیری و سازگاری با شرایط و افراد مختلف هستند. تسهیل‌گرها سیاست‌مدار و شنونده هستند.

آن‌ها اجازه می‌دهند همه اعضای تیم به طور مؤثر مشارکت نمایند. برای تسهیل‌گرها مدیر ارشد شدن چندان غیر متعارف نمی‌باشند. تسهیل‌گرهای مدیر برای هیچ فردی تهدید محسوب نمی‌شوند و بنابراین بیشتر مورد پذیرش هستند و محبوبیت خاصی دارند. تسهیل‌گرها حکم روان‌کننده کارها در تیم را دارند. آن‌ها ممکن است در تصمیم‌گیری‌های غیرمسئولانه مردد باشند.

ویژگی‌های نقش مجری

گاهی اوقات در هنگام پاسخ‌دهی به فرصت‌های جدید، غیرقابل انعطاف و کند هستند. ایشان فردی کاری و عملی هستند. ایشان به سختی کار می‌کنند و مشکلات را در یک حالت سیستماتیک حل می‌کنند. آن‌ها کمتر به دنبال علایق شخصی هستند. مجری‌ها به راحتی سختی را می‌پذیرند و در خودکار بودن ضعف دارند.

در یک سازمان مفید هستند زیرا قابل اعتماد و دارای ظرفیت کاری بالایی می‌باشند. آن‌ها موفقند زیرا کارآمد هستند. به واسطه مزیت مهارت‌های سازمانی خوب و رقابت در هجوم به کارهای مورد نیاز، به سمت مدیریت بالا حرکت می‌کنند.

ویژگی‌های نقش تمام‌کننده

آن‌ها دارای ظرفیت خوبی برای دنبال کردن و در نظر گرفتن جزئیات هستند. این افراد به واسطه اضطراب درونی انگیزه می‌گیرند و درونگرا هستند. همچنین در انتخاب و انجام دادن کارها توسط خودشان درنگ نمی‌کنند. وقتی تقاضای کارها کاملاً دقیق و متمرکز می‌شود تمام‌کننده‌ها بی‌ارزش هستند. ایشان در زمان‌بندی مفید هستند. در مدیریت به دلیل استانداردهای بالای فکری، دقت نظر، توجه به جزئیات و پیگیری برتر هستند. آن‌ها می‌توانند متهم به کمال‌گرایی خود و افراط و تفریط شوند.

ویژگی‌های نقش متخصص

متخصص، دارای ویژگی‌های بسیار خاص است. اصلی‌ترین ویژگی تمایز ایشان، عشق به یادگیری است. آن‌ها یادگیری و انباشت دانش را دلیل اصلی وجود خود می‌دانند. به همین علت آن‌ها بسیار با اراده هستند و قاطعانه برای رسیدن به این هدف تلاش می‌کنند. این نیز انگیزه اصلی آن‌ها است. احتمالاً "متخصص" توسط همکاران به عنوان یک متخصص شناخته شده است تا به آن‌ها کمک و آن‌ها را راهنمایی کند.

معمولاً سعی خواهد کرد که از شرکت در جلسات و مباحثات بدون ساختار یا مباحثی با ماهیت اجتماعی جلوگیری کند. آن‌ها همچنین ممکن است وقتی در مورد اعتبار دانش خود یا حوزه تخصص خود به چالش کشیده شوند، تا حدودی بی‌تأثیر باشند.

در حالی که ممکن است متخصص به عنوان نقش اصلی تیم در نظر گرفته نشوند، عاقلانه عمل می‌کنند تا "متخصص" را به عنوان ابزاری برای ارائه تحقیقات عمیق درگیر کنند. به عنوان مدیر، آن‌ها به دانش عمیق خود احترام می‌گذارند. همچنین آن‌ها برای ارتقای تخصص فنی دیگران کمک خوبی هستند. دانش عمیق از یک منطقه کلیدی را برای تیم به ارمغان می‌آورد و اطلاعات زیادی را به شما اضافه می‌کنند.



نقش‌های عملی

نقش افراد عمل‌گرا یا عملی، بهبود عملکرد تیم، اجرا کردن ایده‌ها و به موقع تمام کردن پروژه می‌باشد. شامل نقش‌های:

- شکل دهنده: برون‌گرایی که فرضیات را زیر سوال می‌برد.
- مجری: نظم و انضباط را به تیم می‌آورد.
- تمام کننده: به کوچکترین جزئیات توجه می‌کند و باعث می‌شود کارها به درستی انجام شوند

نقش‌های اجتماعی

نقش‌های اجتماعی افراد و ایده‌ها را با هم جمع می‌کند، شامل نقش‌های:

- هماهنگ کننده: نظم را به تیم می‌آورد.
- تسهیل‌گر: از طرق دیپلماتیک پشتیبانی تیم را ارائه می‌دهد.
- ارزیاب منابع: مخاطبین خارجی را توسعه می‌دهد.

نقش‌های تفکری

نقش‌های اندیشه‌گرا یا تفکری: گزینه‌ها را تجزیه و تحلیل کرده و تخصص فنی را ارائه می‌دهند. شامل نقش‌های:

- ایده پرداز: راه حل‌های نوآورانه و زمینی را ارائه می‌دهد
- هشدار دهنده: تصمیمات تیم را به صورت تحلیلی و انتقادی ارزیابی می‌کند
- متخصص: متخصص در موضوع خاص



مدیریت نقش خود - مشاوره و نکات عملی

هنگامی که مشخصات نقش بلبین خود را پیدا کردید، ممکن است این سؤال را بپرسید، "چگونه می‌توانم از این اطلاعات برای بهبود کارآیی شخصی خود استفاده کنم؟"

نقش‌های شما باید بطور مناسب توسعه داده و مورد استفاده قرار گیرد و نقاط ضعف‌ها به حداقل برسد. این ممکن است ساده به نظر برسد اما کلید رسیدن به کارآیی و عزت نفس بالا است. همچنین نقش‌ها فرصتی را فراهم می‌کند تا با تلاش برای توسعه این نقش‌ها کمی خود را تحریک کنید.

نتیجه

به گفته دکتر بلبین، نقش تیمی بدین معناست: "تمایل و گرایش به رفتار، مشارکت و همکاری و مناسبات مشترک داشتن با دیگران در یک مسیر مشخص".

از توضیحات فوق می‌توان دریافت که هر نقش تیمی (که دارای دسته متمایز از ویژگی‌های رفتاری می‌باشد) با مجموعه‌ای از خصوصیات، نقاط قوت و ضعف همراه است.

هیچ نقش خوب یا بد تیمی وجود ندارد اما مهم است که هر شخص نقش خود در تیم را و همکاران خود که با آنها تعامل دارند را بشناسد.

تیم‌ها تنها با استفاده از نقاط قوت و مکمل و جمعی توانسته‌اند به تمام توان خود برسند - به طور خلاصه، **هیچ کس کامل نیست، اما یک تیم می‌تواند کامل باشد.**