

به نام خدا

آزمون 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 آزمون بلبین 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 دقیق‌تر 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 گزینه‌ای که خصوصیت رفتاری شما را بیشتر توصیف می‌کند نمره‌ی بیشتری به آن تعلق می‌گیرد. زمان پاسخگویی به این تست حدود ۱۵ تا ۲۰ دقیقه می‌باشد. مراقب باشید که حداکثر ۲۰ ثانیه صرف پاسخ دادن به هر گزینه کنید.

بخش یک. من باور دارم که به صورت زیر به گروهی که در آن هستم می‌توانم کمک می‌کنم .

الف) من فکر می‌کنم که می‌توانم سریع متوجه فرصت‌های جدید شوم و از آنها استفاده ببرم.

ب) من خوب می‌توانم با تعداد بسیاری از افراد کار کنم.

پ) من در ایجاد ایده‌های تازه خوب هستم.

ت) هر گاه متوجه شوم که کسانی هستند چیزی ارزشمند برای گروه دارند
قادرم آنها را به گروه جلب کنم.

ج) یکی از دلایل اصلی که من موثر هستم این است که من ایده ها را
پیگیری می کنم.

چ) حاضرم با شرایط ناآشنا روبرو شوم اگر در انتهای کار منجر به نتایج
ارزشمند شود.

ح) وقتی قرار باشد در شرایطی کار کنم که با آن آشنا هستم سریع آن را
حس می کنم.

خ) می توانم برای یک مورد معقول راه حلهای جایگزین ارائه دهم بدون
اینکه تعصب به خرج دهم.

بخش دو. اگر نقطه ضعفهایی در کار گروهی دارم ممکن است به دلیل
یا دلایل زیر باشد:

الف) تا زمانی که جلسات خوب سازماندهی نشده باشند یا تحت کنترل
نباشد یا خوب هدایت نشوند، من احساس راحتی نمی کنم.

ب) من نسبت به کسانی که نقطه نظر درستی دارند ولی به درستی نظرات
آنها شنیده نشده است، بیش از اندازه سخاوتمند هستم.

پ) وقتی گروه پی گیر ایده های تازه می شود، گاهی اوقات زیاد حرف می
زنم.

ت) وقتی دیدگاهی اعتراضی نسبت به موضوعی دارم، این باعث می‌شود به سختی بتوانم سریع و با شور و شوق به میان دوستانم در گروه بپیوندم.

ج) گاهی اوقات اگر نیاز باشد کاری انجام شود قدرتمند و سرکوب‌گر جلوه می‌کنم.

چ) سخت می‌توانم گروه را رهبری کنم شاید به این خاطر که بیش از اندازه نسبت به فضای گروه پاسخگو هستم.

ح) گاهی اوقات بیش از اندازه مشغول اتفاقاتی می‌شوم که برای من می‌افتد و گاهی برای پی‌گیری یک اتفاق خیلی سست هستم.

خ) همکارانم مرا آدمی می‌دانند که خیلی بی‌مورد نسبت به جزئیات و از اینکه ممکن است کارها خراب شود، نگرانم.

بخش سه. وقتی درگیر اجرای پروژه‌ای با دیگران هستم:

الف) من توانایی دارم بر دیگران تأثیر بگذارم بدون اینکه بر آنها فشار بیاورم.

ب) من آدم دقیقی هستم و همه چیز را تحت نظر دارم که این مانع اشتباهات بدون دقت و کارهای انجام نشده شود.

پ) در یک جلسه، حاضرم برای انجام یک اقدام فشار بیاورم تا مطمئن شوم که وقت‌مان در جلسه تلف نشود یا از هدف اصلی آن دور نشود.

ت) همواره برای ارائه ایده های نو و مبتکرانه می توان روی من حساب کرد.

ج) همواره حاضرم از پیشنهاد خوب که منافع مشترک را به بار می آورد حمایت کنم.

چ) خیلی دوست دارم دنبال آخرین ایده ها و تحولات تازه باشم.

ح) من اعتقاد دارم ظرفیتم برای ارائه یک قضاوت درست توسط دیگران قابل تقدیر است.

خ) دیگران می توانند به من تکیه کنند که همه کارهای ضروری سازماندهی شده اند.

بخش چهار. نگاه شخصیتی من نسبت به کار گروهی :

الف) من علاقه دارم همکارانم را بهتر بشناسم.

ب) من مایل نیستم که دیدگاه های دیگران را به چالش بکشم یا دیدگاه خودم در اقلیت قرار گیرد.

پ) من معمولا استدلال های خوبی برای به چالش کشاندن ایده ها یا پیشنهادات ضعیف دارم.

ت) فکر می کنم وقتی نیاز است که طرحی اجرا گردد استعداد خوبی برای پیش بردن امور دارم.

ج) تمایل دارم که از اشتباهات آشکار اجتناب کنم و همچنین از عهده مورد غیرقابل انتظار بر می‌آیم.

چ) در هر کاری که به عهده من گذاشته می‌شود سعی می‌کنم که حرفه‌ای عمل کنم.

ح) حاضرم خارج از گروه از ارتباطاتم استفاده ببرم.

خ) وقتی قرار است تصمیمی گرفته شود بی‌درنگ تصمیم می‌گیرم هر چند که به نظرات مختلفی علاقه‌مند باشم.

بخش پنج. من از انجام کاری احساس رضایت می‌کنم به این سبب که :

الف) از تجزیه و تحلیل اوضاع و سبک سنگین کردن راه‌های ممکن لذت می‌برم.

ب) من به یافتن راه‌های عملی برای مشکلات علاقه‌مند هستم.

پ) دوست دارم حس کنم همیشه روابط کاری خوبی را تحکیم می‌بخشم.

ت) روی تصمیم‌ها نفوذ زیادی دارم.

ج) می‌توانم افرادی را ملاقات کنم که ممکن است چیز تازه‌ای برای طرح کردن داشته باشند.

چ) می‌توانم توافق دوستان را برای انجام یک اقدام بگیرم.

ح) آدمی هستم که می‌توانم توجه کامل خود را معطوف کاری کنم.

خ) دوست دارم که عرصه ای را بیابم که تخیل مرا افزایش دهد.

بخش شش. اگر به من کاری ارجاع شود که در آن زمان کم است و افرادی که با آنها درگیر هستم را نمی شناسم:

الف) دوست دارم قبل از اینکه پاسخی را برای مشکلی بیابم به گوشه ای بروم و راهی را تدبیر کنم.

ب) آماده‌ام با فردی کار کنم که مثبت ترین نگرش را دارد - هر چند که ممکن است آدم سختی باشد.

پ) با ایجاد هماهنگی میان کمکی که افراد مختلف می‌توانند ارائه کنند، قدرت دارم که از حجم کار بکاهم.

ت) در من حس طبیعی درک فوریت کار وجود دارد که کمک می‌کند از برنامه عقب نیافتیم.

ج) معتقدم می‌توانم خونسردی خودم را حفظ کنم و ظرفیت خود را برای اینکه بتوانم مستقیم به موضوع تفکر کنم حفظ کنم.

چ) علی‌رغم وجود فشارها می‌توانم همچنان در رسیدن به هدف ایستادگی کنم.

ح) اگر حس کنم که گروه هیچ پیشرفتی نمی‌کند مایلم که به صورتی مثبت رهبری گروه را به دست بگیرم.

خ) این توان را دارم که به بحث و گفتگو دامن بزنم با این دیدگاه تفکرات جدید در گروه مطرح شود و امور پیشرفت کند.

بخش هفت. در گروه های کاری ممکن است گاهی با مشکلاتی روبرو شوم
چون:

الف) گاهی نسبت به کسانی که مانع پیشرفت امور می شوند بی حوصله می شوم.

ب) چون بیش از اندازه تجزیه و تحلیل می کنم و به مسائل می اندیشم دیگران از من انتقاد می کنند.

پ) اینکه دوست دارم خاطرهم از درستی انجام کارها جمع باشد ممکن است مانع انجام امور شود.

ت) خیلی ساده حوصله ام سر می رود و متکی به یکی دو نفر اعضای محرک هستم تا باعث شود که دوباره سر کار برگردم.

ج) سخت است وقتی اهداف مشخص نیستند شروع به کار کنم.

چ) گاهی اوقات در توضیح و تصریح نقاط پیچیده کار که برایم پیش می آید ضعیف هستم.

ح) آگاهانه چیزهایی را از دیگران درخواست می کنم انجام دهند که می دانم خودم نمی توانم انجام دهم.

خ) وقتی با اعتراض واقعی روبرو می شوم در پیش بردن نظرات خودم درنگ می کنم.

بخش	1	2	3	4	5	6	7	8
یک	ح	ت	چ	پ	الف	خ	ب	ج
دو	الف	ب	ج	ح	پ	ت	خ	ج
سه	خ	الف	پ	ت	چ	ح	ج	ب
چهار	ت	خ	ب	ج	ح	پ	الف	ج
پنج	ب	چ	ت	خ	ج	الف	پ	ح
شش	چ	پ	ح	الف	خ	ج	ب	ت
هفت	ج	ح	الف	چ	ت	ب	خ	پ
جمع								

<><> حال نگاه کنید در کدام ستون شما امتیاز بیشتری دارید... شما در نقش مربوط به آن ستون که در جدول زیر آمده است بهترین هستید بقیه امتیازها اولویت های بعدی خواهد بود<><><><><><>.

خلاصه	ویژگی ها	نقاط ضعف قابل تحمل	مشوق ها
اجرای (1)	منظم، قابل تکیه، محافظه کار و کارآ. ایده ها را تبدیل به عمل می کند. دارای عقل عملی است و سخت کوش است.	می تواند تا حدی غیرقابل انعطاف باشد و نسبت به امکانات جدید واکنش کندی نشان دهد.	آنها را از پیشنهاد مطلع کنید. جزئیات را روی طرحهای بزرگتر و تعریف نقشها معین کنید. او را زود تشویق کنید و از او بخواهید که منظم به شما گزارش دهد. تشویق و تقدیر کنید.
رئیس / هماهنگ کننده (2)	آرام، مطمئن. اهداف را معین می کند، تصمیم گیری را تسهیل می کند و خوب کار نمایندگی گروه را انجام می دهد. این ظرفیت را دارد که بر حسب شایستگی ها رفتاری عادلانه و بدون تعصب از خود نشان دهد و از تمام کمکها استقبال کند.	از لحاظ توانایی ممکن است از حد متوسط فراتر نرود و نیز گاهی به دنبال کارهای شخصی اش است.	به موقعیت آنها لطمه نزنید. بر حسب نقشهای شناخته شده موجود به آنها پیشنهاداتی را ارائه کنید. طبق برنامه به پیش روید.
شکل دهنده (3)	چالش برانگیز. پویا. تحت فشار سخت تلاش بسیار می کند. انگیزه و شجاعت لازم را برای فائق آمدن بر موانع را داراست. با بی حرکتی و سکون، آدمهای از خود راضی و خود فریبی مبارزه می کند.	می تواند باعث تحریک دیگران شود. نسبت به تاخیر بی حوصله است. ممکن است به احساسات دیگران خدشه وارد سازد.	برای او اصل پیشنهاد را مطرح کنید. به او فرصت دهید که کنترل کار در مرحله طراحی به دست گیرد. تضمین کنید که خوب بتواند کار را به چالش بکشانند. از جزئیات پرهیز کنید. از آنها انتظار نداشته باشید که تمام کننده باشند.
خلاق مبتکر (4)	خلاق، مبتکر، ایده پرداز، غیراصول گرا. مشکلات سخت را حل می کند و	جزئیات را نادیده می پندارد. انقدر ذهنش مشغول	در برخورد با او مشکل را مطرح کنید و نه ایده های خودتان را. پیشنهاد خود را به پروژه آنان

متصل کنید. پیشنهادات آنان را تشویق کنید.	است که نمی تواند ارتباطات موثری برقرار کند.	ایده های تازه را مطرح می کند.	
از اندیشه های آنان استقبال کنید و از آنان بخواهید که شبکه اجتماعی خود را برای پیشبرد این اندیشه ها به کار گیرند. با آنها بیشتر در باره اصول و کلیت کار صحبت کنید تا در باره جزئیات. از آنها توقع نداشته باشید که کار را به پایان برسانند.	وقتی که شور و نشاط اولیه تمام می شود، ممکن است که علاقه اش نسبت به موضوع پایان یابد. می تواند بیش از اندازه خوش بین باشد.	برون گرا، با شور و نشاط، کنجکاو، ارتباطی. دارای ظرفیت لازمه برای ارتباطات تازه و چیزهای نو. دارای توانایی برای پاسخگویی به یک چالش.	جستجوگر منابع (5)
پیشنهادها را معمولاً با جزئیات فراوان مرحله به مرحله مطرح سازید. از اصول مبهم پرهیز کنید. داده های زیادی را در اختیار قرار دهید. به آنها امکان دهید که از قدرت قضاوت و داوری خود استفاده کنند.	فاقد قدرت الهام بخشی یا انگیزه بخشی به دیگران است. می تواند بیش از اندازه منتقد باشد.	هوشیار، استراتژیک، با قدرت تشخیص. تمام گزینه ها و قضاوتها را به درستی در نظر می گیرد. بروندادها و اندیشه های گروهی را مورد ارزیابی قرار می دهد.	ارزیاب ناظر (6)
با او در خصوص روابط فردی و دلایل معنوی کار تاکید کنید و بوضوح به او بگویید که اولویتهای شما در کوتاه مدت چه چیزهایی هستند.	در لحظات بحران توانایی تصمیم گیری خود را از دست می دهد. براحتی می توان او را تحت تاثیر قرار داد.	اهل همکاری، ملایم، دارای توانایی درک شرایط و دیپلماتیک. خوب گوش می دهد، اصطکاک را دفع می کند، اوضاع را آرام می کند و می تواند مقوم کار گروهی باشد.	همکار گروه (7)
در مورد تمام جزئیات طرح با او شفاف باشید. از ایده های بزرگ اجتناب کنید. به دنبال پیشنهادات عملی و کوتاه	ممکن است بیش از اندازه نگران چیزهای کوچک	سخت کوش، منظم، خودآگاه، مضطرب. دائم به دنبال خطاهاست. سروقت تحویل می دهد.	تمام کننده (8)

مدت باشید. با او در مورد پاسخهای ساختار دار و جزئی شده توافق کنید.	باشد. میل ندارد که نمایندگی کند.	به جزئیات توجه زیادی دارد.
--	----------------------------------	----------------------------

نمره گذاری

نحوه انجام تست بلبین 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 نمره‌ای مساوی بگیرند.

برای مثال، اگر فکر می‌کنید 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 می‌توانید 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 گزینه‌ها 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.

برای تکمیل این پرسشنامه گزینه های هر سوال را که هشت تا هستند را به ترتیب اولویت موافقت خودتان مرتب کنید سپس ۱۰ امتیاز را بین

آنها تقسیم کنید بصورتی که مجموع امتیازهای گزینه ها با هم ۱۰ شود. امکان دارد شما به یک گزینه ۱۰ و بقیه صفر امتیاز دهید یا اینکه ۱۰ امتیاز را بین گزینه ها بطور مساوی تقسیم کنید یعنی هر گزینه ۱/۲۵ امتیاز بگیرد. مهم این است که معلوم شود شما با کدام گزینه موافق تر هستید و این موافقت چقدر است. سپس جدولی را که در بالا آورده بودیم، از روی امتیازی که به هر گزینه در سوالات هفت گانه داده اید تکمیل نمایید

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 راه حل‌های 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 - رویاپرداز - 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 برون گراهای 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 بیانده‌شان 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 میکند. 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 پرانگیزه 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 تمام کننده

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 تمام کننده‌ها بی ارزش 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 در تست بلبین، 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: راه‌های 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 توسط آزمون بلبین مشخصات نقش خود را پیدا کردید، ممکن است این سؤال را بپرسید، “چگونه می‌توانم از این اطلاعات برای بهبود کارایی شخصی خود استفاده کنم؟”

نقش های 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 نقش ها فرصتی را فراهم می کند 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 می توان دریافت که هر نقش تیمی (که دارای دسته متمایز از ویژگیهای رفتاری می باشد) با مجموعه ای 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 توانسته اند به تمام توان خود برسند - به طور خلاصه، هیچ کس کامل نیست، اما یک تیم می تواند کامل باشد.