



«آزمون بلبین» (Belbin Test)

اهمیت و کاربرد آزمون بلبین

پرسشنامه خودآگاهی دکتر بلبین آزمونی است برای تیم سازی که در سراسر جهان به طور گسترده ای مورد استفاده قرار گرفته است. این آزمون به عملکرد فرد و تیم و در واقع به تعیین نقش هر فرد در یک تیم کاری کمک می کند. تست بلبین رفتار محور است و با ارائه یک زبان مشترک و رویکرد دوستانه، برای بهبود عملکرد افراد و تیمها بسیار موثر است. در حقیقت هدف از انجام این آزمون این است که هر شخص نقش خود در تیم را و همکاران خود که با آنها تعامل دارند را بشناسد.

همچنین از جمله تاثیرات مهم آزمون بلبین می توان به موارد ذیل اشاره نمود:

- تقویت خودآگاهی و اثربخشی شخصی
- تقویت درک متقابل و ایجاد روابط کاری موثر
- شکوفایی تواناییها و استعدادهای ذاتی افراد در راستای به حداکثر رساندن اثربخشی هر فرد در یک تیم کاری
- انتخاب و ایجاد تیمهایی با عملکرد بالا
- تطبیق مردم با مشاغل مناسب آنها

نحوه انجام آزمون بلبین

این آزمون شامل هفت سوال ۸ گزینه ای است. شایان ذکر است 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. به هر سوال ۱۰ نمره اختصاص می یابد که فرد تکمیل کننده آزمون می بایست ۱۰ نمره را بین هشت قسمت سوال توزیع نماید؛ در این قسمت باید سعی شود به گزینه ای که با خصوصیات رفتاری شما تطابق بیشتری دارد نمره بالاتری داده شود. زمان پاسخگویی به این آزمون حدود ۱۵ تا ۲۰ دقیقه می باشد. مراقب باشید که حداکثر ۲۰ ثانیه صرف پاسخ دادن به هر گزینه کنید.

نحوه نمره دهی (امتیازدهی) به هر گزینه در هر یک از سوالات آزمون بلبین

همانطور که اشاره شد نحوه انجام آزمون بلبین به این صورت است که، هر بخش (سوال) ۱۰ نمره دارد. این ۱۰ نمره باید بین ۸ گزینه توزیع شود. برای تکمیل این پرسشنامه گزینه های هر سوال را که هشت تا هستند را به ترتیب اولویت موافقت خودتان مرتب کنید سپس ۱۰ نمره را بین آنها تقسیم کنید بصورتی که مجموع نمره های گزینه ها با هم ۱۰ شود. امکان دارد شما به یک گزینه ۱۰ و بقیه صفر نمره دهید یا اینکه



اداره امور فناوری، تجاری سازی و کار آفرینی مرکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی شاهکار

۱۰ نمره را بین گزینه‌ها بطور مساوی تقسیم کنید یعنی هر گزینه ۱/۲۵ نمره بگیرد. مهم این است که معلوم شود شما با کدام گزینه موافق‌تر هستید و این موافقت چقدر است. ممکن است یک گزینه ۱۰ نمره بگیرد و بقیه گزینه‌ها ۰ و ممکن است همه گزینه‌ها 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 نمره ۶ را برای "به شدت نزدیک" و ۲ نمره برای هر دو جمله دیگر توزیع کنید. یا اگر دو جمله به همان اندازه نزدیک به رفتار شما باشد، می‌توانید ۵ نمره به هر یک اختصاص دهید.

ذکر این نکته بسیار حائز اهمیت می‌باشد که تعداد دفعات اختصاص نمره ۱۰ به گزینه‌ها نباید از ۳ بار تجاوز کند. در غیر این صورت داده‌های شما قابل آنالیز کردن نمی‌باشد. اگر جمله‌ای را مطابق رفتار خود نمی‌بینید، آن را امتیازدهی نکنید و مکان امتیاز آن را خالی بگذارید. امتیاز آن صفر در نظر گرفته خواهد شد.

هفت سوال این آزمون به شرح ذیل می‌باشد؛

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 ایده‌ها را پیگیری می‌کنم.

(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 می‌کنم.

(خ) می‌توانم 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 نمی‌کنم.

(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 پی‌گیر ایده‌های تازه می‌شود، گاهی اوقات زیاد حرف می‌زنم.



اداره امور فناوری، تجاری سازی و کار آفرینی مرکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی شاہکار

ت) وقتی دیدگاهی اعتراضی نسبت به موضوعی دارم، این باعث می شود 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 می کنم.

چ) سخت می توانم 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 می شوم که برای من می افتد و گاهی برای پی گیری یک اتفاق خیلی سست هستم.

خ) همکارانم مرا آدمی می دانند که خیلی بی مورد نسبت به جزئیات و از اینکه ممکن است کارها خراب شود، نگرانم.

بخش سه. وقتی درگیر اجرای پروژه ای 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، حاضرین برای انجام یک اقدام فشار بیاورم تا مطمئن شوم که وقت مان 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 حاضرین 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 معمولاً 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 می آیم.

چ) در هر کاری که به عهده من گذاشته می شود سعی می کنم که حرفه ای عمل کنم.



اداره امور فناوری، تجاری سازی و کار آفرینی مرکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی شاہکار

(ح) حاضریم خارج از گروه از ارتباطاتم استفاده ببرم.

(خ) وقتی قرار است تصمیمی گرفته شود بی درنگ تصمیم می گیرم هر چند که به نظرات مختلفی علاقه مند باشم.

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

(الف) از تجزیه و تحلیل اوضاع و سبک سنگین کردن راه های ممکن لذت می برم.

(ب) من به یافتن راه حل های عملی برای مشکلات علاقه مند هستم.

(پ) دوست دارم حس کنم همیشه روابط کاری خوبی را تحکیم می بخشم.

(ت) روی تصمیم ها نفوذ زیادی دارم.

(ج) می توانم افرادی را ملاقات کنم که ممکن است چیز تازه ای برای طرح کردن داشته باشند.

(چ) می توانم توافق دوستان را برای انجام یک اقدام بگیرم.

(ح) آدمی هستم که می توانم 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 آن ها 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) آماده ام 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 می توانند ارائه کنند، قدرت دارم که از حجم کار بکاهم.

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

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

(چ) علی رغم وجود فشارها می توانم همچنان در رسیدن به هدف ایستادگی کنم.

(ح) اگر حس کنم که گروه هیچ پیشرفتی نمی کند مایلیم 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.



اداره امور فناوری، تجاری سازی و کار آفرینی

مرکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی شاہکار

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

- الف) گاهی نسبت به کسانی که مانع پیشرفت امور می‌شوند بی‌حوصله می‌شوم.
- ب) چون بیش از اندازه تجزیه و تحلیل می‌کنم و به مسائل می‌اندیشم دیگران از من انتقاد می‌کنم.
- پ) اینکه دوست دارم خاطر از درستی انجام کارها جمع باشد ممکن است مانع انجام امور شود.
- ت) خیلی ساده حوصله‌ام سر می‌رود 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 می‌آید ضعیف هستم.
- ح) آگاهانه چیزهایی را از دیگران درخواست می‌کنم انجام دهند که می‌دانم خودم نمی‌توانم انجام دهم.
- خ) وقتی با اعتراض واقعی روبرو می‌شوم در پیش بردن نظرات خودم درنگ می‌کنم.

نحوه تفسیر نتایج آزمون بلین

پس از اتمام پاسخ‌دهی به سوالات آزمون، جدول ذیل را از روی امتیازی که به هر گزینه در سوالات هفت‌گانه داده‌اید تکمیل نمایید؛

بخش	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
یک	ح	ت	چ	پ	الف	خ	ب	ج
دو	الف	ب	ج	ح	پ	ت	چ	خ
سه	خ	الف	پ	ت	چ	ح	ج	ب
چهار	ت	خ	ب	ج	ح	پ	الف	چ
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 اولویت‌های بعدی خواهد بود.



دانشگاه صنعتی شاهرود

اداره امور فناوری، تجاری سازی و کار آفرینی

مرکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی شاهکار

مشوقها	نقاط ضعف قابل تحمل	ویژگیها	خلاصه
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.	می‌تواند تا حدی غیرقابل انعطاف باشد و نسبت به امکانات جدید واکنش کندی نشان دهد.	منظم، قابل تکیه، محافظه کار و کارآ. ایده‌ها را تبدیل به عمل می‌کند. دارای عقل عملی است و سخت‌کوش است.	اجرائی (۱)
به موقعیت آن‌ها لطمه نزنید. بر حسب نقش‌های شناخته شده موجود به آن‌ها پیشنهادهای را ارائه کنید. طبق برنامه به پیش روید.	از لحاظ توانایی ممکن است از حد متوسط فراتر نرود و نیز گاهی به دنبال کارهای شخصی‌اش است.	آرام، مطمئن، اهداف را معین می‌کند، تصمیم‌گیری را تسهیل می‌کند و خوب کار نمایندگی گروه را انجام می‌دهد. این ظرفیت را دارد که بر حسب شایستگی‌ها رفتاری عادلانه و بدون تعصب از خود نشان دهد و از تمام کمک‌ها استقبال کند.	رئیس / هماهنگ‌کننده (۲)
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 بکشد. از جزئیات پرهیز کنید. از آن‌ها انتظار نداشته باشید که تمام کننده باشند.	می‌تواند باعث تحریک دیگران شود. نسبت به تاخیر بی‌حوصله است. ممکن است به احساسات دیگران خدشه وارد سازد.	چالش برانگیز، پویا، تحت فشار سخت تلاش بسیار می‌کند. انگیزه و شجاعت لازم را برای فائق آمدن بر موانع را داراست. با بی‌حرکتی و سکون، آدم‌های از خود راضی و خود فریبی مبارزه می‌کند.	شکل دهنده (۳)
در برخورد با او مشکل را مطرح کنید و نه ایده‌های خودتان را. پیشنهاد خود را به پروژه آنان متصل کنید. پیشنهادات آنان را تشویق کنید.	جزئیات را نادیده می‌پندارد. آنقدر ذهنش مشغول است که نمی‌تواند ارتباطات موثری برقرار کند.	خلاق، مبتکر، ایده پرداز، غیراصول‌گرا. مشکلات سخت را حل می‌کند و ایده‌های تازه را مطرح می‌کند.	خلاق و مبتکر (۴)
از اندیشه‌های آنان استقبال کنید و از آنان بخواهید که شبکه اجتماعی خود را برای پیشبرد این اندیشه‌ها به کار گیرند. با آن‌ها بیشتر در باره اصول و کلیت کار صحبت کنید تا درباره جزئیات. از آن‌ها توقع نداشته باشید که کار را به پایان برسانند.	وقتی که شور و نشاط اولیه تمام می‌شود، ممکن است که علاقه‌اش نسبت به موضوع پایان یابد. می‌تواند بیش از اندازه خوش‌بین باشد.	برون‌گرا، با شور و نشاط، کنجکاو، ارتباطی. دارای ظرفیت لازمه برای ارتباطات تازه و چیزهای نو. دارای توانایی برای پاسخگویی به یک چالش.	جستجوگر منابع (۵)
پیشنهادها را معمولاً با جزئیات فراوان مرحله به مرحله مطرح سازید. از اصول مبهم پرهیز کنید. داده‌های زیادی را در اختیار قرار دهید. به آن‌ها	فاقد قدرت الهام بخشی یا انگیزه بخشی به دیگران است. می‌تواند بیش از اندازه منتقد باشد.	هوشیار، استراتژیک، با قدرت تشخیص. تمام گزینه‌ها و قضاوت‌ها را به درستی در نظر می‌گیرد. بروندادها و اندیشه‌های گروهی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد.	ارزیاب ناظر (۶)



اداره امور فناوری، تجاری سازی و کار آفرینی مرکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی شاہکار

امکان دهید که از قدرت قضاوت و داوری خود استفاده کنند.			
با او در خصوص روابط فردی و دلایل معنوی کار تاکید کنید و به وضوح به او بگویید که اولویت‌های شما در کوتاه مدت چه چیزهایی هستند.	در لحظات بحران توانایی تصمیم‌گیری خود را از دست می‌دهد. به راحتی می‌توان او را تحت تاثیر قرار داد.	اهل همکاری، ملایم، دارای توانایی درک شرایط و دیپلماتیک. خوب گوش می‌دهد، اصطکاک را دفع می‌کند، اوضاع را آرام می‌کند و می‌تواند مقوم کار گروهی باشد.	همکار گروه (۷)
در مورد تمام جزئیات طرح با او شفاف باشید. از ایده‌های بزرگ اجتناب کنید. به دنبال پیشنهادات عملی و کوتاه مدت باشید. با او در مورد پاسخ‌های ساختاردار و جزئی شده توافق کنید.	ممکن است بیش از اندازه نگران چیزهای کوچک باشد. میل ندارد که نمایندگی کند.	سخت کوش، منظم، خودآگاه، مضطرب. دائم به دنبال خطاهاست. سر وقت تحویل می‌دهد. به جزئیات توجه زیادی دارد.	تمام کننده (۸)