

Journal of Industrial and Organizational  
Psychology Studies  
2016, 3(1), 71-92  
Received: 27 February 2016  
Accepted: 25 April 2016  
DOI: 10.22055/jiops.2018.21906.1049

مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی  
۹۲-۷۱، ۳(۱)، بهار و تابستان ۱۳۹۵  
تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۱۲/۰۸  
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۰۲/۰۶

## هنجاریابی و اعتباریابی پرسشنامه نقش تیمی بلبین در کارکنان شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران

### Standardization and Validation of Belbin Team Role Self-Perception Inventory in Employees of National Iranian Oil Refining and Distribution Company

Hanieh Hojabrian

Vali A. Farzad

Marjan Jafari Roshan

هانیه هژبریان\*

ولی‌ا... فرزاد\*\*

مرجان جعفری روشن\*\*\*

#### Abstract

The aim of this study was to standardize and validate The Belbin Team Role Self-Perception Inventory (BTRSPI-9Roles). Participants include 360 employees of National Iranian Oil Refining and Distribution Company, who were selected by classified random sampling method. The instrument consisted of BTRSPI-9R, Neo-FFI Personality Inventory and The Belbin Observer Assessment Sheet (OAS). Data were analyzed through Pearson correlation coefficient, test-retest, cronbach alpha and percentage rank methods. The range of validity coefficients, through different methods, determined between 0.28 to 0.63 and reliability coefficients from 0.59 to 0.88. Finally, results showed that BTRSPI-9R has an acceptable validity & reliability, and norms (cut off points) of the roles were computed using percentage ranks. Therefore, the BTRSPI-9R can be used as a reliable tool to help organizations and industries in the area of team working and improvement of team effectiveness.

#### چکیده

هدف پژوهش حاضر هنجاریابی و تعیین روایی و پایایی پرسشنامه نه نقشی خودادراکی نقش تیمی بلبین (BTRSPI-9R) بود. شرکت‌کنندگان در پژوهش ۳۶۰ نفر از کارکنان دارای تحصیلات دانشگاهی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران بودند که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه نه نقشی خودادراکی نقش تیمی بلبین (BTRSPI-9R)، چکلیست ارزیابی مشاهده‌گر بلبین (OAS) و پرسشنامه شخصیتی نئو (NEO-FFI) بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی آزمون-بازآزمون، آلفای کرونباخ و رتبه درصدی انجام شد. ضرایب پایایی نقش‌های بلبین به روش‌های مختلف در دامنه‌های از ۰/۵۹ تا ۰/۸۸ و ضرایب روایی در دامنه‌های از ۰/۲۸ تا ۰/۳۳ به دست آمد. نتایج نشان داد که پرسشنامه نه نقشی خودادراکی نقش تیمی بلبین (BTRSPI-9R) از روایی و پایایی مناسب و قابل قبولی برخوردار بوده و نقاط پرش نقش‌ها با استفاده از رتبه‌های درصدی محاسبه شد. بنابراین می‌توان از پرسشنامه نه نقشی خودادراکی نقش تیمی بلبین (BTRSPI-9R) به عنوان ابزاری قابل اعتماد برای کمک به سازمان‌ها و صنایع در حوزه کار تیمی و بهبود اثربخشی تیم‌های کاری استفاده نمود.

**Keywords:** BTRSPI-9R, standardization, validity, reliability

**کلیدواژگان:** پرسشنامه خودادراکی نقش تیمی بلبین، چکلیست ارزیابی مشاهده‌گر، هنجاریابی، اعتباریابی

hojabrian1360@yahoo.com

\* دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه سمنان (نویسنده مسئول)

\*\* استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه خوارزمی تهران

\*\*\* استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

## مقدمه

یافتن راه‌حل‌های خلاق و جدید برای مسائل پیچیده سازمان‌های امروز، هر روز دشوارتر می‌شود. افراد و بخش‌های مختلف سازمان‌ها دیگر به تنهایی قادر به حل مشکلات فرارو نیستند. ضرورت تشکیل تیم‌ها و کارگروهی در سازمان‌ها، اهمیت مطالعه بر روی مقوله کار تیمی را آشکار می‌سازد (ریموند<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). سازمان‌ها می‌توانند با به‌کارگیری روش‌های نوین تیم‌سازی و بهره‌گیری بیشتر از ویژگی‌های منحصر به فرد هر یک از کارکنان، در جهت افزایش بهره‌وری و اثربخشی منابع انسانی خویش گام بردارند. دستیابی به چنین هدفی مستلزم در اختیار داشتن ابزارهای مناسب است که بتواند به طور قابل اعتماد و با خطای کمتر به تشکیل تیم‌های کاری موفق و افزایش اثربخشی آن‌ها یاری رساند. عواملی که سبب موفقیت تیم‌ها می‌شوند، بسیارند اما برخی از آنان تأثیر بیشتری دارند. یکی از مهم‌ترین علل عدم کارایی تیم‌ها، ترکیب نامناسب اعضای تیم است. بنابراین مهم‌ترین قدم، قبل از هر اقدامی، ساختن تیمی است که موفقیت آن تقریباً قطعی باشد (اسپیگل و تورز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲، به نقل از صدری نیا و نیشابوری، ۱۳۸۶). در واقع موفقیت یک تیم منوط به داشتن ترکیب بهینه از افرادی است که در همکاری با یکدیگر توانا باشند (کیچوک و ویسنر<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸). لازمه این توانایی وجود تناسب شخصیتی و رفتاری بین اعضای تیم است. این تناسب به معنای عین هم بودن نیست. بلکه منظور سازگاری شخصیت کارکنان با یکدیگر است. زیرا تیم‌ها اغلب از افرادی با شخصیت‌ها و رفتارهای متفاوت تشکیل شده‌اند و گاه تخصص این افراد نیز متفاوت است. در واقع، هر فرد با توجه به ویژگی‌های شخصیتی و توانمندی‌های خود، نقشی را در تیم به عهده می‌گیرد. در نظریه بلبین<sup>۴</sup> (۱۹۸۱) نقش تیمی عبارت از الگوی رفتار و نحوه تعامل اعضاء با یکدیگر به منظور تسهیل پیشرفت تیم است. در این ارتباط آنچه مهم است ترکیب و توازن این نقش‌ها در کار تیمی است. الگوی نقش تیمی بلبین (۱۹۸۱) به تدریج تبدیل به شناخته‌شده‌ترین و پرکاربردترین الگوی روابط تیمی موجود در جهان شده است. پارتینگتن و هریس<sup>۵</sup> (۱۹۹۹) بیان

- 
- 1- Raymond
  - 2- Spiegel & Torres
  - 3- Kichuk & Weisner
  - 4- Belbin
  - 5- Partington & Harris

می‌کنند که یکی از پرکاربردترین روش‌ها برای شناخت نقش‌های تیمی ضروری، نظریه نقش تیمی بلین است. این نظریه هم در تیم‌سازی و هم برای اهداف آموزشی به طور گسترده مورد پذیرش و استفاده کسب و کارهای مختلف، مؤسسه‌های یادگیری و مشاوران مدیریت قرار دارد (لسم و باروچ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰). فیشر، مکروسون و سمپل<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) معتقدند که بلین بیشترین اثر را در صنایع بریتانیا داشته است و بیش از ۴۰ درصد از ۱۰۰ شرکت برتر بریتانیا و هزاران شرکت بزرگ بین‌المللی در اروپا و استرالیا از این الگو استفاده می‌کنند. فیشر، مکروسون و ونگ<sup>۳</sup> (۱۹۹۸) بیان می‌دارند که در ذهن بسیاری از افراد واژه‌های "تیم بلین" و "تیم ایده‌آل" یکی شده‌اند. همچنین الگو بلین توسط مؤسسه ملی بهره‌وری آفریقای جنوبی به طور رسمی مورد استفاده قرار گرفته است (اسمیت، جازولد، نیتلینگ و اندروز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰).

بلین دیدگاه و نتایج تحقیقات خود را که در دهه ۱۹۷۰ میلادی در دانشکده مدیریت هنلی انگلستان انجام داده بود و تحت عنوان "الگوی نقش تیمی" در سال ۱۹۸۱ در کتاب "تیم‌های مدیریت: چرا شکست می‌خورند یا موفق می‌شوند؟ منتشر کرد و در سال ۱۹۹۳ در کتاب "نقش تیم‌ها در کار"<sup>۵</sup> تعریف جدیدی را از آن ارائه داد. وی در ابتدا رفتار افراد را در تیم‌های کاری به هشت نقش دسته‌بندی کرد، اما در تحقیقات و ویرایش بعدی آن‌ها را به نه نقش افزایش داد. نقش‌های تیمی در واقع ویژگی‌های رفتاری است که افراد به هنگام کار در تیم از خود نشان می‌دهند (بلین، ۱۹۹۳). این نقش‌ها واجد ویژگی‌های شخصیتی و کارکرد مشخصی هستند که آگاهی از آن‌ها می‌تواند به سازمان‌ها در روند تشکیل تیم‌های کاری اثربخش یاری رساند. بلین (۱۹۹۳) به منظور استنتاج نقش‌های تیمی، به طور اساسی از داده‌هایی که از پرسشنامه‌های ۱۶ عامل شخصیت کتل<sup>۶</sup>، ارزیابی تفکر انتقادی واتسون-گلاسر<sup>۷</sup> و پرسشنامه ترجیح شخصی<sup>۸</sup> به دست آورد، استفاده نمود. پرسشنامه ترجیح شخصی پرسشنامه‌ای شخصیتی است که توسط واحد آموزش صنعتی کمبریج تدوین شد. بلین اظهار می‌دارد که

- 1- Lessem & Baruch
- 2- Fisher, Macrosson, & Semple
- 3- Wong
- 4- Smith, Jaarsveld, Neethling, & Andrews
- 5- team roles at work
- 6- Cattell's 16 Personality Factors Questionnaire
- 7- Watson-Glaser Critical Thinking Appraisal Questionnaire
- 8- Personal Preference Questionnaire

پرسشنامه ترجیح شخصی را به‌عنوان پرسشنامه شخصیتی مکمل در کنار ۱۶ عامل شخصیت کتل به کار برده است (بلیین، ۱۹۸۱).

اساس نظریه بلیین مبتنی بر آن است که با توجه به ویژگی‌ها و توانایی‌های اعضای یک تیم، می‌توان موفقیت یا شکست آن را پیش‌بینی کرد. در نتیجه، می‌توان با تجزیه و تحلیل نقاط ضعف و ایجاد تغییرات لازم، وضعیت تیم‌های ناموفق را بهبود بخشید. البته برای اعضای تیم مهم است تا نقشی که دیگران ایفا می‌کنند و نحوه برطرف ساختن نقاط ضعف را بدانند. نکته قابل‌تعمق در طراحی تیم‌ها، تصمیم‌گیری راجع به تعداد اعضای تیم است. شاید این‌طور به نظر برسد که در یک تیم هر نه نقش باید حضور داشته باشند؛ حال آن‌که حضور این تعداد افراد در تیم که هر یک دارای نقش‌های خاصی باشند مشکل بوده و بحث‌های درون‌تیمی و تعدد ارتباطات، مانع از اتخاذ تصمیمات درست شود. از این رو تعداد اعضای تیم در درجه اول به میزان کار تیم و در درجه دوم به حجم کار سازمان بستگی دارد (بلیین، ۱۹۸۱). همچنین ممکن است برخی افراد علاوه بر نقش اصلی، توانایی پذیرفتن دیگر نقش‌ها را نیز دارا باشند. در واقع، این نقش‌ها دارای ماهیتی روان‌شناختی هستند که افراد خودشان را با آن‌ها تطبیق می‌دهند. نقش‌های تیمی بلیین و صفات و ویژگی‌های هر یک از آن‌ها عبارتند از:

ایده پرداز: افرادی که ویژگی‌های این نقش را دارند مبتکر و مخترع هستند و می‌توانند تا حد زیادی خلاق باشند. آن‌ها ایده‌هایی را تولید می‌کنند که موجب پیشرفت‌های اساسی می‌شود. اغلب ترجیح می‌دهند به تنهایی و با حفظ فاصله از دیگر اعضای تیم فعالیت کنند. درون‌گرا این افراد مبتکر، باهوش و خلاق هستند و ممکن است در برقراری ارتباط با دیگران ضعیف باشند. جستجوگر منابع<sup>۱</sup>: این افراد، اغلب پر شور و شوق، با حرارت و بیش از حد برون‌گرا هستند. هم با افراد داخل گروه و هم با افراد خارج از گروه به خوبی ارتباط برقرار می‌کنند. آن‌ها اهل مذاکره هستند و در یافتن فرصت‌های جدید و توسعه روابط مهارت دارند. معمولاً نظرات اساسی ارائه نمی‌دهند اما در گرفتن نظرات دیگران و پرورش آن‌ها مؤثر عمل می‌کنند. اغلب به دلیل طبیعت برون‌گرای خود از طرف دیگران به گرمی پذیرفته می‌شوند. این افراد شخصیت آرام و حس کنجکاو قوی دارند و آماده دیدن فرصت‌ها و امکانات در هر مورد جدید هستند.

1- plant

2- resource investigator

هماهنگ‌کننده<sup>۱</sup>: ویژگی بارز این افراد، توانایی آن‌ها در ترغیب دیگران به کار در راستای اهداف مشترک است. پختگی، رازداری و قابل اعتماد بودن آن‌ها باعث می‌شود اغلب به‌عنوان نماینده انتخاب شوند. در روابط بین فردی، به سرعت استعدادهای دیگران را تشخیص می‌دهند و از آن‌ها در دنبال کردن مقاصد گروه استفاده می‌کنند. نگرشی گسترده و فراگیر دارند و اغلب حس احترام دیگران را برمی‌انگیزند.

شکل دهنده<sup>۲</sup>: بسیار مهیج، با انرژی، عصبی و به شدت در جستجوی موفقیت هستند. بسیار برون‌گرا و پر از اشتیاق بوده، دوست دارند دیگران را رهبری و وادار به فعالیت کنند. بسیار رقابتی و همیشه به دنبال برنده شدن هستند. اگر مانعی بر سر راه آن‌ها قرار گیرد راه چاره را پیدا می‌کنند.

ناظر/ارزیاب<sup>۳</sup>: این دسته از افراد، جدی، محتاط و کم‌شور و شوق هستند. ترجیح می‌دهند مسائل را بارها مرور کنند، بنابراین در تصمیم‌گیری کند عمل می‌کنند. اغلب توانایی بالایی در تفکر انتقادی، قضاوت زیرکانه و مدنظر قرار دادن تمامی عوامل دارند و به ندرت مرتکب اشتباه می‌شوند.

گروهی کار<sup>۴</sup>: این افراد حمایت‌کننده، مهربان و اجتماعی هستند و به دیگران توجه می‌کنند. توانایی زیادی در تطبیق خود با موقعیت‌ها و افراد گوناگون دارند. بسیار انعطاف‌پذیر، حساس، باهوش و باتدبیر هستند. شنوندگان خوبی بوده و اغلب اعضای محبوب یک گروه به‌شمار می‌روند. با حساسیت کار می‌کنند اما ممکن است در تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی مردد باشند.

اجراکننده<sup>۵</sup>: عمل‌گرا، تا حد زیادی خودکنترل‌کننده و منظم هستند. کارهای سخت را امکان‌پذیر می‌سازند و مشکلات را به روشی منظم مهار می‌کنند. افرادی هستند که وظیفه‌شناسی و توجه‌شان معطوف به گروه است و کمتر به دنبال علایق خود هستند. ممکن است فاقد خودانگیختگی و بسیار سرسخت باشند.

تکمیل‌کننده-پایان‌دهنده<sup>۶</sup>: توانایی زیادی در پیگیری امور و توجه به جزئیات دارند. دوست ندارند کاری را که قادر به تمام کردن آن نیستند، آغاز کنند. نگرانی‌های درونی، آن‌ها را تحریک

- 
- 1- co-ordinator
  - 2- shaper
  - 3- monitor/evaluator
  - 4- team worker
  - 5- implementer
  - 6- completer-finisher

می‌کند، در حالی که ممکن است در ظاهر آرام به نظر برسند. خودجوش بوده و کمتر به محرک یا مشوق بیرونی نیاز دارند. افراد بی‌قید برای آن‌ها غیرقابل تحمل هستند. علاقه‌ای به تفویض اختیار ندارند و ترجیح می‌دهند تمام وظایف را خودشان برعهده بگیرند.

متخصص<sup>۱</sup>: افراد متعهد و کوشایی هستند که به مهارت‌های فنی و توان تخصصی خود می‌بالند. الویت اصلی آن‌ها حفظ استاندارد حرفه‌ای در کارها و پیشرفت امور است. علاقه زیادی به کار دیگران نشان نمی‌دهند. مستعدند که به یک کارشناس درجه یک تبدیل شوند (بلبین، ۱۹۹۳).

وظایف مورد انتظار از هر یک از نقش‌های تیمی عبارتند از: نقش شکل دهنده: رهبری تیم و تشخیص نیازها و مأموریت سازمان، نقش هماهنگ کننده: رهبری تیم یا ترغیب و تشویق اعضا به انجام امور محوله، نقش ایده پرداز و جستجوگر منابع: یافتن و ارائه ایده‌هایی جهت اجرای اهداف، ناظر/ارزیاب و متخصص: تنظیم برنامه‌های انجام کار، بررسی تجارب اعضای تیم و راه کارهای موجود، نقش گروهی کار: ایجاد مکانیزم ترکیب و همکاری بین اعضا با یکدیگر، نقش اجراکننده: تبدیل برنامه به روش‌ها و دستورالعمل‌های انجام کار، نقش تمام کننده: پیگیری امور طبق برنامه زمان بندی شده (بلبین، ۱۹۹۳).

بلبین (۲۰۰۹) پرسشنامه نه نقشی خودادراکی نقش تیمی بلبین<sup>۲</sup> (BTRSPI-9R) را به منظور تشخیص نقش تیمی و همچنین چک لیست ارزیابی مشاهده گر<sup>۳</sup> (OAS) را برای حصول اطمینان از تشخیص صورت گرفته طراحی نمود. وی تأکید می‌کند که بهتر است چک لیست ارزیابی مشاهده گر (OAS) به عنوان مکمل پرسشنامه اصلی مورد استفاده قرار گیرد.

پس از اجرا و نمره گذاری پرسشنامه نه نقشی خودادراکی نقش تیمی بلبین (BTRSPI-9R) نیمرخ نقش تیمی فرد به دست می‌آید. همان گونه که اشاره شد، نقش‌های تیمی دسته بندی‌های رفتاری هستند، نه صفات یا ویژگی‌های فردی. بنابراین افراد صرفاً یک نقش تیمی برجسته ندارند بلکه نیمرخ نقش تیمی آن‌ها دارای ترکیبی از نقش‌های طبیعی، قابل مدیریت و اجتنابی<sup>۴</sup> است. این سه دسته بندی نقش عبارتند از: نقش‌های طبیعی: نقش‌هایی که فرد به راحتی و به صورت طبیعی ایفا نموده و بهترین عملکرد را در این نقش ارائه می‌دهد، نقش‌های قابل مدیریت:

- 
- 1- specialist
  - 2- The Belbin Team Role Self-Perception Inventory- 9Roles (BTRSPI-9R)
  - 3- The Observer Assessment Sheet (OAS)
  - 4- natural, manageable and avoided roles

نقش‌هایی که فرد می‌تواند در صورت نیاز ایفا کند و با آموزش و تمرین قابلیت‌های خود را در این نقش‌ها توسعه دهد، نقش‌های اجتنابی: نقش‌هایی که فرد نمی‌تواند به راحتی یا به‌طور طبیعی ایفاء نماید و باید از برعهده گرفتن این نقش‌ها در تیم اجتناب کند (بلین، ۲۰۰۹).

پژوهش‌های زیادی در زمینه آزمایش تجربی الگوی بلین و اندازه‌گیری مشخصه‌های روان‌سنجی پرسشنامه خودادراکی نقش تیمی وی انجام شدند. آرتیزتا و آیستاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) از فرضیه نقش‌های تیمی متوازن بلین حمایت کردند. آروبا و ودوود-پنهیم<sup>۲</sup> (۱۹۹۴) ملاحظه کردند که مدیران بخش دولتی محلی نمرات بالاتری در نقش‌های اجراکننده و شکل‌دهنده و مدیران بخش خصوصی نمرات بالاتری در نقش‌های ایده‌پرداز و گروهی‌کار به دست آوردند. همچنین فرهنگ‌های سازمانی متفاوت ترجیحات تیمی متفاوتی را جذب می‌کنند و پرسشنامه‌ی نقش‌های خودادراکی نقش تیمی بلین (BTRSPI-9R) ابزاری مفید برای تحلیل این تفاوت‌هاست. در مطالعه ادوهرتی<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) توافق نسبی میان عملکرد تیمی پیش‌بینی‌شده و عملکرد واقعی تیم‌ها مشاهده شد و الگوی نقش تیمی به‌عنوان یک شیوه مثبت برای برنامه‌های تیم‌سازی مورد تأیید قرار گرفت. فیشر، هانتز<sup>۴</sup> و مکرسون (۲۰۰۲) نشان داد که نظریه نقش‌های تیمی بلین، هم برای تیم‌های مدیریتی و هم غیرمدیریتی قابل استفاده است.

ریو، لویز و لوکا<sup>۵</sup> (۲۰۰۵) گزارش دادند که نقش‌های تیمی با سبک‌های مدیریت تعارض در تیم‌های کاری رابطه دارد. شای و تانگ<sup>۶</sup> (۱۹۹۷) دریافتند که بافت‌های سازمانی همگن و ناهمگن ترجیحات متفاوتی از نقش‌های تیمی را نشان می‌دهند و بر این اساس روایی سازه نظریه نقش تیمی مورد تأیید قرار گرفت. واتکینز و گیبسون-سوئیت<sup>۷</sup> (۱۹۹۷) دریافتند که به‌کارگیری الگوی بلین در اجرای تکالیف تیمی بسیار مفید است و به فهم بهتر پویایی تیمی کمک می‌کند. هنری و استیون<sup>۸</sup> (۱۹۹۹) گزارش دادند که تیم‌هایی که فقط یک نقش تیمی به‌عنوان رهبر دارند در مقایسه با تیم‌های که چند نقش رهبری دارند یا اصلاً نقش رهبری ندارند، از عملکرد بهتری برخوردارند.

- 1- Aritzeta & Ayestaran
- 2- Arroba & Wedgwood-Oppenheim
- 3- O'Doherty
- 4- Hunter
- 5- Reoyo, Lopez, & Lucha
- 6- Shi & Tang
- 7- Watkins & Gibson-Sweet
- 8- Henry & Stevens

بروسک و راندل<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) و فیشر هانتز و مکرسون (۲۰۰۱) روایی همگرا و واگرایی کلی الگوی نقش تیمی بلبین را مورد حمایت قرار داده و اعلام کردند که پنج عامل بزرگ شخصیت NEO-PI-R با نقش‌های بلبین رابطه مستقیم دارد.

هر چند تحقیقات پیشین نشان داده اند که پرسشنامه نُه نقشی خودادراکی نقش تیمی بلبین (BTRSPI-9R) از روایی و پایایی لازم و کافی برخوردار است، لیکن چنین پرسشنامه‌هایی قبل از استفاده در یک بافت فرهنگی خاص می‌بایست در آن فرهنگ مورد هنجاریابی<sup>۲</sup> قرار گیرد؛ زیرا اگر سوگیری‌های فرهنگی در استفاده از آزمون‌ها رعایت نشوند، نتایج غیرواقعی و نامعتبری به دنبال خواهند داشت. همچنین بلبین (۱۹۹۳) دریافت که فرهنگ‌ها و گروه‌های متفاوت، ترکیب و توازن متفاوتی از نقش تیمی ارائه می‌دهند. بنابراین برای سازمان‌های خاص می‌توان نمرات هنجار همان سازمان یا گروه‌های تعریف‌شده را به دست آورد. همچنین، بدون هنجاریابی، مقایسه نمرات بین نقش‌ها غیرممکن خواهد بود. بدون این مقایسه نیز انتخاب نقش‌های طبیعی، قابل مدیریت و اجتنابی امکان‌پذیر نیست. هنجاریابی، اثرات فرهنگی را از بین برده و باعث می‌شود که نقش‌ها متناسب با هنجارهای مورد استفاده انتخاب شوند (موریسون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸، به نقل از بلبین، ۲۰۰۹). بر این اساس پژوهش حاضر تلاش نمود تا با بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی و هنجاریابی پرسشنامه نُه نقشی خودادراکی نقش تیمی بلبین (BTRSPI-9R) در کارکنان دارای تحصیلات دانشگاهی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران بتواند ضمن معرفی ابزاری مفید در زمینه کار تیمی، این شرکت را در فرآیند تیم‌سازی و افزایش موفقیت تیم‌های کاری راهنمایی و کمک نماید.

### سؤالات پژوهش

- ۱- آیا پرسشنامه نُه نقشی خودادراکی نقش تیمی بلبین (BTRSPI-9R) از روایی لازم برخوردار است؟
- ۲- آیا پرسشنامه نُه نقشی خودادراکی نقش تیمی بلبین (BTRSPI-9R) از پایایی لازم برخوردار است؟
- ۳- نقش‌های تیمی در پرسشنامه نُه نقشی خودادراکی نقش تیمی بلبین (BTRSPI-9R) دارای چه نقطه برشی هستند؟

1- Broucek & Randell  
2- standardization  
3- Morison



## روش

## جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی و از نوع مطالعات کاربردی است. جامعه پژوهش، کلیه کارکنان دارای تحصیلات دانشگاهی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران را شامل می‌شد که در حدود ۷۰۰۰ نفر بودند. شرکت‌کنندگان در پژوهش به این دلیل از بین کارکنان دارای تحصیلات دانشگاهی در نظر گرفته شدند که تیم‌های کاری تخصصی شرکت مذکور عمدتاً از بین این افراد انتخاب می‌شدند. برای انتخاب حجم مناسب نمونه، از جدول حجم نمونه مورگان<sup>۱</sup> (۱۹۷۰) استفاده گردید که بر اساس آن برای جامعه‌ای با جمعیت بین ۷ تا ۱۰ هزار نفر، نمونه‌های تقریبی به حجم ۳۵۰ نفر مناسب است. بنابراین ۳۶۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (بر حسب جنسیت و رده سازمانی) انتخاب شدند. به این ترتیب ۳۶ نفر از رده سازمانی سرپرستی (۳۴ مرد و ۲ زن) و ۳۲۴ نفر از رده سازمانی غیرسرپرستی (۲۸۸ مرد و ۳۶ زن) به روش تصادفی انتخاب شدند. با توجه به این‌که آزمودنی‌ها با سبک نمره‌گذاری پرسشنامه خودادراکی نقش تیمی بلبین آشنایی نداشتند، افراد به ۱۰ گروه ۳۶ نفره تقسیم و نحوه نمره‌گذاری پرسشنامه به آن‌ها آموزش داده شد. پس از جمع‌آوری داده‌ها، از بین گروه نمونه ۶۱ نفر از کسانی که حداقل در یک نقش تیمی امتیاز بالایی کسب کرده بودند، جهت تحلیل روایی وابسته به ملاک<sup>۲</sup> (همزمان)، روایی سازه<sup>۳</sup> (همگرا) و پایایی آزمون-بازآزمون انتخاب شدند و با استفاده از چک‌لیست ارزیابی مشاهده‌گر بلبین (OAS)، پرسشنامه پنج‌عامل بزرگ شخصیتی نئو<sup>۴</sup> (NEO-FFI) و اجرای مجدد پرسشنامه خودادراکی نقش تیمی بلبین مورد آزمون قرار گرفتند. سپس تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین ضریب روایی همزمان (همبستگی پرسشنامه بلبین با چک‌لیست ارزیابی مشاهده‌گر)، ضریب روایی سازه (همبستگی پرسشنامه خودادراکی نقش تیمی بلبین با پرسشنامه پنج‌عامل بزرگ شخصیتی نئو (NEO-FFI) و ضریب پایایی به روش آزمون-بازآزمون، ضریب همبستگی اسپیرمن-براون و آلفای کرونباخ جهت تعیین پایایی پرسشنامه و رتبه درصدی جهت تعیین نقطه برش صورت گرفت.

1- Morgan

2- criterion-related validity

3- construct validity

4- NEO Five-Factor Inventory

## ابزار پژوهش

پرسشنامه **نُه** نقشی خودادراکی نقش تیمی بلبین (**BTRSPI-9R**). بلبین (۱۹۹۳) این پرسشنامه را به منظور اندازه‌گیری **نُه** نقش تیمی طراحی نمود. این پرسشنامه از هفت بخش تشکیل شده که هر بخش شامل یک عنوان و ۱۰ گزاره است. عنوان هر بخش یک سناریو یا موقعیت کاری را برای پاسخ‌دهنده ترسیم می‌کند. فرد باید رفتار خود را در کارهای تیمی در نظر گرفته و برای هر بخش در مجموع ۱۰ امتیاز را بین جملاتی که فکر می‌کند رفتار وی را توصیف می‌کند، تقسیم نماید. برای کسب نتایج دقیق‌تر به افراد گفته می‌شود که از تقسیم ۱۰ امتیاز بین تمام سؤالات و یا تخصیص آن صرفاً به یک سؤال پرهیز شود (بلبین، ۲۰۰۹). سؤالات به‌گونه‌ای در هفت بخش پراکنده شده‌اند که برای هر نقش تیمی، در هر بخش یک سؤال و در مجموع هفت سؤال برای هر نقش تیمی وجود دارد. علاوه بر این، در هر بخش یک سؤال اضافی نیز برای سنجش اظهارنظر<sup>۱</sup> آزمودنی در نظر گرفته شده است. پرسشنامه **نُه** نقشی خودادراکی نقش تیمی بلبین (**BTRSPI-9R**)، به‌طور کلی یک مقیاس نسبی است، زیرا مجموع نمرات به دست آمده در هر بخش آن همیشه ثابت (۱۰) است. پاسخ‌دهنده، در هر بخش باید بین گزاره‌هایی که ویژگی‌های متفاوتی را اندازه‌گیری می‌کنند، ترجیح نسبی خود را مشخص نماید. این امر تا حدودی باعث می‌شود که بین ویژگی‌های مورد ارزیابی، وابستگی متقابل به وجود آید. با این وجود، امتیازات تخصیص‌یافته به هر نقش تیمی کاملاً نسبی نیست. به عبارت دیگر، پرسشنامه **نُه** نقشی خودادراکی نقش تیمی بلبین (**BTRSPI-9R**) در درون هر بخش، نسبی است (چون مجموع نمرات در هر بخش همیشه ۱۰ است)، اما بین بخش‌ها، نسبی نیست.

در مطالعات اولیه بحث‌های فراوانی درباره نحوه نمره‌گذاری پرسشنامه **نُه** نقشی خودادراکی نقش تیمی بلبین (**BTRSPI-9R**) صورت گرفت و برخی پژوهشگران پیشنهاد کردند که بهتر است نمره‌گذاری این آزمون بر اساس مقیاس لیکرت صورت پذیرد (بلبین، ۲۰۰۹). اما بلبین (۱۹۹۳) از روش نمره‌گذاری پرسشنامه دفاع کرده و مدعی شد که وجود قدری محدودیت انتخاب، مطلوب است زیرا نمره‌گذاری آزمون‌ها بر اساس مقیاس لیکرت، منجر به نتایج کم ارزش و ناکامی بیشتر در شناخت قابلیت‌های فرد در صنعت و محیط‌های کار می‌شود. در دفاع از این ادعا، سویلز و مکینتایر-بتی<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) اشاره کردند که مقیاس‌های لیکرتی بیشتر از مقیاس‌های نسبی در معرض

1- claim

2- Swailes &amp; McIntyre-Bhatty

تهدیدات مهمی همچون سوگیری گرایش مرکزی، تأیید، مطلوبیت اجتماعی و تحریف پاسخ‌ها قرار دارند. بنابراین، در این پژوهش نیز همان روش اصلی مورد تأکید بلین برای نمره گذاری پرسشنامه *نُه* نقشی خودادراکی نقش تیمی بلین (BTRSPI-9R) مورد استفاده قرار گرفت.

سلویلز و مکینتایر بتی (۲۰۰۱) ضریب آلفای نقش‌های تیمی این پرسشنامه را در دامنه‌ای از ۰/۵۶ تا ۰/۷۹ (میانگین ۰/۶۹) به دست آورده و پایایی پرسشنامه را مورد حمایت قرار دادند. بک، فیچ و برگندر<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) اظهار داشتند که پرسشنامه *نُه* نقشی خودادراکی نقش تیمی بلین (BTRSPI-9R) از ساختار عاملی همسان برخوردار است و تفاوت در گروه‌های نمونه باعث تفاوت در ترجیحات نقش تیمی و ساختارهای عاملی می‌شود. همچنین بالدرسون و برادریک<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) اعلام کردند که خودادراکی نقش تیمی بلین (BTRSPI) از روایی محتوایی<sup>۳</sup> بسیار بالایی برخوردار است. دو نمونه از گزاره‌های این پرسشنامه به شرح زیرند:

«یکی از خصوصیات طبیعی من خلق ایده‌هاست». «می‌توانم به خوبی با طیف وسیعی از افراد کار کنم».

**چک‌لیست ارزیابی مشاهده‌گر (OAS).** بلین (۱۹۹۳) قویاً توصیه می‌کند که به منظور به دست آوردن نتایج دقیق‌تر از نقش تیمی فرد، علاوه بر خودادراکی نقش تیمی بلین (BTRSPI)، چک‌لیست ارزیابی مشاهده‌گر (OAS) نیز استفاده شود. این ابزار توسط بلین (۲۰۰۹) و در راستای مطالعات او در زمینه نقش‌های تیمی ساخته شده است. وی از ارزیابی‌های مشاهده‌گر استفاده می‌کند تا بر مبنای ادراک همکاران، مدیران و یا دیگر هم‌قطاران آزمودنی، ادعاهای وی را تأیید یا رد نموده و از این طریق بتواند قضاوت شفاف‌تری نسبت به مشارکت‌های فرد به دست آورد. چک‌لیست ارزیابی مشاهده‌گر (OAS) می‌بایست توسط همکارانی که فرد را به خوبی می‌شناسند، پاسخ داده شود. چک‌لیست ارزیابی مشاهده‌گر (OAS) ۷۲ ماده‌ای است که به دو قسمت تقسیم می‌شود. بخش اول شامل ۴۵ صفت مثبت و بخش دوم دربرگیرنده ۲۷ صفت یا عبارت منفی است که توصیف‌کننده‌های احتمالی رفتار فرد مشاهده‌شونده می‌باشد. مشاهده‌گر باید کلمات یا عباراتی را که توصیف‌کننده رفتار فرد مورد نظر هستند، مشخص نماید. در این چک‌لیست هر نقش تیمی با پنج صفت مثبت و سه صفت منفی نمره گذاری شده و در نهایت رتبه‌بندی نقش

- 
- 1- Beck, Fisch, & Bergander
  - 2- Balderson & Broderick
  - 3- content validity

تیمی فرد مشاهده‌شونده استخراج می‌شود (آریتزتا، سنیور<sup>۱</sup> و سویلز، ۲۰۰۵). بروسک و راندال (۱۹۹۶) برای هشت نقش از نه نقش تیمی، همبستگی‌های مثبت معنادار بین پرسشنامه نه نقشی خودادراکی نقش تیمی بلین (BTRSPI-9R) و چک‌لیست ارزیابی مشاهده‌گر (OAS) به دست آوردند. آن‌ها همچنین ضریب آلفای چک‌لیست ارزیابی مشاهده‌گر (OAS) را در دامنه‌ای از ۰/۲۹ تا ۰/۸۲ با میانگین ۰/۵۷ محاسبه کردند. سنیور و سویلز (۱۹۹۸) نیز ضریب توافقی کندال<sup>۲</sup> برای چک‌لیست ارزیابی مشاهده‌گر (OAS) را بالاتر از ۰/۶۰ گزارش کردند. نمونه‌ای از سؤال‌های چک‌لیست ارزیابی مشاهده‌گر بلین به شرح زیر است:

لطفاً در مقابل عباراتی که فکر می‌کنید توصیف‌کننده فرد مورد مشاهده هستند، تیک (✓) بزنید. ۱- دقیق ۲- انطباق‌پذیر ۳- مهربان ۴- و ...

از پرسشنامه تجدیدنظر شده NEO-PI-R است که برای ارزیابی سریع و مختصر پنج عامل اصلی شخصیت طراحی شده است. این پرسشنامه ۶۰ ماده دارد و پنج بعد شخصیت بهنجار را اندازه‌گیری می‌کند (کاستا و مک کری، روبرت<sup>۳</sup>، ۱۹۹۲). این پنج عامل یا حیطه شخصیت اصلی عبارتند از: روان‌رنجوری<sup>۴</sup> (N)، برون‌گرایی<sup>۵</sup> (E)، تجربه‌پذیری<sup>۶</sup> (O)، توافق‌پذیری<sup>۷</sup> (A)، وظیفه‌شناسی<sup>۸</sup> (C). هر عامل با ۱۲ سؤال سنجیده می‌شود. (وایت، هندریچ و هندریک<sup>۹</sup>، ۲۰۰۴). کاستا و همکاران (۱۹۹۲) ضرایب آلفای پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیتی نئو (NEO-FFI) را بین ۰/۷۴ تا ۰/۸۹ با میانگین ۰/۸۱ گزارش کردند. دو نمونه از پرسش‌های این پرسشنامه به شرح زیر است:

«واقعاً از صحبت کردن با دیگران لذت می‌برم» و «ترجیح می‌دهم در جاهایی باشم که کانون فعالیت و عمل است».

## یافته‌ها

یافته‌های این پژوهش در سه بخش روایی، پایایی و محاسبه نقاط برش پرسشنامه نه نقشی

- 1- Senior
- 2- Kendall's coefficient of concordance
- 3- Casta, McCrae, & Robert
- 4- neuroticism
- 5- extraversion
- 6- openness to experience
- 7- agreeableness
- 8- conscientiousness
- 9- White, Hendrich, & Hendrick

خوددراکی نقش تیمی بلبین (BTRSPI-9R) ارائه می‌شود.

به منظور تأمین روایی محتوا در این پژوهش، ابتدا پرسشنامه مذکور به زبان فارسی ترجمه و سپس جهت اطمینان از صحت ترجمه و حفظ امانت در محتوا، مقیاس فارسی شده مجدداً به زبان اصلی برگردانده شد که این ترجمه تطابق کاملی با مقیاس اولیه داشت. سپس فرم فارسی مقیاس جهت بررسی روایی محتوا در اختیار پنج نفر از متخصصان روان‌شناسی صنعتی و سازمانی قرار گرفت که همه آن‌ها در ارتباط با مناسب بودن عوامل مبنی بر اندازه‌گیری نقش‌های تیمی نه‌گانه اتفاق نظر داشتند.

روایی همزمان، در پژوهش حاضر آزمون ملاک، چک‌لیست ارزیابی مشاهده‌گر (OAS) می‌باشد. همان‌طور که ذکر شد این چک‌لیست نیز توسط بلبین (۲۰۰۹) جهت ارزیابی ثانویه و اطمینان از صحت تشخیص خوددراکی نقش تیمی بلبین (BTRSPI) ساخته شده و نه نقش تیمی موجود در مقیاس بلبین را اندازه‌گیری می‌کند. این آزمون می‌بایست توسط فرد یا افرادی که فرد را به‌خوبی می‌شناسند، پاسخ داده شود. لذا به منظور اندازه‌گیری روایی همزمان، ۵ تا ۷ نفر از کسانی که در هر یک از نقش‌های نه‌نقشی خوددراکی نقش تیمی بلبین (BTRSPI-9R) نمره بالایی کسب کرده بودند (مجموعاً ۶۱ نفر) انتخاب شدند. سپس چک‌لیست ارزیابی مشاهده‌گر (OAS) جهت پاسخگویی در اختیار سرپرستان آن‌ها قرار داده شد. بر اساس نتایج مشاهده‌شده، کسانی که در مقیاس نقش‌های تیمی بلبین نمره بالایی در یک نقش کسب کرده بودند، در ارزیابی سرپرست نیز بیشترین نمره را در همان نقش به دست آوردند. ضریب روایی همزمان نقش‌های تیمی در نه‌نقشی خوددراکی نقش تیمی بلبین (BTRSPI-9R) و چک‌لیست ارزیابی مشاهده‌گر (OAS) که با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده بدین شرح است: نقش اجراکننده برابر با ۰/۵۷، هماهنگ‌کننده ۰/۶۴، شکل‌دهنده ۰/۶۲، ایده‌پرداز ۰/۴۱، جستجوگر منابع ۰/۶۰، ناظر/ارزیاب ۰/۵۳، گروهی کار ۰/۶۳، تمام‌کننده ۰/۴۳ و متخصص ۰/۵۵ تمامی ضرایب مشاهده‌شده از نظر آماری معنادار بودند. نکته قابل توجه این است که ضریب همبستگی بین نمرات خوددراکی و ارزیابی مشاهده‌گر در مورد نقش‌هایی که در گروه برون‌گرا قرار دارند به‌طور قابل ملاحظه‌ای بالاتر است. این نقش‌ها عبارتند از: هماهنگ‌کننده، گروهی کار، شکل‌دهنده و جستجوگر منابع.

در این پژوهش به منظور تعیین روایی سازه (همگرا) پرسشنامه نه‌نقشی خوددراکی نقش تیمی بلبین (BTRSPI-9R)، همبستگی بین نقش‌های تیمی بلبین با فرم کوتاه‌شده پرسشنامه

پنج عامل بزرگ شخصیتی نئو (NEO-FFI) با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شد. نتایج به دست آمده در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون بررسی روایی سازه (همگرا) پرسشنامه خودادراکی نقش تیمی بلبین

پرسشنامه نقش خودادراکی					پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیتی نئو (NEO-FFI)
نقش تیمی بلبین (BTRSPI-9R)					روان‌رنجوری برون‌گرایی تجربه‌پذیری توافق‌پذیری وجدانی بودن
اجراکننده	۰/۲۴	-۰/۰۶	-۰/۱۷	-۰/۰۱	۰/۳۵**
هماهنگ‌کننده	-۰/۲۳	۰/۴۲**	۰/۲۳	۰/۳۴**	-۰/۲۰
شکل‌دهنده	۰/۴۱**	۰/۳۱*	۰/۲۹	۰/۲۳	۰/۳۸**
ایده‌پرداز	-۰/۰۵	۰/۵۲	۰/۲۸*	-۰/۱۸	-۰/۲۳
جستجوگر منابع	-۰/۱۹	۰/۵۸**	-۰/۱۲	۰/۳۰*	-۰/۱۶۹
ناظر-ارزیاب	-۰/۰۸	-۰/۰۹	۰/۴۵**	-۰/۱۲	-۰/۱۰
گروهی‌کار	-۰/۲۶	۰/۴۷**	-۰/۰۵	۰/۵۶**	-۰/۲۳
تمام‌کننده	۰/۵۹**	-۰/۲۴	-۰/۲۱	-۰/۲۱	۰/۵۴**
متخصص	-۰/۱۱	-۰/۰۳	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۲۸*

\*\*P<0.01 \*P<0.05

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود رابطه بین نقش اجراکننده برابر ۰/۳۵، رابطه بین نقش هماهنگ‌کننده با دو ویژگی برون‌گرایی و توافق‌پذیری به ترتیب برابر با ۰/۴۲ و ۰/۳۴، رابطه بین نقش شکل‌دهنده با سه ویژگی روان‌رنجوری، برون‌گرایی و وجدانی بودن به ترتیب برابر با ۰/۴۱، ۰/۳۱ و ۰/۲۹، رابطه بین نقش ایده‌پرداز و تجربه‌پذیری برابر با ۰/۲۸، رابطه بین نقش جستجوگر منابع با دو ویژگی برون‌گرایی و توافق‌پذیری به ترتیب برابر با ۰/۵۸ و ۰/۳۰، رابطه بین نقش ناظر/ارزیاب و تجربه‌پذیری برابر با ۰/۴۵، رابطه بین نقش گروهی‌کار با دو ویژگی برون‌گرایی و توافق‌پذیری به ترتیب برابر با ۰/۴۷ و ۰/۵۶، رابطه بین نقش تمام‌کننده با دو ویژگی روان‌رنجوری و وجدانی بودن به ترتیب برابر با ۰/۵۹ و ۰/۵۴ و رابطه بین نقش متخصص و وجدانی بودن برابر با ۰/۲۸ است. سایر ضرایب مشاهده شده در جدول ۱ روابط معناداری را نشان نمی‌دهند.

جهت برآورد پایایی پرسشنامه نُه نقشی خودادراکی نقش تیمی بلبین (BTRSPI-9R) از روش های همسانی درونی و آزمون-بازآزمون استفاده شد. همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، نمره‌گذاری پرسشنامه نقش تیمی بلبین نسبی است و فرد می‌بایست ترجیح نسبی خود را در مورد سؤالات هر بخش با تقسیم ۱۰ امتیاز بین آنان نشان دهد. بدین ترتیب، ممکن است به برخی سؤالات پرسشنامه هیچ امتیازی تعلق نگیرد. سویلز و مکیتایر-بتی (۲۰۰۲) بیان می‌کنند که این امر استفاده از روش همسانی درونی را برای تعیین ضریب پایایی با محدودیت‌هایی مواجه ساخته و چالش‌هایی را برای محققان به وجود آورده است. آن‌ها همچنین پیشنهاد کرده‌اند که به جای اختصاص نمره صفر به سؤالات بدون پاسخ، یک ارزش بی‌اثر به آن‌ها تعلق گیرد. سپس برای محاسبه همسانی درونی سؤالات هر خرده‌مقیاس (نقش تیمی)، پاسخنامه‌هایی که در آن‌ها به تمامی هفت سؤال آن نقش خاص نمره داده شده است انتخاب و آلفای کرونباخ آن‌ها محاسبه شود. در این پژوهش نیز پایایی خرده‌مقیاس‌های پرسشنامه به همین روش محاسبه شد.

جدول ۲ ضرایب پایایی حاصل از روش‌های مختلف برآورد را برای هر یک از نقش‌های تیمی بلبین نشان می‌دهد.

جدول ۲. ضرایب پایایی به روش‌های مختلف به تفکیک نقش‌های تیمی بلبین

نقش‌های تیمی	انواع پایایی	آزمون-بازآزمون**
	آلفای کرونباخ	
اجراکننده	۰/۷۶	۰/۶۵
هماهنگ‌کننده	۰/۶۸	۰/۷۱
شکل‌دهنده	۰/۷۹	۰/۶۸
ایده‌پرداز	۰/۷۷	۰/۷۲
جستجوگر منابع	۰/۵۹	۰/۶۹
ناظر/ارزیاب	۰/۸۵	۰/۷۳
گروهی‌کار	۰/۸۸	۰/۶۷
تمام‌کننده	۰/۸۲	۰/۷۰
متخصص	۰/۶۸	۰/۶۸

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، ضرایب پایایی آزمون به روش آلفای کرونباخ در دامنه‌ای از ۰/۵۹ تا ۰/۸۸ و ضرایب پایایی آزمون-بازآزمون در دامنه‌ای از ۰/۶۵ تا ۰/۸۳ قرار دارند. همان‌طور که ذکر شد، یکی از اهداف اصلی این پژوهش هنجاریابی پرسشنامه نقش تیمی بلبین بود. بلبین (۲۰۰۹) برای تعیین نمرات هنجار، از رتبه درصدی و نقاط برش نقش‌ها استفاده کرد. این پرسشنامه دارای نُه نقش تیمی است و فرض سازنده آزمون بر این است که در هر فرد، ویژگی‌های یکی از این نقش‌ها برجسته‌تر می‌باشد. بنابراین سؤال این است که نمره فرد از چه حدی می‌بایست بالاتر باشد تا او را دارای آن نقش تیمی بدانیم؟ وی در تعیین این سؤال از رتبه درصدی استفاده کرده است؛ به این صورت که برای هر نقش، کسانی که در صدک ۳۳ قرار دارند به میزان کمی از ویژگی‌های آن نقش تیمی برخوردارند، کسانی که بین صدک ۳۳ تا ۶۶ قرار دارند به میزان متوسط، کسانی که بین صدک ۶۶ تا ۸۵ قرار دارند به میزان بالا و کسانی که در صدک ۸۵ و بالاتر قرار دارند به میزان بسیار بالایی از ویژگی‌های آن نقش تیمی برخوردارند. با استفاده از رتبه درصدی، نقطه برش به دست آمده برای هریک از نقش‌های تیمی در گروه نمونه این پژوهش به شرح جدول ۳ است.

جدول ۳. نقطه برش نقش‌های تیمی بلبین

طبقه‌ها				نقش‌های تیمی
تا ۱۰۰ درصد	۸۵ تا ۶۶ درصد	۶۶ تا ۳۳ درصد	تا ۳۳ درصد	
(بسیار بالا)	(بالا)	(متوسط)	(پایین)	
۱۴-...	۱۰-۱۳	۵-۹	۰-۴	اجراکننده
۱۴-...	۱۰-۱۳	۶-۹	۰-۵	هماهنگ‌کننده
۱۴-...	۹-۱۳	۴-۸	۰-۳	شکل‌دهنده
۱۲-...	۸-۱۱	۴-۷	۰-۳	ایده‌پرداز
۱۵-...	۱۱-۱۴	۶-۱۰	۰-۵	جستجوگر منابع
۱۳-...	۹-۱۲	۵-۸	۰-۴	ناظر/ارزیاب
۱۵-...	۱۲-۱۴	۶-۱۱	۰-۵	گروهی‌کار
۱۶-...	۹-۱۵	۴-۸	۰-۳	تمام‌کننده
۱۳-...	۹-۱۲	۵-۸	۰-۴	متخصص



تفسیر جدول ۳ بدین صورت است که به عنوان مثال چنانچه فردی در نقش ایده پرداز نمره ۱۲ و یا بالاتر گرفته باشد، او را در این نقش بسیار قوی می دانیم اما اگر نمره وی ۳ و یا کمتر باشد، در گروه بسیار ضعیف قرار می گیرد. همانگونه که ذکر شد، نیمرخ نقش تیمی افراد دارای ترکیبی از نقش های طبیعی، قابل مدیریت و اجتنابی است. تفسیر این نیمرخ، از طریق مقایسه نمرات فرد با نمرات هنجار صورت می گیرد (بلبین، ۲۰۰۹). بر این اساس، نقشی که بالاترین امتیاز را به دست آورده و در دامنه نمرات بالا یا بسیار بالای جدول ۳ قرار گرفته است، نقش طبیعی فرد، نقشی که نمرات حد وسط را به دست آورده و در دامنه نمرات متوسط قرار گرفته است، نقش قابل مدیریت فرد و نقشی که کمترین امتیازات را به خود اختصاص داده و در دامنه نمرات پایین جدول ۳ قرار گرفته است، نقش اجتنابی فرد محسوب می شود.

### بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف هنجاریابی و اعتباریابی پرسشنامه نقش تیمی بلبین در کارکنان شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران انجام گرفت. در این پژوهش، مشخصات روان سنجی پرسشنامه نه نقشی خودادراکی نقش تیمی بلبین (BTRSPI-9R) با استفاده از روش های آماری مورد بررسی قرار گرفت. شواهد مربوط به روایی محتوایی پرسشنامه نشان می دهد این ابزار خصیصه مورد نظر را به درستی اندازه گیری می کند. این نتایج با یافته های بالدرسون و برادریک (۱۹۹۶) همسو است. روایی همزمان نقش های پرسشنامه که از محاسبه ضرایب همبستگی پرسشنامه نه نقشی خودادراکی نقش تیمی بلبین (BTRSPI-9R) با چک لیست ارزیابی مشاهده گر بلبین (OAS) به دست آمد در دامنه ای برابر ۰/۴۱ تا ۰/۶۴ با میانگین ۰/۵۵ است. در عمل بندرت پیش می آید ضریب روایی همزمان آزمون بالاتر از ۰/۶۰ باشد و ضرایب روایی بین ۰/۳۰ تا ۰/۴۰ ضرایب نسبتا بالایی به حساب می آیند. بنابراین ضرایب روایی همزمان حاصل، ضرایب بسیار مناسبی هستند. نتیجه روایی سازه نیز که از طریق محاسبه ضرایب همبستگی پرسشنامه نه نقشی خودادراکی نقش تیمی بلبین (BTRSPI-9R) با فرم کوتاه شده پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت نتو (NEO-FFI) به دست آمد، در دامنه ای از ۰/۲۸ تا ۰/۵۹ است، این نتایج با تحقیقات بروسک و راندل (۱۹۹۶) و فیشر و همکاران (۲۰۰۱) در این زمینه همخوان است. تبیین روابط مشاهده شده به شرح زیر است:

نقش اجراکننده با وجدانی بودن رابطه مثبت معنادار دارد. محافظه‌کاری، وجدانی بودن و منضبط بودن که از ویژگی‌های برجسته نقش اجراکننده است با عامل مسئولیت‌پذیری در پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیتی نئو (NEO-FFI) همسان است. نقش هماهنگ‌کننده با برون‌گرایی و توافق‌پذیری همبستگی مثبت معنادار دارد. برون‌گرایی از برجسته‌ترین ویژگی‌های نقش هماهنگ‌کننده است. ویژگی‌هایی همچون نوع‌دوستی، دل‌رحم بودن، همدردی و کمک به دیگران با عامل توافق‌پذیری مشترک به دست آمد. همبستگی نقش شکل‌دهنده با مقیاس‌های روان‌رنجوری، برون‌گرایی و وجدانی بودن مثبت معنادار بود. نقش شکل‌دهنده دارای صفاتی از قبیل مضطرب، برون‌گرا و وظیفه‌شناس می‌باشد. نقش ایده‌پرداز با تجربه‌پذیری رابطه مثبت معنادار دارد. زیرا صفاتی همچون تخیل، کنجکاوی ذهنی و تنوع‌طلبی در هر دو عامل مشترک است.

همبستگی نقش جستجوگر منابع با برون‌گرایی و توافق‌پذیری مثبت معنادار است. نقش جستجوگر منابع برون‌گراترین نقش در الگو بلین است. همچنین توجه به صفاتی مانند توانایی بسیار در برقراری ارتباط و همراهی با دیگران و توان پاسخگویی به مخالفت‌ها در نقش جستجوگر منابع، رابطه مذکور را توجیه‌پذیر می‌سازد. رابطه نقش ناظر/ارزیاب با تجربه‌پذیری مثبت و معنادار بود. نقطه مشترک این دو عامل ویژگی‌هایی همچون استقلال در قضاوت زیرکانه و مدنظر قرار دادن تمامی عوامل می‌باشد. همبستگی نقش گروهی کار با برون‌گرایی و توافق‌پذیری مثبت معنادار بود. با توجه به ویژگی‌های مشترکی مانند برون‌گرایی، کمک‌کننده بودن، همدردی و همراهی با دیگران، پرهیز از تنش و ... این رابطه قابل تفسیر می‌شود. رابطه بین نقش تمام‌کننده با روان‌رنجوری و مسئولیت‌پذیری مثبت معنادار بود. این روابط بدین صورت تبیین می‌شود که اضطراب، نگرانی و دستپاچگی نقاط مشترک نقش تمام‌کننده با روان‌رنجوری و وظیفه‌شناسی، ساعی و منظم بودن نقاط تشابه آن با مقیاس وجدانی بودن است. رابطه نقش متخصص با وجدانی بودن مثبت معنادار بود. ویژگی‌های نقش متخصص از قبیل متعهد و کوشا بودن، خودآغازگری در مسائل کاری و سرسپرده شغل بودن باعث پدید آمدن این رابطه شده است.

پایایی پرسشنامه نیز با دو روش ضریب آلفای کرونباخ و ضریب آزمون-بازآزمون مورد بررسی قرار گرفت. ضرایب آلفای کرونباخ در دامنه‌ای بین ۰/۵۹ (برای نقش جستجوگر منابع) تا ۰/۸۸ (برای نقش گروهی کار) با میانگین ۰/۷۶ نشان می‌دهد سؤالات از همسانی درونی نسبتاً مناسبی برخوردارند. این یافته‌ها همخوان با نتایجی است که سویلز و مکیتایر-بتی (۲۰۰۲) به دست

آوردند. شواهد دیگری نظیر پایایی آزمون-بازآزمون خرده‌مقیاس‌ها (۰/۶۵ تا ۰/۸۳،  $P < ۰/۰۱$ ) نیز مقادیر نسبتاً مناسب و قابل اعتمادی را نشان می‌دهند. علاوه بر این هیچ یک از سؤالات اثری در کاهش پایایی آزمون نداشتند. به عبارت دیگر، حذف هیچ یک از سؤالات باعث افزایش ضریب پایایی نمی‌شد. این امر نشان می‌دهد که سؤالات به‌درستی انتخاب شده و در پرسشنامه جای گرفته‌اند. شاخص‌های مورد استفاده در این پژوهش رایج‌ترین و مطمئن‌ترین شیوه‌ها در برآورد پایایی یک آزمون هستند که پایایی پرسشنامه نُه‌نقشی خودادراکی نقش تیمی بلبین (BTRSPI-9R) را مورد تأیید قرار می‌دهند. با این وجود، به منظور افزایش پایایی، می‌توان تعدادی سؤال مناسب به مقیاس‌های آزمون اضافه نمود. همچنین مطابق با نظر سازنده پرسشنامه (بلبین، ۲۰۰۹)، نقطه برش هر یک از نقش‌ها با استفاده از رتبه درصدی محاسبه شد. نقاط برش به دست آمده با توجه به توزیع صفت در نمونه، به خوبی افراد را از نظر نقش‌های تیمی از یکدیگر تفکیک نموده و نقش‌های طبیعی، قابل مدیریت و اجتنابی آنان را تعیین می‌کند.

در مجموع تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر نشان داد که مشخصات روان‌سنجی پرسشنامه نُه‌نقشی خودادراکی نقش تیمی بلبین (BTRSPI-9R) با یافته‌هایی که قبلاً توسط بلبین (۲۰۰۹) و دیگر حامیان نظریه وی به دست آمده همخوان است و روایی و پایایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین می‌توان چنین استنباط کرد که پرسشنامه نُه‌نقشی خودادراکی نقش تیمی بلبین (BTRSPI-9R) ابزاری قابل اعتماد است که سازمان‌ها و صنایع، به‌ویژه سازمان‌های پروژه‌محور می‌توانند برای مقاصد مختلف در حوزه کار تیمی و بهبود اثربخشی تیم‌های کاری از آن استفاده نمایند. از جمله محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به اجرای آن تنها بر روی کارکنان دارای تحصیلات دانشگاهی اشاره کرد. همچنین، در استفاده از نقاط برشی که برای نقش‌های تیمی در این پژوهش به دست آمده است، رعایت جانب احتیاط با توجه به فرهنگ، تیم و محیط‌های کاری مختلف، ضروری است. در نهایت پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی روایی پیش‌بین پرسشنامه نقش تیمی بلبین مورد آزمایش قرار گیرد. به عبارت دیگر مطالعاتی انجام شود که با تشکیل تیم‌های کاری بر اساس الگوی بلبین، اثربخشی این تیم‌ها را در مقایسه با گروه‌های ملاک مورد بررسی قرار دهند. همچنین انجام پژوهش‌های روان‌سنجی به منظور بررسی تفاوت حاصل از اجرای روش‌های مختلف نمره‌گذاری این پرسشنامه اعم از روش‌های نسبی (نمره دادن به سؤالات در مقایسه با یکدیگر) و غیرنسبی (به‌عنوان مثال، طیف لیکرت) مورد تأکید است.

## منابع

### فارسی

- صدری‌نیا، محمد و نیشابوری، ابوالفضل (۱۳۸۶). ساختن یک تیم موفق، تلفیق تفاوت‌ها. ماهنامه علمی-آموزشی تدبیر، ۱۸ (۱۹۰)، ۳۰-۳۴.

### لاتین

- Aritzeta, A., & Ayestaran, S. (2003). Applicability of belbins team roles theory: A longitudinal and comparative study with work teams. *Journal of General and Applied Psychology*, 56(1), 61-75.
- Aritezta, A., Senior, B., & Swailes, S. (2005). *Team Role: psychometric evidence, construct validity and team building*. University of Hull: Centre for Management and Organizational learning.
- Arroba, T., & Wedgwood-Oppenheim, F. (1994). Do senior managers differ in the public and private sectors?. *Journal of Managerial Psychology*, 9(1), 13-16.
- Balderson, S. J., & Broderick, A. J. (1996). Behaviour in teams: exploring occupational and gender differences. *Journal of Managerial Psychology*, 11(5), 33-42.
- Beck, D., Fisch, R., & Bergander, W. (1999). Functional roles in work groups - an empirical approach to the study of group role diversity. *Psychologische Beitrage*, 41(3), 288-308.
- Belbin, A. (2009). *Method, reliability & validity, statistics & research: A comprehensive review of belbin team roles*. Henley: Belbin Associates.
- Belbin, R. M. (1993). *Team roles at work*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Belbin, R. M. (1981). *Management teams: Why they succeed or fail*. London: Heinemann.
- Broucek, W. G., & Randell, G. (1996). An assessment of the construct validity of the belbin self-perspective of the five-factor model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(4), 389-405.
- Casta, P. T., McCrae, R. R., & Robert, R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO personality inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13.

- Fisher, S. G., Hunter, T. A., & Macrosson, W. D. K. (2001). A validation study of Belbin's team role. *European Journal of work and Organizational Psychology*, 10(2), 121-144.
- Fisher, S. G., Hunter, T. A., & Macrosson, W. D. K. (2002). Belbin's team role theory: For non-managers also? *Journal of Managerial Psychology*, 17(1), 14-20.
- Fisher, S. G., Macrosson, W. D. K., & Wong, J. (1998). Cognitive style and team role preference. *Journal of Managerial Psychology*, 13(8), 544-57.
- Fisher, S. G., Macrosson, W. D., & Semple, J. H. (2001). Control and Belbin's team roles. *Personnel Review*, 30(5), 578-588.
- Henry, S., & Stevens, T. (1999). Using Belbin's leadership role to improve team effectiveness: An empirical investigation. *Journal of Systems and Software*, 44(3), 241-250.
- Kichuk, S. L., & Wiesner, W. H. (1998). Work teams: Selecting members for optimal performance. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 39(1-2), 23-32.
- Lessem, R., & Baruch, Y. (2000). Testing the SMT and Belbin inventories in top management teams. *Leadership and Organizational Development Journal*, 21(1-2), 75-83.
- Morgan D. W. (1970). Determining sample size for Research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- O'Doherty, D. M. (2005) Working as part of balanced team. *International Journal of Engineering Education*, 21(1), 113-120.
- Partington, D., & Harris, H. (1999). Team role balance and team performance: an empirical study. *Journal of Management Development*, 18(8), 694-705.
- Raymond, A. (2005). *Building a successful team*. The Project Network Newsletter. [www.mympa.org](http://www.mympa.org).
- Reoyo, A., Lopez, R., & Lucha, V. (2005). *Meredith Belbin team roles and modes of conflict behaviour: A study in work teams from basque country organizations*. Poster presented at the Annual Conference of the International Association for Conflict Management (IACM), Seville, Spain.
- Senior, B., & Swailes, S. (1998). A comparison of the belbin self perception inventory and observer's assessment sheet as measures of an individual's team roles. *International Journal of Selection and Assessment*, 6(1), 1-8.

- Shi, Y., & Tang, H. K. (1997). Team Roles behavior and task environment. *Journal of Managerial Psychology*, 12(2), 88-94.
- Smith, D. C., Jaarsveld, Q., Neethling, C., & Andrews, R. (2000). Diversity and effectiveness in information systems project teams. *South African Computer Journal*, 2000(26), 91-96.
- Swales, S., & McIntyre-Bhatty, T. (2001). *Uses and abuses of reliability estimates: The case of the 'Belbin' TRSPI*. Working Paper presented to the British Academy of Management Conference, Cardiff Business School.
- Swales, S., & McIntyre-Bhatty, T. (2002). The Belbin team roles inventory: Reinterpreting reliability estimates. *Journal of Managerial Psychology*, 17(6), 529-36.
- Watkins, B., & Gibson-Sweet, M. (1997). Sailing with Belbin. *Education & Training*, 39(3), 105-110.
- White, J. K., Hendrich, S. S., & Hendrick, C. (2004). Big five personality variables and relationship constructs. *Personality and Individual Differences*, 37(7), 1519-1530.