



دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی
دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد
سنجش و اندازه گیری

عنوان:

**هنجاریابی و تعیین روایی و پایایی پرسشنامه نقشهای تیمی بلبین در
میان کارکنان شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران**

استاد راهنما:

دکتر ولی ا... فرزاد

استاد مشاور:

دکتر مرجان جعفری روشن

نگارش:

سکینه هژبریان

بهمن ۱۳۸۹

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

هنجاریابی و تعیین روایی و پایایی پرسشنامه نقشهای تیمی بلبین در میان کارکنان شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران

تقديم به:

- پدر و مادر عزيزم كه گرمای وجودشان همیشه آرامش بخش قلب من بوده است.
- روح بلند پدر بزرگم، كه آماده سازی پایان نامه ام با بیماری و عروج ملكوتي وي همزمان شد.

تقدیر و تشکر:

- از اساتید عزیز و بزرگوارم جناب آقای دکتر فرزاد و سرکار خانم دکتر جعفری روشن به دلیل راهنماییها و مشاوره های ارزنده ایشان.
- از جناب آقای کامبیز باغبان، رئیس محترم امور بهره وری و هماهنگی تحول اداری شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران به دلیل حمایت و همکاری خالصانه و بی دریغشان در انجام این پژوهش.
- سرکار خانم زهرا هوشیاری، دوست خوبم، به دلیل مشاوره های مفیدش در انجام این پژوهش.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول

۱۸	۱-۱-مقدمه
۱۹	۲-۱-بیان مساله
۲۱	۳-۱-اهمیت مساله
۲۲	۴-۱-اهداف پژوهش
۲۳	۵-۱-سوالات پژوهش
۲۳	۱-۵-۱- سوالات اصلی
۲۳	۲-۵-۱- سوالات جانبی
۲۴	۶-۱-تعاریف نظری و عملیاتی مفاهیم و متغیرها

فصل دوم

۲۷	۱-۲- اهمیت و جایگاه شناخت ویژگیهای شخصیتی افراد
۲۸	۲-۲- تعریف شخصیت
۲۸	۳-۲- نظریه‌های شخصیت
۲۹	۱-۳-۲- نظریه‌های شناختی
۲۹	۲-۳-۲- نظریه‌های رفتاری
۲۹	۳-۳-۲- نظریه‌های یادگیری اجتماعی
۳۰	۴-۳-۲- نظریه‌های انسان‌گرایی
۳۰	۵-۳-۲- نظریه پدیدارشناختی
۳۱	۶-۳-۲- نظریه‌های سنخ‌شناسی
۳۱	۱-۶-۳-۲- نظریه سنخ‌شناسی یونگ
۳۲	۲-۶-۳-۲- نظریه سنخ‌شناسی مایرز-بریگز
۳۴	۷-۳-۲- نظریه‌های صفات
۳۶	۱-۷-۳-۲- نظریه کتل

۳۹ ۲-۳-۷-۲- نظریه پنج عامل بزرگ
۴۱ ۲-۳-۸- نظریه نقشه‌های تیمی بلین
۵۱ ۲-۴- ابزارهای اندازه‌گیری شخصیت
۵۳ ۲-۵- تعریف آزمون
۵۳ ۲-۵-۱- مشخصه‌های آزمون
۵۳ ۲-۵-۱-۱- روایی
۵۴ ۲-۵-۱-۲- پایایی
۵۵ ۲-۵-۱-۳- هنجاریابی (استانداردسازی)
۵۶ ۲-۶- تحقیقات انجام شده در داخل و خارج کشور
۶۲ ۲-۷- جمع‌بندی

فصل سوم

۶۴ ۳-۱- روش پژوهش
۶۴ ۳-۲- نوع پژوهش
۶۴ ۳-۳- جامعه پژوهش
۶۵ ۳-۳-۱- روش نمونه‌گیری
۶۵ ۳-۳-۲- حجم نمونه و روش محاسبه آن
۶۵ ۳-۴- ابزار اندازه‌گیری
۶۶ ۳-۴-۱- پرسشنامه خودادراکی نقشه‌های تیمی بلین
۶۷ ۳-۴-۱-۱- نمره‌گذاری پرسشنامه نقشه‌های تیمی بلین
۶۸ ۳-۴-۱-۲- نیمرخ خود ادراکی نقش تیمی
۶۹ ۳-۴-۱-۳- روایی پرسشنامه BTRSPI-9R
۶۹ ۳-۴-۱-۳-۱- روایی صوری
۶۹ ۳-۴-۱-۳-۲- روایی همگرا
۷۰ ۳-۴-۱-۳-۳- روایی واگرا
۷۰ ۳-۴-۱-۳-۴- روایی توافقی (ضریب توافق بین نظر ارزیابان)
۷۰ ۳-۴-۱-۳-۵- روایی ملاکی

- ۷۰..... ۴-۱-۴-۳ پایایی پرسشنامه BTRSPI
- ۷۳..... ۵-۱-۴-۳ هنجاریایی
- ۷۳..... ۲-۴-۳ - چک لیست ارزیابی مشاهده گر (OAS)
- ۷۴..... ۱-۲-۴-۳ - نمره گذاری چک لیست ارزیابی مشاهده گر
- ۷۴..... ۳-۴-۳ - پرسشنامه شخصیتی نئو(فرم کوتاه ۶۰ سوالی)
- ۷۴..... ۱-۳-۴-۳ - اعتبار و روایی پرسشنامه NEO
- ۷۹..... ۲-۳-۴-۳ - نمره گذاری پرسشنامه NEO
- ۷۵..... ۵-۳ روش برآورد مشخصات روانسنجی پرسشنامه BTRSPI
- ۷۵..... ۱-۵-۳ - روایی آزمون
- ۷۵..... ۱-۱-۵-۳ - روایی محتوا
- ۷۵..... ۲-۱-۵-۳ - روایی همگرا
- ۷۵..... ۳-۱-۵-۳ - روایی ملاکی
- ۷۶..... ۲-۵-۳ - پایایی پرسشنامه BTRSPI-9R
- ۷۶..... ۶-۳ - روش اجرا و جمع آوری اطلاعات
- ۷۶..... ۷-۳ - روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

فصل چهارم

- ۸۰..... ۱-۴ - اطلاعات توصیفی حاصل از اجرای پرسشنامه
- ۸۰..... ۲-۴ - تعیین مشخصات روان سنجی پرسشنامه
- ۸۰..... ۱-۲-۴ - روایی پرسشنامه
- ۸۱..... ۱-۱-۲-۴ - روایی محتوا
- ۸۱..... ۲-۱-۲-۴ - روایی ملاکی
- ۸۲..... ۳-۱-۲-۴ - روایی همگرا
- ۸۴..... ۳-۴ - پایایی آزمون
- ۸۴..... ۱-۳-۴ - روش همسانی درونی
- ۸۴..... ۲-۳-۴ - روش آزمون - بازآزمون
- ۸۵..... ۳-۳-۴ - برآورد پایایی به روش دو نیمه کردن

- ۴-۴- محاسبه نقطه برش پرسشنامه..... ۸۶
- ۴-۵- نتایج جانبی..... ۸۷
- ۴-۵-۱- مقایسه رده های سازمانی از نظر نقش های تیمی بلبین..... ۸۷
- ۴-۵-۲- مقایسه کارکنان زن و مرد از نظر نقش های تیمی بلبین..... ۸۸
- ۴-۵-۳- مقایسه رشته های مختلف تحصیلی از نظر نقش های تیمی بلبین..... ۸۹

فصل پنجم

- ۵-۱- یافته های اصلی پژوهش..... ۹۳
- ۵-۱-۱- آیا BTRSPI-9R از مشخصات روان سنجی مناسب برخوردار است؟..... ۹۳
- ۵-۱-۲- آیا BTRSPI-9R از روایی لازم برخوردار است؟..... ۹۳
- ۵-۱-۳- آیا BTRSPI-9R از پایایی لازم برخوردار است؟..... ۹۵
- ۵-۱-۴- BTRSPI-9R دارای چه نقطه برشی است؟..... ۹۶
- ۵-۱- یافته های جانبی پژوهش..... ۹۷
- ۵-۲- آیا بین دو رده سازمانی سرپرستی و غیرسرپرستی از نظر نقشهای تیمی بلبین تفاوت وجود دارد؟..... ۹۷
- ۵-۲- آیا بین کارکنان زن و مرد از نظر نقشهای تیمی بلبین تفاوت وجود دارد؟..... ۹۷
- ۵-۲- آیا بین رشته های تحصیلی فنی و غیرفنی از نظر نقشهای تیمی بلبین تفاوت وجود دارد؟..... ۹۷
- ۵-۳- بحث و بررسی نتایج..... ۹۷
- ۵-۴- نتیجه گیری..... ۹۹
- ۵-۵- پیشنهادات..... ۱۰۰
- ۵-۶- محدودیت ها..... ۱۰۰
- ضمائم..... ۱۰۱
- بررسی نقش هر آئتم در میزان آلفا..... ۱۰۱
- بررسی توزیع داده ها..... ۱۰۶
- تبدیل نمرات خام..... ۱۱۲
- فهرست منابع..... ۱۱۹

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲- ویژگیها و نقشهای متفاوت تیمی بلبین.....	۴۳
جدول ۲-۲- تحقیقات انجام شده در زمینه اندازه‌گیری روایی سازه، روایی همگرا و واگرا و پایایی پرسشنامه‌های نقش تیمی بلبین	۵۶
جدول ۳-۲- تحقیقات انجام شده در زمینه آزمایش تجربی مدل نقش تیمی بلبین.....	۵۸
جدول ۱-۳- مقادیر آلفا برای هر یک از مقیاسهای BTRSPI در پژوهش اسویلز و مکینتایر-بتی، ۲۰۰۱.....	۷۲
جدول ۲-۳- نمرات هنجار برای هر یک از نقشهای تیمی بلبین	۷۳
جدول ۱-۴- میانگین و انحراف معیار نقش های تیمی بلبین در گروه نمونه.....	۸۰
جدول ۲-۴- بررسی روایی ملاکی مقیاس نقش های تیمی بلبین.....	۸۲
جدول ۳-۴- بررسی روایی سازه مقیاس نقش های تیمی بلبین.....	۸۳
جدول ۴-۴- میزان آلفای کرونباخ به تفکیک نقش های تیمی بلبین.....	۸۵
جدول ۵-۴- میزان ضریب بازآزمون به تفکیک نقش های تیمی بلبین.....	۸۵
جدول ۶-۴- میزان ضریب پایایی حاصل از دونیمه کردن آزمون به تفکیک نقش های تیمی بلبین.....	۸۵
جدول ۷-۴- ضرایب پایایی به روش های مختلف به تفکیک نقش های تیمی بلبین.....	۸۵
جدول ۸-۴- نقطه برش نقش های تیمی بلبین.....	۸۶
جدول ۹-۴- اطلاعات توصیفی کسب شده توسط هر گروه و آزمون همسانی واریانس ها.....	۸۷
جدول ۱۰-۴- مقایسه میانگین رده های سازمانی در هر یک از نقش های تیمی	۸۷
جدول ۱۱-۴- اطلاعات توصیفی کسب شده توسط هر گروه و آزمون همسانی واریانس ها.....	۸۸
جدول ۱۲-۴- مقایسه میانگین زنان و مردان در هر یک از نقش های تیمی	۸۹
جدول ۱۳-۴- اطلاعات توصیفی کسب شده توسط هر گروه و آزمون همسانی واریانس ها.....	۸۹
جدول ۱۴-۴- مقایسه میانگین رشته های تحصیلی در هر یک از نقش های تیمی	۹۰
جدول ۱- بررسی سهم هر سوال در مشخصه های آماری خرده مقیاس نقش تیمی مجری.....	۱۰۱
جدول ۲- بررسی سهم هر سوال در مشخصه های آماری خرده مقیاس نقش تیمی هماهنگ کننده.....	۱۰۲

جدول ۳- بررسی سهم هر سوال در مشخصه های آماری خرده مقیاس نقش تیمی وادارکننده

- ۱۰۲.....
- جدول ۴- بررسی سهم هر سوال در مشخصه های آماری خرده مقیاس نقش تیمی ایده پرداز
- ۱۰۳.....
- جدول ۵- بررسی سهم هر سوال در مشخصه های آماری خرده مقیاس نقش تیمی منبع یاب
- ۱۰۳.....
- جدول ۶- بررسی سهم هر سوال در مشخصه های آماری خرده مقیاس نقش تیمی ناظر- ارزیاب
- ۱۰۴.....
- جدول ۷- بررسی سهم هر سوال در مشخصه های آماری خرده مقیاس نقش تیمی گروهی کار
- ۱۰۴.....
- جدول ۸- بررسی سهم هر سوال در مشخصه های آماری خرده مقیاس نقش تیمی تمام کننده
- ۱۰۵.....
- جدول ۹- بررسی سهم هر سوال در مشخصه های آماری خرده مقیاس نقش تیمی متخصص
- ۱۰۶.....
- جدول ۱۰- تعیین مشخصات توزیع داده های نقش های تیمی بلبین
- ۱۰۶.....
- جدول ۱۱- نمرات T, Z و رتبه درصدی نقش تیمی مجری
- ۱۱۲.....
- جدول ۱۲- نمرات T, Z و رتبه درصدی نقش تیمی هماهنگ کننده
- ۱۱۳.....
- جدول ۱۳- نمرات T, Z و رتبه درصدی نقش تیمی وادارکننده
- ۱۱۳.....
- جدول ۱۴- نمرات T, Z و رتبه درصدی نقش تیمی ایده پرداز
- ۱۱۴.....
- جدول ۱۵- نمرات T, Z و رتبه درصدی نقش تیمی منبع یاب
- ۱۱۴.....
- جدول ۱۶- نمرات T, Z و رتبه درصدی نقش تیمی ناظر-ارزیاب
- ۱۱۵.....
- جدول ۱۷- نمرات T, Z و رتبه درصدی نقش تیمی گروهی کار
- ۱۱۶.....
- جدول ۱۸- نمرات T, Z و رتبه درصدی نقش تیمی تمام کننده
- ۱۱۷.....
- جدول ۱۹- نمرات T, Z و رتبه درصدی نقش تیمی متخصص
- ۱۱۷.....

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۱۰۷	نمودار ۱- توزیع داده های نقش تیمی مجری.....
۱۰۸	نمودار ۲- توزیع داده های نقش تیمی هماهنگ کننده.....
۱۰۸	نمودار ۳- توزیع داده های نقش تیمی وادار کننده.....
۱۰۹	نمودار ۴- توزیع داده های نقش تیمی ایده پرداز.....
۱۰۹	نمودار ۵- توزیع داده های نقش تیمی منبع یاب.....
۱۱۰	نمودار ۶- توزیع داده های نقش تیمی ناظر-ارزیاب.....
۱۱۰	نمودار ۷- توزیع داده های نقش تیمی گروهی کار.....
۱۱۱	نمودار ۸- توزیع داده های نقش تیمی تمام کننده.....
۱۱۱	نمودار ۹- توزیع داده های نقش تیمی متخصص.....

فصل اول

در دو دهه اخیر، سازمانها به طور معنا داری تغییر کرده اند و برای بقا در بازارهای جهانی رقابت می کنند. یکی از قابل توجه ترین این تغییرات، تغییر از سمت کار به صورت انفرادی به کارهای با مبنای تیمی می باشد (اندرسون و برچ، ۲۰۰۳). از آنجایی که این سازمانها با فشارهای ثابتی جهت تطبیق مستمر با محیطهای تجاری مواجهند، جهت پاسخگویی به این فشارها، تیم های کاری می توانند موثر واقع شوند. از این رو، چگونگی انتخاب اعضای تیم ها امری درخور توجه است. هنگامی که تیم ها موفق باشند، دارای توان بالقوه جهت ارائه بسیاری از مزیتها همانند انعطاف پذیری و خلاقیت فزاینده هستند و چنانچه با شکست مواجه شوند، منابع قابل توجهی را تلف کرده اند. بنابراین، سازمانها باید به بالابردن احتمال موفقیت تیم ها توجه کنند. اگر چه عواملی که باعث موفقیت یک تیم میشود بسیار زیاد است، اما برخی موارد تأثیر بیشتری دارند. ناکارایی تیم ها ممکن است محصول ترکیب نامناسب افراد تیم باشد. مهمترین قدم، قبل از هر اقدامی، ساختن تیم است؛ تیمی که موفقیت آن تقریباً قطعی باشد (اسپیگل و تورز، ۲۰۰۲). در واقع موفقیت یک تیم منوط به داشتن ترکیب بهینه از افرادی است که در همکاری با یکدیگر توانا باشند (کیچوک و ویسنر، ۱۹۹۸). لازمه این توانایی وجود تناسب شخصیتی و رفتاری بین اعضای تیم است. این تناسب به معنای عین همبودن نیست. بلکه منظور سازگاری شخصیت کارکنان با یکدیگر است. البته باید خاطر نشان کرد که گاهی اوقات افراد صفات یا ویژگیهای متمایزی دارند که ویژگیهای سایر اعضای گروه را کامل کرده یا از آن حمایت می کند. از آنجایی که کلیه اعضای گروه برخی قوتها و کمبودهای شخصی دارند، هنگامی که کمبودهای یک عضو تیم با قوتهای سایر اعضا کامل شود عملکرد تیم افزایش می یابد که این همان تناسب مکمل می باشد. مایرز و بریگز (۱۹۹۳) در پژوهشی با عنوان «ساختن یک تیم موفق؛ تلفیق تفاوت ها» به نتایجی به شرح زیر دست یافتند: ترکیب شخصیتی افراد تیم، نقش مهمی در تفاوت عملکردی تیم ها دارد. تنوع و تعادل در افراد، عامل ضروری برای ایجاد عملکرد موفق تیمی است. سازمانهایی که می خواهند تیم های اثر بخش داشته باشند، باید روی ترکیب افراد کار کنند و به افراد تیم در درک رفتارهای خودشان و رفتارهای اعضای دیگر و تلاش برای تغییر و بهبود آنها یاری رسانند. (ترجمه صدری نیا و نیشابوری ۱۳۸۷).

بنابراین پرواضح است که چگونگی انتخاب و ترکیب اعضای تیمها امری درخور توجه است که نیازمند تحقیقات بیشتر پژوهشگران و متخصصان منابع انسانی اعم از روانشناسان و مدیران می باشد.

اگرچه الگوهای زیادی در مورد روابط تیمی وجود دارد، اما به نظر می‌رسد الگوی نقش تیمی بلبین^۱ شناخته شده ترین الگوی موجود باشد. بگونه ای که بیش از ۴۰ درصد از ۱۰۰ شرکت برتر بریتانیا و هزاران شرکت بزرگ بین المللی در اروپا و استرالیا از این مدل استفاده می‌کنند. (ریچاردز، به نقل از www.businessballs.com) بلبین پرسشنامه نقشهای تیمی خود را براساس این مدل تدوین نموده تا با استفاده از آن بتوان نقشهای غالب افراد را در کار تیمی مشخص کرد و جهت افزایش موفقیت تیمها مورد بهره برداری قرار داد. در همین راستا، این پژوهش در تلاش است تا به بررسی ویژگیهای روانسنجی و هنجاریابی پرسشنامه نقشهای تیمی بلبین پرداخته و از این رهگذر ابزاری جهت بهبود عملکرد تیمی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران مهیا سازد.

۱-۲- بیان مساله

یافتن راه حل‌های خلاق و جدید برای مسائل پیچیده سازمان‌های امروز، هر روز دشوارتر میشود. افراد و بخش‌های 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، ۲۰۰۵، به نقل از صدری نیا، ۱۳۷۸) شرکت ملی پالایش و پخش تنها تأمین کننده فرآورده های نفتی کشور می باشد و هرگونه پیشرفتی در این حیطه موجب پیشرفت ملی خواهد بود، از این رو این شرکت می تواند با به کارگیری روشهای نوین تیمسازی و بهره گیری بیشتر از ویژگی های منحصر به فرد هر يك از کارکنان، درجهت افزایش بهره وری و اثربخشی منابع انسانی خویش گام بردارد. 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. عوامل مختلفی بر موفقیت تیمها اثرگذار بوده و تاکنون تحقیقات بسیاری در این خصوص صورت گرفته است. تحقیقات انجام شده با این استدلال که ایجاد هماهنگی و دستیابی به یک ترکیب بهینه از افراد می تواند به عملکرد بالایی تیمی منجر شود، عمدتاً بر نحوه انتخاب اعضاء یا ترکیب تیم متمرکز بوده اند. زیرا تیم‌ها اغلب از افرادی با شخصیتها و رفتارهای متفاوت تشکیل شده اند و گاه تخصص این افراد نیز متفاوت است؛ در واقع هر فرد با توجه به ویژگیهای شخصیتی و توانمندیهای خود نقشی را در تیم بعهده می‌گیرد. نظریه هایی که به بررسی نقش افراد در تیمهای کاری می‌پردازند، نظریه های نقش نامیده می‌شوند. نقش توسط مولفان مختلف به طرق مختلفی تعریف می‌شود؛ به عنوان مثال: بیدل نقش را بعنوان "ویژگیهای رفتاری فرد یا افراد در یک بافت

¹ Belbin Team Role Model

مشخص" توصیف می کند(بیدل، ۱۹۷۹). ساربین دیدگاه کاربردی ویژه ای اتخاذ کرده و "شخصیت" را نیز در تعریف خود جای داده و نظریه نقش را اینگونه تشریح می نماید: نظریه نقش، نظریه ای میان رشته ای است که متغیرهای آن از تحقیقات مربوط به فرهنگ، اجتماع و شخصیت استخراج می شود (ساربین، ۱۹۵۴). رویکرد دیگری در نظریه نقش مربوط به این عقیده است که "اعمال/رفتارها در سیستمهای منظم و منسجمی که تعاملات بین فردی و کارکردهای اجتماعی را کنترل می کنند، الگوسازی می شوند" (نولز، ۱۹۸۲). در واقع این رویکرد مفهوم کارکرد را ارائه می دهد. بیدل اظهار می دارد که کارکرد نقش عبارتست از "خزانه ویژگیهای رفتاری فرد" (بیدل، ۱۹۷۹)

دیدگاه مردیت بلبین که در سال ۱۹۸۱ ارائه شد، هم به کارکردهای لازم برای پایداری یک نظام اجتماعی(تیم) و هم به نقشهای مکمل یکدیگر توجه نموده است. بلبین دیدگاه و نتایج تحقیقات خود را که در دهه ۱۹۷۰ میلادی در دانشکده مدیریت هنلی انگلستان انجام داده بود تحت عنوان "مدل نقش تیمی" در کتاب "تیمهای مدیریت، چرا شکست خورده یا موفق می شوند؟"^۲ منتشر کرد. وی در ابتدا رفتار افراد در تیمهای کاری را به ۸ گروه (نقش) دسته بندی کرد اما بعدها آنها را به ۹ نقش افزایش داد. نقشها واجد ویژگیهای شخصیتهای و کارکرد مشخصی هستند که آگاهی از آنها می تواند به سازمانها در روند تشکیل تیمهای کاری اثربخش مدد رساند. برای تشخیص نقش تیمی افراد، بلبین بر اساس مدل خود پرسشنامه خودادراکی نقش تیمی^۳ BTRSPI را تدوین نمود. همانند مدل اصلی این پرسشنامه نیز در ابتدا ۸ نقش تیمی را می سنجد اما در طی ویرایش بعدی سوالات مربوط به نقش نهم نیز به آن اضافه شد. این پرسشنامه از روشهای ارزیابی صفات رفتاری است که بلبین آن را بر مبنای داده هایی که از پرسشنامه های ۱۶ عامل شخصیتی کتل، ارزیابی تفکر انتقادی واتسون- گلاسر^۴ و ترجیح شخصی^۵ جمع آوری نمود، ساخته است. او معتقد است، به کمک این الگو می توان تفاوتهای رفتاری افراد و نقاط قوت و ضعف آنان در کار تیمی را بررسی کرد؛ این امر به ما کمک می کند تا درک بهتری از رفتار افراد و عملکرد تیمی داشته و از آن برای ایجاد عملکرد موفق تیمی بهره مند شویم. (بلبین، ۱۹۸۱).

پرسشنامه نقشهای تیمی بلبین از روایی و پایایی لازم و کافی برخوردار است؛ لیکن چنین پرسشنامه هایی قبل از استفاده در یک بافت فرهنگی می بایست مورد هنجاریابی متناسب با آن بافت قرار گیرد، چرا که

² Management Teams : Why They Succeed or fail

³ The Belbin Team Role Self-Perception Inventory

⁴ Watson-Glaser Critical Thinking Appraisal

⁵ Personal Preference Questionnaire

اگر سوگیریهای فرهنگی در استفاده از آزمون‌ها رعایت نشوند، نتایج غیرواقعی و مخاطره‌آمیزی را به دنبال خواهند داشت. "هنجار یا نرم عبارتست است از حد متوسط حالات، معلومات یا خصیصه افرادی که در يك آزمون شرکت داشته‌اند و تعداد حالات، معلومات یا خصایص افراد دیگر را می‌توان با آن سنجید تا مشخص شود که فرد در مقایسه با افراد متجانس و مشابه خود در چه وضعیتی قرار دارد" (کرمی، ۱۳۸۱).

با توجه به مراتب فوق الذکر، پژوهش حاضر، هنجاریابی و تعیین ویژگیهای روان‌سنجی پرسشنامه نه‌نقشی خودادراکی نقشهای تیمی بلین BTRSPI-9R را در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران دغدغه و موضوع اصلی خود قرار می‌دهد.

۱-۳- اهمیت مساله

اهمیت و ضرورت این پژوهش با توجه به مزایا و کاربردهای مدل نقشهای تیمی بلین در سازمانها، موسسات و به‌طور کلی محیطهای کاری مشخص می‌گردد. این کاربردها به شرح زیر است:

- ۱- افزایش امکان حل مسائل و مدیریت پروژه‌ها
- ۲- ارزیابی رفتار و نقشهای تیمی افراد مختلف جهت تشکیل تیمهای با اثربخشی بالا
- ۳- فراهم آوردن فضای لازم برای انعطاف‌پذیری و همکاری بیشتر
- ۴- کمک به ایجاد تغییرات فرهنگی در سازمان
- ۵- استفاده از استعدادهای مختلف افراد در سازمانها
- ۶- شناسایی نقاط قوت و ضعف افراد در انجام کار تیمی جهت بهره‌برداری بهینه از نقاط قوت و بهبود بخشیدن نقاط ضعف
- ۷- تشکیل تیمهای ویژه کاری در بخشهای مختلف سازمان
- ۸- شناسایی و تعیین افراد با قابلیت رهبری بالا جهت به‌کارگیری در سمتهای سازمانی مرتبط
- ۹- شناسایی افراد با قابلیت ایده‌پردازی و خلاقیت بالا جهت به‌کارگیری در سمتهای سازمانی مرتبط
- ۱۰- با شناسایی نیازهای مشاغل و نقاط قوت و ضعف افراد در انجام کار تیمی، می‌توان هر فرد را در برابر شغل مناسب‌گزينش نمود و به‌کارگمارد.
- ۱۱- آموزش مدل نقش تیمی به هر يك از افراد سازمان تا ضمن آگاهی از نقش و نقاط قوت و ضعف خود در کار تیمی، نسبت به بهبود عملکرد خویش اقدام نماید.

علاوه بر این، نتیجه این پژوهش برای کلیه سازمانها و موسساتی که تمایل به انجام کارها به صورت تیمی و گروهی دارند، قابل بهره برداری می باشند. به ویژه با وجود کاستیهای موجود در خصوص کار تیمی در ایران و نبود ابزاری که بتواند سازمانها را در فرآیند تیم سازی و یا افزایش بهره وری تیمهای موجود راهنمایی و کمک نماید، هنجاریابی و بررسی ویژگیهای روانسنجی آزمون نقشهای تیمی برای اولین بار در ایران، به نتایج کاربردی برای کلیه سازمانها اعم از دولتی و غیر دولتی منجر خواهد شد. این پژوهش تلاش می نماید تا در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران بر روی دو مورد از کاربردهای متعدد مدل کارتیمی بلبین که در بالا ذکر شده متمرکز شود. این دو مورد عبارتند از اهداف شماره ۱ و ۲. اگرچه با هنجاریابی پرسشنامه مذکور می توان به سایر اهداف ذکر شده نیز دست یافت. در این راستا با استفاده از نیمرخ حاصل از اجرای پرسشنامه BTRSPI، میتوان نقش تیمی غالب و همچنین نقاط قوت و ضعف افراد نمونه در شرکت ملی پالایش و پخش را مشخص کرده و آنها را با رعایت توازن نقشها، در ترکیب تیمهای حل مسأله و مدیریت پروژه جای داد و بر این اساس احتمال موفقیت آنها را بالا برد. موضوع توازن یا تناسب نقشها در ترکیب تیم یعنی افراد با نقشهای مختلف و متناسب در یک تیم وجود داشته باشند. به عنوان مثال حضور بیش از یک نقش وادارکننده SH در تیم باعث کاهش اثربخشی می شود. همین وضعیت در خصوص نقش ایده پرداز PL نیز وجود دارد. بعلاوه اینکه در هر تیم کاری بهتر است حتماً یک نقش وادار کننده وجود داشته باشد. و یا اینکه در ابتدای شکل گیری تیم حضور یک ایده پرداز در شروع خوب کار موثر خواهد بود و... پژوهشهای قبلی نشان داده اند که ترکیب بهینه یا تناسب و توازن نقشهای بلبین در تیم، موجب افزایش امکان حل مسأله و بهره وری و اثربخشی تیم می گردد.

۴-۱- اهداف پژوهش

۱-۴-۱- هدف کلی

بررسی ویژگیهای روانسنجی پرسشنامه خوداراکی نه نقشی تیمی بلبین BTRSPI-9R.

۱-۴-۲- اهداف ویژه

۱- بررسی روایی پرسشنامه با استفاده از روشهای روایی محتوایی، روایی همگرا و روایی ملاکی. (روایی محتوا با بهره گیری از نظر چند تن از متخصصان روانشناسی صنعتی و سازمانی، روایی ملاکی با محاسبه ضریب همبستگی بین نمرات فرد در پرسشنامه خوداراکی نقشهای تیمی BTRSPI با نمراتی که سرپرستان در لیست ارزیابی مشاهده گر بلبین OAS به افراد نمونه

داده‌اند، بررسی خواهد شد. همچنین روایی همگرا با تعیین ضریب همبستگی بین نتایج این پرسشنامه و فرم کوتاه شده پرسشنامه نئو اندازه‌گیری می‌شود).

۲- بررسی پایایی پرسشنامه نقشهای تیمی بلبین به روش همسانی درونی با کمک α کرونباخ، برآورد پایایی با کمک ضریب اسپیرمن براون، اجرای مجدد پرسشنامه در بخشی از نمونه مورد نظر و برآورد ضریب بازآزمون.

۳- استخراج نقطه برش بر اساس واحد انحراف معیار و میانگین.

۱-۴-۳- هدفهای جانبی

- ۱- مقایسه دو رده سازمانی سرپرستی و غیرسرپرستی کارکنان از نظر نقشهای تیمی بلبین.
- ۲- مقایسه کارکنان زن و مرد شرکت از نظر نقشهای تیمی بلبین.
- ۳- مقایسه بین رشته های تحصیلی فنی و غیرفنی از نظر نقشهای تیمی بلبین.

۱-۵-۵- سوالات پژوهش

۱-۵-۱- سوالات اصلی

- ۱- آیا BTRSPI-9R از مشخصات روان سنجی مناسب برخوردار است؟
- ۲- آیا BTRSPI-9R از روایی لازم برخوردار است؟
- ۳- آیا BTRSPI-9R از پایایی لازم برخوردار است؟
- ۴- BTRSPI-9R دارای چه نقطه برشی است؟

۱-۵-۲- سوالات جانبی

- ۱- آیا بین دو رده سازمانی سرپرستی و غیرسرپرستی از نظر نقشهای تیمی بلبین تفاوت وجود دارد؟
- ۲- آیا بین کارکنان زن و مرد از نظر نقشهای تیمی بلبین تفاوت وجود دارد؟
- ۳- آیا بین رشته های تحصیلی فنی و غیرفنی از نظر نقشهای تیمی بلبین تفاوت وجود دارد؟