ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОПИТУВАЛЬНИКА ГРУПОВИХ РОЛЕЙ Р.М. БЕЛБІНА І ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ УКРАЇНИ

**Барко Вадим Іванович¹, Барко Вадим Вадимович²,
Бондаренко Віктор Дмитрович³**

¹ Доктор психологічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії психологічного забезпечення Державного науково-дослідного інституту Міністерства внутрішніх справ України, м. Київ (Україна)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4962-0975>

² Кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник лабораторії психологічного забезпечення Державного науково-дослідного інституту Міністерства внутрішніх справ України, м. Київ (Україна)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4962-0975>

³ Доктор філософських наук, професор, член-кореспондент Національної академії педагогічних наук України, головний науковий співробітник науково-організаційного відділу Державного науково-дослідного інституту Міністерства внутрішніх справ України, м. Київ (Україна)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4251-3448>

UDC: 159.9

АНОТАЦІЯ

Стаття присвячена дослідженню теоретичних підходів до розроблення опитувальника групових ролей Р.М. Белбіна – поширеного в англomовних країнах психодіагностичного інструменту, який з 80-х років минулого століття використовується психологами з метою професійного добору і психологічного супроводу персоналу багатьох організацій, у тому числі правоохоронних органів. Опитувальник наразі вважається одним з найбільш перевірених психодіагностичних інструментів для оцінки групових ролей, виконуваних особистістю у професійній діяльності, він розроблявся автором на основі багатоетапного дослідження за участю різних організацій і команд. В нашій країні поки що не існує українськомовних варіантів даного опитувальника, хоча його структура і діагностичні можливості дозволяють його використання в правоохоронних органах держави. У статті розкрито теоретичне підґрунтя опитувальника групових ролей Белбіна, яке засновується на ортогональній моделі взаємодії двох основних особистісних вимірів, згідно з теорією Г.Ю. Айзенка, – інтроверсії та екстраверсії, а також тривожності та стабільності. Дослідження підтвердило доцільність проведення спеціальної роботи щодо адаптації опитувальника Белбіна українською мовою для потреб органів системи МВС України. Це пояснюється тим, що опитувальник уможливує комплексну психологічну діагностику схильності особи до виконання у команді (підрозділі) однієї або декількох групових ролей – шефа, організатора, мозкового центра, контролера, дослідника, трудолюбця, координатора команди і фінішера. Опитувальник містить низку тверджень, об'єднаних у сім тематичних груп, виконання респондентами пропонованих завдань не потребує значних часових витрат. За результатами опитування з використанням опитувальника Белбіна психолог може встановити належність працівника органу системи МВС до певного особистісного типу, який визначає здатність до виконання певної ролі у підрозділі, що допоможе вірно визначити спеціалізацію працівника органу системи МВС у певній сфері правоохоронної діяльності, а також оптимальну роль у підрозділі. Автори статті переконливо доводять доцільність здійснення українськомовної адаптації даного опитувальника з метою його використання в роботі з персоналом органів системи МВС України, оскільки опитувальник уможливує комплексну психологічну діагностику низки важливих соціально-психологічних характеристик особи, які обумовлюють схильність працівника до виконання у процесі професійної діяльності однієї з восьми ключових командних ролей.

Ключові слова: Опитувальник групових ролей Р.М. Белбіна, психологічна діагностика, правоохоронні органи, Міністерство внутрішніх справ, поведінка, команда, екстраверсія, інтроверсія, агресивність.

Address for correspondence, e-mail: editpsychas@gmail.com
Copyright: © Vadym I. Barko, Vadym V. Barko, Viktor Bondarenko

This is an Open Access journal, all articles are distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0) License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>), allowing third parties to copy and redistribute the material in any medium or format and to remix, transform, and build upon the material, provided the original work is properly cited and states its license.

Постановка проблеми. Органи системи МВС України наразі перебувають в стані реформування. Від них очікується істотне підвищення ефективності діяльності, у першу чергу, за рахунок забезпечення підбору персоналу з високим рівнем психологічної готовності до діяльності і успішного виконання завдань щодо боротьби зі злочинністю, охороною публічної безпеки і порядку тощо. Сьогодні важливого значення набуває вирішення проблеми вдосконалення психодіагностичного інструментарію, яким користуються психологи системи МВС. Зазвичай, ними в роботі використовуються російськомовні переклади відомих зарубіжних тестів і опитувальників (Айзенка, Амтхауера, Векслера, Кеттелла, Леонгарда, Опитувальника Великої П'ятірки, Мінесотського багатофакторного опитувальника – MMPI і MMPI-2 тощо), або ж російськомовні оригінальні методики (Ільїна, Климова, Русалова, Собчик та ін.). Таку практику сьогодні не можна вважати виправданою. В Україні майже відсутні адаптовані українськомовні варіанти зарубіжних психодіагностичних методик, а оригінальні англійські тексти опитувальників також не використовуються психологами правоохоронних структур нашої держави через недостатнє знання англійської мови більшістю респондентів (Ostapovych & other, 2018 ; Sobchuk, 2003 ; Barko & other, 2007) .

Такий стан не можна вважати задовільним, адже від цього страждає ефективність професійного підбору персоналу правоохоронних органів держави. Наприклад, статистичні дані МВС за останні роки свідчать про існування серйозних проблем у системі добору персоналу. Щороку звільняються декілька сотень поліцейських менеджерів, значна кількість - через негативні мотиви, щорічна кількість звільнених поліцейських стала перевищувати кількість прийнятих на службу (Ostapovych & other, 2018). Отже, українськомовний психодіагностичний інструментарій психологів системи МВС має вдосконалюватись.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблематики. Зарубіжні дослідники приділяють значну увагу проблемам психологічного підбору персоналу правоохоронних органів, зокрема, поліції (Barrett, G. V., Bufkin, D., Dunnette, M. D., Borman, Miguel, R. F., Hurd, J. M., Lueke, S. B., Tan, J. A., Co-

chraine, R. E., Tett, R., Vandecreek, L. та ін). Серед діагностичних методів вивчення особистості за кордоном найбільш широко використовуються Каліфорнійський психологічний опитувальник (CPI); Мінесотський багатофакторний опитувальник (MMPI і MMPI-2); Опитувальник Великої П'ятірки (BFI); опитувальник Айзенка (EPI); опитувальник Інвальд (IPI) та інші. Завдяки дослідженням вітчизняних науковців (Л. Бурлачук, В. Барко, В. Остапович, В. Панок, Л. Кирієнко та ін.) за останні роки проведено значну роботу щодо українськомовної адаптації зарубіжних методик професійного психологічного підбору кандидатів на службу в МВС України (англійськомовних і російськомовних): Опитувальник Великої П'ятірки (ОВП, Джон, Науман, Сото), Опитувальник толерантності до невизначеності (ОТН, Баднер), Опитувальник рівні і структури емоційного інтелекту (МЕІ, Манойлова), Індивідуально-психологічний опитувальник (ІТО, Собчик) тощо (Ostapovych & other, 2018). Проте кількість адаптованого психодіагностичного інструментарію є недостатньою і така робота повинна продовжуватись, що є актуальним завданням сьогодення.

Метою дослідження є з'ясування теоретичних засад, покладених в основу відомого зарубіжного опитувальника Р. Белбіна. Для досягнення мети потрібно виконати такі *завдання*: а) визначення методології розроблення опитувальника; б) з'ясування структури і типології, покладеної в основу опитувальника; в) встановлення діагностичного потенціалу опитувальника Белбіна і доцільності його українськомовної адаптації для використання в системі органів МВС України.

Наукова новизна дослідження. Результати даного дослідження суттєво доповнюють існуючі на цей час розробки. У ньому уперше представлені якісні характеристики опитувальника Белбіна, який широко використовується в західних країнах в процесі роботи з персоналом організацій для визначення групових ролей, які особа може найбільш ефективно виконувати в організації (у тому числі – в правоохоронних органах), оптимального підбору складу підрозділів, призначення осіб керівні посади тощо.

Наукове обґрунтування методології проведення дослідження. Дослідження проводилось упродовж 2020 року і охопило біля 300 осіб (поліцейських

патрульної і кримінальної поліції, дільничних офіцерів поліції, чоловіків і жінок віком від 23 до 40 років із 14 областей України. Спеціальні звання – від капрала до підполковника поліції. Кількісний показник вибірки є репрезентативним, (при довірчому рівні ймовірності 0,95 із теоретичною статистичною похибкою 0,05).

Методи дослідження: Здійснювалось вивчення і аналіз літературних джерел, присвячених теоретичним аспектам і практиці застосування опитувальника Белбіна; дослідження теоретичної концепції, покладеної в основу розроблення даного опитувальника; аналіз його шкал; латентно-структурний аналіз тверджень (висловлювань) опитувальника з метою визначення відповідності тверджень (висловлювань) певним шкалам опитувальника. Статистичний аналіз даних проводився з використанням програм Microsoft Excell та SPSS Statistics. теоретичний аналіз та узагальнення наукової та методичної літератури, спостереження, анкетування, психологічна діагностика.

Об'єктом дослідження є теоретичні засади, покладені в основу розроблення опитувальника Белбіна; предметом – психодіагностичні можливості опитувальника для використання в системі МВС України.

Виклад основного матеріалу дослідження. 1.
Теоретико-психологічні підходи до побудови команди на основі ролей.

Психологами доведено, що кожна особистість напряму поєднується з певною роллю. Роль завжди реалізується у процесі діяльності і спілкування, можна навіть стверджувати, що власне особистість являє собою набір різних ролей, які «програються» в певних життєвих комбінаціях – ділових, сімейних, спортивних, дозвілля і т.п. У психологічній науці упродовж років розвивається теоретична дослідницька концепція (інтеракціонізм), предметом вивчення якої є саме поняття ролі (Allport, 1967; Dansereau & other, 2002). В останні роки в поліцейських організаціях демократичних зарубіжних держав для характеристики діяльності підрозділів, по аналогії зі спортом, отримав поширення термін «команда». Ідеї командного підходу ґрунтуються саме на теоретичних концепціях інтеракціонізму, усвідомленні доцільності здійснення спеціального професійного психологічного добору персоналу з метою створення міцного і працездатного підрозділу, фактич-

но, команди, у якій працівник поліції здійснював властиву йому рольову функцію, причому остання має підходити саме для нього, відповідати його інтересам, нахилам, цінностям і прагненням. Особа має бути психологічно придатною до реалізації певної ролі в команді.

Розглянемо більш глибоко деякі теоретичні підходи до раціонального створення дієвого колективу підрозділу (команди), які ґрунтуються на врахування схильності особи до виконання певної ролі.

Свого часу М. Олпорт дослідив психологічний парадокс, який полягає у тому, що особа, з однієї сторони, є чимось ілюзорним, удаваним, образом, який відображує її бажання представити себе у соціумі; з іншої сторони – вона є чимось реальним, справжнім, відображує власну сутність (Allport, 1967).

Дослідники неодноразово робили спроби знайти вирішення зазначеного парадоксу. Поширеною є так звана сценічна модель, згідно з якою розвиток особистості тісно пов'язаний з намаганням особи запевнити інших у тому, що вона являє собою саме той персонаж, яким вона хоче постати в соціумі. Інша модель, на основі якої робляться спроби вирішення зазначеного парадоксу – рольова – розглядає особу як володаря і виконавця цілої низки соціальних ролей. При цьому терміну «роль» даються різноманітні дефініції і трактування. Так, роль – це соціальні очікування інших від людини в певних життєвих ситуаціях; також - це очікування самої людини і її подальша самооцінка або ж її реальні дії і вчинки в групі, які багато в чому залежать від соціального статусу тощо. Наприклад, зазначається, що поліцейський, начальник, вчитель, батько лідер, жертва, критик – усе це ролі.

Науковці по-різному систематизують ролі. Так, виокремлюють конвенціональні ролі, які являють собою певний паттерн дій особи та її поведінки в групі. Така роль, загалом, є знеособленою, проте на її реалізацію впливають особистісні характеристики виконавця, конвенціональні ролі функціонують, переважно, в ділових, робочих ситуаціях міжособистісної взаємодії. Відзначають також наявність міжособистісних ролей, які виникають у процесі ділових стосунків членів групи, проте мають емоційну основу. Міжособистісні ролі являють собою комплекс прав і

обов'язків особи в групі, причому останні тісно пов'язані як з індивідуально-психологічними якостями особи, так і з особливостями соціальної взаємодії в групі (Albritton, 1998; Dansereau & other, 2002).

Науковці виділяють декілька етапів присвоєння ролі. Нульовий означає лише формальну назву ролі, наприклад, ту, яку представляють, коли знайомляться. Ритуальний етап має місце у випадку виконання ролі без особистого інтересу. Особистісно-прийнятий етап означає глибоке «занурення» при реалізації ролі, остання стає особистісною складовою. Етап невротичного заглиблення – означає глибоке й драматичне відношення до своїх рольових обов'язків. Етап екстатичного виконання означає сприйняття ролі як потужного емоційного переживання. Виокремлюють додатково максимальне захоплення виконанням ролі (наприклад, при відправленні релігійних культів) і гіпнотичне виконання ролі (під впливом гіпнозу) (Albritton, 1998). Дослідники також виокремлюють три провідні орієнтації при виконанні групових ролей відповідно до трьох можливих позицій (згідно з концепцією Б. Басса): орієнтацією на вирішення завдання, орієнтацію на стосунки з іншими і орієнтацію на себе (Dansereau & other, 2002). В разі орієнтації на вирішення завдання ролі притаманні наступні функції: ініціативна; інформаційно-пошукова; передачі інформації; передачі думок, оцінок і почуттів стосовно ролі; координаційна; оціночна. У випадку орієнтації на стосунки з іншими діють функції: підбадьорувально-мотиваційна; гармонізаційна; посередницька; забезпечувальна. За умови орієнтації на себе реалізуються функції: блокувальна; агресивна, відходу, домінування, прагнення підтримки, пошуку допомоги.

2. Концептуальні засади визначення групових ролей за теорією Р.М. Белбіна.

Важливим з теоретичних і прикладних позицій є вирішення проблеми оптимального підбору ролей, які б дозволяли групі успішно досягти мети своєї діяльності. Вчений з Великої Британії Р.М. Белбін в книзі «Менеджмент у командах: Чому вони успішні або навпаки» експериментально довів, що з метою побудови успішно функціонуючої групи потрібно включити до її складу осіб, які б виконували низку різних ролей. Науковець провів масштабне поетапне дослідження, у ході

якого вивчав ефективність команд (колективів) різних типів і з різною структурою.

Спочатку Р. Белбін створив декілька команд, які складались виключно з високоінтелектуальних учасників. На його здивування, при виконанні тренінгових вправ, які моделювали складні організаційні ситуації, подібні колективи (так звані Аполло-команди) продемонстрували найгірші результати, у порівнянні з іншими, створеними випадково, без врахування інтелектуальних показників учасників. Аналіз причин такого явища привів дослідника до висновку про те, що надзвичайно розумні члени групи були схильні до абстрактних міркувань, іноді відірваних від практичного життя, до того ж усі вони звертали першочергову увагу на найскладніших аспектах вирішуваного завдання, ігноруючи усі інші, не такі складні, але не менш важливі для досягнення результату. Отже, критерій розуму при підборі учасників команди виявився неефективним для прогнозу успішності її функціонування (Belbin, 1981 : р.30).

Науковець продовжив досліджувати діяльність груп, до складу яких входили схожі за типологією особистості. Він спирався на теоретичну позицію Г. Айзенка, який розробив ортогональну модель особистості. Горизонтальна вісь утворювалась полярними показниками: інтроверсії та екстраверсії, вертикальна – також полярними індексами тривожності і стабільності. Згідно з цією моделлю Айзенк виокремив чотири особистісні типи: стабільний екстраверт, стабільний інтроверт, тривожний інтроверт і тривожний екстраверт.

Р. Белбін підібрав команди, до яких входили виключно особи, які відносились до одного з чотирьох вищеназваних типів. Аналіз ефективності її діяльності показав наступне.

Члени команд, які складались із стабільних екстравертів, добре лагодили між собою, полюбили спільну роботу, але були схильні до необґрунтованої ейфорії і часто лінувались, прагнучи перекласти свою роботу на інших. Рівень ефективності роботи такої команди можна визначити як середню або нижчу за середній.

Команди, які складались із стабільних інтровертів виявились успішними при плануванні діяльності, добре організованими, проте дуже повільними і нездат-

ними помічати нові фактори у поточній ситуації і вчасно реагувати на них. Рівень ефективності такої команди – середній і нижчий за середній.

Команди, до складу яких входили тривожні екстраверти виявились динамічними і винахідливими, здатними до успішної реалізації сприятливих ситуацій, командної взаємодії, проте вони легко відволікались від основного завдання, а у випадку появи труднощів – швидко припиняли активну роботу і відступали. Рівень ефективності такої команди – добрий у швидкоплинних ситуаціях, проте дуже нестабільний і непередбачуваний в усіх інших.

Нарешті, команди, які були утворені із тривожних інтровертів, виявились продуктивними при висуненні хороших ідей, спрямованих на вирішення організаційних завдань, проте були нездатними їх реалізувати через хвилювання і стурбованість, уникали відповідальності і погано взаємодіяли один з одним. Ефективність діяльності такої команди, у більшості випадків, була низькою (Belbin, 1981 : pp. 51-58).

Результати дослідження ефективності «чистих» команд, які складались із представників лише одного особистісного типу, були доволі очікуваними і теоретично обґрунтовувались тим, що кожен тип дійсно має певні обмеження, обумовлені біологічно заданими динамічними особливостями психіки. Це привело Белбіна до думки про доцільність виокремлення особливого типу особистості, який би поєднував у собі найважливіші характерологічні особливості, які апіорно мали б сприяти успіху командної роботи. За допомогою 16-факторного опитувальника Р. Кеттелла Белбін спочатку зробив спробу підібрати осіб, які б володіли професійно важливими для командної роботи якостями (так звані «Працівники компанії» (ПК), за визначенням Белбіна). На думку вченого, головними з них є дисциплінованість, консерватизм, передбачуваність, організаційні здібності, практичність, висока працездатність, відповідальність, інтелект – високий або не нижчий за середній.

Результати двохрічного експерименту знову таки виявились невтішними. Компанії, які складались із осіб з якостями ПК, зазвичай, демонстрували лише середній рівень ефективності роботи. «Чисті» команди, які складались з осіб з особистісними рисами ПК, ви-

бляли чіткий власний організаційний стиль діяльності і у тих випадках, коли ситуація підходила до особливостей цього стилю, результат роботи був позитивний. Проте в інших, відмінних ситуаціях і випадках команда ПК була нездатна до гнучкості і зміни стилю діяльності у потрібному для досягнення цілей напрямі.

Отримані результати спонукали Белбіна звернути увагу на ще на дві особистісні якості, які теоретично могли сприяти успіху командної роботи – це креативність і лідерський потенціал.

Заклучні експерименти дослідника полягали у тому, що він створив команди, у яких брали участь творчі особистості (підібрані на основі використання опитувальника Р. Кеттелла). Згідно з Кеттеллом, креативність позитивно корелювала з такими особистісними якостями, як гнучкість розуму, інтроверсія, уява, радикалізм тощо, проте прямого зв'язку креативності з рівнем інтелекту не було виявлено. Творчі особи в команді позитивно зарекомендували себе як *виробники нових ідей*, реалізація яких сприяла досягненню поставленої мети і значно підвищувала ефективність роботи організації.

Приблизно так само Белбін експериментував з визначенням ролі лідера для діяльності організації. Усебічне психологічне вивчення успішних групових лідерів привело науковця до виокремлення низки особистісних характеристик лідерів. До головних із них відносяться: упевненість у собі, спокій, самоконтроль, розуміння інших, почуття справедливості, практичність і реалізм, ентузіазм, здатність мотивувати інших, інтелект і креативність – не нижче середнього рівня. Лідер в команді, як показали дослідження, сприяє виконанню трьох найважливіших функцій – підтримання оптимального балансу відносин між членами команди; протидія зовнішнім і внутрішнім перешкодам на шляху досягнення організаційної мети; повне розкриття потенціалу кожного члена команди (Belbin, 1981 : p.110).

3. Командні ролі згідно з теорією Р.М. Белбіна.

Проведене експериментальне дослідження привело Белбіна до висновку про те, що оптимально побудована команда має включати в себе представників різних особистісних типів, схильних до виконання певних рольових функцій, необхідних для успішної групової роботи і досягнення поставленої організаційної мети.

Науковець довів, що успішна команда повинна включати у себе представників восьми ролей, які Белбін назвав «шеф», «організатор», «мозковий центр», «контролер», «дослідник», «трудоголік», «координатор команди», «фінішер».

Шеф (Chairman) - це працівник, який керує колективом, спрямовує усю його діяльність. На думку автора, шеф повинен володіти такими особистими якостями, як відповідальність, дисциплінованість, самоорганізованість і самоконтроль, стриманість, самовпевненість. Виконавець ролі шефа також має добре розуміти почуття й емоції підлеглих, бути уважним до їх потреб та інтересів, чітко виявляти слабкі сторони і переваги працівників команди. При цьому для нього не обов'язковими є такі риси, як надвисокий інтелект, креативність, дивергентне мислення тощо.

Організатор (Shaper). Працівники, які реалізують в команді дану роль мають такі особистісні якості, як ініціативність, мобільність, активність, екстравертованість; це авторитетні і впливові особи. За тимчасової відсутності шефа вони, зазвичай, перебирають на себе його функції. Сильні сторони організатора – це цілеспрямованість, рішучість при досягненні поставленої мети і вирішенні завдань організації. До недоліків організатора Белбін відносить високу сензитивність, спонтанність, дратівливість, нетерплячість. Дана роль є важливою для команди, тому, що організатори мотивують і стимулюють інших працівників до діяльності, подають власний приклад.

Мозковий центр (Plant). Працівники, які виконують зазначену роль, є справжнім мозковим центром колективу. Характерологічно вони є індивідуалістичними, спрямованими на себе, високоінтелектуальними і творчими, мають розвинуту уяву, їх цінують і поважають як найрозумніших людей в команді. Мозковий центр в групі є генератором оригінальних ідей і пропозицій. До слабких сторін виконавців цієї ролі відносять інтровертованість, емоційну стриманість, неухважність до нюансів проблеми замкненість і відособленість.

Контролер (Monitor-evaluator). Працівники, які реалізують зазначену роль, мають такі індивідуальні якості, як аналітичний склад розуму, ретельність, педантичність, вони старанні і скрупульозні, вміють

знаходити помилки й недоліки в роботі і аргументації інших членів команди. Представники цієї ролі є індивідуалістичними, надійними, дещо ригідними, люблять бути насамоті. До негативних сторін особистості контролерів відносять те, що вони іноді бувають безтактними у взаємодії з іншими.

Дослідник (Resource investigator). Дані працівники характеризуються такими особистісними рисами, як екстравертованість, ентузіазм, товариськість, спонтанність, відкритість, лабільність, готовність ризикувати. Дослідники є популярними, їх люблять в команді за активність, оптимізм і здатність знаходити нові контакти та інновації. Слабкими сторонами дослідників є незначний творчий потенціал, надмірну потребу у спілкуванні і швидку втрату інтересу до роботи в рутинних ситуаціях.

Трудоголік (Company worker). Працівники, які виконують цю роль фактично є організаторами практичного виконання роботи в групі, часто саме вони є безпосередніми виконавцями. Трудоголіки реалізують на практиці теоретичні плани і реально виконують поставлені перед командою завдання. Характерними особливостями трудоголіків є практичний інтелект, наполегливість і методичність в роботі, висока працездатність і відповідальність. Побудова графіків, діаграм, є обов'язковою складовою їхньої діяльності. Вони високоефективні під час роботи, умілі, викликають до себе довіру в інших працівників, їх ніколи не хвилюють абстрактні мрії і думки. Слабкими сторонами трудоголіків є відсутність лідерських якостей, а також нестача гнучкості в роботі.

Координатор команди (Team worker). Координатори, зазвичай, характеризуються здатністю згуртовувати колектив, підтримувати інших у діяльності. Їх типовими рисами є емпатійність, здатність вникати у проблеми, вислуховувати інших, заохочувати до діяльності, добре розуміти інших членів команди. Координатори вносять в дії команди відчуття гармонії і злагоди, підтримують «командний дух»; вони популярні і приємні. Це працівники, яких нібито не помічають, але яких дуже бракує в разі відсутності. Певними слабкостями координаторів є відсутність прагнення до суперництва і лідерських якостей.

Фінішер (Finisher). Працівники, які виконують

цю роль, допомагають команді вчасно закінчувати усе заплановане. Вони нагадують іншим про необхідність зробити невідкладні речі. Характерними рисами фінішерів є увага до дрібних деталей, відповідальність і стурбованість успішністю завершення діяльності, ретельність, заповзятість. Їх певними недоліками є прагнення до перфекціонізму, педантизм, надмірна систематичність.

Белбін зазначав, що ідеальної команди, скоріш за все, не існує, адже важко в реальності знайти організацію (підрозділ) із восьми учасників, у якій кожен виконував лише йому притаманну роль. Дійсно, можливе функціонування команд з меншою або більшою чисельністю учасників, навіть за відсутності деяких ролей, коли один працівник може виконувати більше, ніж одну. Проте дослідник наголошував на деяких типових варіантах неуспішних команд, яких слід уникати при формуванні складу підрозділів. Наприклад, небажаним є наявність двох і більше типів, схильних до виконання ролі «шефа», також небажаним є наявність у команді більш як двох «мозкових центрів» і «організаторів» (Belbin, 1981 : p.144).

Белбін розробив опитувальник для самооцінки особою власної командної ролі (ролей), до виконання якої працівник найбільш схильний і підготовлений. Опитувальник містить низку ситуацій спільної групової діяльності (сім) і перелік варіантів поведінки працівника у даній ситуації відповідно до однієї з восьми командних ролей (п'ятдесят шість). В інструкції до опитувальника міститься пропозиція респонденту оцінити

помогою власного українськомовного варіанту опитувальника Р. Белбіна. Дослідження з використанням цього опитувальника, які проводилися у підрозділах патрульної та кримінальної поліції, підтвердили можливість його використання з поставленою метою. Так, опитування 298 поліцейських зазначених підрозділів і порівняння отриманих результатів із експертною оцінкою керівників підрозділів дозволило встановити наступне (Табл. 1).

Як видно, найпоширенішими ролями в усіх підрозділах є «трудоголіки», «дослідники» і «фінішери» (середні значення розподілу поліцейських за ролями у підрозділах: «трудоголік» – (19%); «дослідник» – (19%); «мозковий центр» (16%); «фінішер» – (15%); «шеф» – (13%); «координатор» (9%); «контролер» (6%); «організатор» (3%).

Таким чином, найбільше опитаних (19%) виконують важливу у підрозділах поліції роль «трудоголіка», що свідчить про такі риси, як старанність, консервативність, обов'язковість, організаційні здібності, практичність, самодисципліну і працелюбність. Стільки ж опитаних виконують роль «дослідника», яка також є типовою для поліції, та передбачає наявність екстравертованості, ентузіазму, допитливості, комунікабельності, активності, здатності контактувати з людьми і досліджувати щось нове, схильності до диспутів. Найменшій кількості опитаних притаманні: роль «формульовальників» (3%) з дещо нетиповими для поліцейських рисами, такими, як чутли-

Таблиця 1.

Розподіл поліцейських різних підрозділів за виконуваними в команді ролями (%)

	Шеф	Організатор	Мозковий центр	Контролер	Дослідник	Трудоголік	Координатор	Фінішер
КП	10	2	16	5	21	22	9	15
ПП	13	4	14	6	20	16	12	15
ДОП	15	3	18	4	17	20	7	16
Середнє	13	3	16	6	19	19	9	15

Примітка: КП – кримінальна поліція; ПП – патрульна поліція; ДОП – дільничні офіцери поліції.

варіанти поведінки в конкретних ситуаціях в межах десятибальної шкали, поставивши найвищі бали найбільш вірогідному варіанту (варіантам) поведінки.

Нами зроблено спробу практично визначити групові ролі в команді поліцейського підрозділу за до-

вість, дружність, динамічність, напруженість, готовність діяти і «контролерів» (6%) – стриманих, поміркованих, неемоційних, проникливих, здатних реально оцінювати події. Слід зазначити, що у підрозділах патрульної поліції 82% результатів опитування підтвер-

джено експертною оцінкою керівників; у підрозділах кримінальної поліції і дільничних офіцерів цей показник становив 85% і 87% відповідно (ці значення можна вважати приблизними показниками критеріальної валідності опитувальника). Отже, проведене дослідження підтвердило можливість і доцільність використання опитувальника Белбіна в поліції з метою підбору оптимального складу підрозділу, який би включав в себе представників різни ролей.

Українськомовний варіант опитувальника Белбіна буде у подальшому опублікований після проведення відповідної роботи щодо його адаптації в системі органів МВС України і уточнення психометричних показників (валідності, надійності, внутрішньої узгодженості тощо).

Висновки та перспективи подальших досліджень. За результатами проведеного дослідження встановлено, що опитувальник Белбіна широко використовується в англомовних зарубіжних країнах і являє собою цінний діагностичний інструмент для роботи з персоналом різних організацій, у тому числі правоохоронних структур. За даними зарубіжних дослідників, даний опитувальник характеризується високими показниками надійності, валідності, внутрішньої узгодженості тощо. В Україні даний опитувальник не використовується через недостатнє знання англійської мови респондентами, адаптованих українськомовних варіантів опитувальника поки що не існує.

Дослідження підтвердило доцільність проведення спеціальної роботи щодо адаптації опитувальника Белбіна українською мовою для потреб органів системи МВС України. Це пояснюється тим, що опитувальник уможливує комплексну психологічну діагностику схильності особи до виконання у команді (підрозділі) однієї (або декількох одночасно) групових ролей – шефа, організатора, мозкового центра, контролера, дослідника, трудового, координатора команди і фінішера. Опитувальник містить 56 тверджень об'єднаних у сім тематичних груп, виконання респондентами запропонованих завдань не потребує значних часових витрат. За результатами опитування з використанням опитувальника Белбіна психолог може встановити належність працівника органу системи МВС до певного особистісного типу, який визначає здатність до вико-

нання певної ролі у підрозділі, що допоможе вірно визначити спеціалізацію працівника органу системи МВС у певній сфері правоохоронної діяльності, а також оптимальну роль у підрозділі. Експериментально підтверджено, що найпоширенішими ролями в усіх підрозділах є «трудоголіки», «дослідники» і «фінішери» (середні значення розподілу поліцейських за ролями у підрозділах: «трудоголік» – (19%); «дослідник» – (19%); «мозковий центр» (16%); «фінішер» – (15%); «шеф» – (13%); «координатор» (9%); «контролер» (6%); «організатор» (3%).

У подальшому планується встановлення чіткої приналежності окремих тверджень адаптованого українською мовою опитувальника Белбіна до рольових психометричних шкал, виокремлених за результатами латентно-структурного аналізу (із зазначенням рольових шкал, які теоретично відповідають певним твердженням, згідно з авторською концепцією, а також шкал, з якими твердження виявились реально пов'язаними на основі емпіричного дослідження), а також визначення основних психометричних характеристик українськомовного варіанта опитувальника Белбіна і відповідних тестових норм для правоохоронців держави.

References :

- Pro Natsionalnu politsiyu: Zakon Ukrainy [On National Police: Law of Ukraine] vid 02.07.2015 № 580-VIII. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (*Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine*). 2015. № 40–41 (vid 09.10.2015). Retrieved from: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (data zvernennia: 03.02.2020). [in Ukrainian]
- Ostapovych, V. P., Dubova, I. O., Barko, V. I. & other. (2018). *Profesiohramy za osnovnymy vydamy politseiskoi diialnosti: nauk.-prakt.posib* [Professiograms by main types of police activity: scientific and practical manual]. Kyiv: DNDI MVS Ukrainy. [in Ukrainian]
- Sobchuk, L. M. (2003) *Psykholohyia yndyvydualnosti* [Психология индивидуальности]. Moscow, SPb.: Yzd-vo «Rech». [in Russian]
- Barko, V. I., Irkhin, Yu. B., Neshcheret, T. V., Shapovalov, O. V. (2007) *Profesiohrafichnyi opys osnovnykh vydiv diialnosti v orhanakh vnutrishnikh sprav Ukrainy: prakt. posib*. [Professiogram's description of the main activities of the internal affairs bodies]

- of Ukraine: training manual]. Kyiv: KNUVS, Drukarnia MVS. [in Ukrainian]
- Albritton, R. L. (1998). A new paradigm of leader effectiveness for academic libraries: An empirical study of the Bass (1985) model of transformational leadership, In: T. F. Mech & G. B. McCabe, dir., "Leadership and academic librarians", Westport, CT: Greenwood. pp. 66–82.
- Allport, G. W. (1967) Pattern and growth in personality. N. Y. : Holt, Rinehart & Winston.
- Belbin, R. M. (1981). Management Teams. Why They Succeeded or Fail. Heinemann Professional Publishing Ltd. Halley Court, Jordan Hill, Oxford OX2 8EJ.
- Bouchard, C., Blair, S. N., Haskell, W. L. (2007). Physical activity and health. Champaign : Human Kinetics.
- Cochrane, R. E., Tett, R., Vandecreek, L. (2003). Psychological Testing and the Selection of Police Officers A National Survey. *Criminal Justice and Behavior*. No. 30(5) pp. 511-537. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/247743668> (data zvernennia: 03.02.2020).
- Dansereau, F., Kim, K., Kim, I. (2002). Extending the concept of charismatic leadership: An illustration using Bass' (1990) categories, In: Bruce J. Avolio, F. Yammarino, dir., "Transformational and charismatic leadership: The road ahead", Oxford, UK: Elsevier Science. pp. 143-172.
- Dunnette, M. D., Borman, W. C. (1979). Personnel Selection and Classification Systems. *Annual Review of Psychology*. Vol. 30, no. 1, pp. 477–525. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.30.020179.002401>
- Barrett, G. V., Miguel, R. F., Hurd, J. M., Lueke, S. B., Tan, J. A. (2003). Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection. *Public Personnel Management*. Vol. 32, no. 4. DOI: <https://doi.org/10.1177/009102600303200403>

Vadym I. Barko

DSc. in Psychological Sciences, Main Researcher of the Laboratory of Psychological Provision, State Research Institute of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Kyiv, (Ukraine)

Vadym V. Barko

PhD in Pedagogical Sciences, Senior Researcher of the Laboratory of Psychological Provision, State Research Institute of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Kyiv, (Ukraine)

Viktor Bondarenko

DSc. in Philosophical Sciences, Main Researcher of the Scientific and Organizational Department, State Research Institute of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Kyiv, (Ukraine)

THEORETICAL APPROACHES TO THE BELBIN TEAM ROLES TEST AND ITS USE IN LAW-ENFORCEMENT AGENCIES OF UKRAINE

ABSTRACT

The article examines of theoretical approaches to the Belbin Team Roles test – a psychological examining instrument widely used from the eighties of the last century in English-speaking countries by psychologists for professional selection and psychological support of organizational staff, including law enforcement structures. The test is currently considered as one of the most proven psychological examining instrument assessing team roles that a person plays in professional activities. The Belbin Team Roles test was developed on the basis of multi-stage research involving various organizations and teams.

Ukraine does not have any Ukrainian-language version of this test, although its structure and diagnostic capabilities allow its usage in different law enforcement agencies. The article reveals the theoretical basis of the Belbin Team Roles test, which is based on an orthogonal model of the interaction of two basic personality scales, according to Eysenck's theory, - introversion-extraversion and anxiety-stability. The study confirmed the feasibility of carrying out special work to adapt the Belbin Team Roles test into Ukrainian for the needs of the bodies of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. This is due to the fact that the tests gives a comprehensive psychological examination of a person's predisposition to perform one or more team roles in a unit – a chief, a planner, a think tank, an evaluator, an investigator, a work addict, a team coordinator and a finisher. The test contains a set of statements, grouped

into seven thematic groups; the respondents do not require a significant amount of time to complete the proposed tasks. After test filling by employees of a body of the Ministry of Internal Affairs, a psychologist can determine their belonging to a certain personality type, which determines their ability to perform certain roles in a unit; this will help to correctly determine employees' specializations in a body of the Ministry of Internal Affairs, in a particular law enforcement area, as well as the optimal role in a unit.

The authors have convincingly confirmed the expediency of using this test in psychological work with personnel of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, because the test allows complex psychological examination of important social-psychological characteristics and can determine employees' inclination to perform one of eight key team roles during the professional activities.

Keywords: the Belbin Team Roles test, psychological examination, Ministry of Internal Affairs, law-enforcement agencies, behaviour, team, extraversion, introversion, aggression.

Барко Вадим Иванович

Доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник лаборатории психологического обеспечения Государственного научно-исследовательского института Министерства внутренних дел Украины, г. Киев (Украина)

Барко Вадим Вадимович

Кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник лаборатории психологического обеспечения Государственного научно-исследовательского института Министерства внутренних дел Украины, г. Киев (Украина)

Бондаренко Виктор Дмитриевич

Доктор философских наук, профессор, главный научный сотрудник научно-организационного отдела Государственного научно-исследовательского института Министерства внутренних дел Украины, г. Киев (Украина)

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПРОСНИКА ГРУППОВЫХ РОЛЕЙ Р.М. БЕЛБИНА И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ УКРАИНЫ

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена исследованию теоретических подходов к разработке опросника групповых ролей Р.М. Белбина - распространенного в англоязычных странах психодиагностического инструмента, который с 80-х годов прошлого века используется психологами с целью профессионального отбора и психологического сопровождения персонала многих организаций, в том числе правоохранительных органов. Опросник сегодня считается одним из самых проверенных психодиагностических инструментов для оценки групповых ролей, выполняемых личностью в профессиональной деятельности, он разрабатывался автором на основе многоэтапного исследования с участием различных организаций и команд. В нашей стране пока не существует украиноязычных вариантов данного опросника, хотя его структура и диагностические возможности позволяют его использование в правоохранительных органах государства. В статье раскрыты теоретические основы опросника групповых ролей Белбина, последний основывается на ортогональной модели взаимодействия двух основных личностных измерений, согласно теории Г.Ю. Айзенка, - интроверсии и экстраверсии, а также тревожности и стабильности. Исследование подтвердило целесо-

образность проведения специальной работы по адаптации опросника Белбина на украинском языке для нужд органов системы МВД Украины. Это объясняется тем, что опросник позволяет осуществлять комплексную психологическую диагностику предрасположенности человека к выполнению в команде (подразделении) одной или нескольких групповых ролей - шефа, организатора, мозгового центра, контроллера, исследователя, трудоголика, координатора команды и финишера. Опросник содержит ряд утверждений, объединенных в семь тематических групп, выполнение респондентами предлагаемых задач не требует значительных временных затрат. По результатам опроса с использованием опросника Белбин психолог может установить принадлежность сотрудника органа системы МВД к определенному личностному типу, который определяет способность к выполнению определенной роли в подразделении, поможет правильно определить специализацию сотрудника органа системы МВД в определенной сфере правоохранительной деятельности, а также оптимальную роль в подразделении. Авторы статьи убедительно доказывают целесообразность осуществления украиноязычной адаптации данного опросника с целью его использования в работе с персоналом органов системы МВД Украины, поскольку опросник позволяет комплексную психологическую диагностику ряда важных социально-психологических характеристик личности, обуславливающих предрасположенность работника к выполнению в процессе профессиональной деятельности одной из восьми ключевых командных ролей.

Ключевые слова: Опросник групповых ролей Р.М. Белбина, психологическая диагностика, правоохранительные органы, Министерство внутренних дел, поведение, команда, экстраверсия, интроверсия, агрессивность..

How to cite (як цитувати):

Barko, V. I., Barko, V. V., Bondarenko, V. (2021). *THEORETICAL APPROACHES TO THE BELBIN TEAM ROLES TEST AND ITS USE IN LAW-ENFORCEMENT AGENCIES OF UKRAINE*. *PSYCHOLOGICAL JOURNAL*, 7 (3), 17-27. <https://doi.org/10.31108/1.2021.7.3.2>

Подання статті: 05.02.2021

Дата рекомендації до друку: 25.03.2021

Дата оприлюднення: 30.03.2021