

Metodologická praktika: Belbinův test týmových rolí

Úvod do metody

V roce 1970 Dr. Belbin začal zkoumat spolu s výzkumníky z Henley Management College úspěch a neúspěch některých týmů, studie chování jednotlivých členů trvaly přes 10 let. Výzkumníci mimo pozorování chování členů týmu (například pomocí Balesovy škály pro pozorování skupinového chování) zjišťovali další charakteristiky jednotlivců například pomocí testů 16 PF či Critical Thinking Test. Byly objeveny určité vzorce, podle kterých se účastníci chovali. Na základě těchto vzorců se pak stanovilo 8 týmových rolí, postupem času byla přidána 9. role – specialista, role jsou ještě rozděleny do tří klastrů, podle toho jakým způsobem jsou orientované. Dr. Belbin mimo jiné zjistil, že nejúspěšnější jsou ty týmy, které mají nejrozmanitější spektrum rolí.

Jak test funguje

Týmová role v Belbinově pojetí představuje určitý vzorec chování, který ve skupině (týmu) aplikujeme. Týmová role se vztahuje k tendenci lidí chovat se při práci určitým charakteristickým způsobem, podílet se na činnosti skupiny a navazovat při práci vztah s druhými lidmi. Belbinova typologie určuje právě tyto týmové role. Test se skládá ze dvou částí – sebehodnotící část a hodnocení pozorovatelů. Jedinec vyplní test online (8 klastrů, 10 položek v každém klastru), kde má rozdělit 10 bodů u každého klastru mezi položky, které na něj nejvíce sedí. Následně vybere 4-6 pozorovatelů (dostačující počet by měli být 4 pozorovatelé, ale čím více, tím lépe), kteří vyplní další část testu, která spočívá v tom, že zatrhávají adjektiva, které na danou hodnocenou osobu nejvíce sedí. Výsledkem jsou výsledné zprávy vlastního sebehodnocení, hodnocení pozorovatelů, kombinace rolí, doporučené pracovní styly. Test má dnes již celosvětové normy na více než 100 000 lidech. Existují i lokální normy, ale dle Ing. Jana Stejskala lze používat celosvětové normy, role prý nejsou tolik závislé na kultuře...

Praxe

Belbinův test u nás zaštiťuje společnost BELBIN Associates, jejím zástupce pro Českou republiku je již zmíněný Ing. Jan Stejskal, který má na starosti distribuci testu u nás a také školení dalších odborníků a zajišťování kvality poskytovaných služeb. Nejnižší výstupní zpráva

je prodávána za cenu 1600 Kč. Test se nejčastěji užívá k rozvoji týmů, jako podklad pro koučování, ale také se na jeho základě dají vybírat zaměstnanci, kdy si společnost nechá zpracovat analýzu pozice a dle toho se pak hledá pomocí testu kandidát, který nejlépe splňuje požadavky této role.

Na test je mimo pana Ing. Stejskala velmi dobře vyškolen v ČR i několik dalších lidí, pokud má společnost zájem tento test používat, může si nechat certifikovat svého člověka, který s testem pak interně pracuje.

S panem Ing. Stejskalem jsme se setkaly na schůzce, abychom získaly o testu více informací. Pan inženýr se zdál jako velice zdatný obchodník, byl příjemný, ochotný a velice přesvědčivý. Bohužel bylo znát, že nemá psychologický background a občas mu chyběla znalost některých psychologických pojmů a obecně kritický a metodologický pohled na celý test.

Studie, výzkumy

- Broucek, W. G., & Randell, G. (1996). An assessment of the construct validity of the Belbin self-perception inventory and observer's assessment from the perspective of the five-factor model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 389–405.
 - Dobrá face validita, populární v business sféře mezi konzultanty, neprokázána korelace s pětifaktorovým modelem.
- Aritzeta, A., Swailes, S., & Senior, B. (2007). Belbin's Team Role Model: Development, Validity and Applications for Team Building. *Journal Of Management Studies*, 44(1), 96-118. doi:10.1111/j.1467-6486.2007.00666.x
 - Analýza založena na 43 empirických studiích – pozorovány silné asociace mezi některými z rolí, což naznačuje slabou diskriminační validitu mezi některými škálami, konvergentní validita modelu se zdá jako adekvátní.

- Van Dierendonck, D., & Groen, R. (2011). Belbin revisited: A multitrait–multimethod investigation of a team role instrument. *European Journal Of Work And Organizational Psychology, 20*(3), 345-366. doi:10.1080/13594321003590580
 - Dobrá diskriminační a konvergentní validita, Nizozemsko, zahrnuta sebepercepce i hodnocení ostatních.

- Fisher, S.G., Hunter, T.A. & MacRosson, W.D.K. (2001). A validation study of Belbin's team roles, *European Journal of Work and Organizational Psychology, 10*(2), 121-144.
 - Konvergentní validita dobrá, diskriminační a konstruktová validita špatná, popisy některých rolí jsou si příliš podobné (možné by stačilo méně rolí), Belbinovy role sedí velmi dobře do Big 5 rámce.

- Dulewicz, V. (1995). A validation of Belbin's team roles from 16PF and OPQ using bosses' ratings of competence. *Journal of Occupational and Organizational Psychologist, 68*(2), 81-99.
 - Korelace s 16PF a OPQ není tak vysoká, jak ji prezentuje Belbin ve svém manuálu.

Literatura, další zdroje:

viz. prezentace