

---

## ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ ТА ПЕДАГОГІКА. ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

---

УДК 159.9:351.74(477)

**Барко Вадим Іванович**,  
доктор психологічних наук,  
професор, головний науковий співробітник  
ДНДІ МВС України  
м. Київ, Україна  
ORCID ID 0000-0003-4962-0975

**Криволапчук Володимир Олексійович**,  
доктор юридичних наук, професор, заслужений юрист України,  
перший заступник директора ДНДІ МВС України  
м. Київ, Україна  
ORCID ID 0000-0001-9449-2242

### КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ОПИТУВАЛЬНИКА ГРУПОВИХ РОЛЕЙ Р.М. БЕЛБІНА І МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ

*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. Доводиться доцільність здійснення україномовної адаптації цього 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 дозволяють визначити 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.

Органи системи МВС України наразі перебувають у стані реформування. Від них очікується істотне підвищення ефективності діяльності, передусім, за рахунок забезпечення добору персоналу з високим рівнем психологічної готовності до діяльності й успішного виконання завдань щодо боротьби зі злочинністю, охороною публічної безпеки і порядку тощо [1]. Сьогодні важливого значення

© Barko Vadym, Kryvolapchuk Volodymyr, 2021

DOI (Article): [https://doi.org/10.36486/np.2021.2\(52\).20](https://doi.org/10.36486/np.2021.2(52).20)

Issue 2(52) 2021

<http://naukaipravoohorona.com/>

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 – ММРІ і ММРІ-2 тощо), або ж російськомовні оригінальні методики (Ільїна, Климова, Русалова, Собчик та ін.), що сьогодні в нашій державі неприпустимо. В Україні майже відсутні адаптовані українськомовні варіанти зарубіжних психодіагностичних методик, а оригінальні англійськомовні тексти опитувальників також не використовуються психологами правоохоронних структур нашої держави через недостатнє знання більшістю респондентів англійської мови [2–4].

Такий стан не можна вважати задовільним, адже від цього страждає ефективність професійного добору персоналу правоохоронних органів держави. Наприклад, статистичні дані МВС за останні роки свідчать про існування серйозних проблем у системі добору персоналу. Щороку звільняються кілька сотень поліцейських менеджерів, значна кількість – через негативні мотиви, щорічна кількість звільнених поліцейських стала перевищувати кількість прийнятих на службу [2]. Отже, українськомовний психодіагностичний інструментарій психологів системи МВС має вдосконалюватись.

Зарубіжні дослідники приділяють значну увагу проблемам психологічного добору 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., Cochraine, R.E., Tett, R., Vandecreek, L. та ін) [7–12]. Серед діагностичних методів вивчення особистості за кордоном найбільш широко використовуються Каліфорнійський психологічний опитувальник (СРІ); Мінесотський багатофакторний опитувальник (ММРІ і ММРІ-2); Опитувальник Великої П'ятірки (ВФІ); опитувальник Айзенка (ЕРІ); опитувальник Інвальд (ІРІ) та інші. Завдяки дослідженням вітчизняних науковців (Л. Бурлачук, В. Барка, В. Остаповича, В. Панок, Л. Кириєнко та ін.) за останні роки проведено значну роботу щодо україномовної адаптації зарубіжних методик професійного психологічного добору кандидатів на службу в МВС України (англійськомовних і російськомовних): Опитувальник Великої П'ятірки (ОВП, Джон, Науман, Сото), Опитувальник толерантності до невизначеності (ОТН, Баднер), Опитувальник рівня і структури емоційного інтелекту (МЕІ, Манойлова), Індивідуально-психологічний опитувальник (ІГО, Собчик) тощо [2]. 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) визначити методологію розроблення опитувальника; б) з'ясувати структуру і типологію, покладену в основу опитувальника; в) встановити діагностичний потенціал опитувальника Белбіна і доцільність його адаптації для використання в системі органів МВС України.

Дослідження проводилось упродовж 2020 року і охопило близько 300 осіб (поліцейських патрульної поліції і дільничних офіцерів поліції, чоловіків і жінок віком від 23 до 40 років) із 14 областей України. Здійснювалось вивчення і аналіз

літературних джерел, присвячених теоретичним аспектам і практиці застосування опитувальника Белбіна; дослідження теоретичної концепції, покладеної в основу розроблення цього опитувальника; аналіз шкал опитувальника; латентно-структурний аналіз тверджень (висловлювань) опитувальника з метою визначення відповідності тверджень (висловлювань) певним шкалам опитувальника. Статистичний аналіз даних проводився з використанням програм Microsoft Excel та SPSS Statistics.

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

Психологами доведено, що особистість людини тісно пов'язана з поняттям ролі, яку вона виконує. Можна сказати, що власне людина – це сукупність ролей, що виконуються нею у різних ситуаціях: на роботі, у родині, із друзями, у спорті тощо. Існує напрям із багаторічними теоретичними дослідницькими традиціями, для якого поняття “роль” є центральним – інтеракціонізм [6; 10].

Останніми роками поліцейські організації багатьох країн Європи, США практикують так званий “командний підхід” до діяльності поліцейських підрозділів. Він базується на ідеях інтеракціонізму, розумінні важливості психологічно обґрунтованого добору працівників для побудови згуртованого і дієздатного колективу (команди), у якому кожен поліцейський має виконувати притаманну йому роль, до якої він найбільш придатний і психологічно підготовлений.

Розглянемо більш глибоко деякі теоретичні підходи до оптимальної побудови команди на основі рольових уподобань людини.

М. Олпорт одним із перших у сучасній психології сформулював парадокс: з одного боку, особистість означає щось несправжнє, помилкове – те, ким людина хоче постати в очах інших людей, з іншого, особистість – це справжнє, сутнісне в людині [6]. Багато психологічних теорій особистості намагалися вирішити цей парадокс. Так, у персонологічних теоріях розвивається сценічна модель особистості. Відповідно до цієї моделі особистість формується в людині у процесі переконання інших людей у тому, що вона є тим, на що претендує. Інший варіант вирішення цього парадокса представлений у рольових теоріях інтеракціонізму, де людина розглядається як носій і реалізатор деякої системи соціальних ролей. Поняття “роль” трактується дуже широко: це те, чого чекають від людини суспільство й інші люди в конкретній соціальній ситуації; те, чого вона сама від себе чекає в конкретній соціальній ситуації; це реальна поведінка, обумовлена статусом людини в групі. Поліцейський, начальник, учитель, батько, лідер, жертва, критик “усе це ролі. Роль “ це те, чого чекають від нас інші, і те, що ми самі в собі переживаємо як запропоновану поведінку і світовідчуття.

Існує багато класифікацій ролей. Насамперед ролі поділяються на конвенціональні та міжособистісні. Конвенціональну можна визначити як шаблон поведінки в деякій групі, це роль безособова, стандартизована, але при цьому кожна людина обов'язково вносить у її виконання свою індивідуальність. Конвенціональні ролі стосуються ділових, формальних відносин між людьми. Паралельно з діло-

вими відносинами члени групи вибудовують також емоційні, у яких вони також виконують визначені міжособистісні ролі, які є, по суті, сукупністю прав і обов'язків, що зв'язують поведінку людей, вони принципово відрізняються від конвенціональних тим, що встановлювані зобов'язання цілком залежать від індивідуальних особливостей людей і специфіки їх відносин [5; 10].

Науковці виділяють декілька стадій присвоєння ролі. *Нульова стадія* – роль просто позначається формально (те, що людині говорять при знайомстві). *Ритуальна стадія* – роль виконується без внутрішньої зацікавленості. *Особистісно-прийнята стадія* – заглиблене виконання ролі, роль стає частиною природи. *Неверотичне занурення* в роль – глибоке й драматичне відношення до своїх рольових обов'язків. *Екстатичне виконання* ролі – роль сприймається як сильне духовне переживання. Розрізняють також *максимально включене виконання* ролі (під впливом віри в надприродні сили) і гіпнотичне виконання ролі (під впливом гіпнозу) [5].

Дослідники також виокремлюють три сукупності можливих групових ролей відповідно до трьох можливих позицій (згідно з концепцією Б. Басса): орієнтацією на вирішення задачі, на відносини з іншими людьми і на себе самого [10]. *Функції ролі, орієнтованої на вирішення задач наступні: ініціювання; інформаційний пошук; передача інформації; передача думок, оцінок і почуттів із приводу обговорення; прояснення і пророблення; координування; оцінювання; забезпечення консенсусу. Функції ролі, орієнтованої на підтримку відносин у групі: підбадьорення і підтримка; гармонізація відносин; посередництво; забезпечення компромісу. Функції ролі, зв'язаної з орієнтацією на себе: блокування і відкидання; агресивність; відхід; домінування; прагнення підтримки; пошук допомоги.*

Не менш важливим є питання набору ролей, які б дозволяли групі успішно вирішувати завдання, що стоять перед нею. Англійський дослідник Р.М. Белбін у книзі “Менеджмент у командах: Чому вони успішні або навпаки” вважає: для створення дійсно ефективної групи необхідно, щоб у ній були люди, що виконують низку різних ролей. Науковець провів масштабне поетапне дослідження, у ході якого досліджував ефективність команд (колективів) різних типів і з різною структурою.

Спочатку Р. Белбін створив кілька команд, які склались 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 урахування 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 найскладніші аспекти вирішуваного завдання, ігноруючи усі інші, не такі складні, але не менш важливі для досягнення результату. Отже, критерій розуму при доборі учасників команди виявився неефективним для прогнозу успішності її функціонування [7, с. 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 названих вище типів. Аналіз ефективності її діяльності показав наступне.

Члени команд, які складались із стабільних екстравертів, добре ладнали між собою, полюбляли 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 середній або нижній за середній.

Команди, які складались із стабільних інтровертів виявились добрими при плануванні діяльності, добре організованими, проте дуже повільними і нездатними 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, здебільшого, була низькою [7, с. 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, умовлені 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 апріорно 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 дворічного 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, виробляли чіткий власний організаційний стиль діяльності і в 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 та зміни стилю діяльності у потрібному для досягнення цілей напрямі.

© Barko Vadym, Kryvolapchuk Volodymyr, 2021

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

Заключні 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 із 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 у 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 [7, с. 110].

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 є обов'язковими такі риси, як надвисокий інтелект, креативність, дивергентне мислення тощо.

Організатор (Shaper). Працівники, які реалізують у команді цю 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. Ця 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 увагу, їх цінують і поважають як найрозумніших людей у команді. Мозковий центр у 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 і таємничими, люблять бути на самоті. До негативних сторін особистості контролерів відносять те, що вони іноді бувають безтактними у взаємодії з іншими.

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

Трудоголік (Companny 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 у 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, швидше 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 із 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” [7, с. 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 цій ситуації відповідно до однієї з восьми командних ролей. В інструкції до опитувальника міститься пропозиція респонденту оцінити варіанти поведінки в конкретних ситуаціях у межах десятибальної шкали, поставивши найвищі бали найбільш вірогідному варіанту (варіантам) поведінки. Наведемо українськомовний варіант опитувальника Белбіна.

### **Опитувальник Р.М. Белбіна**

1. Я можу бути корисним команді тому, що:
  - а) я швидко бачу нові можливості і можу їх успішно використати;
  - б) я можу добре працювати з широким колом людей;
  - в) я можу продукувати нові ідеї;
  - г) я можу залучати до роботи людей, які представляють для команди цінність;
  - д) я маю здатність успішно долати труднощі;
  - е) я можу терпіти незручності, якщо це приведе до кінцевого успіху;
  - ж) я швидко відчуваю, що саме треба робити в знайомих ситуаціях;
  - з) я швидко і неупереджено можу запропонувати альтернативний варіант дій.
2. Моїми недоліками в командній роботі можуть бути:
  - а) я нервую і не заспокоююсь до тих пір, поки зустріч не організована як слід;
  - б) я схильний надто захоплюватись новими, але неперевіреними ідеями;
  - в) я надто балакучий, коли мова йде про нові задуми;
  - г) мій тверезий погляд і розсудливість заважають мені ефективно і з ентузіазмом приєднатися до колективної роботи;
  - д) я іноді буваю надто авторитарним;
  - е) я надто піддаюсь впливу групової атмосфери;
  - ж) я схильний до захоплення новими ідеями, які спадають мені на думку;
  - з) я надто хвилююсь з приводу дрібниць і того, що справи можуть піти погано.
3. Коли я працюю над проектом з іншими людьми:
  - а) я здатний впливати на інших не чинячи на них тиску;
  - б) моя пильність допомагає уникнути помилок;
  - в) я готовий до застосування силового тиску, щоб не гаяти час;
  - г) мене розглядають як людину, здатну знайти оригінальне рішення;
  - д) я можу завжди підтримати гарну пропозицію на користь команді;
  - е) я люблю шукати новітні ідеї, досягнення і відкриття;

ж) моя холодна розсудливість ціниться іншими;  
з) на мене можна покластися у тому, що вся суттєва робота буде як слід організована.

4. У груповій роботі моя характерна риса – це:

- а) прагнення більше дізнатись про людей, з якими працюю;
- б) виклик думці інших, наявність власного погляду;
- в) уміння знайти контраргументи для відхилення необґрунтованих пропозицій;
- г) здатність чітко налагодити роботу після того, як план запущено в дію;
- д) тенденція до уникнення всього очевидного і пошуку неочікуваних рішень;
- е) почуття досконалості до всього того, що я роблю;
- ж) здатність налагоджувати зв'язки з людьми за межами своєї команди;
- з) уміння розглядати всі пропозиції і приймати правильне рішення в разі

необхідності.

5. Я отримую задоволення від роботи тому, що:

- а) я люблю аналізувати ситуацію і зважувати всі можливі вибори;
- б) я можу знаходити практичне вирішення проблем;
- в) мені подобається відчувати, що я підтримую в команді добрі взаємозв'язки;
- г) я маю сильний вплив на прийняття групою рішення;
- д) я зустрічаю людей, які можуть запропонувати щось нове;
- е) я можу схилити людей до прийняття потрібного курсу дій;
- ж) я можу віддати всю свою увагу вирішенню завдання;
- з) я знаходжу застосування своїй творчій фантазії.

6. Якщо мені доручено складне завдання в умовах обмеженого часу і з незнайомими людьми:

- а) я спокійно продумаю шляхи виходу із ситуації і почну діяти;
- б) я буду готовий співпрацювати з тим, хто продемонструє позитивний підхід до вирішення проблеми;
- в) я визначу, який внесок може принести кожна людина, і організую ефективну роботу;
- г) моє почуття настирливості допоможе впоратись і не відстати від графіка роботи;
- д) я збережу почуття спокою і здатність діяти розсудливо;
- е) я збережу самоконтроль і рухатимусь до цілі незважаючи на тиск;
- ж) я зміг би висунути ідею, якщо група не просуватиметься вперед;
- з) я організую групову дискусію для висунення нових ідей і пошуку оптимального рішення.

7. Коли я працюю в команді над вирішенням проблем:

- а) я схильний виказувати нетерпимість до тих, хто гальмує рух вперед;
- б) інші критикують мене за надмірну аналітичність і брак інтуїції;
- в) моє бажання пересвідчитись у тому, що робота виконується як слід, може затримати процес;
- г) я швидко починаю нудьгувати і покладаюся на тих, хто може мене запалити;
- д) мені важко почати роботу до тих пір, поки цілі не визначені чітко;
- е) мені іноді важко чітко роз'яснити складні ідеї, які спадають мені на думку;
- ж) я свідомо вимагаю від інших того, що не можу сам зробити;

з) мені складно чітко викласти свої ідеї, коли я зустрічаю серйозний опір з боку інших.

Бали виставляються в таблицю результатів опитування, після чого, за допомогою ключа, підраховуються бали по кожній із восьми ролей і за сумою визначаються ролі, до виконання яких респондент найбільш схильний.

### Ключ до опитувальника

№ ситуації	а	б	в	г	д	е	ж	з
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
Розділ	т	ш	о	М	д	к	кк	ф
1.	ж	г	е	В	а	з	б	е
2.	а	б	д	Ж	в	г	е	з
3.	з	а	в	Г	е	ж	д	б
4.	г	з	б	Д	ж	в	а	е
5.	б	е	г	З	д	а	в	ж
6.	е	в	ж	А	з	д	б	г
7.	д	ж	а	Е	г	б	з	в

*Примітка:* т – трудоголік; ш – шеф; о – організатор; м – мозковий центр; д – дослідник; к – контролер; кк – координатор команди; ф – фінішер.

За результатами проведеного дослідження встановлено, що опитувальник Белбіна широко використовується в англійських зарубіжних країнах і являє собою цінний діагностичний інструмент для роботи з персоналом різних організацій, у тому числі правоохоронних структур. За даними зарубіжних дослідників, цей опитувальник характеризується високими показниками надійності, валідності, внутрішньої узгодженості тощо. В Україні він не використовується через недостатнє знання англійської мови респондентами, адаптованих україномовних варіантів опитувальника на сьогодні не існує.

Дослідження підтвердило доцільність проведення наукової 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 кількох одночасно) групових ролей – шефа, організатора, мозкового центра, контролера, дослідника, трудоголіка, координатора команди і фінішера. Опитувальник містить 56 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

© Barko Vadym, Kryvolapchuk Volodymyr, 2021

вірно визначити спеціалізацію працівника органу системи МВС у певній сфері правоохоронної діяльності.

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 україномовного варіанта опитувальника.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2015. № 40–41. Ст. 379. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 03.02.2020).
2. *Остапович В.П., Дубова І.О., Барко В.І.* та ін. Професіограми за основними видами поліцейської діяльності: наук.-практ. посіб. / за заг. ред. проф. В.О. Криволапчука. Київ: ДНДІ МВС України; ФОП Кандиба Т.П., 2018. 244 с.
3. *Собчик Л.М.* Психология индивидуальности. СПб.: Изд-во “Речь”, 2003. 624 с.
4. *Барко В.І., Ірхін Ю.Б., Нещерет Т.В.* та ін. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України: практ. посіб. Київ: КНУВС, Друкарня МВС, 2007. 100 с.
5. *Albritton, R.L.* 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, 1998. pp. 66–82.
6. *Allport G.W.* Pattern and growth in personality. N.Y.: Holt, Rinehart & Winston, 1967. 593 p.
7. *Belbin, R.M.* Management Teams. Why They Succeeded or Fail. Heinemann Professional Publishing Ltd. Halley Court, Jordan Hill, Oxford OX2 8EJ. 1981. 180 p.
8. *Bouchard, C., Blair S.N., Haskell W.L.* Physical activity and health. Champaign: Human Kinetics, 2007. 410 p.
9. *Cochrane, R.E. Tett, R., Vandecreek, L.* Psychological Testing and the Selection of Police Officers A National Survey. Criminal Justice and Behavior, 30(5):511-537 · October 2003. URL: <https://www.researchgate.net/publication/247743668> (дата звернення: 15.12.2020).
10. *Dansereau, F., Kim, K., Kim, I.* 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, 2002. Pp. 143–172.
11. *Dunnette, M.D., Borman, W.C.* Personnel Selection and Classification Systems. Annual Review of Psychology. 1979. Vol. 30, No. 1. Pp. 477–525. DOI: URL: <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.30.020179.002401> (дата звернення: 15.12.2020).
12. *Barrett, G.V., Miguel, R.F., Hurd, J.M., Lueke, S.B. and Tan, J.A.* Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection. Public Personnel Management. Volume 32. No. 4. Winter 2003.

### REFERENCES

1. On the National Police: Law of Ukraine dated 02.07.2015 No 580-VIII. Information of the Verkhovna Rada of Ukraine. 2015. No 40–41. Art. 379. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (Date of Application: 03.02.2020) [in Ukrainian].
2. *Ostapovych, V.P., Dubova, I.O., Barko, V.I.* and others. Profesiogramy za osnovnymy vydamy politseys'koyi diyal'nosti. “Profesiograms by Main Types of Police Activity”: manual / ed. prof. V.O. Kryvolapchuk. Kyiv: State Research Institute of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine; FOP Kandiba T.P., 2018. 244 p. [in Ukrainian].
3. *Sobchik L.M.* Psikhologiya individual'nosti. “Psychology of Personality”. SPb.: Publishing house “Rech”, 2003. 624 p. [in Russian].

© Barko Vadym, Kryvolapchuk Volodymyr, 2021

4. *Barko, V.I., Irkhin, Yu.B., Neshcheret, T.V.* and others (2007) *Profesiohrafichnyy opys osnovnykh vydiv diyal'nosti v orhanakh vnutrishnikh sprav Ukrayiny*. "Professiographic Description of the Main Activities in the Internal Affairs of Ukraine": manual. Kyiv: KNUVS, Printing House of the Ministry of Internal Affairs., 100 p. [in Ukrainian].

5. *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. P. 66–82 [in English].

6. *Allport, G.W.* (1967) *Pattern and growth in personality*. N.Y.: Holt, Rinehart & Winston. 593 p. [in English].

7. *Belbin, R.M.* (1981) *Management Teams. Why They Succeeded or Fail*. Heinemann Professional Publishing Ltd. Halley Court, Jordan Hill, Oxford OX2 8EJ. 180 p. [in English].

8. *Bouchard, C., Blair, S.N., Haskell, W.L.* (2007) *Physical activity and health*. Champaign: Human Kinetics. 410 p. [in English].

9. *Cochrane, R.E., Tett, R., Vandecreek, L.* (2003) Psychological Testing and the Selection of Police Officers. A National Survey. *Criminal Justice and Behavior*, 30(5):511–537 October. URL: <https://www.researchgate.net/publication/247743668> (Date of Application: 15.12.2020) [in English].

10. *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. P. 143–172 [in English].

11. *Dunnette, M.D., Borman, W.C.* (1979) Personnel Selection and Classification Systems. *Annual Review of Psychology*. Vol. 30. No 1. P. 477–525 [in English].

12. *Barrett, G.V., Miguel, R.F., Hurd, J.M., Lueke, S.B. and Tan, J.A.* Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection. *Public Personnel Management*. Volume 32. No 4. Winter 2003 [in English].

UDC 159.9:351.74(477)

**Vadym Barko,**

Doct. Sci. (Psychology),

Chief Researcher,

of the State Research Institute

MIA Ukraine, Kyiv, Ukraine

ORCID ID 0000-0003-4962-0975

**Kryvolapchuk Volodymyr,**

Doct. Sci. (Law), Professor, Honoured Lawyer of Ukraine,

First Co-Chief of Director of the State Research Institute MIA Ukraine,

Kyiv, Ukraine,

ORCID ID 0000-0001-9449-2242

## **THEORETICAL APPROACHES TO THE DEVELOPMENT OF THE BELBIN'S QUESTIONNAIRE OF GROUP ROLES FOR USE IN LAW-ENFORCEMENT AGENCIES**

Research article is devoted to the research of theoretical approaches to the development of the R.M. Belbin's questionnaire of group roles – common in English-speaking countries psychodiagnostic instrument which from the eighties of the last century widely used by psychologists for the purpose of professional selection and psychological support staff of many organizations, including law enforcement structures. The questionnaire is currently considered as one of the most proven psychodiagnostic tools for assessing group roles that a person plays in professional

© Barko Vadym, Kryvolapchuk Volodymyr, 2021

DOI (Article): [https://doi.org/10.36486/np.2021.2\(52\).20](https://doi.org/10.36486/np.2021.2(52).20)

Issue 2(52) 2021

<http://naukaipravookhorona.com/>

activity. The Belbin's questionnaire was developed on the basis of multi-stage research involving various organizations and teams.

In our country there are no Ukrainian-language versions of this questionnaire, although its structure and diagnostic capabilities allow its usage in different law enforcement agencies. The paper reveals the theoretical basis of the Belbin group role questionnaire, which is based on an orthogonal model of the interaction of two basic personality dimensions, according to the theory of Y.J. Eysenck – introversion and extraversion and anxiety and stability. The authors have convincingly confirmed the expediency of using this questionnaire in psychological work with personnel of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, because the questionnaire allows complex psychological diagnosis of a number of important socio-psychological characteristics of a person and can determine the inclination of the employee to perform one of eight key team roles during professional activities.

**Keywords:** the Belbin's questionnaire of group roles, psychological diagnostics, law-enforcement agencies, Ministry of Internal Affairs, behavior, team, extraversion, introversion, aggression.

Отримано 10.06.2021