**Załącznik V.2**

Kwestionariusz ról zespołowych[[1]](#footnote-1)

*(A Self Perception Inventory) Według Meredith Belbina*

**INSTRUKCJA**

Kwestionariusz ten składa się z szeregu zdań, dotyczących funkcjonowania ludzi w grupie. Twoim zadaniem jest rozdzielenie punktów między te zdania, które najlepiej opisują Twoje funkcjonowanie w grupie. Nie ma tu takich zdań, których mógłbyś się wstydzić lub obawiać. Nie ma tu zdań dobrych albo złych. Każde wybrane przez Ciebie zdanie jest równie dobre, jak każde inne, jeśli tylko zrobiłeś je szczerze, gdyż w badaniu tym chodzi o jak najlepsze poznanie Ciebie dla Twojego własnego dobra.

*Każdą z siedmiu części kwestionariusza wypełnij w następujący sposób:*

1. *Przeczytaj daną część kwestionariusza w całości;*
2. *Zastanów się, które zdania najlepiej Ciebie opisują;*
3. *Masz do dyspozycji 10 punktów. Możesz przydzielić 10 punktów tylko jednemu zdaniu, które doskonale opisuje Twoje zachowanie w grupie lub też rozdzielić 10 punktów pomiędzy wszystkie lub niektóre zdania opisujące mniej lub bardziej adekwatnie Twoje zachowanie;*
4. *Sprawdź, czy danej części kwestionariusza przydzieliłeś dokładnie 10 punktów.*

*A oto przykład dla pierwszej części kwestionariusza:*

A – 1pkt., + B – 0 pkt. + C – 5 pkt.+ D – 0 pkt.+ E – 0 pkt.+ F – 0 pkt. + G - 0 pkt.+ H – 4 pkt.

Razem: = 10 pkt.

|  |  |
| --- | --- |
| **Część I** | Punkty |
| **Sądzę, że osobiście wnoszę do grupy...** |  |
| 1. Wydaje mi się, że szybko dostrzegam i umiem wykorzystać nowe możliwości. |  |
| 1. Mogę dobrze pracować z bardzo różnymi ludźmi. |  |
| 1. „Produkowanie” pomysłów to moja naturalna zdolność. |  |
| 1. Moja siła tkwi w tym, że potrafię z ludzi „wyciągnąć” to, co mają  w sobie najlepszego, aby przyczynili się do osiągnięcia celów i zadań grupowych |  |
| 1. Moja główna umiejętność polega na doprowadzaniu spraw do końca  i wiąże się z efektywnością. |  |
| 1. Jestem w stanie przez jakiś czas zaakceptować niepopularność mojej osoby, jeśli prowadzi to do wartościowych wyników. |  |
| 1. Zwykle wyczuwam, co jest realistyczne i prawdopodobne, jeśli chodzi o osiągniecie sukcesu. |  |
| 1. Zwykle mogę zaproponować jakieś alternatywne wyjście bez uprzedzeń i niechęci. |  |
| Sprawdź! Razem: 10 pkt |  |
| **Część II** |  |
| **Jeśli mam jakieś niedociągnięcia w pracy grupowej, to dlatego, że...** |  |
| 1. Nie mogę się uspokoić, dopóki narada nie jest uporządkowana, kontrolowana i ogólnie dobrze prowadzona. |  |
| 1. Mam skłonność do bycia wspaniałomyślnym dla tych, których przekonujące pomysły nie zostały odpowiednio przemyślane. |  |
| 1. Mam skłonność do gadulstwa, gdy grupa rozpracowuje nowe pomysły. |  |
| 1. Mój chłodny ogląd spraw utrudnia mi przyłączenie się do gotowości i entuzjazmu kolegów. |  |
| 1. Czasami jestem spostrzegany jako wywierający nadmierny nacisk i autorytatywny wpływ, jeśli coś musi zostać rzeczywiście zrobione. |  |
| 1. Trudno mi kierować „na pierwszej linii”, gdyż czuję się zbyt odpowiedzialny za atmosferę grupową. |  |
| 1. Mam skłonność do rozmyślania o tym, co w danej chwili wpada mi do głowy, przez co tracę kontakt z tym, co się dzieje. |  |
| 1. Koledzy widzą mnie jako niepotrzebnie przejmującego się szczegółami i możliwością, że sprawy mogą się źle ułożyć. |  |
| Sprawdź! Razem: 10 pkt. |  |
| **Część III** |  |
| **Gdy jestem wciągnięty razem z innymi w przygotowanie projektu...** |  |
| 1. Mam skłonność do wywierania wpływu na ludzi, lecz bez wywierania na nich presji. |  |
| 1. Moja czujność pozwala zapobiegać wielu pomyłkom i błędom. |  |
| 1. Jestem gotów kłaść nacisk na działanie, aby upewnić się, że narada nie jest stratą czasu lub, że prowadzi do utracenia z widoku głównego celu. |  |
| 1. Zwykle można na mnie polegać; wszyscy wiedzą, że wymyślę coś oryginalnego. |  |
| 1. Zawsze jestem gotów uczynić dobrą sugestię przedmiotem zainteresowania całej grupy. |  |
| 1. Zawsze poszukuję ostatnich nowinek, nowych odkryć i wyników badań na określony temat. |  |
| 1. Mam przekonanie, że moja umiejętność wydawania sądu może pomóc w podjęciu odpowiednich decyzji. |  |
| 1. Moją specjalnością jest zorganizowanie najbardziej znaczącej części pracy. |  |
| Sprawdź! Razem: 10 pkt. |  |
| **Część IV** |  |
| **Moją charakterystyczną cechą w pracy grupowej jest...** |  |
| 1. Rzeczywiście interesuję się bliższym poznaniem moich kolegów. |  |
| 1. Nie mam oporów przed przeciwstawianiem się zdaniu większości. |  |
| 1. Zwykle potrafię przyjąć taką linię argumentacji, aby obalić błędny punkt widzenia. |  |
| 1. Sądzę, że mam szczególny talent do wprowadzania pomysłów w życie, gdy plan ma być zastosowany. |  |
| 1. Mam skłonność do unikania tego, co oczywiste i do zaskakiwania czymś niespodziewanym. |  |
| 1. Doprowadzam to, czego się podejmę do perfekcji. |  |
| 1. Jestem gotów do nawiązywania i wykorzystywania kontaktów pozagrupowych, jeśli jest to potrzebne. |  |
| 1. Nawet jeśli interesuje mnie wiele aspektów sprawy, nie mam problemów z podjęciem decyzji co do wyboru rozwiązania. |  |
| Sprawdź! Razem: 10 pkt. |  |
| **Część V** |  |
| **Czerpię satysfakcję z pracy, gdyż...** |  |
| 1. Cieszy mnie analizowanie sytuacji i rozważanie możliwości wyboru. |  |
| 1. Interesuje mnie znalezienie praktycznych rozwiązań problemów. |  |
| 1. Lubię mieć przekonanie, że sprzyjam kształtowaniu dobrych kontaktów międzyludzkich w pracy. |  |
| 1. Lubię mieć duży wpływ na decyzje. |  |
| 1. Cieszę się z kontaktów z ludźmi, którzy mają coś nowego do zaoferowania. |  |
| 1. Jestem w stanie doprowadzić do zgody w ważnych dla pracy sprawach. |  |
| 1. Wczuwam się w moją część zadania, jeśli pragnę poświęcić zadaniu całą swoją uwagę. |  |
| 1. Lubię znaleźć taki obszar, który pobudza moją wyobraźnię. |  |
| Sprawdź! Razem: 10 pkt. |  |
| **Część VI** |  |
| **Jeśli nagle otrzymuję trudne zadanie do wykonania w ograniczonym czasie  i wobec nieznanych mi osób...** |  |
| 1. Mam ochotę zaszyć się w kącie, aby wymyślić sposób na wyjście  z impasu. |  |
| 1. Byłbym gotów do współpracy z osobą, która wykazała najbardziej pozytywne nastawienie. |  |
| 1. Znalazłbym sposób na zmniejszenie skali zadania prze ustalenie, co mogłyby zrobić poszczególne jednostki. |  |
| 1. Moje naturalne wyczucie spraw pilnych pozwoli na postępowanie zgodnie z planem. |  |
| 1. Z pewnością zachowam spokój i zdolność do trzeźwego osądu. |  |
| 1. Mimo nacisków zachowam stałość celu. |  |
| 1. Byłbym przygotowany do przejęcia konstruktywnego kierownictwa, jeśli stwierdziłbym, że grupa nie robi postępu............................................... |  |
| 1. Zainicjowałbym dyskusję w celu stymulowania nowych pomysłów, rozwiązań. |  |
| Sprawdź! Razem: 10 pkt. |  |
| **Część VII** |  |
| **W odniesieniu do problemów, za które jestem w grupie odpowiedzialny...** |  |
| 1. Mam skłonność do ujawniania niezadowolenia wobec tych, którzy moim zdaniem przeszkadzają w osiąganiu postępów. |  |
| 1. Inni mogą mnie krytykować za to, że jestem analityczny  i niedostatecznie opieram się na intuicji. |  |
| 1. Moje pragnienie, aby praca została starannie wykonana, może wstrzymywać pójście do przodu. |  |
| 1. Mam skłonność do nudzenia się i oczekuję, że inni będą mnie stymulować i „zapalać”. |  |
| 1. Trudno mi rozpocząć, jeśli cele nie są dla mnie jasne. |  |
| 1. Czasami nie jestem tak efektywny, jak bym chciał, jeśli chodzi o wyjaśnienie złożonych problemów, jakie przede mną stoją. |  |
| 1. Mam świadomość, że wymagam od innych rzeczy, których sam nie mogę zrobić. |  |
| 1. Waham się, gdy należałoby przeforsować mój punkt widzenia, kiedy mam do czynienia z jawną opozycją. |  |
| Sprawdź! Razem: 10 pkt. |  |

**ARKUSZ OBLICZENIOWY KWESTIONARIUSZA RÓL ZESPOŁOWYCH**

*Przenieś wyniki z arkusza testowego wyników do tablicy klucza. Dodaj punkty wpisane   
w każdej kolumnie w celu obliczenia liczby punktów przypisanych poszczególnym rolom.*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Typ/**  **Część** | **PO** | | **NL** | | **CZA** | | **SIE** | | **CZK** | | **SĘ** | | **CZG** | | **PER** | |
| **I** | **G** |  | **D** |  | **F** |  | **C** |  | **A** |  | **H** |  | **B** |  | **E** |  |
| **II** | **A** |  | **B** |  | **E** |  | **G** |  | **C** |  | **D** |  | **F** |  | **H** |  |
| **III** | **H** |  | **A** |  | **C** |  | **D** |  | **F** |  | **G** |  | **E** |  | **B** |  |
| **IV** | **D** |  | **H** |  | **B** |  | **E** |  | **G** |  | **C** |  | **A** |  | **F** |  |
| **V** | **B** |  | **F** |  | **D** |  | **H** |  | **E** |  | **A** |  | **C** |  | **G** |  |
| **VI** | **F** |  | **C** |  | **G** |  | **A** |  | **H** |  | **E** |  | **B** |  | **D** |  |
| **VII** | **E** |  | **G** |  | **A** |  | **F** |  | **D** |  | **B** |  | **H** |  | **C** |  |
| **Suma** |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |

**PO -** praktyczny organizator **CZK** - człowiek kontaktów

**NL -** naturalny lider **SĘ -** sędzia

**CZA -** człowiek akcji **CZG -** człowiek grupy

**SIE -** siewca (człowiek idei) **PER -** perfekcjonista

**TABELA NORM**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rola/Wyniki** | **Bardzo niskie** | * + - 1. **Niskie** | **Średnie** | **Wysokie** | **Bardzo wysokie** |
| **PO** | 0 - 3 | 4 - 8 | 9 – 13 | 14 - 18 | 19 - 21 |
| **NL** | 0 - 1 | 2 - 4 | 5 – 8 | 9 - 12 | 13 - 15 |
| **CZA** | 0 - 1 K  0 – 3 M | 2 – 6 K  4 – 9 M | 7 – 11 K  10 – 14 M | 12 – 17 K  15 – 20 M | 18 – 20K  21 – 24 M |
| **SIĘ** | 0 - 1 | 2 – 3 | 4 – 7 | 8 – 11 | 12 - 14 |
| **CZK** | 0 - 1 | 2 – 5 | 6 – 9 | 10 – 13 | 14 - 16 |
| **SĘ** | 0 - 1 | 2 – 6 | 7 – 11 | 12 – 16 | 17 - 19 |
| **CZG** | 0 – 1 K  0 – 1 M | 2 – 8 K  2 – 4 M | 9 – 14 K  5 – 10 M | 15 – 20 K  11 – 15 M | 20 – 25 K  16 – 19 M |
| **PER** | 0 - 1 | 2 - 7 | 8 - 13 | 14 - 19 | 20 - 22 |

**INTERPRETACJA**

Najwyższy wynik w określonej kolumnie świadczy o najczęściej przyjmowanej KONSTRUKTYWNEJ ROLI GRUPOWEJ. Następne w kolejności dotyczą ról, które przyjmuje się, jeśli z jakichś powodów istnieje mniejsze zapotrzebowanie na tę najbardziej preferowaną. Dwa najniższe wyniki dotyczą obszarów, które należałoby rozwijać i prawdopodobnie najsłabszych. Być może jednak zamiast je „na siłę” wzmacniać, lepiej poszukać kolegów, którzy mogliby w grupie stanowić dla nas dopełnienie.

1. Opracowanie na podstawie autoryzowanego przekładu Barbary Kożusznik i Doroty Ekiert Grabowskiej (1994) oraz badań walidacyjnych Stanisława A. Witkowskiego i Sławomira Ilskiego (2000) : Kożusznik B. (1994). *Psychologia w pracy menedżera*. Katowice: wyd. UŚ.; Ilski S., Witkowski S.A. (2000). *Walidacja Kwestionariusza Ról Zespołowych: A Self–Perception Inwentory R. M. Belbina.   Przegląd Psychologiczny*, Tom 43, nr 1, s. 47-64. [↑](#footnote-ref-1)