

A Belbin modell alkalmazhatóságának vizsgálata a hatékony csapatösszeállításban, különös tekintettel egy szervezeten belüli csapat példájára

Becker Elisa

Vezetés-szervezés MSc, levelező

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Belső témavezetők: Dr. Walter Virág, Egyetemi docens, MATE; Dr. Szabó-Szentgróti Gábor, Egyetemi docens, MATE

Diplomadolgozatom célja, hogy bemutassam a csapat sikerességéhez szükséges tényezőket és ehhez kapcsolódóan a Belbin modellt. Szerettem volna megvizsgálni a teszt ismertségét, a róla alkotott véleményeket, valamint azt, hogy van-e összefüggés az elsődleges szerep és a háttérváltozók között. Szemügyre vettem a mintám szerepösszetételét és kitértem arra is, hogy egy bizonyos munkakörben alkalmasak lehetnek-e egyes szerepek. Ezek mellett pedig kiemelten fontosnak tartottam a modell munkahelyi környezetben való használhatóságának kérdését is. Azért választottam ezt a témát, mert egyrészt érdekelnek a személyiségtesztek, másrészt pedig azért, mert érzékelhető, hogy a munka világában egyre fontosabb a csapatban való dolgozás képessége. Úgy gondolom, hogy ez a modell nagy segítséget nyújthat abban, hogy megfelelő csapatok kerüljenek összeállításra és hogy a tagok jobban megértsék és tolerálják egymás viselkedését a siker érdekében.

Számos hazai és külföldi szakirodalmat feldolgoztam a témakörben, kezdve a csoport és csapat fogalmának tisztázásával, a csoportfejlődési modellek bemutatásával, majd rátértem a csapatmunka előnyeire és lehetséges buktatóira. Ezeken kívül kitértem a csapat teljesítményét befolyásoló tényezőkre, a csapathatékonysági modellekre és a csapatszerep fogalmára. Ezek képezték számomra az alapot ahhoz, hogy jobban meg lehessen érteni magát a Belbin féle modellt, amelyet ezeket a témákat követően részleteztem. Bemutattam a Belbin féle szerepeket az erősségeikkel és gyengeségeikkel, kifejtettem a modell használatának lehetőségeit és összefoglaltam a modellel kapcsolatos korábbi kutatásokat. Fontos, hogy nem csak az elméletet támogató kutatási eredményeket mutattam be, hanem kritikus irodalmakat is, amelyek kifejtik a Belbin modell hibáit is. Végül pedig röviden ismertettem a beszerzői munkakört és az ahhoz szükséges képességeket, amely a beszerzőkből álló fókuszcsoporthoz miatt lényeges.

Kutatásom kvantitatív része egy kérdőív, amelyet a közösségi média felületeken keresztül terjesztettem. A kérdőív első részében a Belbin tesztet végeztem el a kitöltőkkel, majd a tesztrel kapcsolatos kijelentésekre kérdeztem rá, hogy mennyire értenek egyet velük a

válaszadók. A második részben olyan tényezők fontosságát kellett megítélniük, amelyeket a szakirodalom megnevezett, mint a csoport sikerességét meghatározó elemeket. Valamint nyilatkozniuk kellett arról is, hogy töltöttek-e ki korábban bármiféle személyiségtesztet és hogy hallottak-e már korábban a Belbin tesztről. A kérdőívem utolsó részében a háttérváltozókra tértem rá, ahol az általánosabbakkal kezdtem (nem, kor, lakóhely stb.), majd rátértem a jelenlegi munkahelyükkel kapcsolatos kérdésekre (jelenlegi munkahelyen töltött idő, pozíció, munkavégzés típusa). A kérdőívet összesen 193 válaszadó töltötte ki, viszont a válaszok közül 40 db-ot ki kellett zárnom a helytelenül kitöltött Belbin teszt miatt, így a végén 153 kitöltő válaszait vizsgáltam. Az adatok Microsoft Excelben történő megformázása után a válaszokat az SPSS program segítségével elemeztem. A kutatásom kvalitatív részét a fókuszcsoportos interjú képezte, amelyet egy együtt dolgozó, egy irodában is ülő beszerzői csapat körében végeztem el. A csoport 5 alanyból állt, amelyek közül az egyik a csoportvezető, a többi 4 pedig alkalmazott. Kérdéseimet témakörök szerint csoportokra bontottam, kezdve magával a munkakörrel kapcsolatos kérdésekkel. Ezek után áttértem a csapat és csapatmunka témakörére, majd a Belbin tesztel kapcsolatos gondolatokra, ahol kitértünk a fókuszcsoport szerepösszetételére is, végül pedig a Belbin teszt használhatóságára vonatkozó véleményeket kértem kifejtetni.

A kérdőíves eredményeimből kiderült, hogy a szakirodalomban megállapított csapatsikerességi tényezők megállják a helyüket, ugyanis a válaszadók is egyetértettek ezeknek a fontosságával. A tényezők fontosságának megítélésénél eltérések állapíthatók meg a háttérváltozókon belüli csoportok között. Valamint az eredményekből látható az is, hogy az egyes tényezők megítélése hogyan mozog együtt a többi faktorról alkotott véleménnyel.

A személyiségtesztek ismertségével kapcsolatban azt állapítottam meg, hogy a kitöltők nagyrészt már találkoztak ilyen jellegű tesztekkel, viszont ennek ellenére magával a Belbin modellel meglepően kevesen találkoztak. Ezzel igaz az a feltételezésem, hogy a Belbin teszt a kevésbé ismert személyiségtesztek közé tartozik. A személyiségteszt kitöltésére vonatkozóan eltérések állapíthatók meg a háttérváltozókon belüli csoportok között, a Belbin teszt ismertsége pedig összefüggést mutat egyes csapatsikerességi tényezők megítélésével.

Számomra a kutatás legérdekesebb eredménye, hogy beigazolódott az a gondolatom, miszerint megállapíthatók különbségek a domináns szerepekben pozíciótól függően. A vezetőkre igazolhatóan jellemzőbb a serkentő szerep, mint az alkalmazottakra, míg a beosztottnál egyértelműen a csapatjátékos dominál. Megállapíthatók még igazolható különbségek a nemek és a jelenlegi munkahelyen töltött idő szerinti csoportok között.

További eredmény, hogy a kérdőív kitöltők és a fókuszcsoportos alanyok is egyetértettek abban, hogy bizonyos munkakörökre alkalmasabbak lehetnek egyes szerepek, viszont a beszerzői fókuszcsoportom vizsgálatánál nem kristályosodott ki egyetlen domináns szerep. Ezt a munkakör sokrétűségével indokolták alanyaim, viszont említettek példákat más munkakörökre vonatkozóan, ahol előfordulhat egy bizonyos szerep dominanciája.

A legfontosabb témakör számomra a Belbin teszt munkahelyi környezetben való használhatóságának kérdése. A kérdőív válaszadói egyetértettek azzal, hogy a teszt használható sikeres munkahelyi csapatok kialakításához és hogy a felvételnél történő használata is segítség lehet. A fókuszcsoportos interjú során erre részletesen kitértem az alanyokkal és kizárólag támogató válaszokat kaptam. Kiemelték, hogy egyéni szinten segítség lehet a teszt kitöltése, valamint a másokkal való viselkedést is javíthatja, ezen keresztül pedig magát a csapatmunkát. Úgy gondolják, hogy felvételnél és áthelyezésnél is hasznos lehet a teszt elvégzése, valamint ennek dokumentálása is, hiszen így utólag megfigyelhetők a tendenciák, hogy milyen személyek váltak be vagy pont, hogy milyen emberek nem voltak alkalmasak hosszabb távon egy adott pozícióra. Ezekből az eredményekből arra a következtetésre jutottam, hogy igenis hasznos lehet a teszt alkalmazása munkahelyi környezetben, viszont szükséges hozzá egy jól kialakított rendszer, valamint a munkavállalók és a vezetőség hajlandósága.

A Belbin modellel kapcsolatban további kutatások tekintetében több irányba is el lehet indulni. Fel lehet mérni egy teljes cég véleményét a teszt használatával kapcsolatban, ahol meg lehetne kérdezni az összes dolgozót, az egyes részlegeket csoportosan és a vezetőket, valamint az igazgatókat egyesével egy-egy mélyinterjú keretein belül. Arra is van lehetőség, hogy egy adott munkakörön belül végezzünk kutatásokat, hogy megerősítésre kerüljön az a feltételezés, hogy egyes munkakörökre alkalmasabb egy-egy szerep. Ezen belül érdekes lehet a beszerzői munkakör nagyobb volumenű vizsgálata, hiszen kutatásomban csak a fókuszcsoport eredményéből tudtam kiindulni, amelyből a kis létszám révén nem lehet olyan nagymértékű következtetéseket levonni.