



کارنامه تست نقش‌های تیمی (گزارش تیمی)

تیم هوش مصنوعی ققنوس

اعضای تیم: مهسا رحمتی - سام شاکر - باران عقیلی - نشمین سلیمانی - محمدحسین مهریار

به درخواست: مرکز ماد - آبان ۱۳۹۹

۱

راهنمای استفاده از گزارش

۲

خلاصه نتایج در یک نگاه

۳

گزارش تفصیلی آزمون

راهنمای استفاده از گزارش

آنچه در ادامه می آید گزارش وضعیت ترکیب و ترتیب اولویت ۹ نقش تیمی در اعضای تیم ققنوس است، که از ارزیابی تک تک اعضای تیم و نیز ترکیب نقش‌های همه اعضا به کمک مدل بلبین به دست آمده است. در این گزارش به ترتیب با بخش‌های زیر مواجه خواهید شد:

معرفی مدل نقش‌های تیمی: در این بخش هر یک از ۹ نقش تیمی، نقاط قوت و ویژگی‌های هر نقش و به طور کلی اهمیت شناخت نقش‌های تیمی برای تشکیل و داشتن یک تیم کاری با بهره‌وری بالا، تبیین شده است.

بخش اول: خلاصه نتایج در یک نگاه

در بخش اول، برای شناخت وضعیت کلی تیم، جدولی از تمامی نقش‌های تیمی به صورت اولویت‌بندی ارائه شده تا کسری و یا مزاد ترکیب نقش‌های تیم شما را نمایش دهد. از این جدول می‌توانید برای بهبود عملکرد و شناسایی نقش‌های مورد نیاز تیم خود استفاده کنید.

بخش دوم: گزارش تفصیلی آزمون

این بخش گزارش، به بررسی دقیق نقش‌های تیمی اعضای گروه شما از زوایای مختلف موثر بر تیم می‌پردازد و تحلیل‌هایی را بر اساس تجمیع نتایج فرم خود-ارزیابی اعضا و نتایج فرم «ارزیابی هم‌تیمی‌ها از یکدیگر» ارائه می‌کند که شامل ۴ قسمت «نمای کلی تیم | چرخه نقش‌های تیمی | نقش افراد در تیم | افراد بارز تیم» است.

بخش سوم: جمع‌بندی گزارش

در این قسمت از گزارش ابتدا با استفاده از تجمیع اطلاعات حاصل از تمام بخش‌های قبل، نمونه فعالیت هر یک از اعضای تیم را معین می‌کنیم تا در آینده برای تقسیم وظایف به شکل کارآمد از آن استفاده کنید. همچنین با ارائه نموداری شامل میانگین تیم در هر یک از نقش‌های تیمی، به تفسیر کلی از نقاط قوت و ضعف تیم شما پرداخته می‌شود.



معرفی مدل نقش‌های تیمی

برای بهره‌گیری هر چه بهتر از این گزارش، لازم است تا ابتدا کمی با مفهوم نقش‌های تیمی و تاثیر آن بر کارآمدی گروه‌ها آشنا شوید تا با آگاهی کافی بتوانید برای اهداف حرفه‌ای خود در آینده برنامه‌ریزی کنید. به همین منظور، ابتدا با مفهوم نقش‌های تیمی آشنا خواهیم شد، سپس در جدولی مختصراً به معرفی ۹ نقش تیمی خواهیم پرداخت تا دید بهتری از ادامه گزارش و تحلیل‌ها به دست آورید.

چرا نقش‌های تیمی مهم هستند؟

هر یک از ما به هنگام کار با دیگران، شیوه‌های رفتاری خاص خود را داریم که با یکدیگر متفاوت است. اگرچه این به این معنا نیست که ما همیشه و به طور ثابت یک نوع رفتار را از خود بروز می‌دهیم، اما طبق مدل بلین - پژوهشگر برجسته حوزه کار تیمی - این رفتارها را می‌توان در دسته‌های متمایزی که به آن **نقش‌های تیمی** گفته می‌شود، طبقه‌بندی کرد. پس همانطور که گفتیم آزمون نقش‌های تیمی، بر رفتار و الگوهای رفتاری متمرکز است. این تست به عنوان یک ابزار مناسب برای تیم‌سازی در سراسر دنیا مطرح است و به تیم‌ها کمک می‌کند تا با رویکردی جالب و صمیمانه، عملکرد اعضا و تیم خود را توسعه دهند.

در این آزمون، ۹ نقش تیمی، از دو زاویه متفاوت شامل **دیدگاه شخص شما در مورد خودتان** و همچنین **دیدگاه هم‌تیمی‌هایتان در مورد شما**، مورد سنجش و ارزیابی قرار می‌گیرند تا بتوانید به درکی واقعی و عمیق از نقش خود در گروه دست پیدا کنید و در نهایت با شناختی که از این نقش‌ها به دست می‌آورید بتوانید نقاط ضعف مجاز خود را تا حد ممکن کاهش داده و همچنین نقاط قوت‌تان را نیز توسعه دهید تا به بهترین بازده تیمی دست پیدا کنید (نقاط ضعف مجاز: نقاط وضعی که هر یک از ۹ نقش تیمی لاجرم با خود به همراه دارند).

در نهایت آگاهی از نقش‌های تیمی می‌تواند برای تیم و سازمان شما این ارزش‌ها را به همراه بیاورد:

- ارزیابی دقیق عملکرد تیمی با تمرکز بر عملکرد هر فرد
- شناخت عمیق از نقاط قوت و ضعف تیم
- ارائه ابزاری مناسب و کارآمد برای بالابردن هرچه بیشتر تناسب تیمی
- ارائه مقیاسی برای تیم‌سازی حرفه‌ای و کارآمد (بهبود فرآیند جذب و انتخاب افراد با توجه به نیازهای تیم یا سازمان)
- ارائه معیاری برای توسعه نقاط قوت تیم‌ها در راستای دریافت خروجی باکیفیت از کار تیمی
- کمک به تعامل سازنده میان اعضای تیم و بهره‌وری بالاتر در نتیجه روابط موثر کاری

در جدول صفحه بعد با ویژگی‌های اساسی هر یک از ۹ نقش و همچنین نقاط ضعف مجاز هر نقش آشنا خواهیم شد.



نقش های تیمی	نماد نقش	نقاط قوت (ویژگی های بارز)	نقاط ضعف مجاز (نقاط کور احتمالی)
ایده پرداز (PL)	 Plant	خلاق، مبتکر، تفکر آزاد، تولید ایده ها و حل مسائل دشوار.	عدم توجه به جزئیات، پرمشغله و ضعف توانایی در برقراری ارتباط موثر با دیگران.
فرصت یاب (RI)	 Resource-Investigator	معاشرتی، با اشتیاق، خوش صحبت، در جستجوی فرصت ها و گسترش روابط.	بیش از حد خوشبین، از دست دادن علاقه به موضوعات به محض از بین رفتن شور و اشتیاق اولیه.
راهبر (CO)	 Co-ordinator	بالغ، مطمئن به خود، شناخت استعدادها، شفاف سازی اهداف، برون-سپاری موثر.	ممکن است کنترل کننده به نظر برسد و وظایف خود را بیش از حد بر دوش دیگران بگذارد.
مونور محرک (SH)	 Shaper	اهل چالش، پویا، تحمل فشار بالا، دارای نیرو و انگیزه برای غلبه بر موانع.	آستانه خشم پایین، در نظر نگرفتن احساسات دیگران.
موشکاف (ME)	 Monitor-Evaluator	میانه رو، استراتژیک و دارای بینش قوی، توانایی دیدن همه جوانب و گزینه های ممکن، قضاوت دقیق.	کمبود انگیزه و توانایی در تشویق دیگران، می تواند بسیار انتقادی باشد.
تیم گرا (TW)	 Team-Worker	همکار، چاره ساز، با درک، شنونده موثر، وفادار.	ضعف توانایی در تصمیم گیری در شرایط حساس، پرهیز از رویارویی.
اهل عمل (IMP)	 Implementer	عملگرا، قابل اعتماد، کارآمد، تبدیل ایده ها به عمل و سازماندهی به کارهای با اولویت بالا.	تا حدی غیرانعطاف پذیر، واکنش کند در مواجهه با فرصت های جدید.
تمام کننده (CF)	 Completer-Finisher	زحمتکش، با وجدان، دغدغه مند، در جستجوی خطاها، رفع نواقص و اصلاح آنها.	تمایل به نگرانی افراطی و بی جا، ناتوان در برون سپاری کارها.
متخصص (SP)	 Specialist	با پشتکار، متکی به خود، مصمم در شروع، تأمین دانش و مهارت منحصر به فرد.	تنها در یک حیطه محدود فعالیت می کند. بر روی مسائل فنی خیلی تأکید می کند.

بخش اول: خلاصه نتایج در یک نگاه

جدول زیر، نقشه توزیع نقش‌های تیمی بین اعضای تیم شما را نشان می‌دهد و دو ستون آخر، کسری تیم و مازاد تیم در ترکیب نقش‌های تیمی را گزارش می‌کند. با استفاده از این جدول می‌توانید تعادل نقش‌های تیمی را در تیم خود مدیریت کنید.

حیطه نقش	نقش تیمی	مخفف	مهسا	باران	سام	محمد حسین	نشمین	کسری تیم	مازاد تیم
حیطه تفکری	ایده پرداز	PL	۱	۹	۹	۲	۹		
	متخصص	SP	۸	۶	۱	۵	۱		
	موشکاف	ME	۵	۴	۲	۶	۴		
حیطه اجرایی	موتور محرک	SH	۹	۷	۸	۳	۸		
	تمام کننده	CF	۴	۱	۴	۸	۲		
	اهل عمل	IMP	۷	۲	۵	۹	۵		
حیطه اجتماعی	تیم‌گرا	TW	۳	۳	۳	۷	۳		TW
	فرصت‌یاب	RI	۶	۸	۷	۱	۷		
	راهبر	CO	۲	۵	۶	۴	۶		

کسری تیم: تیم *ققنوس*، هیچ کمبود نقش تیمی را بین اعضای خود نشان نمی‌دهد.
مازاد تیم: این گروه، با توجه به تعداد نفرات خود (۵ نفر) در نقش *تیم‌گرا* - TW دارای مازاد است.

مازاد تیم نیز زمانی اتفاق می‌افتد که نیمی از اعضای تیم یا بیشتر، آن نقش را در نقش‌های محوری خود داشته باشند.

کسری تیم زمانی اتفاق می‌افتد که یکی از نقش‌ها را هیچ‌یک از اعضای تیم، در ۳ نقش برتر خود نداشته باشند و به نوعی بیانگر آن است که تیم در نقش مورد نظر جای خالی دارد.

نکته: دقت داشته باشید که تمامی ۹ نقش تیمی مهم هستند، اما آنچه که تعیین‌کننده است، یافتن نوعی تعادل در نقش‌های تیمی، با توجه به نوع کار و وظایف تیم، تعداد اعضا، ساختار، اهداف و دورنمای تیم است. بنابراین، اصل را بر داشتن یک ترکیب **متوازن و جامع** بگذارید که با توجه به فاکتورهای مذکور بهترین عملکرد را در تیم ایجاد کند.

بخش دوم: گزارش تفصیلی تیمی

نمای کلی تیم

این بخش از گزارش، نقش‌های تیمی هر یک از اعضای تیم را بر اساس اولویت به ترتیب از قوی‌ترین تا ضعیف‌ترین نقش نمایش می‌دهد. سطر اول، ترتیب نقش‌ها را بر اساس نظر خود فرد که حاصل نتایج فرم خود-ارزیابی است نمایش می‌دهد، سطر دوم، ترتیب نقش‌ها بر اساس میانگین نتایج فرم‌های ارزیابی هم‌تیمی‌ها (۴ نفر) را گزارش می‌دهد و سطر آخر نیز بیان‌گر ترکیب نهایی نقش‌های تیمی هر فرد است.

ترتیب نقش‌ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
مهسا رحمتی									
فرم خود ارزیابی	PL	TW	CO	ME	RI	CF	IMP	SP	SH
میانگین نظر هم‌تیمی‌ها (۴)	IMP	CF	SP	CO	ME	RI	TW	SH	PL
ترکیب نهایی	PL	CO	TW	CF	ME	RI	IMP	SP	SH
باران عقیلی									
فرم خود ارزیابی	CF	ME	IMP	TW	SH	CO	SP	RI	PL
میانگین نظر هم‌تیمی‌ها (۴)	IMP	TW	CF	CO	SP	ME	RI	SH	PL
ترکیب نهایی	CF	IMP	TW	ME	CO	SP	SH	RI	PL
سام شاکر									
فرم خود ارزیابی	SP	TW	ME	CF	CO	RI	SH	IMP	PL
میانگین نظر هم‌تیمی‌ها (۴)	SP	IMP	ME	CF	TW	CO	RI	SH	PL
ترکیب نهایی	SP	ME	TW	CF	IMP	CO	RI	SH	PL
محمدحسین مهریار									
فرم خود ارزیابی	PL	RI	SH	SP	ME	TW	CF	IMP	CO
میانگین نظر هم‌تیمی‌ها (۴)	RI	PL	CO	SH	SP	TW	ME	CF	IMP
ترکیب نهایی	RI	PL	SH	CO	SP	ME	TW	CF	IMP
نشمین سلیمانی									
فرم خود ارزیابی	SP	TW	RI	CF	PL	IMP	ME	CO	SH
میانگین نظر هم‌تیمی‌ها (۴)	SP	ME	CF	IMP	CO	SH	TW	RI	PL
ترکیب نهایی	SP	CF	TW	ME	IMP	CO	RI	SH	PL

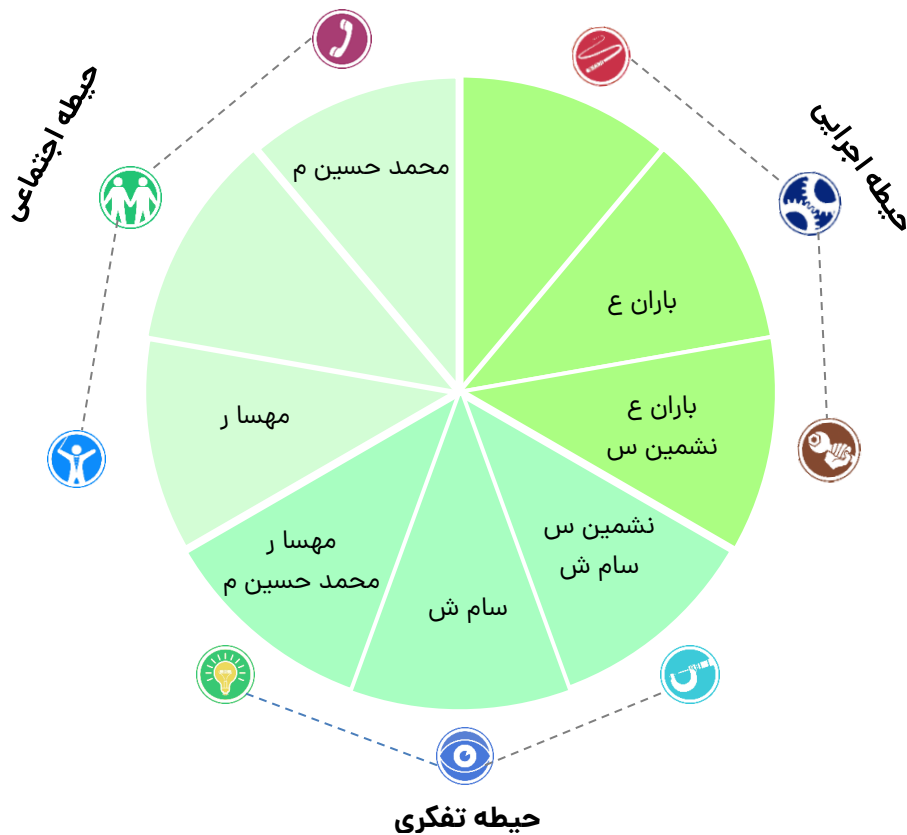


چرخه‌ی نقش‌های تیمی

۹ نقش تیمی در ۳ حیطه کلی و متمایز دسته‌بندی می‌شوند که این حیطه‌ها عبارتند از:

- ۱- حیطه اجرایی شامل نقش‌های: «موتور محرک SH - اهل عمل IMP - تمام‌کننده CF»
- ۲- حیطه اجتماعی شامل نقش‌های: «فرصت‌یاب RI - راهبر CO - تیم‌گرا TW»
- ۳- حیطه تفکری شامل نقش‌های: «ایده‌پرداز PL - متخصص SP - موشکاف ME»

یک تیم بر اساس ترکیب نقش‌های تیمی با اولویت بالای هر یک از اعضای خود، می‌تواند در یک یا همه‌ی این حیطه‌ها جای بگیرد. در این بخش از گزارش، وضعیت کلی تیم شما بر اساس این سه حیطه نشان داده شده است. افراد بر اساس ۲ نقش تیمی اول‌شان در این نمودار دایره‌ای مشخص شده‌اند. برای اختصار تنها اسم حرف اول فامیل هر فرد در شکل آمده است. در این شکل ترتیب قرارگیری اسامی اهمیت خاصی ندارد.



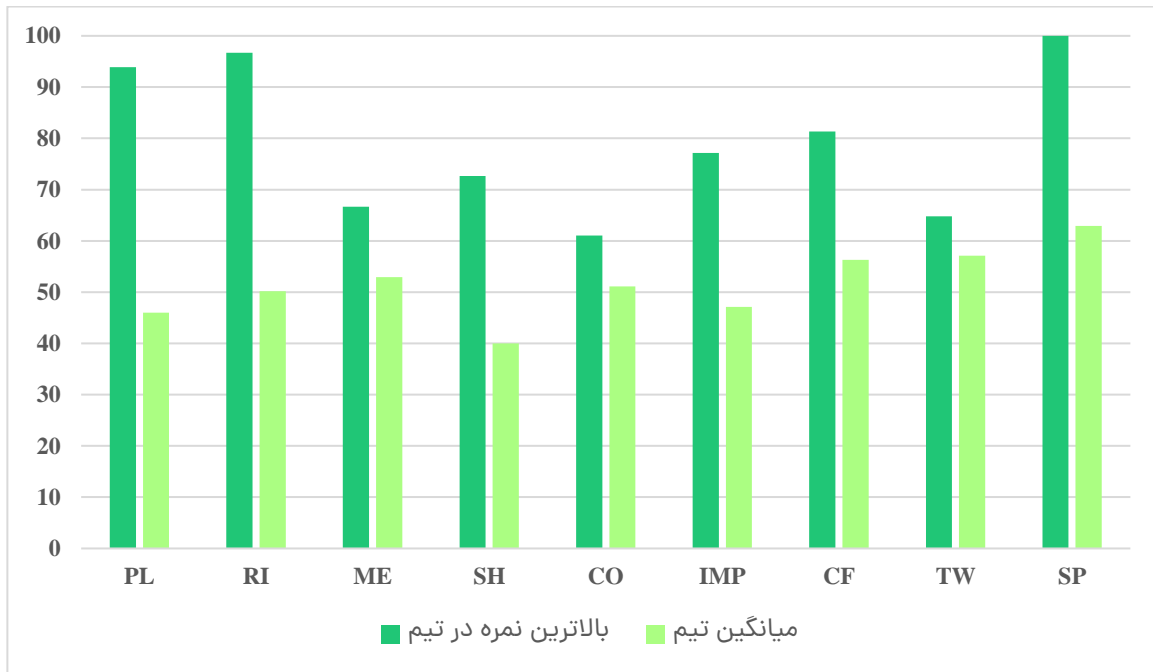
نام فرد	مخفف
باران عقیلی	باران ع
مهسا رحمتی	مهسا ر
سام شاکر	سام ش
نشمین سلیمانی	نشمین س
محمدحسین مهریار	محمد حسین م



نقش افراد در تیم

این قسمت از گزارش به شما دید نسبتاً جامعی از کیفیت عملکرد افراد می‌دهد. در این نمودار ستون‌های پررنگ نماینده‌ی بالاترین نمره‌ایست که یکی از اعضای تیم در آن نقش خاص گرفته است، و ستون‌های کم‌رنگ نشان‌دهنده‌ی میانگین نمرات کل اعضای تیم در هر نقش است. بنابراین، با استفاده از این نمودار، شما می‌توانید در دو حوزه بینش پیدا کنید:

۱- تیم شما به طور کلی، در هر یک از ۹ نقش تیمی چه میزان عملکردی دارد.
۲- با مقایسه دو ستون کم‌رنگ و پررنگ با یکدیگر (در هر نقش)، می‌توانید بینش خوبی از نحوه ایفای هر نقش در تیم به دست آورید. به عنوان مثال در صورتی که اختلاف دو ستون در یک نقش زیاد باشد، به احتمال زیاد آن نقش در اولویت ۷، ۸ یا ۹ اکثر افراد قرار گرفته است و می‌توان اینگونه برداشت کرد که احتمالاً بار ایفای آن نقش تنها بر دوش یک یا دو نفر از اعضای تیم افتاده است که بیشترین نمره را کسب کرده‌اند!



افراد با بیشترین امتیاز برای هر یک از نقش‌ها:

ایده‌پرداز - PL: محمدحسین مهریار

فرصت‌یاب - RI: محمدحسین مهریار

موشکاف - ME: سام شاکر

موتور محرک - SH: محمدحسین مهریار

راهبر - CO: مهسا رحمتی

اهل عمل - IMP: باران عقیلی

تمام‌کننده - CF: باران عقیلی

تیم‌گرا - TW: سام شاکر و نشمین سلیمانی

متخصص - SP: نشمین سلیمانی



افراد بارز تیم

در ادامه نام افرادی را می‌بینید که نمونه‌های بارز برای هر یک از نقش‌های تیمی به شمار می‌روند. توجه داشته باشید که فردی که بالاترین نمره را در هر یک از نقش‌ها به دست آورده باشد، «نمونه بارز» آن نقش **نیست**؛ بلکه ۳ شرط برای این امر می‌بایست برقرار باشد. طبق قوانین مدل، فردی نمونه‌ی بارز یک نقش به حساب می‌آید که:

- ۱- ذهنیت شفافی درمورد نقش‌های تیمی محوری خود داشته باشد.
- ۲- تطابق نسبتاً خوبی میان برداشت شخصی وی با دیدگاه دیگران در مورد نقش او وجود داشته باشد.
- ۳- کفای نقاط قوت فرد در یک نقش به طور قابل توجهی، از نقاط ضعف مجازش در آن نقش سنگین‌تر باشد.

در صورتی که هر سه شرط برقرار باشند، فرد به عنوان نمونه بارز در آن نقش شناخته خواهد شد. بنابراین، این احتمال وجود دارد که یک تیم در برخی نقش‌ها نمونه‌ی بارزی نداشته باشد.

نمونه‌های بارز نقش‌ها در تیم شما عبارتند از:

محمدحسین مهربار فرد بارز تیم در نقش **فرصت‌یاب** است.



نشمین سلیمانی فرد بارز تیم شما در نقش **متخصص** است.



در حال حاضر در نقش‌های **فرصت‌یاب** و **متخصص**، شناخت و تبخّر بالایی میان اعضای تیم شما برقرار شده است و افراد به خوبی از عهده‌ی ایفای موثر این نقش‌ها در تیم برمی‌آیند. برای اینکه بتوانید در تیم خود برای نقش‌های تیمی دیگر هم، نمونه‌ی بارز داشته باشید پیشنهاد می‌کنیم:

- میزان تعاملات روزانه افراد تیم‌تان با یکدیگر را افزایش دهید تا به شناخت بهتری از یکدیگر دست یابند.
- برای توسعه نقاط قوت نقش‌های محوری هر یک از افراد فعالانه برنامه‌ریزی و تلاش کنید، اهداف کوتاه‌مدت معین کنید و تیم را در مسیر رسیدن به این اهداف هدایت و همراهی نمایید.



بخش سوم: جمع بندی گزارش

پیشنهادات برای تقسیم کار تیمی

در نهایت برای داشتن یک تیم پویا و کارآمد لازم است تا بر اساس ترتیب و ترکیب نقش‌های تیمی، فرد مناسب را در زمان مقتضی برای کار مناسب فراخوانیم. همانطور که پیش‌تر گفتیم، صرف داشتن افرادی توانمند و دارای شایستگی اگرچه خوب است اما لزوماً موفقیت تیم را تضمین نمی‌کند، بلکه نوع ترکیب و نحوه‌ی به کارگیری اعضای تیم است که می‌تواند به موفقیت یا شکست یک تیم منجر شود. به همین منظور، این بخش از گزارش، پیشنهاداتی را برای تقسیم کار حرفه‌ای و متناسب با ترکیب نقش‌های تیمی افراد تیم، به شما ارائه می‌کند:

❖ لازم به ذکر است که بعضی افراد بر اساس ترکیب نقش‌های تیمی‌شان، ممکن است بیش از یک پیشنهاد برای ایفای نقش داشته باشند.

اگر به مسیر تازه‌ای برای فکر کردن نیاز است، از **محمدحسین و سپس از مهسا** کمک بگیرید.



اگر تیم نیاز به فرصت‌های جدید بیرونی دارد از **محمدحسین** کمک بگیرید.



اگر تیم نیاز به یک رهبری منعطف و هماهنگ دارد از **مهسا** کمک بگیرید.



اگر تیم نیاز به افزایش سرعت و تصمیم‌های قاطع دارد از **محمدحسین** کمک بگیرید.



اگر تیم میان چند گزینه همسان نیاز به انتخاب مطمئن دارد از **سام** کمک بگیرید.



زمانی که بحث‌ها در تیم بالا می‌گیرند و نیاز است تا کسی جو را بهبود بخشد از **باران** کمک بگیرید.



زمانی که تصمیم‌ها تبدیل به فرایندهای اجرایی می‌شوند از **باران** کمک بگیرید.



زمانی که ضروریست تا کارها با بالاترین استاندارد لازم به اتمام برسند از **باران** کمک بگیرید.



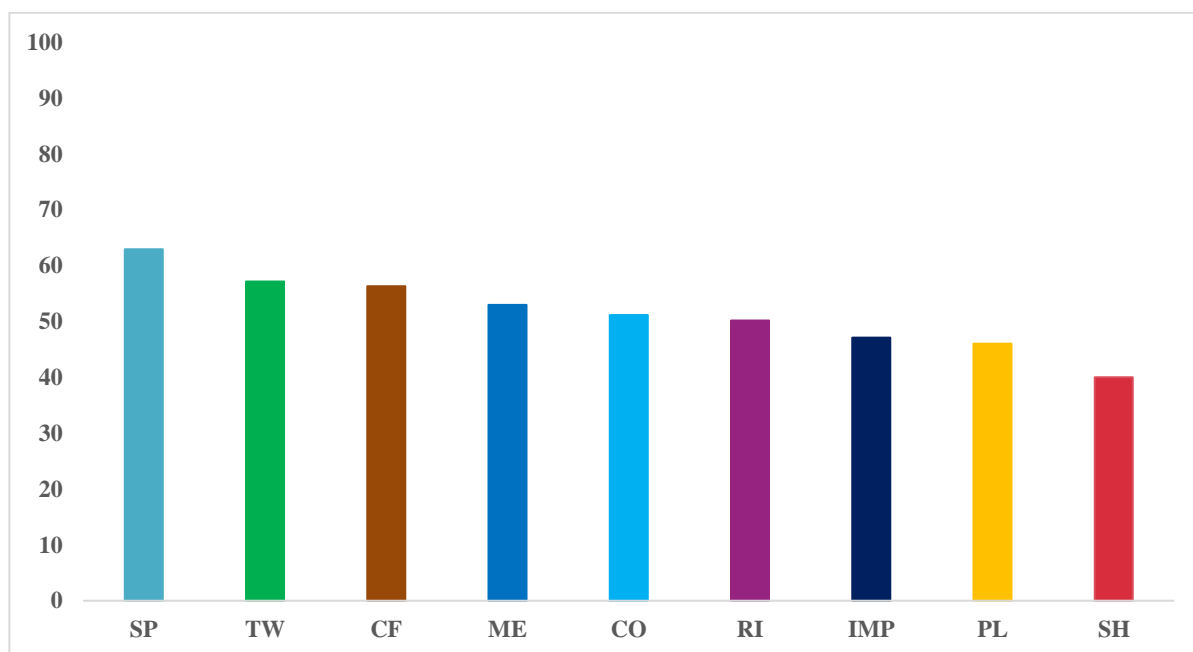
زمانی که تیم نیاز دارد کسی در مورد موضوعی خاص تحقیق عمیق و علمی داشته باشد از **نشمین و سپس از سام** کمک بگیرید.



برآیند نقش‌های تیمی

در این بخش، نموداری را مشاهده می‌کنید که در آن میانگین نمرات کل اعضای تیم در هر یک از نقش‌های تیمی، به تفکیک نمایش داده شده است. با استفاده از این نمودار می‌توانید دید نسبتاً جامعی از کیفیت و میزان قدرتمندی هریک از نقش‌ها در تیم خود به دست آورید. هرچه مقادیر این نمودار با نیاز تیم شما برای به انجام رساندن پروژه‌های خود سازگارتر باشد، به این معناست که تیم شما ترکیب مناسب برای عملکرد موثر را در اختیار دارد و تنها کافی است روی حفظ و ارتقای وضعیت فعلی تیم تمرکز کنید؛ و هرچه این مقادیر از مقاصد فعلی تیم شما فاصله داشته باشد، نشانه‌ی این است که:

- ۱- نیاز به ایجاد تغییراتی در ساختار تیم و نحوه جای‌گیری افراد بر اساس نقش‌های تیمی واقعی‌شان وجود دارد تا هرکس سر جای خود قرار گیرد و از نقش‌های محوری‌اش بهترین استفاده را بنماید.
- ۲- نیاز است برای تقویت نقش‌های تیمی محوری اعضای تیم برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری گردد تا هرکس در نقش‌هایی که برایش اولویت دارد، قدرتمندتر از قبل عمل کند؛ در نتیجه‌ی این عمل، میانگین نمرات کل تیم بالاتر خواهد رفت و تیم قوی‌تری خواهید داشت.



نقاط قوت تیم:

این تیم در مورد اغلب اهداف کاری خود عملکرد حرفه‌ای و منطبق بر دانشی دارد؛ سعی می‌کند بهترین دانش روز را برای رسیدن به اهدافش به کار گیرد، روابط کاری بین افراد از کیفیت بسیار خوبی برخوردار است و تعارضات حین کار عموماً به بهترین شکل مدیریت می‌شود، همچنین تیم اهداف خود را با بالاترین استاندارد و کمترین میزان خطا به انجام می‌رساند؛ یا لاقلاً این چشم‌انداز را دارد که به بالاترین شهرت حرفه‌ای دست یابد.



نقاط کور تیم:

تیم شما ممکن است در ارائه راهکارهای خلاقانه و ایده‌های جسورانه ضعیف عمل کند، محافظه‌کاری بیش از حد تیم ممکن است از این نظر برای تیم‌تان ریسک به همراه بیاورد؛ از طرفی دیگر، این تیم به احتمال زیاد از رویارویی با مسائل دشوار اجتناب می‌کند، به خصوص زمانی که در شرایط بحرانی قرار می‌گیرد ممکن است نتواند به خوبی تصمیم قاطعی بگیرد و کارها را با سرعت مناسب پیش ببرد. در نهایت، هرچقدر تیم‌ها بتوانند در فرآیند کار گروهی، از نقش‌های تیمی محوری اعضای خود بهره بگیرند مسلماً برونداد بهتری را هم شاهد خواهند بود، از طرفی، آگاهی از نقش‌های تیمی میانی که برای هریک از اعضا در محدوده قابل مدیریت قرار دارد، می‌تواند امکانی برای تیم‌ها فراهم آورد تا با توسعه این بخش از توانایی افراد، تا جای ممکن بر نقاط کور تیم غلبه کرده و کارایی و بازدهی تیم را به طرز قابل توجهی افزایش دهند.

کلام آخر:

در آخر، همانطور که قبلاً گفتیم، تمامی ۹ نقش تیمی برای کار تیمی موفق از اهمیت بالایی برخوردارند، اگرچه ممکن است یک تیم متناسب با نیازهای منحصر به فرد خود به چند نقش اهمیت بیشتری بدهد و یا یکی دو نقش را به میزان کمتری مهم بداند، اما برای تضمین حداکثری موفقیت تیم ضروری است تا تیم‌ها ترکیب زیر را به نوعی در میان افراد خود داشته باشند:

- ❖ فردی با نقش رهبری: نوعی موتور محرک (SH) برای راه‌اندازی و پیشبرد پروژه‌ها به سمت اجرا و اتمام، یا یک راهبر (CO) به منظور برقراری ارتباطی منطقی میان افراد و وظایف.
- ❖ فردی برای برقراری ارتباط موثر و فراهم آوردن حمایت‌های بین‌فردی: افراد فرصت‌یاب (RI) یا تیم‌گرا (TW)
- ❖ فردی توانمند در حیطةی اجرا: افرادی با نقش اهل عمل (IMP)، تمام‌کننده (CF) و یا موشکاف (ME)
- ❖ فردی اهل ایده: ایده‌پرداز (PL)
- ❖ و در صورت لزوم فردی برای ارائه اطلاعات عمیق و تخصصی: متخصص (PL)

بنابراین، اصل را بر داشتن یک ترکیب **متوازن و جامع** بگذارید که با توجه به فاکتورهای مذکور بهترین عملکرد را در تیم ایجاد کند. همچنین، همانطور که در ابتدای این گزارش آمد، **کسری و مازاد** تیم، دو عاملی هستند که می‌توانند در تیم **عدم تعادل** ایجاد کنند:

۱- زمانی که تیم در یک یا چند نقش خود دچار **کسری** باشد، دیر یا زود با موقعیتی مواجه خواهد شد که به حضور آن نقش در تیم نیاز است اما ایفاکننده‌ای وجود ندارد که آن نقش را بر عهده بگیرد. به عنوان مثال عدم وجود نقش موتور محرک در یک تیم این دورنما را به همراه دارد که تیم در آینده‌ای نزدیک، دچار لختی و کاهش سرعت عمل شود.

۲- زمانی که یک نقش توسط افراد زیادی ایفا شود (وجود **مازاد**) نیز عدم تعادل را به دنبال خواهد داشت؛ به این صورت که ممکن است میان اعضای نیرومند در آن نقش، **نوعی رقابت درونی** شکل بگیرد که در نهایت منجر به کاهش کارآمدی تیم می‌شود. به عنوان مثال، در تیمی که در نقش **ایده‌پرداز/دارای مازاد** است، ممکن است هریک از افراد خلاق تیم برای به اجرا گذاشتن ایده‌های خود پافشاری کنند و در نهایت انبوهی ایده و طرح ناتمام و غیرعملی را به تیم تحمیل کنند که هرگز اجرا نشده‌اند و نخواهند شد!

در نهایت امیدواریم در این گزارش توانسته باشیم دید بهتری نسبت به تیم شما و نقش‌های تیمی موجود در آن فراهم کنیم تا بتوانید با معیاری دقیق‌تر و رویکردی عملگرایانه‌تر، روز به روز به اهداف تیمی خود نزدیک‌تر شوید.

از همراهی شما سپاسگزاریم.

تیم ارزیابی و توسعه اندازه

www.andaze.io
(+98) 21 88871975

Unit 35, Floor #, No 40, Haghani St,
Before jahan koodak Cross,
Tehran, Iran