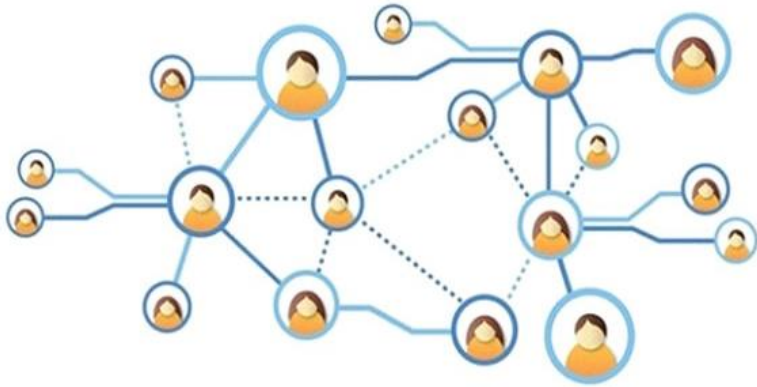


شبکه سازی و نقش افراد در تیم ها

نقشه راه یادگیری

- گام اول: کاربرد شبکه سازی؛
- گام دوم: باورهای درست شبکه سازی؛
- گام سوم: شبکه ای از افراد در کار تیمی؛
- گام چهارم: نقش های بلبین؛
- گام پنجم: آزمون بلبین؛
- گام ششم: تشریح نقش های افراد در شبکه سازمانی؛
- گام هفتم: اصلاح عدم تعادل شبکه کاری؛
- گام هشتم: جمع بندی.

شبکه سازی



- زمانی که شبکه سازی در کسب و کار یا شبکه سازی تجاری برای نخستین بار مورد توجه قرار گرفت، بیشتر به عنوان ابزاری برای کاریابی و پیدا کردن شغل در نظر گرفته شد.
- می‌توانیم بگوییم آن‌چه امروز در لینکدین (LinkedIn) می‌بینیم، شکل دیجیتالی تصور کلاسیک از شبکه سازی برای کاریابی و ارتقاء شغلی است: یک شبکه اجتماعی برای شبکه سازی مختص افراد حرفه‌ای و فعالان حرفه‌های مختلف.
- طی دو دهه‌ی اخیر، شبکه سازی از شکل ابزار فردی برای کاریابی و پیشرفت شغلی به شکل یک ابزار سازمانی درآمد. شبکه سازی (Business Networking) در فهرست وظایف مدیران کسب و کار قرار گرفت.



باور درست

بسیاری از ما فکر می‌کنیم که در کار تیمی باید همه فعالیت‌های مشابه انجام دهند یا به یک اندازه کار کنند یا به یک اندازه خسته شوند یا تنش‌های مشابهی را تحمل کنند.

حاصل این کار، بیش از آنکه به کار تیمی نزدیک شود، به کار هیأتی نزدیک می‌شود:

هر کس برای ثواب، بخشی از سفره را پهن یا جمع می‌کند و هیچ کس هم سخت نمی‌گیرد که آیا این کار را به خوبی انجام داده یا نه و اساساً آیا برای این کار مناسب بوده است یا خیر!

مدل نقش های تیمی بلبین

کار تیمی موفق، صرفاً حاصل تقسیم فعالیتها نیست. بلکه تقسیم متناسب فعالیتها (بر اساس توانمندیها و علایق و ویژگیهای افراد تیم) می تواند یک کار تیمی موفق را شکل دهد.



Action-Oriented Roles

1. Shaper
2. Implementer
3. Completer/Finisher



People-Oriented Roles

1. Coordinator
2. Team Worker
3. Resource Investigator




Thought-Oriented Roles

1. Plant
2. Monitor-Evaluator
3. Specialist

Belbin's Team Roles



شبکه ای از افراد در کار تیمی

1. ایده پرداز Plant
 2. ارزیاب و مراقب یا ناظر Monitor-Evaluator
 3. هماهنگ کننده ها Co-ordinator
 4. کاشف یا جستجوگر منابع Resource- Investigator
 5. افراد اجرایی یا اجراکارها Implementer
 6. تمام کننده ها Finishers
 7. گروهی کارها یا دیپلمات ها Teamworkers
 8. شکل دهندگان یا موتورهای محرک گروه Shapers
 9. افراد متخصص Specialists
- 

مدل بلبین یک مدل برای تیم‌سازی و تعیین نقش است که شما را قادر می‌سازد تا هنگام کار در یک تیم، رفتارهای ترجیحی سایر اعضا را راحت‌تر درک کنید.

نکته مهم این است که در مدل بلبین در مورد رفتار اعضای تیم صحبت می‌کنیم و کمتر درباره شخصیت آنها؛ به عبارتی، این مدل به بررسی و دسته‌بندی نحوه رفتار، مشارکت و ارتباط افراد با سایر اعضای تیم اختصاص یافته است.

اگر قرار باشد تیمی را تشکیل دهید که اعضای آن نقش‌های تیمی بسیار مشابهی داشته باشند، به احتمال زیاد تیم با مشکل تعادل نداشتن افراد تشکیل‌دهنده مواجه می‌شود؛ بنابراین، این مدل در وهله اول رهبران را قادر می‌سازد تا مطمئن شوند که تمام نقش‌های تیمی در ترکیب تیم آنان لحاظ شده است و دوم اینکه نقاط ضعف ساختاری (از نظر رفتار) را در کل تیم برطرف می‌کند.

پیدایش آزمون و تست بلبین

- در دهه ۱۹۷۰ میلادی، آقای دکتر مردیت بلبین و تیم پژوهش او در کالج مدیریتی هنلی، برای مشاهده و بررسی رفتار و عملکرد تیم‌ها دوره‌م جمع شدند تا چرایی و چگونگی بروز رفتارهای متفاوت از تیم‌ها را دریابند.
- در یک دوره ۹ ساله، تیم‌های مدیریتی بین‌المللی مورد مطالعه قرار گرفتند، مجموعه‌ای از آزمون‌های روان‌سنجی از هریک اعضای این تیم‌ها به عمل می‌آمد تا ویژگی‌هایی مانند شخصیت و رفتار را بتوان در ارزیابی تیم‌ها به کار گرفته و اثرات این ویژگی‌ها روی عملکرد تیم‌ها به درستی سنجیده شوند.
- هدف از طراحی آزمون این است که هر شخص در تیم را بشناسد.
- این آزمون شامل هفت سوال ۸ جزئی است. شایان ذکر است که هیچ پاسخ درست یا غلطی وجود ندارد.

بخش یک. من باور دارم که به صورت زیر به گروهی که در آن هستم می توانم کمک می کنم:

- الف. من فکر میکنم که میتوانم سریع متوجه فرصت های جدید شوم و از آنها استفاده ببرم.
- ب. من خوب میتوانم با تعداد بسیاری از افراد کار کنم.
- پ. من در ایجاد ایده های تازه خوب هستم.
- ت. هر گاه متوجه شوم که کسانی هستند چیزی ارزشمند برای گروه دارند قادرم آنها را به گروه جلب کنم.
- ج. یکی از دلیل اصلی که من موثر هستم این است که من ایدهها را پیگیری میکنم.
- چ. حاضرم با شرایط ناآشنا روبرو شوم اگر در انتهای کار منجر به نتایج ارزشمند شود.
- ح. وقتی قرار باشد در شرایطی کار کنم که با آن آشنا هستم سریع آن را حس میکنم.
- خ. میتوانم برای یک مورد معقول راه حلهای جایگزین ارائه دهم بدون اینکه تعصب به خرج دهم.

بخش دو. اگر نقطه ضعف هایی در کار گروهی دارم ممکن است به دلیل یا دلیل زیر باشد:

الف. تا زمانی که جلسات خوب سازماندهی نشده باشند یا تحت کنترل نباشد یا خوب هدایت نشوند، من احساس راحتی نمیکنم.

ب. من نسبت به کسانی که نقطه نظر درستی دارند ولی به درستی نظرات آنها شنیده نشده است، بیش از اندازه سخاوتمند هستم.

پ. وقتی گروه پیگیر ایده های تازه میشود، گاهی اوقات زیاد حرف میزنم.

ت. وقتی دیدگاهی اعتراضی نسبت به موضوعی دارم، این باعث می شود به سختی بتوانم سریع و با شور و شوق به میان دوستانم در گروه بپیوندم.

ج. گاهی اوقات اگر نیاز باشد کاری انجام شود قدرتمند و سرکوبگر جلوه میکنم.

چ. سخت میتوانم گروه را رهبری کنم شاید به این خاطر که بیش از اندازه نسبت به فضای گروه پاسخگو هستم.

ح. گاهی اوقات بیش از اندازه مشغول اتفاقاتی میشوم که برای من می افتد و گاهی برای پیگیری یک اتفاق خیلی سست هستم.

خ. همکارانم مرا آدمی میدانند که خیلی بيمورد نسبت به جزئیات و از اینکه ممکن است کارها خراب شود، نگرانم.

بخش سه. وقتی درگیر اجرای پروژهای با دیگران هستیم:

- الف. من توانایی دارم بر دیگران تأثیر بگذارم بدون اینکه بر آنها فشار بیاورم.
- ب. من آدم دقیقی هستم و همه چیز را تحت نظر دارم که این مانع اشتباهات بدون دقت و کارهای انجام نشده شود.
- پ. در یک جلسه، حاضرم برای انجام یک اقدام فشار بیاورم تا مطمئن شوم که وقتان در جلسه تلف نشود یا از هدف اصلی آن دور نشود.
- ت. همواره برای ارائه ایدههای نو و مبتکرانه میتوان روی من حساب کرد.
- ج. همواره حاضرم از پیشنهاد خوب که منافع مشترک را به بار میآورد حمایت کنم.
- چ. خیلی دوست دارم دنبال آخرین ایدهها و تحولات تازه باشم.
- ح. من اعتقاد دارم ظرفیتم برای ارائه یک قضاوت درست توسط دیگران قابل تقدیر است.
- خ. دیگران میتوانند به من تکیه کنند که همه کارهای ضروری سازماندهی شدهاند.

بخش چهار. نگاه شخصیتی من نسبت به کار گروهی:

- الف. من علاقه دارم همکارانم را بهتر بشناسم.
- ب. من مایل نیستم که دیدگاههای دیگران را به چالش بکشم یا دیدگاه خودم در اقلیت قرار گیرد.
- پ. من معمول استدلالهای خوبی برای به چالش کشاندن ایدهها یا پیشنهادات ضعیف دارم.
- ت. فکر می کنم وقتی نیاز است که طرحی اجرا گردد استعداد خوبی برای پیش بردن امور دارم.
- ج. تمایل دارم که از اشتباهات آشکار اجتناب کنم و همچنین از عهده مورد غیرقابل انتظار بر میآیم.
- چ. در هر کاری که به عهده من گذاشته میشود سعی میکنم که حرفهای عمل کنم.
- ح. حاضرم خارج از گروه از ارتباطاتم استفاده ببرم.
- خ. وقتی قرار است تصمیمی گرفته شود بیدرنگ تصمیم میگیرم هر چند که به نظرات مختلفی علاقه‌مند باشم.

بخش پنجم. من از انجام کاری احساس رضایت میکنم به این سبب که:

- الف. از تجزیه و تحلیل اوضاع و سبک سنگین کردن راههای ممکن لذت میبرم.
- ب. من به یافتن راه حل‌های عملی برای مشکلات علاقه‌مند هستم.
- پ. دوست دارم حس کنم همیشه روابط کاری خوبی را تحکیم میبخشم.
- ت. روی تصمیم‌ها نفوذ زیادی دارم.
- ج. میتوانم افرادی را ملاقات کنم که ممکن است چیز تازه‌ای برای طرح کردن داشته باشند.
- چ. میتوانم توافق دوستان را برای انجام یک اقدام بگیرم.
- ح. آدمی هستم که میتوانم توجه کامل خود را معطوف کاری کنم.
- خ. دوست دارم که عرصه‌های را بیابم که تخیل مرا افزایش دهد.

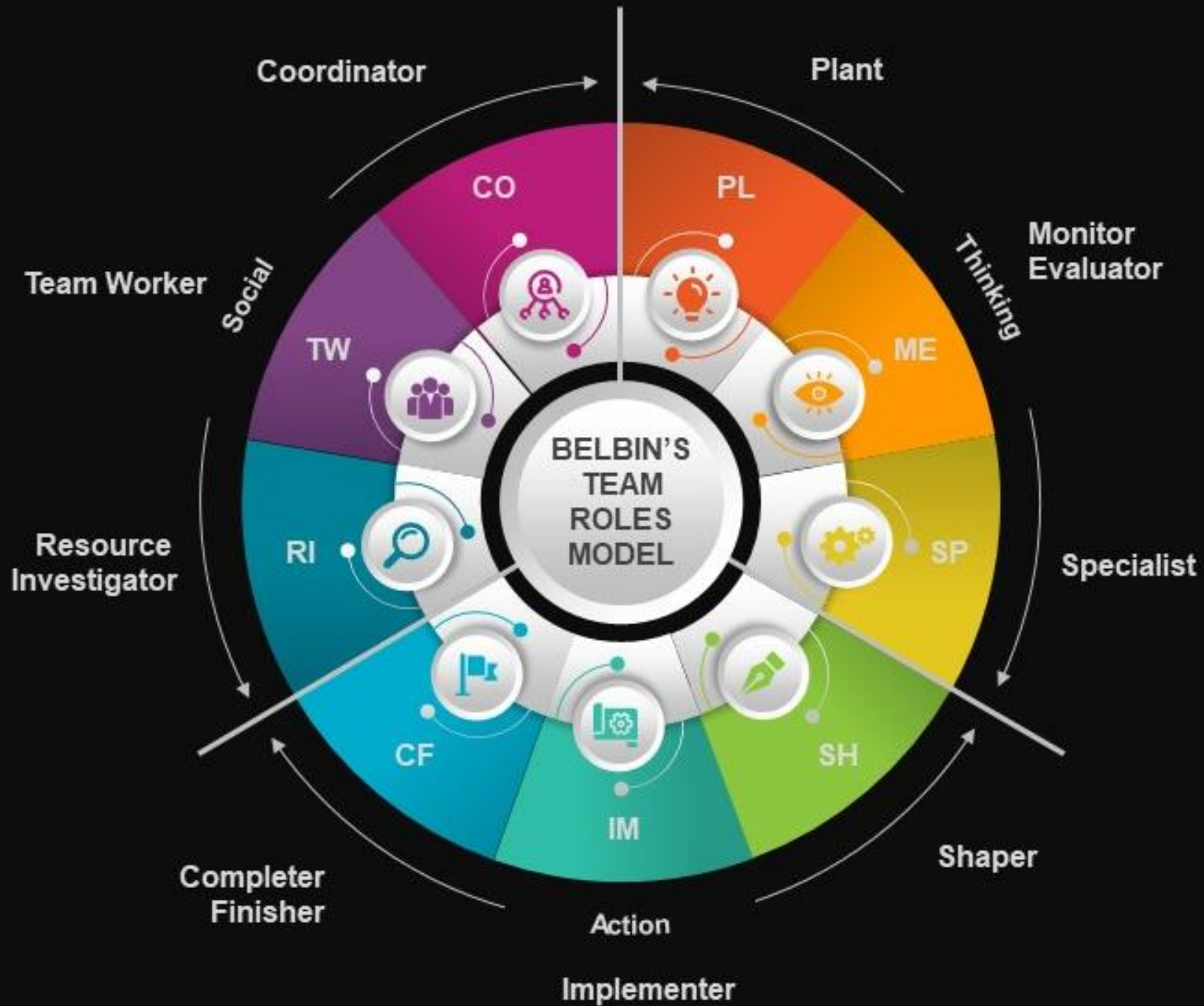
بخش شش. اگر به من کاری ارجاع شود که در آن زمان کم است و افرادی که با آنها درگیر هستم را نمیشناسم:

- الف. دوست دارم قبل از اینکه پاسخی را برای مشکلی بیابم به گوشه‌های بروم و راهی را تدبیر کنم.
- ب. آمادهم با فردی کار کنم که مثب‌ترین نگرش را دارد – هر چند که ممکن است آدم سختی باشد.
- پ. با ایجاد هماهنگی میان کمکی که افراد مختلف می‌توانند ارائه کنند، قدرت دارم که از حجم کار بکاهم.
- ت. در من حس طبیعی درک فوریت کار وجود دارد که کمک می‌کند از برنامه عقب نیافتیم.
- ج. معتقدم میتوانم خونسردی خودم را حفظ کنم و ظرفیت خود را برای اینکه بتوانم مستقیم به موضوع تفکر کنم حفظ کنم.
- چ. علی‌رغم وجود فشارها میتوانم همچنان در رسیدن به هدف ایستادگی کنم.
- ح. اگر حس کنم که گروه هیچ پیشرفتی نمیکند مایلیم که به صورتی مثبت رهبری گروه را به دست بگیرم.
- خ. این توان را دارم که به بحث و گفتگو دامن بزنم با این دیدگاه تفکرات جدید در گروه مطرح شود و امور پیشرفت کند.

بخش هفت. در گروه‌های کاری ممکن است گاهی با مشکلاتی روبرو شوم چون:

- الف. گاهی نسبت به کسانی که مانع پیشرفت امور میشوند بیحوصله میشوم.
- ب. چون بیش از اندازه تجزیه و تحلیل میکنم و به مسائل میاندیشم دیگران از من انتقاد میکنند.
- پ. اینکه دوست دارم خاطر من از درستی انجام کارها جمع باشد ممکن است مانع انجام امور شود.
- ت. خیلی ساده حوصله‌ام سر میرود و متکی به یکی دو نفر اعضای محرک هستم تا باعث شود که دوباره سر کار برگردم.
- ج. سخت است وقتی اهداف مشخص نیستند شروع به کار کنم.
- چ. گاهی اوقات در توضیح و تصریح نقاط پیچیده کار که برایم پیش می‌آید ضعیف هستم.
- ح. آگاهانه چیزهایی را از دیگران درخواست میکنم انجام دهند که میدانم خودم نمیتوانم انجام دهم.
- خ. وقتی با اعتراض واقعی روبرو میشوم در پیش بردن نظرات خودم درنگ میکنم.

بخش	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
یک	ح	ت	چ	پ	الف	خ	ب	ج
دو	الف	ب	ج	ح	پ	ت	چ	خ
سه	خ	الف	پ	ت	چ	ح	ج	ب
چهار	ت	خ	ب	ج	ح	پ	الف	چ
پنج	ب	چ	ت	خ	ج	الف	پ	ح
شش	چ	پ	ح	الف	خ	ج	ب	ت
هفت	ج	ح	الف	چ	ت	ب	خ	پ
جمع								



نقش‌های تیمی تفکر محور در مدل بلین



نقش‌های تیمی مبتنی بر تفکر به نوآوران تیم مربوط می‌شود. در واقع بدون وجود ایده‌های جدید، ممکن است پویایی تیم از بین برود که در این میان، نقش‌های تیمی تفکر محور جرقه ایجاد فرصت‌های جدید و چالش‌برانگیز را برای تیم به وجود می‌آورند.

ایده پرداز (نوآور)

نوآوران افراد تفکر محوری هستند که همواره ایده‌های نو و بدیعی ارائه می‌دهند. این نقش‌های تیمی در ایده‌پردازی عالی هستند؛ اما آنها اغلب افرادی درون‌گرا به شمار می‌آیند و ترجیح می‌دهند به تنهایی کار کنند؛ همچنین نوآوران دوست دارند به دلیل عقاید، هوش و کارشان مورد ستایش قرار بگیرند؛ اما اغلب برداشتهای بدی از انتقادات می‌کنند.



نقاط ضعف: این افراد معمولاً به کار کردن در چارچوب محدودیت‌هایی که برای آنان تعیین می‌شود، مانند ضرب‌الاجل‌های معین یا بودجه محدود، علاقه‌ای ندارند؛ همچنین این افراد در تیم ممکن است ایده‌هایی را ارائه دهند که نتوان آنها را عملی کرد.

مراقب یا ناظر (ارزیابی کننده)

ارزیابی کنندگان و ناظران تیم افراد تفکر محوری هستند که در تجزیه و تحلیل ایده‌ها و گزینه‌هایی که دیگران ارائه می‌دهند، تبحر دارند؛ اساساً این افراد در تیم ایده‌ها را از نوآوران می‌گیرند و سپس تعیین می‌کنند که کدامیک از ایده‌ها خوب و کدامیک بد است. به‌طور کلی، ارزیابی کنندگان مهارت تفکر انتقادی خوبی در تیم دارند.



نقاط ضعف: این افراد متفکران انتقادی بزرگی هستند، اما توانایی تشویق دیگران را ندارند و نمی‌توانند به سایر اعضای تیم انگیزه دهند؛ به‌عبارتی، این افراد غالباً مهارت بالایی در انتقاد کردن بیش از حد از دیگران دارند.

متخصص

متخصصان مدل بلبین افراد تفکر محوری هستند که برای انجام کارهای تخصصی در تیم دانش لازم را دارند؛ به همین ترتیب، آنها نقش مهمی را در تیم بازی می‌کنند، زیرا هیچ فرد دیگری نمی‌تواند مهارت لازم را برای انجام نقش آنان داشته باشد. نکته مهم در مورد نقش متخصص این است که مهارت‌های این افراد عمیق اما محدود است و هنگامی که در تیم به مهارت‌های آنان نیاز باشد، وارد عمل می‌شوند.



نقاط ضعف: قدرت این افراد در تخصص آنهاست، اما اگر به تخصص آنان در تیم نیازی نباشد، در عمل نمی‌توانند کمک دیگری به تیم کنند. به‌طور کلی، می‌توان گفت که آنها از قابلیت انعطاف‌پذیری پایینی برخوردار هستند و اغلب در رابطه با مشکلات، مسائل مختلف یا اهداف تیم، چشم‌انداز بزرگ‌تر را نمی‌بینند.

A close-up photograph of a person's hands tying their black athletic sneakers. The person is wearing dark leggings and a ring is visible on their left hand. The background is blurred, suggesting an indoor gym or studio setting.

نقش‌های تیمی عمل‌گرا در مدل بلین

این نقش‌های عملی به افرادی مربوط است که کارها را انجام می‌دهند. این افراد در تیم معمولاً به‌جای بحث در مورد استراتژی و مسائل مربوط به مهارت‌های نرم، تمایل دارند تا به‌نوعی فقط انجام‌دهنده کار باشند.

موتور محرک (شکل دهنده)

شکل دهنده‌ها افراد عمل‌گرایی هستند که تیم را برای پیشرفت به چالش می‌کشند. این افراد در شرایط تحت فشار، در بهترین حالت خود قرار می‌گیرند. آنها به‌طور ذاتی برون‌گرا هستند و از پیشگامی در تیم و دریافت بهترین عملکرد از سایر اعضای تیمشان لذت می‌برند. این افراد معمولاً از زیرسؤال بردن هنجارها لذت می‌برند و چالش‌ها را فرصتی برای پیشرفت می‌دانند؛ همچنین شکل‌دهندگان برای تحقق رؤیاهایشان، بدون هیچ ترسی، با مشکلات و شرایط پیش‌آمده مقابله می‌کنند.

در حالت کلی، تیمی که نقش شکل‌دهنده در آن زیاد باشد، اعضای تیم به‌طور دائم با یکدیگر بحث می‌کنند و در نهایت هم کاری از پیش نمی‌برند؛ این در حالی است که وجود یک شکل‌دهنده در تیم، روشی عالی برای هدایت تیم به سمت دستیابی به هدف موردنظر محسوب می‌شود.

نقاط ضعف: شکل‌دهنده‌ها می‌توانند به‌طور مداوم با دیگران بحث کنند و ممکن است به احساسات آنان آسیب برسانند.



افراد اجرایی یا اجراکارها (مجری)

مجریان افراد عمل‌گرایی هستند که پس از اتمام ایده‌پردازی‌ها، کارها را انجام می‌دهند. در واقع، آنها ایده‌ها را به برنامه و عمل تبدیل می‌کنند. این افراد معمولاً به‌روش سیستماتیکی کار می‌کنند و به‌خوبی سازمان یافته‌اند. اجراکنندگان در تیم از انجام‌دادن کار لذت می‌برند و در نتیجه، برای رسیدن به نقاط عطف کاری و همچنین ارائه کار در ضرب‌الاجل‌های تعیین‌شده تلاش می‌کنند.



نقاط ضعف: مجریان تا حدودی انعطاف‌پذیری پایینی دارند و در برابر تغییر مقاومت می‌کنند.

تمام کننده

تمام کنندگان یا تکمیل کنندگان افراد عمل گرایی در تیم هستند که باید مطمئن شوند که هر پروژه به طور کامل و در زمان مشخص شده به اتمام می رسد. این افراد به طور طبیعی نگران این هستند که تمام جزئیات ریز مربوط به پروژه با پایان یافتن آنها انجام شده باشد؛ علاوه بر این، می توان برخی اوقات آنها را به عنوان کمال گرایان افراطی برای اتمام کار در ضرب الاجل های تعیین شده در نظر گرفت؛ به عبارت دیگر، این افراد سایر اعضای تیم را تحت فشار قرار می دهند تا مطمئن شوند که همه کارها به موقع انجام می شود.



نقاط ضعف: تمام کنندگان در تیم معمولاً همیشه درمورد اتمام به موقع همه چیز نگران هستند؛ همچنین تمایل دارند که کارها را خودشان انجام دهند و از سپردن کارها به سایر اعضا یا به نوعی تفویض اختیار، دوری می کنند.

نقش‌های تیمی مردم‌محور در مدل بلین

نقش‌های مردم‌محور همگی در مورد افرادی هستند که از کار با دیگران، چه در داخل و چه در خارج از تیم، لذت می‌برند. آنها معمولاً مهارت بسیاری خوبی در برقراری ارتباط با دیگران دارند.



هماهنگ کننده

هماهنگ کنندگان افراد مردم محوری در تیم هستند که به طور طبیعی نقش رهبری تیم را بر عهده می گیرند و تنها شخصی در تیم هستند که همه اعضای به آنها احترام می گذارند؛ همچنین سایر اعضای تیم هنگام مواجهه با مسائل مختلف، به گفت و گو با این افراد تمایل دارند. هماهنگ کنندگان در تیم به طور معمول شنوندگان بسیار خوبی هستند و توانایی تشخیص ارزش منحصر به فرد هر عضو تیم را دارند؛ علاوه بر این، هماهنگ کنندگان محتمل ترین افراد برای ورود به مسائل مختلف، هماهنگی و تفویض فعالیت های روزمره تیم هستند، حتی زمانی که تیم از نظر فنی توسط مدیر مافوق آنان کنترل می شود.



نقاط ضعف: این افراد برخی اوقات ممکن است از انجام دادن وظایف خود در کار تیمی شانه خالی کنند یا بخشی از وظایف خود را به سایر اعضای تیم واگذار کنند.

گروهی کار (انجام‌دهنده کار تیمی)

انجام‌دهندگان کار تیمی افراد مردم‌گرایی هستند که از به‌خوبی کارکردن تیم در کنار یکدیگر مطمئن می‌شوند. این افراد معمولاً موفقیت، پاداش و اهداف شخصی خود را به‌دلیل اهداف کلی تیم قربانی می‌کنند. انجام‌دهندگان کار تیمی شنوندگان خوبی هستند که اختلافات را در تیم کاهش می‌دهند و موجب می‌شوند که اعضای تیم به‌خوبی با یکدیگر کار کنند.

نقاط ضعف: آنها به دیپلماسی بیش از حد تمایل دارند، مواضع غیرمتعهدانه خود را تا آنجا که ممکن است، حفظ می‌کنند و در تصمیمات خود مصمم نیستند؛ بنابراین، می‌توان گفت که وجود این نقش‌های تیمی به تعداد زیاد در تیم، موجب می‌شود تا آنها نتوانند برای رسیدن به اهدافشان کاری از پیش ببرند.



جستجوگر منابع

جستجوگران منابع افراد مردم‌محوری هستند و جزو مشتاق‌ترین اعضای تیم به شمار می‌آیند که دوست دارند خارج از چارچوب فکر کنند. آنها به برون‌گرایی تمایل دارند و از کار با ذی‌نفعان خارجی برای کمک به تیم در رسیدن به اهداف خود لذت می‌برند.

نقاط ضعف: این افراد معمولاً بیش از حد خوش‌بین هستند، اما در عین حال، با ازبین‌رفتن اشتیاق اولیه‌شان نیز به سرعت علاقه خود را به کارشان از دست می‌دهند.



خلاصه مدل بلبین

خلاصه مدل نقش‌های تیمی Belbin

نقش‌های تفکر محور

نوآور: نوآوران و ایده‌ها؛ ترجیح می‌دهند که تنها کار کنند.

ارزیاب و ناظر: ایده‌های خوب را از بد جدا می‌کنند.

متخصص: در انجام کارهای خاصی مهارت دارند.

نقش‌های عمل‌گرا

شکل‌دهنده: هنجارها را به‌چالش می‌کشند، پیشرو و هدایت‌کننده تیم هستند

مجری: اجراکنندگان طرح‌ها هستند.

تمام‌کننده: جزئیات را به‌خوبی کامل می‌کنند.

نقش‌های مردم‌محور

هماهنگ‌کننده: رهبران ذاتی تیم

انجام‌دهنده کار تیمی: سیاست‌مداران، حفظ ارتباط تیم برای انجام کار تیمی

جستجوگر منابع: منابع خارجی را پیدا می‌کنند.

نتیجه آزمون بلین

۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
متخصص	تمام کننده	همکار گروه	ارزیاب ناظر	جستجوگر منابع	خلاق و مبتکر	شکل دهنده	هماهنگ کننده	اجرایی

ناتوانی مجاز

در کنار توانایی‌ای که هریک از نقش‌های تیمی ارائه می‌دهند، “ناتوانی مجاز”ی نیز برای آنها قابل ذکر است. برای مثال

- یک ایده‌گر می‌تواند به‌طور غیر معمولی فراموش‌کار، حواس‌پرت و آشفته باشد.
- یک کاشف منابع، ممکن است فراموش کند که از رهبر تیم پیروی کند.
- یک هماهنگ‌کننده، ممکن است از حد علاقمند به تفویض کارها باشد.
- یک مجری، ممکن است در چشم پوشیدن از برنامه‌هایش با هدف اعمال تغییرات مثبت در آنها، کند عمل کند.
- یک تمام‌کننده، معمولاً آنچنان با نگرانی انجام صحیح همه کارها را دنبال می‌کند که ممکن است باعث بروز کمال‌گرایی افراطی در کار تیم باشد.
- برای یک تیم‌کار، تصمیم‌گیری در شرایطی که ممکن است سیاست‌های تیم بغرنج و پیچیده شده و یا آسایش و روحیه تیم در معرض خطر قرار بگیرد، دشوار است.
- یک شکل‌دهنده، ممکن است در تلاش خود برای پیشبرد کارها، پرخاشگر و بد اخلاق عمل کند.
- یک متخصص نیز ناتوانی مجازی دارد که عبارت است از، تمایل به تمرکز بسیار دقیق به موضوع مورد نظر خود و اولویت دادن به آن، حتی بیش از پیشرفت و رفع نیاز تیم.

کاربرد مدل بلین

- استفاده از مدل نقش‌های تیمی بلین در موقعیت‌های اقتضائی می‌تواند منطقی باشد که از آن جمله می‌توان به شرایط زیر اشاره کرد:
- پیش از شروع پروژه، برای اینکه مطمئن شوید تیمی متعادل تشکیل داده‌اید، می‌توانید از این مدل استفاده کنید؛ به عبارت بهتر، از این مدل می‌توانید به‌عنوان بخشی از روند استخدام خود برای پرکردن نقشی که به آن نیاز دارید، استفاده کنید.
 - اعضای تیم می‌توانند از این مدل برای پیشرفت خودشان استفاده کنند تا به عضو بهتری در تیم تبدیل شوند؛ به عبارتی، این مدل می‌تواند به‌عنوان برنامه‌ای برای توسعه افراد، جهت رفع نقاط ضعفشان، استفاده شود؛ همچنین این رویکرد برای افراد دارای تیم نیز می‌تواند اعمال شود؛ به این ترتیب، می‌توان آنها را به چالش کشید یا به‌گونه‌ای هدایت کرد که با استفاده از این مدل به افراد بهتری در تیم تبدیل شوند.
 - این مدل برای مدیریت عدم تعادل در تیم استفاده می‌شود که کارهایی مانند انتصاب یک عضو جدید در تیم تا حل اختلافات احتمالی آنان را شامل می‌شود.

اصلاح عدم تعادل شبکه کاری

- آیا منطقی است که برای تصحیح این عدم تعادل، عضو جدیدی به تیم اضافه یا فرد دیگری جایگزین یکی از اعضای تیم شود؟
- آیا یکی از اعضای کنونی تیم می‌تواند با اتخاذ نقش تیمی متفاوتی، به صورت آگاهانه، رفتار خود را تغییر دهد؟
- آیا یک یا چند نفر از اعضای تیم می‌توانند نحوه همکاری خودشان را با یکدیگر برای کاهش اختلافات و رفع تعارض‌های تیمی بهبود بخشند؟