



## عنوان مقاله:

# ۱۵ نکته درباره کار تیمی

## چکیده مقاله:

نگرش تیمی و توجه به تیم‌سازی در سازمان‌ها، مهم‌ترین عامل تعالی سازمانی است و ارتباط مستحکمی با موضوع نگاه نظام‌مند و کل‌نگری در سازمان دارد. به‌طور سنتی سازمان‌ها برای غلبه بر مشکلات ناشی از وسعت تصمیم‌گیری‌ها، اقدام به شکستن سازمان به اجزا و بخش‌های کوچک‌تر و تشکیل قسمت‌های مختلف با مرزهای مشخص و وظایف معین می‌کنند. این بخش‌ها که باید ارتباط نظام‌مند و فرایندی با یکدیگر داشته باشند، به تدریج به جزیره‌هایی مستقل و رقیب و گاهی به ملک و دارایی شخصی مدیران بدل می‌شوند. نتیجه آن که دستیابی به اهداف و تجزیه و تحلیل اساسی‌ترین مسائل سازمان به امری بسیار دشوار، پرهزینه و حتی دست‌نیافتنی تبدیل می‌شود. نگرش نظام‌مند حکم می‌کند که در طراحی ساختار و فرآیندهای کاری سازمان به ارتباط حلقوی، پیچیده و غیرخطی میان اجزاء سازمان توجه شود. این نگرش را باید بن‌مایه اعتقاد به کار تیمی دانست. به عبارت دیگر «روابط نظام‌مند» در یک سازمان، پیوند و ارتباط غیرقابل‌انکاری با امکان «عملکرد تیمی» در سازمان دارد.

از مجموع مقالات آکادمی نیک درس

[لینک دسترسی به این مقاله در وب سایت آکادمی نیک درس](#)

## نکته نخست:

تعریف گروه کاری:

گروه متشکل از تعدادی از افراد است که معمولاً به یک مافوق مشترک گزارش می‌دهند و دارای برخی تعاملات رودررو هستند و نیز تا حدی در اجرای وظایف خود، به قصد تحقق اهداف سازمان، به هم وابستگی متقابل دارند.

## نکته دوم:

تعریف گروه:

گروه، شکلی از گروه است، اما نسبت به گروه‌های معمولی، برخی ویژگی‌های بارزتری دارد. برخی صاحب‌نظران، گروه را این چنین تعریف می‌کنند: «یک گروه، تعداد محدودی از افراد با مهارت‌های مکمل است که به هدفی مشترک و مجموعه‌ای از اهداف عملکردی، و رویکردی که آن‌ها را به طور متقابل، پاسخگو نگه می‌دارد، متعهد می‌شوند.»

## نکته سوم:

تمایز گروه از گروه:

1. عملکرد گروه وابسته به تک تک اعضاست اما در گروه به نتیجه کار هماهنگ همه اعضای آن نیز وابسته است.
2. در گروه اعضا، مسئولیتی جز در قبال کار فردی خود بر عهده نمی‌گیرند اما در گروه هم بر پاسخگویی فردی و هم جمعی تمرکز می‌شود.
3. گروه هدف مشترک دارد ولی گروه علاوه بر آن، تعهد مشترک نسبت به مقصد نیز دارد.
4. ماهیت ارتباط گروه و گروه با مدیریت متفاوت است؛ گروه به تقاضاهای منظمی که مدیریت از آن می‌خواهد، پاسخ می‌دهد ولی در گروه، مدیریت رسالت را تدوین می‌کند و گروه برای تحقق آن تلاش می‌کند و به آن اختیار داده می‌شود تا بدون مداخله، کار خود را انجام دهند و تا حد زیادی به صورت خودگردان اداره می‌شود.



### نکته چهارم:

برای ایجاد هم‌افزایی باید:

1. منابع، فرصت‌ها، اطلاعات، خروجی‌ها به اشتراک گذاشته شود.
2. اعضا از انعطاف‌پذیری برخوردار باشند.
3. ثبات بیشتر مورد توجه باشد.
4. وظایف به یکدیگر وابسته باشند.

### نکته پنجم:

برای تبدیل گروه کاری به گروه کاری باید:

1. همه اعضای گروه هدف‌ها را شناخته و پذیرفته باشند.
2. اعضای گروه مهارت‌های لازم را کسب کرده باشند.
3. اعضا اولویت‌های گروه را شناسایی کرده و پذیرفته باشند.

4. اعضای گروه مالکیت کار خود را داشته باشند.

5. گروه چشم‌انداز مشترکی برای انجام کارش داشته باشد.

6. اعضای گروه آزادی و بصیرت برای تصمیم‌ها و اجرای کارهای‌شان داشته باشند.

### نکته ششم:

شرایط مناسب اجرای کار تیمی:

1. کار موردنظر پیچیده باشد.

2. خلاقیت زیادی موردنیاز باشد.

3. یادگیری بالایی نیروی کار لازم باشد.

4. تعهد بالا مطلوب باشد.

5. اجرای کار نیاز به همکاری داشته باشد.

6. کار یا هدف چندوظیفه‌ای باشد.



## نکته هفتم:

انواع تیم‌های کاری:

1. گروه مشورتی: این‌گونه تیم‌ها برای مطالعه دقیق مسائل و توصیه راه‌حل برای آن‌ها تشکیل می‌شوند و معمولاً موعده زمانی خاصی دارند. این نوع گروه موقت نیز نامیده می‌شود.
2. گروه عمل یا تولید: گروه دائمی وظیفه‌ای است که کار مستمر انجام می‌دهد. اعضای این تیم‌ها باید روابط کاری بلندمدت همراه با نظام‌های عملیاتی خوب داشته و از پشتیبانی مدیریت سازمان برای کسب اثربخشی طی یک دوره پایدار برخوردار باشند.
3. گروه گرداننده: مرکب از رهبران عالی و مدیران ارشد هر واحد سازمانی است که گروه مدیریت عالی نیز نامیده می‌شود. مسائل اصلی برای این‌گونه تیم‌ها شامل شناسایی مقصد، اهداف کلی سازمان و همچنین ارزش‌های سازمانی، بررسی و تصمیم‌گیری درباره مسائل مهم و کمک به دیگران می‌باشد.

## نکته هشتم:

ابعاد چهارگانه نوع شناسی تیم‌ها:

1. مقصد یا رسالت: تمرکز اصلی تیم‌های کاری بر استفاده اثربخش از منابع سازمان برای اخذ بهترین نتایج برای تولید آثار یا ارائه خدمت مشخص در سازمان مادر است.
2. زمان: برخی تیم‌ها از این منظر موقتی به شمار می‌آیند و برای پروژه‌ای خاص با چرخه حیات معین تشکیل شده‌اند.
3. میزان استقلال: اندازه و اختیاری که برای انجام یک کار در داخل گروه برخوردار هستند.
4. ساختار اختیار: بیانگر ارتباط تیم‌ها با ساختار کلی اختیار در سازمان بوده و به ارتباط میان مسئولیت‌های شغلی رسمی گوناگون مربوط است.

## نکته نهم:

ویژگی‌های گروه خودگردان:

1. مخاطب‌محور
2. نیروی کار چند مهارتی

3. شرح شغل کم
4. تبادل گسترده اطلاعات
5. سطوح محدود مدیریتی
6. تمرکز بر کل کسب و کار
7. هدف‌های مشترک
8. به‌ظاهر آشوبناک
9. تأکید بر مقصد
10. تعهد زیاد کارکنان
11. بهبود مستمر
12. خودکنترلی
13. مبتنی بر اصول/ ارزش‌ها





## نکته دهم:

ویژگی‌های گروه‌های کار سنتی:

1. مدیریت محور
2. نیروی کار متخصص در یک زمینه
3. شرح شغل زیاد
4. اطلاعات محدود تخصصی
5. سطوح متعدد مدیریتی
6. تمرکز وظیفه‌ای / بخشی
7. هدف‌های منفک شده
8. به‌ظاهر سازمان یافته
9. تأکید بر رفع مسئله
10. تعهد زیاد مدیریت
11. بهبود تدریجی تکمیلی
12. کنترل توسط مدیریت
13. مبتنی بر خط‌مشی / رویه

## نکته یازدهم:

تقسیم‌بندی گروه بر اساس ماهیت:

1. تیم‌های حقیقی، متشکل از افرادی که باهم ارتباط رودررو دارند و همدیگر را می‌بینند.

2. تیم‌های مجازی، از نظر جغرافیایی پراکنده هستند و از طریق فناوری‌های جدید، اطلاعات کار خود را انجام می‌دهند و بسیار منعطف‌تر و کارآمدتر از تیم‌های عادی‌اند.

## نکته دوازدهم:

مراحل پی‌ریزی کارگروه محور:

1. تصمیم‌گیری برای استقرار، کار تیمی به‌وسیله یک راهبرد باید به جلو رانده شود؛ دارای ساختار باشد و در سراسر سازمان به‌طور کامل و اثربخش استقرار یابد.
2. ایجاد نظام‌های پشتیبانی، یک بستر مناسب نظیر مدیریت منابع انسانی، نظام‌های آموزش و... باید پس از استقرار کارگروه محور از آن پشتیبانی و محافظت کند.
3. انتخاب رهبر و اعضای گروه، با تعیین سنجه‌های مناسب و قابلیت‌های مورد انتظار برای انتخاب رهبر و اعضای گروه و اجرای فرآیند باید عمل کرد.
4. توسعه تیم‌های کارآمد، شامل تعیین وظایف تیم‌ها، چشم‌انداز و مأموریت و هدف‌های ویژه گروه، فرآیندهای ارتباطی گروه و فرآیندهای تصمیم‌گیری است.
5. بازنگری و پایدار کردن اثربخشی گروه، باید گروه را برای تعیین شاخص‌های ارزیابی عملکرد و مشخص کردن تغییرات لازم برای پایدار کردن میزان اثربخشی راهنمایی کرد.
6. ارزیابی کارگروه محور، شامل ارزیابی میزان کمک استقرار کارگروه محور به اثربخشی سازمان و اجرای تغییرات لازم برای اطمینان از کمک مستمر و حداکثر کارگروه- محور به سازمان است.





## نکته سیزدهم:

مراحل 5 گانه چرخه کار تیمی:

1. شکل‌گیری، مرحله‌ای است که در آن اعضای گروه برای نخستین بار دورهم جمع می‌شوند و در خصوص کار تیمی به بحث و تبادل نظر می‌پردازند و پرسش‌های کوتاهی مطرح می‌کنند که بیانگر نگرانی آن‌ها درباره نقش‌هایشان به‌ویژه نقش رهبری است.

2. طوفان‌زایی، در این مرحله، اهداف و فعالیت‌های گروه تا حدود زیادی مشخص می‌شود و افراد شناخت نسبی به یکدیگر و به کار پیدا می‌کنند این مرحله می‌تواند شاهد ظهور صداقت و گشودگی در میان افراد گروه باشد که در حالت تعارض با یکدیگر کار می‌کنند.

3. هنجار سازی (ضابطه‌مندی)، اکنون تک‌تک اعضا می‌توانند بر اساس ضابطه‌مندی‌های مشخص شده و با ارائه روش‌های ارزشمند، گروه را به سوی هدف، هدایت نمایند. در مرحله هنجار پذیری تعارض‌ها حل می‌شود و گروه به اشتراک مساعی مثبت شروع به اجرای وظایف خود می‌کند.

4. عمل (مرحله کار و تلاش)، در این مرحله، اعضای گروه دارای دانش کافی، وابستگی متقابل به یکدیگر، انگیزه و قدرت تعامل با یکدیگرند. گروه سازوکارهای مؤثر برای اتخاذ تصمیم و حل مشکلات دارد و مسیرهای مشخصی را برای بیان نظرات مخالف و شکایات ایجاد کرده است.

5. فروپاشی، در این مرحله گروه به دلیل دسترسی به اهداف و اتمام وظایف، یا شکست آماده انحلال است. در این شرایط، گروه باید فرصت مرور کاری که خوب انجام داده یا نقد کاری که در آن شکست خورده است را داشته باشد.

## نکته چهاردهم:

سوالات مهم در تیم‌سازی آغازین:

1. کسب اطمینان از این که گروه یک وظیفه کلی و بامعنا برای عملکرد دارد.

2. کسب آگاهی از این که اهداف گروه روشن باشد.

3. کسب اطمینان از این که هر یک از اعضای گروه وظیفه‌ای کامل، معنادار و ذاتاً جالب برای انجام دارند.

4. کسب اطمینان از این که فعالیت‌های اعضای گروه می‌تواند مورد ارزیابی قرار گیرد.

5. اطمینان از این که بر عملکرد کلی گروه نظارت می شود و این که اعضای گروه بازخورد مرتب و روشنی از عملکرد فردی و تیمی خود دریافت می کنند.

6. ایجاد ابزاری برای ارتباطات و بررسی منظم در داخل گروه.

### نکته پانزدهم:

نکات مهم در بررسی های رسمی منظم:

1. موفقیت ها و مشکلات گروه در طی مدت شش ماه یا یک سال گذشته.

2. بررسی هدف های گروه و متناسب بودن آنها

3. نقش اعضای گروه

4. کیفیت ارتباطات در گروه

5. فراوانی تعامل در گروه

6. فرآیندهای تصمیم گیری در گروه

7. برتری در کار گروه

8. حمایت از نوآوری

9. حمایت اجتماعی گروه

10. علل بروز تعارض در گروه

11. اشتباه ها و خطاها

12. حل تعارض ها در گروه

13. حمایت از رشد و توسعه شخصی





## عنوان مقاله:

# ۱۵ نکته درباره کار تیمی

## نتیجه گیری:

توانایی کار تیمی صرف نظر از پیشه چن و دیگر اشخاص در محیط کار به شما در به سرانجام رساندن امور، در کنار ایجاد محیطی لذت بخش برای خودتان و دیگران کمک خواهد کرد. سازمانی که بر کار گروهی تکیه دارد؛ معمولاً دارای محیط کاری سلامت، با عملکرد بالاست. پیش از شروع، نگاهی مختصر می اندازیم به مفهوم «گروه»، «تیم» و تفاوت های اصلی میان این دو مفهوم مهم در حوزه فضای کار و پس از آن درباره مهارت کار تیمی در سازمان که در دسته مهارت های نرم قرار دارند خواهیم گفت.

از مجموع مقالات آکادمی نیک درس

[لینک دسترسی به این مقاله در وب سایت آکادمی نیک درس](#)

آکادمی نیک درس، در انتهای تابستان 1400 فعالیت خود را باهدف انتقال تجربه مدرسین در حوزه‌های مختلف از جمله دروس مدرسه و دانشگاه (تمامی رشته‌ها و تمامی مقاطع)، دروس حوزه علمیه، مهارت‌های بازار کار، هنر، صنعت، آشپزی، نرم‌افزارهای کاربردی و ... باکیفیت مطلوب جهت سربلندی کشور اسلامی عزیزمان ایران، آغاز نموده است.

تلاش شبانه‌روزی همکاران ما در آکادمی نیک درس جهت ارائه خدمات آموزش باکیفیت و مطلوب، باقیمتی پایین جهت پیش برد اهداف از قبل تعیین شده از جمله تحقق عدالت آموزشی، دسترسی آسان و باکیفیت به آموزش‌های متنوع در زمینه‌های گوناگون برای اقشار مختلف جامعه در استان‌ها، شهرها و روستاها و حتی در مناطق کمتر برخوردار می‌باشد.

امید است که با معرفی آکادمی نیک درس به دوستان و آشنایان خود، ما را جهت پیشبرد این اهداف یاری نمایید.

در صورت تمایل به تدریس و یا تمایل به نویسندگی مقالات در آکادمی نیک درس، مهارت‌های خود را در [فرم همکاری با ما](#) در آکادمی نیک درس، ثبت نمایید.



[www.NikDars.com](http://www.NikDars.com)