

ما هي طبيعة عمل الفريق في المجموعة؟ تشير الحالة بقوة إلى أن العلاقات الشخصية ليست جيدة في فريق الإدارة. لا يبدو أن الأعضاء يواجهون الاختلافات علانية. يشعر الأعضاء بعدم الرضا عن الاجتماعات ، العلاقات متوترة ، يمكن للمشكلات التي تواجه الفريق يمكن الآن تفسير ذلك من خلال تقييم مدى ملاءمة تصميم المجموعة للمدخلات ، ويمكن رؤية اجتماعات الفريق وما zation على أنها محاولة تنفيذ هذا النهج في المصنع الجديد ، إلا أنه لا يبدو أن هناك تناقضاً كبيراً بين العضو الأكبر تصميم يحاول الفريق القيام به. قد يستمر حل مشاكل الفريق في كونه غير فعال ، وتهدف الاجتماعات إلى حل المشكلات على مستوى المصنع التي تؤثر على الأقسام الوظيفية المختلفة. هذه المشاكل معقدة بشكل عام وتتطلب من الأعضاء معالجة قدر كبير من المعلومات وإنشاء حلول مبتكرة. يبدو أن هيكل مهام الفريق وتكوينه يتناسب مع طبيعة مشكلات الفريق. تساعد الاجتماعات وجهاً لوجه على تنسيق حل المشكلات بين مديري الأقسام ، وباستثناء مهارات التعامل مع الآخرين ، يبدو أن الأعضاء يمتلكون المهارات والخبرة ذات الصلة بالمهمة اللازمة لدفع عملية حل المشكلات. يبدو أن هناك تعارضاً في الأولوية بين المشكلات التي يتعين على الفريق حلها والمشكلات التي يواجهها المدراء الأفراد. يبدو أن الصعوبة الرئيسية تتمثل في عدم التوافق بين معايير أداء الفريق والعلاقات بين الأشخاص ومتطلبات مهمة حل المشكلات. تتطلب المشكلات المعقدة والمتراطة معايير أداء تدعم مشاركة أنواع متنوعة ومتضاربة من المعلومات في الغالب. يجب أن تشجع المعايير الأعضاء على إيجاد حلول جديدة وتقييم أهمية استراتيجيات حل المشكلات في ضوء القضايا الجديدة. تفشل معايير أداء الفريق في دعم حل المشكلات المعقدة: بدلاً من ذلك ، فإنها تعزز طريقة حل المشكلات التي غالباً ما تكون سطحية ، تعزز العلاقات الشخصية بين الأعضاء الالتزام بالمعايير غير الفعالة. يقترح التشخيص الحاجة إلى تدخلات جماعية تهدف إلى تحسين معايير الأداء وتطوير علاقات صحية بين الأشخاص