Values Card Sort

నువ్వు చెప్పే values, team కి కనిపించే పనులుగా.

ఎలా చేయాలి

1. ఈ 30 cards చదివి, నీకు నిజంగా ముఖ్యమైన పది చుట్టు. లిస్ట్ లో లేనిది ఉంటే, ఖాళీ పక్కన రాసుకో.
2. ఆ పదిలో ఐదు ఉంచు, మిగతావి కొట్టేయ్. ఆ ఐదులో మూడు కి ★ పెట్టు.
3. ఆ మూడు values నే page 2 లో, team కి కనిపించే పనులుగా రాయి.

నిజాయితీ Honesty	న్యాయం Fairness	గౌరవం Respect	బాధ్యత Responsibility	నేర్చుకోవడం Learning
ధైర్యం Courage	దయ Kindness	క్రమశిక్షణ Discipline	నమ్మకం Trust	సహనం Patience
కృషి Hard work	వినయం Humility	పారదర్శకత Transparency	సహకారం Teamwork	ఓర్పు Endurance
స్వేచ్ఛ Freedom	నాణ్యత Quality	సమయపాలన Punctuality	కుటుంబం Family	ఆరోగ్యం Health
సృజన Creativity	విశ్వాసం Faith	సేవ Service	ప్రశాంతత Calm	ఎదుగుదల Growth
జవాబుదారీతనం Accountability	సమానత్వం Equality	కృతజ్ఞత Gratitude	స్నేహం Friendship	నిలకడ Consistency

ఈ 30 cards Mental Gym రాసిన ఒక సాధారణ list — ఇది test కాదు, సరైన జవాబు అంటూ ఏమీ లేదు. "మంచిగా కనిపించేవి" కాదు, ఒత్తిడి వచ్చిన రోజు కూడా నువ్వు పట్టుకునేవి ఎంచుకో.

MY 3 నా మూడు values

★ 1

★ 2

★ 3

WORD → DEED "నా team ఈ value ని నా ఏ పనిలో చూస్తుంది?"

	Value	team కి కనిపించే నా పని	ఇది నాకు ఖర్చు పెట్టించే రోజు	వారం చివర్లో · partner చెప్పింది
EG	న్యాయం	పని పంచేటప్పుడు ఎవరికి ఏది, ఎందుకు అని అందరి ముందు చెప్పడం	నాకు ఇష్టమైన వాళ్ళకి మంచి పని ఇవ్వాలనిపించిన రోజు	
1				
2				
3				

శ్రీనివాస్ గారి board గుర్తుందా — values ని గోడకి అతికించడం సులభం, అవి నీకు ఖర్చు పెట్టించిన రోజే అవి నీవో కాదో తెలుస్తుంది.

SHARE మూడింటిలో ఒక్క value — team తో పంచుకో (నీ మాటల్లో మార్చుకోవచ్చు)

"నేను _____ ని నమ్ముతాను. మీరు దీన్ని నా _____ లో చూడొచ్చు. నేను దానికి opposite గా చేస్తే, నాకు చెప్పండి."

FEEDBACK PARTNER · వారం చివర్లో

నీతో పని చేసే ఒకరిని అడుగు — "ఈ వారం ఆ value నాలో ఎక్కడ కనిపించింది, ఎక్కడ కనిపించలేదు?" వాళ్ళ జవాబు పై table లో చివరి column లో రాయి. Explain చేయకు, thanks మాత్రమే.

Team లేదా? College project group తోనో, ఇంట్లోవాళ్ళతోనో ఇదే చెయ్యి.

Simons, T. (2002). The high cost of lost trust. *Harvard Business Review*, 80(9). · Simons, T. (2002). Behavioral integrity: The perceived alignment between managers' words and deeds as a research focus. *Organization Science*, 13(1), 18–35. · Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134. — Findings are correlations, not proof of cause. Srinivas garu is a composite example.