Module 4 Quiz

Team ని అర్థం చేసుకోవడం — 10 situations, ఒక్కో దానికి ఒక్క జవాబు.

ఎలా చేయాలి

1. ప్రతి situation చదివి, నీకు సరైనది అనిపించిన జవాబు చుట్టు. Notes చూడకుండా ముందు నువ్వే ప్రయత్నించు.
2. చివరి page లో జవాబులు, ఎందుకో వివరణ ఉన్నాయి. 7 లేదా అంతకంటే ఎక్కువ వస్తే pass — ఎన్నిసార్లైనా మళ్ళీ చేయొచ్చు.

01 Planning meeting లో కార్తీక్ ఎప్పుడూ 'no problem, ready' అంటాడు, అనూష ప్రతి plan కి ఒక ప్రశ్న అడుగుతుంది. Lesson 4.1 ప్రకారం రవికి ఏది ఎక్కువ ఉపయోగం?

(a) ఇద్దరినీ ఒకేలా వదిలేయడం

(b) అనూషని వేరే team కి పంపడం

(c) 'ఇందులో ఏది విరగొచ్చు?' అని ముందు కార్తీక్ నే అడగడం, అనూషని ప్రశ్నతో పాటు ఒక option కూడా తీసుకురమ్మనడం

(d) కార్తీక్ ని మెచ్చుకుని, అనూషని ఆపేయడం

02 Follower grid లోని ఐదు రకాల గురించి ఏది నిజం?

(a) Leaders కి ఇది అవసరం లేదు

(b) ఒకసారి ఒక మూలలో పడితే జీవితాంతం అక్కడే

(c) ఇది పక్కాగా test చేసిన scientific personality test

(d) ఒక అద్దం లాంటిది — ఒక పనిలో ఆ రోజు ఆ మనిషి ఎక్కడ ఉన్నారో చూసే map, label కాదు

03 8 years నుంచి ఉన్న వినోద్ 'ఇంకో showroom లో ₹2,000 ఎక్కువ' అని resignation ఇచ్చాడు. Lesson 4.2 ప్రకారం శ్రీనివాస్ గారి మొదటి అడుగు ఏది?

(a) వెళ్ళనివ్వడం, ఇంకొకరిని తీసుకోవడం

(b) వెంటనే ₹2,000 పెంచేయడం

(c) వినోద్ ని కూర్చోబెట్టి — ఇన్నేళ్ళు నిన్ను ఇక్కడ ఉంచింది ఏంటి, ఇప్పుడు వెళ్ళాలనిపిస్తున్నది ఎందుకు — అని అడగడం

(d) మిగతా staff కి చెప్పకుండా దాచడం

04 'డబ్బు motivation ని చంపేస్తుంది' — research ప్రకారం సరైన మాట ఏది?

(a) డబ్బుకీ పనికీ సంబంధం లేదు

(b) డబ్బు ఇస్తే quality ఖచ్చితంగా పెరుగుతుంది

(c) అవును, ఎప్పుడూ చంపేస్తుంది

(d) డబ్బు incentives పని ఎంత జరిగిందో దానితో కలిసి కనిపించాయి, quality తో కాదు; ఇష్టమైన పనికి ముందే చెప్పిన reward lab లో ఆసక్తిని తగ్గించింది, ఆ effect పై వాదన ఉంది

05 Hospital units study లో, బాగా నడిపించే units లో recorded errors ఎక్కువగా కనిపించాయి. దీనికి researcher ఇచ్చిన వివరణ ఏది?

(a) ఇది కేవలం అదృష్టం

(b) Managers తప్పులు చేయించారు

(c) ఆ units లో nurses తక్కువ జాగ్రత్తగా ఉన్నారు

(d) ఆ units లో తప్పుల గురించి చెప్పడానికి భయపడలేదు, అందుకే ఎక్కువ బయటికి వచ్చాయి

06 సాయి కి batch label మీద ఒక digit తేడా కనిపించినా చెప్పలేదు. సలీం గారు తర్వాత చేసిన మార్పుల్లో ఏది Lesson 4.3 లోని మూడు పనుల్లో ఒకటి కాదు?

(a) Shift చివర్లో 'ఏదైనా తేడాగా అనిపించిందా?' అని ఒక్కొక్కరినీ అడగడం

(b) చెప్పని వాళ్ళని గుర్తించి warning ఇవ్వడం

(c) 'ప్రతి changeover లో తేడా రావొచ్చు, doubt వస్తే line ఆపి పిలవండి' అని shift మొదట్లో చెప్పడం

(d) 'ఈ సారి నేనూ miss అయ్యాను' అని team ముందు ఒప్పుకోవడం

07 'మన దేశంలో boss కి ఎదురు చెప్పడం కష్టం, అందుకే psychological safety మనకి పనికిరాదు' — research ఏం చెప్తుంది?

(a) India లో teams కి safety అవసరం లేదు

(b) Culture కి అస్సలు సంబంధం లేదు

(c) అది పూర్తిగా నిజం

(d) 558 studies review లో cultural values లో దాదాపు 80% తేడా ఒకే దేశం లోపలే కనిపించింది — country average నీ team గురించి చెప్పేది చాలా తక్కువ

08 కావ్య fest team రెండో వారం group chat లో గొడవలు మొదలయ్యాయి. Lesson 4.4 ప్రకారం కావ్య చేయాల్సింది ఏది?

(a) Team ని రద్దు చేయడం

(b) గొడవల్ని అణచేయడం, 'అందరూ మంచిగా ఉండండి' అనడం

(c) గొడవని మనిషి మీద నుంచి పని మీదకి తీసుకురావడం — budget, roles అందరి ముందు తేల్చి, rules రాసుకోవడం

(d) Fest అయిపోయే దాకా ఆగడం

09 ఒక project కి 6 weeks time ఉంది. Gersick study ఆధారంగా, ఎప్పుడు ఒక reset meeting పెట్టడం ఎక్కువ ఉపయోగం?

(a) మొదటి రోజే

(b) అసలు అవసరం లేదు

(c) దాదాపు సగం దారిలో — మూడో వారం చివర్లో

(d) Deadline ముందు రాత్రి

10 Release miss అయ్యాక రవి team లో emails కి managers ని cc చేయడం పెరిగింది. Trust లోని మూడు విషయాల్లో ఏది ఎక్కువగా దెబ్బతింది, రవి మొదటి అడుగు ఏది?

(a) Ability · ఎక్కువ training ఇవ్వడం

(b) ఏదీ కాదు · cc లు సహజం

(c) Integrity · కొత్త rules email లో పంపడం

(d) Benevolence · ముందు తన భాగం team ముందు ఒప్పుకుని, అందరితో కలిసి ఒక charter రాయడం

నా score _____ / 10 తేదీ _____

ANSWERS జవాబులు, ఎందుకో వివరణ

01 · c ఒకరి దగ్గర energy, ఇంకొకరి దగ్గర ఆలోచన — leader కి ఇద్దరి దగ్గరా రెండూ కావాలి. Yes వెనక risks దాక్కుంటాయి, దారి లేని ప్రశ్న అడ్డులా వినిపిస్తుంది.

02 · d రెండు ప్రశ్నల్ని (సొంత ఆలోచన, చురుకైన పని) చాలామంది researchers వాడారు, కానీ ఐదు రకాల్ని ఎవరూ పక్కాగా నిరూపించలేదు. అందుకే మనిషిని కాదు, పనిని బట్టి map చేస్తాం.

03 · c డబ్బు నిజమైన కారణం కావచ్చు, కానీ ఏకైక కారణం అరుదు. అడిగితేనే స్వేచ్ఛ, సామర్థ్యం, అనుబంధంలో ఉన్న ఖాళీలు కనిపిస్తాయి.

04 · d డబ్బు పనిని పెంచుతుంది, ఆ పనిలో మనసు పెట్టించేది మాత్రం ఇంకెక్కడి నుంచో రావాలి.

05 · d ఆ చిన్న study లో బయటపడిన errors, నిజంగా జరిగిన errors కలిసిపోయాయి. తప్పులు కనిపించని team లో తప్పులు జరగడం లేదని కాదు, చెప్పడం జరగడం లేదేమో.

06 · b Learning problem లా చూపించడం, తన తప్పులు ఒప్పుకోవడం, curiosity తో ప్రశ్నలు — ఈ మూడూ. Warning లు భయాన్ని పెంచుతాయి, మౌనాన్ని పెంచుతాయి.

07 · d Country average ఒక tendency మాత్రమే. నీ team ఎంత safe గా ఉందో నీ ప్రవర్తనే ఎక్కువగా నిర్ణయిస్తుంది.

08 · c Storming సహజం. గొడవ లేని team అంటే బలమైన team కాదు, గొడవని పనిగా మార్చుకున్న team బలమైన team.

09 · c ఆ study లో teams దాదాపు సగం time దగ్గర ఆగి, దారి మార్చుకున్నాయి. Deadline ముందు రాత్రి కాదు, సగం దారిలోనే చూసుకునే team కే మార్చుకోవడానికి time ఉంటుంది.

10 · d ఎవరి skill మీదా అనుమానం లేదు; 'కాపాడతారా, ఇరికిస్తారా' అనే అనుమానం — అది benevolence. Leader ముందు తన భాగం ఒప్పుకోవడం, charter అందరూ కలిసి రాయడం, ఆ rule ని తనే ముందు పాటించడం.

తప్పు వచ్చిన ప్రశ్నల lesson ఇంకోసారి చూడు — marks కోసం కాదు, ఆ situation వచ్చినప్పుడు గుర్తుండటం కోసం.