عمومی ہدایات۔

محترم شُراکا!

اس سروے کو مکمل کرنے میں آپ کی معاونت اور رضامندی کا شکریہ۔

 بین اقوامی اشتراک کے حصہ کے طور پر، گوتھے یونیورسٹی فرینکفرٹ(جرمنی) کا سوشل سیکولاجی ڈیپارٹمنٹ بہت سے دوسرے ممالک کے تعلیمی ساتھیوں سے مل کر ایک تحقیق کر رہا ہے ۔جس میں لوگوں کا اپنے کام اور لیڈر کے متعلق خیالات کا مطالعہ کرنا ہے۔

تمام سوالات کے جوابات بے ساختہ اور بدیہی طور پر ہونے چاہیں۔ مہربانی فرما کر دیانتداری کا مظاہرہ کریں کیونکہ سب کچھ آپ کے اپنے تجربہ سے متعلق ہے۔ کوئی صیح یا غلط جواب نہی۔ اور اگر آپ کا کوئی سوال ہے تو مجھ سے/ہم سے رابطہ کرنے میں ہچکچاہٹ نہ کریں۔

ڈاکٹر علی احمد بودلہ

پوسٹ ڈاکٹرال ریسرچ فیلو

سکول آف اکنامکس اینڈ مینجمنٹ

تونجی یونیورسٹی، شنگھائی، چین

شروع کرنے سے پہلے اپنے دیٹا کے استعمال سے متعلق چند اہم نکات پڑھ لیں۔

رضاکارانہ شمولیت۔ اس تحقیق میں شراکت رضاکارانہ ہے۔آپ کسی بھی وقت بغیر کسی وجہ اور مسئلہ کے اس تحقیق میں شمولیت کی رضامندی منسوخ کر سکتے ہیں۔ بس اپنی شراکت بند کریں۔آپ کسی بھی نقطہ پر اپنے ڈیٹا کو محفوظ کرنے کیلئے اپنی رضامندی واپس لے سکتے ہیں۔ بس اس سروے کے آخر میں تبصرہ والے خانہ میں اظہار کر دیں۔

ڈیٹاکی رازداری کا تحفظ: اس تحقیق میں ڈیٹا جمع کرنے کی نوعیت آپ کے جوابات اور آپکی شناخت میں تعلق کی اجازت نہی دیتی، ڈیٹا سیٹ گمنام ہے ۔ آپکو حق ہے کہہ آپ ڈیٹا استعمال کرنے کی رضامندی کسی بھی وقت واپس لے سکتے ہیں۔البتہ، چونکہ ہم صرف آپ کے ڈیٹا کو گمنام طور پر محفوظ کرتے ہیں اور عمل میں لاتے ہیں، افسوس سےہم طے نہیں کر پائیں گے کہہ کونسا ڈیٹا آپ کا ہے ۔ اسی طرح، ہم یہ واضح کر دیں کہہ بعد میں ہمارےلئے دیٹا سیٹ میٹانا ممکن نہ ہو گا۔

آپ کے گمنام ڈیٹا کا استعمال: اس تحقیق کا ڈیٹااور نتائج سائنسی اشاعت کیلئے استعمال ہوں گے۔ یہ سب کچھ رازدارانہ طریقہ سے کیا جائے گا، جس کا مطلب ہے کہہ ڈیٹا کسی مخصوص فرد سے منسوب نہیں ہو گا۔اگر اس تحقیق کی اشاعت ہوئی تو یہ تمام گمنام ڈیٹا سیٹ دوسرے مُحقیقین کیلئے اِنٹر نیٹ پہ ایک ذخیرہ خانہ میں دستیاب ہو گا(یہ ایک آزاد سانئسی طریقہ کار کے ذریعے کیا جائے گا)۔

شروع کرنے والے بٹن پر کلک کر کے تصدیق کریں کہ آپ رضامند ہیں ڈیٹا کے استعمال سے جیسااُوپر بیان کیا گیا ہے کہہ آپ کی شراکت رضاکارانہ ہے ۔

بہت شکریہ!

شروع کریں۔

نیچے دیئے گئے سوالات میں ہم چاہتے ہیں کہ آپ اپنی ٹیم اور اپنے لیڈر کے بارے میں سوچیں۔ مہربانی کر کے سارے سروے میں ایک ہی ٹیم اور لیڈرپر توجہ دیں۔

**Identity Leadership Inventory**

Steffens, N. K., Haslam, S. A., Reicher, S. D., Platow, M. J., Fransen, K. Yang, J., Ryan, M. K., Jetten, J., Peters & K. Boen, F.(2014). Leadership as social identity management: Introducing the Identity Leadership Inventory (ILI) to assess and validate a four dimensional model. *The Leadership Quarterly*, 25, 1001-1024

My team leader…

میرا ٹیم لیڈر ۔۔۔۔

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  **مکمل اختلاف کرتا ہوں۔** |  |  |  |  |  |  **مکمل اتفاق کرتا ہوں۔** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ۔۔۔ٹیم کے مقاصد کا حصہ ہے۔  |  |  |  |  |  |  |  |
| ۔۔۔ ٹیم کے اراکین کا نمائندہ ہے۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| ۔۔۔ ٹیم کا مثالی رُکن ہے۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| ۔۔۔ ٹیم کا صیح معانی میں رُکن کی مثال ہے۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| ۔۔۔۔ارکان کے مفاد کو فروغ دیتا ہے۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| ۔۔۔ ٹیم کے چمپین کا کردار ادا کرتا ہے۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| ۔۔۔ ٹیم کیلئے کھڑا ہوتا ہے۔  |  |  |  |  |  |  |  |
| ۔۔۔جب کو ئی عمل کرتا ہے تو ٹیم کامفاد مد نظر رکھتاہے۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| ۔۔۔لوگوں کو احساس دیلاتا ہے کہ وہ ایک ہی ٹیم کا حصہ ہیں۔  |  |  |  |  |  |  |  |
| ۔۔۔ ٹیم میں ہم آہنگی کا احساس پیدا کرتا ہے۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| ۔۔۔ ٹیم کاصیح معانی میں رُکن ہونے کی افہام و تفہم پیدا کرتا ہے۔  |  |  |  |  |  |  |  |
| ۔۔ارکان کے خیالات کو ٹیم کی اقدار اور نظریات کے مطابق ڈھالتا ہے۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| ۔۔۔ ٹیم کے ارکان کو اکٹھاکرنے کیلئےسرگرمیاں واضح کرتا ہے ۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| ۔۔۔ ٹیم کی کارکردگی کو بہتر بنانے کیلئے تقریبات کا بندوبست کرتا ہے۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| ۔۔۔ڈھانچہ تشکیل دیتا ہے جو ٹیم کیلئےکارآمدہو۔ |  |  |  |  |  |  |  |

**Leader-member-exchange (LMX)**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Graen, G.B. & Uhl-Bien, M. (1995). Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, *6*, 219– 247  |

Schyns, B. (2002). Überprüfung einer deutsprachigen Skala zum Leader-Member-Exchange-Ansatz. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 23, 235-245

دیا گیا حصہ آپ اورآپ کے ٹیم لیڈر کے درمیان بات چیت سے متعلق ہے(آپ کا براہ راست سپروائزر)۔ مہربانی کر کے مناسب خانہ پہ ٹک کریں۔ ت سپروائزروچیں۔

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| آپ کو علم ہے کہہ آپ اپنے لیڈر کاکس حد تک ساتھ دیتے ہیں؟ کیا آپ جانتے ہیں کہہ آپ کا نمائندہ آپ کے کام سے کتنا مطمعن ہے ؟ | **شازونادر** |  |  |  |  |  | **بہت اکثر** |
| ۔۔۔آپ کا لیڈر آپ کے کام کی مشکلات اور ضروریات کتنی اچھی طرح سمجھتا ہے ؟ | **تھوڑا سا بھی نہی** |  |  |  |  |  | **بہت زیادہ حد تک** |
| آپ کا لیڈر آپکی ممکنہ قابلیت کتنی اچھی طرح جنتاہے ؟ | بلکل نہی |  |  |  |  |  | **مکمل طور پر** |
| کتناممکن ہے کہہ آپ کا نمائندہ طاقت استمعال کرے ، آپ کے کام میں مشکالات کو حل کرنے میں۔ | **کوئی نہیں** |  |  |  |  |  | **بہت زیادہ** |
| کتناممکن ہے کہہ آپ کا لیڈرخودکو مشکل میں ڈال کر آپ کو بچائے۔  | **کوئی نہیں** |  |  |  |  |  |  **بہت زیادہ** |
| اپنے لیڈر کی غیر موجودگی میں اُس کے فیصلےکا دیفا کروں گا کیونکہ مجھے اپنے لیڈر پر بھروسہ ہے۔ | **مکمل اختلاف کرتا ہوں** |  |  |  |  |  | **مکمل اتفاق کرتا ہوں** |
| اپنے لیڈر کے ساتھ کام کے تعلق کوآپ کس نظر سے دیکھتے ہیں؟ | **بلکل غیر موثر** |  |  |  |  |  | **بلکل موثر** |

**OCB**Van Dick, R., Grojean, M.W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra-mile:Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*, 17, 283-301

مہربانی فرما کرمندرجہ ذیل سیکشن میں اپنا تجزیہ اپنے کام کے لحاظ سے کریں۔جہاں مناسب ہو اپنی رائے بیان کریں۔

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **مکمل اختلاف کرتا ہوں۔** |  |  |  |  |  | **مکمل اتفاق کرتا ہوں۔** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| میں ہمیشہ وقت کی پابندی کرتا ہوں۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| میں ہمیشہ قوانین پر اچھی طرح عمل کرتا ہوں۔  |  |  |  |  |  |  |  |
| میں خوشی سے نئے ساتھیوں کی مدد کرتا ہوں۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| میں ساتھیوں کی مدد کرتا ہوں جن پر کام کا بوجھ ہو۔ |  |  |  |  |  |  |  |
|  جب میں کام پر نہیں آسکتا، میں اپنے ساتھیوں اور لیڈر کو پہلے بتا دیتا ہوں۔ |  |  |  |  |  |  |  |

**Work satisfaction**

Van Dick, R., Schnitger, C., Schwartzmann-Buchelt, C. & Wagner, U. (2001). Der Job Diagnostic Survey im Bildungsbereich: Eine Überprüfung der Gültigkeit des Job Characteristics Model bei Lehrerinnen und Lehrern, Hochschulangehörigen und Erzieherinnen mit berufsspezifischen Weiterentwicklungen des JDS. [The job diagnostic survey for educational sector occupations] *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 45(2), 74-92.

مندرجہ ذیل سیکشن آپ کاآپ کے کام سے اطمینان کے بارے میں ہے۔جہاں مناسب ہو ٹک لگائیں۔

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **لاگو نہی ہوتا۔** |  |  |  |  |  | **مکمل طور پر لاگو ہوتا ہے ۔** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| میں عمومی طور پر اپنی ملازمت سے مطمعن ہوں۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| میں عمومی طور پر مطمعن ہوں، کا م سے جو میں اس ملازمت میں کرتا ہوں۔  |  |  |  |  |  |  |  |
|  میں مطمعن ہوں جتنا مجھے ملازمت کا تحفظ ہے ۔ |  |  |  |  |  |  |  |
|  میں مطمعن ہوں جتنا مجھے تنحواہ اور اضافی فائدے ملتے ہیں ۔  |  |  |  |  |  |  |  |
| میں مطمعن ہوں لوگوں سے جن کے ساتھ میں کام اور بات کرتا ہیں ۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| میں مطمعن ہوں جس حد تک مجھے میرے لیڈر کی طرف سے عزت اور منصفانہ سلوک ملتا ہے۔ |  |  |  |  |  |  |  |

**Identification and trust in the leader**

Van Dick, R., Grojean, M.W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra-mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour.*British Journal of Management*, 17, 283-301

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers‘ trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.

 جہاں مناسب ہو ٹک لگائیں۔

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **مکمل اختلاف کرتا ہوں۔** |  |  |  |  |  | **مکمل اتفاق کرتا ہوں۔** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| میری شناخت میری آرگنائزیشن کے ساتھ ہے۔  |  |  |  |  |  |  |  |
| میری شناخت میرے لیڈر کے ساتھ ہے۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| میری شناخت میری ٹیم کے ساتھ ہے۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| میں اپنی ٹیم کا حصہ ہوں۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| مجھے ٹیم میں کام کرنے سےخوشی ہوتی ہے ۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| میں ٹیم کے اراکین کے ساتھ مظبوط تعلق محسوس کرتا ہوں ۔ |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | لاگو نہی ہوتا۔ |  |  |  |  |  | مکمل طور پر لاگو ہوتا ہے ۔ |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| مجھے کافی یقین کہہ میرا لیڈر ہمیشہ میرے ساتھ منصفانہ رویہ رکھے گا ۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| میرا لیڈر کبھی بھی ملازمین کو دھوکہ دے کے فائدہ حاصل کرنے کی کوشش نہی کرے گا۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| مجھے میرے لیڈر کی ایمانداری پر پورا یقین ہے ۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| میں اپنے لیڈر سے مظبوط وفاداری محسوس کرتا ہوں۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| میں اپنے لیڈرکا ہر ہنگامی حالت میں ساتھ دوں گا۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| میں اپنے لیڈر کے ساتھ منقسم وفاداری رکھتا ہوں۔ |  |  |  |  |  |  |  |

**Innovative work behaviour**

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.

مہربانی کر کے نشاندہی کریں کہہ کس حد تک آپ کام پر درج ذیل رویے کا اظہار کرتے ہیں۔

کتنی مرتبہ۔۔۔

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **کبھی نہی** |  |  |  |  |  | **ہمیشہ** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| کیا آپ نئے خیالات سے مشکل حالات کو حل کرتے ہیں؟ |  |  |  |  |  |  |  |
| کیا آپ کام کرنے کے نئے طریقے/تراکیب تلاش کرتے ہیں؟ |  |  |  |  |  |  |  |
| کیا آپ مشکلات کوحل کرنے کیلئے اصل حل پیدا کرتے ہیں؟ |  |  |  |  |  |  |  |
| کیا آپ نئے خیالات کیلئے امداد کوبروئے کار / حرکت میں لاتے ہیں؟ |  |  |  |  |  |  |  |
| کیا آپ نئے خیالات کیلئے اجازت لیتے ہیں؟ |  |  |  |  |  |  |  |
| کیا آپ ارگنائزیشن کے اہم اراکین کو جدید خیالات کا شوق دیلاتے ہیں؟  |  |  |  |  |  |  |  |
| کیا آپ جدید خیالات کومفید استعمال میں تبدیل کرتے ہیں؟ |  |  |  |  |  |  |  |
| کیا آپ منظم طریقہ سے جدید خیالات کوکام کے ماحول میں متعارف کراتے ہیں؟ |  |  |  |  |  |  |  |
| کیا آپ جدید خیالات کی افادیت کا اندازہ لگاتے ہیں؟ |  |  |  |  |  |  |  |

**Burnout**

Maslach, C. & Jackson, S. E.(1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour,* 2, 99-113

درج ذیل حصے میں ، براہ کرم تشخیص کریں کہ کیسے آپ کا کام آپ کو کس طرح متاثر کرتا ہے۔ برائے کرم نشاندہی کریں کہہ کس حد تک درج ذیل بیانات آپ پر لاگو ہوتے ہیں؟

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **کبھی نہی** | **سال میں کچھ بار** | **ما ہانہ** | **مہینے میں کچھ بار** | **ہر ہفتے** | **ہفتے میں کچھ بار** | **ہر روز** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
|  میں اپنے کام سے جذباتی طور پر تنگ آ گیا ہوں۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| مجھے لگتا ہے کہ کام کے دن کے اختتام پر استعمال شدہ ہوں۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| میں تھکاوٹ محسوس کرتا ہوں ، جب میں اگلے دن کام کیلئے اُٹھا پڑتا ہے ۔  |  |  |  |  |  |  |  |
| میں اپنے کام سے تھکاوٹ محسوس کرتا ہوں۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| میں اپنی ملازمت سے مایوس ہوں ۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| مجھے لگتا ہے کہ میں اپنے کام پر سخت محنت کر رہا ہوں۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| مجھے ایسا لگتا ہے جیسے مجھ میں ملازمت کرنے کی طاقت نہی رہی۔ |  |  |  |  |  |  |  |
|  سارا دن لوگوں کے ساتھ کام کرنا میرے لئے واقعی ایک تناؤ کا با عث ہے۔ |  |  |  |  |  |  |  |
|  لوگوں کے ساتھ کام کرنے سے مجھ پر براہ راست بہت زیادہ دباؤ پڑتا ہے۔ |  |  |  |  |  |  |  |

**ILI Scenarios**Source: Rudi & Rolf (building on ideas of Nik)

درج ذیل حصے میں ، آپ سے کام کے متعدد مختصر منظرناموں کا جواب دینے کے لئے کہا جائے گا۔ براہ کرم اپنی ٹیم اور ٹیم کے رہنما کے نقطہ نظر سے ہر کام کے منظر نامے کے بارے میں سوچیں اور سوالات کے جوابات دیں۔

***منظر نامہ۱[ ہم میں سے ایک ہونے کے ناطے]۔۔۔۔۔۔۔۔۔۔۔۔۔۔۔***

ذرا تصور کریں کہ آپ کی ٹیم کا رہنما ٹیم میں موبائل کام کرنے کے طریقوں کو بڑھانا چاہیں گےتاکہ ٹیم اراکین کا کام پر آنے کا وقت کم ہو اور اُنہیں گھر پر کام کرنے کیلئے مزید نرمی اور اضافی مواقع سکیں۔

یہ کتنا امکان ہے کہ آپ کی ٹیم کا رہنما ذیل میں مختلف بیانات میں بیان کردہ کام کر ے گا۔ براہ کرم چاروں متبادلات کی درجہ بندی فراہم کریں۔

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **مکمل طور پر ناممکن** |  |  |  |  |  | **مکمل طور پر ممکن** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ٹیم میں کام کرنے اور بات چیت کرنے کا ایک نیا طریقہ تیار کرنے کے لئے ٹیم کے تمام ممبروں کے ساتھ مل کر کام کرے جو موبائل کام کرنے کی حمایت کرتے ہیں اور اس نئے نقطہ نظر کو نافذ کرتے وقت رول ماڈل کی حیثیت سے بھی کام کرے۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| ایک پیشہ ور موبائل ورکنگ ماہر کو بھرتی کرے اور ماہر کو ٹیم کے لئے ایک نیا موبائل کام کرنے کا ماحول اور مواصلات کی حکمت عملی تیار کرنے دے۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| ٹیم کے لئے اپنے آپ سے یا خود سے ایک نیا موبائل کام کرنے کا ماحول اور مواصلات کی حکمت عملی تیار کرے کیونکہ لیڈر اسے ٹیم کے قائد کی حیثیت سے اپنی ذمہ داری کے طور پر دیکھتاہے ۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| ہر ٹیم ممبر سے انفرادی طور پر پوچھےکہ وہ ایسے خیالات کے ساتھ آئیں کہ کیسے وہ اپنے کام کرنے کے ماحول اور موصلات کو ڈھالیں جو نئے موبائل کام کرنے کے طریقوں کی تائید کریں ۔  |  |  |  |  |  |  |  |

 ***منظر نامہ۲[ یہ ہمارے لئے کر رہا ہے]۔۔۔۔۔۔۔۔۔۔۔۔۔۔۔***

ذرا تصور کریں کہ آپ کی کمپنی شدید مسابقت کی وجہ سے سخت پریشان ہے اور آپ کی ٹیم کو اخراجات کم کرنے اور زیادہ پیداواری بننے کی ضرورت ہے۔

یہ کتنا امکان ہے کہ آپ کی ٹیم کا رہنما ذیل میں مختلف بیانات میں بیان کردہ کام کرے گا۔ براہ کرم چاروں متبادلات کی درجہ بندی فراہم کریں۔

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **مکمل طور پر ناممکن** |  |  |  |  |  | **مکمل طور پر ممکن** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ہر ٹیم کے فرد کو انفرادی طور پر اس سے اپنے خیالات کے ساتھ آنے کے لئے کہیں کہ وہ اخراجات کم کرنے کے لئے کیا کر سکتا ہے اور ہر ممبرکو اُس کے مطابق اِس معاملے سے نمٹنے کیلئے مدد کرے۔  |  |  |  |  |  |  |  |
| نئی صورتحال سے نمٹنے کے لئے مشترکہ حکمت عملی پر تبادلہ خیال کرنے کے لئے پوری ٹیم کو ایک ساتھ دوپہر کو اکٹھا کرے ، اور پھر ٹیم کے بجٹ اور عملے کے دفاع کے لئے سینئر انتظامیہ سے ملاقات کرے۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| ہیومن ریسورسز (ایچ آر) کے اہلکاروں سے کہے کہ وہ ایسی ٹیم کے ممبروں کی نشاندہی کریں جو کم سے کم پیداواری ہوں اور ان **ایچ آر** اہلکاروں سے ٹیم کے لئے لاگت میں کمی کے منصوبے کی بنیاد کے طور پر اس معلومات کو استعمال کرنے کو کہے۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| ٹیم میں شامل لوگوں کو برخاست کرے جو اس مشکل صورتحال میں قائد کی قیادت کے لئے خطرہ بن سکتے ہوں۔ |  |  |  |  |  |  |  |

***منظر نامہ ۳۔[جماعت کا احساس پیدا کرنا]۔۔۔۔۔۔۔***

ذرا تصور کریں کہ کمپنی نے ایک چھوٹی سی تنظیم نو کی ہے۔ نتیجے کے طور پر ، آپ کی ٹیم کو ٹیم کے متعدد نئے ممبروں کو ضم کرنے کی ضرورت ہے۔

یہ کتنا امکان ہے کہ آپ کی ٹیم کا رہنما ذیل میں مختلف بیانات میں بیان کردہ کام کرےگا۔ براہ کرم چاروں متبادلات کی درجہ بندی فراہم کریں۔

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **مکمل طور پر ناممکن** |  |  |  |  |  | **مکمل طور پر ممکن** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| نئی ٹیم کیلئے اپنے آپ سے ایک نیا وژن تیار کرے ، اور پھر ٹیم کے تمام ممبروں سے کھلی ٹیم میٹنگ میں اِس بتائے۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| ایک دن بھر کی پوری ٹیم کے ساتھ ملاقات کا اہتمام کریں جس میں ٹیم کے پرانے اور نئے ممبروں کو موقع ملے کہ وہ اس تبدیلی کے بارے میں اپنے خیالات کا اظہار کریں اور نئی ٹیم کے ساتھ مشترکہ تفہیم پیدا کریں۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| ٹیم کے نئے ممبروں کو ضم کرنے کے لئے محکمہ ایچ آر کے ایک ممبر کو ٹیم کے ساتھ ٹیم بلڈنگ سیشن چلانے کے لئے مدعو کرے۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| ٹیم کے پرانے اور نئے ممبروں سے انفرادی طور پر بات کرے تاکہ یہ اندازہ ہوسکے کہ ہر ٹیم ممبر کو نئی صورتحال کے مطابق ڈھالنے کی کیا ضرورت ہوگی اور ٹیم کے ہر فرد کے کام کو تبدیل کرنے کے منصوبوں کو تیار کرنے کیلئےبحث کو بروئے کار لیے۔ |  |  |  |  |  |  |  |

 ***منظر نامہ ۴[ہمیں فرق پڑتا ہے ]۔۔۔۔۔۔۔۔***

ذرا تصور کریں کہ معاشرتی ذمہ داری (جیسے فضلہ کو کم کرنا یا اخلاقی طور پر عمل کرنا) حال ہی میں آپ کی کمپنی کا ایک اہم مسئلہ بن گیا ہے۔ اپنی ٹیم میں معاشرتی ذمہ داری کو فروغ دینےکیلئے آپ کی کمپنی نے آپ کے ٹیم لیڈر کو خرچ کرنے کے لئے کچھ اضافی رقم دی ہے اور آپ کے ٹیم کے رہنما کو اب فیصلہ کرنا ہے کہ کون سے منصوبوں کو فنڈ دینا ہے۔

 یہ کتنا امکان ہے کہ آپ کی ٹیم کا رہنما ذیل میں مختلف بیانات میں بیان کردہ کام کرےگا۔ براہ کرم چاروں متبادلات کی درجہ بندی فراہم کریں۔

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **مکمل طور پر ناممکن** |  |  |  |  |  | **مکمل طور پر ممکن** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| محکمہ ایچ آر کو یہ اختیار دے کہ وہ پروجیکٹس کا انتخاب کریں جو دوسرے محکموں میں مقبول تھے اور پھر ان منصوبوں کو نافذ کرنے کے لئے لوگوں کوتعینات کریں |  |  |  |  |  |  |  |
| معلوم کریں کہ مجموعی طور پر آپ کی ٹیم کون سے معاشرتی ذمہ داری کے طریقون کو پرموٹ کرنا چاہے گی اور اس کو متعلقہ بیرونی گروپوں کی مدد سے ان طریقوں کو عملی جامہ پہنانے کے لئے مشترکہ طور پر کام کرنا چاہے گی۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| کچھ ایسے سماجی کاروباری افراد کی خدمات حاصل کریں جسے آپ کاٹیم لیڈر ذاتی طور پر جانتا ہو اپنے محکمہ میں سماجی ذمہ داری سے متعلق ایک سیمینار کے انعقاد کیلئے ۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| اپنے محکمہ کے لوگوں سے انفرادی طور پر پوچھیں کہ وہ کیا کرنا چاہتے ہیں اور پھر ہر فرد کو سماجی ذمہ داری کے ایجنڈے پر اپنا جواب خود تیار کرنے اور اس پر عمل درآمد کرنے دیں۔ |  |  |  |  |  |  |  |

**Status differences**Source: Rolf

بہت سی ٹیموں میں ، خاص طور پر بڑی ٹیموں میں ، کچھ لوگوں کی حیثیت دوسروں سے کچھ زیادہ ہوتی ہے (جیسے ، ٹیم کے ممبران جن کی مدت ملازمت زیادہ ہوتی ہے ، یا زیادہ تجربہ یا مہارت)۔ اس اعلی حیثیت کا مطلب یہ ہوسکتا ہے کہ وہ ٹیم کے فیصلے کرنے میں زیادہ اثر و رسوخ رکھتے ہیں یا وہ کچھ مراعات سے لطف اندوز ہوتے ہیں (جیسے ، بڑا دفتر)۔

اپنی ٹیم پر غور کرتے ہوئے ، کیا آپ کو لگتا ہے کہ اس طرح کے اختلافات ہیں۔

براہ کرم مناسب نشان لگائیں۔

اے نہیں ، ہر ایک کی حیثیت یکساں ہے۔

اے کچھ معمولی اختلافات ہیں جو ہمارے روزمرہ کے معمولات میں کوئی کردار ادا نہیں کرتے ہیں۔

اے ہاں ، کچھ اختلافات ہیں۔

اے ہاں ، ایک واضح درجہ بندی ہےتسلسل کے نچلے اور اعلی ترین سرے پر۔

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| براہ کرم مناسب نشان لگائیں۔ | **اوسط سے کم** |  |  | **بلکل درمیان میں** |  |  | **اوسط سے زیادہ** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ٹیم میں آپ اپنے مرتبہ پر غور کریں، کیا آپ۔۔۔ |  |  |  |  |  |  |  |

آپ مندرجہ ذیل بیانات پر کس حد تک متفق ہیں؟

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| براہ کرم مناسب نشان لگائیں۔ | مکمل طور پر متفق نہیں ہوں |  |  |  |  |  | مکمل طور پر متفق ہوں |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ہماری ٹیم میں ، ہر کوئی مہارت حاصل کرکے اور سخت محنت کرکے اعلی مقام کا ممبر بن سکتا ہے۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| ہماری ٹیم میں ، حیثیت کے امتیازات جائز اور ہر ممبر کی مہارت یا شراکت پر مبنی ہیں۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| ہماری ٹیم میں جو حیثیت موجود ہے وہ مستحکم ہے اور تبدیلی کے تابع نہیں ہے۔ |  |  |  |  |  |  |  |

**Elaboration of task-relevant information** کام سے متعلق معلومات کی وضاحت۔۔۔Kearney, E., & Gebert, D. (2009). Managing diversity and enhancing team outcomes: the promise of transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, *94*(1), 77-89.

کام سے وابستہ معلومات کا تبادلہ اور وضاحت ورک ٹیموں میں انجام دیئے جانے والے بہت سے کاموں سے انتہائی متعلق ہے۔ براہ کرم کام سے وابستہ معلومات کے تبادلے اور وضاحت کے سلسلے میں اپنی ٹیم کا اندازہ کریں۔

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | مکمل طور پر متفق نہیں ہوں |  |  |  |  |  | مکمل طور پر متفق ہوں |
| میری ٹیم کے ممبر ان۔۔۔ | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
|  ۔۔۔فراغدلی سے اپنے علم کو بانٹ کر ایک دوسرے کی تکمیل کرتے ہیں۔  |  |  |  |  |  |  |  |
| ۔۔زیادہ سے زیادہ حل پیدا کرنے کی کوشش میں تمام نقطہ نظر کو بغور غور کرتے ہیں۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| ۔۔ٹیم کے ہر فرد کے ذریعہ فراہم کردہ انوکھی معلومات کو احتیاط سے غور کرتے ہیں۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| ۔۔ایسے نظریات اور حل پیدا کرتے ہیں جو انفرادی طور پر کیے گئے نظریات سے کہیں بہتر ہوتے ہیں۔ |  |  |  |  |  |  |  |

**Political leadership and civic citizenship behavior**Rolf et al.

آخر میں ، ہم آپ سے چاہیں گے کہ آپ اپنے ملک کے اعلی ترین سیاسی رہنما (جیسے ، صدر / وزیر اعظم) کے بارے میں سوچیں اور ان کے بارے میں کچھ بیانات کا جواب دیں۔

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | مکمل طور پر متفق نہیں ہوں |  |  |  |  |  | مکمل طور پر متفق ہوں |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| میرے ملک کا رہنما ہمارے ملک کا ایک ماڈل رکن ہے۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| میرے ملک کا رہنما ہمارے ملک کے لئے چیمپئن کی حیثیت سے کام کرتا ہے۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| میرے ملک کا رہنما ہمارے ملک کے اندر اتحاد کا جذبہ پیدا کرتا ہے۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| میرے ملک کا رہنما ایسے ڈھانچے تیار کرتا ہے جو ہمارے ملک کے لئے کارآمد ہیں۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| میں دوسرے لوگوں کی مدد کرتا ہوں جو میرے ملک میں رہتے ہیں۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| میں اپنے ملک میں دوسرے لوگوں کی مدد کرتا ہوں جب وہ مشکل میں ہوں۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| میں اپنے ملک میں دوسرے لوگوں کی حمایت کرنے کی کوشش کرتا ہوں جن کو مدد کی ضرورت ہے یاتنہائی محسوس ہوتے ہیں۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| میں اپنے ملک کو امکانی پریشانیوں سے بچانے کے لئے اقدامات کرتا ہوں۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| میں اپنے ملک کی اقدار اور ثقافت کواپناتا ہوں۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| میں اپنے ملک کی ثقافتی روایات میں حصہ لیتا ہوں۔ |  |  |  |  |  |  |  |
| مجھے اپنے ملک کے دوسرے لوگوں پر اعتماد ہے۔ |  |  |  |  |  |  |  |

آپ کی ٹیم میں کتنے ممبر ہیں؟۔۔۔۔۔۔

آپ کس صنعت میں کام کرتے ہیں؟۔۔۔۔۔۔۔۔

کمپنی کے لئے کتنے ملازمین کام کرتے ہیں (لگ بھگ)؟۔۔۔۔۔۔۔۔۔۔

کیا آپ قائدانہ عہدے پر فائز ہیں؟ ( کم از کم 3 ساتھی کارکنوں کے لئے ٹیم کی ذمہ داری) ۔۔۔۔۔۔۔۔۔۔۔۔ 

 ہاں۔۔۔

 ۔۔۔۔۔۔۔۔۔۔اگر ہاں ہے : آپ کتنے ملازمین کے لئے براہ راست قیادت کی ذمہ داری عائد کرتے ہیں؟

  ۔۔ نہیں no

آپ کتنے سال کےہیں؟

 18-25 25-35 35-45 45-55  سے زیادہ 55

 آپ کی صنف ہے؟

مرد عورت کوئی اور

آپ کے رہنما کی صنف کون سا ہے؟

مرد عورت کوئی اور

آپ کا کس قسم کا روزگار ہے؟

پورا وقت

آدھا وقت

تھوڑی سی ملازمت

کوئی اور



آپ کے پاس کتنے سالوں کا تجربہ ہے؟

ایک سال سے کم

ایک سے تین سال

چار سے دس سال

دس سے بیس سال

بیس سال سے زیادہ
آپ موجودہ کمپنی میں کتنے سال سے کام کرچکے ہیں؟

ایک سال سے کم

ایک سے تین سال

چار سے چھے سال

سات سے دس سال

دس سال سے زیادہ



اگر اگلے ہفتے قومی انتخابات ہوئے، تو اس بات کا کتنا امکان ہے کہ آپ موجودہ سیاسی رہنما (یا ان کی جماعت ، غیر ذاتی انتخابات کی صورت میں) کو ووٹ دیں گے؟

بہت ممکن ہے 0 0 0 0 0 0 0 بہت نا ممکن ہے

آپ سیاسی مباحثوں میں اپنے مخصوص ذاتی رویوں کا اندازہ کیسے کریں گے؟

قدامت پسند 0 0 0 0 0 0 0 آزاد خیال

 دائیں۔ بائیں۔

کورونا وبائی مرض کی وجہ سے بہت سے لوگوں کے مختصر کام پر کام کرنے کے حالات تبدیل ہوگئے ہیں۔ ان حتمی سوالات کے جوابات ہمیں اس کا محاسبہ کرنے میں مدد کرتے ہیں۔

آپ فی الحال اپنے قائد کے ساتھ کس طرح تعاون کر رہے ہیں؟

میں اپنے معمول کے کام کی جگہ پر پہلے کی طرح اپنے قائد کے ساتھ تعاون کرتا رہتا ہوں۔

اس وقت ، میں گھر سے کام کرتا ہوں۔

فی الحال ، میں اب اپنا باقاعدہ کام پورا نہیں کرسکتا۔

آپ اپنے رہنما کے ساتھ تعاون کرتے ہوئے فی الحال ہفتے میں کتنی مرتبہ درج ذیل ذرائع اور مواصلات کے طریقے استعمال کر رہے ہیں؟

کبھی نہیں ہفتے میں ایک بار ہفتے میں کئی بار دن میں ایک بار دن میں کئی بار

ذاتی گفتگو (آمنے سامنے)۔

ویڈیو کانفرنس (مثال کے طور پر، سکایپ)

ذاتی ٹیلیفون کال

کانفرنس (ٹیلیفون) کال

فوری پیغام رسانی جیسے۔ چیٹس

صوتی پیغامات (جیسے میل بکس ، واٹس ایپ کے پیغامات)

سوشل نیٹ ورک (جیسے یامر ، انٹرانیٹ) ، ویکی ، آن لائن پلیٹ فارم ، بلاگس

 خطوط ، فیکس ، چھپی ہوئی دستاویزات ، ہاتھ سے لکھے گئے نوٹ۔

فی الحال ، آپ اپنے قائد کے ساتھ ہونے والی کل مواصلات کا کتنا فیصد آمنے سامنے کرتے ہیں؟

سکرول بار ، اسکیل 0٪ سے 100٪

آپ کے کام پر کورونا وائرس وبائی مرض کے تین سب سے اہم نتائج کیا ہیں؟

۔۔۔۔۔۔۔

۔۔۔۔۔۔۔۔

۔۔۔۔۔۔۔۔۔

کھلے جوابات کے لئے تین خانے دیئے گئے ہیں۔

آپ کی شرکت کا بہت بہت شکریہ!