

TESTE: RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (JANELA JOHARI)

É constituído de 20 situações possíveis de ocorrer dentro de uma empresa, composto por duas afirmativas de resposta em cada. O usuário deve analisar qual seria o seu comportamento diante dessas situações. Para cada situação, o usuário deverá atribuir o total de 5 (cinco) pontos entre as duas alternativas, ou seja, o somatório entre as alternativas A e B deve ser igual a cinco.

1. Caso um colega tenha um mau relacionamento com outro colaborador, cuja cooperação é fundamental para o bom desempenho do grupo, eu:

A – Falaria ao meu colega que ele é responsável em parte, pelo mau relacionamento com o outro e das conseqüências que isso está acarretando ao grupo.

B – Para não me aborrecer com ambos, simplesmente não faria qualquer comentário.

2. Se eu tomasse conhecimento que um colega com o qual andei discutindo, está falando mal a meu respeito, eu:

A – Não faria nada, a fim de evitar maiores complicações e brigas inúteis, até porque o tempo é o melhor remédio.

B – Diria a ele o quanto me desagrada a sua atitude e proporia que juntos, encontrássemos uma solução.

3. Se percebo que meu colaborador está se comportando de uma maneira diferente, me evitando, fazendo seu trabalho, mas distante de mim, eu:

A – Perguntaria a ele o que esta acontecendo.

B – Se ele prefere esse tipo de relacionamento, também vou tratá-lo assim.

4. Se durante uma reunião entre colegas de trabalho, o assunto abordado dirige-se para uma área sobre a qual consideram-me grande conhecedor, mas que na verdade nada sei a respeito, eu:

A – Procuo mudar o rumo do assunto, antes de solicitarem minha opinião.

B – Simplesmente confesso o meu desconhecimento, sem maiores preocupações e tento manter o assunto em pauta.

5. Meu colega tenta alertar-me sobre o tipo de comportamento que estou apresentando e o prejuízo que isto está causando no meu relacionamento, com os demais membros da nossa equipe, eu:

A – Pediria que ele fornecesse maiores detalhes a respeito do meu comportamento e também, que apresentasse sugestões para melhorar meu convívio com os outros.

B – Procuraria demonstrar-lhe porque me comporto da forma que ele está dizendo.

6. Meu chefe está sendo convidado pela direção da empresa para ocupar um cargo maior, porém acho que ele não reúne qualificações para o cargo, eu:

A – Não faria comentários com meu chefe e com a direção a respeito do que penso, pois isso deve ser decisão deles.

B – Manifestaria minha preocupação para meu chefe e também para a direção, a fim de que eles examinassem melhor essa decisão.

7. Caso eu sentisse que o tratamento que meu chefe está me dispensando é injusto, eu:

A - Perguntaria a ele o que está ocorrendo, o que estou fazendo para merecer esse tratamento injusto.

B – Não faria quaisquer comentários e aguardaria que ele abordasse o assunto.

8. Caso eu estivesse enfrentando problemas pessoais e meu superior me alertasse que nos últimos tempos tenho sido muito agressivo, eu:

A – Pediria a ele que me deixasse em paz, porque estou passando por um momento difícil.

B – Escutaria suas observações e não faria qualquer comentário sobre o que está ocorrendo comigo.

9. Caso meu colega de trabalho viesse me perguntar se ouvi boatos a seu respeito, que podem prejudicá-lo, e que de fato já tomei conhecimento, eu:

A – Diria a ele que nada sei a respeito do assunto e que ele não desse a mínima importância, até porque “boatos são boatos”.

B – Informaria a ele tudo o que ouvi e quem me informou.

10. Se um dos meus auxiliares fizesse um comentário, a respeito do mau relacionamento que tenho com outra pessoa do mesmo nível hierárquico que o meu, cuja colaboração é fundamental para a empresa, eu:

A – Diria a ele que o assunto não me interessa e que ele cuide do seu trabalho.

B – O ouviria com atenção, discutiria cada detalhe e analisaria até que ponto esse problema está atrapalhando nosso rendimento.

11. Caso o relacionamento que mantenho com meu superior estivesse sendo afetado, devido a freqüentes discussões que temos, a respeito de um assunto muito importante para nós, eu:

A- Procuraria ser mais reservado e evitaria retomar ao assunto, afim de não prejudicar nosso relacionamento ainda mais.

B - Mostraria a ele o quanto nossas divergências estão atrapalhando nosso relacionamento e proporia discutir o assunto até a solução do mesmo.

12. Caso durante uma reunião com meus colegas e meu chefe, um dos colegas propusesse que fosse avaliado o desempenho do meu setor/atividade, eu:

A – Argumentaria que meu chefe é a pessoa mais habilitada para, sem ajuda de ninguém, avaliar meu desempenho.

B – Aceitaria de bom grado e incentivaria aos demais colegas, para que expressassem suas opiniões.

13. Caso um colega mencionasse o seu desagrado em relação a outro membro do nosso grupo, que na sua opinião tem tido um mau relacionamento com todos (opinião com a qual concordo plenamente), eu:

A – O escutaria, porém não manifestaria minha opinião, a fim de evitar maiores confusões, caso ele não mantivesse sigilo sobre meus comentários.

B – O escutaria e manifestaria minha opinião, a fim de que ele soubesse o que penso sobre o assunto.

14. Caso eu suspeitasse que um forte boato a meu respeito, está sendo divulgado na empresa e que um dos meus auxiliares, certamente está a par do assunto, eu:

A – Não faria nenhum comentário e aguardaria que ele viesse informar-me sobre o assunto.

B – Comentaria com ele e o pressionaria para que ele me informasse sobre tudo que sabe a respeito do assunto.

15. Caso, no dia-a-dia, eu percebesse que um dos meus colaboradores não estivesse se relacionando adequadamente com os demais colegas, eu:

A – Não faria qualquer comentário, evitando intrometer-me no relacionamento do grupo.

B – Correria o risco de ser considerado "intrometido" e lhe manifestaria o que tenho percebido, e também qual é minha opinião sobre o assunto.

16. Se, ao conversar com dois de meus auxiliares, um deles divulgasse, inesperadamente, um projeto de alguns membros da equipe, o qual desconheço completamente e que poderia atrapalhar nosso rendimento, eu:

A – Os colocaria “contra a parede”, para conseguir maiores informações sobre o projeto e também procuraria saber, o que eles pensam sobre o assunto.

B – Os deixaria a vontade para continuar falando ou não, a respeito desse projeto.

17. Caso meu chefe demonstrasse sinais de estar sempre se preocupando e se irritando, por qualquer coisa comigo, eu:

A – Seria muito habilidoso, ao lidar com ele, imaginando que ele deveria estar enfrentando algum problema de caráter pessoal.

B – Conversaria com ele a respeito do assunto e lhe diria o quanto a sua atitude está dificultando o nosso entendimento.

18. Caso eu começasse a sentir desinteresse em trabalhar com meu chefe e percebesse que essa atitude estava interferindo no nosso relacionamento, eu:

A – Não comentaria nada, porém permitiria que ele percebesse o que estaria acontecendo, através de um tratamento mais distante e falando com ele, apenas o indispensável sobre o trabalho.

B – Comunicaria diretamente o que estou sentindo e tentaria buscar o entendimento.

19. Caso eu estivesse abordando o desempenho de um colega, com ele mesmo, que é uma pessoa extremamente sensível, eu:

A – Para não melindrá-lo, evitaria citar seus pontos negativos.

B – O informaria sobre suas deficiências e o encorajaria a buscar um melhor desempenho.

20. Caso eu tomasse conhecimento que estaria sendo avaliado para uma promoção na empresa e nessa oportunidade, meu relacionamento com o grupo estivesse bastante difícil, eu:

A – Examinaria sozinho minhas dificuldades e tentaria encontrar alternativas para melhorar meu comportamento.

B – Abordaria com o grupo minhas deficiências e buscaria melhorar nosso relacionamento.

MEDIDA DE “ABERTURA”

Questão	Coluna	No de pontos da coluna
1	A	
4	B	
6	B	
9	B	
11	B	
13	B	
15	B	
17	B	
18	B	
19	B	
Total		

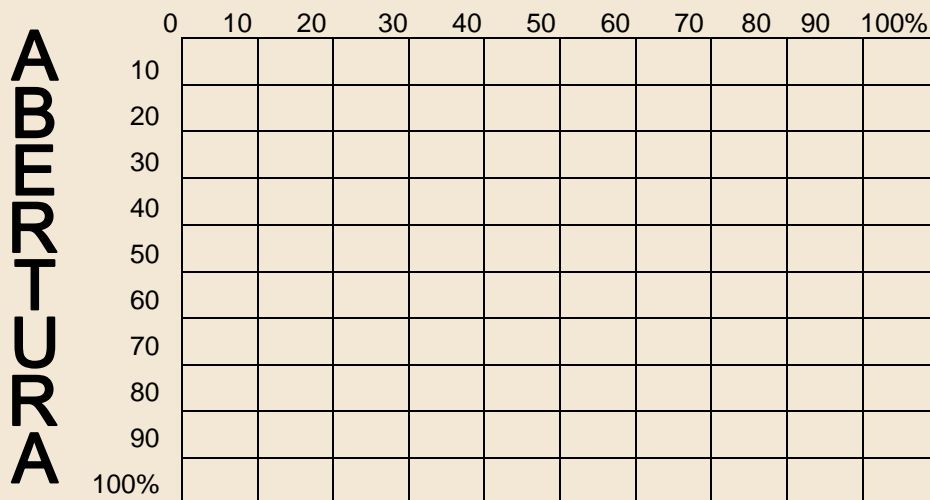
MEDIDA DE “FEEDBACK”

Questão	Coluna	No de pontos da coluna
3	A	
5	A	
7	A	
16	A	
20	A	
2	B	
8	B	
10	B	
12	B	
14	B	
Total		

Escore Bruto

Abertura	Percentuais	Feedback
47	99	47
40	90	41
35	80	38
34	70	36
31	60	34
29	50	32
28	40	30
26	30	28
23	20	26
19	10	23
13	01	16

FEEDBACK



Relacionamento Interpessoal

A qualidade dos relacionamentos interpessoais está diretamente relacionada à integridade e à capacidade de os indivíduos inspirarem confiança. Refere-se à coerência entre o discurso e os atos. O modelo de Joseph Luft e Harry Ingham (1969), a Janela de Johari, serve para explicar as idéias de revelação e compreensão do mundo nos relacionamentos interpessoais. O esquema oferece uma idéia clara dos nossos comportamentos e dos dificultadores nas relações interpessoais.

	Conhecido do EU	Não conhecido do EU
Conhecido pelos outros	Eu Aberto	Eu Cego
Não conhecido pelos outros	Eu Secreto	Eu Desconhecido

Eu Aberto: nossos comportamentos são conhecidos por nós e por qualquer um que nos observe. Comportamentos que variam conforme nossa visão do que é mais adequado em um ambiente específico.

São nossas características mais visíveis, nossa maneira de falar, nossa atitude geral, nossas habilidades.

Eu Cego: nossas características de comportamento facilmente são percebidas pelos outros, mas geralmente não temos consciência. Por exemplo: manifestações nervosas, comportamento sob tensão, reações agressivas, reações quando não concordamos com nosso interlocutor.

Eu Secreto: coisas sobre nós mesmos que percebemos, mas que omitimos dos outros. Variam desde assuntos inconseqüentes, até aqueles de grande importância.

Eu Desconhecido: coisas das quais não temos consciência, nem os outros. Constituem-se memórias de infância, potencialidades latentes, aspectos desconhecidos da dinâmica interpessoal.

Algumas poderão tornar-se conscientes através da abertura a feedback.

ESTILO I

Predomínio da área desconhecida, com potencial inexplorado, criatividade reprimida.

	Eu Desconhecido

Relacionamento quase impessoal; comportamentos rígidos, medo de assumir riscos, observa mais do que participa. É encontrado muito mais vezes em organizações disfuncionais, com maiores dimensões burocráticas, onde é mais conveniente evitar abertura e envolvimento.

ESTILO II

	Eu Secreto

Algumas razões para uma pessoa não dar informações sobre si mesma é o medo de ser rejeitada, não receber aprovação ou apoio. Isto acontece em função de uma autocrítica muito acentuada e alta exigência consigo mesmo cuja causa está em ter um julgamento negativo de si mesma que pode estar relacionado com sua auto-imagem e insegurança ou ainda, pode estar relacionado com motivação para o controle através da retenção de informações. Os outros podem considerar sua falta de abertura como falta de confiança, insegurança, tentativa de controle por deixá-los sem referências.

ESTILO III

	Eu Cego

Tem participação atuante no grupo, dando informações, mas solicita muito pouco. Dá opiniões sobre as pessoas, diz o que sente em relação à elas, acha que pode criticar porque está sendo honesto, crítico, construtivo. Os outros consideram-no, muitas vezes, com exagerada confiança nas suas opiniões, mas insensível ao que os outros pensam. Provoca a defensividade nos outros, falta de confiança e apatia.

ESTILO IV

	Eu Aberto

Utilização equilibrada de auto-exposição e solicitação de feedback, permite franqueza e empatia pelas necessidades dos outros. O comportamento, em sua maior parte, é claro e aberto, o que provoca menos erros de interpretação. Reduz conjecturas sobre o que está-se tentando dizer.