

JANELA DE JOHARI (RELACIONAMENTO INTERPESSOAL)

Esta avaliação é constituída de 20 questões possíveis de ocorrer em uma empresa. Cada questão é composta por duas afirmativas. Você deve analisar como seria o seu comportamento diante dessas situações.

Cada situação vale um total de 5 pontos (A + B = 5 pontos). Você deve dividir os 5 pontos entre a alternativa A e a alternativa B de cada questão. Exemplos:

Questão 1:

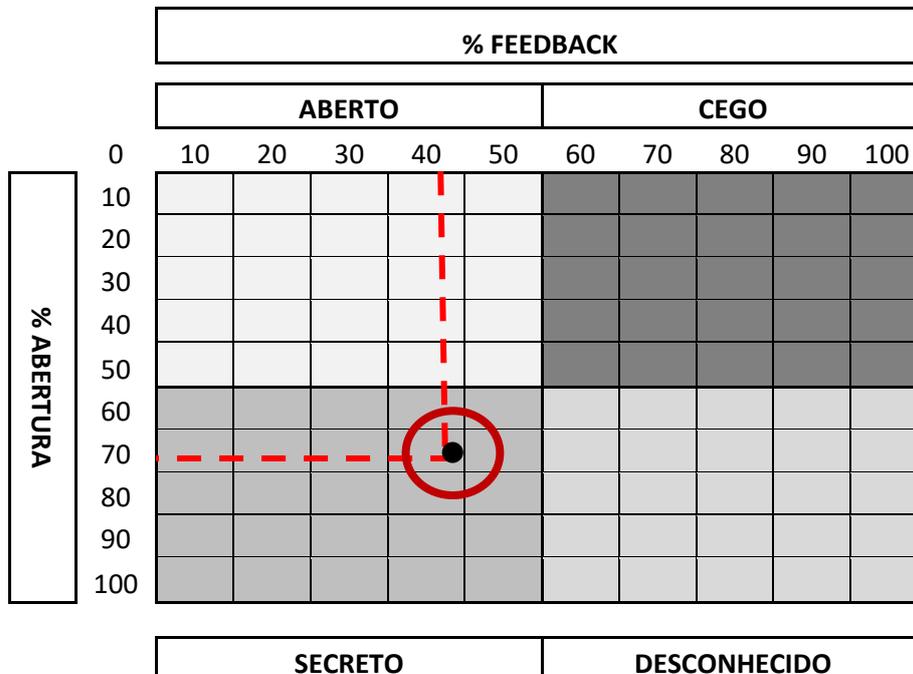
- A. 3 pontos
- B. 2 pontos

Questão 2:

- A. 1 ponto
- B. 4 pontos

Ao final, você deverá preencher com suas respostas os quadros Medida de Abertura e Medida de Feedback e obter o total de cada. Identifique na tabela “Score Bruto” os percentuais equivalentes (se for necessário, utilize uma média) para abertura e para feedback.

Transcreva seus resultados percentuais para o gráfico. Veja exemplo:



Questões:

- 1- Caso um colega tenha um mau comportamento com outro colaborador da equipe, 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 consequências 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 de mim, eu:**
 - A. Não faria nada, a fim de evitar mais 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, evitando-me, fazendo seu trabalho, mas distante de mim, eu:**
 - A. Perguntaria a ele o que está 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 assunto, antes de pedirem 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 tendo e o prejuízo que isto está causando nos meus relacionamentos com os demais do grupo, eu:**
 - A. Pediria que ele fornecesse mais detalhes a respeito do meu comportamento e também que apresentasse sugestões para melhorar meu convívio com os outros
 - B. Procuraria demonstrar-lhe porque me comporço 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 da empresa a respeito do que penso, pois isso deve ser decisão deles
 - B. Manifestaria minha preocupação para meu chefe e 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 comentasse 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 frequentes discussões que temos a respeito de um assunto muito importante para nós, eu:**
- A. Procuraria ser mais reservado e evitaria retornar ao assunto, a fim 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 em uma reunião com meus colegas e meu chefe um dos colegas propusesse que fosse avaliado o desempenho de 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 eu concordo plenamente), eu:**
- A. O escutaria, porém não manifestaria minha opinião, a fim de evitar mais 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 estivesse 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 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 mais informações sobre o projeto e também procuraria saber, o que eles pensam sobre o assunto
 - B. Os deixaria à 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 esta 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 entendimento
- 19- Caso eu estivesse abordando o desempenho de um colega, com ele mesmo, que é uma pessoa extremamente sensível, eu:**
- A. Para não o melindrar, 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	Opção	Pontos
1	A	
4	B	
6	B	
9	B	
11	B	
13	B	
15	B	
17	B	
18	B	
19	B	
Total		

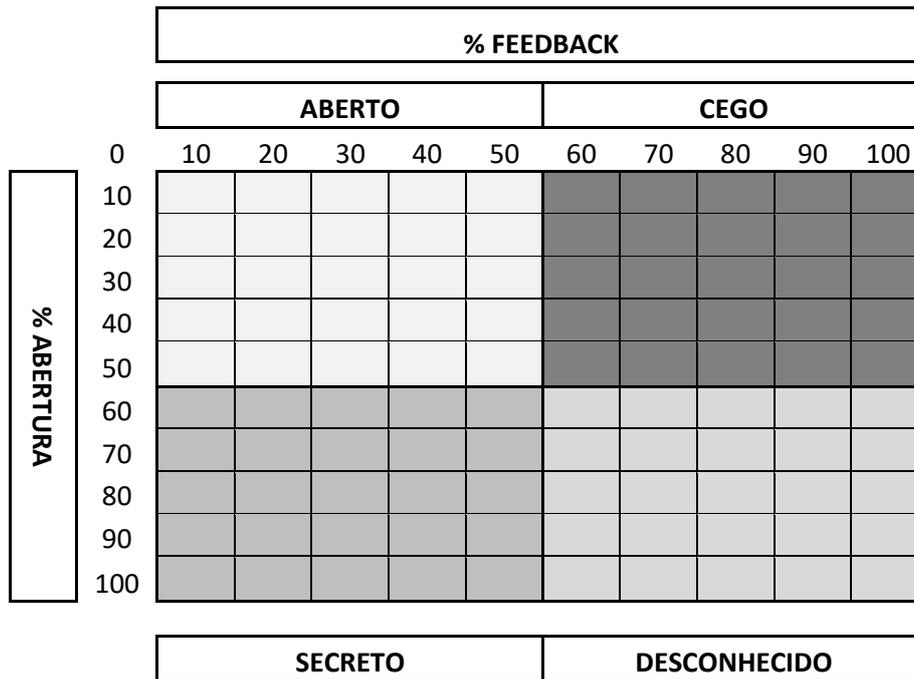
Medida de "Feedback"		
----------------------	--	--

Questão	Opção	Pontos
3	A	
5	A	
7	A	
16	A	
20	A	
2	B	
8	B	
10	B	
12	B	
14	B	
Total		

Escore Bruto		
--------------	--	--

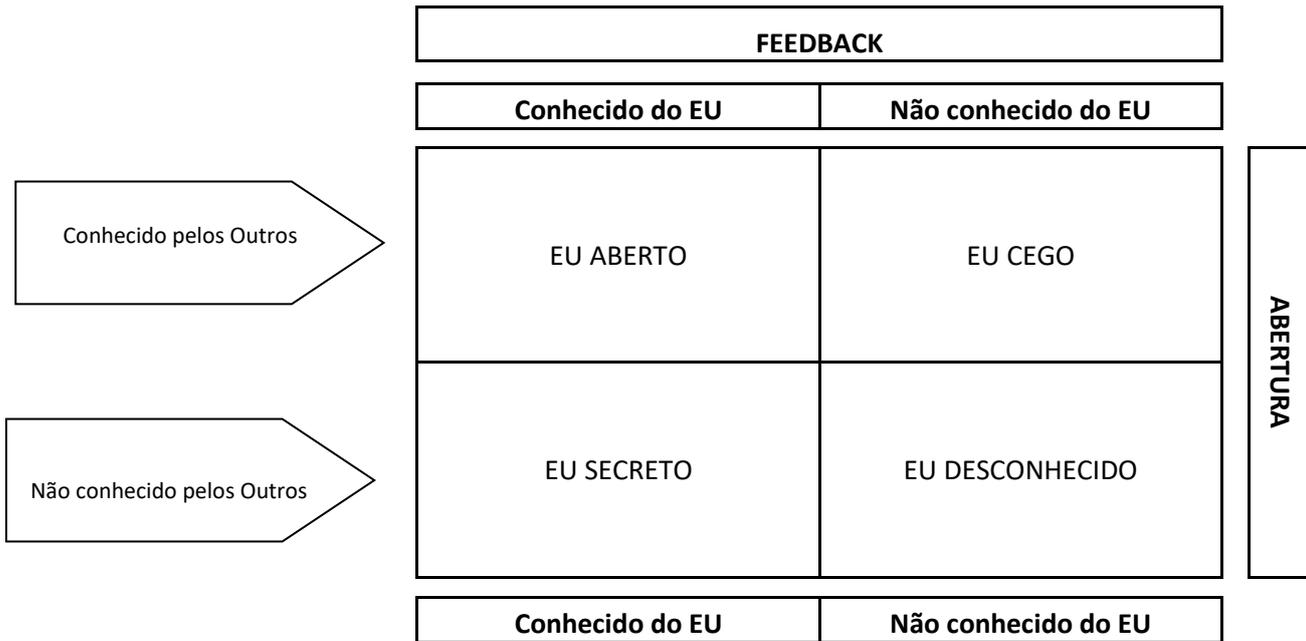
Abertura	Percentuais	Feedback
47	99	47
40	90	41
35	80	38
34	70	36
31	60	34
29	50	32
28	40	30
26	30	28
23	20	26
19	10	23
13	1	16

Veja agora onde você está se enquadrando no momento:



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 discurso e os atos. O modelo de Joseph Luft e Harry Ingham (1969), **a Janela de Johari**, serve para explicar as ideias de revelação e compreensão do mundo nos relacionamentos interpessoais. O esquema oferece uma ideia clara dos nossos comportamentos e dos dificultadores nas relações interpessoais.



Quadrantes:

EU ABERTO	<p>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.</p> <p>Estilo: Utilização equilibrada de autoexposição 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.</p>
EU CEGO	<p>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.</p> <p>Estilo: Tem participação atuante no grupo, dando informações, mas solicita muito pouco. Dá opiniões sobre as pessoas, diz o que sente em relação a 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.</p>
EU SECRETO	<p>Coisas sobre nós mesmos que percebemos, mas que omitimos dos outros. Variam desde assuntos inconsequentes, até aqueles de grandes importâncias.</p>

	<p>Estilo: Algumas razões para pessoas não darem informações sobre si mesmas é o medo de serem rejeitadas, não receberem 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 autoimagem 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.</p>
EU DESCONHECIDO	<p>Coisas das quais não temos consciência, nem os outros. Constituem-se memórias da infância, potencialidades latentes, aspectos desconhecidos da dinâmica interpessoal. Algumas podem tornar-se conscientes através da “abertura” e “feedback”.</p> <p>Estilo: Predomínio da área desconhecida, com potencial inexplorado, criatividade reprimida. 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.</p>