



## Orientação Fundamental das Relações Interpessoais - Comportamento

# MODELO

- |                  |                    |                 |
|------------------|--------------------|-----------------|
| <b>Inclusão</b>  | <b>Controle</b>    | <b>Afeição</b>  |
| - reconhecimento | - influência       | - proximidade   |
| - envolvimento   | - liderança        | - empatia       |
| - participação   | - responsabilidade | - sensibilidade |

**Expresso**  
 O quanto eu inicio o comportamento

**Desejado**  
 O quanto eu sou receptor do comportamento

<b>Ie</b> 4 médio	<b>Ce</b> 3 baixo	<b>Ae</b> 4 médio	<b>Total Expresso</b> 11 médio
<b>Id</b> 0 baixo	<b>Cd</b> 5 médio	<b>Ad</b> 2 baixo	<b>Total Desejado</b> 7 baixo
<b>Inclusão Total</b> 4 baixo	<b>Controle Total</b> 8 médio	<b>Afeição Total</b> 6 baixo	<b>Total Geral</b> 18 médio/baixo

### Legenda

Necessidade Total	Necessidade Expressa e Desejada	Soma por Necessidade Expressa e Desejada	Soma por Necessidade																																																																
<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table>																	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table>																	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table>																	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table>																
<table border="1"> <tr><td>0 - 17</td><td>Baixo</td></tr> <tr><td>18 - 26</td><td>Médio Baixo</td></tr> <tr><td>27 - 35</td><td>Médio Alto</td></tr> <tr><td>36 - 54</td><td>Alto</td></tr> </table>	0 - 17	Baixo	18 - 26	Médio Baixo	27 - 35	Médio Alto	36 - 54	Alto	<table border="1"> <tr><td>0 - 9</td><td>Baixo</td></tr> <tr><td>10 - 18</td><td>Médio</td></tr> <tr><td>19 - 27</td><td>Alto</td></tr> </table>	0 - 9	Baixo	10 - 18	Médio	19 - 27	Alto	<table border="1"> <tr><td>0 - 6</td><td>Baixo</td></tr> <tr><td>7 - 12</td><td>Médio</td></tr> <tr><td>13 - 18</td><td>Alto</td></tr> </table>	0 - 6	Baixo	7 - 12	Médio	13 - 18	Alto	<table border="1"> <tr><td>0 - 3</td><td>Baixo</td></tr> <tr><td>4 - 6</td><td>Médio</td></tr> <tr><td>7 - 9</td><td>Alto</td></tr> </table>	0 - 3	Baixo	4 - 6	Médio	7 - 9	Alto																																						
0 - 17	Baixo																																																																		
18 - 26	Médio Baixo																																																																		
27 - 35	Médio Alto																																																																		
36 - 54	Alto																																																																		
0 - 9	Baixo																																																																		
10 - 18	Médio																																																																		
19 - 27	Alto																																																																		
0 - 6	Baixo																																																																		
7 - 12	Médio																																																																		
13 - 18	Alto																																																																		
0 - 3	Baixo																																																																		
4 - 6	Médio																																																																		
7 - 9	Alto																																																																		



## Necessidade Total

18  
médio/baixo

O seu envolvimento com os outros, algumas vezes, é uma fonte de satisfação, porém depende das pessoas e do contexto. Você trabalha com maior eficiência quando está só ou com outros, quando os objetivos são focados. O seu trabalho envolve concentração em dados e ideias e ocasionais discussões ou apresentações a outros.



## Necessidade Expressa

11  
médio

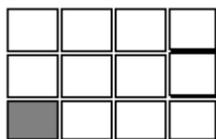
Você varia na extensão do quanto você inicia uma ação ou um trabalho proativamente, com os outros; parece depender de quem seja, exatamente, e do contexto no qual você trabalha.



## Necessidade Desejada

7  
baixo

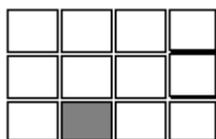
Você não se sente confortável em confiar nos outros para aquilo que precisa. Você valoriza a sua independência e não espera muito dos outros.



**Inclusão**

4  
baixo

Indica que você é indiferente quanto à satisfação desta necessidade.



**Controle**

8  
médio

Sugere que você, caracteristicamente, irá expressar ou trazer à tona os comportamentos sociais relativos, para preencher esta necessidade.



**Afeição**

6  
baixo

Indica que você é indiferente quanto à satisfação desta necessidade.



---

## Inclusão

Com que frequência você inclui outras pessoas em sua vida.

O grau de contato, atenção e reconhecimento que você deseja dos outros.

### Seu resultado

Média inclusão expressa (4-6) e Baixa inclusão desejada (0-3)

---

### Visão Geral

Seus resultados de inclusão sugerem que você envolve os outros em suas atividades e possui um grande círculo de pessoas conhecidas. Talvez por isso as pessoas não enxerguem sua grande necessidade de privacidade. Você tem as habilidades sociais necessárias para formar as associações que deseja. Apesar disso, seu modo expansivo pode dar aos outros a impressão que você deseja ser incluído em situações com maior frequência do que deseja na realidade. Quando você não consegue dar a atenção esperada pelos outros, pode confundir-os já que eles não imaginam que você seja mais seletivo do que aparenta ser.

### No trabalho

Você pode preferir trabalhar em um ambiente que permita várias atividades independentes, mas que também deixe que você use intensamente suas habilidades sociais – como contribuir com um grupo e depois desfrutar de privacidade após as reuniões. É provável que você goste de trabalhar com uma equipe que permita que você prossiga de forma individual. A não ser que considere que uma atividade social de negócios será produtiva, é possível que você não cogite se juntar ao grupo – por exemplo, aceitar um convite de um contato de negócios para almoçar quando não vê nenhum benefício imediato ou direto disso. Você precisa ser reconhecido por suas contribuições para ser feliz no trabalho.

### Seu melhor desempenho

Seu melhor desempenho significa não apenas atender às suas próprias necessidades, mas também ser capaz de modificar seu comportamento quando apropriado. Alguns dos exemplos abaixo ilustram o que é ser fiel às necessidades típicas de alguém nesta categoria de pontuação. Outros ilustram maneiras de ajustar o comportamento para atingir a excelência. De acordo com sua pontuação, é possível que você apresente seu melhor desempenho quando é capaz de:

- Ter uma vida pessoal que permita que você seja extrovertido e também seletivo em relação às associações que estabelece.
- Comunicar os outros de forma amistosa que você precisa de mais tempo sozinho do que as aparências fazem crer.
- Recusar convites quando você não deseja aceitá-los.
- Envolver-se em atividades individuais e contar aos outros o quanto você aprecia estes esforços individuais.
- Dedicar um tempo exclusivo para as pessoas especiais de sua vida, garantindo que elas não se sintam negligenciadas.

### Áreas de desafio

Pode ser que você se sinta satisfeito com sua pontuação e não deseje mudar nada em seu comportamento. Por outro lado, seu resultado pode ser utilizado para compreender alguns problemas comuns que podem limitar a eficácia de seus relacionamentos ou interferir em algumas de suas necessidades importantes. Verifique nos itens abaixo se há algum que mereça sua atenção e ação.

- Pode ser que você não tenha tempo suficiente para você.
- É possível que você envie mensagens contraditórias às pessoas ao convidá-las para participar de atividades com você, enquanto raramente aceita seus convites.
- Você pode levar os outros a acreditar que fazem parte de seu círculo íntimo quando na verdade os considera apenas pessoas conhecidas.
- Os outros podem pensar que você é pouco sincero ou volúvel em suas associações.
- É possível que você utilize suas habilidades sociais bem desenvolvidas para primordialmente obter o que deseja dos outros e não porque se interessa sinceramente por eles.



---

## Controle

O quanto de influência e responsabilidade você deseja

O quanto você deseja que os outros liderem e influenciem você

### Seu resultado

Baixo controle expresso (0-3) e Médio controle desejado (4-6)

---

### Visão Geral

Sua pontuação de controle sugere que você dá a impressão de não desejar exercer liderança ou influência sobre os outros. No entanto, você provavelmente aprecia um certo grau de responsabilidade se, antes de tomar uma decisão, puder consultar outras pessoas envolvidas. Você pode se sentir confiante de estar fazendo a coisa certa quando conversa com os outros primeiro. Quando não é possível conversar com os outros sobre suas decisões, é possível que você reaja de várias maneiras. Talvez você encontre segurança em situações e relacionamentos nos quais as expectativas estejam claras, ou deseje compartilhar responsabilidades ao invés de assumi-las sozinho. Você também pode preferir deixar que outra pessoa assuma o papel decisório enquanto considera suas preferências. Você tem a capacidade de executar os desejos das pessoas com as quais se importa quando entende o que deve ser feito.

### No trabalho

É possível que você prefira um ambiente de trabalho onde possua algum grau de responsabilidade e influência, sem ser a pessoa que dá a palavra final. Seu desempenho é muito bom quando você pode compartilhar o processo decisório e a tomada de risco. Você provavelmente se sente mais confortável em um ambiente sem pressões e competição. Por outro lado, você pode se sentir confortável em um ambiente mais estruturado que traz expectativas bem definidas e procedimentos específicos para realizar atividades e onde as descrições de cargo, objetivos, políticas da empresa ou linha de autoridade possam orientar suas decisões.

### Seu melhor desempenho

Seu melhor desempenho significa não apenas atender às suas próprias necessidades, mas também ser capaz de modificar seu comportamento quando apropriado. Alguns dos exemplos abaixo ilustram o que é ser fiel às necessidades típicas de alguém nesta categoria de pontuação. Outros ilustram maneiras de ajustar o comportamento para atingir a excelência. De acordo com sua pontuação é possível que você apresente seu melhor desempenho quando é capaz de:

- Encontrar um colega com quem possa discutir suas decisões caso o seu trabalho traga mais responsabilidades do que você deseja.
- Evite perguntar constantemente aos outros aonde ir e quais são suas opiniões.
- Estabeleça sua própria linha de conduta, baseado em conselhos de pessoas, livros, ou cursos que aumentem seu nível de conforto e independência para tomar decisões e assumir responsabilidades.
- Diga o que você deseja – e não deixe os outros adivinharem – antes que se sinta passado para trás.
- Obtenha experiência relevante em uma área de atuação (voluntária, por exemplo) que possa contribuir para sua segurança pessoal em tomar decisões independentes sobre o assunto.

### Áreas de desafio

Pode ser que você se sinta satisfeito com sua pontuação e não deseje mudar nada em seu comportamento. Por outro lado, seu resultado pode ser utilizado para compreender alguns problemas comuns que podem limitar a eficácia de seus relacionamentos ou interferir em algumas de suas necessidades importantes. Verifique nos itens abaixo se há algum que mereça sua atenção e ação.

- Pode não estar claro para você o quanto ambicioso você realmente é.
- Você pode sentir dificuldade em trabalhar com pessoas que recorram a você para liderança direta.
- É possível que o motivo que faz com que você consulte alguém seja uma dúvida sobre sua capacidade de tomar boas decisões.
- Você pode perder oportunidades de desenvolvimento por causa de medo de fracasso.
- Algumas pessoas neste grupo de pontuação permitem que os outros assumam o controle das situações com maior frequência do que elas desejam – mais por tolerância do que por vontade. Se isto se aplica a você, é provável que você permita que outros tomem decisões que lhe afetem e não defenda seus desejos ou ambições, por educação ou consideração com os outros. Os outros podem não enxergar o quanto independente você realmente deseja ser.



---

## Afeição

- o grau de proximidade e calor humano que você transmite aos outros
- o grau de proximidade e calor humano que você espera receber dos outros

### Seu resultado

Média afeição expressa (4-6) e Baixa afeição desejada (0-3)

---

### Visão Geral

Seus resultados de afeição sugerem que você é geralmente caloroso, aberto, e encorajador com as pessoas, mas não precisa necessariamente que elas ajam da mesma maneira com você. Os outros podem pensar que você deseja mais proximidade do que realmente deseja, pois você se interessa e preocupa com eles. Você provavelmente gosta de manter suas relações em bases amistosas e reservar a proximidade verdadeira para um grupo seleto. É provável que você acredite que as pessoas precisem e respondam às suas manifestações de calor, e quando você se comporta de maneira amistosa, isto não apenas o deixa mais feliz como também lhe satisfaz. Os outros podem ficar confusos quando você não dá continuidade a seu aparente interesse por eles. É possível que você não confie na sinceridade do calor dos outros até que os conheça muito bem.

### No trabalho

Você pode preferir trabalhar em um ambiente onde possa mostrar seu apoio e encorajamento, mas onde não seja apropriado estabelecer relações próximas com uma outra pessoa. É possível que você goste de elogiar os outros ou trocar pequenos presentes com eles. Um trabalho que ofereça inúmeras oportunidades de construir relacionamentos calorosos, mas breves pode lhe servir. Você pode se sentir pouco confortável em situações de trabalho nas quais proximidade recíproca ou de longo prazo seja exigida.

### Seu melhor desempenho

Seu melhor desempenho significa não apenas atender às suas próprias necessidades, mas também ser capaz de modificar seu comportamento quando apropriado. Alguns dos exemplos abaixo ilustram o que é ser fiel às necessidades típicas de alguém nesta categoria de pontuação. Outros ilustram maneiras de ajustar o comportamento para atingir a excelência. De acordo com sua pontuação, é possível que você apresente seu melhor desempenho quando é capaz de:

- Se mostrar menos aberto e encorajador com as pessoas quando percebe que elas buscam sua ajuda e apoio com mais frequência do que você gostaria.
- Reservar sua dose normal de tranquilizar pessoas e mostrar empatia para aquelas com as quais realmente se importa ou deseja encorajar.
- Seja sincero sobre suas necessidades de Afeição com aqueles que importam, por exemplo, um parente, supervisor, colega de trabalho, ou amigo.
- Compreender que, quando os outros mostram apoio e calor em relação a você, eles geralmente estão sendo sinceros.
- Trabalhar em projetos orientados a pessoas, em que você possa demonstrar calor e apoio para com os outros, e projetos orientados a tarefas, nos quais você não tenha que se preocupar com relacionamentos o tempo todo.

### Áreas de desafio

Pode ser que você se sinta satisfeito com sua pontuação e não deseje mudar nada em seu comportamento. Por outro lado, seu resultado pode ser utilizado para compreender alguns problemas comuns que podem limitar a eficácia de seus relacionamentos ou interferir em algumas de suas necessidades importantes. Verifique nos itens abaixo se há algum que mereça sua atenção e ação.

- Você pode achar difícil limitar as exigências emocionais dos outros sem ofendê-los.
- Pode ser um problema para você separar tempo suficiente para reflexão sem interrupções.
- Sua proximidade pessoal pode erroneamente fazer os outros crerem que você deseja mais proximidade do que realmente deseja.
- Pode ser difícil para você interpretar as emoções dos outros e se dar conta que quando as pessoas falam sobre coisas íntimas, elas podem apenas estar correspondendo a seu próprio comportamento.
- Os outros podem se sentir usados quando você se vale de seu calor para obter o que deseja deles e depois não dá continuidade à sua amizade.