

Inventário de Atitudes no Trabalho

Ruy A. Matos
ruymattos@emco.com.br

Este inventário pretende colher alguns dados sobre suas atitudes em relação a cinco tópicos básicos do trabalho.

Não há resposta certa ou errada.

A melhor resposta será a que representar com maior fidedignidade sua maneira de ser.

Instruções

Em cada item, assinale com um “x” o grau correspondente ao seu modo de ser, de acordo com a especificação abaixo. Não deixe nenhuma questão sem resposta.

(0) – Nunca sou desse modo.
(1) – Às vezes sou desse modo.
(2) – Na maioria das vezes sou desse modo.
(3) – Sempre sou desse modo.

Exemplo

- | | |
|---|-------------------------|
| 1. Trabalho o máximo que posso, afinal não devo perder tempo. | (0) (1) (2) (3) |
| 2. Revolto-me por ter que cumprir um horário fixo de trabalho. | (0) (1) (2) (3) |
| 3. Estou certo de que as pessoas devem seguir o ritmo de trabalho que estabeleço. | (0) (1) (2) (3) |

- (0) – Nunca sou desse modo.
(1) – Às vezes sou desse modo.
(2) – Na maioria das vezes sou desse modo.
(3) – Sempre sou desse modo.

COM RELAÇÃO À TOMADA DE DECISÃO

1. Quando tomo uma decisão sigo principalmente minha intuição. (0) (1) (2) (3)
2. Depois de tomar uma decisão, fico com a impressão de que está faltando alguma coisa. (0) (1) (2) (3)
3. Quando como decisões, tenho a preocupação de não ferir ninguém. (0) (1) (2) (3)
4. Decido depois de analisar os dados colhidos de experiências passadas e de assegurar-me de que os resultados terão uma alta probabilidade de acerto. (0) (1) (2) (3)
5. Decido quando me pedem, do contrário fico quieto. (0) (1) (2) (3)
6. Não gosto de consultar ninguém quando preciso tomar decisões. (0) (1) (2) (3)
7. Para tomar uma decisão, prefiro não consultar meus subordinados. (0) (1) (2) (3)
8. Quando tomo uma decisão procuro não considerar os meus preconceitos. (0) (1) (2) (3)
9. Antes de tomar uma decisão evito seus efeitos negativos sobre meus subordinados. (0) (1) (2) (3)
10. Decido de acordo com a minha motivação no momento em que surge a necessidade. (0) (1) (2) (3)
11. Fico com raiva quando me dizem o que devo fazer. (0) (1) (2) (3)
12. Quando tomo uma decisão, faço questão que os funcionários a cumpram o mais rápido possível e sem interferências. (0) (1) (2) (3)

- (0) – Nunca sou desse modo.
(1) – Às vezes sou desse modo.
(2) – Na maioria das vezes sou desse modo.
(3) – Sempre sou desse modo.

COM RELAÇÃO À PROGRAMAÇÃO DAS ATIVIDADES

13. Não admito que a programação seja discutida por subordinados. (0) (1) (2) (3)
14. Quando vejo um ponto fraco na programação, procuro resolvê-lo se estiver ao meu alcance. (0) (1) (2) (3)
15. Não sinto necessidade de seguir uma programação. (0) (1) (2) (3)
16. Sinto-me inseguro quando não tenho uma programação a ser seguida. (0) (1) (2) (3)
17. Procuro cumprir a programação na medida de sua adequação às circunstâncias da organização. (0) (1) (2) (3)
18. Torno a programação flexível para não prejudicar os meus subordinados. (0) (1) (2) (3)
19. Não me sinto bem quando tenho que seguir programações. (0) (1) (2) (3)
20. Quando participo na elaboração da programação, procuro torná-la o mais rígida possível, para evitar desvios em seu curso e com isso diminuir a produção. (0) (1) (2) (3)
21. O importante é fazer o que minha intuição diz, sem prender-me em programação. (0) (1) (2) (3)
22. Quando programo as atividades, levo em conta os interesses individuais, como fatores principais. (0) (1) (2) (3)
23. Sinto raiva quando tenho que seguir o que os planejadores determinam. (0) (1) (2) (3)
24. Quando não há programação, eu prefiro esperar as decisões superiores para agir. (0) (1) (2) (3)

- (0) – Nunca sou desse modo.
(1) – Às vezes sou desse modo.
(2) – Na maioria das vezes sou desse modo.
(3) – Sempre sou desse modo.

COM RELAÇÃO À EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES

25. Revolto-me por ter que cumprir o horário de trabalho. (0) (1) (2) (3)
26. Sinto-me um carrasco quando preciso exigir mais trabalho dos meus subordinados. (0) (1) (2) (3)
27. Quando estabeleço uma tarefa, faço questão que os funcionários a executem o mais rápido possível. (0) (1) (2) (3)
28. Executo as atividades que são mais motivadoras para mim. (0) (1) (2) (3)
29. Tenho vontade de fazer exatamente o contrário do que me mandam. (0) (1) (2) (3)
30. Procuro adequar o tipo de trabalho ao funcionário que irá executá-lo, visando as necessidades do órgão. (0) (1) (2) (3)
31. Trabalho o máximo que posso, para evitar reclamações. (0) (1) (2) (3)
32. Preocupo-me em proteger o máximo possível o funcionário durante a execução de suas tarefas. (0) (1) (2) (3)
33. Executo uma atividade enquanto sinto prazer. (0) (1) (2) (3)
34. Esforço-me para não errar a fim de evitar críticas. (0) (1) (2) (3)
35. Procuro estimular a participação do funcionário através do estabelecimento de um clima de colaboração mútua. (0) (1) (2) (3)
36. Exijo o máximo para obter bons resultados dos subordinados. (0) (1) (2) (3)

- (0) – Nunca sou desse modo.
(1) – Às vezes sou desse modo.
(2) – Na maioria das vezes sou desse modo.
(3) – Sempre sou desse modo.

COM RELAÇÃO AO CONTROLE DAS ATIVIDADES

37. Se eu não controlar meus subordinados, suas tarefas são saírem como (0) (1) (2) (3)
quero.
38. Quando exerço o controle. Sigo apenas a minha intuição. (0) (1) (2) (3)
39. Não suporto que fiquem controlando minhas atividades. (0) (1) (2) (3)
40. Quando executo alguma atividade sem um controle, sinto-me (0) (1) (2) (3)
inseguro e tenho medo de errar.
41. Não controlo os funcionários, cada um deve seguir suas próprias (0) (1) (2) (3)
motivações.
42. Exerço o controle no sentido de evitar que as pessoas errem, e com (0) (1) (2) (3)
isso sejam prejudicadas.
43. Controlo meus subordinados só para dar segurança a eles. (0) (1) (2) (3)
44. Exerço o controle das atividades de acordo com o desempenho e as (0) (1) (2) (3)
características de cada funcionário.
45. Tenho vontade de fazer exatamente o contrário do que mandam. (0) (1) (2) (3)
46. As pessoas não fazem nada certo; por isso preciso controlá-las. (0) (1) (2) (3)
47. Gosto que controlem minhas atividades, pois me dá mais segurança. (0) (1) (2) (3)
48. Reduzo o controle à medida que o funcionário desenvolve a (0) (1) (2) (3)
autonomia na execução de suas tarefas.

- (0) – Nunca sou desse modo.
(1) – Às vezes sou desse modo.
(2) – Na maioria das vezes sou desse modo.
(3) – Sempre sou desse modo.

COMO RELAÇÃO ÀS MUDANÇAS NA ORGANIZAÇÃO

49. Não tenho coragem de sugerir modificações, a não ser que me solicitem. (0) (1) (2) (3)
50. Não gosto de acatar as mudanças organizacionais determinadas pelos superiores. (0) (1) (2) (3)
51. Não gosto das pessoas que vivem querendo inovar. Para mim têm sempre segundas intenções. (0) (1) (2) (3)
52. Pressinto quando surge a necessidade de iniciar um processo de mudança na organização. (0) (1) (2) (3)
53. Para mim tanto faz mudar ou não. O importante é acatar as ordens superiores. (0) (1) (2) (3)
54. Quando participo do processo de mudança, oriento-o no sentido de não prejudicar ninguém. (0) (1) (2) (3)
55. Deixo a critério de cada um, a necessidade de mudança organizacional. (0) (1) (2) (3)
56. Sempre que tenho uma idéia, analiso sua aplicabilidade na organização antes de sugeri-la ou executá-la. (0) (1) (2) (3)
57. Tenho vontade de mudar tudo, só para quebrar o tradicionalismo. (0) (1) (2) (3)
58. Eu acho que enquanto as pessoas estiverem satisfeitas, não será necessário mudar nada. (0) (1) (2) (3)
59. Durante o processo de mudança organizacional, procuro aumentar as oportunidades de participação dos funcionários no processo decisório. (0) (1) (2) (3)
60. Quando dirijo o processo de mudança não me importo com os problemas pessoais. (0) (1) (2) (3)

INVENTÁRIO DE ATITUDES NO TRABALHO

AVALIAÇÃO E ANÁLISE

Os resultados estão agrupados em abreviações CS, CR, CL, A, PN, PC, que correspondem respectivamente aos estados do “eu”:

CS- Criança Submissa; CR- Criança Rebelde; CL- Criança Livre; A- Adulto; PN-Pai Nutritivo; PC- Pai Crítico.

Estes conceitos são extraídos da Teoria da Análise Transacional. Faça download gratuito do livro *Análise Transacional Aplicada ao Trabalho* no site www.emco.com.br - entrar em livros (há outros quatro livros disponíveis em PDF).

1. Some o número de pontos obtidos nos itens de cada agrupamento apresentado.

GRUPO	ITENS	TOTAL PONTOS
CS	02, 05, 16, 24, 31, 34, 40, 47, 49, 53	
CR	06, 11, 19, 23, 25, 29, 39, 45, 50, 57	
CL	01, 10, 15, 21, 28, 33, 38, 41, 52, 55	
A	04, 08, 14, 17, 30, 35, 44, 48, 56, 59	
PN	03, 09, 18, 22, 26, 32, 42, 43, 54, 58	
PC	07, 12, 13, 20, 27, 36, 37, 46, 51, 60	

2. Construa o gráfico em barras a partir do total de pontos obtidos por você (auto-avaliação) e por seus colaboradores (feedback), adotando uma cor para cada resultado, conforme sugestão abaixo:

Forma A – Preto

Forma B1 – Azul

Forma B2 – Verde

Forma B3 – Vermelho

40						
35						
30						
25						
20						
15						
10						
5						
	PC	PN	A	CL	CS	CR