

ANATOMIZANDO
AS
INTERAÇÕES



JERONIMO, AC
MARÇO 2014

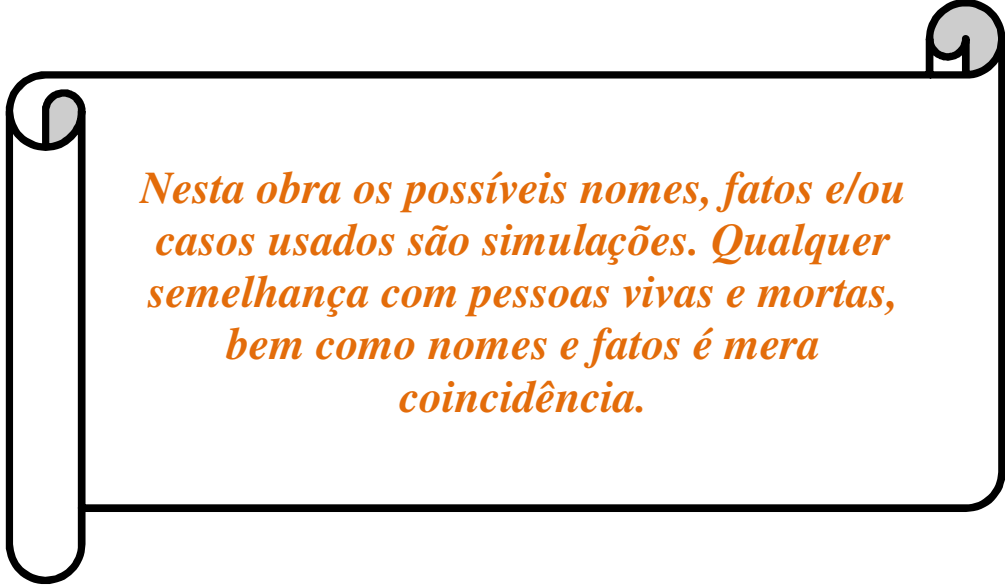
PRÓLOGO

Não se pode afirmar que as pessoas estão totalmente atentas, e conscientes, de como elas influenciam seus semelhantes, por exemplo, o uníloquo é contrário ao unionismo. O personalismo é uma barreira na comunicação interpessoal.

O ambiente corporativo é influenciado por muitas coisas, incluindo a forma de interagir das pessoas que fazem parte de uma comunidade, os grupos de trabalho, principalmente do poder público cuja finalidade seria atender as necessidades da comunidade em geral.

Nesta obra, se estuda as interações contraditórias, suas causas e efeitos. Em outras palavras, pessoas que agem participativamente e respeitam as ideias dos demais membros de um grupo de trabalho ou uma comunidade.

Jerônimo AC



Nesta obra os possíveis nomes, fatos e/ou casos usados são simulações. Qualquer semelhança com pessoas vivas e mortas, bem como nomes e fatos é mera coincidência.

SUMÁRIO

PARTE UM.....	1
O consenso, razão do trabalho em grupo.....	4
Um procedimento de avaliação.....	13
Conclusão.....	16
PARTE DOIS.....	18
O conflito na organização.....	18
Todos ganham.....	20
Todos perdem.....	21
Ganha um e outro perde.....	22
Um perde e outro ganha.....	22
O forte envolvimento emocional.....	23
Influencia da identificação grupal.....	23
Capacidade de ouvir c/atenção e compreensão....	23
Dar abertura para alternativas.....	24
Soluções espontâneas e não preestabelecidas....	25
Identificação dos objetivos superiores.....	25
Manter o nível de satisfação.....	25
A sensibilidade em comunicação.....	26
Pontos chave do processo de comunicação.....	32
Uma ideia e seus desvios.....	33
A rota dos desvios.....	33
PARTE TRÊS.....	34
O executivo atarefado.....	35
Ociosidade da capacidade de escuta.....	35
Os caminhos dos desvios.....	38
Ouvinte decepcionado.....	40
Sugestões para uma boa compreensão.....	41

Atentar para ideias.....	43
Filtrando as emoções.....	44
Comunicação para cima.....	48
As relações humanas.....	49
Escutando para vender.....	50
Postura em reuniões.....	51
PARTE QUATRO.....	53
Os obstáculos e abertura a comunicação.....	53
Dar ouvidos.....	55
O abalo moral.....	57
PARTE CINCO.....	60
Interação, comunicação e liderança.....	60
O dilema do líder.....	60
PARTE SEIS.....	68
Prevenção de conflitos.....	68
Uma ideia de interpretação.....	78
Exemplo de problema c/funcionários antigos.....	79
PARTE SETE.....	87
Análise de transações entre pessoas.....	87
PARTE OITO.....	107
Análise transacional como recurso.....	107
Redução da poluição psicológica.....	113
Comportamento disfuncional.....	113
Recapitulando sobre o problema nos egos.....	118
No estado de ego CRIANÇA.....	119

No estado de ego ADULTO.....	120
PARTE NOVE.....	123
Dicas para aplicação de análise transacional.....	123
Baixo PAI, alto ADULTO, alto CRIANÇA.....	129
Alto PAI, alto ADULTO, baixo CRIANÇA.....	129
Baixo PAI, alto ADULTO, alto CRIANÇA.....	129
Alto PAI, baixo ADULTO, alto CRIANÇA.....	130
Baixo PAI, baixo ADULTO, alto CRIANÇA.....	130
Alto PAI, baixo ADULTO, baixo CRIANÇA.....	131
APENDICES	
A: Escala de diálogo estado de ego PAI.....	134
B: Escala de diálogo estado de ego ADULTO.....	137
C: Escala de diálogo estado de ego CRIANÇA...	140
LEITURA DE APOIO.....	143

PARTE UM

Uma pessoa de um grupo pode apresentar uma proposta para algo em comum. Mas, na maioria as propostas não nascem completamente desenvolvidas. Por isso precisam ser estudadas antes que possam ser consideradas exequíveis mesmo que parcialmente. Outros membros do grupo e/ou comunidade levarão tempo e energia tentando entender à proposta, pesquisando suas vantagens e desvantagens e dando sugestões de melhorias.

Tipicamente, quando uma pessoa de um grupo e/ou comunidade oferece uma ideia, ela, a pessoa deve compreender que sua ideia poderá ser submetida a outras pessoas. A busca de consenso, principalmente nas grandes corporações tem o objetivo de assegurar que a ideia funcionará e atenderá aos desejos mútuos. O ato de começar qualquer coisa proposta por um membro de um grupo é fortemente influenciado pelo modo como os demais membros do grupo respondem. As interações são determinantes para determinar o grau de interesse mútuo. Em princípio, quando se avalia o comportamento de cada membro de um grupo pode-se observar que alguns deles são mais bem sucedidos que outros. Também será possível detectar que a característica de grupos mais bem sucedidos se relaciona com, motivação, entusiasmo, interesse e principalmente a dedicação. É claro que o comportamento é influenciado pelo ambiente.

Coisas, como por exemplo, relações hierárquicas numa organização seja ela pública ou privada influenciam.