

## AVALIAÇÃO DE AUTOMONITORIZAÇÃO

As afirmações nesta página referem-se às suas reações pessoais a várias situações diferentes. Se uma afirmação for VERDADEIRA ou PRATICAMENTE VERDADEIRA no seu caso, marque V. Se uma afirmação for FALSA ou EM GERAL NÃO VERDADEIRA no seu caso, marque F. Responda honestamente.

- |   |   |     |  |
|---|---|-----|--|
| V | F | 1.  | Tenho dificuldades de imitar o comportamento de outras pessoas   |
| V | F | 2.  | Em festas e outros eventos sociais, não me esforço para fazer ou dizer coisas que agradem aos outros           |
| V | F | 3.  | Só posso defender idéias nas quais realmente acredito.   |
| V | F | 4.  | Consigo fazer discursos de improviso, mesmo sobre assuntos dos quais tenho poucas informações.                 |
| V | F | 5.  | Acho que gosto de me exhibir para impressionar ou divertir as pessoas.   |
| V | F | 6.  | Acho que daria um bom ator.  |
| V | F | 7.  | Em um grupo de pessoas, raramente sou o centro das atenções.   |
| V | F | 8.  | Em diferentes situações e com pessoas diferentes, muitas vezes ajo como se eu fosse várias pessoas diferentes. |
| V | F | 9.  | Não sou muito bom em fazer com que as pessoas gostem de mim.   |
| V | F | 10. | Nem sempre sou a pessoas que pareço ser.   |
| V | F | 11. | Eu não mudaria minha opinião (ou a maneira como faço as coisas) para agradar a alguém.                         |
| V | F | 12. | Já pensei em me tornar um artista.   |
| V | F | 13. | Nunca fui bom em jogos tais como charadas ou dramatização.   |
| V | F | 14. | Tenho dificuldades em mudar meu comportamento para me adaptar a diferentes pessoas e situações.                |
| V | F | 15. | Em uma festa, deixo que os outros contem piadas e histórias.   |
| V | F | 16. | Sinto-me desconfortável em público e não “apareço” tanto quando deveria.                                       |
| V | F | 17. | Consigo olhar qualquer pessoa nos olhos e contar uma mentira sem me atrapalhar (se for por uma boa causa).     |
| V | F | 18. | Consigo enganar as pessoas sendo amável quando não gosto delas.  |

Fonte: Snyder, Mark e Gangestad ;Steve. “On the Nature of Self Monitoring”. *Journal of Personality and Social Psychology*, jul. 1986:51(1). Copyright © 1986 by the American Psychological Association.

## **AUTOMONITORIZAÇÃO: INTERPRETAÇÃO DAS RESPOSTAS**

As respostas marcadas indicam grande automonitorização. Se você tiver 11 ou mais respostas “corretas”, isso indica uma orientação de forte automonitorização.

1.F 2.F 3.F 4.V 5.V 6.V 7.F 8.V 9.F 10.V  
11.F 12.V 13.F 14.F 15.F 16.F 17.V 18.V

### **Automonitorização**

A automonitorização refere-se à disposição e à capacidade da pessoa de prestar atenção às “propostas sociais e interpessoais” e de adaptar seu comportamento a essas propostas. Pessoas muito automonitoradas são exatamente sensíveis a palpites sociais e interpessoais em seus ambientes e mostram a disposição e a capacidade de modificarem seu comportamento de acordo. Pessoas com pouca automonitorização são menos sensíveis a propostas sociais e interpessoais e menos dispostas e capazes a adaptarem seus comportamentos de acordo. “Em uma situação social, pessoas muito automonitoradas perguntam: ‘ Quem esta situação requer que eu seja e como posso ser essa pessoa?’ Aquelas pouco automonitoradas, ao contrário, perguntarão, ‘Quem sou e como posso ser eu mesmo nesta situação?’

Em seu estudo de 139 alunos de pós-graduação de um programa de MBA, os pesquisadores Martin Kilduff e David Day descobriram que pessoas muito automonitoradas tinham maior probabilidade de trocar de emprego, mudar de localidade geográfica e de conseguir promoções internas e cargos mais altos em outras empresas do que aquelas com pouca automonitorização. Eles não encontraram nenhum diferença significativa entre os efeitos dos comportamentos da automonitorização em homens e mulheres. Em sua reavaliação da pesquisa, Kilduff e Day descobriram que:

Pessoas com grande automonitorização saem-se melhor do que aquelas com pouca automonitorização em empregos que envolvam movimentação geográfica, o que exige maior sensibilidade a uma variedade de propostas sociais.

Além disso, pessoas com grande automonitorização tendem a emergir como líderes de grupos de trabalho e têm mais probabilidade do que aquelas com pouca automonitorização de solucionar conflitos por meio da colaboração e do comprometimento. E, pessoas com grande automonitorização, diante da possibilidade de fracassarem em um projeto pelo qual são responsáveis, racionalizam melhor suas ações e gerenciam as informações que outros recebem a respeito da situação. Finalmente, como Snyder e Copeland ressaltaram, pessoas com grande

automonitorização “poderão mostrar-se muito mais dispostas e capazes de formular uma imagem que se amolde ao cargo para a qual esperam ser promovidas”.

Além disso, Kilduff e Day descobriram que pessoas com grande automonitorização estão mais inclinadas a procurar um trabalho que lhes proporcione maior prestígio, a recorrer mais às suas redes de contatos sociais para tomarem decisões sobre a carreira, a ter relacionamentos instrumentais e ser menos comprometidas com relacionamentos atuais e de “ser mais flexíveis quanto à possibilidade de formar novos relacionamentos em outro lugar”.

Pessoas com pouca automonitorização, ao contrário, tendem a ser mais comprometidas com seus atuais empregadores, amigos e localidades geográficas, “tendem a investir emocionalmente em determinados relacionamentos para que possam ser elas mesmas”, “tendem a valorizar a liberdade de procurar empregos compatíveis com seus próprios interesses em vez de trabalho bem definido ou que lhes proporcione prestígio”, e “talvez não precisem tantas informações de fontes externas sobre oportunidade de carreira porque parecem ter um maior autoconhecimento de suas preferências de carreira do que pessoas com grande automonitorização”.

O falecido Akio Morita, CEO da Sony, pode ser um bom exemplo de pessoa com muita automonitorização. Em seu livro *Sony: The Private Life*, o autor John Nathan diz: “O que explicava a capacidade singular de Akio Morita como empresário japonês de estabelecer e cultivar relacionamentos benéficos com os mais importantes líderes empresariais e políticos ocidentais? Existe uma surpreendente unanimidade entre aqueles que o conheceram de que ela era especial porque era alguém que parecia compreendê-lo e, igualmente importante, a quem podiam compreender”. A monitorização que Morita tinha sobre si mesmo exigiu-lhe algum esforço e teve seu preço. Diz Nathan:

Mas será que ele sentia-se tão à vontade na empresa de seus amigos estrangeiros quanto queria parecer, tão descontraído com a percepção que tinham do mundo e nele agiam?... Há indícios de que Morita precisava esforçar-se muito para passar a impressão do que possa ter sido uma ilusão de informalidade... Comenta-se até que a eterna e incansável campanha de Morita para instalar a Sony no Ocidente tenha-lhe exigido um doloroso conflito pessoal para conciliar uma sensibilidade estrangeira com sua própria... e ele nunca foi capaz de resolver esse conflito de maneira satisfatória.

É claro que sua maior ou menor automonitorização depende daquilo que você quer realizar na sua vida profissional. Pesquisa sobre a influência do comportamento autocontrolado em carreiras e desempenho gerenciais é recente e ainda há muito a ser aprendido. Por exemplo, não sabemos quanto a maior ou menor

automonitorização afeta a qualidade dos relacionamentos profissionais e a eficácia profissional no longo prazo. Também não sabemos quanto o comportamento mais ou menos automonitorado afeta a saúde mental do gerente, por exemplo – quem tende a ser mais feliz, as pessoas mais ou menos automonitoradas? Novas pesquisas sobre a automonitorização prometem nos dar importantes respostas sobre como um autoconceito fluido, adaptável, receptivo aos outros afeta a eficácia gerencial e o bem-estar psicológico. Até lá, vale a pena refletir a respeito da sua automonitorização e se ela o está ajudando a alcançar as metas que você estabeleceu.

