



JANELA DE JOHARI: UMA FERRAMENTA DA PSICOLOGIA APLICADA À ADMINISTRAÇÃO

Carla Janaina Hanneck ¹
Mayara Cristina Ghedini da Silva ²

Resumo: *A psicologia e a administração estão de certo modo interligadas, pois é possível perceber que na administração, é imprescindível saber lidar com pessoas, considerando-as como sendo indivíduos com comportamentos e impulsos, muitas vezes complicados a primeira impressão, e ainda, pessoas com culturas diferentes. Dispondo de ferramentas correlatas, ambas as áreas se desenvolvem juntas. Com isso, o presente trabalho, tem o objetivo de abordar a importância e aplicabilidade de ferramentas da psicologia na administração, usando como tema principal a Janela de JOHARI, que é muito utilizada para o autoconhecimento e desenvolvimento pessoal do indivíduo.*

Palavras-chave: Psicologia. Administração. Comportamento. Janela de JOHARI. Autoconhecimento.

Introdução

Muito se tem estudado a respeito de comportamento, cultura, desenvolvimento pessoal e como conseguir trabalhar com pessoas, tão diferentes e ao mesmo tempo, tão parecidas, sem desencadear conflitos negativos nas organizações.

Em vista desse questionamento, tanto administradores, quanto psicólogos, tem buscado aprofundar-se nos estudos e teorias que discorrem sobre o comportamento humano e fatores que motivam os indivíduos a agirem de determinado modo, em situações que ocorrem no cotidiano.

No presente trabalho, será abordada uma ferramenta de estudo da psicologia que tem sido utilizada e aplicada em organizações, cursos de liderança e principalmente na administração. Tal ferramenta aborda o autoconhecimento e o conhecimento do outro, para solucionar conflitos intrapessoais e interpessoais, de modo objetivo, simples e de fácil compreensão.

Objetivos

O objetivo desse trabalho é demonstrar que ferramentas da psicologia podem ser aplicadas à administração, tanto para desenvolvimento pessoal, como profissional, podendo também ser utilizada na gestão de pessoas, auxiliando na resolução de conflitos, intrapessoal ou interpessoal que possam surgir nas organizações. A ferramenta abordada nesse trabalho será a Janela de JOHARI.

Metodologia

¹ Administração, bacharelado, UNOPAR, carlahanneck@gmail.com

² Engenharia de Produção, mestrado, UTFPR, mayaraghedini@gmail.com

No que se refere à natureza, a pesquisa considera-se básica, visto que o objetivo da mesma é gerar conhecimento através do seu conteúdo. Quanto à abordagem do problema, considera-se qualitativa, pois consiste em fundamentação teórica. Do objetivo, caracteriza-se como exploratório, pois será possível obter uma discussão a respeito do assunto exposto na pesquisa, referente à aplicabilidade de ferramentas da psicologia na administração. Finalmente, sob o ponto de vista dos procedimentos técnicos, considera-se pesquisa bibliográfica, pois foi desenvolvida com base em materiais já elaborados, dispondo de livros e artigos científicos, relacionados ao assunto.

A Janela de Johari

A Janela de Johari é uma ferramenta da psicologia, que auxilia no autoconhecimento, tem como objetivo principal incentivar o indivíduo a fazer uma autoanálise, identificando áreas abertas, fechadas, desconhecidas e cegas em sua vida e principalmente em seu comportamento consigo mesmo e com as demais pessoas.

É comumente utilizada na psicologia organizacional, sendo aplicada com grupos, tais com seus líderes e liderados para que ambos possam perceber quais atitudes têm demonstrado, destacando o que as outras pessoas pensam e percebem através desse comportamento, trata-se do *feedback* positivo ou negativo dos membros da equipe a respeito do indivíduo.

- O que é a Janela de Johari?

Fritzen (2001), explica detalhadamente o que é a Janela de Johari em seu livro, compreende-se como uma representação das dinâmicas das relações interpessoais e dos processos de aprendizagem em grupo, sendo idealizada por Joseph Luft e Harry Ingham.

A palavra “JOHARI” é uma junção dos nomes Joseph e Harry. O termo janela alude à figura das janelas das casas, com o perímetro externo rígido e, no local onde se encaixariam os vidros, encontram-se as áreas separadas por divisões (caixilhos) que podem ser móveis.

Para Fritzen (2001, p. 7),

O processo de dar e receber *feedback* é um dos conceitos mais importantes no treinamento do laboratório. É mediante o *feedback* que podemos implementar as palavras do poema: *Ver-nos a nós mesmos como os outros nos veem.*

São indispensáveis para o funcionamento da Janela de Johari, o comportamento de auto exposição e o de busca pelo *feedback*, na qual pessoas e grupos são tanto observados quanto observadores no diz respeito aos componentes comportamentais, tais como: pensamentos, impulsos, desejos, temores, fantasias, preconceitos, esperanças, sonhos, objetivos, formas de ser e de agir, por exemplo.

- Como essa ferramenta pode auxiliar na administração?

A Janela de Johari é de extrema importância para que cada indivíduo conheça melhor a si mesmo, reconhecendo quais comportamentos e atitudes estão sendo expostas às pessoas que o conhecem, assim como qual a “primeira impressão” que tem demonstrado aos outros. Faz com que a pessoa reflita sobre

sua personalidade, observando o que pode melhorar, quais comportamentos têm prejudicado seus relacionamentos interpessoais, tanto na empresa, como em qualquer outro ambiente e ressalta que existem áreas desconhecidas, que muitas vezes nem o próprio indivíduo percebe, mas as pessoas que estão “do lado de fora” conseguem perceber.

- Como compreender a Janela de Johari?

A imagem a seguir demonstra com clareza como a Janela de Johari deve ser analisada:



Figura 1 - Janela de Johari

Fonte: Joseph Luft e Harry Inghan (1961)

1. **Área aberta:** onde se incluem todos os comportamentos sobre os quais o eu e os outros têm conhecimentos. São percepções mutuamente participadas, ou seja, as pessoas veem um indivíduo do mesmo modo como ele vê, tais como características do modo de falar, atitudes em geral, habilidades, entre outras.
2. **Área oculta ou secreta:** onde estão os comportamentos que vemos em nós mesmos, mas que escondemos dos outros. Ex.: *“Eu sinto medo, mas eu luto para projetar a imagem de muita coragem pessoal”*. Nesta área, as pessoas veem um “eu falso”, e o sujeito precisa estar sempre se cuidando para que elas não percebam o seu “eu real”.
3. **Área encoberta ou cega:** onde estão os fatores e as características de comportamento que as outras pessoas percebem no indivíduo, mas que ele não consegue perceber. Ex.: *“Os outros percebem o meu nervosismo, mas eu não vejo, não percebo que sou e estou nervoso”*. Em outras palavras, outras pessoas conhecem peculiaridades nossas de que nós próprios não temos conhecimento.
4. **Área desconhecida:** onde há fatores que não percebemos em nós mesmos nem as outras pessoas percebem. Constituem as memórias da infância, as potencialidades latentes e os aspectos escondidos da dinâmica interpessoal. Alguns desses componentes desconhecidos podem tornar-se conscientes com o aumento da abertura para auto exposição e pela busca do *feedback*.

Ocorrendo a mudança em qualquer um dos quadrantes gera automaticamente a modificação nos outros. A representação da Janela de Johari possibilita a verificação das informações decorrentes do “eu” e de “outros”.

Existem dois processos reguladores do fluxo interpessoal, são eles: a busca do *feedback* – que consiste em aceitar e incentivar a percepção dos outros sobre nós,

de forma que possamos identificar como o nosso comportamento está interferindo nos outros, possibilitando que possamos nos ver através de como os outros nos veem – e, dar feedback ou auto exposição – consiste em dar feedback aos outros, identificando através de percepções e sentimentos, como deles nos afetam.

Considerações finais

Conclui-se que conhecer a si, e ao outro, fazem com que a empatia esteja presente no cotidiano organizacional, melhorando o convívio entre as pessoas que passam algum tempo juntas, para desempenhar determinada atividade ou função.

Com base nas pesquisas referentes ao assunto, ficam expostas as vantagens em se aplicar ferramentas da psicologia, também na área voltada para administração, compreender a dificuldade e as falhas das pessoas, assim como as do próprio indivíduo irão determinar um desempenho melhor de todos os envolvidos, assim como o clima organizacional será muito mais agradável e motivador aos indivíduos que atuam no mesmo.

Em vista do exposto, a tendência é que os profissionais de administração e atuantes na gestão de pessoas busquem e aprendam a gerir melhor os conflitos decorrentes de fatores externos e internos, transformando esses conflitos em diferencial da equipe, pois quando traumas ou falhas são superados, a equipe e o indivíduo obtém crescimento e desenvolve autoconfiança, motivação e conseqüentemente, o gestor dispõe de habilidades e características únicas em sua equipe, através das diferenças, que antes lhe causavam insegurança e dúvidas, agora são a identidade de sua equipe e das pessoas que atuam em determinado ambiente.

Referências

FRITZEN, Silvino José. Janela de Johari: Exercícios vivenciais de dinâmica de grupo, relações humanas e de sensibilidade – ed. 18. Rio de Janeiro: Vozes, 2001.

PORTAL DA EDUCAÇÃO – A Janela de Johari – Disponível em:

<http://www.portaleducacao.com.br/administracao/artigos/35546/a-janela-de-johari-o-que-e>. Acesso em: 20 de Setembro de 2017.