

Personalidade

○ Andréa Carla Ferreira de Oliveira



Governo Federal
Ministério da Educação

Projeto Gráfico

Secretaria de Educação a Distância – SEDIS

EQUIPE SEDIS | UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE – UFRN

Coordenadora da Produção dos Materiais

Marta Maria Castanho Almeida Pernambuco

Coordenador de Edição

Ary Sergio Braga Olinisky

Coordenadora de Revisão

Giovana Paiva de Oliveira

Design Gráfico

Ivana Lima

Diagramação

Ivana Lima

José Antônio Bezerra Júnior

Mariana Araújo de Brito

Vitor Gomes Pimentel

Arte e ilustração

Adauto Harley

Carolina Costa

Heinkel Huguenin

Revisão Tipográfica

Adriana Rodrigues Gomes

Design Instrucional

Janio Gustavo Barbosa

Luciane Almeida Mascarenhas de Andrade

Jeremias Alves A. Silva

Margareth Pereira Dias

Revisão de Linguagem

Maria Aparecida da S. Fernandes Trindade

Revisão das Normas da ABNT

Verônica Pinheiro da Silva

Adaptação para o Módulo Matemático

Joacy Guilherme de Almeida Ferreira Filho

Revisão Técnica

Rosilene Alves de Paiva



**Você verá
por aqui...**

No desenvolvimento desta aula, vamos entender o significado da palavra personalidade, conhecer os princípios inerentes ao conceito e praticar a Janela de Johari para facilitar nosso entendimento sobre a nossa personalidade.

- Entender o significado da palavra personalidade em Psicologia.
- Conhecer os princípios referentes às diferentes definições de personalidade.
- Identificar os quadrantes da Janela de Johari e sua importância no estudo da personalidade.

Objetivo



Para começo de conversa...
Para começo de conversa...

**“Lúcio não tem personalidade!
O que ele fez é imperdoável!!!”**

Você já deve ter escutado frases como as citadas anteriormente, mas será que podemos afirmar que uma pessoa não tem personalidade? O fato de alguém fazer algo imperdoável, não significa que essa pessoa não tenha personalidade. Mesmo o pior assassino tem personalidade. Na verdade, todas as pessoas têm uma personalidade.

1. Conceito de Personalidade



Personalidade vem da palavra latina *persona*, que se refere à máscara utilizada pelos atores em uma peça de teatro. Nesse sentido, podemos perceber como *persona* se refere à aparência externa que mostramos a quem nos rodeia. Se você pensar um pouco, vai perceber que de fato usamos algumas máscaras na nossa vida, ou seja, dependendo do momento e das pessoas que estão conosco, utilizamos máscaras diferentes. Imagine você em um parque de diversões com seus primos; sua tendência é brincar no maior número de brinquedos, rir bastante e lembrar dos tempos da infância.

Agora, imagine você no primeiro dia do estágio, aquele frio na barriga... Você tende a se comportar da maneira mais formal e respeitosa possível, ou seja, bem diferente do primeiro exemplo, porque você sabe que no ambiente profissional as expectativas em relação ao seu desempenho são referentes à sua carreira profissional, enquanto no parque de diversões as expectativas são de lazer.

Mesmo compreendendo que a nossa personalidade diz respeito às características externas e visíveis, podemos questionar sobre as nossas atitudes mais íntimas, nossos pensamentos secretos, sonhos, desejos, fantasias, enfim nosso “eu” mais profundo e desconhecido pelos outros e até mesmo por nós mesmos. Isso também faz parte da nossa personalidade? Com certeza, nossa personalidade também engloba tudo o que as outras pessoas não vêem e nem nós conhecemos em alguns momentos. Por exemplo, já aconteceu de você ficar surpreso com algo que você fez e nunca imaginou ter coragem de fazer antes ou sequer pensava ser capaz de fazer, como uma declaração de amor em público.

Escolher um único conceito para personalidade não é suficiente para expressar o que de fato a compõe, pois muitos autores já tentaram definir essa palavra e o fizeram de diferentes maneiras. Existem teorias que se assemelham e outras que diferem em relação ao estudo da personalidade, mas independente da teoria escolhida, todas concordam que existem princípios que norteiam os mais diferentes conceitos de personalidade. A seguir, temos os princípios:

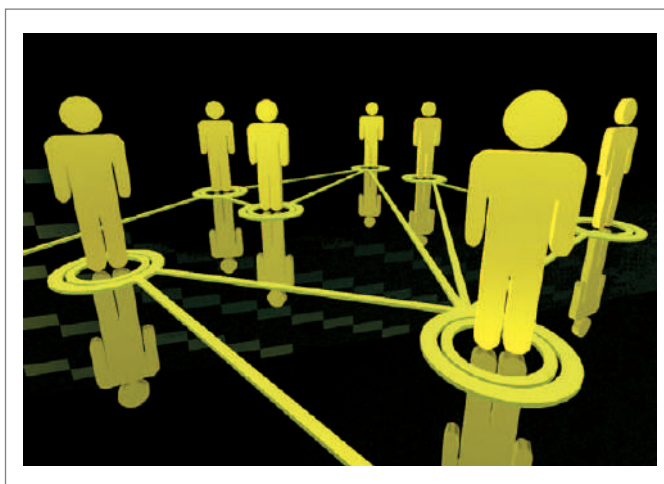
1.1. Princípio da globalidade

Personalidade é tudo que nós somos, ou seja, elementos inatos, adquiridos, orgânicos e sociais.



1.2. Princípio social

Todas as pessoas necessitam de convívio social, ou melhor, interagir com outras pessoas. Mesmo as pessoas mais tímidas e reservadas sentem necessidade de contato interpessoal.



1.3. Princípio da dinamicidade



A personalidade organiza, integra e harmoniza todas as formas de comportamento e características do ser humano. Nossa vida é cheia de acontecimentos e a nossa personalidade tenta organizar isso da melhor maneira possível.

1.4. Princípio da individualidade

Cada um de nós é único no mundo. A personalidade é um conjunto total de características próprias do indivíduo, as quais o diferenciam das demais pessoas.



Agora que você já sabe quais são os princípios da personalidade, responda à atividade:



Praticando...

1

Responda aqui

Procure um grupo de colegas de sua convivência e de maneira sigilosa observe seus companheiros por um tempo de 40 a 60 minutos. Na sua observação, fique atento aos princípios estudados sobre a nossa personalidade. Ao final da observação, faça uma lista com os princípios estudados e observações do comportamento dos seus colegas referente a cada um dos princípios.

Ao término da observação, agradeça aos colegas pelos dados coletados e explique seu comportamento de observador. Lembre-se de que você deve agradecer apenas ao final da observação, caso contrário, o grupo ficará inibido diante do seu comportamento de observador.



Conhecendo a Janela de Johari

A Janela de Johari é um modelo de comunicação através do qual alguém dá ou recebe informações sobre si mesmo e sobre os outros. A elaboração dessa janela ocorreu através dos estudos de dois psicólogos chamados: Joseph Luft e Harry Ingham. Em 1961, os psicólogos citados estudaram sobre a personalidade humana e, com o objetivo de ajudar-nos a compreender melhor nossa percepção sobre nós mesmos e em relação aos outros, propôs o estudo da personalidade através da figura que segue:

	Conhecido pelo eu	Não conhecido pelo eu
Conhecido pelos outros	I "EU. ABERTO"	II "EU CEGO"
Não conhecido pelos outros	III "EU SECRETO"	IV "EU DESCONHECIDO"

Figura 1 – Estudo da personalidade

A área I (o *eu aberto*) constitui o nosso comportamento em várias atividades, conhecido por nós e por qualquer um que nos observe. Esse comportamento não é o mesmo para todas as situações, mas difere conforme nossa estimativa do que é correto em um ambiente específico e com diferentes grupos de pessoas. Por exemplo, nossa maneira de falar e nossa forma de vestir.

A área II (o *eu cego*) representa nossas características de comportamento que são facilmente percebidas pelos outros, mas de que geralmente não estamos cientes. Por exemplo, alguma demonstração de raiva ou de desprezo por aqueles que discordam de nós, etc. Podemos pensar que esses comportamentos permanecem desconhecidos para nós e, no entanto, são óbvios aos outros.

A área III (o *eu secreto*) representa as coisas sobre nós mesmos que conhecemos, mas que escondemos dos outros. Essas podem variar desde assuntos inconseqüentes até os de grande importância. A pessoa que conta tudo sobre si mesma a alguém totalmente estranho, ou a um vizinho, pode estar agindo assim por incapacidade de comunicação satisfatória com pessoas que significam, afetivamente, muito para ela.

A área IV (o *eu desconhecido*) inclui coisas das quais não estamos conscientes e das quais nem os outros o estão. Por exemplo, alguns assuntos que estão muito escondidos e talvez nunca se tornem conscientes.

1.5. Mudanças nos quadrantes

Num grupo novo, a área I, do *eu aberto*, é muito pequena, há pouca interação livre e espontânea. Com o desenvolvimento dos processos de grupo, ela cresce, pois os membros se sentem mais livres para agir autenticamente. A área III decresce proporcionalmente ao crescimento da área I, uma vez que, num clima de crescente confiança recíproca, há menos necessidade de esconder ou negar pensamentos e sentimentos.

Uma área de maior atividade livre nos membros do grupo, provavelmente diminuirá receios e tensões e propiciará possibilidades de orientar os recursos do grupo para a tarefa propriamente dita. Isso significa maior receptividade a informações, opiniões e idéias novas, em si mesmo ou em referência aos processos específicos de grupo.

O fato de esconder ou negar comportamentos, idéias e sentimentos durante o processo interativo exige certo dispêndio constante de energia e por isso a redução da área III (o *eu secreto*) implica menor mobilização de energia para a defesa desse território. Assim, um número maior de necessidades do indivíduo pode encontrar expressão e maiores serão as probabilidades de o indivíduo ficar satisfeito com seu trabalho e de participar plenamente nas atividades do grupo.

A área II (o *eu cego*) leva mais tempo a reduzir-se porque, usualmente, há fortes razões de ordem psicológica para a recusa em ver o que se faz ou sente.

É importante frisar que uma mudança em um dos quadrantes provoca modificações em todos os demais. A insegurança tende a diminuir a lucidez, e a confiança recíproca, a aumentá-la.

1.6. A comunicação interpessoal – dar e receber *feedback*

O modelo gráfico Janela Johari permite apreciar o fluxo de informações decorrentes de duas fontes – *eu* e *outros* – bem como as tendências individuais que facilitam ou dificultam a direção e a extensão desse fluxo.

Os processos principais que regulam o fluxo interpessoal *eu-outros*, determinando o tamanho e o formato de cada área da janela, são os seguintes:

- a) busca de *feedback* - consiste em solicitar e receber reações dos outros, em termos verbais ou não-verbais, para conhecer como o seu comportamento está afetando os outros, isto é, *ver-se com os olhos dos outros*;
- b) auto-exposição - consiste em dar *feedback* aos outros, revelando seus próprios pensamentos, percepções e sentimentos de como o comportamento dos outros o está afetando.

A utilização desses dois processos de forma equilibrada e ampla propicia desenvolvimento individual e de competência interpessoal.

Uma área livre muito reduzida pode significar inibição e restrição de comunicação no relacionamento, resultantes, geralmente, de uma das duas fontes de motivação opostas: de um lado, insegurança e, de outro, desejo de controlar os outros. Quanto maior a área livre, provavelmente maior será também a produtividade, apoiada em relacionamento satisfatório. Quando essa área é pequena, indica participação mínima da pessoa numa relação de trabalho e passa a influenciar os sentimentos das outras pessoas e seu grau de investimento emocional e energético nas atividades a serem executadas em comum.

O desequilíbrio nas áreas da janela pode apresentar-se no sentido vertical ou no sentido horizontal, revelando sempre uma superutilização de um dos processos e subutilização do outro, com suas conseqüências prováveis em termos de reações emocionais negativas e disfuncionalidade da dinâmica interpessoal.

Os processos de solicitar *feedback* e de auto-exposição podem revelar preferências consistentes em sua utilização no comportamento interpessoal. Essas tendências, representadas graficamente na Janela Johari, mostram aspectos importantes do relacionamento *eu-outros* sob a forma de estilos interpessoais de comunicação.

2. Estilos interpessoais

2.1. Estilo interpessoal I

A Janela Johari, pelo formato e proporções de suas áreas, evidencia o predomínio da área desconhecida com seu potencial inexplorado, criatividade reprimida e psicodinâmica pessoal preponderante.

Os dois processos são usados em grau reduzido, trazendo um relacionamento praticamente impessoal. A pessoa parece ter uma carapaça em torno de si, exibindo comportamentos rígidos e aversão a assumir riscos, ficando retraída e observando mais do que participando.

Esse estilo parece estar relacionado a sentimentos de ansiedade interpessoal e busca de segurança, canalizando sua energia para manter-se quase como sistema fechado, ao invés de utilizá-la para autodescoberta e crescimento pessoal.

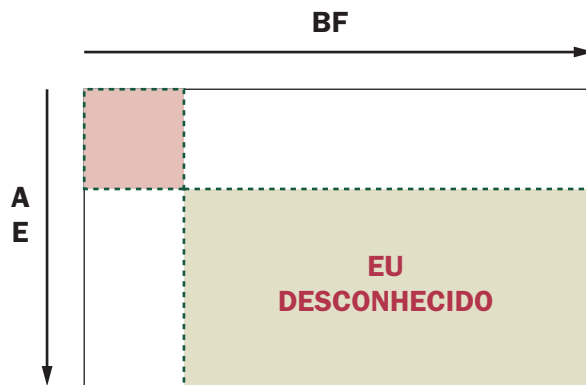


Figura 2 – Estilo interpessoal I

O estilo tende a gerar hostilidade nos outros, pois a falta de relacionamento é, geralmente, interpretada em função das necessidades das outras pessoas, e essa lacuna afeta sua satisfação. É encontrado, com frequência, em organizações burocráticas, nas quais, muitas vezes, é até conveniente evitar abertura e envolvimento.

2.2. Estilo interpessoal II

Caracteriza-se por uma tendência a perguntar muito sobre si mesmo, como os outros o percebem, o que acham de suas idéias e atos, utilizando preferencialmente o processo de solicitar *feedback*. Ao mesmo tempo, indica pouco desejo de expor-se, ou pouca abertura, o que pode ser interpretado como sinal de desconfiança nos outros.

Diferencia-se do estilo I pela vontade expressa de manter relações com nível razoável de participação no grupo, através de pedidos freqüentes de *feedback*, solicitando informações quanto a idéias, opiniões e sentimentos dos outros. Procura, geralmente, saber a posição dos outros antes de comprometer-se, o que, em longo prazo, acaba

levando as outras pessoas a se irritarem ou se retraírem, gerando sentimentos de desconfiança, reserva, ansiedade, desgosto e hostilidade.

Quanto mais utilizado o processo de solicitar *feedback* e menos o de auto-exposição, mais aumenta e se consolida o *eu secreto*, porquanto o tamanho de sua área está inversamente proporcional à quantidade de informação que flui do indivíduo. Nesse estilo, a pessoa pode ser vista como superficial e distante.

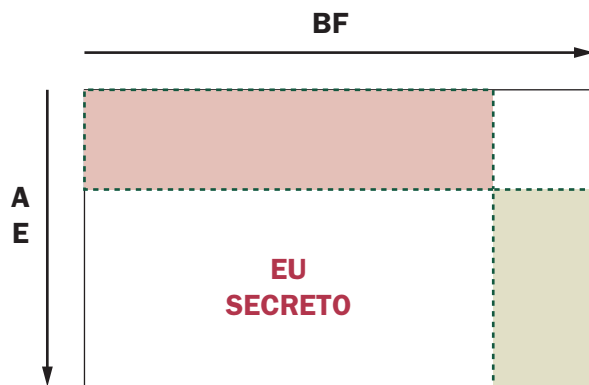


Figura 3 – Estilo interpessoal II

Há, certamente, inúmeras razões para a pessoa não se expor e usar menos o processo de dar informações sobre si mesma. Uma delas pode ser o medo de ser rejeitada ou agredida, outra é não receber aprovação ou apoio, se os outros conhecerem seus verdadeiros pensamentos e sentimentos. O fator subjacente, em ambas as razões, é a concepção de julgamento negativo de sua pessoa, o que poderia estar relacionado com auto-imagem depreciada e sentimentos de insegurança e, no outro extremo, com motivação de auto-afirmação e desejo de manipular ou controlar as outras pessoas através da retenção proposital de informações esclarecedoras. Os outros podem interpretar as motivações da pessoa dos dois modos. Consideram a falta de abertura como sinal de insegurança, passando a desprezar ou menosprezar a pessoa, ou como falta de confiança e tentativa de controle dos outros pelo fato de deixá-los sem pontos de referência quanto a sua posição e reações.

Nas situações de trabalho, pode-se criar um clima de permissividade indevida ou excessiva, em que todos opinam e dão *feedback* ao superior, sem que este complemente o processo com auto-exposição, o que tende a ser disfuncional na comunicação, gerando tensões e sentimentos negativos.

2.3. Estilo Interpessoal III

O indivíduo utiliza intensamente o processo de auto-exposição e muito pouco o de solicitar *feedback*. Sua participação no grupo é atuante, dando informações, mas solicitando pouco. Diz às pessoas o que pensa delas, como se sente com relação a elas, sua posição no grupo, podendo criticar freqüentemente a todos, na convicção de que está sendo franco, honesto e construtivo.

Os outros podem percebê-lo como egocêntrico, com exagerada confiança nas próprias opiniões e valorizando sua autoridade, além de insensível ao *feedback* que lhe fornecem. Conseqüentemente, os outros tendem a sentir-se lesados em seus direitos, sem receber a devida consideração e podem desenvolver sentimentos de insegurança, hostilidade, ressentimento e defensividade com relação à pessoa.

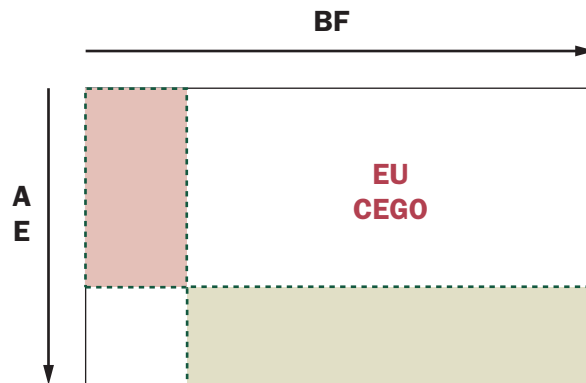


Figura 4 – Estilo interpessoal III

Esse estilo tende a conservar e ampliar o *eu cego*, pois os outros passam a sonegar informações importantes ou dar *feedback* seletivo e, assim, concorrer para perpetuar comportamentos ineficazes, uma vez que o indivíduo não consegue beneficiar-se da função corretiva do *feedback* dos outros.

A menor solicitação e recebimento de *feedback* também tem razões psicologicamente válidas, correspondendo a reações intrapessoais a tensões variadas, tais como receio de conhecer sua imagem pelos outros, necessidade de não perder poder, autoritarismo, etc. Mesmo exercendo função protetora, o estilo provoca reações disfuncionais na comunicação interpessoal e prejudica a produtividade pelos ressentimentos, hostilidades e, finalmente, apatia decorrentes do processo, afastando a confiança mútua e a criatividade das situações de trabalho.

O usuário do estilo, entretanto, não se apercebe de seu papel como fator principal desse estado de coisas, pois a tendência é fortalecer e aumentar sua área cega.

2.4. Estilo interpessoal IV

Caracteriza-se pela utilização ampla e equilibrada de busca de *feedback* e de auto-exposição, permitindo franqueza e empatia pelas necessidades dos outros. O comportamento da pessoa, em sua maior parte, é claro e aberto para o grupo, provocando menos erros de interpretação por parte dos outros.

A área maior é a do *eu aberto*, ou de livre atividade, gerando expectativas de maior produtividade, através da redução de conjecturas sobre o que a pessoa está tentando fazer ou comunicar.

Inicialmente, esse estilo pode conduzir à defensividade nos outros, por não estarem habituados a relações interpessoais autênticas, o que pode ser ameaçador ou inadequado até em algumas situações ou contextos. Em médio e longo prazo, entretanto, a tendência é para estabelecer normas de franqueza recíproca, de tal modo que confiança mútua e criatividade possam ser desenvolvidas para um relacionamento significativo e eficaz.

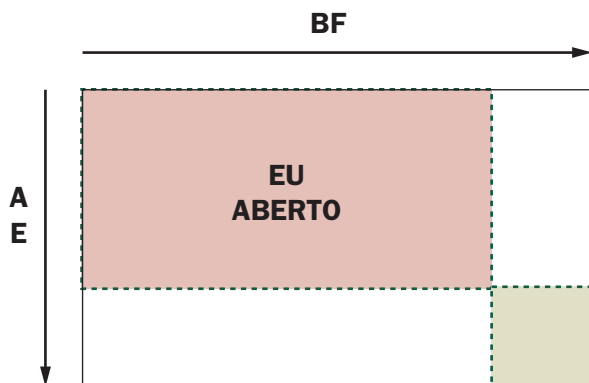


Figura 5 – Estilo interpessoal IV



Praticando...

2

➤ Chegou o momento de você observar a sua Janela de Johari. Responda ao questionário abaixo, de acordo com as instruções a seguir:

Instruções

Abaixo estão listados algumas situações referentes a situações diversas do seu relacionamento com outras pessoas, com duas opções alternativas como respostas (A e B):

Procure atribuir um total de dez pontos às duas alternativas, distribuindo-os segundo uma das seguintes combinações:

(10/0) – (0/10) – (8/2) – (2/8) – (6/4) – (4/6)

1 – Se eu entro em conflito com alguém que me é particularmente importante e com quem sinto que tenho que cooperar para atingir um dado fim, eu geralmente:

- a) () Sinto-me parcialmente responsável e tento me colocar na posição dele, vendo como está sendo afetado.
- b) () Procuro não me envolver muito, pois tenho receio que nossas relações possam romper-se.

2 – Se ao dialogar com outra pessoa, percebo que a conversa está polarizando em torno de assuntos que me são desconhecidos, na maioria dos casos, eu:

- a) () Procuro desviar o curso da conversa para assuntos que eu domine.
- b) () Manifesto abertamente meu desconhecimento do assunto e estímulo o prosseguimento da conversa.

3 – Quando alguém manifesta suas impressões sobre o meu comportamento e sua pouca eficácia, eu, frequentemente:

- a) () Encorajo-o para que exemplifique e me explique melhor suas impressões.
- b) () Tento explicar-lhe o “porquê” do meu comportamento.

4 – Se um colega com que tenho um relacionamento próximo passa a evitar-me e a agir de uma forma gentil, mas dissimulada, eu, geralmente:

- a) () Chamo-lhe a atenção sobre sua atitude e peço-lhe que me diga o que está ocorrendo.
- b) () Comporto-me tal como ele é, relaciono-me superficialmente, já que é isso que ele deseja.

5 – Se eu e um dos meus colegas tivemos uma discussão acirrada no passado e notei que, a partir de então, ele se sente pouco à vontade junto de mim, eu:

- a) () Evito agravar a situação e deixo as coisas correrem como estão.
- b) () Chamo a atenção para os efeitos da controvérsia do nosso relacionamento.

6 – Se você está com algum problema pessoal, torna-se irritável e descarrega sua tensão em coisas sem importância e alguém o alerta sobre isso, você:

- a) () Diz que está preocupado e gostaria de ficar sozinho, sem ser molestado.
- b) () Escuta as observações, sem tentar justificar sua atitude.

7 – Se eu observo que alguém com quem tenho um relacionamento relativamente bom está assumindo atitudes que limitam sua eficácia, eu:

- a) () Guardo minhas opiniões com receio que possa parecer muito intrometido.
- b) () Digo o que acho e como me sinto a respeito dessas atitudes.

8 – Se numa conversação, alguém, inadvertidamente, menciona algum fato que possa afetar minha área de atuação, eu, usualmente:

- a) () Procuro estimulá-lo a falar a fim de obter maiores informações.
- b) () Deixo-o à vontade para que, espontaneamente, me dê maiores informações.

9 – Se eu noto que alguém de minha relação está tenso e preocupado e descarrega sua irritação em coisa pequena, eu:

- a) () Procuro tratá-lo com muito tato, sabendo que essa fase é temporária e que seu problema não é da minha conta.
- b) () Procuro conversar com ele e mostrar-lhe como está afetando os outros à sua volta, inclusive a mim.

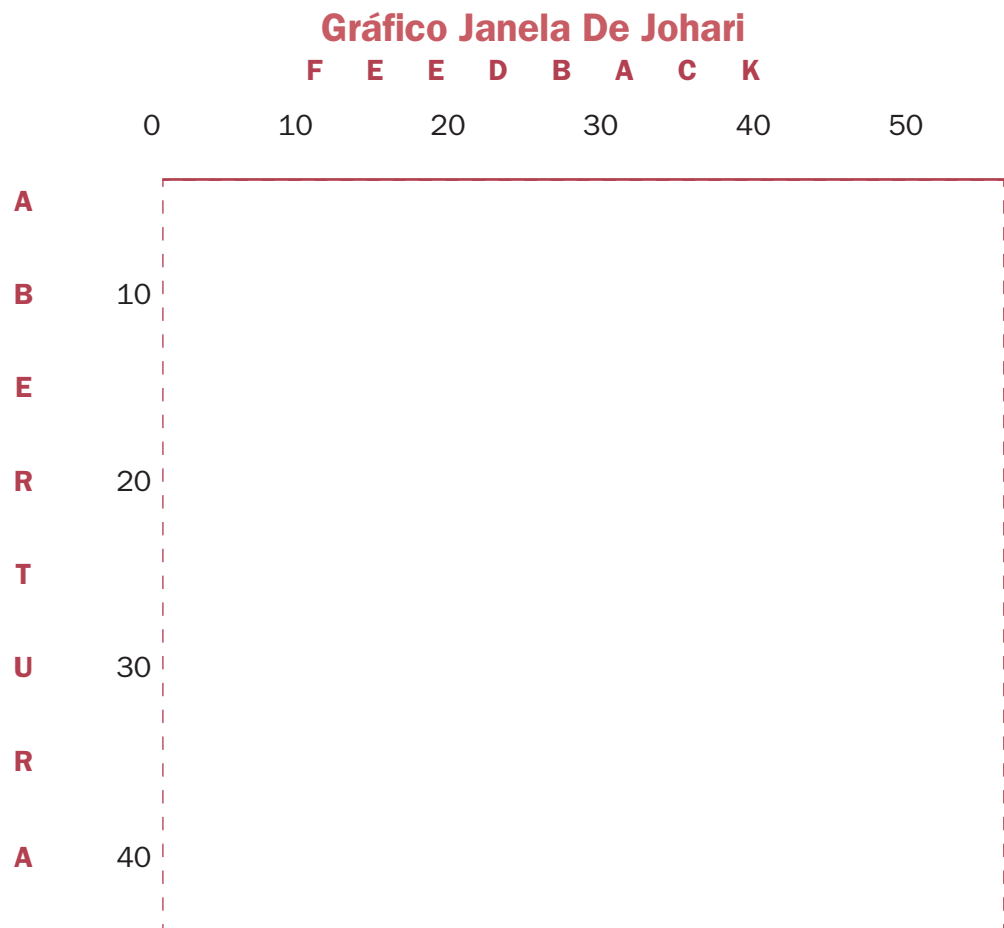
10 – Conversando com alguém que é muito “sensível”, sobre sua própria atuação, eu, freqüentemente:

- a) () Evito ressaltar seus erros para não melindrá-lo.
- b) () Enfoco basicamente seus erros numa tentativa de auxiliá-lo.

Tabulação do Questionário Janela de Johari

Abertura		
Questões	Ítems	Pontos
1	A	
2	B	
7	B	
9	B	
10	B	
Total		

Feedback		
Questões	Ítems	Pontos
3	A	
4	A	
5	B	
6	B	
8	A	
Total		



3. Nossa personalidade pode mudar?

Você já se fez essa pergunta? Temos uma vida repleta de acontecimentos agradáveis e desagradáveis. Nossos pensamentos mudam ao passar dos anos, amadurecemos com o tempo, mudamos nossos sonhos, desejos e atitudes. Por exemplo, aos 15 anos você pode ser uma pessoa muito impaciente, que se irrita com facilidade e, aos 40 anos, ter mudado essa característica para ser paciente e já não se irrita com tanta facilidade. Dessa forma, podemos pensar que a nossa personalidade não é imutável, rígida, mas ela é passível de mudanças ao longo do tempo. Podemos entender a personalidade como um agrupamento permanente e peculiar de características que podem mudar em resposta a situações diferentes.

Leitura Complementar

FRITZEN, Silvino José. **Janela de Johari**. Petrópolis: Vozes, 2002.

Esse livro é excelente no que diz respeito aos exercícios práticos sobre a comunicação interpessoal, especialmente na exploração de dar e receber feedback. Além disso, traz a Janela de Johari de forma detalhada e objetiva, de forma a contribuir para o seu autoconhecimento.



Resumo

Chegamos ao final de mais uma aula. Nela, estudamos três pontos centrais da nossa disciplina: **a)** a origem do termo personalidade; **b)** a existência de princípios que são inerentes a qualquer definição da palavra personalidade e, por fim, **c)** identificamos os quadrantes da Janela de Johari e sua importância no estudo da personalidade.



Auto-avaliação

- O que é personalidade?
- Quais os princípios inerentes ao conceito de personalidade?
- Qual a importância da Janela de Johari para o meu auto-conhecimento? Quais os quadrantes e o que representa cada um?

Referências

BRAGHIROLI, E.M. **Psicologia geral**. Porto Alegre: Vozes, 1990.

DUANE, P. Schultz. **Teorias da personalidade**. São Paulo: Thomsom Learning Edições, 2006.

FRITZEN, Silvino José. **Janela de Johari**. Petrópolis: Vozes, 2002.

Anotações

Anotações

Anotações

