**Relações Interpessoais: Um estudo sobre os conflitos acadêmicos no desenvolvimento do TCC e suas consequências**

Lucy da Silva Miranda[[1]](#footnote-1)

**Resumo**

As emoções e as condutas são fatos que podem influenciar positiva ou negativamente nas relações interpessoais, por isso, elas devem ser observadas para que o comportamento dos indivíduos seja desempenhado com segurança. Os conflitos são emoções somadas a sentimentos fortes, pois os fatores emocionais são os que mais interferem nos variados tipos de relacionamento. As capacidades sociais, se utilizadas com competência, solidificam os envolvidos com um sentimento de bem-estar e os incentiva ao trabalho, ao estudo. O estudante deve praticar uma das mais difíceis competências na vida acadêmica: usar as suas habilidades sociais, principalmente aquelas de cunho interpessoais, com desenvoltura e empatia alcançando dessa forma, o mérito de concretização de trabalhos em grupo, dentre estes, o Trabalho de Conclusão de Curso. Por se tratar de um fato conhecido e bastante complexo a presente pesquisa objetiva estudar as relações interpessoais entre graduandos, bem como investigar possíveis conflitos entre eles em relação à produção do TCC e apresentar as consequências que podem sofrer diante dessas divergências, como a não conclusão do trabalho científico.

**Palavras-chave**: Relação Interpessoal. Conflito acadêmico. Trabalho de Conclusão de Curso.

**1. Introdução**

Através de pesquisa bibliográfica, este estudo tem o escopo de estudar como as relações interpessoais influenciam no comportamento dos indivíduos em grupos de TCC. O trabalho também aborda problemas desencadeados pela falta de interação entre os membros, principalmente pela falta de comunicação e revela os principais resultados diante da intolerância e da falta de habilidades para manter suas amizades.

Por entender que os conflitos interacionais vão além do convívio entre os discentes, e que estes exercem influência em diferentes contextos, a pesquisa torna-se intrigante e interessante, iniciando com o conceito de relações interpessoais, passando àquela interpessoal e, aos poucos, desmembrando os tipos de divergências até chegar a um limite satisfatório para a pesquisa.

**2. Relações Interpessoais**

Segundo **CARVALHO** (2009), o relacionamento inicia com o primeiro convívio, as prévias sensações expõem noções que colaboram ou que causam danos à relação, e nessa situação o desdobramento é definido pela comunicação; é pela linguagem que os sentimentos, críticas e elogios são manifestados, fomentando a intimidade entre as partes. O estudioso enfatiza que um bom envolvimento se aperfeiçoa na empatia, no respeito e na confiança e que todos os indivíduos fazem parte de uma sociedade com grande expansão tecnológica, o que facilita a proximidade, porém, desencadeia um frágil contato interpessoal. As pessoas são entusiasmadas pelo dever de se relacionar e é nesse contato que entendem sua vocação e a praticam (CARVALHO, 2009, p. 72), mas elas também, reparam as qualidades e os defeitos das outras e nesse alicerce arquitetam seus relacionamentos (CARVALHO, 2009, P. 82).

 **MOSCOVICI** (1985, p. 77), relata que no momento em que as relações interpessoais são marcadas pela incompreensão, geram brechas para desconfianças e desentendimentos, provocando ira e fobia nos sujeitos, e a repulsa leva ao abandono e à desarmonia, ocasionando baixa produtividade, e os conflitos de vínculos mais duradouros possuem intensa perda emotiva.

BARRETO et al. (2004), dizem que as relações atingidas na faculdade são significativas para a adaptação, adequação e conquista de resultados acadêmicos aspirados pelo alunado. ALMEIDA, SOARES e FERREIRA (2000), explicam que a adaptação acadêmica abrange quatro grandezas: pessoal, social, vocacional e acadêmica. A primeira diz respeito ao progresso do autoconhecimento, da identidade, da autoestima e da compreensão do mundo. A social diz respeito a modelos mais equilibrados de relacionamento com colegas, professores e familiares. A vocacional implica o envolvimento com o curso e à futura profissão. A última grandeza refere-se ao novo padrão de estratégias de aprendizagem e de trabalho para superar novas modalidades de ensino.

A amizade estabelecida nas primeiras experiências na faculdade é importante por haver certa esperança nos laços que se constituirão, permitindo aos discentes dividirem dificuldades, interesses e expectativas, favorecendo a adaptação (TEIXEIRA et. Al. (2008).

COLL & COLLOMINA (1996), salientam que o bem-estar do alunado pode ser apontado como um sinal de saúde mental do mesmo, além de ser primordial para o crescimento pessoal, da aprendizagem e do êxito acadêmico (SILVA, 2012). Portanto, amizades saudáveis com apoio recíproco, reconhecendo as próprias insuficiências e as do outro, indicando afeto e admiração são identificados como agradáveis pelos indivíduos. Alguns discentes, porém, enfrentam dificuldades em fazer amizades mais próximas devido à timidez. Nesse caso, as redes sociais facilitam novas amizades sem exposição aos outros em um primeiro momento (BARIANI & PAVANI, 2008).

A relação interpessoal é um dos principais recursos construtivos da orientação humana, é, também, uma das áreas onde mais facilmente se criam os conflitos, transformando-se em um campo de exame indispensável para o entendimento do desempenho mental (BARIANI & PAVANI, 2008).

 VIEIRA (2004), salienta que a educação superior está fundamentada em normas e princípios estabelecidos, os quais presumem comportamentos doutrinados que precisam ser atendidas pelo discente e docente; e mais, entre os requisitos das habilidades do alunado na educação superior estão a interpretação textual e a elaboração de trabalhos acadêmicos, os quais o alunado pode, muitas vezes, entrar em conflito consigo mesmo e com outros membros do grupo caso não haja o hábito da leitura, atividade essencial do processo de execução do trabalho científico.

 SALINAS e OLIVEIRA (2004) apontam que pesquisas têm mostrado a obrigação do avanço da competência interpessoal e para que se chegue a um relacionamento interpessoal afinado e agradável, o trabalho em equipe só será verdadeiro se os membros do grupo evoluir sua habilidade interpessoal, o que motivará a inserção de força na prática das atribuições.

Conflito

Conflito é o efeito de um vínculo de poder qualificado pelas ligações de dessemelhança, nas quais os homens competem por privilégios e auxílios; por conexões de subordinações onde um deles se tolera com a vantagem ou com o desejo do outro (CARVALHO; VIEIRA, 2007). Já o Interacionismo de ROBBINS (2005, p. 326), esclarece que há diferenças entre o conflito funcional e o disfuncional. O primeiro, sustenta a meta do grupo e evolui sua performance, e o segundo, dificulta a execução do grupo, resultando três tipos de conflitos: o de atribuições referente ao teor e aos escopos; o de relacionamento, que se diz respeito às relações interpessoais e o de processo, o qual se refere ao modo de como o trabalho é feito.

ROBBINS (2005) alega que os conflitos de relacionamento dificultam porque ao que tudo indica, a divergência e as rivalidades interpessoais intensificam os desentendimentos de perfis característicos de cada indivíduo e diminui o entendimento recíproco, atrapalhando a prática das tarefas, como em um desenvolvimento de TCC a ser realizado por um trio, se há falha na distribuição das tarefas, na comunicação entre os membros ou até mesmo desentendimentos de caráter particular, será muito difícil desenvolver o trabalho. Em contrapartida, os nivelamentos moderados de conflito de processo de tarefa são funcionais, isto é, são favoráveis por incentivar a discussão de ideias (ROBBINS, 2005).

O conflito e cooperação, ainda segundo ROBBINS (2005, p.330), são contrários quando o aquele é tido como agressivo; quando as atitudes positivas aparecem, o atrito e cooperação são sistemas que agregam uma a outra.

 Os alunos se opõem de modo divergente aos obstáculos dos contextos de trabalho carregando a sua história de vida pessoal no ambiente, trazendo consigo a sua característica, sua vivência e é escolhido para realizar tarefas dentro da faculdade, por exemplo, observadas sua formação e experiência laboral e as contrariedades surgem de relações conflituosas MENDES (1995). Algumas razões podem prejudicar um bom rendimento do grupo: a sua dimensão, o grau de motivação dos integrantes, a desarmonia, dificuldades de comunicação e normas limitantes ao seu bom andamento, e diversos cuidados ajudam para o bom funcionamento de um grupo, como beneficiar a inclusão dos indivíduos, observar as fontes de continuidade do grupo; distribuir papéis e possibilidades; fortalecer os valores e respeito às normas e propiciar uma maior coesão das pessoas (QUADROS; TREVISA, 2009, p.6).

Controlar conflitos é essencial conhecer suas causas e dentro delas, há possibilidade de indicar: frustração de uma ou mais partes – inaptidão de atingir metas e/ou de realizar os seus anseios por interferências ou limitações pessoais, técnica ou comportamental; discriminação de personalidade; objetivos diferentes – a determinação de objetivos podem ser alcançados e podem também, ser diferentes dos outros indivíduos, o que pode gerar tensões (NASCIMENTO e El SAYED, 2002, p.48).

As consequências do conflito são várias e podem ser julgadas como boas ou ruins, de acordo com NASCIMENTO e El SAYED, 2002. Aquelas boas ou positivas, conhecidas como Funcionais, podem estimular inovação, criatividade e crescimento, o processo de decisão pode ser otimizado, as decisões para os problemas podem ser encontradas; os conflitos levam à colaboração para resoluções de adversidades; o desempenho de todos pode ser aperfeiçoado; indivíduos podem ser coagidos a buscar novos comportamentos para os problemas ( Fonte: adaptado de RAHIM (2001) In: MAYER, MARIANO, 2009, p.285).As Consequências ruins ou negativas, nomeadas como Disfuncionais, ditam que os conflitos podem motivar cansaço e decepções; a comunicação pode ser reduzida, uma atmosfera de desconfiança pode ser ampliada as relações podem se arruinadas; o desempenho pode ser diminuído; a determinação à mudança pode ser acentuada e a responsabilidade e respeito podem ser afetados (Fonte: adaptado de RAHIM (2001) In: MAYER, MARIANO, 2009, p.285).

**3. Conclusão**

 Infere-se a partir do acima exposto que a comunicação é o fator determinante para um bom andamento e para a conclusão do Trabalho de Conclusão de Curso. O estudante que possui um bom diálogo e contatos sadios consegue gerir e solucionar conflitos específicos e o seu bem-estar pode servir de parâmetro de saúde mental, valorizando não apenas seu desenvolvimento pessoal, seu conhecimento e sua competência, mas também aos outros membros do grupo, o qual será legítimo caso esses evoluam sua habilidade interpessoal. Isso gera muita satisfação e sucesso acadêmico. Espera-se que esse artigo sirva de inspiração para futuros trabalhos nesse contexto.

**Referências**

ALMEIDA, L. S., SOARES, A. P. C., & FERREIRA, J. A. G. (2000). Transição e adaptação à universidade: Apresentação de um questionário de vivências acadêmicas. Psicologia, 16(2), 189-208. Recuperado de <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/12069>. Acesso em: 10 Set. 2018.

BARIANI, I. C. D. & PAVANI, R. (2008). Sala de aula na universidade: espaço de relações interpessoais e participação acadêmica. Estudos de Psicologia, 25(1), 67-75. doi: 10.1590/S0103-166X2008000100007.

BARRETO, M. C., PIERRI, M., Del PRETTE, Z. A. P., & Del PRETTE, A. (2004). Habilidades sociais entre jovens universitários: um estudo comparativo. Revista Matemática Estatística, 22(1), 31-42. Recuperado de http://jaguar.fcav.unesp.br/RME/fasciculos/v22/v22\_n1/A3\_MCMBarret\_Al mir.pdf.

CARVALHO, C. A.; Vieira, M. M. F.(2007). O poder nas organizações. São Paulo: Thomson Learning.

CARVALHO, MARIA DO CARMO NACIF DE. Relacionamento Interpessoal: como preservar o sujeito coletivo. Rio de Janeiro: LTC, 2009.

COLL, C. & COLOMINA, R. (1996). Interação entre alunos e aprendizagem escolar. In C. COLL, J. PALACIOS, & A. MARCHESI (Orgs.), Desenvolvimento psicológico e educação (pp. 298-314). Porto Alegre, RS: Artes Médicas.

MAYER, V; MARIANO, S.R.H. O conflito nas organizações. 2009. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/2734/273447625010.pdf>. Acesso em: 19 de Set. 2018.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. Psicol. cienc. prof. vol.15 no.1-3 Brasília 1995<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141498931995000100009&script=sci\_arttext> Acesso: 12 de Set. 2018.

MOSCOVICI, F. (1985). Desenvolvimento interpessoal. 3ª. ed., Rio de Janeiro: LTC.

NASCIMENTO, E. M.; EL SAYED, K. M. Administração de Conflitos. 2002. Disponível em: <http://www.someeducacional.com.br/apz/gestao_conflitos/4.pdf>. Acesso em: 15 out. 2018.

QUADROS, D; TREVISAN, R.M. Comportamento Organizacional. 2009 <http://www.unifae.br /publicacoes/pdf/cap\_humano/1.pdf> Acesso: 16 Out. de 2018..

ROBBINS, Stephen P. (2005). Comportamento Organizacional. Tradução Reynaldo Marcondes. 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

SALINAS, M; OLIVEIRA, L. Relações interpessoais e suas influências na criatividade no trabalho. 2004 <http://www.sefaz.ba.gov.br/scripts/ucs/externos/mo nografias/monografia\_mirian\_luiz.pdf> Acesso: 15 de outubro de 2018.

Silva, E.C. (2012). Qualidade de vida e bem-estar subjetivo de estudantes universitários (Dissertação de Mestrado, Universidade Metodista de São Paulo). Recuperado de <http://ibict.metodista.br/tedeSimplificado/tde_arquivos/2/TDE-2012-0313T161603Z-1069/Publico/Erika%20Correia%20Silva.pdf>. Acesso em 10 Out. 2018.

TEIXEIRA, M. A. P., Dias, A. C. G., WOTTRICH, S. H., & OLIVEIRA, A. M. (2008). Adaptação à Universidade em jovens calouros. Psicologia Escolar e Educacional, 12(1), 158-202. doi: 10.1590/S1413-85572008000100013.

VIEIRA, S. Raciocínio Criativo na Publicidade. São Paulo: Ed. Loyola, 2004.

1. Graduação em Pedagogia, especialização em Metodologias de Ensino de Língua Inglesa. lucymir@gmail.com [↑](#footnote-ref-1)