AGTU – THE GLOBAL UNIVERSITY

LIDERANÇA E COMUNICAÇÃO: A INFLUÊNCIA DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NA VIDA ACADÊMICA

AUTOR: DANIELE SOUZA CASTRO

Contexto

As pessoas são sociáveis por natureza e sempre estão em contato com outras pessoas e nesse envolvimento elas buscam coisas em comum, como gostos, personalidades e atitudes. No ambiente acadêmico, cria-se um laço afetivo entre os discentes, pois eles trocam ideias comuns ou opostas sobre diversos assuntos, se reúnem para fazer trabalhos em grupo, realizam pesquisas e participam de eventos. Através dessas experiências, acontece a identificação, mais com algumas pessoas do que com outras e com isso é comum serem formados grupos de amigos que juntos trilham seus caminhos numa jornada onde o único objetivo é se formar, portanto, existe um sentimento de companheirismo, pois uma relação saudável resulta em motivação para a conclusão do curso. Diante do exposto, neste estudo de caso nos interessa saber: Qual a influência das relações interpessoais na formação acadêmica?

- os objetivos, e estes, se dentro de categoria exploratória, explicativa ou descritiva;

Neste caso, considerando que o objetivo da pesquisa tem caráter exploratório, busca-se compreender qual é a influência das relações interpessoais no comportamento e na formação dos acadêmicos de um Curso Superior.

- o levantamento bibliográfico;

As relações interpessoais se desenvolvem em decorrência do processo de interação,

em situações de trabalho, compartilhadas por duas ou mais pessoas onde existem demandas a serem executadas, tais interações dependem da comunicação, cooperação, respeito e amizade (MOSCOVICI, 2009).

Assim, "o relacionamento entre as pessoas (interpessoal) refere-se às relações humanas" (MINICUCCI, 2011). Percebe-se que, as relações interpessoais acontecem entre uma pessoa e outra, entre membros de um grupo e entre grupos numa organização. Enquanto, a relação intrapessoal acontece consigo mesmo, ou seja, você como pessoa, pode relacionar-se consigo mesmo (diálogo interior). Essas relações são chamadas de comunicações interiores. Portanto, relações interpessoais e relação intrapessoal formam o conjunto das Relações humanas.

Neste sentido, o relacionamento se inicia primeiramente com o convívio, onde as primeiras impressões trazem noções que colaboram ou prejudicam a relação, e a única forma de desdobrar essa situação é através da comunicação, pois, é pela linguagem que os sentimentos, críticas e elogios são manifestados, fortalecendo a intimidade entre as partes, ainda, enfatiza que um bom envolvimento é aperfeiçoado quando se pratica a empatia (CARVALHO, 2009).

Para Minicucci (2009), empatia é a capacidade para sentir o que os outros pensam e sentem, ou seja, é a compreensão do outro. Além disso, para um bom envolvimento deve-se buscar relações humanas baseadas no respeito e na confiança.

Nessa abordagem, cabe destacar a diferença entre empatia, antipatia e simpatia: Na empatia ou sensibilidade social o indivíduo consegue se colocar no lugar do outro, sem necessariamente ser o outro e se posicionar em função de contribuir com o outro, quanto a simpatia ou sentimentos positivos de simpatia e atração, provocarão um aumento de interação e cooperação, repercutindo favoravelmente nas atividades e ensejando maior produtividade, vale ressaltar que ao ser simpático terá um envolvimento emocional com o outro. O oposto

ocorre na antipatia, que é a aversão à algo ou alguém e esse sentimento pode atrapalhar no envolvimento, pois, são sentimentos negativos de rejeição que tenderão a diminuição das interações, ao afastamento, à menor comunicação, repercutindo desfavoravelmente nas atividades, com provável queda de produtividade (MINICUCCI, 2009).

As pessoas são entusiasmadas pelo dever de se relacionar e é nesse contato que entendem sua vocação e a praticam. No entanto, elas também reparam as qualidades e os defeitos das outras e nesse alicerce arquitetam seus relacionamentos (CARVALHO, 2009, p. 82).

Entretanto, nos estudos Moscovici (2009), ressalta 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 a desarmonia, ocasionando baixa produtividade, e os conflitos de vínculos mais duradouros possuem intensa perda emotiva, perda na coesão da equipe e na produtividade dos indivíduos envolvidos.

De acordo com Robbins (2010, p.92) "o afeto é um termo genérico que abrange grande número de sensações experimentadas pelas pessoas, englobando tanto emoções quanto sentimentos". Pode ser vivenciado na forma de emoções e sentimentos. De maneira que as emoções são expressões afetivas intensas, rápidas, dirigidas a alguém ou alguma coisa, enquanto os sentimentos, também chamados de estado de ânimo ou humores, são estados afetivos menos intensos e mais duráveis do que as emoções e que geralmente não requerem um estímulo contextual para se manifestarem (ROBBINS, 2010).

Em nosso repertório emocional, cada emoção desempenha uma função específica, diante disso, com as novas tecnologias que estudam o corpo e a mente, os pesquisadores estão descobrindo detalhes fisiológicos que permitem a verificação de como os diferentes tipos de emoções preparam o corpo para diferentes tipos de respostas (GOLEMAN, 1995).

Para isto, o quadro 1 demonstra as emoções e suas principais respostas:

Quadro 1. Diferentes tipos de emoções

Emoções	Respostas fisiológicas e comportamentais
Raiva	O corpo fica agitado, os batimentos cardíacos acelerados e o hormônio da adrenalina geram uma pulsação e uma energia, levando a pessoa a agir com impulsividade, podendo agredir alguém fisicamente ou verbalmente.
Medo	Após o susto o corpo fica imobilizado, a pessoa fica apreensiva, pálida e a reação imediata é se esconder ou fugir, mas ao mesmo tempo o cérebro dispara hormônios para centros emocionais, que põe o corpo em alerta geral, pronto para agir e se defender.
Felicidade	Na sensação de felicidade, a atividade do centro cerebral é incrementada, inibindo sentimentos negativos e favorecendo o aumento da energia existente, afastando pensamentos de preocupação. Essa sensação traz tranquilidade, que faz com que o corpo se recupere rapidamente do estímulo causado por emoções perturbadoras.
Amor	É uma emoção muito forte, acompanhada de afeição. Um exemplo muito comum é o amor fraternal. O amor provoca um estado geral de calma e satisfação, nas relações interpessoais isso facilita a cooperatividade.

Surpresa	A reação facial é expressa pelo erguer das sobrancelhas, quando ocorre algo inesperado como uma festa de aniversário, ou quando alguma informação nova nos surpreende.
Repugnância ou Nojo	Envia mensagens para o corpo quando alguma coisa desagrada ao paladar ou olfato, e a expressão facial é percebida com uma careta, onde a reação automática é de tapar as narinas para evitar o odor nocivo ou cuspir fora uma comida. Também, pode-se ter repugnância ou nojo de pessoas sem motivo, e na relação interpessoal isso atrapalha o convívio.
Tristeza	Uma das principais funções da tristeza é a de propiciar um ajustamento a uma grande perda, como a morte de alguém ou uma decepção significativa. Ao contrário da felicidade, acarreta uma perda de energia e de entusiasmo pelas atividades da vida, em particular por diversões e prazeres. Geralmente, as pessoas quando estão tristes ficam frágeis e se isolam, nesse momento uma boa relação interpessoal servirá de apoio para ajudar o indivíduo a melhorar. Quando a tristeza é profunda evolui para uma depressão.

Fonte: Goleman (1995).

Diante do exposto, pode-se observar que as emoções são mais intensas, enquanto os sentimentos são menos intensos e estão ligados a humores. Os sentimentos básicos são classificados em: Afetividade positiva e negativa. A afetividade positiva é vista por Robbins (2010), como uma “dimensão dos sentimentos que consistem em emoções positivas específicas, tais como entusiasmo, autoconfiança e alegria, no topo da escala, e tédio,

preguiça e cansaço na parte mais inferior dela". Em contrapartida, ainda na visão do autor, a afetividade negativa é uma "dimensão dos sentimentos que inclui estados afetivos de nervosismo, estresse e ansiedade, no topo da escala, e a calma, a tranquilidade e o equilíbrio, na parte mais inferior dela" (ROBBINS, 2010, p. 95)

- a validade/confiabilidade da pesquisa;

De acordo com a abordagem do problema, designa-se que a natureza da pesquisa é qualitativa. Para Marconi e Lakatos (2019), "a pesquisa qualitativa objetiva obter uma compreensão particular do objeto que investiga". Focalizando sua atenção no específico, no peculiar, ou seja, seu interesse não é explicar, mas compreender os fenômenos que estuda dentro do contexto em que aparecem.

No entanto, considera-se uma abordagem adequada, haja vista que a pesquisa busca compreender a influência das relações interpessoais de um curso Superior da Universidade Federal de Roraima, identificando a que ponto as relações interpessoais podem influenciar no comportamento e formação acadêmica. Os resultados obtidos poderão levar a reflexões e uma maior clareza em relação às premissas nas quais foram baseadas para a formulação dessa pesquisa, assim como proporcionar conhecimento útil, válido e verdadeiro.

- o protocolo: coleta de dados e instrumentos;

Para este estudo foi utilizado o instrumento questionário, que de acordo com Leite (2008, p.109) "é a forma mais utilizada para coleta de dados, uma vez que possibilita medir com melhor exatidão aquilo que se deseja". O questionário contou com afirmações e interrogações elaboradas pela pesquisadora e direcionadas aos discentes de um curso superior da Universidade Federal de Roraima. Visando conhecer o ponto de vista dos discentes quanto à importância da relação interpessoal no ambiente do curso, habilidade essa que deve ser adquirida no período da graduação.

Foram criadas categorias de análises, das quais cita-se: Categoria 1: Analisar as

Relações Interpessoais entre os Discentes do curso de um curso superior da UFRR; Categoria 2: Saber a opinião dos Discentes sobre a influência das Relações Interpessoais na formação do curso.

- a análise dos dados;

ESCALA 1
Categoria 2: Analisar as Relações Interpessoais entre os Discentes do curso de Secretariado Executivo da UFRR.
1. Quanto conflito emocional existe entre os membros do seu grupo ou equipe de trabalho acadêmico?
2. Quanta raiva há entre os membros do seu grupo ou equipe de trabalho acadêmico?
3. Quanto atrito pessoal há em seu grupo ou em sua equipe durante as decisões?
4. O quanto é evidente o choque de personalidade entre os membros do seu grupo ou equipe de trabalho acadêmico?
5. Quanta tensão há entre os membros quando seu grupo ou equipe tem que tomar uma decisão?
6. Quanta discordância de opinião sobre as tarefas há entre membros do seu grupo ou equipe de trabalho acadêmico?
7. Quanta diferença de ideias sobre a realização das tarefas existe entre membros do

seu grupo ou equipe de trabalho acadêmico?
8. Quanta diferença de ideias sobre as decisões de trabalho acadêmico seu grupo ou equipe enfrenta?
9. Quanta diferença de opinião em relação às tarefas e atividades há em seu grupo ou equipe de trabalho acadêmico?

Fonte: Siqueira (2014).

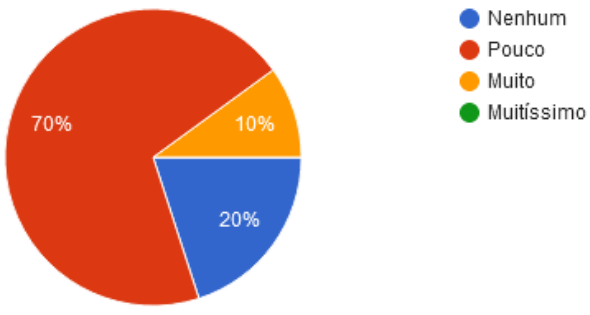
ESCALA 2
Categoria 2: Saber a opinião dos Discentes sobre a influência das Relações Interpessoais na formação de curso superior da UFRR.
1. No meu curso as pessoas são unidas.
2. A Relação Interpessoal ajuda-me a realizar a maioria dos meus sonhos.
3. A Relação Interpessoal ajuda-me a ter uma vida melhor.
4. A Relação Interpessoal amplia os horizontes de minha vida.
5. A Relação Interpessoal aumenta minhas habilidades como pessoa.
6. No meu curso existe Relações Interpessoais entre as pessoas.
7. No meu curso existe colaboração entre as pessoas.
8. No meu curso existe um ambiente tranquilo.
9. No meu curso as pessoas se apoiam umas às outras para progredirem.
10. No meu curso respira-se um ar de cordialidade.
11. A Relação Interpessoal é responsável por muitas amizades que consegui na vida.

12. A Relação Interpessoal me permite viver em paz.
13. No meu curso todos querem ajudar quando um tem problema.
14. No meu curso as pessoas mantêm laços de amizade entre elas.
15. No meu curso existem intrigas entre as pessoas.
16. A Relação Interpessoal proporciona harmonia na turma.
17. No meu curso há ambiente para acolher cada um que ali estuda.
18. No meu curso há respeito de um pelo outro.
19. No meu curso pode dizer que “são todos por um e um por todos”.
20. No meu curso existe um ambiente social agradável.

Fonte: Siqueira (2014).

Na escala 1 buscou-se analisar as Relações Interpessoais entre os Discentes de um curso superior da UFRR como é possível observar no gráfico 01, quanto a frequência de conflito emocional entre membro de grupo acadêmico 70% pouco, 20% muito e 20% nenhum.

Gráfico 01 - Frequência de conflito emocional que existe entre os membros do seu grupo ou equipe de trabalho acadêmico



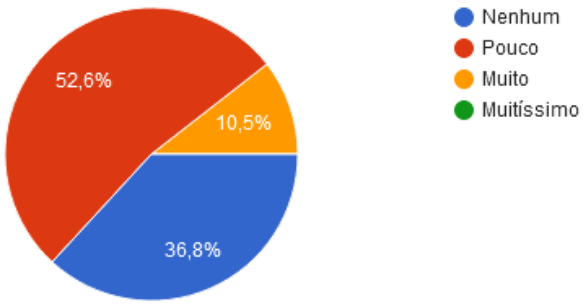
Fonte: Dados da Pesquisa, 2023.

Apesar ser considerado pouco conforme as respostas obtidas por meio de questionário

é importante destacar que o conflito se associam justamente a dificuldade expressar aquilo que sente, o que deseja e até mesmo que espera do outro, sem razão disso, pode ser desenvolvida uma forte tensão, impedindo que uma pessoa consiga viver plenamente, (RANGEL, 2022). Assim o que ela expressa não condiz com emoções verdadeiras e sendo então gerado o conflito.

Ao questionar sobre quanta raiva há entre os membros de grupo acadêmico verificou-se que 52,6% pouco, 36,8% nenhum e 10,5% como está descrito no gráfico 02.

Gráfico 02 - Quanta raiva há entre os membros do seu grupo ou equipe de trabalho acadêmico

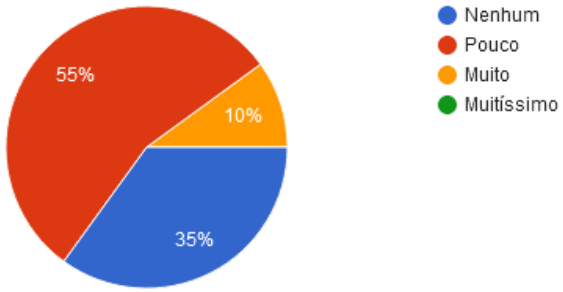


Fonte: Dados da Pesquisa, 2023.

Mesmo sendo considera pouca raiva, convém salientar que é uma emoção humana comum, os problemas surgem quando se torna descontrolada ou mesmo destrutiva e passa a afetar as relações interpessoais e consequentemente a qualidade vida no geral. Por ser um sentido de insegurança, protesto e frustração deve-se um olhar sensível (RANGEL, 2022).

Questionou-se sobre eventuais atritos pessoais no grupo acadêmico no decorrer das decisões notando que 55% pouco, 35% nenhum e 10% muito, as respostas estão descritas no gráfico 03.

Gráfico 03- Quanto atrito pessoal há em seu grupo ou em sua equipe durante as decisões

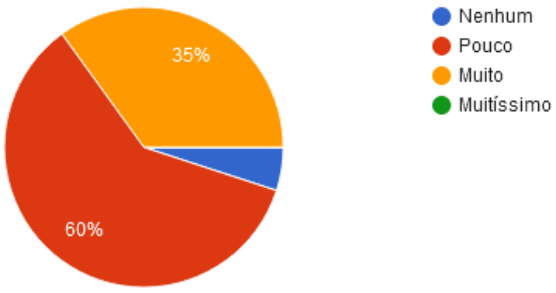


Fonte: Dados da Pesquisa, 2023.

Para Fazzolari (2021) os relacionamentos podem acorrem com diferentes tipos de pessoas e isso se dá em diversos lugares, circunstâncias mesmo que sejam evitados, haverá situações que a participação será mais intensa e eventualmente poderá ocorrer um ‘atrito pessoal’ seja por posições divergentes ou ideais contrários frente a isto é importante que seja usado para o crescimento pessoal no sentido de exercitar a tolerância, a paciência.

Outro questionamento feito foi em relação o quanto é evidente o choque de personalidade entre os membros do grupo acadêmico, sendo 60% pouco, 35% muito, 5% nenhum como se observa no gráfico 04.

Gráfico 04- O quanto é evidente o choque de personalidade entre os membros do seu grupo ou equipe de trabalho acadêmico

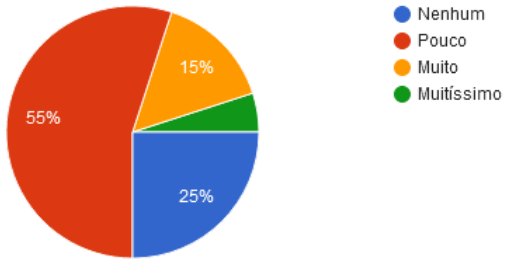


Fonte: Dados da Pesquisa, 2023.

De acordo com Pacheco (2021) as personalidades se chocam quanto pontos de vista, opiniões e mesmo comportamentos não estão alinhados, certamente lidar essas situações não é uma tarefa fácil, inclusive as divergência podem atrasar o desenvolvimento de atividades a serem executados, no entanto a inteligência interpessoal precisa ser desenvolvida, para contornar pensamentos antagônicos.

Foi levantado um questionamento referente quanta tensão há entre os membros do grupo ao tomar uma decisão, sendo possível notar que 55% pouco, 25% nenhum, 15% muito, 5% muitíssimo.

Gráfico 05- Quanta tensão há entre os membros quando seu grupo ou equipe tem que tomar uma decisão

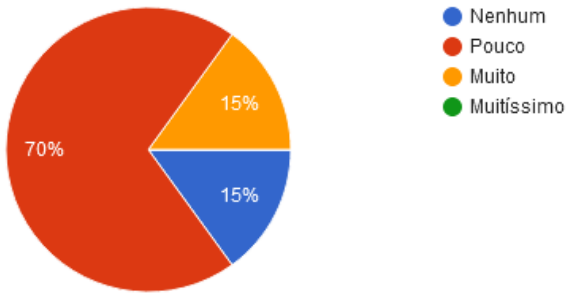


Fonte: Dados da Pesquisa, 2023.

Sendo considerada pouca tensão conforme se pode notar no gráfico 05, Gomes (2021) destaca que a tensão pode ser evitada com exercício da capacidade de ouvir para depois falar, manter o foco nos fatos, encontrar soluções e não culpados e respeitar a decisão do grupo.

Questionou-se ainda acerca de quanta discordância de opinião sobre as tarefas há entre membros do grupo acadêmico, notando que 70% pouco, 15% muito e 15% nenhum resposta descritas no gráfico 06.

Gráfico 06- Quanta discordância de opinião sobre as tarefas há entre membros do seu grupo ou equipe de trabalho acadêmico

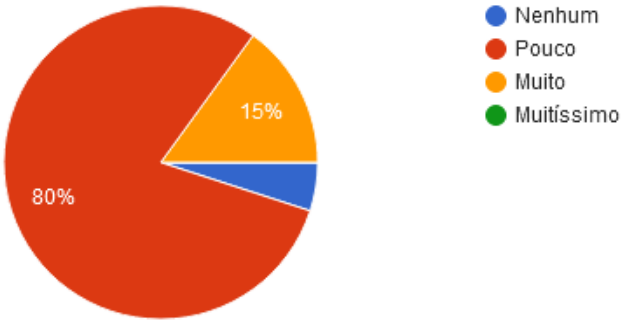


Fonte: Dados da Pesquisa, 2023.

É importante que frente à discordância de opiniões se busque o estabelecimento de uma boa comunicação como uma maneira de conciliar as atitudes que podem provocar eventualmente um possível conflito (GOMES, 2021). Além disso, propor que todos os envolvidos nas tarefas sejam estimulados a propor soluções plausíveis e práticas.

Buscou-se também compreender a distinção entre as ideias sobre a realização de tarefas verificando que 80% pouco, 15% muito, 5% nenhum.

Gráfico 07- Quanta diferença de ideias sobre a realização das tarefas existe entre membros do seu grupo ou equipe de trabalho acadêmico



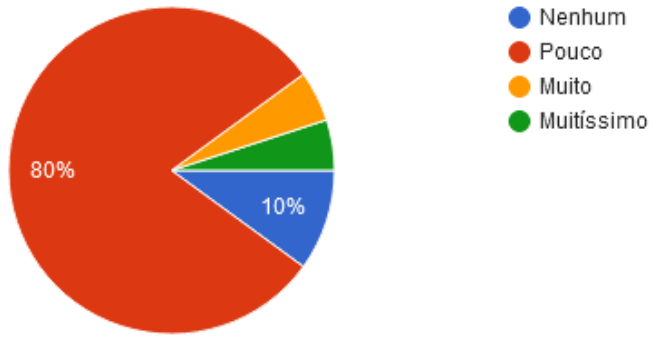
Fonte: Dados da Pesquisa, 2023.

De certo que a diferença de ideias sobre determinada tarefa em algum acontece diante

disto ressalta-se a relevância de que sejam evitadas críticas diretas, julgamentos pessoais, devendo ser incentivada a prática da empatia, buscar acordos e soluções razoáveis (PACHECO, 2021). Para conduzir troca de ideias deve-se a base é o respeito.

A diferença de ideia sobre as decisões de trabalho acadêmico também foi levantada no questionário, 80% pouco, 10% nenhum, 5% muito, 5% muitíssimo.

Gráfico 08 - Quanta diferença de ideias sobre as decisões de trabalho acadêmico seu grupo ou equipe enfrenta

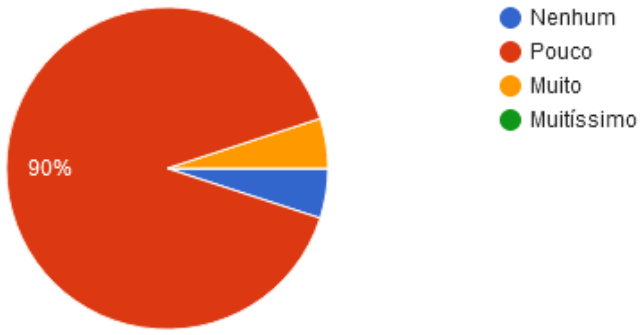


Fonte: Dados da Pesquisa, 2023.

A tomada de decisão diante de várias possibilidades certamente gera diferenças nas ideias, assim que esse processo ocorra de modo colaborativo em que todos os pontos de vista sejam considerados, sendo abrangente e que contempla mais pessoas (PRADO, 2022). Convém ressaltar que tal processo será de certa maneira mais demorado.

Fui levantado um questionamento em relação a diferença de opinião em relação as tarefas do grupo acadêmico, 90% pouco, 5% muito, 5% nenhum.

Gráfico 09 - Quanta diferença de opinião em relação às tarefas e atividades há em seu grupo ou equipe de trabalho acadêmico

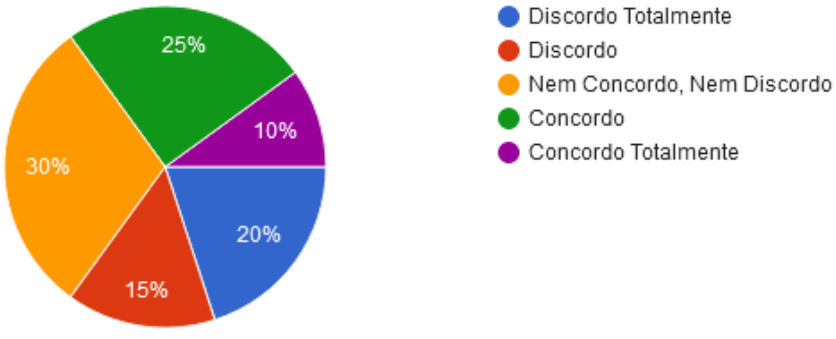


Fonte: Dados da Pesquisa, 2023.

O trabalho em equipe requer de seus participantes sincronia mesmo que não seja possível total unanimidade em relação as tarefas, a capacidade de integras distintas perspectivas, conhecimento e mesmo habilidade pode proporcionar resultados bem mais significativos aos que seriam atingidos de modo individual (NEVES, 2013).

Na escala 2 foi identificada a opinião dos Discentes sobre a influência das Relações Interpessoais na formação de um curso superior da UFRR. Desse modo questionou-se sobre a possível união das pessoas nos cursos as repostas obtidas estão descritas no gráfico 10.

Gráfico 10 - No meu curso as pessoas são unidas.



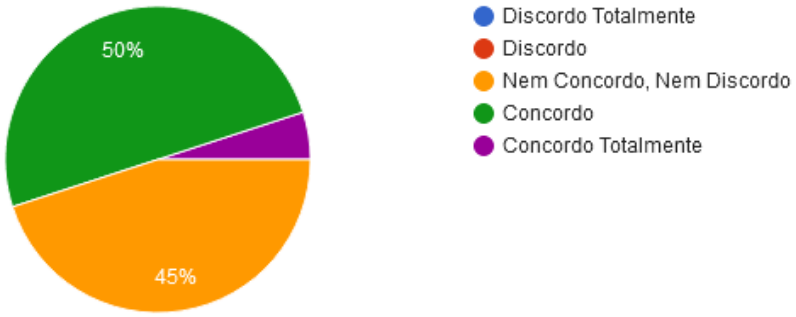
Fonte: Dados da Pesquisa, 2023.

A necessidade integração/união gera importantes benefícios para as pessoas e

consequentemente para o curso do qual fazem parte, seja no sentido de um clima favorável para a aprendizagem, para o engajamento dos estudantes, estimula o trabalho em equipe e os resultados certamente serão muito mais fluídos (CAMPOS, 2021).

A relação interpessoal e sua possível ajuda na realização dos sonhos foi um questionamento feito, verificou-se que 50% concordam, 45% nem concordam, nem discordam; 5% concordam totalmente.

Gráfico 11 - A Relação Interpessoal ajuda-me a realizar a maioria dos meus sonhos

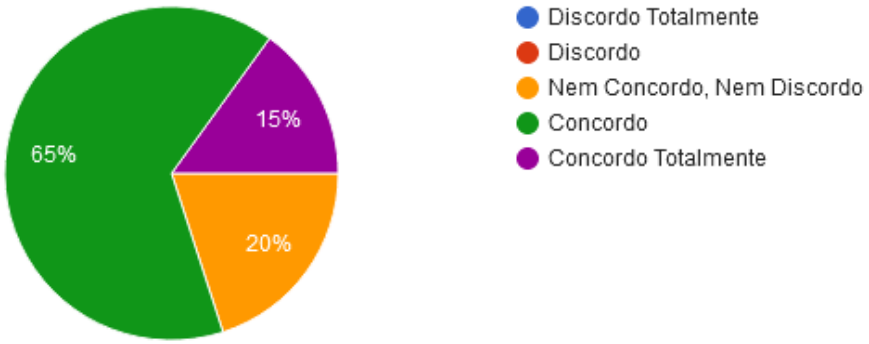


Fonte: Dados da Pesquisa, 2023.

A relação interpessoal favorece não só a capacidade manter bons relacionamentos como também as interações com outras pessoas para poderem alcançar seus objetivos/sonhos (CHIAVENATO, 2010).

Já a relação interpessoal e sua possível ajuda em obter uma vida melhor, como se pode ver no gráfico 12, 65% concordam, 20% nem concordam, nem discordam e 15% concordam totalmente.

Gráfico 12 - A Relação Interpessoal ajuda-me a ter uma vida melhor

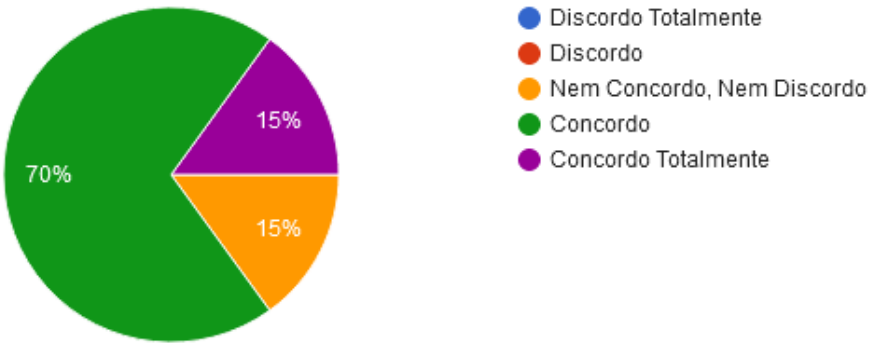


Fonte: Dados da Pesquisa, 2023.

A relação interpessoal se faz presente em várias dimensões, a emocional, comportamento e personalidade, sendo fundamental para o desenvolvimento de processos interativos e as condições que os processos de relacionamentos acontecem determinam a convivência e consequentemente o bem-estar e a vida do indivíduo (DAVEL; VERGARA; GHADIRI, 2017).

E ainda foi questionada a relação interpessoal e uma possível ampliação de horizontes para a vida, 70% concordam, 15% nem concordam, nem discordam; 15% concordam totalmente.

Gráfico 13 - A Relação Interpessoal amplia os horizontes de minha vida



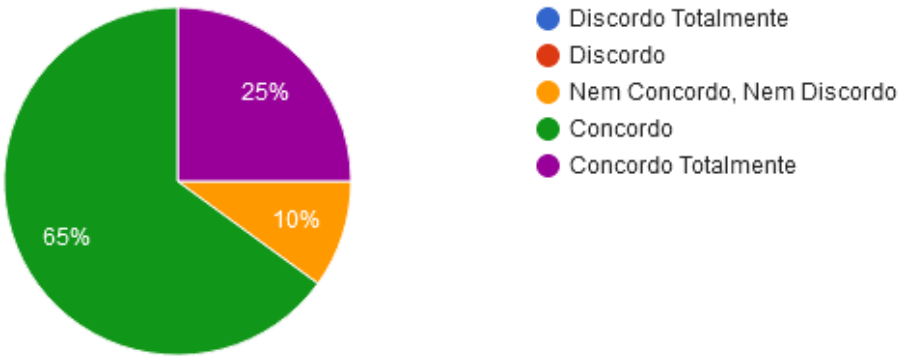
Fonte: Dados da Pesquisa, 2023.

As relações interpessoais se manifestam de decorrências dos processos de interação,

desse modo, é uma forma de conhecer mais, aprender com as inúmeras situações que são vivenciadas em cada momento com isso elabora-se uma atitude reflexiva, ampliando os horizontes para novas conexões e conquistas (MOSCOVICI, 2021).

Sobre a relação interpessoal aumentar as habilidades como pessoa, 65% concordam, 25% concordam plenamente e 10% nem concordam, nem discordam.

Gráfico 14 - A Relação Interpessoal aumenta minhas habilidades como pessoa

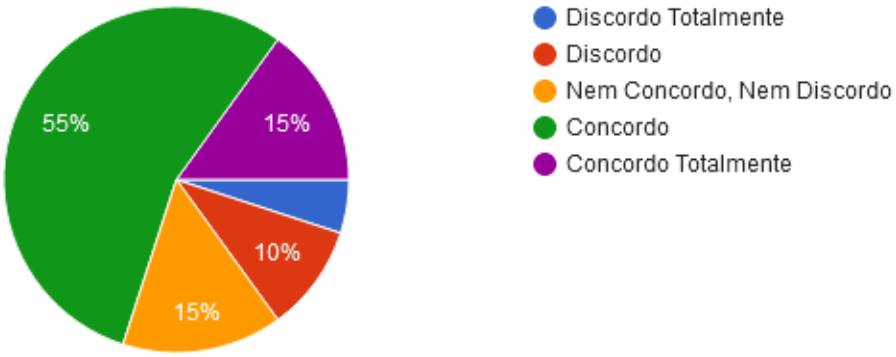


Fonte: Dados da Pesquisa, 2023.

Carnegie (2015) aponta que as relações interpessoais a partir de emoções, sensações e sentimento, ao lidar com as pessoas é importante que diversas habilidades sejam devolvidas como flexibilidade, a capacidade de ouvir as pessoas, opinar sem criticar entre tantas outras que geram enriquecimento para os relacionamentos.

Os estudantes entrevistados forma questionados sobre existência das relações interpessoais entre as pessoas de seus cursos, verificando que 55% concordam, 15% nem concordam, nem discordam; 15% concordam plenamente, 10% discordam, 5% discordam totalmente.

Gráfico 15 - No meu curso existe Relações Interpessoais entre as pessoas

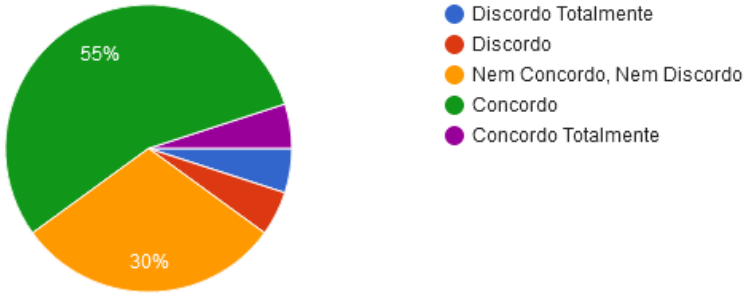


Fonte: Dados da Pesquisa, 2023.

Fonseca et al., (2016) apontam que conviver com diferentes de pessoas deve ser desenvolvida competência em o reconhecimento da existência de fatores e ações indispensáveis atitudes comportamentais adequada especialmente no que se refere a interação com as pessoas em que se passa a maior parte do tempo.

Sobre a colaboração existente entre as pessoas do curso, notando que 55% concordam, 30% nem concordam, nem discordam; 5% discordam, 5% discordam totalmente, 5% concordam totalmente.

Gráfico 16 - No meu curso existe colaboração entre as pessoas



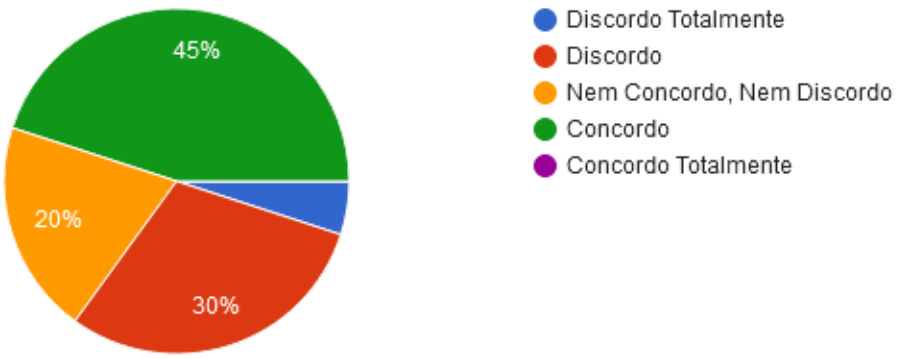
Fonte: Dados da Pesquisa, 2023.

A colaboração pode ser um elemento que estimula a inovação, impulsiona o trabalho em equipe, inclusive esse aspecto que possibilita novas ideias, conquista de objetivos

(MOSCOVICI, 2021). Desse modo acredita-se que um grupo colaborativo reúne elementos para alcançar sucesso muito mais do um grupo de age individualmente.

Quanto ao curso questionou-se existe um ambiente tranquilo, 45% concordam, 30% discordam, 20% nem concordam, nem discordam; 5% discordam totalmente.

Gráfico 17 - No meu curso existe um ambiente tranquilo

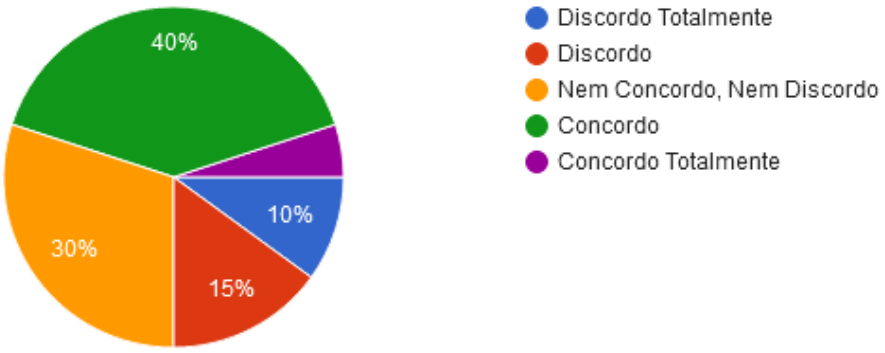


Fonte: Dados da Pesquisa, 2023.

A interação saudável se traduz em um ambiente tranquilo, assim a construção de relacionamentos positivos é extremamente importante, tornando o cotidiano da convivência acadêmica muito mais leve e havendo maior possibilidade de bons resultados (FONSECA et al.,2016).

Ainda sobre o curso indagou-se se as pessoas se apoiam umas as outras para progredirem verificou-se que 40% concordam, 30% nem concordam, nem discordam; 15% discordam, 10% discordam totalmente, 5% concordam totalmente.

Gráfico 18 - No meu curso as pessoas se apoiam umas às outras para progredirem

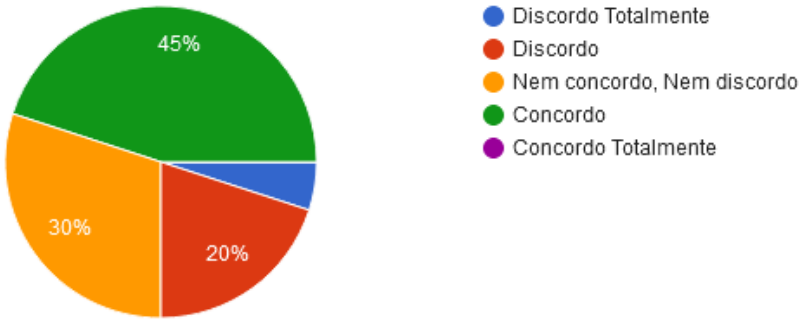


Fonte: Dados da Pesquisa, 2023.

Apoiar as pessoas para progredirem começa com atitudes simples, ao oferecer ajudar diante de algumas situações em que alguém esteja em dificuldades, desse modo não s cooperação, mas também estabelecida a confiança. Para Carnegie (2015) o resultado de uma tarefa que é desenvolvida depende diretamente das condições em que é feita, assim é importante que haja colaboração tendo em vista grandes conquistas.

Outro ponto abordado sobre o curso foi sobre o ar de cordialidade, sendo possível notar que 45% concordam, 30% nem concordam, nem discordam; 20% discordam, 5% discordam totalmente.

Gráfico 19- No meu curso respira-se um ar de cordialidade

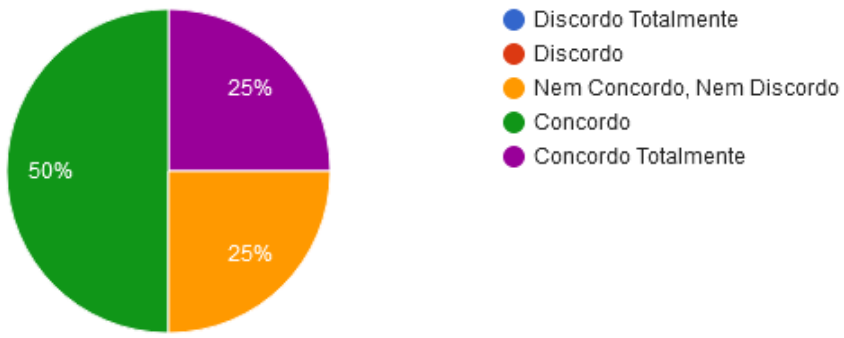


Fonte: Dados da Pesquisa, 2023.

A cordialidade é a expressão de afeto e simpatia sendo um comportamento indispensável para o convívio social, especialmente em curso universitário, em que naturalmente exige-se uma boa comunicação e a manutenção do respeito mútuo (DAVEL; VERGARA; GHADIRI, 2017).

Os estudantes entrevistados forma questionados sobre a relação interpessoal como responsável por muitas amizades conseguida, assim 50% concordam, 25% nem concordam, nem discordam e 25% concordam totalmente.

Gráfico 20 - A Relação Interpessoal é responsável por muitas amizades que consegui na vida



Fonte: Dados da Pesquisa, 2023.

A relação interpessoal permite agregar valor aos relacionamentos sendo desenvolvidas competências que se associam diretamente com laços afetivos e com isso sendo estabelecida a amizade entre as pessoas (BRUNET, 2014). Assim a amizade se refere ao bom relacionamento existente entre as pessoas.

- conclusões.

As considerações serão apresentadas a partir dos objetivos buscados neste estudo. Ao analisar as Relações Interpessoais entre os Discentes de um curso superior da UFRR, 70%

considera muitíssimo relevante que para lidar com as questões próprias da atuação profissional o profissional de Secretariado Executivo, necessita revelar o seu desempenho na rede de relações interpessoais que gerencia, justamente nessa rede que poderá imprimir sua 'marca', assim será importante demonstrar habilidades para lidar com pessoas de modo adequado, atentando para as necessidades e exigências de cada situação.

Ao Compreender como as Relações Interpessoais refletem no comportamento dos Discentes de curso de superior da UFRR assim 70% muito, 20% pouco, 10% muitíssimo, um bom relacionamento interpessoal pode gerar importantes valores como lealdade, qualidade e até produtividade para as organizações, assim a relação interpessoal estabelecida ainda nos anos de graduação pode ser um exercício para aquele que será desenvolvido entre colegas de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRUNET, Rosangela. **Relação interpessoal** [2014]. Disponível em: https://administradores.com.br/artigos/relacao-interpessoal Acesso: 08 de Mai. de 2024.

CAMPOS, Kiko. **Inteligência emocional no trabalho: como aplicar no dia a dia.** Poder Da Escuta Corporativa. 2021. Disponível em: https://www.poderdaescuta.com/inteligência-emocional-no-trabalho/. Acesso em: 08 Mai. de 2024.

CARNEGIE, Dale. **Como ser um grande líder e influenciar pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 2015.

CARVALHO, Maria do Carmo Nacif de. **Relacionamento Interpessoal:** como preservar o sujeito coletivo. Rio de Janeiro: LTC, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à Teoria das organizações**. São Paulo:

Manole, 2010.

DAVEL, E.; VERGARA, S. C.; GHADIRI, D. P**. Arte no ensino da administração e administração com arte.** In: Davel, E.; Vergara, S. C.; Ghadiri, D. P. (Org). Administração com arte: experiências vividas de ensino-aprendizagem pp. 287–290. São Paulo: Atlas, 2017.

FAZZOLARI, Renato. **Atritos nos relacionamentos** [2021]. Disponível em: https://www.udop.com.br/noticia/2021/12/06/atritos-nos-relacionamentos.html Acesso em: 08 de Mai. de 2024.

FONSECA, Luciana. REIS, Rosa. MESQUIT, Kelly. ALCANTARA, Andreia Oliveira. **Relacionamento Interpessoal e Trabalho em Equipe: impactos num ambiente organizacional. Congresso Nacional de Excelência em Gestão**. Setembro, 2016.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência emocional.** 64ª ed. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 1995.

GOMES, Gustavo. **Conflitos no trabalho em equipe** [2021]. Disponível em: https://www.agendor.com.br/blog/conflitos-no-trabalho-em-equipe/ Acesso em: 08 de Mai. de 2024.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Francisco Tarciso. **Metodologia Científica:** métodos e técnicas de pesquisa: monografias, dissertações, teses e livros. Aparecida – SP: Ideias & Letras, 2008.

MINICUCCI, Agostinho. **Relações humanas:** psicologia das relações interpessoais. 6ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2011.

MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento Interpessoal:** Treinamento em Grupo. 17º . ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2021.

NEVES, Julia. **A importância do trabalho em equipe** [2013]. Disponível em: https://www.oitchau.com.br/blog/a-importancia-do-trabalho-em-equipe-para-sua-empresa/

Acesso em: 08 de Mai. de 2024.

PACHECO, Cibeli. **Relacionamento Interpessoal** [2021]. Disponível em: https://www.ibirapuera.br/ja-ouviu-falar-sobre-relacionamento-interpessoal-confira-aqui-tudo-que-voce-precisa-saber-sobre-este-assunto Acesso em: 08 de Mai. de 2024.

PRADO, Tatiana. **Entenda como a Tomada de Decisão pode ser estratégica para a sua organização** [2020]. Disponível em: https://www.voitto.com.br/blog/artigo/tomada-de-decisao Acesso em: 08 de Mai. de 2024.

RANGEL, Aline. **Conflitos emocionais e distúrbios psiquiátricos: como diferenciar?** [2022]. Disponível em: https://apsiquiatra.com.br/conflitos-emocionais/# Acesso em: 08 de Mai. de 2024.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional:** teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.