

A IMPORTÂNCIA DO RELACIONAMENTO INTERPESSOAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Alunos:
Evandro Vitorino Ribeiro
Lusimaria Neves Ribeiro
Rosangela Aparecida Medeiro Nunes
Samara Souza Leite
Wlaviana Pinheiro De Góes

Orientadores:
Gisele da Silva Castanharo

Resumo

As relações interpessoais têm papel essencial no ambiente corporativo, impactando diretamente os resultados organizacionais. Quando funcionais, promovem inovação, criatividade, produtividade e melhoria do clima organizacional. Por outro lado, relações disfuncionais geram alta rotatividade, ineficiência na comunicação e insatisfação. A gestão adequada de conflitos, por meio da escuta ativa e da imparcialidade, pode transformar tensões em oportunidades de crescimento. A adoção de ações positivas, como o desenvolvimento de habilidades socioemocionais (empatia, autocontrole e comunicação eficaz), é crucial para fortalecer os vínculos interpessoais e promover um ambiente colaborativo. Incentivar o trabalho em equipe e valorizar a diversidade também contribuem para maior coesão, engajamento e desempenho. Diante dos desafios impostos pelo atual cenário econômico, as organizações precisam passar por mudanças transformacionais que envolvam novas estruturas e valores. Desenvolver competências relacionais torna-se indispensável, considerando o tempo significativo que os indivíduos passam no ambiente de trabalho. A superação de comportamentos individualistas, em favor do respeito mútuo e da cooperação, fortalece o clima organizacional. Estudos demonstram que empresas que investem em relações interpessoais positivas apresentam melhores resultados e maior bem-estar entre os colaboradores.

Palavras-Chave: Relações interpessoais. Clima organizacional. Habilidades socioemocionais. Comunicação eficaz

Introdução

O clima organizacional é um fator determinante para a satisfação e o desempenho dos colaboradores dentro de uma empresa. Ele está diretamente relacionado às percepções dos indivíduos sobre o ambiente de trabalho, abrangendo aspectos como cultura organizacional, liderança, comunicação e, especialmente, os relacionamentos interpessoais (CHIAVENATO, 2014).

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um conceito que envolve o bem-estar físico, psicológico e social dos trabalhadores, influenciado por fatores como a valorização profissional, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a harmonia nas interações interpessoais (LIMONGI-FRANÇA, 2017). Nesse contexto, um ambiente positivo, baseado no respeito mútuo e na cooperação entre colegas e gestores, pode contribuir significativamente para a motivação e a produtividade da equipe (FISCHER; ALBUQUERQUE, 2020).

Por outro lado, relações interpessoais conflituosas ou ambientes de trabalho tóxicos podem gerar estresse, insatisfação e até problemas de saúde mental, reduzindo a qualidade de vida dos trabalhadores e, consequentemente, impactando os resultados organizacionais (SILVA; OLIVEIRA, 2019). Dessa forma, compreender a influência do relacionamento interpessoal no clima organizacional torna-se essencial para que as empresas possam desenvolver estratégias eficazes na promoção de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

No contexto organizacional, a qualidade do relacionamento interpessoal reflete diretamente no clima organizacional, impactando a produtividade, a criatividade e o engajamento dos colaboradores. De acordo com Limongi-França (2017), um ambiente de trabalho harmonioso e baseado no respeito mútuo favorece a satisfação e o desempenho dos funcionários, promovendo maior alinhamento com os objetivos estratégicos da empresa.

Diante desse cenário, este estudo tem de analisar o impacto dos relacionamentos interpessoais na qualidade de vida no trabalho, destacando sua relevância para a construção de um clima organizacional favorável.

Objetivo

Demonstrar a relevância do relacionamento interpessoal dentro de uma organização através de coletas de dados. Resultando em benefícios, como, a interação humana, produtividade laboral e bem-estar geral, sanar conflitos, fortalecendo o respeito, empatia e a tolerância a diversidade.

Etec Armando Pannunzio
Sorocaba

Considerações Finais

A análise do impacto das relações interpessoais no ambiente organizacional evidencia que tais interações exercem papel central na formação do clima organizacional e na promoção da qualidade de vida no trabalho. A convivência harmoniosa, pautada pelo respeito, empatia e comunicação eficaz, favorece a construção de um ambiente mais colaborativo e produtivo, refletindo diretamente nos resultados empresariais.

As relações interpessoais saudáveis potencializam a motivação, o engajamento e a criatividade dos colaboradores, ao passo que ambientes marcados por conflitos mal gerenciados, ausência de diálogo ou desrespeito às diferenças podem comprometer a produtividade, gerar insatisfação e impactar negativamente o desempenho organizacional. Dessa forma, torna-se evidente a importância de gestores e equipes desenvolverem competências socioemocionais e estratégias que fortaleçam os vínculos humanos no contexto do trabalho.

Além disso, a valorização da diversidade e o incentivo ao trabalho em equipe revelam-se práticas eficazes para fomentar um clima organizacional positivo. Em um cenário econômico desafiador, organizações que investem no desenvolvimento das habilidades interpessoais e promovem ações transformacionais tendem a se destacar, tanto em seus resultados operacionais quanto na construção de um ambiente mais humano e sustentável.

Portanto, compreender e gerir adequadamente as relações interpessoais é um fator estratégico para o alcance dos objetivos institucionais e para o bem-estar coletivo dentro das organizações. A qualidade das interações humanas, nesse sentido, deve ser vista não apenas como um diferencial, mas como um dos pilares fundamentais para o sucesso empresarial contemporâneo.

Referências

BERNARDES, J. M. Comportamento Organizacional: uma abordagem aplicada às empresas brasileiras. São Paulo: Atlas, 2003.

BRONDANI, J. C. Desenvolvimento de competências interpessoais. In: GARCIA, A. M.; SILVA, R. C. (Orgs.). Gestão de pessoas nas organizações. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 215-228.

CHIAVENATO, I. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 1989.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CODA, R. Clima organizacional: conceituação, mensuração e diagnóstico. In: SOUZA, C. A. (Org.). Comportamento organizacional: o impacto das emoções nas organizações. São Paulo: Atlas, 2014. p. 131-149.

FISCHER, A. L.; ALBUQUERQUE, L. G. Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho: relações e impactos na produtividade. São Paulo: Atlas, 2020.

FLEURY, M. T. L. Cultura e poder nas organizações. São Paulo: Atlas, 1993.

GARCIA, A. M.; SILVA, R. C. (Orgs.). Gestão de pessoas nas organizações. São Paulo: Saraiva, 2014.

LIMA, R. S. Comunicação eficaz no ambiente de trabalho. Curitiba: Intersaberes, 2012.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: QVT – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LUZ, R. Qualidade e Humanização nas Organizações. São Paulo: Qualitymark, 2007.

MINICUCCI, A. G. O. As Relações Humanas no Trabalho. São Paulo: Atlas, 1992.

MOSCOVICI, F. Desenvolvimento Interpessoal: treinamento em grupo. Rio de Janeiro: José Olympio, 1985.

