



Os Relacionamentos Interpessoais e a Influência no Alcance dos Objetivos Organizacionais

Edilane Palácio Beserra¹; Maria Eirilúcia Cruz Macedo²

Resumo: Com a evolução dos tempos as pessoas cada vez mais têm acesso às informações, sabem e buscam seus direitos, desta forma, os clientes estão mais exigentes e as empresas precisam estar mais atentas e buscar superar as expectativas do mercado, atuando de maneira mais arrojada, preocupadas com o bem-estar dos seus colaboradores, pois os benefícios serão notórios se as relações interpessoais forem satisfatórias, gerando mais responsabilidade e compromisso com a empresa. Os colaboradores passam a maior parte do tempo de suas vidas no trabalho, por isso a preocupação em proporcionar um ambiente mais agradável, em que a potencialidade funcional possa ser desenvolvida. Percebemos que é de extrema necessidade detectar os fatores que alteram o clima organizacional para otimização dos resultados, tornando uma empresa mais segura, confiável e produtiva, ajustando o foco dos que compõem o quadro de funcionários, para os interesses converjam e sejam produzidos e compartilhados em equipe.

Palavras-chave: Relacionamento interpessoal; Recursos Humanos; Trabalho organizacional.

Interpersonal Relationships and the Influence on the Scope of Organizational Goals

Abstract: With the evolution of time, people increasingly have access to information, know and seek their rights, thus, customers are more demanding and companies need to be more attentive and seek to exceed market expectations, acting in a more daring way, concerned with the well-being of its employees, as the benefits will be evident if the interpersonal relationships are satisfactory, generating more responsibility and commitment to the company. Employees spend most of their lives at work, which is why they are concerned with providing a more pleasant environment, in which functional potential can be developed. We realized that it is extremely necessary to detect the factors that change the organizational climate to optimize results, making a company safer, more reliable and productive, adjusting the focus of those who compose the staff, so that the interests converge and are produced and shared in t

Keywords: Interpersonal relationship; Human Resources; Organizational work.

¹ Aluna no curso de pós-graduação de Gestão de Marketing e Recursos Humanos pelo Centro Universitário Vale do Salgado (UniVS). Contato: edillanepalacio@hotmail.com,;

² Professora especialista no curso de pós-graduação em Gestão de Marketing e Recursos Humanos pelo Centro Universitário Vale do Salgado (UniVS). Contato: mariaerilucia@hotmail.com.

Introdução

O ser humano é um ser social cujos relacionamentos em si são complexos, cada pessoa é única, possui suas particularidades, age, pensa e se comporta de maneiras diferentes. Diante do contexto em que as empresas estão inseridas, com um ambiente de trabalho bastante competitivo, esses fatores se tornam ainda mais agravantes e refletem diretamente nos resultados e nos desempenhos da empresa e dos profissionais (SILVA, 2018).

A cultura organizacional afeta diretamente o comportamento dos profissionais, tanto positivamente quanto negativamente, este fato está atrelado ao sucesso ou ao insucesso da empresa. Pessoas em um ambiente de trabalho que zela pelo bom relacionamento como a motivação, o bem-estar e também a satisfação do profissional, pode aumentar a produtividade e a lucratividade do negócio. Porém, do contrário, uma equipe desmotivada e o relacionamento interpessoal deficiente não agregam resultados positivos, trazendo prejuízos financeiros e de imagem à empresa (FEITOSA; MÁXIMO, 2014).

Levando-se em consideração que em toda organização estão presentes as relações interpessoais em todos os segmentos e setores, e que as pessoas são seres complexos e com individualidades, mas que também precisam trabalhar em grupos e equipes, interagir com os colegas de trabalho, bem como, com os clientes, é que as empresas não podem deixar de investir no capital humano, pois apesar de toda a tecnologia e a inovação que nos chegam, as pessoas nunca deixaram de ser o maior patrimônio das instituições (FONSECA *et al.*, 2016).

Contudo, segundo Minicucci (2013) a insatisfação no trabalho é igualmente proporcional ao avanço da modernidade, pois trouxe consigo o esfriamento e distanciamento das relações interpessoais nas organizações em virtude da especialização do trabalho. As pessoas são selecionadas pela sua especialização, fechando-se em seus ambientes laborais, deixando, assim, os relacionamentos interpessoais em segundo plano.

Este trabalho tem como finalidade fazer uma pesquisa bibliográfica de característica descritiva e qualitativa, buscando relatar a importância que tem um bom relacionamento interpessoal para a evolução e para o crescimento das organizações.

Com objetivo geral: caracterizar a importância de um bom relacionamento interpessoal para a evolução e para o crescimento das organizações. E que tem como objetivos específicos: conceituar relacionamento interpessoal, enumerar os pilares de melhoria para os

relacionamentos interpessoais nas organizações e elencar os benefícios dos relacionamentos interpessoais satisfatórios dentro das organizações.

Esta pesquisa busca mostrar, por meio dos teóricos estudados, como os relacionamentos interpessoais podem influenciar diretamente no crescimento das organizações. Com isso, a importância de se preservar a convivência de forma saudável, respeitando a individualidade de cada colaborador nas organizações, bem como o despertar para a relevância que tem o trabalho feito em equipe.

Como consequência do desenvolvimento tecnológico, as pessoas estão sujeitas ao mecanicismo, assim, a competitividade entre as organizações tem feito com que estas foquem apenas no resultado, e, na maioria das vezes, não despertam para os desdobramentos que provocam a falta de desenvolvimento e de capacitação de seus colaboradores, não buscam melhorar suas deficiências nem enfatizar suas potencialidades, permanecem na rotina, de forma mecânica, com cobranças e pressões, tudo isso desmotiva o colaborador, prejudicando o sucesso tanto da empresa quanto do profissional (MARTINS FILHO, 2003).

De acordo com Chiavenato (1999): “O clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e influencia o seu comportamento. Cada vez mais, as empresas que têm líderes e não chefes são bem-sucedidas. O chefe impõe as regras, é conhecido por centralizar o poder e está preocupado somente com o resultado, ele é temido pelo seu autoritarismo, enquanto o líder não se preocupa só com o resultado, busca a melhor maneira de junto com os colaboradores conseguir atingir as metas traçadas. Consequentemente se tem um clima organizacional agradável, que valoriza e motiva o profissional e conquista o respeito de todos os que fazem parte do processo, por meio da valorização individual, tornando os indivíduos corresponsáveis pela empresa e pelo seu desenvolvimento.

Diante do que foi exposto, vimos que o capital humano é o bem mais precioso de todo e qualquer empreendimento, o estudo deste tema é de suma importância, por isso, este trabalho abordará os pilares de melhoria para relações interpessoais, tendo nesses elementos um forte benefício, bem como abordaremos a gestão dos conflitos e o diferencial competitivo, assim, consequentemente, as organizações alcançarão os resultados traçados em seus planos de ação.

Referencial Teórico

Rh: Conceito E Relevância

A sigla RH significa Recursos Humanos e corresponde ao setor que se encarrega da gestão de pessoas, desde a contratação até o desligamento dos colaboradores, é ainda responsável por todo o desenvolvimento e pela integração dos colaboradores e é quem determina a política de remunerações, incentivos, benefícios e crescimento na carreira (SOARES, 2015).

Para Chiavenato (1999), uma gestão estratégica é aquela na qual o RH busca criar um elo entre as pessoas e os objetivos da organização. É o alinhamento do planejamento do RH com o planejamento estratégico da organização. Para este teórico, quando todos os profissionais conhecem a missão e os valores que norteiam seu trabalho, tudo fica mais fácil de entender, inclusive saber qual o seu papel e como contribuir eficazmente para a organização.

Recursos Humanos inicialmente era o setor da área burocrática da empresa, tinha como função apenas contratar, gerar a folha de pagamento de salários e proceder às demissões. Com a evolução da tecnologia, a exigência do mercado, o aumento da concorrência, dentre outros fatores, surgiu a necessidade de se pensar em estratégias de desenvolvimento do capital humano, para acompanhar os avanços e mudanças do novo modelo de comportamento das pessoas, com colaboradores mais proativos mantendo a competitividade das organizações (CHIAVENATO, 2008).

Assim, com a percepção da importância de se investir no capital humano, a administração estratégica de recursos humanos tem se destacado na sua atuação como intermediador, que busca entender e capacitar os colaboradores, enfatizando e valorizando suas competências. Com isso, as organizações se reestruturaram de tal forma que, neste novo modelo, os colaboradores se tornam mais engajados, criativos e autônomos para tomar decisões, por meio de uma gestão de valores compartilhados, aumentando, conseqüentemente, a produtividade (ALMEIDA *et al.*, 1993).

Para Pimenta (2010), o cuidado com a comunicação exercida pela gestão permitirá ao administrador conhecer a visão e os valores dos colaboradores para articulá-los. A gestão deve ser exercida com base na construção de uma missão, com os objetivos de completar as expectativas e necessidades de todos os interessados, ter iniciativa em gerenciar mudanças e estabelecer a divisão do poder e manutenção da credibilidade, da integridade e da motivação.

Ou seja, o colaborador é capaz tanto de erguer quanto de destruir uma empresa, daí a importância de se investir no seu bem-estar e, assim, obter mais produtividade e consequentemente mais lucratividade.

O setor de RH é responsável em buscar políticas que proporcionem uma boa convivência entre os colaboradores e seus superiores, tornar o ambiente de trabalho um lugar prazeroso para todos e em que a comunicação interna seja valorizada, para que se tenha uma equipe engajada e motivada. Para isso, pode-se desenvolver a política de bonificação, como exemplos: o melhor vendedor ganhar algo a mais, que pode ser não só em dinheiro, mas também ir além, proporcionando momentos específicos, como uma viagem com acompanhante, o gestor pode, também, estabelecer folga no dia do aniversário ou as sextas-feiras trabalhar horário corrido, dentre outras possibilidades. Estes tipos de ações que são vistas junto ao RH e gestores fazem a diferença e tornam o colaborador mais motivado a estar no trabalho, com mais vontade de fazer o seu melhor (ANTUNES *et al.*, 2013).

Diante do que foi exposto, percebemos que o RH é indispensável em uma organização que visa o crescimento de maneira consolidada, pois esse setor é responsável por contribuir para manter um clima organizacional harmonioso e produtivo, trabalhando para se ter relações interpessoais favoráveis, despertando para a importância do trabalho em equipe e para o bom desempenho dos colaboradores e da empresa.

Relações Interpessoais e Gestão de Conflitos

O conceito Relação Interpessoal - RI advém dos estudos da sociologia e da psicologia, é definido como a relação entre duas pessoas ou grupos de pessoas, podemos especificá-lo como relações entre amigos, colegas de faculdade, colegas de trabalho, família, grupos, igrejas, comunidades, ou seja, uma relação social que é orientada pelo grupo de pessoas que frequenta uma mesma sociedade (SOARES *et al.*, 2019).

Em geral, as pessoas passam a maior parte de seu tempo em seus trabalhos, então é natural que criem expectativas de troca de favores e de reconhecimento, pois, com isso, gera a harmonização e a satisfação entre os colaboradores, que buscam além de exercer suas funções, atender também os seus objetivos pessoais que estão, de certa forma, interligados (XAVIER, 2011).

Profissionais valorizados produzem mais e melhor, pois com entusiasmo e perspectivas de crescimento realizam seu trabalho com mais produtividade. São por natureza seres individual e social, visto que toda e qualquer área da vida humana se dá em meio ao convívio e às relações interpessoais. Portanto, toda organização é composta por esta interação pessoal e profissional, que busca a satisfação e a realização, ou seja, o alcance dos objetivos traçados pela organização e o enxergar da magia que é conviver e progredir como pessoa e como instituição. O desafio maior das empresas é a gestão de pessoas e, com isso, a busca por conhecer e desenvolver cada colaborador, minimizando e gerenciando os conflitos para que prevaleçam os pontos positivos, fornecendo o *feedback* necessário para o progresso do todo, isso fará toda a diferença para o alcance do sucesso das empresas (CRUZ, 2016).

O autor supracitado ainda completa que o relacionamento interpessoal é, nos dias de hoje, o maior diferencial de competitividade nas organizações de todos os segmentos. Esse diferencial somente é possível à empresa que tornar os recursos humanos como prioridade, dando-lhes mais importância que aos recursos financeiros e tecnológicos. Nesse sentido, deve-se haver na organização a busca pela cooperação e colaboração entre os colaboradores como, por exemplo: trabalho em equipe, estímulos de confiança, afeto, e capacidade de julgamento de si e do outro.

De acordo com Brondani (2010), no cenário atual das organizações as relações interpessoais estão sendo mais valorizadas, por sua vez, o olhar sobre o capital humano tornou-se diferenciado, percebendo que as pessoas são a vantagem competitiva das organizações, e os resultados e a própria produtividade têm consequências no bem-estar do ambiente de trabalho. Contudo, a atenção, a sensibilidade e a habilidade de um bom líder são a chave de um processo transformador, e por meio do diálogo é possível favorecer a compreensão, potencializar competências, estabelecer metas, possibilitar o comprometimento de todos, atingindo-se, assim, o resultado esperado.

Toda e qualquer convivência, seja no âmbito familiar, social ou profissional, tem conflitos, isto é intrínseco às relações humanas, pois cada pessoa é ímpar e tem suas particularidades, porém, é por meio dessas diferenças que conseguimos crescer pessoal e profissionalmente. O diferencial está no gerenciamento desses conflitos, que deverá ser conduzido de forma construtiva, é neste ponto em que entra o gestor, para enaltecer os pontos positivos da sua equipe e filtrar os aspectos construtivos, fazendo com que prevaleça a cooperação e a harmonia. Segundo Berg: “O conflito nos tempos atuais é inevitável e sempre

evidente. Entretanto, compreendê-lo, e saber lidar com ele, é fundamental para o seu sucesso pessoal e profissional” (BERG, 2012, p.18).

Sobre o conflito, Chiavenato (2004) acrescenta que esse ocorre pela diferença de objetivos e interesses pessoais, e é parte inevitável da natureza humana, constitui o lado oposto da cooperação e da colaboração, inclusive o conceito dicionarizado de conflito está ligado a desacordo e discórdia. Assim, para que haja conflito, além da diferença dos fatores citados, deve haver uma interferência deliberada de uma das partes envolvidas, ou seja, quando uma das partes, seja indivíduo ou grupo, tenta alcançar seus próprios objetivos interligados com alguma outra parte, que interfere contrariamente ao processo.

Já Burbridge e Burbridge (2012) defendem que conflitos são naturais e em muitos casos necessários. São o motor que impulsiona as mudanças. No entanto, muitos conflitos são desnecessários e destroem valores, causando prejuízo para as empresas e para as pessoas que nela trabalham. O principal desafio dos gestores é separar os conflitos produtivos dos contraproducentes e gerenciá-los.

Outro aspecto importante nas relações interpessoais são os fatores emocionais dos indivíduos, esses impactam nas organizações mais do que as suas técnicas de trabalho, pois as emoções em descontrole podem gerar conflitos entre as pessoas da organização, provocando um clima organizacional proporcional a esses conflitos, isso impacta as organizações de forma negativa seja no processo produtivo, seja no atendimento ao cliente, uma vez que o comportamento do funcionário com o cliente gera resposta semelhante dele, ou seja, se o cliente for maltratado, ele irá tratar mal o funcionário e isso não será bom para a organização. (COELHO, 2017).

Como visto nas colocações dos autores, o conflito sempre esteve presente nas organizações, é algo nato de toda e qualquer relação interpessoal, ele pode estimular o crescimento da equipe e consequentemente das organizações, quando é gerenciado de forma positiva, aproveitando e intensificando os pontos que servem para o crescimento da equipe como todo.

Conforme Luz (2007, P.12): “clima organizacional é o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa, num dado momento”. Esse reflexo influencia diretamente em todas as ações da empresa, pois quando há insatisfação dos funcionários, pode-se comprometer o bom funcionamento da organização.

Este é um desafio cada vez maior para os gestores: conduzir as boas relações dos colaboradores e o seu bom desempenho na função que exerce, pois, a cada dia, as pessoas estão mais dinâmicas e conectadas com o mundo e com a tecnologia, que dispõe de um grande fluxo de informações na palma da mão. Com isso, temos, por um lado, colaboradores com mais capacidade de buscar seus direitos e questionar o seu papel dentro da empresa, mas também, por outro lado, de estar mais capacitados para contribuir e inovar. É um fator positivo, porém precisa de uma boa gestão para que se tenha um clima organizacional favorável ao crescimento e desenvolvimento integrado do colaborador e da organização (KIMURA, 2008).

Capital Humano e o Diferencial Competitivo

As empresas precisam considerar que o capital humano é um fator primordial para o sucesso da organização, assim como as relações interpessoais saudáveis são fatores chave para esse sucesso, por isso, as empresas devem voltar o seu olhar para esses aspectos, dentro de uma organização. (CARDOZO; SILVA, 2014).

O capital humano, cada vez mais, se destaca na sua importância dentro de um fluxo de trabalho em que nada poderá se desenvolver se não tiver uma boa equipe, esta deverá se manter integrada tanto ao setor burocrático quanto no setor de produção e à gestão, pois é necessária a cooperação mútua entre os setores para que todos sigam em um mesmo objetivo. O diferencial competitivo hoje nas organizações é a empresa que valoriza o seu colaborador, incentivando, capacitando, dando *feedback* e reconhecendo o potencial de cada um, para que ele se sinta parte integrante do processo, percebendo que é por meio de cada contribuição individual e do trabalho em equipe que se chega ao sucesso almejado (COSTA, 2014).

A comunicação é base da convivência humana. Sem ela, seria impossível estabelecer as relações comerciais, de trabalho ou afetiva. Ela é, sem dúvida, o reflexo da cultura humana, que possibilita sua construção e disseminação. (PIMENTA, 2010).

A comunicação é a chave que possibilita uma boa integração entre colaboradores e gestor, proporcionando um clima organizacional equilibrado e

agradável, que, por sua vez, conduzirá a um melhor desempenho e alcance das metas e objetivos traçados pela empresa. Colaborador valorizado tem mais entusiasmo, vontade de trabalhar e de defender o “vestir a camisa” da instituição em que está inserido (FLORES, 2016).

Havendo investimento no capital humano da empresa, esta instituição terá um diferencial competitivo no mercado, pois equipes capacitadas e conectadas no mesmo objetivo mostram resultados positivos e em maior projeção. De acordo com Pimenta (2010), o desempenho dos colaboradores pode ser feito por meio da comunicação interna, mas são necessários critérios, valores e técnicas. Valores como responsabilidade, compromisso, cooperação solidariedade e dedicação são fundamentais para o desenvolvimento do trabalho e fortalecimento da equipe.

Operacionalizando de maneira eficaz os procedimentos na organização.

Sem dúvida o conhecimento é a base para o sucesso de qualquer negócio, pois quanto mais informação sobre a área de atuação o colaborador tiver, melhor ele atenderá seu cliente e poderá até mesmo auxiliar na sua decisão, esclarecendo dúvidas e mostrando as vantagens do seu produto e/ou serviço. Pensamos como

Chiavenato, quando diz: “A informação não é tocada, palpável nem medida, mas é um produto valioso no mundo atual porque proporciona poder” (CHIAVENATO, 2008, p.47), porém não somente o conhecimento por si só garante o progresso da empresa, é necessário todo um conjunto de fatores e um contexto, para se chegar ao sucesso. Contudo, em todas as áreas e departamentos, o capital humano se faz necessário e indispensável, mesmo diante de todo avanço tecnológico, de nada adianta se não tiver uma equipe em sintonia e preparada para operacionalizar e gerir o negócio. Equipamento sozinho não funciona, e colaborador, mesmo conhecedor da sua função, não rende se tiver desvalorizado e sem motivação. Daí a importância que tem o capital humano em uma instituição, somente por meio do quadro de colaboradores bem estruturado e integrado ao negócio se tem o resultado planejado, traçado.

Considerações Finais

O trabalho desenvolvido relata sobre a importância de se valorizar os colaboradores, as relações interpessoais saudáveis para um bom desempenho dos mesmos e da empresa. Vimos durante o desenvolvimento que vários autores defende o capital humano como maior bem de uma empresa, pois toda e qualquer situação para se resolver precisa das pessoas para realizarem as atividades. Não existe equipamento, mesmo que de última geração que desenvolva o trabalho sem a presença de uma pessoa.

Os autores citados mostraram que os conflitos existem e sempre existirão pois faz parte da convivência, mas que os gestores precisam estar atentos para filtrar os pontos positivos e com isso enfatizar na melhoria da equipe, captando o que agrega de cada integrante do quadro de colaboradores para chegar ao equilíbrio e crescimento da organização e com isso alcançar o sucesso. Brondani (2010) afirma que os líderes por meio de estímulos e incentivos têm um papel fundamental nas mudanças nos aspectos comportamentais e, também, na manutenção das boas relações interpessoais, e torna-se um personagem importante na gestão de conflitos.

Onde o objetivo geral e principal desse trabalho era caracterizar a importância de um bom relacionamento interpessoal para a evolução e para o crescimento das organizações e para conseguir esse objetivo tínhamos como objetivos específicos conceituar relacionamento interpessoal, enumerar os pilares de melhoria para os relacionamentos interpessoais nas organizações e elencar os benefícios dos relacionamentos interpessoais satisfatórios dentro das organizações. Ficando evidente que a “parceria entre os membros da equipe facilitam a realização das tarefas, e também a ideia que juntos podem transformar a realidade e melhorar em busca do sucesso. ” (BRONDANI, 2010, p. 21).

O clima organizacional harmonioso faz toda diferença para o alcance dos objetivos da organização. Então os autores defendem que as divergências, conflitos, é inerente as relações interpessoais e fazem parte, porém precisa se chegar a um denominador comum para manter o equilíbrio e o crescimento como um todo. Quanto melhor for o relacionamento interpessoal, melhor será o rendimento da equipe, e como consequência, mais facilidade para gerenciar e prosperar em metas individuais e coletivas.

Diante de tudo que vimos nesse trabalho podemos diagnosticar o quanto é importante que as organizações que estejam avaliando constantemente seu clima organizacional, pois com isso permite que os gestores criem estratégias e saia a frente com um diferencial, tornando seus recursos humanos uma vantagem competitiva.

Referências

ALMEIDA, Martinho Isnard Ribeiro de; TEIXEIRA, Maria Luiza Mendes; MARTINELLI, Dante Pinheiro. Por que administrar estrategicamente recursos humanos? **RAE Revista de Administração de Empresas**, vol. 33, n. 2, 1993.

ANTUNES, Enéia Viviane; STEFANO, Silvio Roberto; BERLATO, Heliani. **A motivação para o trabalho e sua importância estratégica:** análise da perspectiva individual em uma empresa. IV Encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho. GPR, ANPAD 2013.

BERG, Ernesto Artur. **Administração de conflitos:** abordagens práticas para o dia a dia. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2012.

BRONDANI, Jera Porto. **Relacionamento interpessoal e o trabalho em equipe:** uma análise sobre a influência na qualidade de vida no trabalho. Porto Alegre, 2010.

BURBRIDGE, R. Marc; BURBRIDGE, Anna. **Gestão de conflitos:** desafios do mundo corporativo. São Paulo: Saraiva, 2012.

CARDOZO, C. G.; SILVA, L. O. S.; A importância do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho. Interbio, Dourados, v.8 n. 2, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____, Idalberto. **Gestão de Pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro. 2.ed. Campus, 2004.

_____, Idalberto. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

COSTA, Francisco Araújo da. **Comportamento organizacional.** 6ª edição, AMGH editora Ltda. 2014.

CRUZ, Raimunda Maria da. **A Importância da Relação Interpessoal no Ambiente de Trabalho.** 2016. Disponível em: <https://psicologado.com.br/atuacao/psicologiaorganizational/a-importancia-da-relacao-interpessoal-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 22/02/2020.

FEITOSA, Micaele Rodrigues; MÁXIMO, Agna Ligia Pinheiro. **A influência do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho:** um estudo bibliográfico. Anais da VI Semana científica da FJN, 2014.

FLORES, Rafael Telch. **A importância do Clima organizacional positivo dentro das organizações.** Anais do Congresso Brasileiro de Administração - CONBRAD 2016.

FONSECA, Luciana; REIS, Rosa; MESQUIT, Kelly; ALCÂNTARA, Andreia Oliveira. **Relacionamento interpessoal & trabalho em equipe:** Impactos num ambiente organizacional. XII Congresso nacional de excelência em gestão, 2016.

KIMURA, E. S. **Gestão de Pessoas:** A importância da gestão de pessoas nas organizações em mudança, 2008.

LUZ, R. **Gestão do Clima Organizacional**. 3 Ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

MARTINS FILHO, Edison de Oliveira. **Transformação tecnológica e estratégia competitiva**: um estudo multicaso. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresa, Volume 1, 2003.

MINICUCCI, Agostinho. **Relações Humanas**: Psicologia das Relações interpessoais. 6ª Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

PIMENTA, Maria Alzira. **Comunicação Empresarial**: conceitos e técnicas para administradores. Campinas, SP: Editora Alínea, 2010.

SILVA, Suênia Duarte. **Relações interpessoais na administração do shopping mangabeira**: causas de conflitos e suas práticas de administração. João Pessoa, 2018.

SOARES, Adriana Benevides; MONTEIRO, Márcia Cristina; SOUZA, Marisangela Siqueira; MAIA, Fátima Almeida; MEDEIROS, Humberto Cláudio Passeri; BARROS, Roberta de Souza Mangueira. Situações Interpessoais Difíceis: Relações entre Habilidades Sociais e Coping na Adaptação Acadêmica. **Psicologia Ciência e profissão**. vol.39. Brasília, 2019.

SOARES, Simone. **Recursos Humanos x Departamento Pessoal**. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/recursos-humanos-x-departamento-pessoal>. Acessado em: 23/02/2020.

XAVIER, Clayton. **A Importância da Gestão Estratégica de Pessoas nas Empresas**. Tese de MBA em Planejamento e Gestão Estratégica. 2011.

Como citar este artigo (Formato ABNT):

BESERRA, Edilane Palácio; MACEDO, Maria Erilúcia Cruz. Os Relacionamentos Interpessoais e a Influência no Alcance dos Objetivos Organizacionais. **Id on Line Rev.Mult. Psic.**, Maio/2020, vol.14, n.50, p. 139-150. ISSN: 1981-1179.

Recebido: 05/03/2020.

Aceito: 13/03/2020