

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE ITUVERAVA  
FACULDADE DE FILOSOFIA CIÊNCIAS E LETRAS**

**RELAÇÕES INTERPESSOAIS: UM ESTUDO DE CASO NA  
FUNDAÇÃO SINHÁ JUNQUEIRA DE JERIQUEIRA-SP**

**ITUVERAVA  
2013**

**ALINE DOMINGOS CARVALHO**

**RELAÇÕES INTERPESSOAIS: UM ESTUDO DE CASO NA  
FUNDAÇÃO SINHÁ JUNQUEIRA DE JERIQUEIRA-SP**

**Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à Fundação Educacional de  
Ituverava, Faculdade de Filosofia, Ciências  
e Letras para obtenção do título de  
Bacharel em Administração.**

**Orientadora: Profª. Ms. Gabriela  
Spechoto da Silva.**

**ITUVERAVA  
2013**

**ALINE DOMINGOS CARVALHO**

**RELAÇÕES INTERPESSOAIS: UM ESTUDO DE CASO NA  
FUNDAÇÃO SINHÁ JUNQUEIRA DE JERIQUARA-SP**

**Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à Fundação Educacional de  
Ituverava, Faculdade de Filosofia, Ciências  
e Letras para obtenção do título de  
Bacharel em Administração.**

**Ituverava, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2013.**

**Orientadora:** \_\_\_\_\_  
**Prof.<sup>a</sup> Gabriela Spechoto da Silva**

**Examinador (a):** \_\_\_\_\_

**Examinador (a):** \_\_\_\_\_

# RELAÇÕES INTERPESSOAIS: UM ESTUDO DE CASO NA FUNDAÇÃO SINHÁ JUNQUEIRA DE JERIQUEIRA-SP

CARVALHO, Aline Domingos<sup>1</sup>  
SILVA, Gabriela Spechoto da<sup>2</sup>

**RESUMO:** Um dos grandes desafios das organizações é criar um ambiente de trabalho saudável, para que torne o empregado mais satisfeito e produtivo, e hoje em dia a qualidade de vida no trabalho é de extrema importância visando o bem comum de todos que fazem parte da organização. A relação interpessoal é desenvolvida no processo contínuo de convívio de um indivíduo com outro, sendo que este convívio diariamente gera divergências que devem ser resolvidas para que não haja intrigas e transtornos, para os membros da organização e que o ambiente proporcionado pela empresa seja agradável e que torne os funcionários satisfeitos e realizados, pois isso faz toda a diferença dentro de qualquer organização. Este trabalho visa analisar as relações interpessoais dentro da Fundação Sinhá Junqueira de Jeriquara-SP, pois as relações interpessoais é um assunto de grande peso dentro do âmbito de trabalho, devido a motivação e clima organizacional interferirem direta e indiretamente no comportamento dos funcionários e da empresa. Trata-se de um estudo de caso, feito sobre o comportamento dos indivíduos no âmbito organizacional, o indivíduo tem a necessidade de se sentir aceito e querido, tanto no âmbito organizacional como no pessoal. Como objetivo analisar as percepções dos funcionários da Fundação Sinhá Junqueira de Jeriquara-SP quanto às relações interpessoais na organização, buscando englobar relações formais e informais. Conclui-se, dessa forma, que o funcionário deve receber tratamento justo e humano, para que isso reflita de forma positiva para a organização, pois terá um bom ambiente de trabalho que reflete em funcionários satisfeitos e funcionários satisfeitos rendem mais dentro do seu ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** Ambiente de Trabalho, Motivação, Relação Interpessoal e Satisfação.

**SUMMARY:** One of the great challenge of companies is to create a healthy work environment, so that the employee is more satisfied and productive, and nowadays the quality of life in the work is an extreme important aiming for the wellness of all the employees who join the companies. The interpersonal relationship is develop in the continuous process of live together with others, this interaction generate daily differences that should be resolved in a so that the was not friendly way disruption, for the members of companies in the environment provided by companies could be great and get the employee satisfied and realized, because it makes all the difference inside the company. This study has purpose to analyse interpersonal relationship inside Fundação Sinhá Junqueira de Jeriquara- SP, interpersonal relationship is a big influential subject inside the work, due to organization and motivation interfere directly and indirectly on the behavior of the employees and the company. This case of study, was made about the behavior of individuals in organizational scope, as well in the individual. It's necessary for them to feel welcome and, as in the organizational scope and also personal. The main objective is analysing the perception of employees in Fundação Sinhá Junqueira de Jeriquara- SP, as the interpersonal relationship in the company, is seeking formal and informal relationship. Finally, the employee should receive fair and human treatment so that they have a positive way to the organization, and then they will going to have a good work environment that reflects satisfied employees and they get profits to the organizational scope.

**Keywords:** organizational scope, motivation, interpersonal relationship and satisfaction.

---

<sup>1</sup>Acadêmica do Curso de Administração da Faculdade de Filosofia Ciências e Letras, Fundação Educacional de Ituverava-FE.

<sup>2</sup>Profa. Dra. de Administração da Faculdade de Filosofia Ciências e Letras, Fundação Educacional de Ituverava-FE

## INTRODUÇÃO

As relações interpessoais dentro das organizações é um assunto de grande importância nos dias de hoje, sendo que as relações vivenciadas no âmbito de trabalho tem grande impacto nos resultados que a empresa busca, pois o objetivo de cada individuo é o bem-estar, já o da empresa é a eficiência e isso pode gerar conflitos. É preciso, portanto, estabelecer um equilíbrio entre a produtividade e a satisfação dos trabalhadores.

Frente à necessidade de analisar as relações entre os funcionários da organização Fundação Sinhá Junqueira de Jiquara-SP, foi elaborado este trabalho, sobre o relacionamento interpessoal no contexto organizacional.

A Fundação Sinhá Junqueira desenvolve projetos de dança, kung fu, grupo de crianças e adolescentes, projeto pedagógico e curso de gestantes com o objetivo de cooperar com os problemas de assistência e proteção aos necessitados, assim oferecendo cursos gratuitos. Esta pesquisa tem a importância de analisar as relações formais e informais, tentar entender o motivo dos problemas para que o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho não impactue no desempenho dos funcionários da Fundação Sinhá Junqueira de Jiquara-SP e na vida pessoal, buscando caminhos para a resolução dos mesmos. Como relatado ao longo do trabalho, as emoções dos indivíduos têm o poder de influenciar a sua produtividade no âmbito organizacional, podendo afetar de forma negativa, lembrando que a inteligência emocional é de extrema importância nestes momentos de conflito.

Diante deste contexto, o objetivo deste trabalho é analisar as percepções dos funcionários da Fundação Sinhá Junqueira de Jiquara-SP quanto às relações interpessoais na organização, buscando englobar relações formais e informais.

De acordo com Robbins (2002; p. 151), “motivação como o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”. O funcionário deve ser motivado, para que aja por vontade própria e não seja obrigado a realizar trabalho forçadamente, pois será demitido ou terá uma penalidade.

Considerando isto, então motivação é algo que não temos o poder de colocar dentro do outro individuo, pois é algo que somente o mesmo tem o poder de controlar, mas o máximo que podemos fazer é estimular o individuo para que encontre dentro de si mesmo a motivação que necessita.

Portanto, o problema que este estudo procurou responder é: qual a influência das relações interpessoais no âmbito organizacional da Fundação Sinhá Junqueira de Jiquara-SP?

## REVISÃO BIBLIOGRAFICA

Conforme Bergamini (1982) atualmente é difícil separar o comportamento das pessoas e das organizações. Estas funcionam através das pessoas que trabalham, decidem, participam e colaboram em nome desta organização. As pessoas são classificadas de funcionários, empregados, pessoal, trabalhadores, operários, dentre outras denominações, mas independente de qualquer uma delas, sem as pessoas nenhuma organização sobreviveria, pois mesmo com toda a tecnologia existente o homem é uma peça necessária e de extrema importância para a execução de tarefas. Dentro da organização é possível analisar o comportamento das pessoas em diferentes aspectos e saber como estes afetam sua qualidade de vida, tanto no contexto familiar, lazer, dentre outros.

Segundo Dessler (2003) o ser humano não nasce pronto, desta forma ele precisa estar em contato com outros indivíduos para amadurecer e se tornar produtivo, originando assim pequenos grupos em que estão inseridos. Nestes grupos eles desenvolvem as relações interpessoais, buscando deste convívio a satisfação das suas necessidades individuais, tais como:

- Inclusão: É uma necessidade que cada um possui de estar em contato com outro, trocando experiências e sentir-se valorizado por fazer parte de um grupo.

- Controle: É a necessidade de assumir à frente de diversas situações, sempre respeitando os indivíduos, sendo um líder.

- Afeição: É a necessidade de sentir querido e digno de sentimentos bons, amado.

Satisfazendo estas necessidades interpessoais o indivíduo busca a sua qualidade de vida e a sua valorização como pessoa dentro do grupo que está inserido, sentindo-se desta forma significativa para o mesmo. Esta valorização é em todos os sentidos, tanto no aspecto pessoal como no aspecto profissional.

Conforme Dessler (2003), motivados os funcionários trabalham mais satisfeitos, produzindo mais e se relacionam melhor no ambiente de trabalho. Desta forma, sentem-se valorizados e que estão recebendo tratamento justo. Tratamento justo para o indivíduo é aquele que reflete confiança, respeito e justiça nas situações de conflito e na solução de queixas que possam surgir eventualmente dentro das organizações.

Para lidar com as queixas é necessário adotar certos procedimentos e saber como se

portar diante de cada situação problema, tratando cada uma com sua devida importância, não deixando de lado o ponto de vista de cada indivíduo e com isto destacando em cada um suas habilidades e competências. Estas habilidades e competências a serem desenvolvidas são tanto dos funcionários como do grupo gestor que comanda cada setor da empresa, gerando assim um ambiente de trabalho agradável e promissor.

Conforme Robbins; Judge; Sobral (2010, p. 2)

De fato, ter gestores com boas habilidades interpessoais é o mesmo que garantir um ambiente de trabalho mais agradável, o que, por sua vez, facilita a contratação e a manutenção de pessoas qualificadas. Além disso, criar um ambiente de trabalho agradável parece fazer sentido do ponto de vista econômico.

Segundo Robbins; Judge; Sobral (2010) o grupo gestor de uma empresa é de fundamental importância para as relações interpessoais do grupo, pois quando este é aceito, todos tendem a permanecer dentro do grupo e se desempenham com satisfação e se especializando na sua função. O mercado de trabalho está cada dia mais exigente na busca de profissionais qualificados e com o nível de desempenho elevado, desta forma os profissionais com esses atributos tendem a ser disputados pelas empresas, mas quando satisfeitos tendem a continuar na empresa em que estão trabalhando.

Conforme Marras (2011), as organizações preocupam-se em produzir mais, buscando caminhos para reduzir os custos e se tornarem mais competitivos no mercado em que atuam, em contrapartida os empregados buscam melhorar o estresse causado por esta produção alterada, reivindicando melhores ambientes de trabalho e condições palpáveis de vida.

A competitividade empresarial é saudável para o mercado, mas prejudicial para o trabalhador, pois o estresse causado pela busca de produção cada vez maior traz para os mesmos uma má qualidade de vida. Desta forma as organizações atualmente tendem a proporcionar para os funcionários um ambiente de trabalho em que possam estar satisfeitos e motivados produzindo mais e com boa qualidade e menores preços.

Desta forma pode-se observar uma mudança no comportamento organizacional das empresas, buscando melhorar o comportamento do indivíduo dos grupos e transformando o impacto dos mesmos sobre a estrutura das empresas, e utilizando esse conhecimento para uma melhoria contínua e a eficácia organizacional.

Conforme Chiavenato (2010) dentro do contexto organizacional é difícil, separar o indivíduo-pessoa do indivíduo-funcionário, ou seja, ambos estão interligados, interferindo diretamente um no comportamento do outro. Desta forma a gestão de pessoas para tal eficácia

é necessário que o grupo de gestor leve em conta várias situações tais como: a estrutura organizacional, contexto ambiental, tecnologia usada, cultura de cada indivíduo, dentre outros aspectos. Através de uma boa gestão de pessoas é possível administrar conflitos que eventualmente possam surgir dentro da organização.

De acordo com Robbins; Judge; Sobral (2010, p. 437) “Conflito é um processo que tem início quando alguém percebe que outra parte afeta, ou pode afetar, negativamente alguma coisa que considera importante”.

Segundo Barbieri (2012; p. 70)

Na frustração surge a reação de desinteresse pelo trabalho e também atitudes de defesa que permitem ao indivíduo manter o respeito próprio. Em consequência, o custo para a empresa é baixa qualidade e produtividade, desperdício e perdas.

As emoções tem o poder de influenciar o funcionário dentro do ambiente de trabalho e influenciar a relação de ambos, pois um indivíduo frustrado interfere na produtividade e qualidade, e isso reflete na empresa e pode afetar de forma negativa no ambiente organizacional. Muitos funcionários são desmotivados por excesso de trabalho, falta de apoio falta de autonomia, remuneração inadequada, perda de vínculos, falta de equanimidade e conflitos de valores.

Baseado nesses fatos as empresas e estudiosos buscam soluções para sanar tal situação dentro do ambiente de trabalho e chegaram à inteligência emocional.

Conforme Barbieri (2012; p. 78) “A inteligência emocional tem imensa importância num mundo em que o trabalho, principalmente de pesquisa e desenvolvimento, é realizado cada vez mais através de equipes que interagem”.

A inteligência emocional é muito importante na nossa atualidade, pois atitudes de amizade e cooperação são benéficas para os indivíduos do grupo, para realizar determinado trabalho com que todos saiam ganhando. Os indivíduos têm uma visão de grupo, de um ajudar o outro, todos solucionando determinados problemas e dificuldades, e a inteligência emocional é um grande fator para o sucesso ou o fracasso de determinados grupos. O trabalho e o trabalho em equipe pode até ter pouca diferença, mas esta é significativa no contexto de uma organização.

Neste contexto a inteligência emocional vem auxiliar no desenvolvimento do funcionário, pois estimula atitudes de motivação, proporciona ao indivíduo a capacidade de administrar as suas emoções e enfrentar seus medos e assim alcançar o objetivo dentro e fora da empresa, produzindo mais e sendo feliz e tendo qualidade de vida.



A qualidade de vida é alcançada quando o funcionário encontra-se com todas condições necessárias para sua sobrevivência equalizada, ou seja, ele tem reconhecimento, salário justo, entre outros.

Segundo Gil (2001; p. 46) “Os empregados precisam ser felizes para que sejam produtivos, devem sentir que o trabalho que exercem é adequado a suas habilidades e que são tratados como pessoas”.

Conforme Chiavenato (2010) a qualidade de vida no trabalho é um aspecto de grande importância e está interligado diretamente na organização em que trabalham. São levados em consideração muitos itens, como a satisfação com o trabalho executado, reconhecimento, liberdade de atuar e na busca da satisfação do indivíduo em relação ao trabalho e isto pode variar conforme o tempo passa, pois pode haver mudanças e assim alterando o ambiente e o comportamento organizacional. Estas mudanças são percebidas através de atitudes e demonstração de sentimentos positivos e negativos de cada indivíduo.

Os empregados querem trabalhar em um ambiente agradável e saudável. Hoje em dia muitas empresas são desafiadas a oferecer programas de qualidade de vida no ambiente de trabalho, oferecendo salas confortáveis, iluminação adequada, relaxamento no horário do almoço e etc. Empregados satisfeitos trabalham melhor, ou seja, é produtivo e desempenha o seu trabalho com qualidade e isso é muito importante dentro de uma organização, e as empresas devem sempre manter a qualidade de vida dentro de sua organização, trazendo para ambos maiores benefícios.

## **O Papel dos Recursos Humanos nas Empresas**

Conforme Gil (2001), ao profissional de recursos humanos compete o desempenho de inúmeros papéis como selecionar, gerir e nortear os colaboradores na direção dos objetivos e metas da empresa.

Os profissionais de recursos humanos tem que possuir algumas características, tais como:

- Comunicador
- Selecionador
- Treinador
- Avaliador de desempenho
- Analista de cargos
- Motivador

- Líder
- Negociador
- Gestor de qualidade

Existem algumas características que ajudam e podem influenciar na motivação e incentivar os funcionários, tais como: variedade de habilidades, identificação da tarefa, autonomia e feedback. Desta forma motivação é o combustível que produz força e energia para impulsionar os indivíduos na direção desejada.

De acordo com Robbins (2002; p. 151) “Motivação como o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”.

Segundo Gil (2001; p. 201) ”Empregados motivados para realizar seu trabalho, tanto individualmente como em grupo, tendem a proporcionar melhores resultados”.

Os profissionais do RH são responsáveis por manterem a motivação e a satisfação dos indivíduos dentro da empresa, desenvolvendo as habilidades e competências que cada trabalhador tem, despertando sentimentos de interação entre ambos, individuo e empresa.

Como afirma Maslow (1987, p.205 apud GIL, 2001)

As necessidades humanas apresentam diferentes níveis de força, e nesse sentido estabeleceu uma hierarquia de necessidades que as classificam em cinco grupos: Fisiológicas, segurança, sociais, estima e auto realização.

A teoria de Maslow ressalta que o individuo não visa somente o dinheiro, dentro do contexto organizacional e sim busca uma interação de todas as suas necessidades, tais como: atenção, respeito, confiança e auto realização. Satisfazendo estas necessidades o individuo se sente parte da empresa e tende a produzir mais.

Segundo Wagner; Hollenbeck (2006; p. 121) “Satisfação no trabalho é um sentimento agradável que resulta da percepção de que nosso trabalho realizado ou permite a realização de valores importantes relativos ao próprio trabalho”.

Satisfação no trabalho é estar feliz em realizar o mesmo, é melhorar cada dia mais as suas habilidades e competências trazendo para o ambiente de trabalho todas as possibilidades de uma melhor qualidade de vida.

Os funcionários insatisfeitos podem se expressar de muitas formas, tais como a saída da organização, comunicação para melhorar as condições e resolver os problemas com sugestões e propostas de melhorias, lealdade na organização esperando melhorias. A falta de comprometimento por parte dos funcionários trás para a organização a negligência de deixar

as coisas piorarem provocando atrasos e diminuição no empenho.

## **MÉTODOLOGIA**

Esta pesquisa foi feita por meio de um levantamento bibliográfico, pois foram utilizadas informações de livros, revistas e artigos científicos de autores e pesquisadores que tratam do tema “Relação Interpessoal nas Organizações” e também é classificada como estudo de caso. Segundo Martins; Lintz (2000, p. 36). “Trata-se de uma técnica de pesquisa cujo objetivo é o estudo de uma unidade que se analisa profunda e intensamente”. Portanto, esta pesquisa tem a finalidade de analisar as percepções dos funcionários da Fundação Sinhá Junqueira de Jariquara-SP quanto às relações interpessoais na organização, buscando englobar relações formais e informais.

Esta pesquisa tem o caráter descritivo, pois observou as relações formais e informais e sua importância dentro da organização, a influência das relações e encontrar os motivos dos problemas e realizar uma análise sobre essas variáveis.

Foi aplicado um questionário, com escala tipo likert, que cada sujeito escolherá um dos cinco itens e cada item irá indicar uma atitude favorável (positiva) ou desfavorável (negativa), em relação ao objetivo do questionário aplicado. Com a coleta de dados obterá o resultado sobre as relações interpessoais, que foi feito com nove questionários que representa 100% dos funcionários da Fundação Sinhá Junqueira de Jariquara-SP e as questões foram analisadas uma a uma.

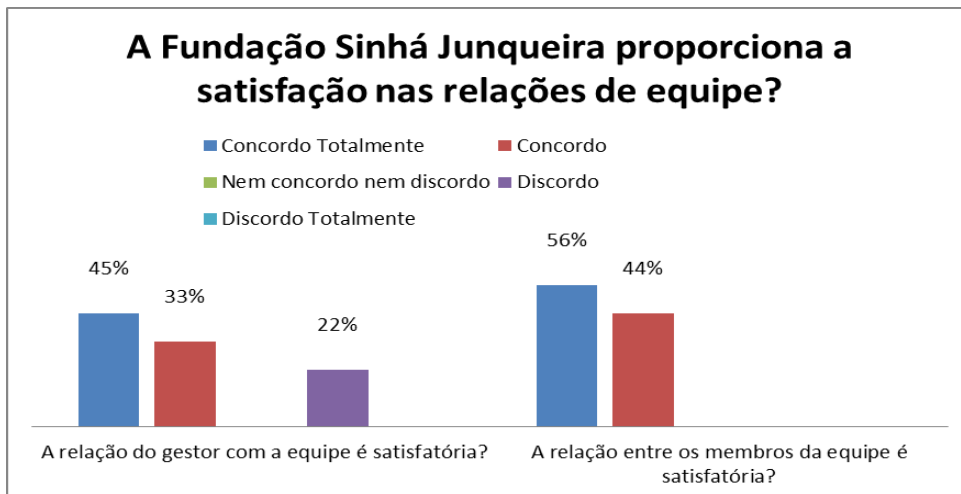
## **ANÁLISE DE DADOS**

A Fundação Sinhá Junqueira é uma instituição inovadora que desenvolve projetos como dança, kung fu, projeto pedagógico, grupo de crianças e adolescentes e cursos de gestantes. Atualmente, a Fundação está estabelecida nos municípios de Aramina, Guará, Igarapava e Jariquara. Os projetos contribuem de forma decisiva para a melhoria da qualidade de vida das comunidades de baixa renda com o objetivo principal cooperar para a solução dos problemas de assistência e proteção aos necessitados.

Observa-se que na primeira questão sobre a relação do gestor com a equipe, houve 45% de funcionários que concordam totalmente que o gestor tem uma relação satisfatória com a equipe, 33% que concordam e classificam a relação do gestor com a equipe é satisfatória e 22% discordam que essa relação seja satisfatória. Ao ser perguntado se a relação entre os

integrantes da equipe é satisfatória foi comprovado através das respostas dos integrantes que a relação entre os mesmos é de satisfação com a equipe. O relacionamento com o gestor e outros membros da equipe pode ser visualizado no gráfico abaixo.

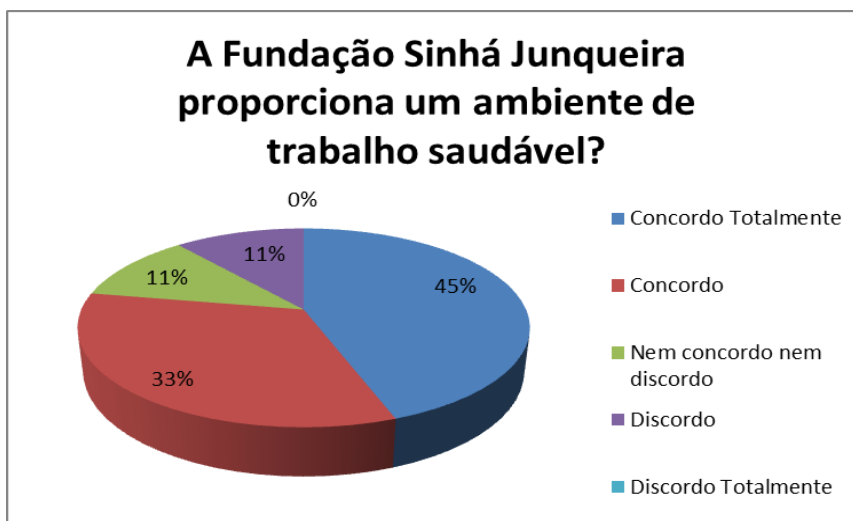
**Figura 1:** Mensuração sobre a satisfação



**Fonte:** Elaborado pelo autor (2013)

Quando perguntado se a organização disponibiliza um ambiente de trabalho saudável para os funcionários 45% concordam totalmente que a mesma disponibiliza um ambiente de trabalho saudável, 33% concordam que o ambiente de trabalho é saudável, 11% nem discordam e nem concordam que este ambiente seja saudável ou não contribuem para este fim e 11% discordam que o ambiente em que trabalham seja saudável para exercer a sua função, como apresentada o gráfico a seguir.

**Figura 2:** O Ambiente proporcionado pela Fundação Sinhá Junqueira

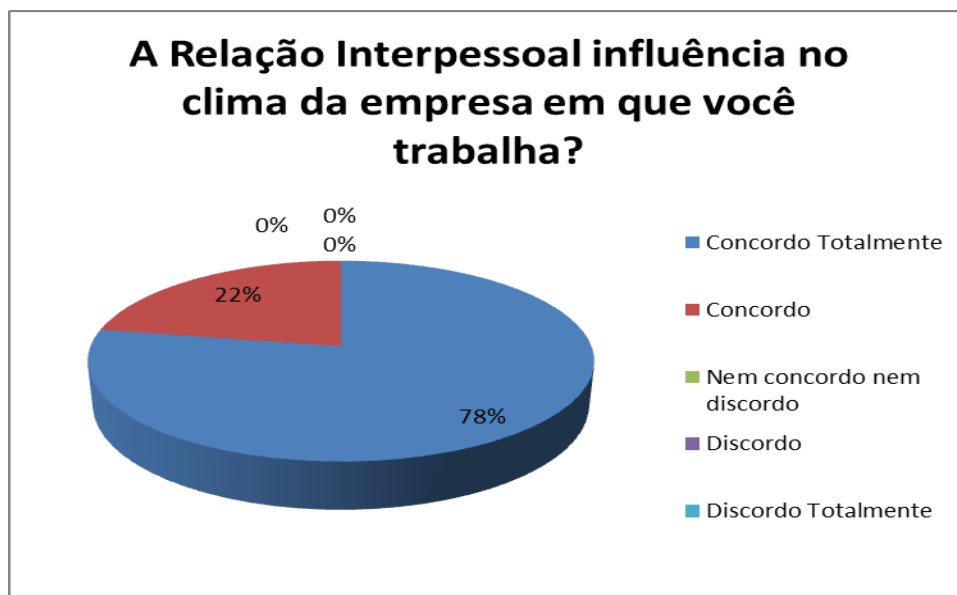


**Fonte:** Elaborado pelo autor (2013)

Com relação à pergunta do questionário se a Fundação Sinhá Junqueira estimula o trabalho em equipe 56% concordam totalmente que esta organização estimule os indivíduos para que haja o trabalho em equipe, 22% concordam que haja esse incentivo por parte da organização e 22% nem concordam e nem discordam que tenha um incentivo, sendo relatado na revisão bibliográfica que os indivíduos devem ter uma visão de grupo, ou seja, um ajudar o outro e o trabalho em equipe que é muito significativo para o trabalho desenvolvido e agrega valor para o indivíduo como funcionário.

Ao ser perguntado se a relação interpessoal influencia no clima organizacional da empresa, 78% concordam totalmente que esta relação influencie sim no âmbito de trabalho e 22% concordam que a relação interpessoal influencia no contexto organizacional, isso representa que as emoções tem o poder de influenciar os funcionários dentro do ambiente de trabalho e com isso deve haver procedimentos corretos e necessários para lidar com situações de conflitos dentro do âmbito de trabalho, para que este seja agradável e promissor, levando em consideração que o trabalho em equipe é de extrema importância nesta organização para o bem comum de todos os indivíduos que nela estão inseridos. E todos concordam com a questão que o trabalho em equipe é importante e fundamental para o âmbito de trabalho vivido.

**Figura 3:** A influência da relação interpessoal no clima da empresa



Fonte: Elaborado pelo autor (2013)

A Teoria de Maslow ressalta que o indivíduo não visa somente o dinheiro e foi observado que ao ser perguntado se há compatibilidade do salário com a função exercida 11% concordam totalmente que ganham o valor adequado a sua função exercida, 34% concordam

que o salário é compatível, 33% nem concorda e nem discorda dessa compatibilidade de remuneração recebida, 22% discordam que não há compatibilidade de sua função com o salário ganho para o cargo ocupado. Porém esta questão não é o mais importante para preencher as necessidades do indivíduo dentro do seu ambiente de trabalho, como relatado na revisão bibliográfica e na questão perguntada sobre a satisfação com os colegas de trabalho onde 67% concordam totalmente que a sua relação com os colegas de trabalho é satisfatória e 33% concordam que é satisfatória, mostrando então que estão satisfeitos, sendo que os empregados querem trabalhar em ambiente agradável e saudável.

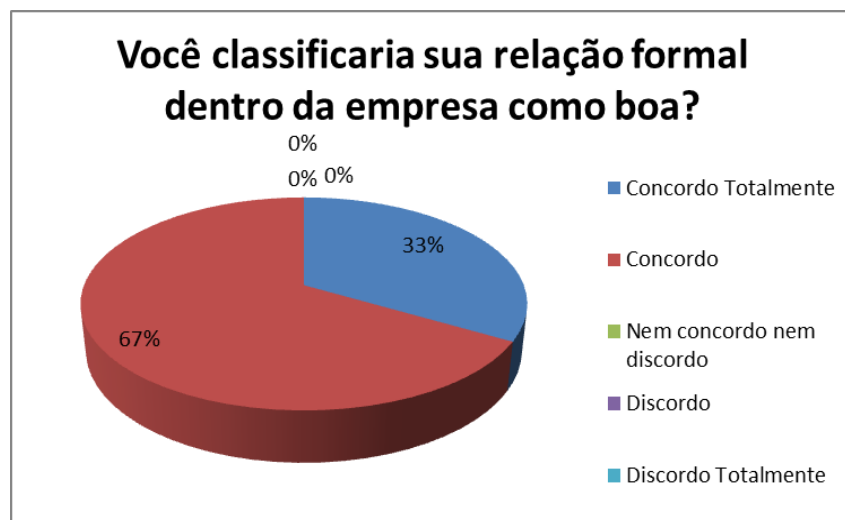
Em contrapartida os resultados coletados a respeito do crescimento de carreira dentro da empresa demonstram que 34% concordam totalmente que trabalhando nesta empresa tem a possibilidade de um plano de carreira, 33% concordam com este crescimento dentro da empresa, 11% nem concordam e nem discordam que haja o tal crescimento, 11% discordam que nesta empresa haja plano de carreira e 11% discordam totalmente que possa haver este crescimento, sendo que o plano de carreira dentro da empresa pode ser um dos itens para motivar os funcionários.

Ao ser perguntado se nesta organização disponibiliza uma boa qualidade de vida a grande maioria concorda que na empresa há padrões que possam colaborar com esta qualidade de vida que todos os funcionários almejam. Considerando a comunicação da empresa por grande parte de seus funcionários como esclarecida, transparente e de bom entendimento para ambos. Na questão em que é perguntado se os funcionários se consideram bons profissionais 56% concordam totalmente que são bons profissionais e 44% concorda em que são bons profissionais, havendo a classificação de bons funcionários, pois não há discordância de nenhum funcionário e em relação ao cargo ocupado todos estão satisfeitos com as funções desenvolvidas.

Pode se observar que ao ser perguntado se o indivíduo tem liberdade para tomada de decisões dentro do âmbito de trabalho 45% concordam totalmente que tem esta liberdade nas tomadas de decisões, 33% concordam que tem liberdade para tomar suas decisões, 11% discordam não tendo liberdade que tomar decisões no trabalho e 11% discordam totalmente que não há esta liberdade para que seja tomada nenhuma decisão, cada funcionário respondeu de acordo com a realidade vivida no âmbito profissional. Visando e analisando sobre a necessidade pessoal de cada indivíduo, para saber se a sua necessidade pessoal é preenchida no seu âmbito de trabalho os resultados coletados foram que 45% concordam totalmente que a necessidade é preenchida nesta empresa, 44% concordam que é preenchida a necessidade pessoal e 11% nem concordam e nem discordam que haja o preenchimento desta necessidade.

Pretendeu-se demonstrar que na empresa pesquisada a classificação da relação formal como boa foram de 33% entre os membros da organização que concordam totalmente que a relação formal é boa e 67% concordam que há uma boa relação formal dentro do âmbito organizacional, sendo que a relação está boa e tem o clima em bom estado de convívio para com os funcionários.

**Figura 4:** Classificação da relação formal



Fonte: Elaborado pelo autor (2013)

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

No estudo realizado com o objetivo de analisar como as relações interpessoais influenciam no contexto organizacional da Fundação Sinhá Junqueira de Jiquara-SP, pode se constatar com base nos resultados apresentados ao longo do trabalho que a relação do gestor com a equipe deve ser boa para que haja um bom ambiente de trabalho onde os funcionários trabalhem satisfeitos, pois o indivíduo busca a qualidade de vida e valorização pelo grupo onde está inserido, tanto no aspecto profissional quanto no pessoal, levando em consideração que o trabalhador satisfeito produz mais e com isso traz benefícios para a organização como um todo.

Considerando que o clima organizacional é bom e deve se manter sem conflitos para que isso não cause problemas para os funcionários e nem para os gestores, porque o clima organizacional é de extrema importância em um âmbito organizacional e influencia também em vários aspectos na vida pessoal e emocional de um indivíduo.

É possível concluir que o trabalho em equipe é de extrema importância no âmbito

organizacional tanto para os funcionários como para o gestor e também pode se observar que os funcionários estão satisfeitos com a função que desenvolvem dentro da empresa e também classificando sua relação formal dentro da mesma como boa. Levando em consideração essas variáveis a hipótese testada neste trabalho acadêmico é confirmada, pois as relações interpessoais exercem influência no contexto organizacional e devem ser tratadas com grande importância para a organização, pois isso reflete na vida do funcionário de forma positiva ou negativa.

Uma limitação identificada no estudo de caso foi que houve a autorização para que fosse realizado o estudo de caso da Fundação Sinhá Junqueira somente do âmbito de Juruá-SP e fica sugestão para possíveis trabalhos futuros no âmbito de Aramina-SP ou Guará-SP. Apesar desta limitação o estudo de caso foi realizado e conseguiu alcançar o objetivo proposto.

## **REFERÊNCIA**

- BARBIERI, U. F.. **Gestão de pessoas nas organizações: praticas atuais sobre o RH estratégico**. São Paulo: Atlas, 2012.
- BERGAMINI, C. W.. **Psicologia aplicada à administração de empresas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1982.
- CHIAVENATO, I.. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2010.
- DESSLER, G.. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Pearson, 2003.
- GIL, A. C.. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2001.
- MARRAS, J. P.. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MARTINS, G. de A.; LINTZ, A.. **Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. São Paulo: Editora Atlas, 2000.
- ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F.. **Comportamento organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2010.
- WAGNER, J.. A; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento Organizacional**. ed.: Saraiva, 2006.



## APÊNDECE A

Este questionário é uma pesquisa de cunho acadêmico, onde suas respostas não serão identificadas. Desde já, agradeço pela atenção.

### QUESTIONÁRIO

1- A relação do gestor com a equipe é satisfatória?

- Concordo Totalmente     Concordo     Nem concordo nem discordo     Discordo     Discordo Totalmente

2- A relação entre os membros da equipe é satisfatória?

- Concordo Totalmente     Concordo     Nem concordo nem discordo     Discordo     Discordo Totalmente

3- A Fundação Sinhá Junqueira proporciona um ambiente de trabalho saudável?

- Concordo Totalmente     Concordo     Nem concordo nem discordo     Discordo     Discordo Totalmente

4- A empresa estimula o trabalho em equipe?

- Concordo Totalmente     Concordo     Nem concordo nem discordo     Discordo     Discordo Totalmente

5- A Relação Interpessoal influência no clima da empresa em que você trabalha?

- Concordo Totalmente     Concordo     Nem concordo nem discordo     Discordo     Discordo Totalmente

6- Você acha o trabalho em equipe importante?

Concordo Totalmente     Concordo     Nem concordo nem discordo     Discordo Totalmente     Discordo

7- O seu salário é compatível com a sua função?

Concordo Totalmente     Concordo     Nem concordo nem discordo     Discordo Totalmente     Discordo

8- Você está satisfeito com os seus colegas de trabalho?

Concordo Totalmente     Concordo     Nem concordo nem discordo     Discordo Totalmente     Discordo

9- É importante resolver conflitos no Ambiente de Trabalho?

Concordo Totalmente     Concordo     Nem concordo nem discordo     Discordo Totalmente     Discordo

10- É possível ter um crescimento de carreira dentro desta empresa?

Concordo Totalmente     Concordo     Nem concordo nem discordo     Discordo Totalmente     Discordo

11- Trabalhando nesta empresa você tem uma boa qualidade de vida?

Concordo Totalmente     Concordo     Nem concordo nem discordo     Discordo Totalmente     Discordo

12- A comunicação da empresa é clara e objetiva?

Concordo Totalmente     Concordo     Nem concordo nem discordo     Discordo     Discordo Totalmente

13- Você se considera um bom profissional?

Concordo Totalmente     Concordo     Nem concordo nem discordo     Discordo     Discordo Totalmente

14- Você está satisfeito com a função que você desenvolve dentro da empresa?

Concordo Totalmente     Concordo     Nem concordo nem discordo     Discordo     Discordo Totalmente

15- Você tem liberdade para tomar decisões dentro do seu ambiente de trabalho?

Concordo Totalmente     Concordo     Nem concordo nem discordo     Discordo     Discordo Totalmente

16- A sua necessidade pessoal é preenchida nesta empresa?

Concordo Totalmente     Concordo     Nem concordo nem discordo     Discordo     Discordo Totalmente

17- Você classificaria sua relação formal dentro da empresa como boa?

Concordo Totalmente     Concordo     Nem concordo nem discordo     Discordo     Discordo Totalmente