



## **ÉTICA NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NAS ORGANIZAÇÕES: uma análise conceitual**

Autor(a): **Viviane Marinho Ferreira**

Coautor(es): **Rosana de Fátima Oliveira Pedrosa**

Email: **vivianemarinho05@hotmail.com**

### **Introdução**

O interesse pelo estudo da ética nas relações interpessoais das organizações partiu da necessidade de investigar o indivíduo perante situações ambientais que o estimulem a se corromper e a se desviar de seus princípios morais. Ela é o ideal para a conduta humana, pois, orienta o indivíduo sobre o que é bom e correto e o que deveria assumir, conduzindo a vida do profissional diante de suas preocupações diárias com a eficiência, competitividade e lucratividade.

Se o mundo do trabalho está passando por uma mudança tumultuada, certamente ela influenciará as características dos indivíduos que prosperarão nesse novo ambiente. Ela também influenciará os atributos dos indivíduos, que as organizações considerarão desejáveis na avaliação dos candidatos (MUCHINSKY, 2004, p.435 *apud* BERGAMINI, 2009, p.195)

Sendo assim, de que forma a aplicação do conceito de ética poderá beneficiar as relações interpessoais nas empresas?

Partindo deste pressuposto, este artigo tem por objetivo geral compreender os benefícios que o comportamento ético pode trazer às relações interpessoais no ambiente empresarial, e por objetivos específicos, avaliar o comportamento humano, a influência do mesmo nas relações na organização e propor sugestão para aplicabilidade da ética nas organizações e apresentá-la como elemento que pode proporcionar sucesso nas relações interpessoais nas organizações.

### **Referencial Teórico**

Consonante o dicionário da língua portuguesa Aurélio B. de Holanda (1999), comportamento refere-se ao conjunto de atitudes e reações do indivíduo em face do meio social. Portanto, se faz necessário compreender a dinâmica de interação do trabalhador no ambiente organizacional, os fatores que influenciam em sua produtividade e bom relacionamento interpessoal dentro da empresa.



Para Stephen Robbins (2009), a compreensão do comportamento individual inicia-se pela revisão de alguns conceitos, tais como: valores, atitudes, percepção, aprendizagem.

Dubrin (2006), afirma que além desses já citados, existe o comportamento ético. A ética diz respeito às escolhas morais que uma pessoa faz e o que essa pessoa deveria fazer. Baseia-se na crença do que o indivíduo acha que é certo ou errado a fazer, o que é bom ou mau. Ele informa ainda, que os valores não nascem com o indivíduo, são absorvidos com o crescimento tendo como modelos os pais, professores, amigos, irmãos ou até mesmo personalidades públicas. Por meio dessa interação do indivíduo em diferentes tipos de grupos, inicia-se o relacionamento interpessoal. A seguir são apresentadas algumas necessidades interpessoais dos indivíduos dentro dos grupos:

- A) Todo indivíduo tem três necessidades interpessoais: inclusão, controle e afeição.
- B) Inclusão, controle e afeição constituem um conjunto de áreas que dizem respeito ao comportamento interpessoal, suficientes para prever e explicar o próprio fenômeno interpessoal. (Will Schutz, 1966, p.13 *apud* BERGAMINI, 2009, p.88)

Dubrin (2006) afirma que no estágio inicial, os membros do grupo estão ansiosos para saber quais tarefas eles realizarão, como podem se beneficiar do trabalho e quais regras deverão seguir. Uma vez aceito no grupo, o indivíduo passa para a fase de controle, permeada por turbulência, brigas, hostilidades, na qual os membros do grupo podem discutir para esclarecer dúvidas.

De acordo com Arruda, Whitaker e Ramos (2005), cada pessoa por sua formação familiar, religiosa, social, atua de acordo com alguns princípios. Deste modo, é crucial a existência de padrões para uniformizar as diferentes maneiras de convivência. De forma que o empregado saiba a conduta adequada em qualquer circunstância no ambiente em que está inserido.

A ética é de extrema relevância na empresa, posto que esta consiste num complexo novelo de atos humanos. A ética não é uma propriedade íntima da razão ou do coração, que só existe reclusa na interioridade da pessoa; ela extravasa da intimidade e aparece no *ethos* humano e no *ethos* empresarial. Formalmente, pode-se definir a ética empresarial como o conjunto de princípios, valores e padrões que regula o comportamento das atividades da empresa do ponto de vista do bem ou do mal (ALONSO; LÓPES e CASTRUCCI, 2006, p.147).



Uma vez implantado o código de ética na empresa, faz-se necessário a interiorização das práticas assertivas que ele propõe, por meio dos colaboradores, diretores e todo o pessoal comprometido com a organização.

O sujeito ético ou moral não se submete aos acasos da sorte (ou o que os antigos chamavam de fortuna), nem à vontade e aos desejos de um outro, nem à tirania das paixões (ou sentimentos e desejos incontroláveis), mas obedece apenas à sua consciência – que conhece os meios adequados para chegar aos fins morais. A busca do bem e da felicidade são a essência da vida ética (CHAUÍ, 2005, p.313).

Conforme Antonio Lopes de Sá (2005) a conduta sadia do ser, consigo mesmo e com seu ambiente, habilita ao sucesso. O autor enfatiza ainda que a profissão, além da utilidade para o indivíduo, tem sua representatividade na expressão moral e social.

- 1)É pela profissão que o indivíduo se destaca e se realiza plenamente, provando sua capacidade, habilidade, sabedoria e inteligência, comprovando sua personalidade para vencer os obstáculos.
- 2) Através do exercício profissional, consegue o homem elevar seu nível moral.
- 3)É na profissão que o homem pode ser útil a sua comunidade e nela se eleva e destaca, na prática dessa solidariedade orgânica (Cuvillier *apud* Sá, 2005, p.133).

## **Metodologia**

Na perspectiva de se atingir os objetivos já mencionados no desenvolvimento deste estudo, foi utilizada a pesquisa bibliográfica para a realização do presente estudo.

Portanto, é possível asseverar que a pesquisa realizada teve seu embasamento em teoria, e documentos, na forma de livros, artigos e revistas, inclusive aqueles disponibilizados em meios eletrônicos.

Sendo a metodologia utilizada de natureza qualitativa, posto que, por meio dos resultados obtidos foi possível obter um maior aprendizado a partir da construção de uma nova interpretação do que se colheu como informações acerca das relações interpessoais e da análise conceitual da ética.

Conforme o autor Chizzotti (1995), a pesquisa qualitativa “Fundamenta-se em dados coligidos nas interações interpessoais, na co-participação das situações dos informantes, analisadas a partir da significação que estes dão aos seus atos. O pesquisador participa, compreende e interpreta.” (CHIZZOTTI, 1995, p.52).



### **Considerações Finais**

No princípio da pesquisa foi possível compreender que diante da realidade organizacional muitos indivíduos trazem para o ambiente atitudes, percepções, culturas divergentes influenciados pela personalidade, convívio familiar, acadêmico, e quando estão em contato com outros colaboradores tendem a surgir alguns conflitos, como os de valores, conforme Robbins e Dubrin afirmam.

Logo após a compreensão do comportamento do indivíduo e sua inserção dentro do grupo nas organizações, foi avaliada por meio dos autores: Schutz através de Bergamini, e Dubrin a qualidade do relacionamento interpessoal dentro da organização, e foram detectados alguns conflitos que surgem decorrentes das diferenças de percepções, atitudes, valores, personalidade e que essas mesmas diferenças influenciam na queda da produtividade do colaborador, pois a falha na comunicação e os diferentes tipos de assédios que surgem dentro da organização contribuem para danos físico e mental do trabalhador, dificultando seu relacionamento com os demais integrantes da organização. Sendo assim, foram apresentados os autores: Alonso, Lopes, Castrucci, Chauí, Arruda, Whitaker e Ramos, Sá que falam da importância da divulgação e implantação do código de ética na organização, pois além da competência técnica, no mundo corporativo cobra-se a capacidade de bem relacionar-se para fidelizar clientes. E uma vez compreendido e interiorizado os valores éticos entre os envolvidos na empresa, este processo poderá proporcionar sucesso nas relações interpessoais, diminuindo conflitos ou até mesmo evitando-os.

### **Referências**

ALONSO, Félix Ruiz; LÓPES, Francisco Granizo; CASTRUCCI, Plínio de Lauro. **Curso de ética em administração**. São Paulo: Atlas, 2006.

ARRUDA, Maria Cecília C. de; WHITAKER, Maria do Carmo; RAMOS, José Maria R. **Fundamentos de ética empresarial e econômica**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CHAUÍ, Marilena. **Convite à filosofia**. 13 ed. São Paulo: Ática, 2005.

CHIZOTTI, A. **Pesquisas em ciências humanas e sociais**. São Paulo: Cortez, 1995.



DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 1 ed. São Paulo: Thomson, 2006.

HOLANDA, Aurélio Buarque. **Dicionário Novo Aurélio**. 5 ed. Rio de Janeiro: Nova fronteira, 1999.

ROBBINS, Stephen P. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. 8 ed. São Paulo: Pearson, 2009.

SÁ, Antonio Lopes de. **Ética Profissional**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

ALUNA: VIVIANE MARINHO FERREIRA

ORIENTADORA: ROSANA DE FÁTIMA OLIVEIRA PEDROSA