



CENTRO UNIVERSITÁRIO DR. LEÃO SAMPAIO – UNILEÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

MARIA CRISTIANE TEIXEIRA DAVI

**A PERCEÇÃO DO EMPREGADO SOB A QVT E OS REFLEXOS DESSA
PRÁTICA SOB A CONFIABILIDADE NA ORGANIZAÇÃO**

Juazeiro do Norte
2020

MARIA CRISTIANE TEIXEIRA DAVI

**A PERCEÇÃO DO EMPREGADO SOB A QVT E OS REFLEXOS DESSA
PRÁTICA SOB A CONFIABILIDADE NA ORGANIZAÇÃO**

Artigo apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito para a obtenção do grau de bacharelado em Psicologia.

Juazeiro do Norte
2020

MARIA CRISTIANE TEIXEIRA DAVI

**A PERCEÇÃO DO EMPREGADO SOB A QVT E OS REFLEXOS DESSA
PRÁTICA SOB A CONFIABILIDADE NA ORGANIZAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do curso de Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito para obtenção de grau de Bacharelado em Psicologia.

Aprovado em: 14/12/2020

BANCA EXAMINADORA

Esp. Larissa Vasconcelos Rodrigues
Orientadora

Me. Joyce da Silva Albuquerque
Avaliadora

Esp. Aline Moraes Venancio
Avaliadora

A PERCEPÇÃO DO EMPREGADO SOB A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E OS REFLEXOS DESSA PRÁTICA SOB A CONFIABILIDADE NA ORGANIZAÇÃO.

Maria Cristiane Teixeira Davi¹
Larissa Vasconcelos Rodrigues²

RESUMO

O presente artigo compreende que a relação entre os empregados e a organização, se torna melhor, quando se tem consciência de que os recursos humanos são cada vez mais essenciais para os processos organizacionais, o que vem a ser uma das bases de grande relevância para as interações sociais e conseqüentemente dos relacionamentos interpessoais. Buscou-se neste artigo, identificar a potencialidade do prognóstico da percepção do empregado diante das práticas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e os valores organizacionais de forma a refletirem sobre a confiabilidade dos empregados diante da organização. Para alcançar este objetivo se utilizou como método pesquisa bibliográfica de cunho qualitativa, publicadas entre os anos de 2010 a 2020 nas bases de dados Scielo, Scholar, IndexPsi, bvs-psi na biblioteca virtual utilizando como descritores as palavras “confiança”, “confiabilidade organizacional”, e “Qualidade de Vida no Trabalho-QVT”, “Valores Organizacionais”, cadastrados nos Descritores em Ciência da Saúde – DeCS. Os dados colhidos não compreendem apenas as formas do trato empresarial com os seus funcionários, indo muito além de bonificações e dinâmicas de integração de grupos, trata-se de olhar seus colaboradores como seres humanos e não meros recursos utilizados para atingir as metas de produtividade. As diferentes transformações da QVT têm o propósito adaptativo, por compreender as transformações sociais e a necessidade de ir de acordo com as mesmas, possibilitando a capacidade de superar os obstáculos que surgirem dentro da organização e gera aprimoramento das relações interpessoais com os integrantes do ambiente social. Além disso, a necessidade de intensificar os estudos correlacionando QVT, confiança e valores organizacionais.

Palavras-chave: Confiabilidade organizacional. Qualidade de Vida no Trabalho. Valores Organizacionais.

ABSTRACT

This article understands that the relationship between employees and the organization, becomes better, when it is aware that human resources are increasingly essential for the organizational processes, which becomes one of the bases of great relevance for the companies. social interactions and consequently interpersonal relationships. The aim of this article was to identify the potential for the prognosis of the employee's perception regarding the Quality of Life at Work (QWL) practices and the organizational values in order to reflect on the employees' reliability before the organization. To achieve this objective, a qualitative bibliographic research method, published between the years 2010 to 2020 in the databases Scielo, Scholar, IndexPsi, bvs-psi in the virtual library, was used as descriptors using the words "trust", "organizational reliability" ", And" Quality of Life at Work-QVT ", " Organizational Values ", registered in the Health Science Descriptors - DeCS. The data collected does not only comprise the forms of business dealings with its employees, going far beyond bonuses and group integration dynamics, it is a matter of looking at their employees as human beings and not

¹Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: cristianeeficaz10@gmail.com

²Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: larissavasconcelos@leaosampaio.edu.br

merely resources used to achieve productivity goals. The different transformations of QVT have an adaptive purpose, as they understand social transformations and the need to go along with them, enabling the ability to overcome obstacles that arise within the organization and generate improvement in interpersonal relationships with members of the social environment. In addition, the need to intensify studies correlating QWL, trust and organizational values.

Keywords: Organizational reliability. QWL. Organizational Values.

1 INTRODUÇÃO

As mudanças organizacionais na atualidade, ocorrem por construtos de cunho econômico, percebidos pelos aspectos do mercado que vem abrangendo a área de recursos humanos com um grande potencial para as mudanças, relacionadas aos ambientes sociais e políticos globalizados que ocorrem após o movimento das atuais mudanças de caráter tecnológicos, a qual, propiciou o destaque do papel humano sobre o sucesso das organizações, fortalecendo as relações trabalhistas entre empregados e empregadores.

Isso só se tornou possível por conta da transformação da visão de que homem era apenas um mero contínuo das engrenagens do sistema empresarial, passando a se tornar elemento fundamental para a sobrevivência das organizações que tornaram o papel humano estratégico para as novas abordagens de melhoria contínua voltadas a encontrar a qualidade total.

Para manter a sobrevivência dos fatores que determinam as mudanças unificadoras da visão das relações empregado-organização, deve-se abandonar os aspectos da produtividade, ampliando o olhar diante das temáticas emergentes, como um meio de estratégias de negócios que levará a uma nova fase, o desenvolvimento humano, gerando prazer nas tarefas e metas diárias como investimento voltado para o indivíduo.

Tomando por base a importância da implementação sistemática adotadas na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que compreende as demandas pessoais dos colaboradores como sendo fundamental para os valores organizacionais, no qual gera o comportamento de confiabilidade entre empregado-organização, surgiu o interesse em se aprofundar nesta relação para observar como ocorre a integração entre a QVT e o comportamento de confiabilidade.

A partir disso, objetivou-se identificar a potencialidade do prognóstico da percepção do empregado diante das práticas de Qualidade de Vida no Trabalho e os valores organizacionais de forma a refletirem sobre a confiabilidade dos empregados diante da organização. Para tal, buscou verificar como a QVT e o comportamento de confiabilidade influenciam na manutenção das relações de trabalhos e alcançados os objetivos de ambos os lados empregado-organização(?). Apresentar a forma como a QVT contribui para manutenção motivacional dos

colaboradores; e identificar como a QVT influencia no processo de confiança entre empregado-organização. Além de investigar a influência da QVT e o comportamento de confiabilidade no alcance dos resultados esperados por empregado-organização.

Frente às mudanças lançadas pela globalização, trabalhadores e sociedade vêm passando por intensas mudanças para alcançar os objetivos empresariais, garantido em equilíbrio uma vida pessoal e profissional dentro de suas expectativas. Assim cabe às organizações a encontrar meios que proporcione a realização profissional e pessoal de seus funcionários. O que propicia a relevância dessa pesquisa por pretender apresentar bases que venha a contribuir para o esclarecimento da importância das práticas de QVT para a geração da confiança e alcance dos resultados esperados pelas empresas, como também o desenvolvimento dos seus colaboradores.

Além de contribuir para as relações de trabalho, direcionando seu olhar a subjetividade dos sujeitos em suas vivências internas e externas à organização. Estendendo a confiança adquirida dentro da organização para as suas demais relações. Como também a investigação da relevância das práticas adotadas pelas organizações sobre o bem-estar dos seus colaboradores.

Metodologicamente, foi realizada uma pesquisa qualitativa de publicações nas bases de dados Scielo, Scholar, IndexPsi, bvs-psi na biblioteca virtual utilizando como descritores as palavras “confiança”, “confiabilidade organizacional”, e “qualidade de vida no trabalho-QVT”, “Valores Organizacionais”, cadastrados nos Descritores em Ciência da Saúde – DeCS.

Adotando como critérios de inclusão os artigos publicados entre os anos de 2010 a 2020 caracterizados como pesquisa, encontradas em português, que contemplaram em sua pesquisa qualidade de vida no trabalho - QVT e a relação de confiança. Como critério de exclusão as publicações que não trataram em sua base os descritores da qualidade de vida no trabalho – QVT e relação de confiança.

Abordando-se um viés investigativo teórico, sobre o desenvolvimento da confiança organizacional, através das perspectivas observadas na prática de QVT e a influência desta prática na relação empregado-organização, além de o artigo busca fazer uma leitura teórica dos principais autores sobre esta temática, corroborando a importância positiva ou negativa destas práticas para o sujeito e organizações.

Com isto a pesquisa bibliográfica distingue os preditores de confiabilidade do empregado e da organização, analisando teoricamente os reflexos dos valores organizacionais diante da confiabilidade dos empregados nas relações interpessoais junto à organização.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Conte (2001), considera que “o que mais desejamos na vida é felicidade, busca antiga do Homem. Porém, para ser feliz, é necessário ter saúde, satisfação consigo próprio e com o seu trabalho, e tudo isso compreende qualidade de vida”.

Considerando também o que é levantado por Paschoal e Tamayo (2008) de que felicidade e bem-estar, são terminologias que se acabam se misturando na literatura científica, geralmente sendo considerados sinônimos. Albuquerque e Tróccoli (2004) ressalta que os pesquisadores abordam o bem-estar vem das mais diversas nomenclaturas: felicidade, satisfação, estado de espírito, afeto positivo. Abordada por alguns autores, ainda, uma avaliação subjetiva da qualidade de vida.

Sendo então apontado através dos autores de que a qualidade de vida possui um caráter investigativo, de forma quantitativa e subjetiva no que se refere às condições de vida do sujeito, inserido em qualquer ambiente posto por Drucker, (1997), assim como se torna sabido que o ambiente de trabalho, chega à ser, o local em que o indivíduo passar a maior parte de seu tempo, podendo ser este ambiente de grande forma à influência em suas relações pessoais e familiares (SCHERMERHORN JR., 1999).

Estudando este ambiente, Walton (1973), traz que a QVT pode ser definida como um constructo de iniciativas, nas quais o objetivo principal é melhorar a experiência humana, dentro ambiente de trabalho, acrescer a competitividade da organização, sendo assim, não se tratando diretamente da atividade, e sim redesenhando sua natureza, apresentado por este autor como um conceito multidimensional que oportuniza o desenvolvimento das capacidades, segurança e integração social (RIBEIRO, 2015).

Já segundo o teórico Lipp (1994), podemos entender o conceito de QVT da seguinte forma:

Qualidade de vida significa muito mais do que apenas viver (...), por qualidade de vida entende-se o viver que é bom e compensador, em pelo menos quatro áreas: social, afetiva, profissional e a que se refere a saúde (...) O viver bem se refere a ter uma vida bem equilibrada em todas as áreas (p. 13).

Diante do constructo de multidimensionalidade, supõe-se segundo Conte (2003), que a QVT advém da perspectiva de uma gestão dinâmica e contingencial, diante dos fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos sendo os tais, influenciadores da cultura modificando o ambiente organizacional, que se conjecturar no bem-estar dos colaboradores e na sua produtividade.

Este bem-estar vem dialogando com diversas vertentes investigativas, através das relações perceptíveis por estas práticas entre a organização e o empregado, tendo uma conceituação marcada ao longo dos anos. Mesmo tendo surgido na década de 70 no século XX, Walton propõe a integração de diversos pontos tais como: compensação justa e adequada. Condições de trabalho (segurança e saúde). Oportunidades de utilizar e desenvolver capacidades. Oportunidades de crescimento, avanço e desenvolvimento na carreira. Integração social na empresa. Constitucionalismo. Relevância Social e Equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida

Considerando o estudo de Huang, Lawler (2007), onde os autores enfatizam que os aspectos de QVT, perpassam pela exigência de condições e ambientes favoráveis ao trabalho, assim como também a dimensão de diversos estilos de vida, onde o autor identifica quatro aspectos relevantes, nomeando-o em: equilíbrio entre o trabalho e a família, o autorreconhecimento, a compensação e a supervisão.

Trazendo a concepção de qualidade de vida para a associação brasileira de qualidade de vida (ABQV):

O conjunto de percepções individuais da posição de vida das pessoas, no contexto dos sistemas cultural e de valores em que vive e em relação a metas, expectativas, padrões e preocupações que criam e desenvolvem. Incorporam a saúde física, o estado psicológico, o nível de dependência, as relações sociais, as crenças pessoais e o relacionamento com o meio ambiente. Através do processo de melhoria qualidade de vida, busca-se um estado permanente de equilíbrio entre saúde física, o domínio e vivência das emoções e a elevação da consciência, através dos valores e crenças (GUISELLINI, 1999, p. 37).

Abordando ainda sobre os aspectos dimensionais de investigação, conseguimos ter uma leitura Segundo Ribeiro (2015), de que as dimensões de condições de trabalho (saúde e segurança), relativamente se faz referente ao considerado, como a análise das condições físicas do ambiente de trabalho, sob os aspectos ambientais e contextuais que chegam a interferir e contribuir consideravelmente, para a insalubridade do colaborador podendo gerar insatisfação.

A criação de tais ambientes nas organizações para a construção efetiva das práticas de QVT, nos direciona para a leitura trazidas por Oliveira e Tamayo (2004), considera que estas práticas, tornam-se uma expressão objetiva da cultura organizacional, sendo então levado ao entendimento de que o estudo da cultura organizacional geralmente implica no estudo do constructo dos valores organizacionais e torna-se relevante para uma compreensão mais abrangente dos comportamentos nas organizações.

Sendo estes valores organizacionais, uma visão de pressupostos diante dos aspectos de contribuições primordiais para as práticas de QVT, onde constituem uma extensão fundamental para a cultura organizacional, sendo eles uma expressão das escolhas feitas através de sua

história, podendo ser entendidas através dos padrões de comportamentos, como influência na tomada de decisão, estruturas organizacionais e estratégias de gerenciamento de pessoas e ambientes (GORENAK, & KOŠIR, 2012; PINTO NETO, 2011; TAMAYO, 1998).

Diante do exposto com as influências destes valores da organização, e a aproximação destes valores do indivíduo que compõe esta organização, as pesquisas direcionam a prospecção dos programas de qualidade de vida no trabalho para uma vertente tendenciosamente a um patamar de importância na organização, assim como também a mesma importância deve ser dada a compreensão da contribuição, do repertório ambiental deste indivíduo, de forma clara, condizente com a sua realidade social, com uma visão protecionista do indivíduo sob realizações pessoais direcionadas ao bem-estar físico e psicológico. Sendo os programas de qualidade de vida no trabalho, apontados como preditores para uma relação saudável, entre indivíduo e trabalho, a valoração no tocante ao sentido do trabalho que pode ser arcabouço trabalhado pelo psicólogo na organização. Supondo que esses programas auxiliam na reconciliação dos objetivos dos indivíduos trabalhadores com o que está sendo proposto pela organização, observando melhores condições de trabalho e a satisfação do trabalhador (TRIERWEILER, 2007).

Muito embora os estudos direcionam para as melhorias proporcionadas das práticas de QVT, foram encontrado autores que defendem que estas implementações serão interpretadas pelas empresas como modismo passageiro, se observa que a QVT vem evoluindo ao longo dos anos, de 1959 a 1972 tinha-se uma percepção da mesma como variável, tendo como visão a forma como o indivíduo reage ao trabalho; passou a ser considerada uma abordagem no período de 1969 a 1974 onde tinha como foco o indivíduo antes do resultado, enquanto trazia melhoria à direção; 1972 a 1975, apresentava-se enquanto método, tendo como objetivo de melhorar o ambiente de trabalho, tornando-o mais produtivo e satisfatório, visto como sinônimo de grupo autônomo, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica; 1975 a 1980, um movimento, declaração ideológica sobre a natureza trabalho que se utilizava de participação administrativa e democracia; 1979 a 1982, tudo, com a tentativa de curar todas as dificuldades organizacionais; futuro vista como nada, frente o fracasso de alguns projetos (VASCONCELOS, 2001, NADLER E LAWER 2001).

Daí a importância dos estudos e compreensões dos fatores que proporcionem maior ou menor satisfação, diante da relação empregado-organização, direcionando ao ganho mútuo biopsicossocial para o empregado e a confiabilidade social da organização, sendo tais geradores de bem-estar físico e psicológico, refletindo naturalmente em ganhos de produtividade e engajamento (DIAZ-SERRANO e CABRAL-VIEIRA, 2005).

3 CONFIABILIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Frequentemente as pessoas vêm se usando da confiança no sentido de avaliação das suas relações de âmbito pessoal ou em organizações, sendo elas oferecendo algum tipo de contato e interação mínima que seja, tornando este uma instigação de âmbito científico, as formas que esta confiança se apresenta e é abordada nos comportamentos organizacionais e interpessoais, este então tem se tornado o objeto de estudo de diversas áreas do saber como a psicologia, administração e políticas sociais (A.F OLIVEIRA, 2004).

O conceito de confiança para Paliszkievicz (2011), vem sendo estudado por diferentes áreas, Psicologia Social, Sociologia, Economia, Filosofia e Gerência de Pessoal, trazendo assim diversas definições para o constructo em questão. Pelo ponto de vista dos economistas, por exemplo constrói-se de forma racional, divergindo da visão ética exposta pela filosofia; onde os primeiros estudam a confiança como um comportamento almejado no futuro e o segundo enfatiza a confiança como aspectos pessoais e interpessoais, sendo assim influenciado pela relação do sujeito com os demais e com o ambiente ao qual ele está exposto.

Segundo os psicólogos sociais, abordam o entendimento do tema pelo próprio significado da palavra, relacionando com a promessa e cumprimento de obrigações preditas por uma das partes, complementando a teoria da confiança ainda ser um campo em desenvolvimento, com pontos de vistas teóricos divergentes em sua definição e natureza (PALISZKIEWICZ, 2011).

O tema confiança no decorrer dos últimos anos vem tomando espaço nos estudos organizacionais, como sendo um elemento importante para a análise entre as relações da organização, estrutura organizacional e das relações de trabalho (FICKER, 2011).

O estudo teve sua ampliação emergente diante das mudanças sociais, econômicas e tecnológicas, tornando-se essenciais aprimorar o conhecimento em torno da estrutura das relações de confiança no contexto organizacional, invalidando os contratos formais como o constructo mais seguro da relação de trabalho, sendo estes insuficientes para garantir a tranquilidade das partes envolvidas nesta relação, tornando desafiador para os pesquisadores estudarem a criação desta relação de confiança (A-F OLIVIERA & TAMAYO, 2008).

Se no âmbito das relações interpessoais e íntimas, a confiança já se construíra foco de interesse de estudiosos, no âmbito das organizações, tanto as mudanças sociais e econômicas quanto os avanços tecnológicos, provocaram modificações que estimularam a ampliação das investigações em torno do tema. Desse modo, conhecer como se estrutura uma relação de confiança no contexto organizacional passou a ser essencial, visto que contratos e controles formais não são suficientes para assegurar a

tranquilidade das partes envolvidas em uma relação, principalmente quando se trata do vínculo entre o empregado e sua organização de trabalho (Oliveira e Tamayo, 2008, p. 99).

Para Siqueira (2008), muito embora tenha sido crescente o avanço tecnológico, as mudanças sociais e econômicas, ainda não se é percebido o crescimento dos estudos voltados para a confiança organizacional, na mesma velocidade que o crescimento dos ambientes preditores desta confiança, sendo um âmbito de escassez de pesquisa, principalmente nas que relacionem a confiança organizacional com os padrões culturais enquadrados no nosso país.

Os estudos encontrados vêm apontando para a base da confiança do empregado na organização, a sua avaliação do sistema organizacional, assemelhando-se aos valores deste sistema, direcionando para um aspecto fundamental da cultura organizacional, sendo estes capazes de afetar o engajamento no trabalho e nas relações dispostas nele (OLIVEIRA E SOUZA, 2014).

A Confiança apontada por Zanini (2005), como um mecanismo de interação social e autocontrole, agindo na forma de redução de incertezas, no tocante ao comportamento do outro. Estes vínculos de confiança atuantes como facilitadores de redução de controle de uma parte diante da outra, sendo considerada como fator propiciem-te de aproximação entre empregado e empresa, direcionando melhor a resolubilidade de conflitos, comunicação sendo também determinante para cooperação em relação às metas organizacionais, onde um ambiente envolto na falta de confiança está propenso a tornar-se mais conflituoso.

Lin (2010), traz em seu estudo quatro dimensões para a confiança organizacional, sendo elas dimensões econômicas, legais, ética e cidadania discricionária, sendo preditor para o engajamento do indivíduo na organização, justificando seu estudo na afetação indireta do engajamento organizacional pautado na falta de relação de confiança do empregado na organização, sendo que se não conseguir desenvolver a confiança na relação organizacional, seria improvável desenvolver engajamento.

Além do princípio de engajamento apontado por Lin (2010), da reciprocidade trazidas por Oliveira e Tamayo (2008), se discute também os aspectos éticos e morais em constantes nos estudos de confiança, sendo conceituada como uma virtude, onde os indivíduos usam seus sistemas de valores diante das relações que estabelecem para fomentar a discussão entre certo e errado, com um constructo do que se apresentar positivo para a relação, como a visão de obtenção do comportamento esperado pelo outro ou pela organização, diante do que se foi firmado pelas partes.

Assim se percebe a importância da confiança como parte dos vínculos estabelecidos entre o indivíduo e a organização, considerando que os contratos de trabalhos não são os únicos meios de obtenção e manutenção de tranquilidade e estabilidade desta relação de confiabilidade com a organização (OLIVEIRA E TAMAYO, 2008).

Os autores Silva e Alves (2010) abordam o conceito de confiança estando este diretamente ligado ao sentimento do sujeito, as crenças ou expectativas no tocante à lealdade do outro em relação às suas intenções, à honestidade e a competência no relacionamento, abarcando aí a vulnerabilidade e a incerteza na relação, tanto de quem deposita confiança como no depositário parceiro.

Ainda segundo os autores a confiança do empregado na organização vem a poder ser explicada como a expectativa, que se sustenta em normas compartilhadas sob um ponto de vista de que a organização tem atitudes honestas, agindo de forma cooperativa e com justiça na relação predisposta com os empregados, sem que seja necessário, mecanismos de fiscalização ou que venham a influenciar de maneira sistemática as ações praticadas pelas partes, sendo percebida esta relação de confiança do empregado, diante do sistema de gestão implementado pela organização (SILVA E ALVES, 2010).

A confiança foi abordada por diversos constructos, por exemplo, Batista e Oliveira (2012) avaliaram um modelo no qual percepção de suporte organizacional, afeto (positivo e negativo) e resiliência foram registrados como preditores da confiança do empregado na organização.

Horta, Demo e Roure (2012), no que lhe concerne estudaram a relação entre as políticas de gestão de pessoas, bem-estar no trabalho e confiança dos trabalhadores nas organizações sendo apontadas por eles as práticas das políticas de gestão de pessoas, como preditoras da confiança do empregado na organização sendo elas as políticas de recompensas, de envolvimento e de treinamento e desenvolvimento.

Abrangendo também o estudo em relação à confiança organizacional Oliveira e Souza (2014), verificaram como preditores da confiança nestas relações os valores implementados pela organização, esta percepção destes valores em detrimento de outros, sendo estes valores apresentados pelas organizações, fatores de engajamento e confiabilidade na organização e suas práticas.

4 O REFLEXO DOS VALORES ORGANIZACIONAIS SOB A CONFIABILIDADE NO TRABALHO

Os estudos sobre os valores são desmembrados em diversas áreas de conhecimento, segundo Jardim (2009), ela afirma que os valores humanos sociologicamente abordados, explicitam diversos comportamentos e ações do indivíduo na sociedade. Entendendo a organização como um organismo desta sociedade e as influências positivas ou negativas de caráter significativas deste organismo diante destes comportamentos.

Jardim (2009) explicita também que a socialização primária, os valores e o meio de comportamentos são transmitidos através das gerações, corroborando com um padrão de cultura disseminado pelos mais velhos, sendo assim uma forma de institucionalização da sociedade na organização, transmitindo padrões culturais de obediência, já a socialização secundária direciona esta transmissão de valores por meio social intermediado pelas instituições como escolas, organizações de trabalho e religiosas, nas quais fomentam para o indivíduo a expectativa de papéis social e metas pessoais a serem atingidas (OLIVEIRA & GOMIDE JUNIOR, 2012).

Horta (2012), confirma que as políticas de gestão são preditores para influência do bem-estar, sendo estas políticas de gestão especialmente envolvidas em recompensas, capazes de explicar grande parte da confiabilidade na organização, pautado estes constructos por meio dos valores culturais implementados pela empresa, onde espelha no comportamento dos integrantes desta organização e das relações interpessoais, contidas na percepção destes valores.

No ambiente organizacional, os valores influenciam o comportamento dos integrantes e levam a direcionar a vida da empresa, assim como também atua como um dos elementos integradores no sentido de que são compartilhados por seus membros (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004). Além disso, os valores organizacionais significam o fundamento de certos comportamentos, estratégias e objetivos. Hassan (2007), nos traz que os valores podem ser considerados como as convicções e atitudes profundamente enraizadas nas práticas organizacionais que formam um entendimento coletivo diante das normas e dos padrões de comportamento aceitáveis na organização.

Para Tamayo (2008), a atribuição de níveis de importância para os valores dado a organização prediz os níveis determinantes de esforço investido pelos empregados na organização na obtenção de comportamentos mantenedores de metas e persistência de empenho em execução de tarefas.

Sendo considerado por Armstrong (2009), as políticas de GP como aspecto determinante de posicionamentos, diante das expectativas e os valores da organização quando se envolve a forma de tratamento dos indivíduos. Servindo, ainda, como ponto norteador para o desenvolvimento de práticas organizacionais e para decisões tomadas pelas pessoas, além de disseminar um tratamento equitativo entre os indivíduos.

Pode-se então traçar algumas funções perpassadas nos valores organizacionais como ações instituintes de pensamentos e comportamentos que corroborem com a missão da organização evitando a divergência de percepções relacionadas a tais comportamentos, sendo estes valores contribuintes para a construção de identidade social da organização, obtendo uma unicidade nas relações; sendo também de grande importância na mediação de conflitos, necessitando ser estas funções intrínsecas da organização, de modo a corroborar com o engajamento do empregado com a organização, aprimorando a confiabilidade do mesmo no ambiente ao qual está inserido (TAMAYO, 1998; A F OLIVEIRA & TAMAYO, 2004).

Corroborando com a visão de Tamayo (2004), os autores Quenneville, Bentein e Simard (2010), apontam que os valores organizacionais são nortes implícitos para a ação, sendo elas compartilhadas pelos membros da organização, e servindo estes como base para o comportamento individual no ambiente de trabalho. Além disso, os valores organizacionais difundidos de forma ampla assumem a função de criar, nos componentes da organização, modelos mentais semelhantes, constituindo elementos importantes para a construção de uma identidade social da organização, a partir da percepção de seus colaboradores.

Siqueira e Vieira (2011), abordam que se os valores são compartilhados, ou seja, compreendidos como válidos e verdadeiros, pode-se concluir que a organização tem uma cultura forte e uma identidade consolidada e reconhecida, gerando o fortalecimento de seus membros, corroborando com a confiabilidade desta organização.

O estudo dos valores organizacionais é relevante, tanto na área de pesquisa quanto na área de diagnóstico e da gestão da organização Tamayo (2008), Segundo Oliveira e Gomide Junior (2012), o papel dos valores explicita a dimensão cultural que incentiva os pesquisadores a entenderem a cultura organizacional e a modificarem para adquirir as exigências do meio organizacional.

Oliveira e Souza (2014), realizaram um estudo diante das variáveis de valores e confiança organizacional, avaliando como preditivo os valores pessoais e organizacionais em relação à confiabilidade da organização, trazendo os valores organizacionais comparativos com a relação/autonomia e bem-estar do empregado, conformidade e preocupação com a coletividade diante da relação ética diante desta coletividade, a confiança na solidez da

organização, tendo como foco a preocupação com a coletividade e os valores direcionados aos resultados pessoais, inferindo que um nível de confiabilidade do empregado na organização em que trabalha liga-se diretamente aos valores organizacionais.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através deste estudo pode-se perceber a influência sociocultural sobre as organizações e suas relações de trabalho. A missão, visão e os valores institucionais geram impactos diretos sobre seus colaboradores, fornecedores e clientes. A empresa que segue aquilo que prega no meio social é melhor reconhecida, indicada e procurada, não só por clientes, como também pessoas interessadas em investir ou prestar serviços.

Vale ressaltar que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se faz essencial para que as relações entre organização e colaboradores sejam corroborativas, ou seja, ambos tenham retornos positivos, às empresas alcançando seus resultados e seus funcionários agregando valor a suas vidas.

Com esse ponto de vista, os funcionários direcionam seus olhares para a organização como sendo uma aliada para o alcance de seus interesses, vendo a oportunidade de crescimento e estabilidade de emprego que contribui para a elevação do desempenho, levando-os a gera o vínculo confiabilidade e os tornando mais autônomos na organização.

A QVT não compreende apenas as formas do trato empresarial com os seus funcionários, indo muito além de bonificações e dinâmicas de integração de grupos, trata-se de olhar seus colaboradores como seres humanos e não meros recursos utilizados para atingir as metas de produtividade. As diferentes transformações da QVT têm o propósito adaptativo, por compreender as transformações sociais e a necessidade de ir de acordo com as mesmas, possibilitando a capacidade de superar os obstáculos que surgirem na organização e gera aprimoramento das relações interpessoais com os integrantes do ambiente social.

A partir disso, o indivíduo intensifica sua potencialidade de resolução de conflitos, retribuindo a confiança que a empresa emite a ele, abordado pela organização de forma intrínseca e continua, pautada na honestidade da relação, igualdade de direitos, manutenção de compromissos e de não prejudicar aqueles com os quais eles se interagem. Sendo assim, possível perceber a importância da cultura organizacional e da implantação das práticas de QVT, segundo os estudos, quanto menos perceptíveis o nível de hierarquia empresarial, maiores serão as sensações de bem-estar.

Esta pesquisa, levou a conclusão da necessidade de intensificar os estudos correlacionando QVT, confiança e valores organizacionais. Por verificar que tais temas se encontra apenas no arcabouço teórico das regiões do sul e sudeste do Brasil, apontando a carência de pesquisas não bibliográficas nas demais regiões.

REFERÊNCIAS

ALVES, Gizele Maria de Oliveira Simões et al. **O papel mediador da confiança na relação entre percepção de valores organizacionais e atitudes diante de mudanças organizacionais**. 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/21031>>. Acesso em: 20 nov. 2020.

BARROS, Marli Cristiane et al. **Inteligência Emocional, Confiança do Empregado na Organização e Bem-Estar no Trabalho: Um Estudo com Executivos**. 2011. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/262687923_Inteligencia_Emocional_Confianca_d_o_Empregado_na_Organizacao_e_Bem-Estar_no_Trabalho_Um_Estudo_com_Executivos>. Acesso em: 26 nov. 2020.

BATISTA, Rosimeire Luíza et al. **Percepção de suporte organizacional, afeto positivo, afeto negativo e resiliência: antecedentes da confiança do empregado na organização**. 2010. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/17106>>. Acesso em: 22 nov. 2020.

BEDANI, Marcelo. O impacto dos valores organizacionais na percepção de estímulos e barreiras à criatividade no ambiente de trabalho. RAM. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 13, n. 3, p. 150-176, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712012000300008&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 23 nov. 2020.

COSTA, RAD; QUELHAS, OLG. Qualidade de vida no trabalho (QVT): indicador do grau de satisfação do trabalhador e do aumento da produtividade da organização. In: **X Congresso Nacional De Excelência Em Gestão**. 2014. p. 2-13. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432014000200003>. Acesso em: 20 nov. 2020.

DALBOSCO, Thayla; DA ROSA, Amanda Martinello; PISONI, Kelly Zanon De Bortoli. Evolução histórica da Psicologia Organizacional e do trabalho. **IMPACTO CIENTÍFICO E SOCIAL NA PESQUISA**, 2016. Disponível em: <<https://soac.imed.edu.br/index.php/mic/ixmic/paper/view/60>>. Acesso em: 21 nov. 2020.

DE ANDRADE, Carlos Henrique Mascarenhas et al. A relação entre confiança e custos de transação em relacionamentos interorganizacionais. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 4, p. 608-630, 2011. Disponível em: <http://anpad.org.br/periodicos/arq_pdf/a_1211.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2020.

DIAS, Fabiana Rocha et al. **O impacto dos valores e da confiança organizacionais nos comportamentos de civismo organizacional**. 2014. Disponível em:

<<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/17224/1/ImpactoValoresConfianca.pdf>>. Acesso em: 24 nov. 2020.

ESTIVALETE, Vania de Fátima Barros; ANDRADE, Taís de. A influência dos valores organizacionais na percepção de suporte organizacional com base na concepção dos colaboradores do setor bancário. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 13, n. 3, p. 214-244, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712012000300010&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 26 nov. 2020.

GUARDANI, Fátima et al. A relação entre valores, práticas organizacionais e confiança de clientes no setor de serviços. **Production**, v. 23, n. 4, p. 806-817, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132013000400011>. Acesso em: 23 nov. 2020.

HORTA, Priscila; DEMO, Gisela; ROURE, Patricia. Políticas de gestão de pessoas, confiança e bem-estar: estudo em uma multinacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 4, p. 566-585, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552012000400005&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 22 nov. 2020.

OLIVEIRA, Áurea de Fátima; SOUZA, Marcos Aguiar de. Confiança do empregado na organização: o impacto dos valores pessoais e organizacionais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 2, p. 204-217, 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000200007>. Acesso em: 20 nov. 2020.

RIBEIRO, Larissa Alves; Lídia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica–RIC Cairu**, v. 2, n. 02, p. 75-96, 2015. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/download/34351/25374>>. Acesso em: 26 nov. 2020.

RUEDA, Fabián Javier Marín; SERENINI, Antonio Luiz Prado; MEIRELES, Everson. Relação entre qualidade de vida no trabalho e confiança do empregado na organização. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 3, p. 303-314, 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1984-66572014000300006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 21 nov. 2020.

SAMPAIO, Jáder dos Reis. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 1, p. 121-136, 2012. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n1/v12n1a11.pdf>>. Acesso em: 25 nov. 2020.

SANTOS, Fernanda Cristina Oliveira; CALDEIRA, Patrícia. A Psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional. **O portal dos psicólogos**, 2014. Disponível em: <<https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0929.pdf>>. Acesso em: 26 nov. 2020.

SCHIRRMEISTER, Renata; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p. 283-298, 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1984-66572012000300004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 25 nov. 2020.

SILVA, REINALDO RAMOS; ALVES, FERNANDA DINIZ. A relação entre a confiança do empregado na organização e o sistema organizacional predominante estudo de caso de uma prestadora de serviço. **Anais do VIII SEMEAD-Seminários de Administração**, 2010. Disponível em: <http://sistema.semead.com.br/13semead/semead_programacao.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2020.

SILVA, Vítor Hugo; SANTOS, Susana; CAETANO, António. O papel da confiança organizacional antes e depois da mudança organizacional. **VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia, Braga: Universidade do Minho**, 2010. Disponível em: <https://www.academia.edu/1399565/O_Papel_da_Confian%C3%A7a_Organizacional_Antes_e_Deapos_da_Mudan%C3%A7a_Organizacional>. Acesso em: 23 nov. 2020.

SILVA, Uanisléia Lima da et al. **Impacto da qualidade de vida no trabalho e da percepção dos valores organizacionais sobre a confiança organizacional**. Minas Gerais 10 de Outubro de 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932017000100007>. Acesso em: 29 de Set. 2020.

SILVA, Uanisléia Lima da; OLIVEIRA, Áurea de Fátima. Qualidade de vida e valores nas organizações: impactos na confiança do empregado. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 37, n. 1, p. 7-17, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932017000100007&script=sci_abstract&lng=pt>. Acesso em: 26 set. 2020.

TAMAYO, Alvaro. **Cultura e saúde nas organizações. In: Cultura e saúde nas organizações**. 2004. p. 255-255. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552005000100017>. Acesso em: 16 set. 2020.

TRIERWEILER, Michele et al. **Atuação dos psicólogos em programas de qualidade de vida nas organizações de trabalho**. 2007. Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/psicologia-organizacional>>. Acesso em: 24 out. 2020.

ULLRICH, Danielle Regina et al. **Reflexões teóricas sobre confiabilidade e validade em pesquisas qualitativas**: em direção à reflexividade analítica. *Análise*, v. 23, n. 1, 2012. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Kenny_Basso/publication/270898374_Reflexoes_teoricas_sobre_confiabilidade_e_validade_em_pesquisas_qualitativas_em_direcao_a_reflexividade_e_analitica/links/54b8fc550cf28faced626534/Reflexoes-teoricas-sobre-confiabilidade-e-validade-em-pesquisas-qualitativas-em-direcao-a-reflexividade-analitica.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2020.