VII SINGEP
Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability
ISSN: 2317-8302

A PRODUTIVIDADE E O BEM ESTAR DO TRABALHADOR DIRETAMENTE RELACIONADO COM A ROTINA DE TRABALHO DIÁRIA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

JESSICA ORICO DE ABREU
MACKENZIE

VIRGINIA SOCORRO MOTTA AGUIAR
Universidade Presbiteriana Mackenzie

ISSN: 2317-8302

A PRODUTIVIDADE E O BEM ESTAR DO TRABALHADOR DIRETAMENTE RELACIONADO COM A ROTINA DE TRABALHO DIÁRIA E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.

Resumo

O presente trabalho tem a finalidade de relacionar os conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e seu impacto diário na vida dos trabalhadores. Buscou-se desenvolver um estudo cujo objetivo principal foi verificar a importância que o QVT apresenta atualmente e relacionar o rendimento ao bem estar dos trabalhadores durante a rotina diária de trabalho, além de verificar as atitudes e aplicações do tema presentes nas organizações. Dentre os principais resultados obtidos, constatou-se que o tema Qualidade de Vida no Trabalho é de suma importância aos trabalhadores, mas o mesmo não se encontra amplamente presente. Neste estudo foi verificada a quantidade de trabalhadores que buscam um Clima Organizacional positivo, assim como um reconhecimento de seu trabalho diário. Os mesmos são capazes de aumentar sua produtividade diante dessas situações, o que implica em ações que melhore a relação entre a organização e seu trabalhador assim como contribuir para o bem estar do mesmo dentro e fora de seu ambiente de trabalho.

Palavras chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Clima Organizacional; Melhoria Contínua; Bem estar.

Abstract

Among the main results, Life Quality at Work is extremely important for workers, but it is not as present on their job routines as it should be. *The aim of this research was to verify the Life Quality at Work nowadays and relate it with the achievements of the employees.* The number of employees that search for a good positive environment to work indicates a need of improvement inside the working zone. Those improvements are able to maximize the efficiency of the company, as it was verified, and create a better relationship between the company and the employee, such as develop a better environment for the organization and to create a great culture for it as well.. The main concept was to develop a research that could show the relevance of Life Quality at Work and to relate it with the life of the employee inside and outside the organization. Therefore, verify the applications of the theme that are already present in the organizations.

Keywords: Life Quality at Work; Organization Environment; Improvement; Well being

1. INTRODUÇÃO

Diversos pensadores e estudiosos desenvolveram teorias relacionadas à administração e compreensão das necessidades humanas. Na década de quarenta, Abraham Maslow, anunciou sua teoria sobre motivação, propondo que os fatores de satisfação e motivação do ser humano se dividiam em cinco níveis, dispostos em uma pirâmide, como ilustrado na Figura 1. As necessidades fisiológicas e de segurança, consideradas básicas, ficaram na base, e as necessidades de realização pessoal do ser humano ficam no topo da pirâmide.

Em 1973, Alderfer publicava a teoria ERG, do inglês *Existence, Relatedness and Growth,* ou seja, Existência, Relação e Crescimento, que procurava explicar sobre as motivações humanas através da análise da satisfação de necessidades. Esta Teoria se diferencia da Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow. Pois considera apenas três níveis de necessidades: de existência, de relacionamento e de crescimento. E enfatiza que os trabalhadores podem criar a necessidade de um nível mais elevado sem serem satisfeitas completamente as necessidades dos níveis inferiores. Alem disso, ao contrário de Maslow, o autor citado defendia que no caso de necessidades superiores frustradas, as necessidades do nível inferior se tornam importantes. Na Figura 2 é possível ver essa comparação entre as duas teorias.

Figura 1. Teoria das necessidades de Maslow. Fonte: adaptado de Robbins (2002).

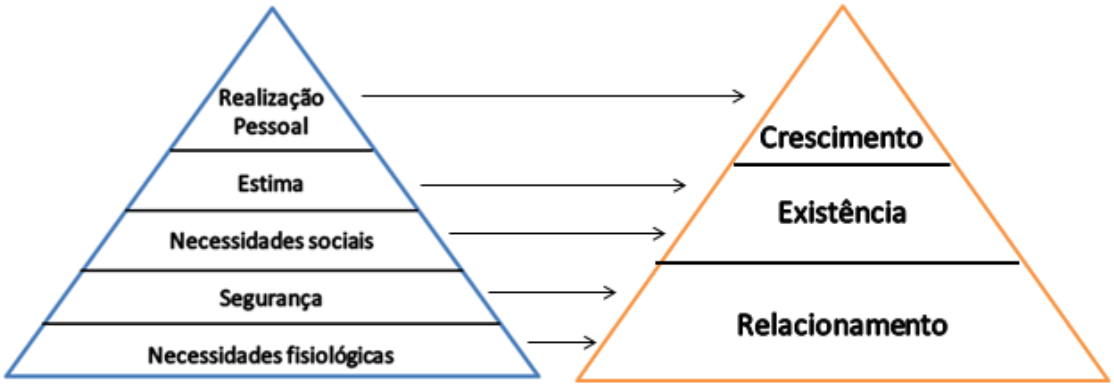

Figura 2. Comparação da Teoria de Maslow com a Teoria ERG. Fonte: adaptado de Robbins (2002).

Dentro desse contexto, o presente trabalho aborda a seguinte problemática: **Como a análise e aplicações dos conceitos de Qualidade de vida no trabalho podem impactar diretamente na saúde do trabalhador e no seu bem estar e também levar à melhoria da relação do mesmo com a empresa?**

Como objetivo geral, pretendeu-se investigar os processos e situações que ocorrem durante a rotina diária do trabalhador na organização em que o mesmo é empregado, de forma que se obtenha uma relação saudável entre a vida pessoal do trabalhador e seu dia a dia na empresa. Para alcançar o objetivo geral, os objetivos específicos da pesquisa foram:

- Verificar como é a relação do gestor com seus subordinados;
- Discutir e analisar definições sobre o clima e cultura organizacional focando nas necessidades, preocupações e percepções dos funcionários;
- Discutir e analisar o tema Qualidade de Vida no Trabalho na rotina do trabalhador;
- Analisar a produtividade e rendimento do trabalhador se inserido em um bom clima organizacional.
- Identificar o que o funcionário vê como lacunas na cultura organizacional;
- Propor ações de melhorias na cultura organizacional para que o trabalhador possa obter uma relação saudável com a sua empresa e com seus colegas de trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Walton (1975) criou um modelo de análise de experimentos importantes sobre Qualidade de vida no trabalho, dividindo seu estudo em oito categorias: Compensação justa e adequada; Condições de trabalho seguras e saudáveis; Oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas; Crescimento contínuo e garantia de emprego; Integração social na organização e Relevância social no trabalho.

Segundo Rosa (1998), Qualidade de Vida é a busca contínua de melhorias dos processos de trabalho, que precisam ser construídos não só para incorporar as novas tecnologias como para aproveitar o potencial humano, individual e de equipe. No contexto empresarial a QVT se insere na qualidade organizacional, no repensar contínuo da Empresa.

A Qualidade de vida no trabalho pode ser afetada por questões de necessidades humanas e tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, como variedade e identidade de tarefa (FERNANDES e GUTIERRES, 1998).

A responsabilidade social esta se transformando num parâmetro e referencial de excelência para o mundo dos negócios e o Brasil corporativo como um todo. Segundo a fundação para o Premio Nacional da Qualidade (2004), as organizações socialmente responsáveis devem abordar suas responsabilidades perante a sociedade e o exercício da cidadania. (GARRETT e TACHZAWA, 2010, p. 65).

Aplicando-se os conceitos do Capitalismo Consciente, onde gerar lucros é importante, mas não como único objetivo final, uma organização consegue gerar um modelo de negócios onde são trabalhados produtos ou serviços, mas também soluções ou melhorias para causas sociais, ambientais, econômicas, etc. Problemas sociais ou econômicos que são compartilhados por nações do mundo inteiro, ou mesmo de sociedades e comunidades locais, são oportunidades de negócios para as organizações este conceito vem crescendo atualmente (CLARO, 2017).

No universo empresarial, constata-se uma evolução gradual na forma de relacionamento das organizações com seus colaboradores. Cada organização segue seu ritmo

de desenvolvimento, sendo detectada a preocupação em buscar melhorias na forma de gestão do ambiente organizacional. O foco das preocupações tem ido alem da concessão de benefícios e outras formas de melhorias relacionadas mais ao aspecto físico. Há um cuidado especial com as questões de relacionamento e de respeito ás pessoas e á justiça social. (GARRETT e TACHZAWA, 2010, p. 89).

A busca por melhores condições de vida entre empregados e empregadores se ampliou em decorrência das mudanças ocorridas na sociedade pós-industrial. As novas tecnologias que geram o desemprego estrutural (eliminação dos postos de trabalho) e os efeitos da internacionalização dos mercados intensificaram a concorrência e a pressão por maior produtividade da mão de obra. Essa produção focaliza ainda a importância do planejamento de recursos humanos como um processo da cadeia produtiva de uma organização, centrada e apoiada na motivação e no desempenho das pessoas que dela fazem parte. (GARRETT e TACHZAWA, 2010, p. 45). As pessoas entram numa organização não só para prosseguir uma carreira, mas muitas vezes para aumentar conhecimentos e capacidades que lhes permitam porventura mudar de organização. Em outras palavras, Ou seja, cada um pode gerenciar sua própria carreira. (GARRETT e TACHZAWA, 2010. p. 53).

Em 1985, Huntigton e Eisenberger publicaram *Perceived Organization Support*, ou seja, Suporte Percebido para Organização, uma das teorias mais importantes sobre Clima Organizacional. Reforçando a necessidade de que a organização reconheça e providencie o bem estar do trabalhador; evitando o absentismo e aumentando o compartilhar e a troca de ideias entre os trabalhadores, pois de acordo com os autores mencionados, o compromisso que o trabalhador possui com sua empresa é influenciado pela percepção do compromisso que a empresa tem com o mesmo.

O Clima Organizacional é definido como a atmosfera presente nas organizações e percebido diariamente pelos próprios funcionários. Essa atmosfera esta ligada ao comportamento dos gestores para com suas respectivas equipes e colegas de trabalho (SCHNEIDER, SALBAGGIO e SUBIRATS, 2002). A Cultura Organizacional apresenta a forma como o ambiente de trabalho é visto. É a partir da conquista de um Clima Organizacional positivo que a empresa "estabelece a base fundamental para empreender um caminho de crescimento sustentado, que possa habilitá-la a enfrentar os desafios que se colocam no dia a dia empresarial" (GLISSON, 2007). Portanto, a aplicação periódica de uma Pesquisa de Clima Organizacional, por exemplo, é necessária para que cada gestor conheça os pontos fortes da empresa e de sua equipe e o que precisa ser melhorado. Consequentemente, decisões mais assertivas vão ser tomadas para reorganizar os métodos já existentes e traçar novas diretrizes.

É possível a existência de comportamentos incompatíveis com o que a empresa deseja transmitir, e qualquer funcionário "desalinhado", aquele que não compreende o seu papel dentro da organização, é suficiente para causar uma má impressão á organização como um todo, pois uma gestão dinâmica envolve fatores físicos, tecnológicos e psicológicos que afetam a cultura dentro da empresa, renovam o Clima Organizacional e é refletido no bem estar do trabalhador e na produtividade do mesmo. A estrutura que a organização oferece deve permitir a formação de gestores e líderes. (DRUCKER, 2000).

As organizações, em geral, são influenciadas diariamente pelas constantes transformações dos ambientes que atuam no mercado que estão presentes e das tecnologias disponíveis. A partir do século XX, com o desenvolvimento e transformação dos conceitos de administração, a hierarquia de Maslow, o conceito de Ford e o *Just-in-time*, da Toyota, as pessoas também estão em constante transformação. Elas são influenciadas tanto por mudanças externas, como ações do governo e economia de seu país assim como acontecimentos internos, como saúde e clientes.

Wallau (2003, p.136) afirma que "o trabalho faz com que o homem encontre o significado e razão para viver, quando se configura como experiência saudável, necessária á sobrevivência e também enriquecida pelas trocas afetivas entre as pessoas". Deming (1990, p.1) reforça essa linha de pensamento, definindo qualidade como "o que seu desempenho o satisfaz".

Segundo o SEBRAE (2017) – Serviço de Apoio a Micro e Pequenas Empresas, o Clima Organizacional retrata a realidade vivida dentro da organização e, portanto, alguns instrumentos auxiliam a mantê-lo positivo. Levantamentos internos, para tratar da satisfação, motivação e do relacionamento hierárquico dos trabalhadores são aspectos essenciais para um empreendimento saudável e próspero.

As pessoas agem em resposta á sua interpretação pessoal dos fatos, ou seja, de acordo com a imagem mental que formulam sobre os problemas e desafios do dia a dia. O clima organizacional pode refletir na motivação do quadro pessoal. Surge então a orientação de Deming (1990) sobre a extinção do medo, para o surgimento de novas ideias. É preciso que haja espaços para o desenvolvimento das habilidades das pessoas e a pratica da liberdade, criação, experimentação de novos métodos e da produção de conhecimentos. (GARRETT e TACHZAWA, 2010, p.104).

O Clima Organizacional tem como objetivo não só analisar o nível de satisfação e motivação, mas principalmente compreender a relação entre a empresa e as pessoas. Os tipos de pesquisas organizacionais internas são representados na Tabela 1, adaptada da pesquisa de Fischer (1996).

Tabela 1:
Pesquisas organizacionais internas.

Tipo	Metas	Status
Pesquisa de Satisfação	Medir a satisfação dos funcionários com a empresa e colegas de trabalho, assim como suas respectivas ações no ambiente que esta inserido.	É de uso frequente em empresas com metodologia simplificada.
Pesquisa de Motivação	Identificar os fatores que interferem na motivação dos funcionários. O tema difere-se de satisfação pois o mesmo foca em uma análise mais subjetiva.	Pouco exercida. Por focar em identificar mais elementos subjetivos que a primeira, é voltada para o futuro, para a predisposição do funcionario em relação às suas atitudes futuras.
Pesquisa de Clima Organizacional	Analisar as relações entre empresa e funcionário. Focando em aspectos de concordancia das politicas da empresa, direcionamento do negócio, rotina de trabalho entre outros.	Uso frequente na maioria das empresas com um RH bem estruturado.
Pesquisa de Cultura Organizacional	Relatar e analisar as crenças e valores que direcionam o comportamento organizacional. Essa pesquisa leva em consideração a historia do grupo pesquisado e variáveis subjetivas que interferem no comportamento geral.	Por ser tratar de uma pesquisa que exige metodologias sofisticadas, é pouco aplicada atualmente. Mesmo sendo frequente na literatura, esse tipo de pesquisa é polemizada dentro de duas proprias teorias na antropologia, psicologia e na sociologia.

Fonte: adaptado de Fischer (1996)

Introduzindo o conceito de saúde para o tema ate então discutido, segundo Sznelwar e Zidan (2000) existem aspectos que contribuem fortemente para o aparecimento de doenças ocupacionais. Os aspectos relevantes foram adaptados ao tema e são citados a seguir:

- Forte pressão temporal caracterizada pela necessidade constante de superar-se ou de manter ritmos acelerados durante jornadas de, ao menos, seis horas;
- Restrição à livre movimentação pela necessidade de manter-se ligado ao posto de trabalho com pequenas interrupções ao longo da jornada;
- Estímulo à competitividade entre colegas, devido a programas de produtividade focados na individualização da produção;
- Conflitos constantes com superiores hierárquicos e ausência de espaço organizacional para expressão, discussão e resolução de problemas;

Segundo Silva (2017), o trabalho pode, de fato, ter impacto sobre a saúde do trabalhador. O termo "estresse" vem da física, para você medir o estresse de uma ponte, por exemplo. Se passar mais peso do que o previsto, a ponte estressa e rompe. Com o ser humano é a mesma coisa. Se ele passa a trabalhar 12h por dia, por exemplo, vai se estressar e romper, quebrar. Empresas do mundo estão atentando para um problema real no contexto do ambiente de trabalho: o uso de substancias químicas pelos funcionários, que leva prejuízos diretos e indiretos ás corporações. Os dados foram apresentados pela psicóloga americana, diretora da *River Region Human Services*, Karen Garret, em uma visita ao Brasil durante a Federação de Comercio de São Paulo em 2006.

3. METODOLOGIA

O presente estudo se caracteriza como uma pesquisa exploratória, onde inicialmente foi realizada uma pesquisa bibliográfica em livros, teses, artigos e dissertações buscando-se diversas interpretações de autores da literatura sobre o tema estudado. Segundo MALHOTRA (2001), possibilitar a compreensão do problema enfrentado pelo pesquisador é o objetivo principal desse tipo de pesquisa.
A estrutura da pesquisa está ilustrada a seguir:

Etapa 1: Pesquisa bibliográfica

Os temas estudados foram relacionados à Qualidade de vida no trabalho, saúde ocupacional, Clima Organizacional, Cultura Organizacional e bem-estar do trabalhador. Foram feitos levantamentos em fontes primárias e secundárias, principalmente em livros, artigos, teses e documentos. O objetivo foi relacionar tais temas com a produtividade e rendimento do trabalhador dentro do seu ambiente de trabalho.

Etapa 2: O Instrumento de pesquisa e os entrevistados

Foi realizada uma pesquisa cujo instrumento utilizado foi um questionário que continha 13 afirmações para serem analisadas de acordo com a Escala de cinco pontos Likert, cujos itens de classificação foram: discordo totalmente, discordo parcialmente, indiferente, concordo parcialmente ou concordo totalmente.

O questionário foi aplicado aos funcionários de uma empresa de grande porte do segmento gráfico cuja população era comporta por 773 funcionários. A amostra, definida por acessibilidade, foi formada por 525 funcionários que responderam a pesquisa. Os sujeitos respondentes da pesquisa foram os setores de chão de fábrica e o administrativo.

Etapa 3: Análise dos resultados obtidos

Buscou-se analisar e avaliar as variáveis relacionadas quanto ao significado de qualidade de vida no trabalho, rotina diária, rendimento e motivação no ambiente de trabalho assim como a aplicação do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho.

Etapa 4: Recomendações e conclusão

Os dados coletados no questionário foram tratados e analisados, gerando uma base de dados relacionada aos diversos elementos pesquisados. Os dados foram então agrupados de acordo com teorias e estudos mais recentes, quanto ao que deve ocorrer no ambiente de trabalho e na cultura organizacional do século XXI.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Através do questionário aplicado à pesquisa, foram obtidas respostas de 525 funcionários, dos quais: 50,8% eram do setor de acabamento; 34,3% do setor de impressão; 9,14% de matrizes; 4% de manutenção e 1,7% de recebimento e almoxarifado.

Das 13 afirmações, foram selecionadas seis afirmações, escolhidas de acordo com os resultados mais relevantes no grau de concordância e/ou discordância com os cinco pontos da escala Likert, sendo: 1.Concordo totalmente; 2.Concordo parcialmente; 3.Indiferente; 4.Discordo parcialmente; 5.Discordo totalmente.

●Segundo a Teoria de Maslow, as cinco necessidades fundamentais que devem ser supridas são: as fisiológicas, de segurança (estabilidade), sociais, autoestima (reconhecimento) e a realização pessoal. (desenvolvimento).

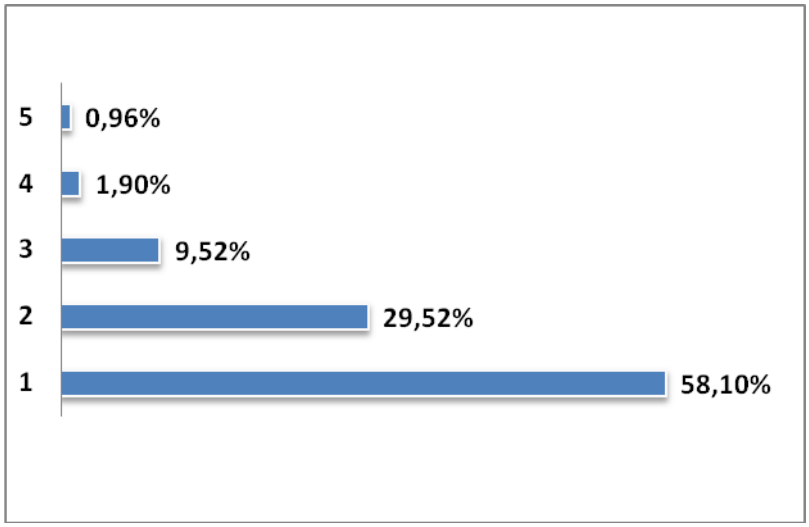

Gráfico 1. Grau de concordância com a Teoria de Maslow.
Fonte: Dados da pesquisa (2018)

As diversas teorias e estudos que Maslow divulgou tiveram inicio em 1930. Os trabalhos produzidos por ele de 1937 em diante relatam mais especificamente sobre o comportamento social, traços de personalidade, autoestima, motivação e teorias em relação aos seres humanos. Segundo o gráfico, a concordância com a Teoria das Necessidades de

Maslow indica que a mesma é muito aplicada no ambiente de trabalho e seu conceito principal permanece atual.

●O reconhecimento das responsabilidades individuais leva o trabalhador a cumprir com suas metas e a atingir o resultado de trabalho que lhe é esperado.

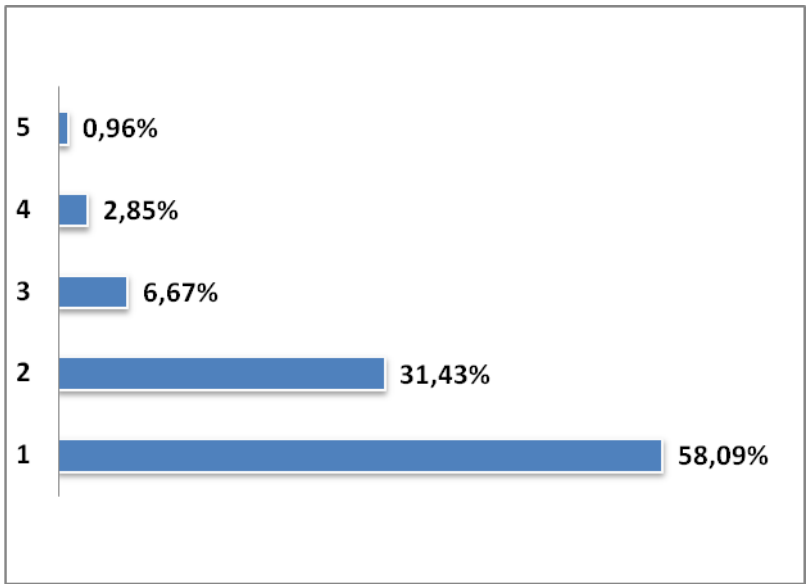

Gráfico 2. Grau de concordância com a importância do reconhecimento das habilidades individuais. Fonte: Dados da pesquisa (2018)

● Uma gestão dinâmica que envolve fatores físicos, tecnológicos e psicológicos que afetam a cultura dentro da empresa e renovam o clima organizacional são refletidos no bem estar do trabalhador e na produtividade da empresa.

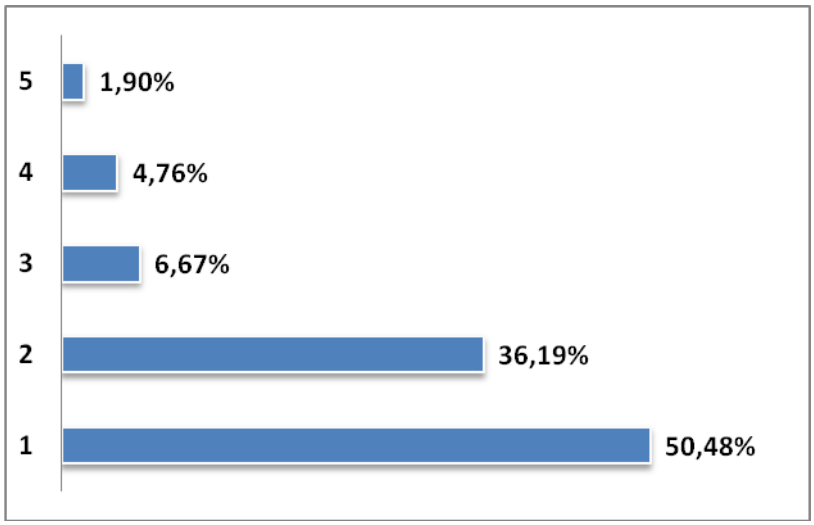

Grafico 3. Grau de concordância para uma gestão dinâmica e seus fatores capazes de afetar a cultura organizacional. Fonte: Dados da pesquisa (2018)

●O desprezo pela participação do trabalhador na produção, a falta de interação e um ambiente de trabalho com um clima organizacional ruim contribui para o aumento do nível do estresse dentro da empresa.

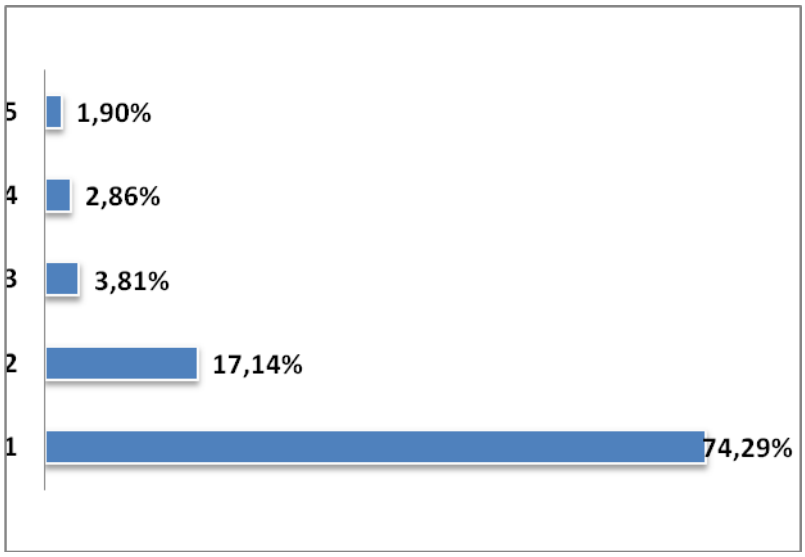

Gráfico 4. Grau de concordância com a relação entre um clima organizacional ruim e o estresse.
Fonte: Dados da pesquisa (2018).

●A capacidade de um administrador (chefe) de motivar, dirigir, influenciar e comunicar-se com seus subordinados é de extrema importância. O administrador só pode liderar se os subordinados (funcionários) estiverem motivados para segui-lo.

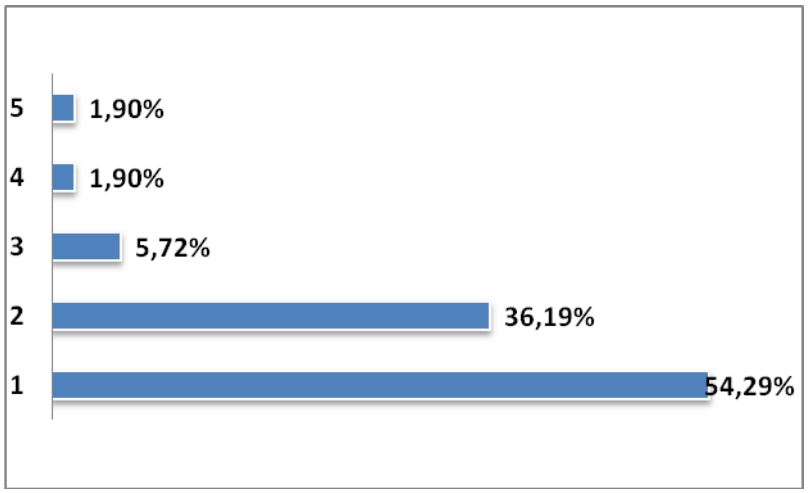

Gráfico 5. Grau de concordância com os deveres de um administrador.
Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Um ponto a ser ressaltado é que quando o trabalhador não compreende e/ou não possui conhecimento sobre suas responsabilidades o mesmo não entende a importância de seu trabalho e sua contribuição para a organização como um todo. Logo, a produtividade e o clima organizacional são afetados.

Foi observado que o nível de estresse no ambiente de trabalho pode ser evitado com ações como o aumento da interação entre as áreas (por exemplo, com baias flexíveis em escritórios) e o reconhecimento tanto individual como da equipe de trabalho. Atualmente iniciativas voltadas para o tema ganham força, como, por exemplo, a obtenção de pontos pelo

funcionário que se destacar para que futuramente esses pontos possam ser trocados por utensílios domésticos, eletrônicos, etc.

Atualmente cresce o número de líderes conscientes (um dos pilares do Capitalismo Consciente discutido anteriormente). Esses atuais líderes devem entender a importância de participar ativamente nas realizações das metas de sua equipe, assim como participar ativamente na entrega dos resultados. Se o que a meta da equipe não foi atingida, de acordo com a teoria do Líder consciente, a equipe toda incluindo o líder deve agir diferente buscando melhores resultados. (CLARO, 2017).

● A empresa investe na implantação de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho e Assistência ao Empregado.

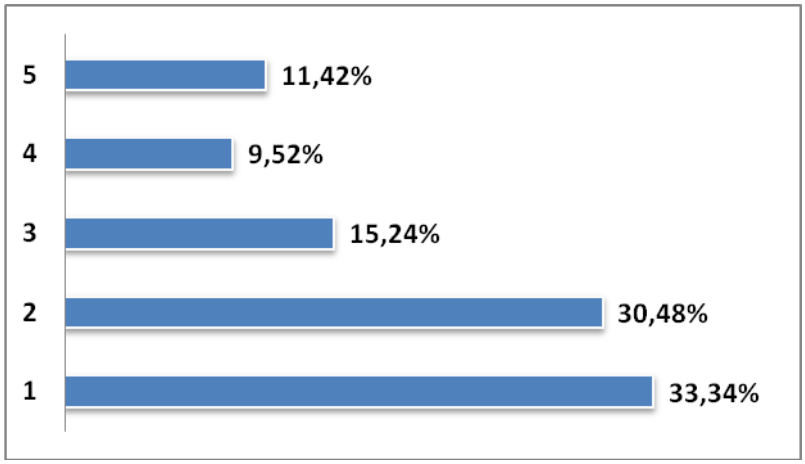

Grafico 6. Grau de concordância em relação à atual empresa investir em um programa voltado para Qualidade de vida no trabalho e/ou assistência ao trabalhador.
Fonte: Dados da pesquisa 2018.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da pesquisa realizada, foi possível analisar a atual aplicação da teoria de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Foi observado que existem diversos exemplos de como definir o termo QVT, relacionando-o com Clima e Cultura Organizacional, mas, principalmente, com o bem estar do trabalhador.

Na metodologia de pesquisa proposta, buscou-se identificar falhas e pontos críticos durante a rotina de trabalho nas organizações. Para isto, foi utilizado um questionário com afirmações focando nos temas de QVT, Clima e Cultura Organizacional e saúde ocupacional. Assim o entrevistado demonstrou o seu grau de concordância ou discordância com o que foi exposto.

O papel da empresa na vida dos trabalhadores foi identificado como fator essencial para o mesmo, dentro e fora da organização. Muitas das ações tomadas no ambiente de trabalho afetam diretamente o comportamento e a relação entre a empresa e o trabalhador. Portanto, os objetivos específicos de estudo das teorias de QVT, relacionando as mesmas com o bem estar dos trabalhadores, priorização dos problemas de saúde física e/ou psicológica desenvolvida devido ao ambiente organizacional e a demonstração de alguns planos de melhorias foram atingidos.

Entretanto, conclui-se que a preocupação pelo bem estar do trabalhador é também um dever da organização responsável pelo mesmo e, principalmente, que a organização pode e deve gerenciar programas de conscientização e suporte para seus funcionários. Além disso, é

de suma importância que o Clima Organizacional seja positivo, o que afeta diretamente a produtividade do trabalhador e de sua equipe. O reconhecimento individual e a perspectiva de crescimento dentro da organização onde o trabalhador esta inserido foi observado como um ponto crítico na satisfação do mesmo com o seu papel exercido diariamente no ambiente de trabalho.

6. REFERÊNCIAS

Gonçalves (2004). O Assédio moral, o estresse e os portadores de DDA. Revista de Direito Trabalhista, v.10 n.01.

Lipp e Tanganelli (2002). Stress e qualidade de vida em Magistrados da Justiça do Trabalho: Diferenças entre homens e mulheres. Psicologia: Reflexão e Crítica, pp. 537-548.

Pastore (2004). Insônia e trabalho. Jornal da Tarde. Versão online em: www.josepastore.com.br.

Pinto (2004). Viagem em torno da Segurança e da Saúde no Trabalho. Revista LTr. 68-07/788, Vol. 68, n. 07.

Ururay (2006). Uma realidade que custa caro às empresas. Jornal do Brasil, Setembro. Versão online em: www.jb.com.br

Ururay (2006). Trabalhar prejudica a saúde. Brazilian Business. Outubro, p. 50. Versão online em: www.jb.com.br

Einsernberger e Huntington (1986). *Perceived organizational support. Journal of apllied psychology, Vol 71.*

Limongi (2012). Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas.

Garret e Tachizawa (2010). Crenças e valores em nossas organizações.