**Valores**

**Definição**

Valores são princípios, crenças ou qualidades consideradas importantes e desejáveis por um indivíduo, grupo ou sociedade.

Os valores podem ser classificados em diferentes categorias, como valores morais (que se referem a padrões de certo e errado), valores éticos (que envolvem princípios de conduta e comportamento) e valores pessoais (que refletem as preferências e prioridades individuais).

Alguns exemplos comuns de valores incluem honestidade, respeito, responsabilidade, justiça, integridade, liberdade, igualdade, solidariedade, empatia, lealdade, tolerância, criatividade, autonomia, entre outros.

**Importância**

Os valores desempenham um papel crucial na vida das pessoas e têm uma grande importância em várias áreas. Então, trouxemos aqui, alguns pontos que destacam a importância dos valores:

Orientação e direção: Os valores fornecem orientação e direção na tomada de decisões. Eles servem como um guia interno que ajuda a pessoa a distinguir entre o certo e o errado, o que é importante e o que não é.

Identidade e autenticidade: Os valores desempenham um papel fundamental na formação da identidade pessoal. Eles refletem as crenças e princípios essenciais de uma pessoa, moldando sua visão de mundo e a maneira como ela se percebe.

Relacionamentos saudáveis: Os valores são a base para relacionamentos saudáveis e positivos. Eles ajudam a estabelecer padrões de respeito, honestidade, empatia e confiança nas interações com os outros.

Ética e responsabilidade: Os valores são a base da ética e da responsabilidade pessoal. Eles orientam o comportamento moral, ajudando a pessoa a tomar decisões éticas e agir de forma responsável em relação aos outros e ao mundo ao seu redor.

Sentido de propósito: Viver de acordo com os valores pessoais dá um senso de propósito e significado à vida. Os valores fornecem um quadro de referência para estabelecer metas e objetivos que estão alinhados com o que é realmente importante para a pessoa.

Tomada de decisões e resolução de conflitos: Os valores desempenham um papel importante na tomada de decisões e na resolução de conflitos. Eles ajudam a pessoa a avaliar diferentes opções, considerar as consequências e escolher a ação mais ética e alinhada com seus princípios. Além disso, os valores podem fornecer uma base sólida para resolver conflitos, permitindo que as partes envolvidas encontrem soluções que respeitem os valores compartilhados.

Em resumo, os valores têm um impacto profundo nas escolhas, relacionamentos e sentido de propósito de uma pessoa. Eles fornecem uma bússola interna que orienta o comportamento ético, promove relacionamentos saudáveis e ajuda na tomada de decisões. Viver de acordo com os valores pessoais é essencial para alcançar a autenticidade, o bem-estar e a realização na vida.

Valores terminais e instrumentais são dois conceitos propostos pelo psicólogo social Milton Rokeach para descrever diferentes tipos de valores. Os valores terminais são metas ou objetivos desejáveis que as pessoas buscam na vida, enquanto os valores instrumentais são os princípios ou comportamentos que são considerados importantes para alcançar esses objetivos.

Um exemplo sobre valor Terminal seria a **felicidade**, buscar alegria e satisfação na vida é o objetivo principal da maioria das pessoas. E nesse contexto é onde os valores Instrumentais entram em ação, procurar ser uma pessoa honesta, assumir as consequências de suas ações, respeitar as outras opiniões e crenças, ter empatia entre tantas outras coisas, são formas de realizar esse valor Terminal (nesse caso, a felicidade).

Vale ressaltar que os valores podem variar entre indivíduos e culturas, e cada pessoa pode ter uma combinação única de valores que orientam suas ações e escolhas na vida.

**Impacto na cultura organizacional**

Os valores têm um impacto significativo na cultura organizacional e no clima de uma empresa. Aqui estão algumas maneiras pelas quais os valores influenciam esses aspectos:

Definição da cultura organizacional: Os valores são os alicerces da cultura organizacional. Eles estabelecem as crenças, as normas e os comportamentos aceitos dentro da empresa. Quando os valores são claros e compartilhados por todos os membros, eles moldam a cultura organizacional de forma consistente.

Comportamento e tomada de decisões: Os valores orientam as escolhas éticas e ajudam a estabelecer um padrão de comportamento esperado.

Engajamento e identificação: Quando os valores estão alinhados com os valores pessoais dos colaboradores, eles se sentem mais conectados e motivados a contribuir para os objetivos da organização.

Clima de trabalho: Os valores influenciam o clima de trabalho, ou seja, o ambiente emocional e psicológico em uma organização. Uma cultura baseada em valores positivos, como respeito, confiança, colaboração e abertura, cria um clima de trabalho saudável, onde os funcionários se sentem seguros, valorizados e motivados. Isso contribui para um ambiente de trabalho mais produtivo e harmonioso.

Resolução de conflitos: Os valores também desempenham um papel na resolução de conflitos. Quando os valores são compartilhados e respeitados, as diferenças e os desacordos podem ser abordados de forma construtiva.

Em resumo, os valores têm um impacto profundo na cultura organizacional e no clima de trabalho. Eles moldam o comportamento, a tomada de decisões, o engajamento dos funcionários e a atração de talentos. Ao estabelecer e promover valores positivos, as empresas podem criar uma cultura saudável e um clima propício ao crescimento e ao sucesso.

**Cultura de valores fortes**

Existem várias empresas conhecidas por terem uma cultura de valores fortes e que se beneficiam desses valores. Aqui estão alguns exemplos:

Google: A Google é reconhecida por sua cultura de valores fortes, que incluem inovação, colaboração, liberdade e diversidade. Essa cultura de valores ajudou a Google a atrair e reter talentos altamente qualificados, além de fomentar a criatividade e a excelência na empresa. Os funcionários têm liberdade para explorar ideias, colaborar em projetos e contribuir para a cultura inovadora da empresa.

Patagonia: A Patagonia, uma empresa de roupas outdoor, é conhecida por sua cultura de valores centrada na responsabilidade ambiental e social. Eles são comprometidos com a sustentabilidade, a conservação ambiental e o ativismo social. Essa cultura de valores ajuda a atrair consumidores e funcionários que se identificam com essa missão, além de contribuir para a reputação da empresa como uma líder no movimento da moda sustentável.

Zappos: A Zappos, uma empresa de e-commerce de calçados, tem uma cultura de valores baseada na satisfação do cliente, no serviço excepcional e na cultura de empresa. Eles valorizam a transparência, a colaboração e a diversão no trabalho. Essa cultura de valores ajudou a Zappos a se diferenciar no mercado, a construir relacionamentos fortes com os clientes e a criar uma equipe motivada e engajada.

Apple: A Apple é reconhecida por sua cultura de valores que incluem inovação, design elegante, simplicidade e excelência. Esses valores permeiam todos os aspectos do trabalho da empresa, desde o desenvolvimento de produtos até o atendimento ao cliente. A cultura de valores da Apple contribuiu para sua posição de liderança na indústria de tecnologia e para a lealdade dos clientes em relação à marca.

Esses são apenas alguns exemplos de empresas com culturas de valores fortes. Ter uma cultura de valores sólidos beneficia as empresas ao atrair talentos, criar uma reputação positiva, fomentar a inovação, construir relacionamentos duradouros com clientes e promover um ambiente de trabalho motivador e engajador. As empresas que valorizam e promovem seus valores têm maior probabilidade de se destacar em seu setor e alcançar o sucesso sustentável.

**Como gerenciar conflitos**

Gerenciar conflitos de valores dentro de uma organização pode ser um desafio, mas é possível lidar com eles de forma construtiva. Aqui estão algumas estratégias para ajudar nesse processo:

Promova a comunicação aberta: Estabeleça um ambiente onde os funcionários se sintam à vontade para expressar suas preocupações e opiniões sobre os valores em conflito. Incentive a comunicação aberta e respeitosa, criando canais de diálogo, como reuniões de equipe, sessões de feedback e programas de sugestões.

Entenda as perspectivas: Ouça atentamente todas as partes envolvidas no conflito de valores. Procure compreender suas perspectivas, valores subjacentes e preocupações. Isso ajudará a promover empatia e a identificar pontos em comum.

Envolva a liderança: A liderança desempenha um papel fundamental na gestão de conflitos de valores. Eles devem estabelecer o tom e fornecer orientação sobre a importância de encontrar soluções que respeitem os valores da organização. A liderança também pode ajudar a facilitar conversas e mediar conflitos, se necessário.

Facilite a negociação: Encoraje as partes envolvidas a encontrar soluções mutuamente aceitáveis. Isso pode envolver a busca de compromissos ou a adaptação de práticas que levem em consideração os valores de ambas as partes. Enfatize a importância de encontrar soluções que sejam consistentes com a missão e os objetivos da organização.

Promova a diversidade e a inclusão: Valorize a diversidade de perspectivas e experiências dentro da organização. Ao criar um ambiente inclusivo, onde diferentes valores são respeitados, é possível reduzir os conflitos e promover um clima de trabalho mais harmonioso.

É importante ressaltar que nem todos os conflitos de valores podem ser completamente resolvidos. Em alguns casos, pode ser necessário chegar a um acordo em que as partes concordem em discordar, desde que não haja comprometimento ético ou moral. O objetivo é encontrar um equilíbrio que respeite a diversidade de valores e promova um ambiente de trabalho saudável e produtivo.