



ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO COM COLABORADORES DA EMPRESA ALPHA

SPIRITUALITY AT WORK: A CASE STUDY WITH ALPHA COMPANY'S EMPLOYEES

Área temática: Gestão de Recursos Humanos

NISHI, Juliana Mayumi

Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul

FREITAS, Dayanne Morais de

Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul

CHAVES, Carlos Jaelso Albanese

Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul

RESUMO

O artigo possibilita a compreensão do significado de espiritualidade e como ela vêm ganhando expressão no ambiente organizacional, por se considerar a necessidade de respostas aos anseios dos trabalhadores em busca de equilíbrio, significado e bem-estar no espaço do laboral. Assim, objetivou-se descrever a percepção de espiritualidade dos colaboradores, investigando o propósito de vida e senso de comunidade na empresa. Justifica-se a intenção do trabalho porque os aspectos que motivaram a escolha do tema estão relacionados à carência de estudos no que refere à Espiritualidade no ambiente de trabalho e possibilitar novos olhares dos gestores que poderão agir sob uma perspectiva mais humana em suas funções. Desse modo, a pesquisa é caracterizada por ser descritiva, estudo de caso e quantitativa. Os dados foram coletados através da aplicação de questionário de Siqueira *et al.* (2014) a 34 colaboradores da Empresa Alpha de modo virtual. A análise de dados foi realizada por meio de estatística, onde avaliou a média, a moda, desvio padrão. Ao término do estudo, constatou que, no período em que foi realizada a pesquisa, o ambiente na empresa apresentou baixo nível de espiritualidade entre os colaboradores e que havia presença de conflitos, ou seja, não havia senso de comunidade e tampouco viam o trabalho como propósito de vida.

Palavras-chave: Trabalhadores, senso de comunidade, significado de vida

ABSTRACT

The article makes it possible to understand the meaning of spirituality and how it has been gaining expression in the organizational environment, considering the need to respond to the desires of workers in search of balance, meaning and well-being in the workplace. Thus, the objective was to describe the employees' perception of spirituality, investigating the purpose of life and sense of community in the company. The intention of the work is justified because the aspects that motivated the choice of the theme are related to the lack of studies regarding

Spirituality in the work environment and to enable new perspectives of managers who can act from a more human perspective in their functions. Thus, the research is characterized by being descriptive, case study and quantitative. Data were collected through the application of a questionnaire by Siqueira *et al.* (2014) to 34 employees of Alpha Company in a virtual way. Data analysis was performed using statistics, where the mean, mode and standard deviation were evaluated. At the end of the study, it was found that, during the period in which the research was carried out, the environment in the company showed a low level of spirituality among employees and that there was presence of conflicts, that is, there was no sense of community and they also did not see work as life purpose.

Keywords: Workers, social relationship, meaning of life.

1 INTRODUÇÃO

A ênfase excessiva nos desenvolvimentos tecnológico e científico somada aos desafios competitivos enfrentados para sobreviver no mercado ou no emprego, tem causado desequilíbrios e paradoxos entre os lados técnicos e espiritual (PINHEIRO; FROEHLICH; KONRATH, 2019). As pessoas trabalham enfrentando a necessidade de se alcançar e ultrapassar metas e resultados, mas, em contrapartida, quando essas ações não são bem gerenciadas e controladas, podem desencadear doenças psicossomáticas, desumanização das relações e conflitos no ambiente organizacional dos quais ocasionam declínios nos desempenhos pessoal e organizacional.

“O ambiente de trabalho passa a ser aspecto dominante na vida das pessoas, associado sobre os questionamentos sobre sentido do trabalho. Surge o desejo de conciliar valores pessoais com aqueles advindo da profissão” (BENNIS, 2009 apud SIQUEIRA *et al.*, 2014, p. 158). Com essas aspirações, as pessoas começam a compreender que a sua identidade social resulta também do seu trabalho, o que as fazem trazer com elas suas necessidades de socialização e exigindo que o ambiente organizacional provoque sensação de integridade, conexão e significado (DUCHON; PLOWMAN, 2005). Assim, houve o impulso pelo desejo do(a) colaborador(a) em ter um trabalho que proporcionasse, não apenas dinheiro, mas também maior propósito e satisfação, gerando, conseqüentemente, o movimento de espiritualidade no trabalho, intensificado principalmente nos anos 90 (LOPES JR *et al.*, 2022).

Entender a espiritualidade no ambiente de trabalho é conceder uma visão dos anseios da sociedade moderna, bem como analisar e refletir a rotina dos colaboradores e seu bem-estar físico, emocional e espiritual para possibilitar maior produtividade e realização pessoal. De acordo com González Junior, Silva e Cruz (2021, p. 4) “pessoas espiritualizadas tem melhor qualidade de vida, forte senso de pertença, mais alto nível de resiliência, menos trauma por estresse, vida mais satisfatória, equilíbrio na frequência cardíaca, menores índices de comportamento depressivo e menos propensão a patologias infecciosas”. Para tanto, se faz necessário criar um ambiente adequado ao bom desenvolvimento em todos os aspectos e que atendam às necessidades do espírito de seus colaboradores, pois quando o clima organizacional transmite e permite que as pessoas percebam o senso de comunidade e sentido em seu trabalho, tem-se um desempenho melhor (DUCHON; PLOWMAN, 2005).

Toda e qualquer ação e estratégia associada à espiritualidade no ambiente de trabalho traz benefícios à organização, aos colaboradores e à sociedade, uma vez que há a possibilidade de se externalizar sentimentos de solidariedade, fraternidade, cooperação e compaixão. “O local de trabalho se torna um ambiente para prática espiritual, ou seja, pode-

se adotar um comportamento ético e virtuoso, trabalhar em harmonia com os colegas e colaborar para uma sociedade melhor” (BARRETO; FEITOSA; BASTOS, 2014, p. 13). Exemplificando e ao considerar o atual contexto social, destacam-se as palavras de Lopes Jr *et al.* (2022) ao mencionarem que quanto maior o nível de espiritualidade na organização, maior a constatação de medidas tomadas de enfrentamento da pandemia, tais como maior cuidado com o bem-estar dos colaboradores (mental e física) e apoio psicológico, de forma a apresentarem menores índices de estresse ocupacional e maior resiliência.

“Os seres humanos são seres racionais, mas também emocionais e espirituais” (REGO; SOUTO; CUNHA, 2007, p. 29). Portanto, aquelas organizações que respeitam, compreendem e nutrem as necessidades espirituais de seus colaboradores, apontam esses autores, possibilitam a reciprocidade por meio da lealdade, esforço e produtividade, isto é, empenham-se e se comprometem afetiva e emocionalmente quando experimentam e percebem a valorização dos seus anseios intelectuais e espirituais.

Justifica-se, portanto, a realização desta pesquisa devido à importância da espiritualidade no contexto organizacional que não objetiva em apenas cooperar no desenvolvimento pessoal a partir da ênfase no significado do trabalho e no entendimento quanto ao propósito da vida, mas articula-se em estimular a equipe para resolver as dificuldades cotidianas, alicerçadas pelo senso de comunidade. Uma vez que se é priorizado o ser humano, haverá vantagem competitiva e sucesso empresarial. Além disso, o presente artigo também apresenta contribuição teórica, pois de acordo com o estudo bibliométrico realizado por González Junior, Silva e Cruz (2021), foi constatado serem raras as pesquisas no Brasil entre os períodos de 2005 a 2015, onde foram encontradas maior número de publicações em língua portuguesa em periódicos de Portugal.

Neste sentido, o objetivo geral deste trabalho é descrever como é percebido a espiritualidade dos colaboradores no ambiente de trabalho da empresa Alpha. Os objetivos específicos visam (I) investigar o senso de comunidade dos trabalhadores da empresa estudada e (II) identificar a visão dos colaboradores sobre o trabalho como propósito de vida.

Dessa forma, o trabalho está dividido em seis seções. Na primeira, a Introdução, apresenta o tema dentro de um contexto resumido do objetivo geral e específico, com a justificativa do trabalho. A segunda seção é o Referencial teórico que analisa e discute conceitos e ideias de informações acerca da espiritualidade nas organizações. Em seguida, tem-se a Metodologia que aborda os procedimentos de como foram realizadas a pesquisa e levantamento dos dados. Na quarta seção, Análise dos resultados, mostra os dados coletados e explana a solução para o problema; seguida pelas Considerações Finais que expõe o fechamento do trabalho estudado, evidenciando suas limitações e sugestões para trabalhos futuros. Por fim, são expostas as Referências bibliográficas utilizadas para a construção do trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesse tópico buscar-se-á apresentar a espiritualidade em relação ao ambiente organizacional considerando fatores importantes, tais como a satisfação das necessidades espirituais, o propósito e o significado do trabalho, o desenvolvimento pessoal e sua contribuição no espaço organizacional.

2.1 A espiritualidade no ambiente de trabalho

Em virtude das diversas influências internas e externas à organização e à sociedade, o modo como é percebido o trabalho gradativamente é alterado. No que antes o trabalho apresentava conotações negativas, uma vez que sua origem no latim (“*tripalium*”) significa instrumento de tortura, atualmente, torna-se um meio no qual o ser humano busca e encontra sentido e satisfação, de forma a se tornar parte, segundo Ferreira *et al.*, (2022), de uma construção multidimensional dentro do universo organizacional. No entanto, as pressões e estresse causados pelo ritmo acelerado, novos modelos de família, mudanças nos estilos de vida, substituição das pessoas pela tecnologia, mobilidade urbana, transitoriedade do trabalho (SIQUEIRA *et al.*, 2014), o isolamento social, transformações na organização do trabalho e doenças psicossomáticas causadas pela pandemia, fez com que se acentuasse aspectos relacionados à comunidade, a necessidade de conexão e a busca pelo propósito de vida.

E é nessa perspectiva que a espiritualidade se insere nas organizações, uma vez que sua definição está alicerçada em três aspectos, de acordo com Rego, Cunha e Souto (2007), sendo elas: I) os trabalhadores tem como objetivo a satisfação de suas necessidades espirituais, buscando serem tratados como seres únicos, conectados com algo maior do que eles próprios, sendo úteis, compreendidos, almejando um espaço para sua vida interior; II) desejam experimentar um sentido de propósito e de significado no trabalho; e III) desejam vivenciar um sentido de conexão com outras pessoas no ambiente organizacional.

Corroborando, Duchon e Plowman (2005) conceituam a espiritualidade no local de trabalho como um tipo particular de clima psicológico no qual as pessoas se veem como tendo uma vida interior que é nutrida por um trabalho significativo realizado no contexto de uma comunidade. Já Siqueira (2008) complementa mencionando que a espiritualidade no trabalho significa compreender o sentido do trabalho, enfatizando o desenvolvimento pessoal por meio da valorização da intuição, criatividade e humanização e legitimá-los por meio do suporte social e do compartilhamento de valores.

A espiritualidade nas “organizações tem sido vista como aquele que se contrapõe aos componentes eminentemente racionais, abrindo espaço para uma dimensão que tem menos a ver com regras e ordem e mais a ver com significado, propósito e senso de comunidade” (SIQUEIRA *et al.*, 2014, p. 158). Assim, está relacionada às pessoas que compartilham e experimentam verdadeiro propósito e significado no trabalho e se percebem como seres espirituosos, cujos espíritos desejam e precisam ser energizados por meio do trabalho (MARSCHKE; PREZIOS; HARRINGTON, 2009).

Destaca-se, portanto, que não há um consenso entre os pesquisadores sobre o conceito de espiritualidade, mas o que há em comum é que “espiritualidade nas organizações não está relacionada a algo místico ou isolado” (ASHMOS; DUCHON, 2000 apud TECCHIO; CUNHA; BRAND, 2018, p. 402). Dessa forma, apesar de haver confusão, os conceitos de espiritualidade e religião são distintos, conforme ilustra o Quadro 1.

Quadro 1: Diferenças entre espiritualidade e religião

(Continua)

Espiritualidade	Religião	Autores
Olha para o interior do indivíduo; universalmente aplicável e inclui várias expressões de interconexão	Muitas vezes olha para o exterior do indivíduo e depende dos costumes. Algumas vezes, tende a ser rígida, exclusiva e patriarcal	KLENKE, 2003

(Conclusão)

Espiritualidade	Religião	Autores
Assunto apropriado e muito bom para se	Assunto muito inadequado para a	MITROFF; DENTON,

discutir no local de trabalho	discussão no local de trabalho	1999
Forte evidência empírica e hipotética que espiritualidade e ética estão conectadas	Não há evidências claras que a religião e a ética estão conectadas	GIACALONE; JURKIEWICZ, 2003
Sentimento privado, universal, humano	Adesão às crenças, rituais ou práticas de uma instituição religiosa organizada específica ou tradição	KARAKAS, 2010
Anseio interior de sentido e comunidade.	Sistema de crenças organizado	DUCHON; PLOWMAN, 2005
Preocupa-se com as qualidades do espírito humano.	Sistema de crenças, orações rituais, ritos, cerimônias e práticas formais.	ASHMOS; DUCHON, 2000
Associado à proximidade com Deus e com sentimentos de interligação com o mundo e os seres vivos; princípio de vida pessoal.	Formal e organizada; sistema de crenças organizadas	RAVE, 2005

Fonte: Tecchio e Brand (2016, p. 13)

Desse modo, pode-se perceber que a espiritualidade no ambiente de trabalho não tem relação com religiosidade, porém a religião pode contribuir para harmonia no trabalho. Apesar das pessoas apresentarem específicas personalidades, qualidades e defeitos que interferem no relacionamento em equipe, quando se tem a espiritualidade poderá haver a mudança no ambiente por meio do respeito, confiança, fidelidade e senso de coletividade a fim de construir um alinhamento entre todos os envolvidos.

Quando as organizações criam espaços espiritualmente ricos, os seus membros satisfazem as necessidades espirituais, experimentam um sentido de segurança psicológica e emocional, sentem-se valorizados como seres intelectual, emocional e espiritualmente válidos, experimentam sentidos de propósito, de autodeterminação, de alegria e de pertença. Em contrapartida da recepção destes “recursos” espirituais e motivacionais, desenvolvem maior ligação afetiva com a organização e sentem o dever de responder reciprocamente, de serem mais leais e mais produtivos (REGO; CUNHA; SOUTO, 2007, p. 19)

Nesse sentido, a presença de um líder torna-se essencial para auxiliar e melhorar a visão do(a) colaborador(a) para um alguém com valores mais humanistas e que potencializa a qualidade de seu trabalho na empresa e de suas conexões sociais. Quando os líderes valorizam o significado no trabalho e valorizam as conexões com os outros, é provável que o local de trabalho apresente como características: ser significativo, sentimento de senso de comunidade, auxílio mútuo entre líder e subordinado, vínculo profissional e apreciação de ideias (DUCHON; PLOWMAN, 2005).

Corroborando, Rego, Cunha e Souto (2007) mencionam que a espiritualidade do líder gera espiritualidade organizacional, podendo proporcionar um ambiente que pode elevar o nível de desempenho individual e coletivo. Assim, é fundamental sensibilizar os gestores das organizações para a que a espiritualidade no ambiente do trabalho seja aplicada, bem como para melhorar o vínculo afetivo dos colaboradores e gestores a fim de contribuir com a transformação e desenvolvimento pessoal e profissional.

Diversos estudos demonstram que a espiritualidade no ambiente de trabalho promove muitas vantagens quando implementadas, seja para a organização como também para o próprio indivíduo. De acordo com Heaton, Schmidt-Wilk e Travis (2004 apud SIQUEIRA *et al.*, 2014, p. 161):

O desenvolvimento da espiritualidade torna os trabalhadores mais resistentes ao estresse e aos efeitos, aumenta os comportamentos saudáveis, a qualidade do sono e o estado geral de saúde, eleva os níveis de competências importantes para o sucesso na organização, melhora a coesão e a confiança entre os membros de equipes, aumenta a paciência na convivência no trabalho, aprimora o controle emocional, melhora a qualidade de vida, reduz índices de absenteísmo e de dias de trabalhos perdidos por causa da saúde precária ou de acidentes, diminuiu queixas dos clientes e aumenta o volume dos negócios, de ativos e de lucros.

Outros pontos a serem considerados são os efeitos das dimensões espirituais na organização em sua prática em relação a qualidade de comunicação e relacionamento entre setores, devendo ser promovida uma melhoria para o bom desempenho organizacional (DUCHON; PLOWMAN, 2005); indivíduos apresentam um comprometimento afetivo e normativo maior quando experimentam um sentido de comunidade na equipe a qual fazem parte, no momento em que percebem um alinhamento dos valores/missão da organização com os seus, quando consideram que realizam algo significativo e útil à sociedade, experimentam alegria e satisfação no trabalho e entendem que é a partir dele que há oportunidades para a vida interior (REGO; CUNHA; SOUTO, 2007).

Outras vantagens são maior motivação, retenção de funcionários e aumento na produtividade e lucratividade (MARSCHKE; PREZIOS; HARRINGTON, 2009); ambiente mais positivo e com maior aceitação; melhorias na atitude dos colaboradores, na qualidade de vida no trabalho e união e coesão entre a equipe; e aumento na satisfação no trabalho (SANTIAGO, 2007 apud TECCHIO; BRAND, 2016); e criação do conhecimento organizacional (TECCHIO; CUNHA; BRAND, 2018).

Nesta perspectiva, todo este contexto de estudiosos contribuiu para refletir que a espiritualidade no ambiente de trabalho desenvolve um sentimento de respeito pela habilidade e desejo do indivíduo, melhorando a relação entre todos colaboradores e que pode ser analisada por meio desses aspectos. Ashmos e Duchon (2000 apud DUCHON; PLOWMAN, 2005) mencionam que a espiritualidade no trabalho envolve a vida interior, trabalho significativo e senso de comunidade. Já Rego, Souto e Cunha (2007) afirmam que além do sentido de comunidade na equipe, há o alinhamento do indivíduo com os valores da organização, sentido de préstimo à comunidade, alegria no trabalho e oportunidades para a vida interior.

De acordo com Tecchio *et al.* (2019), o número de dimensões varia com a abordagem de cada autor, podendo ser mensurada através de três a onze dimensões. Assim, além das já mencionadas, outros pesquisadores incluem na medida da espiritualidade aspectos relacionados compaixão, atenção plena, transcendência, Valores positivos na unidade de trabalho, Contemplação, Conexões positivas com outros indivíduos, Responsabilidade pessoal, Bloqueios para a espiritualidade e Indivíduos e organização (TECCHIO *et al.*, 2019).

Destaca-se que no ano de 2014, Siqueira *et al.* construíram e validaram em contexto brasileiro o Inventário de Espiritualidade no Trabalho (IET) definidas a partir de: (I) *Senso de Comunidade*: “Convicções de que as relações sociais dentro da organização constituem experiências assentadas em percepções de pertencimento” e (II) *Trabalho com propósito de vida*: “Convicções de que as tarefas realizadas contêm sentido para a vida e dão significado para ela” (SIQUEIRA *et al.*, 2014, p. 167). Segundo esses autores, não há consenso conceitual sobre a espiritualidade e suas medidas, mas essas duas dimensões foram as que mais se permaneceram estáveis.

3 METODOLOGIA

Para a investigação foi utilizado a estratégia estudo de caso, de maneira que possa permitir um sentindo amplo com detalhes do conhecimento sobre o objeto de pesquisa. Desse modo, ressalta-se que o estudo de caso “é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos” (YIN, 2005, p. 32).

Considerando os objetivos do estudo, observa-se que se trata de uma pesquisa descritiva, pois buscou-se descrever as percepções dos colaboradores da Empresa Alpha sobre a Espiritualidade no Trabalho, bem como configura-se com uma abordagem quantitativa, uma vez que foram utilizadas análises estatísticas. Assim, para a coleta de dados, 34 pessoas contribuíram respondendo a um questionário, cuja aplicação se fez a partir das considerações de Siqueira *et al.* (2014) em sua forma completa, contendo 29 questões, divididos em dois fatores, chamado de (I) Senso da comunidade que apresentou 14 itens, enquanto que a dimensão (II) Trabalho como propósito de vida com 15 itens, conforme demonstrado no quadro 1.

Quadro 1: Questionário sobre a Espiritualidade no Trabalho

(Continua)

Questionário sobre Espiritualidade no Trabalho
IET1: No meu setor as pessoas são unidas.
IET2: No meu trabalho ajuda-me a realizar a maioria dos meus sonhos
IET3: Meu trabalho ajuda-me a ter uma vida melhor.
IET4: Meu trabalho amplia os horizontes de minha vida.
IET5: Meu trabalho aumenta minhas habilidades como pessoa.
IET6: No meu setor existe espírito de solidariedade entre as pessoas.
IET7: Meu trabalho dá sentido à minha vida.
IET8: No meu setor existe colaboração entre as pessoas
IET9: Meu trabalho dá uma razão especial em minha vida.
IET10: No meu setor existem um ambiente tranquilo.
IET11: No meu setor as pessoas se apoiam umas as outras para progredirem.
IET12: No meu setor há companheirismo.
IET13: Meu trabalho é essencial a minha existência
IET14: No meu setor respira-se um ar de cordialidade.
IET15: Meu trabalho é responsável por muitas vitórias que consegui na vida.
IET16: Meu trabalho ilumina meus dias.
IET17: Meu trabalho me permite viver em paz.
IET18: No meu setor todos querem ajudar quando tem um problema.
IET19: No meu setor as pessoas mantem laços de amizade entre elas.
IET20: Meu trabalho torna minha vida mais completa.
(Conclusão)
IET21: Meu trabalho traz tranquilidade a minha vida.
IET22: No meu setor existe intrigas entre as pessoas.
IET23: Meu trabalho traz harmonia para meus dias.
IET24: No meu setor há ambiente para acolher cada um que ali trabalha.

IET25: No meu setor há respeito de um para outro.
IET26: Meu trabalho é parte importante da minha vida
IET27: No meu setor pode-se dizer que “são todos por um e um por todos”.
IET28: Meu trabalho faz minha vida ter mais significado
IET29: No meu setor existe um ambiente social agradável

Fonte: Siqueira *et al.* (2014, p. 169).

Desta forma, foi enviado por meio de formulário virtual o questionário no dia 22 de novembro de 2021, onde o (a) colaborador (a) da Empresa Alpha deveria marcar entre uma escala de cinco alternativas (1 – Discordo Totalmente, 2- Discordo, 3 – Neutro, 4 – Concordo e 5- Concordo Totalmente) a que mais fosse verdadeira para ele (a).

Para a análise e interpretação dos resultados, seguindo as orientações de Siqueira *et al.* (2014), com pequenas alterações em sua ordem. De tal modo, foi feita a inversão dos valores das respostas da pergunta 22, realizando a correspondência entre as duas, ou seja, a resposta 1 passa a ser 5, a resposta 2 passa a ser a 4, e a 3 continua sendo 3, a resposta 4 passa a ser a 2, e a 5 passa a ser a resposta 1. Para obter os resultados, os valores das respostas serão somados e depois divididos pelo número de cada item.

Assim, se aplicada a forma completa, para apurar o fator 1 (senso de comunidade), primeiro é preciso inverter o valor da resposta ao item 22, de acordo com a explicação anterior. Depois, somam-se os valores das respostas aos itens 1, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 18, 19, 22, 24, 25, 27 e 29 e divide-se o valor por 14. Se utilizada a reduzida, acrescentam-se os valores das respostas aos itens 1, 6, 8, 10 e 12 e divide-se o total por cinco. Assim, para ambas as formas, sempre serão obtidos dois resultados, denominados “escores médios”, um para cada fator (SIQUEIRA *et al.*, 2014, p. 168).

A interpretação de tais escores foi analisada tendo por base a escala de respostas, onde os “valores entre 4 e 5 indicam escore alto; entre 3 e 3,9, escore médio; e um valor entre 1 e 2,9, escore baixo de espiritualidade no trabalho” (SIQUEIRA *et al.*, 2014, p. 168). Dessa forma, a análise foi realizada por estatísticas descritivas, sendo avaliadas como média, moda e desvio padrão.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 O perfil dos colaboradores

A pesquisa foi realizada em uma empresa no município de Ponta Porã MS, foi aplicado um questionário validado por Siqueira *et al.* (2014) com objetivo de analisar a percepção de espiritualidade dos colaboradores no ambiente de trabalho, participaram 34 colaboradores caracterizados conforme exposto na Tabela 1.

Tabela 1- Perfil do Colaborador

Variáveis	Total Respondente = 34	Percentual %
Idade		
18 a 29	11	32%
30 a 35	11	32%

40 a 48	8	24%
50 a 56	4	12%
Total = 34		Total = 100%

Gênero		
Masculino	23	68%
Feminino	11	32%
Total = 34		Total = 100%

Renda		
Até 2 s.m	15	44%
Mais de 2 até 4 s.m	12	35%
Mais de 4 até 10 s.m	5	15%
Mais de 10 até 20 s.m	2	6%
Total = 34		Total = 100%

Estado Civil		
Solteiro (a)	17	50%
União estável	9	26%
Casado (a)	8	24%
Total = 34		Total = 100%

Escolaridade		
Ens. Fundamental Incompleto	2	6%
Ens. Fundamental Completo	1	3%
Ens. Médio Incompleto	3	9%
Ens. Médio Completo	10	29%
Ens. Superior Incompleto	3	9%
Ens. Superior Completo	12	35%
Outro	3	9%
Total = 34		Total = 100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Conforme a tabela 1, as idades dos colaboradores correspondem a 32% para as idades de 18 a 29 anos e entre 30 a 35 anos, já entre 40 a 48 anos são 24% e entre 50 a 56 anos 12%. Para os resultados de gênero observa-se que o masculino possui o maior número 68%, e quando questionado o estado civil quase metade está solteiro(a). Referente a escolaridade até o ensino médio completo apresenta 29%, 35% com o ensino superior completo. Na classificação da renda, ou seja, observou que até dois salários-mínimos teve um número maior de 44%, sendo que mais de dois salários até quatro ficou em 35%, e mais de quatro de salários até 10 obteve o menor resultado 15%.

Destaca-se que as funções executadas pelos colaboradores são: Operador de máquina, Jovem aprendiz, Assistente de laboratório, Aprendiz, Auxiliar de almoxarifado, Coordenador administrativo, Analista de qualidade de sementes, Vendedor, Analista de PCP (Plano de Controle e Produção), Polivalente sede, Eletricista industrial, Administração, Supervisor de almoxarifado, Coordenador de manutenção, auxiliar administrativo, Analista de PCM (Planejamento e Controle da Manutenção), Analista de administrativo, Cozinheira, Assistente administrativo júnior, Coordenadora de qualidade, Padeira, Analista de Recursos Humanos,

Analista, Assistente administrativo, Balanceiro, analista de almoxarifado Jr, Auxiliar de cozinha, Analista de laboratório e Analista de qualidade de sementes.

4.2 Espiritualidade na empresa alpha

A fim de responder ao objetivo específico, o de “Investigar o senso de comunidade dos trabalhadores da empresa Alpha” a Tabela 2 apresenta resultados para a dimensão o senso da comunidade do IET com moda, média e desvio de padrão, com 14 itens.

Tabela 2 - Senso da Comunidade – Estatística

	IET1	IET6	IET8	IET10	IET11	IET12	IET14
Média	2	2	2	2	2	2	2
Moda	2	2	2	2	2	2	2
Desvio-padrão	0,753	0,77	0,78	0,72	0,90	0,74	0,74
	IET18	IET19	IET22	IET24	IET25	IET27	IET29
Média	2	2	2	2	2	2	2
Moda	2	2	2	2	2	2	2
Desvio-padrão	0,99	0,68	1,44	0,75	0,86	1,09	0,81

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Pode-se observar na análise realizada para Senso de Comunidade que suas respostas (IET) apresentaram média e moda no valor de 2, ou seja, os colaboradores discordaram das afirmativas desta dimensão. Nesse sentido, apresentou um escore baixo de espiritualidade, pois um valor entre 1 e 2,9, é considerado baixo (SIQUEIRA *et al.*, 2014).

Destaca-se os valores do desvio padrão de IET18 (No meu setor todos querem ajudar quando um tem problema), IET22 (No meu setor existem intrigas entre as pessoas) e IET27 (No meu setor pode-se dizer que “são todos por um e um por todos”) como sendo os maiores, isto é, nessas questões os dados estavam mais dispersos. Já os menores valores para o desvio padrão foi de IET19 (No meu setor as pessoas mantêm laços de amizade entre elas) com 0,68 e IET10 (No meu setor existe um ambiente tranquilo) com valor de 0,72, ou seja, os colaboradores apresentam a mesma percepção quanto a não haver laços de amizade e ambiente tranquilo na empresa Alpha.

Este resultado é negativo e traz indícios de que pode desenvolver o desconforto no comportamento organizacional, uma vez que os dados mostram discordâncias em relação às percepções de pertencimento por meio das relações sociais. No entender de Valle (2002, p. 54) o sentimento de pertença é importante para que o sujeito “se sinta e aja como membro pleno do grupo, sobretudo no que diz respeito aos papéis sociais, às normas e valores”, e nesse sentido contribui para o senso de comunidade dos trabalhadores no ambiente organizacional. Mais especificamente, a pertença se entremeia com os conceitos de espiritualidade, já que, para Marschke, Prezios e Harrington (2009), a espiritualidade está relacionada às pessoas que compartilham e experimentam o verdadeiro propósito e significado no trabalho.

Portanto, quando não há espiritualidade no que tange ao Senso de Comunidade, pode-se inferir que não há apoio, companheirismo, solidariedade, respeito, acolhimento e laços de

amizade, isto é, a relação entre colegas tende a apresentar conflitos e intrigas, podendo prejudicar a produtividade organizacional, aumento de doenças psicossomáticas, absenteísmo, rotatividade, baixo clima organizacional e conseqüentemente o não alcance das metas. No entanto, este resultado pode-se ser compreendido e ter sido influenciado pelos métodos conservadores em antigas gestões, uma vez que “os modelos tradicionais de administração e comportamento organizacional não dava muito espaço para espiritualidade” (BENNIS, 2009, p. 238 apud SIQUEIRA *et al.*, 2014, p. 158).

Sugere-se, portanto, que a empresa Alpha planeje e implemente ações e oportunidades voltadas ao sentimento de pertencimento e construção de laços sociais coesos por meio da espiritualidade no trabalho, uma vez que de acordo com Duchon e Plowman (2005), o desempenho dos colaboradores é maior quando sentem pertencente a uma comunidade, sendo necessário, portanto, que os líderes nutram a espiritualidade organizacional e que encorajem conexões sociais por meio da confiança e da qualidade dos relacionamentos de modo a terem condições de se auto-organizarem (como comunidades) de maneira que considerem significativas para a natureza do trabalho.

Referente ao segundo objetivo específico “Identificar a visão dos colaboradores sobre o trabalho como propósito de vida”, a Tabela 3 apresenta os resultados.

Tabela 3- Dimensão -O Trabalho como Propósito de Vida- Estatísticas

	IET2	IET3	IET4	IET5	IET7	IET9	IET13	
Média	2	2	2	2	2	2	2	
Moda	2	2	2	2	2	2	2	
Desvio-padrão	0,74	0,69	0,55	0,50	0,71	0,67	1,07	
	IET15	IET16	IET17	IET20	IET21	IET23	IET26	IET28
Média	2	2	2	2	2	2	2	2
Moda	2	2	2	2	2	2	2	2
Desvio-padrão	0,64	0,72	0,80	0,73	0,77	0,77	0,45	0,84

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Verificou-se que todas as médias encontradas apresentaram resultado como discordam, isto é, os colaboradores da empresa Alpha não apresentam o trabalho como propósito de vida, não reconhecem o sentido naquilo que estão fazendo, e nem enxergam a relação existente entre o trabalho e a vida pessoal, alcance de metas, realização de sonhos, desenvolvimento de habilidades, sentimento de se sentir útil, sentimentos de harmonia, paz e tranquilidade.

Destaca-se os valores do desvio padrão de IET13 (Meu trabalho é essencial para minha existência) com 1,07, demonstrando maior dispersão dos dados e respostas e de IET26 (Meu trabalho é parte importante da minha vida) com o menor valor, isto é, há uma convergência de opiniões sobre o significado do trabalho. Dessa forma, seria viável que empresa voltasse atenção para trabalhador, buscando a oferecer um ambiente saudável, demonstrando preocupação com o colaborador, já que “quando o trabalho não tem significado para a vida, a criatividade não flui” (REGO; CUNHA; SOUTO, 2007, p. 19).

Desse modo, alcançou-se o objetivo geral da pesquisa ao descrever a percepção de espiritualidade dos colaboradores da Empresa Alpha, cujos resultados avaliados confirmaram que os colaboradores apresentam uma baixa percepção de espiritualidade dentro do ambiente de trabalho, uma vez que tanto para o Senso de Comunidade quanto para o Trabalho como propósito de vida os colaboradores foram unânimes em discordar das afirmativas de ambas as dimensões.

Sugere-se que a organização estudada comece a implementar políticas e práticas de recursos humanos com o propósito de não haver danos tanto no lado físico, emocional e espiritual de seus colaboradores. Destaca-se que quando uma empresa possui espiritualidade no ambiente de trabalho, faz com que o colaborador cresça mentalmente, fortaleça seus laços afetivos entre os colegas, crie um ambiente favorável a construção de conhecimento e significados de trabalho, podendo multiplicar e crescer junto com a organização. É importante que dentro da empresa haja finalidade de trabalho, um propósito de vida, de respeito, para que a organização evite problemas futuros com desavenças e conflitos, dos quais prejudicam a produtividade organizacional e individual. Assim, o privilégio em se ter a espiritualidade no trabalho reflete na qualidade de comportamento humano, no companheirismo e solidariedade, e “torna os trabalhadores mais resistentes ao estresse e aos efeitos, aumenta as atitudes saudáveis, eleva os níveis de competências importantes para o sucesso na organização, melhora a coesão e a confiança entre os membros de equipe” (SIQUEIRA *et al.*, 2014, p. 161).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada nesse estudo de caso caracterizado por ser descritivo e quantitativo, e que objetivou descrever como é percebido a espiritualidade dos colaboradores no ambiente de trabalho da empresa Alpha, demonstrou, por meio dos resultados obtidos, que na organização estudada não se tem espiritualidade no ambiente de trabalho. As respostas tiveram um escore baixo para espiritualidade, ou seja, não tem um senso de comunidade e tampouco trabalham com um propósito de vida, o que é preocupante para os gestores e colaboradores. Para enfrentar tal situação, entende-se que a empresa precisa investir em ações de Recursos Humanos, tais como, cursos motivacionais para resgatar os valores pessoais, motivar o colaborador para novos propósitos dentro do trabalho e fora também, pois um profissional incentivado e satisfeito contribui para uma empresa de sucesso; como também práticas de socialização, incentivo ao trabalho em equipe, jogos empresariais, atividades de endomarketing entre outros.

Portanto, julga-se necessário obter uma maior atenção ao ambiente de trabalho, saber como as pessoas estão se comportando, como estão interagindo, se as características individuais de cada colaborador estão sendo respeitadas e como utilizar a espiritualidade e as diferenças entre as pessoas a favor da organização. As limitações da pesquisa referem-se ao fato de ser caracterizada como um estudo de caso, não permitindo, portanto, sua generalização; em razão de ser investigada a percepção e comportamento dos colaboradores, os resultados apresentados expõem dados em um período específico, ou seja, se for aplicado em um outro momento, os resultados podem ser parecidos ou não. Também não foi possível entrevistar os gestores e a análise se fez somente por análises estatísticas. Neste caso, para estudos futuros, recomenda-se acrescentar a análise qualitativa, estudar outras organizações e fazer um comparativo, como também a realização de pesquisas com outras variáveis.

REFERÊNCIAS

- BARRETO, T. F.; FEITOSA, M. G. G.; BASTOS, B. E. N. Espiritualidade no ambiente de trabalho no entendimento de dirigentes e funcionários: um estudo de múltiplos casos na região metropolitana do Recife. In: ENEO - ENCONTRO DA DIVISÃO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, VII, 2014. Gramado. Anais eletrônicos... Gramado: Anpad, 2014.
- DUCHON, D.; PLOWMAN, D. A. Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. **The Leadership Quarterly**. v. 16. October, 2005. p. 807-833.
- FERREIRA, D. L. *et al.* Espiritualidade nexa qualidade de vida no trabalho: Um estudo subjetivo utilizando a metodologia Q. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 2, 2022
- GONZÁLEZ JUNIOR, I. P.; SILVA, D. R.; CRUZ, N. S. P. Espiritualidade nas organizações: um estudo bibliométrico dos principais sites de buscas acadêmicas do Brasil. **Revista de Investigación Valor Agregado**. v. 8, n.1, 2021, p.1 -16
- LOPES-JR, D. S. *et al.* Spirituality in organizations and professional stress during Covid-19. **Revista Científica Hermes**, n. 31, p. 26-40, abr./set., 2022.
- MARSCHKE, E.; PREZIOSI, R.; HARRINGTON, W. Professionals And Executives Support A Relationship Between Organizational Commitment And Spirituality In The Workplace. **Journal of Business & Economics Research**. v. 7, n. 8, August, 2009
- PINHEIRO, L.; FROEHLICH, C.; KONRATH, K. Espiritualidade no ambiente de trabalho: evidências em três casos. **DESENVOLVE: Revista de Gestão do Unilasalle**, Canoas, v. 8, n. 2, p. 41-62, jul. 2019
- REGO, A.; CUNHA, M. P.; SOUTO, S. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. **RAE-eletrônica**, v. 6, n. 2, Art. 12, jul./dez. 2007
- REGO, A.; SOUTO, S.; CUNHA, M. P. Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho. **Comportamento Organizacional e Gestão**, v. 13, n. 1, 2007, p. 7-36
- SIQUEIRA, D. O labirinto religioso ocidental: da religião à espiritualidade. Do institucional ao não convencional. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 23, n. 2, p. 425-462, maio/ago. 2008
- SIQUEIRA, M. M. M. *et al.* Espiritualidade no Trabalho. IN: SIQUEIRA, M. M. M. (org.) **Novas Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. 2014. p. 157-171
- TECCHIO, E. L.; BRAND, J. L. Espiritualidade nas organizações: Elementos conceituais. **RACI, Getúlio Vargas**, v.10, n.21, Jan./Jul. 2016



V SIMPÓSIO SUL-MATO-GROSSENSE DE ADMINISTRAÇÃO

PASSE NO RH: CARREIRA PROFISSIONAL
E MERCADO DE TRABALHO



ISSN 2675-4185

TECCHIO, E. L.; CUNHA, C. J. C. A.; BRAND, J. L. Espiritualidade nas organizações e criação de conhecimento. **Organizações em contexto**, São Bernardo do Campo, ISSN 1982-8756 • Vol. 14, n. 27, jan.-jun. 2018.

TECCHIO, E. L. *et al.* Identificando a espiritualidade nas organizações. **REUNA**, Belo Horizonte - MG, Brasil, v.24, n.1, jan./ mar., 2019, p. 21-40

VALLE, E. Conversão: da noção teórica ao instrumento de pesquisa. **Revista de estudos da Religião**, v. 2, n. 2, p. 51-73, 2002.

YIN. R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3 ed., Porto Alegre: Bookman, 2005.