



Espiritualidade Sob a Ótica dos Discentes de Graduação, Lato e Stricto Sensu em Administração da Universidade de Caxias do Sul

Vivian Santa Lucia Rossi, Maria Emilia Camargo, Ronald Lopes de Oliveira,
Gabriela Zanandrea, Uiliam Hahn Biegelmeier

RESUMO

A espiritualidade nas organizações tem sido destacada na literatura como uma ferramenta de gestão, considerada uma energia positiva que proporciona entre outros fatores a motivação, criatividade, inspiração e integração, podendo atribuir sentido ao trabalho do colaborador. Este trabalho teve como objetivo verificar os fatores que compõem a espiritualidade sob a ótica dos discentes de graduação, lato e stricto sensu em administração no contexto específico da Universidade de Caxias do Sul e suas relações com as características dos participantes da pesquisa. Com caráter exploratória e abordagem quantitativa, realizou-se a coleta dos dados através de uma *survey* e os dados foram analisados por meio de técnicas estatísticas descritivas e multivariadas. Os resultados destacaram as três dimensões que demonstram a prática da espiritualidade na ótica dos participantes da pesquisa, ou seja, “senso de comunidade”, “trabalho como propósito de vida” e “préstimo a comunidade”. Além disso, destaca-se que um dos achados do estudo refere a correlação significativa entre os fatores que compõem a espiritualidade com o gênero e a faixa etária dos participantes.

Palavras-chave: Espiritualidade nas Organizações. Senso de Comunidade. Trabalho como Propósito de Vida. Préstimo à comunidade.

1 INTRODUÇÃO

Embora os estudos sobre a espiritualidade sejam muito recentes, já foi possível identificar um corpo de estudos que a entende como uma importante ferramenta de gestão, a qual pode propiciar ganhos significativos para toda a organização. A partir disso, o trabalho deixa de ser visto como uma obrigação, mas como algo que atribui sentido para a vida das pessoas, além de equilibrar a relação profissional e pessoal dos colaboradores, fazendo com que estes tenham melhor qualidade de vida e as organizações melhores resultados (DORNELLES, 2006 apud BETTEGA, 2013).

Bettega (2013) afirma que o trabalho está no centro do processo de humanização do homem, porém em contrapartida Bastos, Pinho e Costa (1995) coloca que ao longo da história, o trabalho está vinculado com noções negativas de sacrifício, esforço incomum, carga, fardo, transtorno, preocupação, punição, obrigação, dever, responsabilidade, ou seja, algo esgotante para quem o realiza.

Durante toda a história houve muitas situações que fizeram com que o conceito de trabalho evoluísse e deixasse de ser algo negativo, neste contexto insere-se a teoria de Espiritualidade, que tornou-se um tema muito atual e que tem sido visto como uma característica desejada pelos colaboradores e pela organização onde trabalham (FLINK et al., 2012; TECCHIO et al., 2016).

Percebe-se assim que a espiritualidade deve ser o foco de atenção nas empresas, pois pode ser o meio pelo qual será possível promover a felicidade dos seus colaboradores em seu trabalho e nas organizações, o autor ainda coloca que a espiritualidade representa as qualidades do espírito humano como amor, compaixão, paciência, tolerância, capacidade de perdoar, contentamento, responsabilidade, estudo, noção de harmonia que quando aplicado à própria vida promove a felicidade e tem o poder de contagiar os que estão ao redor (SANTOS; SILVA; CORREA, 2012 apud JAOUDE, 2015).



A partir disso, este estudo teve como objetivo verificar os fatores que compõem a espiritualidade sob a ótica dos discentes de graduação, lato e stricto sensu em administração no contexto específico da Universidade de Caxias do Sul e suas relações com as características dos participantes da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ESPIRITUALIDADE

Inicialmente vale a pena destacar que não se pode confundir espiritualidade e religiosidade. Religião se preocupa com um sistema de crenças, orações, rituais, ritos, cerimônias, práticas formais e ideias, enquanto que a espiritualidade se preocupa com as qualidades do espírito humano, que estão relacionados com o desejo interior de sentido e comunidade (TECCHIO, 2015).

A Inteligência espiritual está relacionada com os comportamentos, atitudes, hábitos, costumes e processos psicológicos da pessoa, de modo que características como valores éticos, intuição, criatividade, religião, fé, visão holística, respeito com o meio ambiente, responsabilidade social, compaixão e justiça estão mais presentes em pessoas espiritualizadas (ARRUDA, 2005).

Reis (2014) afirma que apesar de tratar-se de um tema relativamente novo dentro do ambiente de trabalho e seus estudos ainda ser muito reduzidos, já é possível evidenciar a importância do tema espiritualidade nas organizações, pois é o caminho para a realização, relacionamentos mais saudáveis, alinhamento dos objetivos pessoais e organizacionais, maior comprometimento, e que inclusive pode levar o indivíduo a um estado de transcendência, onde se valorize menos as realidades puramente materiais e gere um compromisso para o bem comum da humanidade, ou seja, a responsabilidade social.

A partir de estudos foi possível definir cinco dimensões do construto espiritualidade: sentido de comunidade, alinhamento do indivíduo com os valores da organização, sentido de serviço à comunidade (trabalho com significado), alegria no trabalho, oportunidades para a vida interior. Através destas dimensões é possível identificar de forma mais clara o nível de desempenho organizacional e a produtividade dos indivíduos que as praticam. Segundo Rego et al., 2007, em pesquisa realizada confirmaram que colaboradores praticantes de espiritualidade apresentaram maior empenho afetivo e normativo, maior produtividade e menor empenho instrumental (REGO; SOUTO; CUNHA, 2007).

A inteligência espiritual é muito mais abrangente que a inteligência intelectual e emocional e cuja contribuição para o equilíbrio do homem moderno se torna inegável. A Espiritualidade é um complemento muito importante para o indivíduo que almeja a plenitude além da parte material e intelectual (ARRUDA, 2005).

A espiritualidade estimula o interesse por si e pelos outros, formando uma unidade com a natureza a vida e o universo, despertando o sentido à vida independentemente de religião, e dessa maneira produz a capacidade de suportar sentimentos debilitantes de culpa, raiva e ansiedade, além disto, os aspectos espiritualistas mobilizam as energias positivas e melhoram a qualidade de vida das pessoas (GUERRERO; PINTO; SAWADA; ZAGO, 2010).

Além do mais, estudos têm evidenciado que “a espiritualidade está presente na decisão do consumidor, pois a identificação de um estilo de vida centrado na espiritualidade abre a porta para que as organizações se liguem de uma forma positiva e próxima dos seus consumidores, numa sintonia superior àquela oferecida pelos processos convencionais de Comunicação” (AULETTA; DAKDUK, 2013 apud LEAL, 2015).

Ainda segundo Covey (2005 apud LEAL, 2015) as empresas devem ter como públicos-alvos os consumidores como seres completos, ou seja, que possuem um corpo físico, uma mente



com capacidade para pensar e analisar independentes, um coração capaz de sentir emoções, e um espírito que é a sua alma ou centro fisiológico. Esta é uma consideração que deve se estender-se a todos as pessoas, principalmente colaboradores das organizações.

Segundo Cunha, Rego e Souto (2007) espiritualidade nas organizações está representada através de cinco dimensões sendo elas: “sentido de comunidade”, “trabalho com significado”, “alegria no trabalho, oportunidade para a vida interior” e “alinhamento com os valores da organização”, sendo estes fundamentais para o comprometimento organizacional, conforme se demonstra no Quadro 1:

Quadro 1 - Dimensão da espiritualidade nas organizações

DIMENSÕES	ITENS RELACIONADOS
Sentido de comunidade na equipe	Espírito de equipe, zelo mútuo entre os seus membros, sentido de comunidade e propósito comum.
Alinhamento do indivíduo com os valores da organização	Compatibilidade de valores e da vida interior do indivíduo com os valores da organização. Abarca ainda um item respeitante ao sentimento de que os líderes procuram ser úteis à sociedade.
Préstimo à comunidade	O trabalho realizado corresponde a importantes valores da vida do indivíduo e é útil à comunidade.
Alegria no trabalho	O sentido de alegria e prazer no trabalho
Oportunidades para a vida interior	Modo como a organização respeita a espiritualidade e os valores espirituais do indivíduo.

Fonte: Rego, Souto e Cunha (2007)

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A composição da metodologia utilizada nesta pesquisa está estruturada de acordo com as orientações contidas em Hair Jr. et al. (2005) e Favero et al. (2009). Com base na proposição deste estudo a natureza desta pesquisa classifica-se em quantitativa do tipo descritiva, a partir da qual foi possível descrever, determinar e estabelecer os graus de associação das variáveis estudadas através de um questionário estruturado aplicado a uma amostra de 300 estudantes que foi calculada com base nas recomendações de Marôco (2014), onde no cálculo amostral é necessário considerar o número de variáveis do estudo e os critérios para utilização das técnicas multivariadas de análise de dados, ou seja, deve-se considerar o mínimo de 3 questionários por cada variável e o ideal de 10 questionários para cada variável.

Para se fazer a coleta dos dados, foi utilizado um questionário, com base no “Inventário de Espiritualidade no Trabalho (IET)” proposto por Siqueira (2014), composto por 29 itens divididos em duas dimensões, conforme demonstrado no Quadro 2, a partir de uma escala de concordância do tipo Likert de 5 pontos (1- discordo totalmente; 2- discordo; 3- nem concordo, nem discordo; 4- concordo; 5- concordo totalmente).

Quadro 2 - Inventário de espiritualidade (IET)

Dimensão	Definição	Itens	Índice de precisão (original)
Senso de comunidade	Convicção de que as relações sociais dentro da organização constituem experiências assentadas em percepções de pertencimento.	14 itens	0,94
Trabalho como propósito de vida	Convicção de que as tarefas realizadas contêm sentido para a vida e dão significado a ela.	15 itens	0,93
Inventário de Espiritualidade no Trabalho		29 itens	0,93



Fonte: Adaptado de Siqueira (2014).

Para o tratamento dos dados foi utilizado uma planilha eletrônica e o programa *Statistical Package for the social Sciences – SPSS*, versão 20. Foram realizadas análises descritivas (frequências, médias desvios – padrões e coeficientes de variação), análise fatorial com objetivo de reduzir a dimensionalidade do instrumento de coleta de dados e encontrar as dimensões da espiritualidade e a análise de correlação (MARCONI; LAKATOS, 2011). Para a verificação da consistência interna, ou seja, da fidedignidade do instrumento de coleta de dados foi utilizado Alfa de Cronbach (HAIR Jr. et al., 2005).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A amostra foi composta inicialmente por 300 respondentes, para tanto, foi realizada a preparação dos dados, com a identificação de *missings* (valores ausentes), onde 06 respondentes obtiveram porcentagem maior que 10% de dados perdidos na amostra que segundo Hair Jr. et al. (2005) devem ser eliminados da análise, restando assim, 294 participantes válidos.

A análise dos respondentes quanto ao gênero demonstrou que 52,7% de respondentes eram do sexo feminino e 46,6% do sexo masculino, sendo que 02 questionários não apresentavam essa resposta. Quanto à faixa etária, a amostra foi composta por 39,8% de respondentes com idades entre 24 e 29 anos e 0,3% com idades entre 48 e 53 anos e 54 a 59 anos, sendo que 5 questionários não apresentavam esta resposta. Quanto ao estado civil, a amostra foi composta por 63,3% de respondentes solteiros e 1,0% eram casados, sendo que 7 questionários não apresentam esta resposta.

Quanto à escolaridade, a amostra foi composta por 88,1% dos respondentes estavam cursando o ensino superior e 1,0% tinham a especialização completa. Quanto à renda, a amostra foi composta por 28,6% de respondentes que recebem salários entre R\$ 3.941,00 e R\$ 7.888,00 e 6,1% que recebem salários acima de R\$ 12.000,00.

4.1 ESTATÍSTICA DESCRITIVA

Assim, seguiu-se à análise descritiva dos dados obtidos a partir da aplicação da escala adaptada de Siqueira (2014) (Tabela 1). Inicialmente analisou-se as questões relativas ao senso de comunidade e trabalho como propósito de vida. Destas pode-se perceber que todas as respostas estiveram entre as opções “não concordo nem discordo” e “concordo totalmente”, apesar de obter-se para a maioria das questões um coeficiente de variação superior a 30% demonstrando heterogeneidade nas respostas dos participantes.

Tabela 1- Estatística descritiva

	M	DP	CV %
No setor as pessoas são unidas	3,57	1,042	29,17
O trabalho ajuda a realizar os sonhos	3,29	1,076	32,76
O trabalho ajuda a ter uma vida melhor	3,74	1,023	27,38
O trabalho amplia os horizontes da vida	3,56	1,032	28,96
O trabalho aumenta as habilidades como pessoa	3,96	0,975	24,61
No setor há espírito de solidariedade entre as pessoas	3,47	1,089	31,38
Trabalho dá sentido à vida	3,30	1,174	35,56
No setor existe colaboração entre as pessoas	3,63	0,992	27,31
Trabalho da razão especial à vida	3,23	1,164	35,98
No setor existe um ambiente tranquilo	3,33	1,158	34,75



No setor as pessoas se apoiam umas as outras para progredirem	3,32	1,062	31,93
No setor há companheirismo	3,46	1,100	31,80
O trabalho é essencial para existência	3,18	1,230	34,68
No setor respira-se ar de cordialidade	3,16	1,001	31,66
O trabalho é responsável por vitórias conquistadas	3,64	1,044	28,72
O trabalho é responsável por vitórias conquistadas	3,64	1,044	28,72
O trabalho ilumina os dias	2,98	1,136	38,11
O trabalho permite viver em paz	2,90	1,143	39,45
No setor, todos querem ajudar quando um tem problema	3,09	1,123	36,37
No setor as pessoas mantêm laços de amizade entre elas	3,55	1,081	30,50
O trabalho torna a vida mais completa	3,24	1,053	32,52
O trabalho traz tranquilidade para a vida	3,02	1,125	37,20
No setor existe intriga entre as pessoas	2,83	1,301	46,05
O trabalho traz harmonia para os dias	2,97	1,006	33,89
No setor há amizade para acolher cada um que ali trabalha	3,37	1,039	30,84
No setor há respeito de um pelo outro	3,77	1,012	26,86
O trabalho é a parte importante da vida	3,66	1,070	29,27
No setor pode-se dizer que “um por todos e todos por um”	2,93	1,168	39,87
O trabalho faz a vida ter mais significado	3,24	1,103	33,99
No setor existe um ambiente social agradável	3,55	1,066	30,0

Legenda: M = média; DP = desvio padrão; CV = coeficiente de variação

Fonte: Elaborado pelos autores.

Dentre as questões que apresentaram CV superior a 30% está a relacionada ao trabalho ajudar a realizar os sonhos. Sobre este item Ribeiro (2007) explica que é possível constatar que por meio do trabalho o ser humano busca atender suas necessidades, atingir seus objetivos e realizar-se.

Na sequência, a questão que apresentou heterogeneidade nas respostas versava a respeito do espírito de solidariedade entre as pessoas no setor em que trabalhavam. De acordo com Kramer e Faria (2007), a solidariedade se caracteriza como elemento dos vínculos organizacionais, pois fortalece os laços de reciprocidade entre as pessoas, de forma que se tornem mais unidas e dependentes umas das outras, além do mais as relações de solidariedade estimulam sentimentos de identificação e pertença, incentivam a cooperação para realização das atividades e aumentam a integração entre os membros. A solidariedade pode ser identificada através de aspectos como: disposição para dividir problemas com os colegas, iniciativa para ajudar o colega e consideração pelos problemas alheios.

Também foi possível observar respostas heterogêneas na pergunta sobre o trabalho dar sentido para vida. Após ter feito pesquisas com administradores, entre os quais muitos já eram aposentados. Morin (2001) descreveu o trabalho como sendo uma necessidade, uma dimensão importante para a vida, que ajuda as pessoas a se situarem, ocupar seu tempo e que traz sentido para a vida, sobretudo quando é possível escolher o caminho a ser seguido e fazer qualquer coisa de acordo com a personalidade, seus talentos e desejos. O autor ainda coloca que o trabalho significa estar ocupado fazendo alguma coisa, e que, portanto, ser pago para não fazer nada não tem sentido. O prazer e o sentimento de realização que podem ser obtidos na execução de tarefas é o que dá sentido ao trabalho, pois permite ao indivíduo exercer seus talentos e competências, resolver problemas, vencer dificuldades, ter novas experiências, aprender novas competências, atualizar seu potencial, aumentar sua autonomia, estimular a criatividade, perceber seu senso de responsabilidade, reforçar seus sentimentos de competência e eficácia



operacional, sendo que todos estes fatores exercem influência direta na motivação (MORIN, 2001).

Foi questionado aos entrevistados se o trabalho dá razão especial à vida, onde o coeficiente de variação foi superior a 30%, demonstrando que as repostas não foram homogêneas. Conforme Albornoz (1994 apud SILVEIRA, 2008) a partir do renascimento o trabalho adquire um significado intrínseco, as razões para trabalhar estão no próprio trabalho e não fora dele, ou em qualquer uma das suas consequências, sendo assim o trabalho passa a ser concebido como fonte de identidade e realização humana, capaz de propiciar ao indivíduo o seu desenvolvimento, preencher sua vida, e transforma-se em condição necessária para a liberdade.

Bem como, também foi acima de 30% o CV da questão sobre se no setor em que os respondentes trabalham existe um ambiente tranquilo, demonstrando a heterogeneidade das repostas. Conforme Mota (2008) os indivíduos passam maior parte de suas vidas nas organizações, podendo considera-la como sua segunda casa, portanto é necessário que haja um ambiente agradável para realizar as tarefas do dia a dia. Sendo assim um ambiente tranquilo facilita o trabalho de equipe, aumentando a sinergia entre os colaboradores, além de propiciar uma relação mais saudável entre os colegas que fará com que os colaboradores se motivem e tragam bons resultados para a organização.

Quanto ao apoio mutuo no ambiente de trabalho para progredirem o coeficiente de variação foi de 31,93%. Brandão (s/d), as principais razões para a formação de grupos são: a necessidade, o desejo de proximidade, e os desafios, ou seja, o que aproxima as pessoas é a existência de interesses em comum que vão desde a necessidade de sobrevivência, até os anseios de segurança, estima ou *status*.

Fonseca e Moura (2008) destacam que o apoio social advindo das relações de trabalho tem tanta influência na vida e na saúde do indivíduo quanto o apoio advindo de familiares e amigos, isto devido ao fato de que as pessoas gastam maior parte do seu tempo no local de trabalho. Quando há apoio social suficiente ocorre certa “absorção” de parte dos efeitos adversos do ambiente, e como consequência disto ocorre à minimização do desencadeamento de patologias, além de favorecer um bom desempenho das tarefas laborais por parte dos trabalhadores.

Foi questionado aos entrevistados se no setor onde trabalham há companheirismo com coeficiente de variação heterogêneo de 31,80%. Conforme Sant’Ana (2008) o companheirismo é um dos pilares do relacionamento, tanto pessoal como profissional, pois quando se tem alguém em quem confiar tudo fica mais fácil, o trabalho passa a ser desenvolvido com mais tranquilidade e eficiência, não há espaços para desconfianças e o processo de desenvolvimento e aprendizagem profissional ocorre de forma bem mais proveitosa, limitando as preocupações apenas as informações sobre o ofício realizado pelo indivíduo. O companheirismo é saber que todos têm direito de expor suas ideias e ser flexível, isto contribuirá para os bons relacionamentos dentro do ambiente de trabalho (SANTOS; CERVI, 2012).

Quanto ao trabalho ser considerado essencial para a existência o coeficiente de variação foi acima de 34,68%. Segundo Zanelli, Silva e Soares (2010, p. 23) “o trabalho é o núcleo definidor do sentido da existência humana”, isto devido ao fato de que toda a nossa vida é baseada no trabalho, ou seja, mesmo sem nos darmos conta, os processos de socialização primários e secundários nos preparam para isto. Estes processos de socialização compreendem desde a infância, quando somos ainda dependentes, a adolescência, a fase adulta e a terceira idade, quando atingimos a maturidade é quando se espera, deve se acentuar e se vincular, via de regra, à inserção do ser humano no mundo do trabalho.

Também foram heterogênea as respostas relacionadas à cordialidade entre os colaboradores do setor. De acordo com Hofmaister (2009) o clima de cordialidade pode ser identificado na organização quando ocorre um sentimento geral de camaradagem que prevalece na atmosfera do grupo de trabalho.



Foi questionado aos entrevistados se o trabalho ilumina os dias, cujo coeficiente foi de 38,11%, demonstrando percepção heterogênea dos participantes quanto a isso. Fernandes (2006, p. 8) destaca que Aristóteles sempre falava que “é dando sentido ao mundo e graças a sua atividade que o homem traz a luz a sua própria existência”. O que pode ser reforçado por autores como Fernandes (2006, p. 9) que cita em seu artigo que o trabalho “enobrece o homem”, ou assim como Neves (2012) que coloca que uma das maiores felicidades da vida consiste no trabalho, desde que aceite livremente como dever.

Foi questionado aos entrevistados se o trabalho permite viver em paz, o coeficiente de variação foi de 39,45%. Conforme Salles Filho (2009) a paz afeta diretamente a vida do ser humano, pois está nos níveis interpessoal, intergrupar, nacional e internacional, é um processo dinâmico que se caracteriza pela ausência da violência e pela presença da justiça e igualdade. As pessoas no mundo ocidental têm buscado a paz espiritual e individual, seja na sua casa ou na organização onde atuam, é que se torna necessário explorar, com mais intensidade, os padrões e valores que estão sendo cultivados. Para que isto ocorra é necessário que todas as pessoas envolvidas no processo produtivo sejam envolvidas em um sistema de busca pelo seu bem-estar no local de trabalho, procurando subsídios pelos quais possam atrelar os seus desejos com os procedimentos da empresa.

Foi heterogêneo também as questões sobre se no setor onde trabalham todos querem ajudar quando um tem um problema. Conforme Paillé (2009) os colaboradores que estão satisfeitos com seu trabalho, demonstram mais atitudes de cidadania, desempenhando sua função de forma positiva e ajudando seus colegas de forma voluntária, indo além das especificações prescritas e sem nenhum interesse pessoal.

Foi questionado aos entrevistados se no setor as pessoas mantêm laços de amizade entre elas, o CV foi de 30,50%. De acordo com Marques (2014) os indivíduos que criam relações de amizade com colegas de trabalho se importam mais com a organização e se sentem motivados a trabalhar e como consequências acabam trazendo melhores resultados, porém é preciso que haja bom senso e maturidade para aproveitar todos os benefícios desta relação no ambiente de trabalho. A amizade sendo uma forma de apoio social é capaz de reduzir o estresse organizacional oriundo da execução das atividades relacionadas ao trabalho, pois se acredita que os relacionamentos interpessoais podem atuar como redutores e catalizadores do estresse dos funcionários (SOUZA; GARCIA, 2008).

Heterogêneas também foram as respostas sobre o trabalho tornar a vida mais completa (CV = 32,52%). Rattner (1996) coloca que após várias pesquisas foi revelado que a atitude dos funcionários em face da racionalização do trabalho não é determinada apenas por estímulos financeiros, mas principalmente por fatores de ordem sociológica e psicológica, a prova disto é que não há nada mais devastador do que a perda do emprego, pois além da incapacidade para prover suas necessidades e sustentar sua família, representa também o rompimento dos laços com a sociedade, a consequente diminuição de sua autoestima, a perda do seu *status* dentro e fora do seu lar, além de levar o indivíduo a graves desajustes psíquicos decorrentes da frustração e do sentimento de futilidade da própria existência.

Foi questionado aos entrevistados se o trabalho traz tranquilidade para a vida (CV = 37,20%). Freud (1977 apud CAVEDON, 1999, p. 10) afirma que “nenhuma outra técnica de conduta da vida prende o indivíduo tão firmemente quanto à ênfase concedida ao trabalho, pois este, pelo menos lhe fornece um lugar seguro numa parte da realidade, na comunidade humana”. Sendo assim ter um trabalho gera uma sensação de tranquilidade e de satisfação, ainda mais se existir correlação entre trabalho e o prazer (CAVEDON, 1999).

Quanto ao fato dos entrevistados considerarem se no setor onde trabalham existe intriga entre as pessoas o coeficiente de variação foi de 46,05%. Segundo Godim e Siqueira (2014) as relações com colegas e chefias no ambiente de trabalho desencadeiam emoções, estas por sua vez podem ser negativas quando há conflitos entre os indivíduos, trazendo como



consequências o aumento do absenteísmo e ao adoecimento no trabalho, do mesmo modo que relações positivas oferecem equilíbrio emocional e sentido de vida.

A questão sobre se o trabalho traz harmonia para os dias também apresentou respostas heterogêneas (CV = 33,89%). Segundo Ferreira (2011 apud Araújo, 2017) a insatisfação do colaborador pode causar a desarmonia no local de trabalho, e como consequência a redução da produtividade, o problema é que nos dias atuais é muito comum encontrar funcionários que não estão satisfeitos com seus serviços e trabalham apenas por dinheiro, o que acaba trazendo prejuízos tanto para o colaborador, quanto para a organização. A satisfação tem relação com a situação em que o funcionário se encontra na organização, ou seja, se este é feliz realizando sua função, e se está se sentindo valorizado (ARAÚJO, 2017).

Foi questionado aos entrevistados se no setor onde trabalham há amizade para acolher cada um que ali trabalha, à média obtida foi de 3,37 (DP = 1,039; CV = 30,84%). Os autores Souza e Garcia (2008) afirmam através de pesquisas que o local de trabalho pode ser visto como o espaço mais propício para o desenvolvimento de amizades na vida adulta. Polastrini (2005) complementa dizendo que as pessoas passam maior parte do seu tempo no ambiente de trabalho e convivendo o tempo todo com outras pessoas, isto facilita o surgimento das relações interpessoais e em especial as relações pessoais de amizade.

“O trabalho, como atividade desenvolvida por meio e no contexto das interações humanas, é essencial para a formação da identidade pessoal, ocupacional e social do ser humano, bem como de sua autoestima, e consciência de dignidade” (ARANHA, 2007 apud ZANELLI; SILVA; SOARES 2010, p. 32).

Foi questionado aos entrevistados se no setor onde trabalham pode-se dizer que “um por todos e todos por um”, o coeficiente de variação foi de 39,87. De acordo com Rocha (2003 apud LOURENÇO, 2005) a máxima dos três mosqueteiros: um por todos, todos por um e todos por todos, está mais viva do que nunca nas empresas atuais, porém com outra representação, todos por todos, que significa várias cabeças pensam sempre melhor do que uma, porém quando isso não acontece é porque elas não estão trabalhando em um time.

A questão sobre o trabalho fazer a vida ter mais significado o CV foi de 33,99%. De acordo com Zanelli e colaboradores (2010) quando as atividades de trabalho são dotadas de sentido ou significado que estejam alinhados com o conjunto de valores do colaborador que as realiza, o trabalho passa a ser visto como significativo e com potencial emancipador. Caso contrário, esses mesmo fatores irão contribuir para a sensação de perda de orgulho pelo que foi realizado, e o trabalho passa a ser percebido como expropriador, alienante e sem significado algum no contexto da vida pessoal. Os autores ainda colocam que o sob o ponto de vista psicológico o trabalho é uma categoria central no desenvolvimento do conceito de si mesmo e uma fonte de autoestima.

Foi questionado aos entrevistados se o trabalho existe um ambiente social agradável, cujo CV observado foi de 30%. Conforme Marx (2006 apud GUIRALDELI, 2014) o trabalho é o componente fundamental e estruturante da sociabilidade humana, pois homens e mulheres transcendem sua forma meramente biológica e constituem uma natureza social, tornando-se seres sociais.

Os relacionamentos interpessoais são influenciados pelas dimensões afetivas e cognitivas, mas também por aspectos que estão presentes nas organizações como econômicos, políticos, psicológicos e a cultura organizacional. A forma como as pessoas se relacionam, os olhares, gestos, as formas de tratamento fazem parte das relações sociais, porém para que este relacionamento alcance sucesso no ambiente de trabalho é preciso que haja diálogo franco em que os envolvidos dediquem à atenção que lhe é solicitada e se coloquem no lugar do outro (BRONDANI, 2010). O autor ainda coloca o desejo de proximidade física está relacionado à atração que as pessoas sentem umas pelas outras e como uma forma de reafirmar valores e crenças, a interação social atende necessidades de reconhecimento, estruturação do tempo e



outras carências humanas e já os desafios podem ser considerados uma poderosa razão para formação de equipes de trabalho, já que obriga as pessoas a superarem os mesmos (BRANDÃO, s/d).

4.2 IDENTIFICAÇÃO DAS DIMENSÕES DA ESPIRITUALIDADE ORGANIZACIONAL

Para se identificar as dimensões que compõe a espiritualidade utilizou-se análise fatorial exploratória (HAIR Jr. et al., 2005). Observando-se a Tabela 2, é possível afirmar que o teste KMO é excelente, pois apresentou o resultado de 0,942, ficando muito próximo de 1. O teste de esfericidade de Bartlett apresentou o resultado 0,000, podendo ser considerado também como excelente.

Tabela 2 - Autovalores e percentual da variância explicada

Componente	Valores próprios iniciais			Somos de extração de carregamentos ao quadrado			Somos rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Autovalor	% de variação	% cumulativa	Autovalor	% de variação	% cumulativa	Total	% de variação	% cumulativa
1,00	11,75	43,52	43,52	11,75	43,52	43,52	7,30	27,02	27,02
2,00	3,82	14,16	57,68	3,82	14,16	57,68	6,25	23,14	50,16
3,00	1,56	5,78	63,46	1,56	5,78	63,46	3,59	13,30	63,46
4,00	0,85	3,15	66,61						

Fonte: Elaborado pelos autores.

Nota-se que 63,457% da variabilidade das 27 questões que explicam a espiritualidade nas organizações são representadas por três fatores (dimensões), que são as variáveis hipotéticas, combinações lineares das variáveis observadas, que explicam partes da variabilidade dos dados (HAIR JR. et al., 2005).

Os três fatores identificados após a análise são: senso de comunidade (27,021%), trabalho como propósito de vida (23,139%) e sentido de préstimo a comunidade (13,297%). Esses fatores, diferentes são identificados por vários autores como dimensões da espiritualidade, podem utilizar nomenclaturas diferentes, porém o sentido é similar.

Rego, Souto e Cunha (2007, p. 3) definem a espiritualidade nas organizações como a “existência de oportunidades na organização para realizar o trabalho com significado, no contexto de uma comunidade, com sentido de alegria e de respeito pela vida interior”, a partir deste conceito os autores identificaram as cinco dimensões da espiritualidade: sentido de comunidade, alinhamento dos indivíduos com os valores da organização, sentido de serviço à comunidade (trabalho com significado), alegria no trabalho e oportunidades para a vida interior.

Bezerra e Oliveira (2007) desenvolveram um trabalho empírico sobre espiritualidade, testando o grau em que três das dimensões da espiritualidade (trabalho com significado, sentido de comunidade, alinhamento dos indivíduos com os valores da organização) explicam cinco atitudes no trabalho (comprometimento organizacional, intenção de abandono, satisfação intrínseca no trabalho, envolvimento na função, autoestima de base organizacional).

As dimensões trabalho como propósito de vida e senso de comunidade foram identificadas no trabalho desenvolvido por Siqueira (2014), a qual baseou seus estudos nos autores citados anteriormente, e serviu como base para a realização deste trabalho, devido utilização do instrumento de coleta de dados (IET).

Para verificar a importância de cada variável na formação de cada dimensão, calculou-se a matriz das cargas fatoriais. Para isso utilizou-se a rotação varimax normalizada, uma vez que, a mesma possibilita uma melhor distribuição das variáveis em relação aos fatores,



facilitando sua compreensão.

Na Tabela 3, apresenta-se a discriminação das dimensões com suas respectivas cargas fatoriais, ou seja, as correlações entre as variáveis originais e as dimensões. Dimensão 1 – Formada pelas questões 1, 6, 8, 11, 12, 14, 18, 19, 24, 25, 27, 29, que pode ser denominado Senso de Comunidade, que conforme Siqueira (2014) representa a convicção que o indivíduo tem de que as relações sociais dentro da organização constituem experiências assentadas em percepções de pertencimento, ou ainda conforme Rego, Souto, Cunha (2007) esta dimensão envolve itens que estejam relacionados com o espírito de equipe, zelo mútuo entre os seus membros, sentido de comunidade e de propósito comum. A formação da dimensão 1 está sendo demonstrada na Tabela 3.

Tabela 3 - Dimensão 1: senso de comunidade

Questões	Carga fatorial
Q1- No meu setor as pessoas são unidas.	0,743
Q6 - No meu setor existe espírito de solidariedade entre as pessoas.	0,782
Q8 - No meu setor existe colaboração entre as pessoas.	0,770
Q11- No meu setor as pessoas se apoiam umas as outras para progredirem.	0,798
Q12 - No meu setor há companheirismo.	0,834
Q14- No meu setor respira-se ar de cordialidade.	0,666
Q18 - No meu setor todos querem ajudar quando um tem problema.	0,721
Q19- No meu setor as pessoas mantém laços de amizade entre elas.	0,699
Q24- No meu setor há amizade para acolher cada um que ali trabalha.	0,740
Q25 - No meu setor há respeito de um pelo outro.	0,723
Q27 - No meu setor pode-se dizer que “um por todos e todos por um”	0,723
Q29 - No meu setor existe um ambiente social agradável.	0,749

Fonte: Elaborado pelos autores.

Dimensão 2 – Formada pelas questões 7, 9, 13, 16, 17, 20, 21, 23, 26 e 28 representa o trabalho como propósito de vida, que conforme Siqueira (2014, p. 167) “representa as convicções de que as tarefas que são realizadas contêm sentido e dão significado para a vida”. Esta dimensão é similar ao que Rego, Souto e Cunha (2007) chamam de “Alegria no trabalho”, pois segundo os autores esta dimensão diz respeito a itens que estão relacionados com o sentido de alegria e de prazer no trabalho. Na Tabela 4, apresenta-se a formação da dimensão 2 com as suas respectivas cargas fatoriais.

Tabela 4 - Dimensão 2: trabalho como propósito de vida

Questões	Carga fatorial
Q7 - Meu trabalho dá sentido à minha vida.	0,666
Q9 - Meu trabalho dá uma razão especial a minha vida.	0,686
Q13 - Meu trabalho é essencial para minha existência.	0,762
Q16 - Meu trabalho ilumina os meus dias.	0,825
Q17 - Meu trabalho me permite viver em paz.	0,761
Q20 - Meu trabalho torna a minha vida mais completa.	0,719
Q21- Meu trabalho traz tranquilidade para minha vida.	0,743
Q23- Meu trabalho traz harmonia para os meus dias	0,735
Q26 - Meu trabalho é parte importante da minha vida.	0,563
Q28 - Meu trabalho faz minha vida ter mais significado	0,777

Fonte: Elaborado pelos autores.

Dimensão 3 - Formada pelas questões 2, 3, 4, 5 e 15 a qual significa o sentido de



préstimo à comunidade. Conforme Rego, Souto e Cunha (2007) esta dimensão engloba itens sugerindo que o trabalho é de grande utilidade para a comunidade e corresponde a valores de vida importantes para o indivíduo. Na Tabela 5 está sendo demonstrada a formação da dimensão 3 e suas respectivas cargas fatoriais.

Tabela 5 -Dimensão 3: Sentido de préstimo à comunidade

Questões	Carga fatorial
Q2 - Meu trabalho ajuda-me a realizar a maioria dos meus sonhos.	0,712
Q3 - Meu trabalho ajuda-me a ter uma vida melhor.	0,774
Q4 - Meu trabalho amplia os horizontes da minha vida.	0,751
Q5 - Meu trabalho aumenta minhas habilidades como pessoa.	0,730
Q15 - Meu trabalho é responsável por muitas vitórias que eu consegui na vida.	0,516

Fonte: Elaborado pelos autores.

De acordo com Hair Jr. et al. (2005) para se determinar a consistência interna dos itens do questionário utilizado pode se usar o Alpha de Cronbach, na Tabela 6 apresenta-se o valor do Alpha para cada uma das dimensões e para a escala completa, que foi de 0,942 que para os referidos autores é considerado excelente.

Tabela 6 - Estatística de confiabilidade

Dimensão	Alpha de Cronbach
Dimensão 1	0,94
Dimensão 2	0,92
Dimensão 3	0,87
Escala completa	0,94

Fonte: Elaborado pelos autores.

4.4 RELAÇÃO ENTRE AS DIMENSÕES E AS CARACTERÍSTICAS DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

Field (2009, p. 140) coloca que “a correlação de Pearson requer dados intervalares para ser uma medida precisa do relacionamento linear entre duas variáveis”. Filho e Junior (2009, p. 5) complementam dizendo que “o modelo linear supõe que o aumento ou decréscimo de uma unidade X gera o mesmo impacto em Y”. Portanto seguem as análises para verificar se Correlação entre as três dimensões da espiritualidade nas organizações e as características demográficas são significativas. Na Tabela 7, apresentam-se os coeficientes de correlação entre o gênero e as dimensões da espiritualidade.

Tabela 7 - Correlação entre o gênero e as dimensões da espiritualidade

		Dimensão 1	Dimensão 2	Dimensão 3	Gênero
Dimensão 1	Correlação de Pearson	1			
	Correlação de Pearson	0,549**	1		
Dimensão 2	p-valor	0,000			
	Correlação de Pearson	0,487**	0,678**	1	
Dimensão 3	p-valor	0,000	0,000		
	Correlação de Pearson	-0,140*	-0,155**	-0,164**	1
Gênero	p-valor	0,017	0,008	0,005	

** . A correlação é significativa no nível 0,01

*. A correlação é significativa no nível 0,05

Fonte: Elaborado pelos autores.



De acordo com os dados apresentados na Tabela 7, houve relação significativa entre as três dimensões da espiritualidade e o gênero dos participantes da pesquisa.

4.5.2 Relação entre a renda e as dimensões da espiritualidade.

Na Tabela 8, apresentam-se os coeficientes de correlação entre a renda e as dimensões da espiritualidade:

Tabela 8 - Relação entre a renda e as dimensões da espiritualidade

		Dimensão 1	Dimensão 2	Dimensão 3	Renda
Dimensão 1	Correlação de Pearson	1			
	p-valor	0,000			
Dimensão 2	Correlação de Pearson	0,549**	1		
	p-valor	0,000			
Dimensão 3	Correlação de Pearson	0,487**	0,678**	1	
	p-valor	0,000	0,000	0,000	
Renda	Correlação de Pearson	0,120*	0,131*	0,279**	1
	p-valor	0,040	0,025	0,000	0,000

** . A correlação é significativa no nível 0,01

* . A correlação é significativa no nível 0,05

Fonte: Elaborado pelos autores.

Observa-se que os coeficientes de correlação entre a renda e as dimensões da espiritualidade nas organizações apresentam correlação significativa. No Quadro 3, apresenta-se um resumo da análise de correlação entre as três dimensões da espiritualidade nas organizações e as características demográficas dos participantes da pesquisa.

As características referentes à faixa etária e o estado civil não apresentaram correlação significativa, enquanto que a escolaridade foi significativa com relação à dimensão que se refere ao sentido de préstimo à comunidade, ou seja, discentes que estão cursando graduação, lato sensu, stricto sensu em Administração da Universidade de Caxias do Sul.

Quadro 3 - Análise de Correlação entre as três dimensões da espiritualidade nas organizações e as características demográficas

Dados Demográficos	Senso de comunidade	Trabalho como propósito de vida	Sentido de préstimo à comunidade
Gênero	Significativa	Significativa	Significativa
Faixa Etária	Não significativa	Não significativa	Não significativa
Estado Civil	Não significativa	Não significativa	Não significativa
Renda	Significativa	Significativa	Significativa
Ramo de atuação	Não significativa	Não significativa	Não significativa
Escolaridade	Não significativa	Não significativa	Significativa

Fonte: Elaborado pelos autores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo proposto por este trabalho verificar os fatores que compõem a espiritualidade sob a ótica dos discentes de graduação, lato e stricto sensu em administração no contexto específico da Universidade de Caxias do Sul e suas relações com as características dos participantes da pesquisa. Através da aplicação do Inventário de Espiritualidade do Trabalho (IET) construído e validado por Siqueira (2014), foi possível identificar as variáveis que tiveram mais relevância e que demonstram a prática da espiritualidade nas organizações, são elas: o



trabalho aumenta as habilidades como pessoa (média 3,96), No setor existe respeito de um pelo outro (média 3,77), o trabalho ajuda a ter uma vida melhor (média 3,74), o trabalho é a parte importante da vida (média 3,66), o trabalho é responsável por vitórias conquistadas (média 3,64), no setor existe colaboração entre as pessoas (média 3,63). Os fatores que apresentaram os scores mais baixos foram o trabalho permite viver em paz (média 2,90), no meu setor pode-se dizer “um por todos e todos por um” (média 2,93), o trabalho traz harmonia para os meus dias (média 2,97), o trabalho ilumina os meus dias (média 2,98), o trabalho traz tranquilidade para a minha vida (média 3,02).

As variáveis com maiores scores representam em sua grande maioria o sentido de préstimo a comunidade, que conforme já foi mencionado engloba itens como sugerindo que o trabalho é de grande utilidade e corresponde a valores de vida importantes para o indivíduo (REGO; SOUTO; CUNHA, 2007), já as variáveis com menores escores representam em sua grande maioria o sentido “trabalho como propósito de vida”.

Os resultados deste estudo permitem concluir que o líder tem o dever de incentivar os relacionamentos interpessoais. Haja vista que os colaboradores são seres sociais e quando se relacionam com outros acabam estabelecendo relações de confiança, amizade, coleguismo, colaboram uns com os outros. Do mesmo modo, trocam experiências que serão capazes de gerar conhecimento e aumentar suas habilidades, se sentem mais motivados, conseqüentemente se tornam mais produtivos e focados em suas atividades, sem se preocupar com o comportamento de seus colegas, pois sabe que estes não tentarão lhe prejudicar.

Por fim, através da espiritualidade nas organizações será possível encontrar harmonia entre a vida pessoal e do trabalho, pois o indivíduo ao perceber que seu trabalho tem sentido, se sentirá útil para a comunidade onde está inserido, conseqüentemente terá prazer em realizar suas atividades, e se sentirá bem no local de trabalho que é onde passa maior parte do seu tempo, além do mais não irá levar preocupações do trabalho para sua vida pessoal, que é o que mais tem ocorrido nos tempos modernos, se sentirá completo e em paz o que o levará a ter qualidade de vida.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, T. S. **Satisfação dos professores de Contabilidade no Brasil**. 2015. 84 p. Dissertação (Mestre em Ciências Contábeis). Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis. Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia. 2015.

ARRUDA, V. C. M. **A inteligência espiritual**. São Paulo: Ibrasa. 2005.

BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M; COSTA, C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos nas organizações formais. 35. ed. São Paulo: **RAE – Revista de Administração de Empresas**, 1995.

BETTEGA, F. J. **Espiritualidade nas organizações: uma dimensão humana vital ao trabalho**. Caxias do Sul: EDUCS, 2013.

BEZERRA, M. F. N.; OLIVEIRA, L. M. B. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. **Encontro Anual da Associação Nacional de pós-graduação e Pesquisa em Administração**, v. 31, 2007.

BRANDÃO, L. C. (s/d). **Trabalho em equipe**. Texto apresentado para aprovação em disciplina de graduação.

BRONDANI, Jera Porto. **Relacionamento interpessoal e o trabalho em equipe: uma**



análise sobre a influência na qualidade de vida no trabalho. TCC UFRGS, Porto Alegre, 2010.

CAVEDON, Neusa Rolita. **As representações sociais dos universitários sobre o trabalho.** 1999. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad1999-rhhttp://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad1999-rh-29.pdf29.pdf>>. Acesso em: 04 jun. 2017.

FAVERO, L. P. L. F.; CHAN, B.; SILVA, F. L.; BELFIORE, P. **Análise de dados:** modelagem multivariada para tomada de decisões. São Paulo: Elsevier, 2009.

FERNANDES, M. A. C. **O trabalho como essência do homem.**, Instituto Superior de Educação 2006.

FIELD, Andy. **Descobrendo a estatística usando o SPSS.** 2. ed. Porto Alegre: ARTMED, 2009.

FLINK, R. J. S.; VERGILIO, M. E.; OLIVEIRA, M. D.; CORREA, M. S.; RODRIGUES, S. Espiritualidade nas organizações: os colaboradores estão envolvidos com isto? E as organizações? São Paulo: **Convibra Administração**, 2012.

GUERRERO, G. P.; ZAGO, M. M. F.; PINTO, M. H. **Relação entre espiritualidade e câncer:** perspectiva do paciente. 64. ed. São Paulo: REBEN, 2011.

GUIRALDELLI, Reginaldo. **Trabalho, trabalhadores e questão social na sociabilidade capitalista.** Cadernos de psicologia Social do Trabalho, vol 17 nro 1 São Paulo, 2014.

HAIR, J. J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; BLACK, W. C.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados.** 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HOFMEISTER, D. L. F. **Planejamento e desenvolvimento de carreira.** IESDE BRASIL SA, 2009.

JAOUDE, O. E. C. **Espiritualidade nas organizações:** um estudo da relação da espiritualidade com qualidade de vida no trabalho nas PMEs. São Paulo: Faculdade Campo Limpo Paulista, 2015.

KRAMER, G. G.; FARIA, J. H. **Vínculos organizacionais.** 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/rap/v41n1/06.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2017.

LEAL, S. C. F. **A influência da espiritualidade nos estilos de decisão de compra do consumidor.** Porto: IPAM, 2015.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamento de metodologia científica.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MAROCO, J. **Análise estatística com o SPSS Statistics.** 5. ed. São Paulo: REPORTNUMBER, 2014.

MORIN, E. La mente bien ordenada: repensar la reforma, reformar el pensamiento. Barcelona: Seix Barral, 2001.



MOTA, M. M. **Motivação no ambiente organizacional**. 2008. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Motivacao/Artigo/5199/motivacao-no-ambiente><http://www.rh.com.br/Portal/Motivacao/Artigo/5199/motivacao-no-ambiente-organizacional.html>. Acesso em: 03 Jun. 2017.

NEVES, E. P. **Alegria de servir**. 14. ed. Porto Alegre: AGE, 2012.

PAILLÉ, P. Assessing organizational citizenship behavior in the French context: Evidence for the four-dimensional model. *The Journal of Psychology*, v. 143, n. 2, p. 133-146, 2009.

POLASTRINI, M. J. **Relações de amizade no trabalho em empreendimentos solidários**. 2005. 49 p. Monografia. (Graduação em Psicologia). Universidade Federal de São Carlos. São Carlos. 2005.

RATTNER, H. **Benefícios e motivação do trabalho**. RAE, 6 (19). São Paulo, 1966.

REGO, A.; SOUTO, S.; CUNHA, M. P. **Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho**. Lisboa: ISPA, 2007.

RIBEIRO, A. M. V. **O sentido do trabalho para trabalhadores de organizações não-governamentais**. São Paulo 2007.

SALLES FILHO, N. A. **Paulo Freire e educação para a paz: o mesmo sentido**. 2009. Disponível em: http://www.pitangui.uepg.br/nep/artigos/2936_1413artigos.pdf. Acesso em: 09 jun. 2017.

SANTOS, Solange Moreira; CERVI, Carina Aparecida. **A inteligência emocional no local de trabalho**, 2012.

SIQUEIRA, M. M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

TECCHIO, E. L. **A influência da espiritualidade no processo de gestão do conhecimento em empresas de base tecnológicas**. Florianópolis, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/135510/334786.pdf?sequence=1> Acesso em: 17 nov. 2016.

ZANELLI, C. J.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira**. [S.I.]: Editora Artmed, 2010.