

## **ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO: ANÁLISE EM ESTUDANTES DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

**LIANE BEATRIZ ROTILI**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)  
rotili@terra.com.br

**LUIS FELIPE DIAS LOPES**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)  
lflopes67@yahoo.com.br

**ANDERSON AMARAL DE OLIVEIRA**

UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (UNIJUI)  
anderson.amaral@unijui.edu.br

**LINÉIA CARNEIRO**

FACULDADE SANTO AUGUSTO (FAISA)  
lineiacarneiro@yahoo.com.br

## **Introdução**

No início do terceiro milênio a nova realidade social, que contempla aumento da expectativa de vida e de trabalho formam um cenário onde a compreensão da complexidade da natureza humana e a relação com o trabalho seja requisito básico para a gestão (LIMONGI-FRANÇA, 2004). Assim surge a crescente preocupação da administração com as dimensões do bem-estar e da espiritualidade do trabalhador, dentro de uma psicologia positiva (SELIGMAN e CZIKSZENTMIHALYI, 2000).

## **Problema de Pesquisa e Objetivo**

Frente a este cenário torna necessário a investigação empírica destes pressupostos para conhecer o capital humano das organizações. Assim o presente estudo tem como objetivo analisar a espiritualidade no trabalho em estudantes que exerçam alguma função remunerada, sob a luz das dimensões de senso de comunidade e trabalho como propósito de vida.

## **Fundamentação Teórica**

Ao encontro do bem-estar no trabalho e da psicologia positiva surgem teorias, que embora incipientes, apresentam estudos empíricos emergentes sobre a espiritualidade no trabalho, sendo o conceito mais recorrente a busca individual dos seres humanos por uma ligação entre si e de um trabalho com significado (ASHMOS e DUCHON, 2000; SIQUEIRA, 2014).

## **Metodologia**

Quanto ao percurso metodológico, foi realizado um survey, aplicado a uma amostra de 129 estudantes que desenvolvem atividades remuneradas em organizações públicas e privadas de diferentes segmentos da região Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. A pesquisa foi desenvolvida a partir de abordagem descritiva, sendo utilizado como instrumento de pesquisa o Inventário de Espiritualidade no Trabalho (IET) elaborado por Siqueira (2014).

## **Análise dos Resultados**

Os dados foram submetidos as análises de Alfa de Cronbach do instrumento e seus constructos, análises descritivas simples (frequências, médias e desvios-padrão) e a verificação de correlações entre as médias dos constructos (Coeficiente de Pearson). Os resultados obtidos revelaram que as dimensões senso de comunidade (SC) e trabalho como propósito de vida (TPV) denotando ambas alto índice de confiabilidade e contribuição ao (IET).

## **Conclusão**

Os dados obtidos com o estudo possibilitaram identificar que os inquiridos possuem uma espiritualidade no trabalho mediana, o que demonstra, segundo Siqueira (2014), que na dimensão de trabalho como propósito de vida existem convicções de que as tarefas realizadas contêm sentido para a vida e dão significado, enquanto na dimensão de senso de comunidade existem convicções que as relações sociais dentro da organização constituem experiências assentadas em percepção de pertencimento.

## **Referências Bibliográficas**

- ASHMOS, D.P. e DUCHON, D. Spirituality at work: a conceptualization and measure, *Journal of Management Inquiry*, Vol.9, nº2, 2000.
- LIMONGI-FRANÇA, A.C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2ª ed. SP: Atlas, 2004.
- SELIGMAN, M.E.P. e Csikszentmihalyi, M. *Positive psychology: an introduction*. American Psychologist, 2000.
- SIQUEIRA, M.M.M. *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão*. PA: Artmed, 2014.

## ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO: ANÁLISE EM ESTUDANTES DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

### 1 INTRODUÇÃO

No início do terceiro milênio a nova realidade social, que contempla aumento da expectativa de vida e de trabalho, juntamente a hábitos e estilos comportamentais de responsabilidade social, tais como, direito a saúde e desenvolvimento sustentável produzem um cenário onde a compreensão da complexidade da natureza humana e a relação com o trabalho seja requisito básico para a gestão. Segundo Limongi-França (2004) o bem-estar no trabalho em sua essência passa por visões e definições multidisciplinares englobando psicologia, sociologia e administração produzindo ações que levam em consideração as trocas entre os homens e as organizações surgindo o desafio frente a esse cenário: contribuir com a qualidade de vida de quem trabalha, ao mesmo tempo em que, se almeja os imperativos de eficiência e eficácia das organizações.

Frente a este cenário, os estudos de Dejours (1992) defendem que as relações dos trabalhadores e o ambiente de trabalho podem, em determinadas condições, desencadear vivências de sofrimento, nas quais há um bloqueio na relação homem x organização do trabalho ou prazer, resultante de descargas de energia psíquicas que a tarefa proporciona. Assim, essas teorias renascem e inspiram o surgimento da psicologia positiva que segundo Bacon (2005), Seligman e Csikszentmihalyi (2000) e Sheldon e King (2001), muda o foco da vertente da psicologia que historicamente preocupou-se em investigar patologias e negligenciou os aspectos saudáveis dos seres humanos, para estudar a experiência subjetiva positiva, as potencialidades e virtudes humanas e as instituições que promovem a qualidade de vida, ajudando a contribuir para a compreensão e o desenvolvimento dos fatores que permitem a prosperidade dos indivíduos e comunidade

O marco inicial desse movimento denominado Psicologia Positiva foi a nomeação de Martin Seligman para a presidência da American Psychological Association (APA) em 1998, desde então tornou-se um representante dessa corrente de pensamento. Em Cameron, Dutton e Quinn (2003), a ênfase desta teoria é nas ideias relacionadas a manifestação de bondade e no potencial humano de realizar coisas positivas. Para Seligman e Csikszentmihalyi (2000) e Seligman (2005), o campo da psicologia positiva atua no nível subjetivo, valorizando experiências oriundas dessa instância, como o bem-estar, contentamento e satisfação (passado); a esperança e o otimismo (futuro); e o *flow* e felicidade (presente). Assim essa teoria foca nas virtudes forças e bondade dos seres humanos que são características primordiais da natureza espiritual, sendo que as dinâmicas se atrelam a palavras como excelência, resistência, virtuosidade, abundância, esforço e prosperidade. Os assuntos explorados pelo paradigma espiritualidade no trabalho juntamente com os estudos relacionados a psicologia positiva sofrem superposições, interfaces e convergência, principalmente nos campos do comportamento organizacional positivo e das organizações positivas (VASCONCELOS<sup>1</sup>, 2007).

Segundo Park e Peterson (2003), a organização ideal é a que possibilita aos seus integrantes uma vida agradável. Ao encontro do bem-estar no trabalho e da psicologia positiva surgem teorias, que embora incipientes, apresentam estudos empíricos emergentes sobre a espiritualidade no trabalho, sendo o conceito mais recorrente a busca individual dos seres humanos por uma ligação entre si e de um trabalho com significado (ASHMOS e DUCHON, 2000; MILLIMAN, CZAPLEWSKI e FERGUSON, 2003; SILVA e SIQUEIRA, 2009; SIQUEIRA, 2014; VASCONCELOS<sup>1</sup>, 2007).

A crescente preocupação da administração com as dimensões do bem-estar, do florescimento e da espiritualidade do trabalhador, dentro de uma psicologia positiva (CAVANAGH e BANDSUCH, 2002; PALOUTZIAN e PARK, 2005; REGO *et al.*, 2007;

SELIGMAN e CZIKSZENTMIHALYI, 2000), torna necessário a investigação empírica destes pressupostos para conhecer o capital humano das organizações. Assim o presente estudo tem como objetivo analisar a espiritualidade no trabalho em estudantes que exerçam alguma função remunerada na região noroeste do estado do Rio Grande do Sul, sob a luz das dimensões de senso de comunidade e trabalho como propósito de vida.

## **2 ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO**

Durante o período de existência da vida humana há diversos registros dos indivíduos em busca de uma dimensão espiritual, visto que aspectos transcendentais, religiosos e filosóficos da vida, são evidenciados com mais ou menos ênfase, de acordo com o momento sócio-histórico-cultural da humanidade (ASHMOS e DUCHON, 2000; BARRETO, *et al.*, 2011; JUE, 2007; MACIEL e SILVA, 2008; SILVA e SIQUEIRA, 2009; SIQUEIRA, 2014).

Para entender o conceito de espiritualidade, segundo Paloutzian e Park (2005), é importante diferenciá-lo de religiosidade, pois enquanto a primeira é um constructo subjetivo, funcional, dinâmico e baseado nas experiências, apresenta-se como uma busca pela verdade universal e ao sentido da existência, enquanto, o segundo é um constructo objetivo, institucional, estático, baseado em crenças e rituais. Além disso, segundo Emmons e Paloutzian (2003) esses dois constructos contêm dimensões múltiplas como as sensações, o sentido da vida, a moralidade e intuito de desenvolver o espírito humano. A natureza, a música, a exploração científica, a religião, o trabalho, a arte, a filosofia e o estudo são alguns dos caminhos nos quais as pessoas depositam seus esforços para crescer espiritualmente (PARGAMENT, 1997). Para Walsh (2010) espiritualidade é uma dimensão da experiência que engloba as interações biopsicosociais-espirituais em uma expansão em todos os sistemas teóricos e práticos.

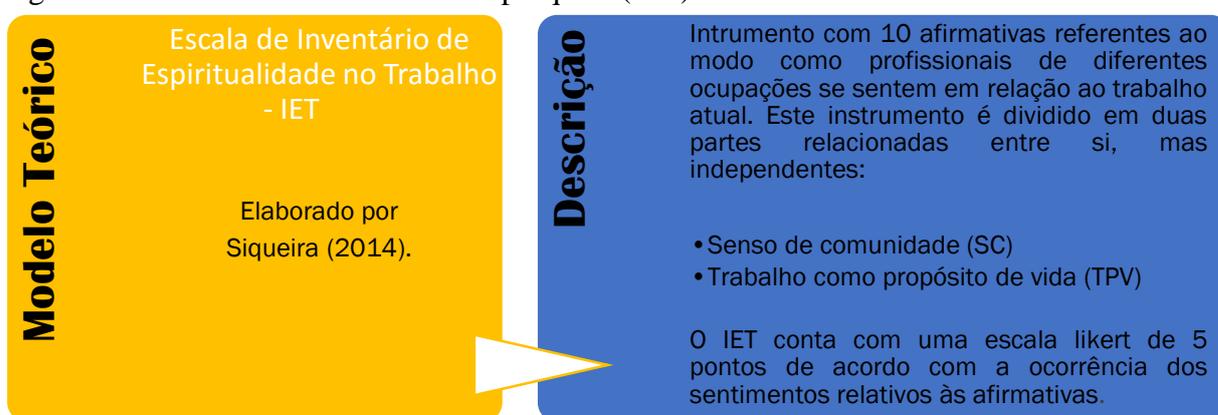
A psicologia positiva trouxe para a administração interesses que migraram do campo das doenças patológicas e doenças mentais causadas pelo trabalho, para a dimensão do bem-estar, do florescimento e da espiritualidade do trabalhador. (CAVANAGH e BANDSUCH, 2002; PALOUTZIAN e PARK, 2005; REGO *et al.*, 2007; SELIGMAN e CZIKSZENTMIHALYI, 2000). Assim, Dejours (2011) estuda-os com base na psicodinâmica do trabalho considerando o modo como ele participa da vida dos indivíduos, sendo parte constituinte da pessoa, atingindo também o grupo social ao qual ela pertence. O próprio título da obra, “Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho” reforça a tese de que as anomalias e enfermidades resultantes da atividade laboral são partícipe dessa mesma atividade, ou seja, o trabalho acaba sendo o espaço (obrigatório) da realização pessoal e social do indivíduo (GOMES, 2013).

Segundo Hegel (2001) o trabalho é a mediação entre o homem e seu mundo. Desta forma, a espiritualidade no trabalho pode ser verificada no reconhecimento pelas organizações de que os trabalhadores têm uma vida interior que é alimentada pela realização de trabalho num contexto de comunidade (ASHMOS e DUCHON, 2000; MILLIMAN, CZAPLEWSKI e FERGUSON, 2003). A espiritualidade no ambiente de trabalho vem ganhando espaço e sutilmente tem sido introduzida nas organizações e traz um apelo do retorno ao interior, à consciência, aos valores que norteiam pessoas e instituições vindo como forma de romper com a ditadura da exaltação da produção a qualquer custo, daí o seu caráter inovador (VASCONCELOS<sup>2</sup>, 2007).

A pertinência de estudos sobre a espiritualidade no trabalho adquire interesse cada vez maior na literatura devido a busca, tanto dos trabalhadores, como da gestão, de encontrar mecanismos para que organizações dialoguem com os colaboradores de forma a proporcionar maior bem-estar a eles e uma produtividade mais eficaz e menos nociva aos seres humanos, bem como ao meio ambiente (ASHMOS e DUCHON, 2000, BENEFIEL, 2010, KONZ e RYAN, 1999, REGO *et al.*, 2007, e SHEEP, 2006).

Os estudos de Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003) baseados no trabalho de Ashmos e Duchon (2000) ratificaram a importância do tema para as organizações e delinearam três dimensões para as pesquisas nessa área: sentido de comunidade, trabalho com significado e alinhamento do indivíduo com os valores organizacionais. Rego, Souto, Cunha e Pinha (2007) confirmaram esses constructos e desenvolveram um novo instrumento para medir a espiritualidade e o comprometimento nas organizações com cinco fatores: sentido de comunidade, alinhamento do indivíduo com os valores da organização, sentido de préstimo à comunidade, alegria no trabalho e oportunidade para a vida interior. O instrumento utilizado nesta pesquisa foi construído e validado por Siqueira (2014) conforme Figura 1, se valendo de dois dos constructos já citados, que no aspecto geral são os mais consolidados na literatura: senso de comunidade (SC) e trabalho como propósito de vida (TPV).

Figura 1 - Modelo teórico utilizado na pesquisa (IET)



Fonte: Os autores (2016)

O inventário de espiritualidade no trabalho (doravante IET) avalia o conceito de que a espiritualidade é um estado mental positivo nutrido pelo indivíduo no ambiente organizacional, sendo formado por dois constructos cognitivos: convicção de que as relações sociais dentro da organização constituem experiências assentadas em percepção de pertencimento (SC) e convicções de que as tarefas realizadas contêm sentido para a vida e dão significado a ela (TPV). Para Siqueira (2014) o senso de comunidade, na perspectiva de espiritualidade no trabalho, é a percepção de pertencimento. Waddock (1999) e Vasconcelos<sup>1</sup> (2007) complementam que é estar engajado em algo maior que nós, estar e trabalhar com os que nos preocupamos, sendo esse um constructo vital.

### 3 METODOLOGIA

Este estudo foi constituído, a partir de um plano de pesquisa de natureza descritiva com abordagem quantitativa. Para tanto, a estratégia empregada foi do tipo *survey* com aplicação de instrumento (questionário) para gerar dados estatísticos.

Inicialmente foi realizada pesquisa bibliográfica por meio da seleção de estudos nacionais e internacionais de relevância na temática. Esta fase teve como intuito proporcionar sustentação a discussão do fenômeno estudado. Paralelo a isto, verificou-se que existem alguns instrumentos já desenvolvidos e validados na literatura. Optou-se assim, por trabalhar com o Inventário de Espiritualidade no Trabalho (IET) por se tratar de uma ferramenta reduzida que detém as qualidades observadas em sua versão completa segundo Siqueira (2014) e contém como constructo duas dimensões recorrentes nos principais estudos da literatura sobre o assunto pesquisado (ASHMOS e DUCHON, 2000; MILLIMAN, CZAPLEWSKI e FERGUSON, 2003; REGO, SOUTO, CUNHA e PINHA, 2007).

Para melhor compreensão, na Tabela 1 o modelo teórico utilizado neste estudo é descrito detalhadamente, a saber:

Tabela1 - Modelo teórico utilizado na pesquisa (IET)

| IET – Inventário de Espiritualidade no Trabalho (10 itens) |   |          |                    |
|--|---|----------|--------------------|
| Dimensão   | Definição   | Questões | Índice de precisão |
| Senso de Comunidade  | Convicções de que as relações sociais dentro da organização constituem experiências assentadas em percepções de pertencimento | 5 itens  | 0,89               |
| Trabalho como propósito de vida                            | Convicções de que as tarefas realizadas contêm sentido para a vida e dão significado a ela                                    | 5 itens  | 0,87               |
| Inventário de Espiritualidade no Trabalho                  |   | 10 itens | 0,85               |

Fonte: Adaptado de Siqueira (2014)

O inventário de espiritualidade no trabalho (IET) é composto por 10 itens divididos em duas dimensões, conforme figura 2, a partir de uma escala Likert de 5 pontos (1 - discordo totalmente; 2 – discordo; 3 nem concordo e nem discordo; 4 - concordo; 5 - concordo totalmente). Segundo Siqueira (2014), a análise dos dados foi realizada tendo por base a média nas escalas de respostas, assim, 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.

Após a escolha do modelo IET, o instrumento foi aplicado em uma amostra de 129 estudantes que desenvolvem atividades remuneradas em organizações públicas e privadas de diferentes segmentos da região Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul; estas empresas pertencem aos setores secundário e terciário e variam de pequeno a grande porte. A população estudada foi escolhida a partir de amostra aleatória por conveniência, em vista disso, não probabilística. Durante o período de coleta de dados, a aplicação do instrumento foi empreendida por meio de questionários virtuais (Google-docs). Foram divulgados os questionários por meio das mídias eletrônicas: Facebook, WhatsApp e Twitter, visando maior abrangência e diversidade dos estudantes oriundos de diferentes grupos e organizações.

Para a análise dos dados foram usados os softwares Microsoft Excel 2010, *Statistical Package for the Social Sciences – SPSS*, versão 21, e o software *Statistical Analysis System – SAS*, versão 9. Foram realizadas análises do Alfa de Cronbach do instrumento e seus constructos, análises descritivas simples (frequências, médias e desvios-padrão) e a verificação de correlações entre as médias dos constructos (Coeficiente de Pearson).

#### 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A amostra do estudo foi composta por 129 estudantes que desenvolvem atividades remuneradas em organizações públicas e privadas de diferentes segmentos da região Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Ressalta-se que, primeiramente, buscou-se identificar o perfil da amostra e, em segundo momento, procurou-se analisar o inventário de espiritualidade no trabalho e seus constructos, ou seja, trabalho como propósito de vida e senso de comunidade.

#### 4.1 Perfil da Amostra

Para caracterizar o perfil dos respondentes, utilizou-se a tabela de frequência e medidas descritivas (DANCEY e REIDY, 2006). Na Tabela 2, apresenta-se a caracterização geral do perfil dos respondentes. A Tabela 1 exibe os dados do perfil da amostra do estudo, sendo ela composta por 11,6 % de estudantes que possuem até 20 anos, 52,7% de 21 a 30 anos, 20,2% de 31 a 40 anos e 15,5% com mais de 41 anos. Quanto ao gênero, 70,5% dos pesquisados responderam feminino e 29,5% masculino; quanto ao estado civil houve a predominância de 51,9% casados ou em união estável e, 45% solteiros e 3,1% são separados ou viúvos; quanto a escolaridade em curso há predominância de 68,7% em nível de graduação, seguida de longe por especialização com 18,1%, de 7,2% doutorado e somente 6% mestrado. Foi verificado também que a área do conhecimento em que estudam, é de a grande maioria 43,4% das ciências sociais aplicadas, seguidos de 20,2% de ciências humanas, 8,5% de ciências exatas e da terra, 7,8% de engenharias, 7% ciências biológicas, 4,7% linguística, letras e artes, e por fim 8,5% de outras áreas.

Tabela 2 – Perfil da amostra

| Variáveis                                 | Alternativas                 | Percentual (%) |
|---|------------------------------|----------------|
| <b>Idade (anos)</b>                       | Até 20                       | 11,6           |
|   | De 21 a 30                   | 52,7           |
|   | De 31 a 40                   | 20,2           |
|   | Mais que 41                  | 15,5           |
| <b>Gênero</b>                             | Feminino                     | 70,5           |
|   | Masculino                    | 29,5           |
| <b>Estado Civil</b>                       | Casado (a) /União Estável    | 51,9           |
|   | Solteiro (a)                 | 45,0           |
|   | Outros                       | 3,1            |
| <b>Nível de Escolaridade</b>              | Cursando Graduação           | 68,7           |
|   | Cursando Especialização      | 18,1           |
|   | Cursando Mestrado            | 6,0            |
|   | Cursando Doutorado           | 7,2            |
| <b>Área do conhecimento em que estuda</b> | Ciências sociais aplicadas   | 43,4           |
|   | Ciências humanas             | 20,2           |
|   | Ciências exatas e da terra   | 8,5            |
|   | Engenharias                  | 7,8            |
|   | Ciências biológicas          | 7,0            |
|   | Linguísticas, letras e artes | 4,7            |
|   | Outros                       | 8,5            |

Fonte: Os autores (2016)

Em relação ao perfil profissional verificou-se que predominantemente 75,6% trabalham em organizações públicas e 24,6% em organizações privadas. Paralelamente, observa-se que 39,1% dos indivíduos atuam no setor de serviços, enquanto 24,2% no comércio, 10,9% na indústria e 25,8% em outros. Quando perguntados se desenvolvem atividade gerencial, 74,4% afirmaram que não, enquanto 25,6% afirmaram que sim. Quanto a remuneração em salários mínimos, 14,1% diz ganhar menos de um, 39,1% recebem entre 1 e 2, 18% entre 2 e 3, 12,5% entre 3 e 4 e 16,4% mais que 4 salários mínimos conforme Tabela 3.

Tabela 3 – Perfil profissional da amostra

| Variáveis  | Alternativas               | Percentual (%) |
|--|----------------------------|----------------|
| Tipo de Instituição                                      | Privada                    | 75,4           |
|  | Pública                    | 24,6           |
| Setor que atua   | Serviço                    | 39,1           |
|  | Comércio                   | 24,2           |
|  | Indústria                  | 10,9           |
|  | Outros                     | 25,8           |
| Função Gerencial   | Não                        | 74,4           |
|  | Sim                        | 25,6           |
| Remuneração atual em salários mínimos (R\$ 880,00 atual) | Até 1 salário mínimo       | 14,1           |
|  | De 1 a 2 salários mínimos  | 39,1           |
|  | De 2 a 3 salários mínimos  | 18             |
|  | De 3 a 4 salários mínimos  | 12,5           |
|  | Mais que 4 salários mínimo | 16,4           |

Fonte: Os autores (2016)

O perfil dos estudantes que exercem alguma função remunerada é de 52,7% possui de 21 a 30 anos, 70,5% dos pesquisados são mulheres, 51,9% casados ou em união, 68,7% em curso a graduação a grande maioria 43,4% estudam na área das ciências sociais aplicadas. Em relação ao perfil profissional verificou que predominantemente 75,6% trabalham em organizações, paralelamente observa-se que 39,1% dos indivíduos atuam no setor de serviços, e 74,4% afirmaram não desenvolver nenhuma atividade gerencial, quanto a remuneração 39,1% recebem entre 1 e 2 salários mínimos.

Na sequência, após realizar essa etapa do trabalho, que visou a caracterizar o perfil dos alunos que exercem alguma função remunerada, passa-se para a discussão do Alfa de Cronbach do instrumento e seus constructos, análises descritivas simples (frequências, médias e desvios-padrão) e a verificação de correlações entre as médias dos constructos (Coeficiente de Pearson).

#### 4.2 Análise do IET e seus constructos

A confiabilidade interna do questionário, o qual comporta um total de 10 perguntas fechadas utilizando uma escala Likert de 5 pontos, foi verificada por meio do uso do coeficiente estatístico Alfa de Cronbach. Segundo Hair Jr. *et al.* (2005), o limite inferior, geralmente, aceito na aplicação do Alfa de Cronbach, é de no mínimo 0,7. No entanto, pode chegar a 0,6 em pesquisas exploratórias ou pesquisas que variam o tipo de estudo desenvolvido. No presente estudo, o Alfa de Cronbach obtido no questionário através dos construtos e suas respectivas variáveis analisadas foi de 0,87. Esse índice, conforme já ressaltado, é considerado confiável dado que a natureza desta pesquisa é descritiva (HAIR Jr. *et al.*, 2005). A dimensão trabalho como propósito de vida (TPV) obteve o maior valor para o teste Alfa de Cronbach, com 0,936, a dimensão senso de comunidade, apresentou alfa de 0,896, conforme dados na Tabela 4.

Tabela 4 – Índices dos constructos IET

| Constructos de IET                    | Alfa de Cronbach |
|---------------------------------------|------------------|
| Senso de Comunidade (SC)              | 0,936            |
| Trabalho como Propósito de Vida (TPV) | 0,896            |

Fonte: Os autores (2016)

Para a análise da espiritualidade no trabalho foram utilizadas questões do Inventário de Espiritualidade no Trabalho (IET) de Siqueira (2014), buscando-se verificar as questões que mais se evidenciaram no grupo pesquisado, assim como as que menos se destacaram. A Tabela 5 apresenta as variáveis e as respectivas médias e desvio padrão. As médias com 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.

Tabela 5 - Estatística descritiva das questões do IET

| Constructo | Variáveis   | Média | Desvio Padrão |
|------------|---|-------|---------------|
| SC         | No meu setor as pessoas são unidas  | 3,33  | 1,02          |
| SC         | No meu setor existe espírito de solidariedade entre as pessoas            | 3,59  | 1,01          |
| SC         | No meu setor existe colaboração entre as pessoas                          | 3,71  | 0,94          |
| SC         | No meu setor existe um ambiente tranquilo                                 | 3,26  | 1,16          |
| SC         | No meu setor há companheirismo  | 3,50  | 0,98          |
| TPV        | Meu trabalho dá sentido à minha vida                                      | 3,53  | 1,15          |
| TPV        | Meu trabalho dá uma razão especial à minha vida                           | 3,47  | 1,12          |
| TPV        | Meu trabalho é responsável por muitas vitórias que consegui na minha vida | 3,80  | 1,08          |
| TPV        | Meu trabalho ilumina os meus dias   | 3,23  | 1,05          |
| TPV        | Meu trabalho faz minha vida ter mais significado.                         | 3,43  | 1,07          |

Fonte: Os autores (2016)

Na tabela 5 verifica-se que as variáveis que mais contribuíram para o sentimento de espiritualidade no trabalho dentre os respondentes foram “Meu trabalho é responsável por muitas vitórias que consegui na minha vida” (média de 3,80) do constructo de trabalho com propósito de vida e “No meu setor existe colaboração entre as pessoas” (média 3,71) do constructo senso de comunidade. Já em relação às variáveis com menor média, isto é, as de escore mais baixo de espiritualidade no trabalho foram “Meu trabalho ilumina os meus dias” (média de 3,23) do constructo de TPV e “No meu setor existe um ambiente tranquilo” (média de 3,26) do constructo de senso de comunidade. Segundo Siqueira (2014) o fato de os escore permanecerem entre 3 e 3,9 indicam uma espiritualidade no trabalho média, ou seja, existe as convicções de que as relações sociais e as tarefas realizadas lhes dão percepção de pertencimento e significado a vida em um grau satisfatório.

Tabela - 6 Estatística descritiva dos constructos do IET

| Constructos                     | Média | Desvio Padrão |
|---------------------------------|-------|---------------|
| Senso de Comunidade             | 3,48  | 0,86          |
| Trabalho como propósito de vida | 3,49  | 0,98          |

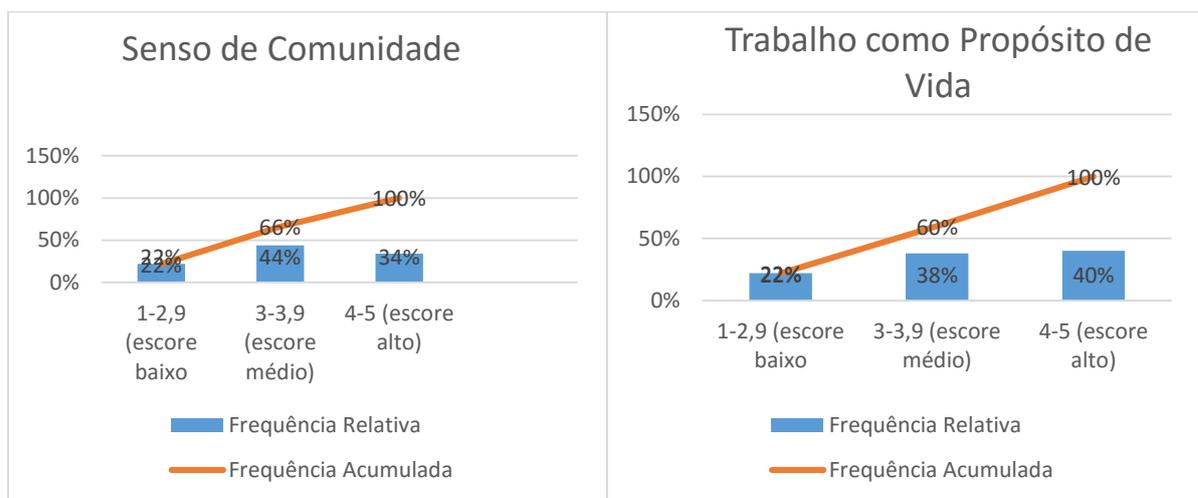
Fonte: Os autores (2016)

Na Tabela 6 é possível verificar que o constructo com maior média (3,49) diz respeito ao trabalho como propósito de vida (TPV), a dimensão senso de comunidade (SC) também possui uma média semelhante (3,48). Já quanto ao desvio padrão o TPV apresentou resultados de 0,98 enquanto o SC teve 0,86, o que significa que os escores do TPV apresentaram maiores oscilações de valores, explicando o fato de que as questões de maior e menor média pertencerem a esse constructo, como se pode ver na tabela 4, na qual o item “Meu trabalho é responsável por muitas vitórias que consegui na minha vida” (média de 3,80) e “Meu trabalho

ilumina os meus dias” (média de 3,23) são os que tem as médias maior e menor respectivamente.

A leitura dos valores médios presentes nas tabelas anteriores permite afirmar que os alunos que possuem alguma atividade remunerada consideram, que nas organizações onde se encontram atualmente inseridos, existe ou está presente um sentido de comunidade na equipe e assim como há as tarefas realizadas contém sentido para a vida e dão significado a ela, apenas de uma forma que classificaram como mediana. Segundo Gonçalves (2012) esse resultado significa que há margem para melhorar a percepção dos pesquisados.

Figura 2 – Frequência relativa e acumulada dos constructos do IET



Fonte: Os autores (2016)

Na Figura 2 a frequência relativa dos constructos senso de comunidade são respectivamente 22% escore baixo, 44% escore médio e 34% escore alto, significando que a maioria dos estudantes possui uma percepção de pertencimento mediana. Já na dimensão de trabalho com propósito de vida as frequências se distribuíram da seguinte forma 22% escore baixo, 38% escore médio e 40% escore alto, significando que a maioria dos pesquisados responderam possuir alta convicção que sua tarefa contém sentido para a vida e dão significado a ela.

Tabela - 7 Correlação de Pearson entre os constructos e o Inventário de Espiritualidade no Trabalho

| Correlação de Pearson                 | Constructo SC | Constructo TPV | Espiritualidade no Trabalho (IET) |
|---------------------------------------|---------------|----------------|-----------------------------------|
| Senso de Comunidade (SC)              | 1             | 0,236          | 0,800                             |
| Trabalho como Propósito de Vida (TPV) | 0,236         | 1              | 0,772                             |
| Espiritualidade no Trabalho (IET)     | 0,800         | 0,772          | 1                                 |

Fonte: Os autores (2016)

Para a verificação da existência de correlação entre as variáveis e seus respectivos constructos, foram submetidos a um tratamento estatístico com o teste de correlação paramétrico de Pearson. A correlação tem como objetivo encontrar o grau de relação entre duas variáveis, isto é, o coeficiente de correlação. Existem diversas maneiras para se analisar as correlações, no entanto o r de Pearson é a forma mais comumente usada para se

correlacionar variáveis (Lopes *et al.*, 2008). O *r* de Pearson possui características próprias, tais como: assume valores positivos (+) e negativos (-) que variam de +1 a -1, passando por zero, logo, valores de *r* próximos a +1 são indicativos de pouca dispersão, o que expressa uma correlação forte e positiva, enquanto que *r* próximo de zero indica muita dispersão e ausência de relação entre as variáveis, e, por fim, *r* próximo de -1 significa pouca dispersão e uma correlação forte e negativa (LOPES *et al.*, 2008). Desse modo, as variações desse coeficiente de correlação (*r*) abaixo de -1 são classificadas como associações fortes e negativas; entre -1 a -0,5, moderadas e negativas; -0,5 a 0, negativas e fracas; de 0 a +0,5, fracas e positivas; de +0,5 a +1, moderadas e positivas; e acima de +1, fortes e positivas.

Na Tabela 7 é possível verificar qual dos constructos deram maior contribuição para a formação do escore do inventário de espiritualidade no trabalho. Senso de comunidade contribuiu com uma correlação significativa de 0,8 enquanto o constructo trabalho como propósito de vida contribuiu com 0,772, valor menor que do primeiro, mas com diferenças mínimas.

A confiabilidade do IET e de seus constructos, no presente estudo o Alfa de Cronbach obtido no questionário através variáveis analisadas foi de 0,87 considerado confiável segundo Hair Jr. *et al.* (2005), apresentando na dimensão trabalho como propósito de vida (TPV) o maior valor para o teste alfa de Cronbach, com 0,936 e na dimensão senso de comunidade apresentou alfa de 0,896, denotando ambas alto índice de confiabilidade.

Quanto as variáveis que mais contribuíram para o sentimento de espiritualidade no trabalho dentre os respondentes foram “Meu trabalho é responsável por muitas vitórias que consegui na minha vida” (média de 3,80) do constructo de trabalho com propósito de vida e “No meu setor existe colaboração entre as pessoas” (média 3,71) do constructo senso de comunidade. Já em relação às variáveis com menor média, isto é, as de escore mais baixo de espiritualidade no trabalho foram “Meu trabalho ilumina os meus dias” (média de 3,23) do constructo de TPV e “No meu setor existe um ambiente tranquilo” (média de 3,26) do constructo de senso de comunidade. Segundo Siqueira (2014) o fato de os escore permanecerem entre 3 e 3,9 indicam uma espiritualidade no trabalho média, ou seja, existe as convicções de que as relações sociais e as tarefas realizadas lhes dão percepção de pertencimento e significado a vida em um grau satisfatório.

O constructo com maior média (3,49) diz respeito ao trabalho como propósito de vida (TPV), a dimensão senso de comunidade (SC) também possui uma média semelhante (3,48). Já quanto ao desvio padrão o TPV apresentou resultados de 0,98 enquanto o SC teve 0,86, o que significa que os escores do TPV apresentaram maiores oscilações de valores, ou seja os estudantes tem um índice mais baixo de convicção que as tarefas realizadas contem sentido para a vida e dão significado enquanto outros respondentes dessa dimensão nutrem um sentimento contrário a esse de forma mais acentuada. Isso também explica o porquê de apesar da maioria dos pesquisados responderem possuir alta convicção que sua tarefa contém sentido para a vida e dão significado a ela (40%), segundo a frequência relativa da TPV, a espiritualidade no trabalho manteve-se apenas mediana ou suficiente.

Utilizando as correlações de Pearson foi possível verificar qual dos constructos deu maior contribuição para a formação do escore do inventario de espiritualidade no trabalho. Senso de comunidade contribuiu com uma correlação significativa de 0,8 enquanto o constructo trabalho como propósito de vida contribuiu com 0,772, valor menor que do primeiro, mas com diferenças mínimas.

## 5 CONCLUSÕES

O objetivo proposto para o presente trabalho foi analisar a espiritualidade no trabalho dos estudantes que exercem alguma função remunerada no noroeste do estado do Rio Grande do Sul. Para alcançar o objetivo utilizou-se como método de pesquisa a aplicação do

Inventário de Espiritualidade no Trabalho (IET) por se tratar de uma ferramenta reduzida que detém as qualidades observadas em sua versão completa segundo Siqueira (2014) e contém como constructo duas dimensões recorrentes nos principais estudos da literatura sobre o assunto pesquisado: senso de comunidade e trabalho como propósito de vida, permitindo um estudo empírico em questões de maior consenso.

A população estudada foi escolhida a partir de amostra aleatória por conveniência, em vista disso, não probabilística, formada por estudantes com idade de 17 a mais de 40 anos, de ambos os sexos, com formação em diversas áreas do conhecimento, de diversos grupos e organizações, tornando este estudo abrangente, permitindo ser referência para futuras pesquisas de aprofundamento com estudantes trabalhadores no Brasil, considerando que existem poucos estudos empíricos publicados.

Os dados obtidos com o IET possibilitaram identificar que os inquiridos possuem uma espiritualidade no trabalho mediana, o que demonstra, segundo Siqueira (2014), que na dimensão de trabalho como propósito de vida existem convicções de que as tarefas realizadas contêm sentido para a vida e dão significado, enquanto na dimensão de senso de comunidade existem convicções que as relações sociais dentro da organização constituem experiências assentadas em percepção de pertencimento. Também pode-se concluir que nas organizações em que os estudantes trabalham existe uma certa espiritualidade, mas que pode ser melhor desenvolvida.

Uma das limitações para a realização deste estudo é a gama de referenciais teóricos incipientes e estudos ainda emergentes que possuem poucos conceitos recorrentes especialmente na literatura brasileira, sendo necessário utilizar pesquisas estrangeiras, principalmente de origem norte-americana, sobre o tema espiritualidade no trabalho. O que por outro lado permite um amplo leque de pesquisas envolvendo psicologia positiva, mais explicitamente a espiritualidade no trabalho, e as correlações entre seus constructos e comportamento organizacional positivo e/ou organizações positivas.

#### **BIBLIOGRAFIA:**

ASHMOS, D.P., DUCHON, D. **Spirituality at work: a conceptualization and measure**, Journal of Management Inquiry, Vol.9, nº2, p. 134-145, 2000.

BACON, S. F. **Positive psychology's two cultures**. Review of General Psychology, 9 (2), 181-192, 2005.

BARRETO, Tiago Franca; THOMPSON, Ana Carolina R.T.F; BASTOS, Bárbara Eduarda Nóbrega; FEITOSA, Marcos Gilson Gomes. **Além da visão romântica: desvelando os potenciais aspectos nocivos da Espiritualidade no ambiente de trabalho**. XII SemeAd, 2011.

BENEFIEL, M. **Methodological Issues in the Study of Spirituality at work**, Spirituality and Business, Part 1, p.33-44, 2010.

CAMERON, K. S., DUTTON, J. E., QUINN, R. E. **Foundations of Positive Organizational Scholarship**. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), Positive Organizational Scholarship: Foundations of a new discipline. San Francisco: Berrett-Koehler, 2003.

CAVANAGH, G. F. , BANDSUCH, M. R. **Virtue as a benchmark for spirituality in business**, Journal of Business Ethics, Vol.38, nº(1/2), p.109-117, 2002.

- DANCEY, C. P.; REIDY, J. **Estatística sem matemática para psicologia**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- DEJOURS Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Cortez, 1992.
- DEJOURS, Christophe. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Trad. Frank Soudant et. al., Brasília: paralelo 15: Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011
- EMMONS, R.A. e PALOUTZIAN, R.F. **The psychology of religion**. Annual review of psychology, 54, 377-402, 2003.
- GOMES, Maria Helena S.C. *et al.* **Felicidade, bem-estar e trabalho: um encontro possível na perspectiva gerencial?** SemeAD – Seminários em administração–FEA-USP, v. 16, p. 1-15, 2013.
- GONÇALVES, Maria Joel Lopes. **A espiritualidade no local de trabalho e a performance em contexto organizacional português: um estudo empírico**. 2012.
- HAIR JR., J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. & BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HEGEL, G.W. **A Razão da História: uma introdução geral à filosofia da história** 2a ed. São Paulo: Centauro, 2001.
- JUE, Arthur L. **The demise and reawakening of spirituality in western entrepreneurship**. Journal of Human Values, v. 13, n. 1, p.1-11, 2007
- KONZ, G.N.P., RYAN, F. X. **Maintaining an organizational spirituality: no easy task**, Journal of Organizational Change Management, Vol.12,nº 3, p. 200-210, 1999.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2ª ed. SP: Atlas, 2004.
- LOPES, L. F. D. *et al.* **Caderno didático: estatística geral**. 3. ed. Santa Maria: UFSM, 2008.
- MACIEL, C. M.; SILVA, A. F. **Gerenciando pessoas utilizando modelos holísticos**. RAC, Curitiba, v. 12, n. 1, p. 35-58, Jan./Mar, 2008.
- MILLIMAN, J., CZAPLEWSKI, A. J., FERGUSON, J., **Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment**. Journal of Organizational Change Management, Vol.16, nº4, p.426-447, 2003.
- PALOUTZIAN, R. F., & PARK, C.L. **Handbook of the psychology of religion and spirituality**. New York: The Guilford Press, 2005.
- PARGAMENT, K. I., **The psychology of religion and coping: Theory, research, practice**. New York: Guilford Press, 1997.
- PARK, N.; PETERSON, C. M. **Virtues and organizations**. In: CAMERON, K. S.; DUTTON, J. E.; QUINN, R. E. (Eds.). Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline. San Francisco: Berrett-Koehler, 2003.

REGO, A., SOUTO, S., PINHA E CUNHA, M. **Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho, Comportamento organizacional e gestão**, v. 13, n. 1, p. 7-36, 2007.

ROSENTHAL, Sandra; BUCHHOLZ, Rogene. The spiritual corporation: a pragmatic perspective. **Spiritual intelligence at work: Meaning, metaphor and morals. Research in ethical issues in organizations**, v. 5, p. 55-62, 2004.

SCORSOLINI-COMIN, FABIO e SANTOS, MANOEL ANTONIO DOS. **Positive psychology and evaluating instruments used in Brazil**/Psicologia positiva e os instrumentos de avaliação no contexto brasileiro. *Psicologia: Reflexão & Crítica* 23.3 440+. Academic OneFile. 2010.

SELIGMAN, M. E. P.; Csikszentmihalyi, M. **Positive psychology: an introduction**. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14, 2000.

SHEEP, M. L. **Nurturing the Whole Person: The Ethics of Workplace Spirituality in a Society of Organizations**, *Journal of Business Ethics*, Vol. 66, nº4, p. 357-375, 2006.

SHELDON, K. M.; KING, L. **Why positive psychology is necessary?** *American Psychologist*, 56, 216-217, 2001.

SILVA, R. e SIQUEIRA, D. E. **Espiritualidade, religião e trabalho no contexto organizacional**. *Psicologia em Estudo*, v. 14, p. 557-564, 2009.

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

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **The spiritually-based organization: a theoretical review and its potential role in the third millennium**. *Cadernos EBAPE. BR*, v. 13, n. 1, p. 183-205, 2015.

VASCONCELOS<sup>1</sup>, Anselmo Ferreira. **Espiritualidade no ambiente de trabalho: dimensões, reflexões e desafios**. Editora Atlas SA, 2007.

VASCONCELOS<sup>2</sup>, Anselmo Ferreira. **Espiritualidade no ambiente de trabalho: muito além do fad-management?** *Revista da ESPM*. São Paulo, v. 14, n. 1, 2007. Disponível em: [http://arquivo.espm.br/revista/Janeiro\\_2007/#2/z](http://arquivo.espm.br/revista/Janeiro_2007/#2/z). Acesso em: 12.05.2016.

WADDOCK, S. **Linking community and spirit: A commentary and some propositions**. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 332-344, 1999.

WALSH, F. **Spiritual diversity: Multifaith perspectives in family therapy**. *Family Process*, 49, 330 - 348. 2010.