

ESPIRITUALIDADE VERSUS DIGNIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: ESTUDO COM GESTORES E NÃO GESTORES

LINDEVANY HOFFIMANN DE LIMA MENDES
UNIFBV-WYDEN

LUCIA MARIA BARBOSA DE OLIVEIRA
UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

MARIA LUISA MENDES TEIXEIRA
UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

RAFAEL LUCIAN
FACULDADE BOA VIAGEM (FBV)

ESPIRITUALIDADE VERSUS DIGNIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: ESTUDO COM GESTORES E NÃO GESTORES

INTRODUÇÃO

Espiritualidade e Dignidade são dimensões que têm sido alvo de estudo no contexto empresarial, de forma mais intensificada, a partir das duas últimas décadas. A relevância dessas dimensões está sustentada na perspectiva de construção de um ambiente mais saudável e digno, capaz de promover felicidade nas pessoas dentro das organizações da qual elas fazem parte, dando-lhes maior sentido e significado para as suas vidas. Freeman (2000) enfatiza que a resposta para o alcance dos objetivos organizacionais deve estar no equilíbrio dos interesses dos diversos grupos que afetam ou por elas são afetados.

Segundo Renesch (1994), o ambiente organizacional tem suscitado preocupações sobre a relação do homem com o seu trabalho e por essa razão algumas questões já vêm ocupando lugar de destaque nas discussões acerca do que de fato é essencial para que os profissionais sejam produtivos e, ao mesmo tempo, felizes. Na visão de Guillory (2000) as organizações estão sendo forçadas a aceitar um modo radicalmente diferente de agir para assegurar a sua própria sobrevivência e competitividade. Tecchio; Cunha e Santos (2016) em sua pesquisa enfatizam que o assunto espiritualidade nas organizações não pode na atualidade ser ignorado pelos acadêmicos e gestores. O tema precisa ser mais pesquisado. Desta forma, a criatividade e a inovação no local de trabalho nos dias de hoje exigem que as pessoas estejam presentes em corpo, mente e espírito.

Paradoxalmente a busca do homem por um sentido maior para a sua vida, as empresas, como um imperativo de sobrevivência, experimentam ritmos alucinantes e cada vez mais frenéticos pela consecução dos resultados esperados pelos seus acionistas e investidores, pondo em risco o reconhecimento desse homem integral em busca de significados para o seu trabalho. Nunca foi tão premente uma revisão das atuais práticas de gestão nas organizações, em consonância com as expectativas e desejos de todos os seus stakeholders. A preocupação com a rentabilidade se sobrepõe às demais e a eficácia da organização, considerada como primordial, absorve com exclusividade todas as atenções (Chanlat, 2009).

Para Kerber (2009), o trabalho não deve ser entendido somente nos seus aspectos objetivos e materiais, devendo ser levada em consideração a sua dimensão subjetiva, a qual é expressa pela pessoa. As empresas que têm dado atenção ao intangível e buscado se espiritualizar através da adoção de uma prática pautada no respeito, na moral e na ética,

tratando o seu colaborador de forma humana, o seu fornecedor como um verdadeiro parceiro e procurando empatizar com a situação colocada pelo seu cliente. Com esse comportamento demonstram sabedoria espiritual (Hunter, 2006).

No pensamento de Karakas (2010), fornecer um sentido mais profundo de significado e propósito para funcionários é importante, pois permite que eles sejam capazes de apresentar um melhor desempenho, sendo mais produtivos e mais criativos no trabalho. Portanto esta perspectiva defendida pelo autor sustenta que incorporar a espiritualidade no trabalho proporciona aos funcionários e gerentes um maior senso de entrega e doação ao trabalho.

Os estudos sobre espiritualidade no ambiente de trabalho tem abordado principalmente os seus impactos, com destaque para a influência entre espiritualidade e comprometimento (Jena e Pradhan, 2018) e satisfação no trabalho (Walt e Klerk, 2014). Ampliar o conhecimento sobre a relação entre espiritualidade e dignidade no contexto do trabalho, pode contribuir para que as organizações desenvolvam ambientes mais espiritualizados e dignos, assim como trabalhadores mais felizes e produtivos. Nessa direção, este estudo teve como objetivo analisar a relação entre a dignidade e espiritualidade, contemplando gestores e não-gestores de organizações de diferentes segmentos situadas no Nordeste do Brasil.

ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

A espiritualidade nas empresas ou no ambiente de trabalho é definida como a tomada de consciência da empresa da razão de sua existência e sua missão diante de clientes e funcionários. Para tanto existe uma unanimidade entre alguns autores pesquisados que a empresa que vive sua dimensão de espiritualidade tem que rever seus valores morais e éticos estando voltada a serviço da vida. Seu rol de valores e crenças é que determinam a formulação de suas políticas de gestão (Rego, Cunha & Souto, 2007).

Mitroff (2003) reconhece que há algo profundo e fundamental em todos nós que necessita ser reconhecido e alimentado. . Para ele, espiritualidade tem um papel legítimo a desempenhar no local de trabalho e fica difícil conceber a ideia de que as organizações possam oferecer produtos de padrão mundial ou fornecer serviços do mesmo nível com uma força de trabalho emocionalmente depauperada ou espiritualmente empobrecida. Mitroff et al (1999) defende que espiritualidade pode ser o mais importante componente de todos os sistemas de gestão.

Em ambientes em que as condições de espiritualidade não estejam presentes, provavelmente serão aqueles em que tendem a prevalecer convivências desgastantes entre indivíduos, temor constante, desconfiança, frustração e deslealdade, entre outros sentimentos (Vasconcelos, 2008). Nessa perspectiva, Dehler e Welsh (2003) consideram que o construto da espiritualidade tem não apenas um lugar no local de trabalho contemporâneo, mas, dada a sua importância, também é parte integrante dele. No pensamento de Vasconcelos (2008) é inegável que espiritualidade tem uma ligação umbilical com o nosso trabalho. Os autores Ashmos e Duchon (2000); Milliman, Czaplewski e Fergusson, (2003), definem espiritualidade nas organizações como sendo o reconhecimento pela organização e pelos seus líderes de que os empregados têm uma vida interior que alimenta e é alimentada pela realização de trabalho com significado num contexto de comunidade (Ashmos & Duchon, 2000).

Uma das contribuições mais expressiva sobre espiritualidade no trabalho no consiste nos estudos desenvolvidos por Ashmos e Duchon (2000) que serviram como base para pesquisas posteriores. Estes autores desenvolveram e validaram um instrumento de medida da espiritualidade no trabalho, abordando as dimensões (trabalho com significado; sentido de comunidade; alinhamento do indivíduo com os valores da organização).

A partir da escala de Ashmos e Duchon (2000), Milliman; Czaplewski; Ferguson (2003) estabeleceram uma relação destas três dimensões com cinco atitudes no trabalho (comprometimento organizacional; intenção de abandono; satisfação intrínseca no trabalho; envolvimento na função; auto-estima de base organizacional), buscando explicar o grau de relação existente entre elas.

Oferecendo um maior aprofundamento aos estudos empíricos sobre o construto espiritualidade Rego; Cunha e Souto (2005) ratificaram os resultados de Ashmos e Duchon (2000) e, além das três dimensões já testadas e validadas, criaram a sua própria escala de medida, adicionando mais duas dimensões (sentido de alegria e respeito pela vida interior), escala que foi empregada neste trabalho associada à escala EPRA-DO de dignidade organizacional.

DIGNIDADE ORGANIZACIONAL

Desde o filósofo Kant, por meio de sua obra intitulada *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*, datada de 1785 o tema dignidade vem sendo em vários âmbitos da sociedade.

Segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos “Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Eles são dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade” (Dotti, 1998).

No âmbito das organizações a dignidade tem sido estudada principalmente relativa ao contexto do trabalho. Para Hodson (2004), o trabalho com dignidade é o fundamento para uma vida plenamente realizada. O autor define a dignidade como a capacidade do indivíduo de estabelecer um sentido de auto-estima e auto-respeito, assim como, de respeito para com os outros.

Na reflexão de Medeiros (2008), vive-se momentos de profundas modificações sociais que vem provocando alterações no modo de vida em sociedade e, em especial, no mundo do trabalho. A autora afirma que o trabalho é a matéria-prima, por excelência, da condição de se atingir a plena dignidade e sem ele o homem perece na essência, na condição de cidadão.

Tomando como premissa a dignidade do trabalhador como um valor fundamental é essencial que a sociedade seja capaz de reconhecer a partir de que ponto as pessoas se encontram em situação indigna, isto é, consenso acerca do que seja conteúdo mínimo de dignidade, sob pena de se estar diante de uma grande crise de cunho ético e moral e, por isso, a constatação de que a dignidade é uma fórmula vazia e sem significado (Barcellos, 2002).

Gosdal (2007) em seus estudos traz como reflexão a dignidade do trabalhador vinculada à noção de trabalho decente e ao seu conteúdo de honra, além do seu conteúdo de garantia de direitos mínimos, que não se tem a pretensão de negar. Para ela a dignidade é algo em permanente construção e reconstrução pela sociedade, devendo, portanto, ser compreendida como um conceito dinâmico, variável no espaço e no tempo, mas merecedor de um tratamento que não o esvazie de conteúdo.

O termo dignidade organizacional foi empregado pela primeira vez por Margolis (1997). No entanto, esse autor abordou a dignidade no contexto intra-organizacional, ao delinear condições para a promoção da dignidade de funcionários de organizações. O modelo criado por este autor ressalta que para as organizações respeitarem a dignidade de seus trabalhadores deve haver ausência de danos físicos, intelectuais e emocionais a eles e, para que a dignidade seja promovida, deve ser dada atenção a três condições: autonomia, respeito por contribuições dos empregados e oportunidades para crescer e se desenvolver.

Na busca por ampliar os estudos acadêmicos em relação ao contexto organizacional, Teixeira (2008) propõe um conceito de Dignidade Organizacional que contempla, não apenas o contexto interno às organizações, mas a dignidade nas relações entre *stakeholders* internos e externos.

A Dignidade Organizacional consiste em atributos de dignidade de uma organização, percebidos pelos stakeholders e por eles atribuídos às organizações. É um conceito multidimensional e multifacetado. Compõe-se de três facetas, consistindo cada uma em uma dimensão. A faceta “stakeholders”, varia em sua dimensionalidade quando a influencia direta-indireta que cada stakeholder exerce sobre a organização. A faceta “abrangência da dignidade” varia de dignidade particular a dignidade universal, e a faceta “substantividade da dignidade” compreende a dimensão abstrata-concreta. (Teixeira, 2016).

Com o objetivo de mensurar a dignidade atribuída pelos stakeholders às organizações Teixeira et al (2011) desenvolvem uma Escala de Práticas de Dignidade Organizacional (EPRA-DO) composta por cinco fatores, representando empregados, clientes e sociedade: FATOR “Práticas de Promoção do Empregado” (PPE): reúne práticas de gestão e valorização de pessoas orientadas para o desenvolvimento e promoção do empregado; FATOR “Práticas de Responsabilidade Social” (PRS): diz respeito a práticas de cuidado com o meio ambiente e os menos protegidos; FATOR “Práticas de Respeito aos Direitos dos Empregados” (PRDE): práticas de relações do trabalho que visem a proteção dos direitos dos empregados; FATOR “Práticas de Oferta de Produtos e Atendimento de Qualidade” (PORAQ): refere-se a práticas de respeito e consideração com os consumidores e clientes; FATOR “Práticas Não-Enganosas (Transparência)” (PNE); reúne práticas de respeito e relacionamento transparente com os diferentes stakeholders.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para chegar aos resultados um extenso caminho foi percorrido com a realização de uma pesquisa de natureza descritiva, sendo utilizado o método quantitativo com a escolha de questionário do tipo survey. A população da pesquisa constituiu-se de empregados (gestores e não gestores) de organizações da região do Nordeste do Brasil (Estados do Maranhão, Piauí, Ceará, Rio Grande do Norte, Paraíba, Pernambuco, Alagoas, Sergipe e Bahia).

A análise considerou as variáveis relativas ao próprio indivíduo, compreendendo os dados demográficos e funcionais (sexo, idade, escolaridade, cargo e tempo de empresa), como

também, aquelas associadas diretamente às características da empresa (tamanho e tipo de organização). A amostra caracterizou-se como acidental de 1156 respondentes válidos, sendo 610 ocupantes de cargos de nível gerencial e 546 de cargos de nível não-gerencial. Consideram-se cargos de nível gerencial todos aqueles que possuíam subordinados.

Os estudos foram embasados nas escalas de *Espiritualidade*, de Rego, Cunha, Souto (2005) e de Práticas de Dignidade, EPRA-DO Teixeira et al (2014). A escala de espiritualidade, do tipo Likert, propõe 05 fatores com um total de 19 assertivas. Já a escala EPRA-DO, também do tipo Likert, composta por 05 fatores e contém 24 assertivas relativas a práticas de dignidade.

A escala de Rego, Cunha & Souto (2005) analisa as dimensões da espiritualidade, contemplando os fatores: sentido de comunidade; alinhamento do indivíduo com os valores da organização; sentido de serviço à comunidade (trabalho com significado); alegria no trabalho e oportunidades para a vida interior. Já a escala de Teixeira et al (2014) que trata sobre as dimensões da dignidade, aborda as práticas de dignidade organizacional do ponto de vista de trabalhadores brasileiros tomando como base os fatores: prática de promoção do empregado; prática de oferta de produtos e atendimento de qualidade; prática de respeito aos direitos dos empregados; prática de responsabilidade social; práticas não-enganosas (transparência).

Os dados foram analisados com tratamento estatístico descritivo, inferencial mediante a aplicação de teste T para amostras independentes e teste ANOVA, acompanhado do teste Scheffé, além de análise correlacional bivariada de Spearman e do Alpha de Cronbach para confiabilidade dos fatores pesquisados.

APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

Análise das escalas

- **Confiabilidade**

A confiabilidade das escalas de Espiritualidade e Dignidade foi analisada, tendo-se encontrado para todos os fatores, Alpha de Cronbach superior a 0,7, índice aconselhável para mensurar a confiabilidade de um constructo (Hair et al 2007) conforme tratamento nas tabelas 1 e 2.

Tabela 1 - Índice de Confiabilidade dos Fatores de Espiritualidade

Fator	Nome	Alpha de Cronbach
1	Sentido de comunidade na equipe	0,888
2	Alinhamento do individuo com os valores da organização	0,899
3	Sentido de serviço à Sociedade	0,859
4	Alegria no trabalho	0,892
5	Oportunidades para a vida interior	0,826

Tabela 2 - Índice de Confiabilidade dos Fatores de Dignidade

Fator	Nome	Alpha de Cronbach
1	Práticas de promoção do empregado	0,935
2	Práticas de oferta de produtos e atendimento de qualidade	0,858
3	Práticas de respeito aos direitos dos empregados	0,805
4	Práticas de responsabilidade social	0,824
5	Práticas não-enganosas (transparência) (*)	0,703

(*) Fator com sentido invertido

- **Validade convergente**

A relação entre os fatores de Espiritualidade foi analisada mediante a análise de correlação bivariada de Spearman. Verificou-se que todos os fatores estão correlacionados entre si, traduzindo a validade convergente do constructo. Note-se também, que o fator Alinhamento com Valores é um fator chave, pois apresentou as correlações mais elevadas com os demais fatores, indicando que quanto mais os empregados estiverem alinhados com os valores da organização em que trabalham, mais se percebem vivenciando os demais fatores de Espiritualidade (Tabela 3).

A correlação entre os fatores de dignidade mostrou que todos eles se relacionam entre si, e que o fator “Prática não-enganosa (transparência)” apresenta, conforme o esperado, uma correlação negativa em relação aos demais. As correlações atestam a validade convergente do constructo. A análise das correlações mostra que as práticas de promoção do empregado se associa fortemente com as práticas de ofertas de produto e atendimento de qualidade (Tabela 4).

Tabela 3 - Relação entre os fatores de Espiritualidade

Espiritualidade \ Espiritualidade	Sentido de comunidade	Alinhamento com valores	Sentido de serviço	Alegria no trabalho	Vida interior
Sentido de comunidade	1,00	0,56**	0,36**	0,46**	0,26**
Alinhamento com valores	0,56**	1,00	0,50**	0,62**	0,36**
Sentido de serviço	0,36**	0,50**	1,00	0,60**	0,23**
Alegria no trabalho	0,46**	0,62**	0,60**	1,00	0,28**
Vida interior	0,26**	0,36**	0,23**	0,28**	1,00

** sig 0,05

Tabela 4 - Relação entre os fatores de Dignidade

Dignidade \ Dignidade	Promoção do empregado	Oferta de prod. Atend. de qualidade	Respeito aos Direitos dos empregados	Responsabilidade social	Transparência (*)
Promoção do empregado	1,00	0,71**	0,55**	0,68**	- 0,42**
Oferta de prod. Atend. de qualidade	0,71**	1,00	0,66**	0,63**	- 0,41**
Respeito aos direitos dos empregados	0,55**	0,66**	1,00	0,52**	- 0,34**
Responsabilidade social	0,68**	0,63**	0,52**	1,00	- 0,35**
Transparência (*)	- 0,42**	- 0,41**	- 0,34**	- 0,35**	1,00

(*) Fator com sentido invertido

** Sig 0,05

Comparação entre gestores e não-gestores

Espiritualidade

Os fatores de espiritualidade mais vivenciados tanto pelos ocupantes de cargos de nível gerencial, quanto não gerencial foram Alegria no Trabalho e Sentido de Serviço. Para identificar diferenças estatísticas significativas foi aplicado o Teste T para amostras independentes e verificou-se que ambos os grupos se diferenciam entre si com relação a todos os fatores de espiritualidade. Os ocupantes de cargos gerenciais consideraram que vivenciam mais todos os fatores de Espiritualidade do que os outros (Tabela 5).

Tabela 5 - Médias e desvios padrão dos fatores de Espiritualidade por cargo.

Fator	Cargo	N	Média	Desvio Padrão
Sentido de comunidade	1 Gerencial	610	4,22	0,84
	2 Não gerencial	546	3,87	0,99
Alinhamento com valores	1 Gerencial	610	4,21	1,03
	2 Não gerencial	546	3,84	1,09
Sentido de serviço	1 Gerencial	610	4,94	0,92
	2 Não gerencial	546	4,60	1,04
Alegria no trabalho	1 Gerencial	610	4,94	1,04
	2 Não gerencial	546	4,48	1,20
Vida interior	1 Gerencial	610	3,78	1,47
	2 Não gerencial	546	3,62	1,34

Dignidade

Da mesma forma que nas variáveis até agora apresentadas, práticas de oferta de produtos e atendimento de qualidade e respeito ao direito dos empregados são os fatores com as melhores médias, e alinhado com o resultado para espiritualidade, também no caso das práticas de dignidade, os gerentes parecem ter um ponto de vista mais favorável em relação à empresa do que os respondentes que não ocupavam cargos de gerência (Tabela 6).

A aplicação do Teste T para amostras independentes mostrou que os ocupantes de cargos gerenciais tendem a avaliar mais positivamente a práticas de todos os fatores de Dignidade praticados pelas empresas em que trabalham, do que aqueles que não ocupam cargos gerenciais.

Tabela 6 - Médias e desvios padrão dos fatores de Dignidade por cargo

Fator	Cargo	N	Média	Desvio Padrão
Promoção do empregado	1 Gerencial	610	3,00	0,91
	2 Não gerencial	546	2,60	0,82
Oferta de produtos e atendimento de qualidade	1 Gerencial	610	3,64	0,89
	2 Não gerencial	546	3,22	0,88
Respeito aos direitos dos empregados	1 Gerencial	610	4,05	0,90
	2 Não gerencial	546	3,76	0,89
Responsabilidade social	1 Gerencial	610	3,00	0,91
	2 Não gerencial	546	2,81	0,87
Transparência(*)	1 Gerencial	610	1,47	0,70
	2 Não gerencial	546	1,60	0,69

(*) Fator com sentido invertido

RELAÇÃO ENTRE OS FATORES DE ESPIRITUALIDADE E PRÁTICAS DE DIGNIDADE NA AVALIAÇÃO DE GESTORES E NÃO GESTORES

a) Relação entre fatores de espiritualidade e práticas de dignidade organizacional da amostra total

A correlação entre os fatores de espiritualidade e dignidade organizacional mostrou que há relação entre todos os fatores de ambos os constructos. O fator de espiritualidade que apresentou os maiores índices de correlação com os fatores de dignidade organizacional foi “alinhamento de valores”, enquanto que o que apresentou os menores índices foi o fator “vida interior”. Os maiores índices de correlação foram encontrados na relação entre o fator “alinhamento de valores” e os fatores de dignidade organizacional “Promoção dos empregados”, “oferta de produtos e atendimento de qualidade” e “responsabilidade social” (tabela7)

Tabela 7 - Relação entre os fatores de Espiritualidade e Dignidade na avaliação de gestores e não gestores

Espiritualidade \ Dignidade	Promoção dos empregados	Oferta de produtos e atendimento de qualidade	Respeito aos direitos dos empregados	Responsabilidade social	Transparência (*)
Sentido de comunidade	0,35**	0,28**	0,21**	0,24**	- 0,23**
Alinhamento com valores	0,66**	0,52**	0,38**	0,52**	- 0,47**
Sentido de serviço	0,36**	0,33**	0,24**	0,37**	- 0,22**
Alegria no trabalho	0,50**	0,43**	0,30**	0,39**	- 0,30**
Vida interior	0,29**	0,21**	0,18**	0,24**	- 0,24**

(*) Fator com sentido invertido

** Sig 0,05

b) Relação entre os fatores de espiritualidade e práticas de dignidade na avaliação da amostra de ocupantes de cargos de nível gerencial

Todos os fatores de espiritualidade apresentaram correlação com os fatores de dignidade organizacional. O fator “alinhamento com valores” foi o que apresentou o maior índice de correlação com todos os fatores de dignidade organizacional, enquanto que o fator de espiritualidade “vida interior” foi o que apresentou os menores índices de correlação com fatores de dignidade organizacional (tabela 8). Assim como na amostra total, as maiores correlações encontradas foram entre o fator de espiritualidade “alinhamento de valores” e os

fatores de dignidade organizacional “promoção do empregado”, “oferta de produtos e atendimento de qualidade” e “responsabilidade social”.

Tabela 8 - Relação entre os fatores de Práticas de Dignidade e Espiritualidade na avaliação de gestores

Espiritualidade \ Dignidade	Dignidade				
	Promoção do empregado	Oferta de produtos e atendimento de qualidade	Respeito aos direitos dos empregados	Responsabilidade social	Transparência (*)
Sentido de comunidade	0,35**	0,30**	0,24**	0,24**	-0,21**
Alinhamento com valores	0,68**	0,58**	0,40**	0,56**	-0,45**
Sentido de serviço	0,39**	0,39**	0,25**	0,40**	-0,20**
Alegria no trabalho	0,48**	0,44**	0,28**	0,39**	-0,25**
Vida interior	0,31**	0,27**	0,22**	0,31**	-0,25**

(*) Fator com sentido invertido

** Sig 0,05

c) Relação entre os fatores de espiritualidade e práticas de dignidade na avaliação da amostra de ocupantes de cargos de nível não gerencial

Os resultados das correlações ente os fatores de espiritualidade e dignidade organizacional foram equivalentes aos resultados encontrados para a amostra geral e gestores (tabela 10).

Tabela 10 - Relação entre os fatores de Espiritualidade e Práticas de Dignidade na avaliação de não gestores

Espiritualidade \ Dignidade	Dignidade				
	Promoção do empregado	Oferta de produtos e atendimento de qualidade	Respeito aos direitos dos empregados	Responsabilidade social	Transparência (*)
Sentido de comunidade	0,32**	0,21**	0,12**	0,22**	-0,21**
Alinhamento com valores	0,63**	0,45**	0,31**	0,48**	-0,45**
Sentido de serviço	0,30**	0,21**	0,16**	0,32**	-0,18**
Alegria no trabalho	0,47**	0,35**	0,27**	0,36**	-0,29**
Vida interior	0,25**	0,13**	0,09*	0,13**	-0,22**

(*) Fator com sentido invertido

** Sig 0,05

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O fator de espiritualidade “alinhamento com valores” foi o que obteve os maiores índices de correlação com os fatores de dignidade organizacional “Promoção do empregado”, “Oferta de produtos e atendimento de qualidade”, situando-se no patamar de correlação moderada, os demais apresentaram correlações significativas, porém no nível fraco (Hair et al, 2007). Tendo em vista considerações de Kretly (2005), segundo o qual uma organização espiritualizada é aquela que busca, na realização de sua missão, contribuir para um propósito maior que os aspectos materiais. Os valores nos quais se pauta para a realização de sua missão são éticos e centrados em princípios e, de acordo com Senge (1990) tais valores são comunicados aos funcionários e interiorizados pelos mesmos, formando uma visão compartilhada da necessidade de fazer uma contribuição à sociedade, os resultados indicam que quanto mais os valores dos funcionários estão alinhados com os valores da empresa tanto mais percebem que a empresa emprega práticas de dignidade organizacional com relação ao desenvolvimento de empregados, atendimento ao cliente e preservação do meio ambiental e social.

Comparando os resultados das correlações encontradas para os ocupantes dos cargos de nível gerencial e de nível não-gerencial, notou-se que as correlações para os primeiros alcançaram patamares mais elevados do que os segundos. Estes resultados, possivelmente são decorrentes do fato que os gestores para atuarem de forma eficaz precisam ter um alinhamento de valores acima da média dos demais empregados. Por outro lado, o desenvolvimento de empregados, a qualidade dos serviços ofertados e as práticas direcionadas à preservação do meio ambiente e meio social são decorrentes do seu próprio trabalho nas decisões tomadas e no direcionamento das organizações.

Os resultados encontrados para a amostra de ocupantes de cargos gerenciais está em acordo com Guillory (2000) defende que valores espirituais duradouros produzem comportamentos realmente benéficos aos clientes, à empresa e a toda a atividade comercial.

Os ocupantes de cargos não-gerenciais, diferentemente dos que ocupam cargo gerencial, correlacionaram num nível mais elevado apenas o fator espiritualidade “alinhamento de valores” com o fator de dignidade organizacional “desenvolvimento do empregado”, o que indica que veem esse desenvolvimento associado ao alinhamento de valores. Em relação aos demais fatores, diferentemente, dos ocupantes de cargo gerencial, as correlações encontradas são significativas, mas fracas, indicando que o atendimento ao

empregado e a preservação do meio ambiente dependa menos do seu alinhamento de valores, isto é, depende menos da sua responsabilidade direta.

As correlações entre o fator “vida interior” apresentaram correlações significativas, porém podendo ser considerada como desprezível (Hair et al, 2007), indicando que a vida interior pouco, ou quase nada influencia nas práticas de dignidade organizacional levadas a efeito na organização.

Independentemente dos sujeitos da pesquisa ocuparem, ou não, cargos de nível gerencial, os resultados indicaram a correlação entre os fatores de espiritualidade e dignidade organizacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve por objetivo analisar a relação entre a dignidade e espiritualidade, contemplando gestores e não-gestores de organizações de diferentes segmentos situadas no Nordeste do Brasil, o qual foi alcançado mediante os procedimentos metodológicos adotados.

Os resultados evidenciaram correlações positivas entre os fatores de espiritualidade e dignidade organizacional independentemente do nível gerencial, ou não, do cargo ocupado pelos participantes da pesquisa.

O fator de espiritualidade “alinhamento de valores” obteve os maiores índices de correlação com os fatores de dignidade organizacional, principalmente com relação ao desenvolvimento do empregado, atendimento de qualidade ao cliente e práticas de preservação do meio ambiente e social. Os ocupantes de cargos de nível gerencial apresentaram maiores índices de correlação entre esses fatores, indicando associarem os fatores de dignidade organizacional diretamente associados ao seu alinhamento de valores, diferentemente dos ocupantes de cargos não-gerenciais que associam o seu alinhamento de valores principalmente às práticas de dignidade organizacional direcionadas ao seu desenvolvimento.

Os resultados avançam tanto nos estudos realizados relativos a espiritualidade quanto a dignidade organizacional ao ter sido possível identificar a relação entre ambos os constructos.

A dispersão em torno das médias tanto as obtidas pelos fatores de espiritualidade quanto de dignidade organizacional indicam heterogeneidade tanto na amostra de ocupantes de cargos de nível gerencial, quanto de nível não-gerencial apontado para a necessidade de

pesquisas futuras para identificar variáveis demográficas como sexo, idade e escolaridade, região geográfica, ou de cunho psicológico como valores e características de personalidade, no intuito de verificar como podem afetar a percepção quanto à espiritualidade quanto a dignidade organizacional, assim como, o impacto na associação entre os constructos.

Este estudo apresenta alguns limites como ter se concentrado em apenas um única região geográfica do País, e ter se limitado a participantes com acesso a Internet.

Os resultados obtidos apontam que quanto mais os seus gestores percebem vivenciar a espiritualidade, particularmente no alinhamento de valores com a organização, mais percebem que a organização realiza práticas de dignidade organizacional.

REFERÊNCIAS

- ASHMOS, D.P. & DUCHON, D. **Spirituality at work: A conceptualization and measure.** *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145,2000.
- BARCELLOS, Ana Paula de. **A Eficácia Jurídica dos Princípios Constitucionais: princípio da dignidade pessoa humana.** Rio de Janeiro: Renovar, 2002
- CHANLAT, Jean-François. (Coord). **O Indivíduo na Organização: dimensões esquecidas.** V.I – São Paulo: Atlas, 2009
- DEHLER, G. E.; WELSH, M. A. **The Experience of Work: spirituality and the new workplace.** In: GIACALONE, R. A.; JURKIEWICZ, C. L. (Ed.). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance.* New York: M. E. Sharpe, p. 108-122, 2003.
- DOTTI, R. **Declaração Universal dos Direitos do Homem e Notas da Legislação Brasileira.** Curitiba: JM Editora, 1998.
- GOSDAL, Tereza Cristina. **Dignidade do Trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra.** São Paulo: LTr, 2007.
- GUILLORY, William A. **A Empresa Viva: Espiritualidade no Local de Trabalho.** São Paulo: Editora Cultrix Amana Key, 2000.
- HAIR JR., J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Análise Multivariada de Dados.** 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2007.
- HODSON, Randy. **Dignity at Work,** Cambridge University Press, Cambridge, 2004.
- HUNTER, James C. **O Monge e o Executivo: uma história sobre a essência da liderança.** Rio de Janeiro: Sextante, 2006
- JENA, Lalatendu Kesari ; PRADHAN, Sajeet. Workplace spirituality and employee commitment: The role of emotional intelligence and organisational citizenship behaviour in Indian organisations. *Journal of Enterprise Information Management*, Vol. 31 Issue: 3, pp.380-404, 2018. <https://doi.org/10.1108/JEIM-10-2017-0144>
- KARAKAS, F. **Spirituality and Performance in Organizations: a literature review.** *Journal of Business Ethics* 94:89–106,2010. DOI 10.1007/s10551-009-0251-5
- KERBER, Roberto. **Espiritualidade nas Empresas.** Porto Alegre/RS: AGE Editora, 2009.
- KRETLY, P. **Figura de Transição - o poder de mudar destinos: como romper padrões e transformar o mundo ao seu redor.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- MARGOLIS, J. D. **Dignity in the Balance: philosophical and practical dimensions of promoting ethics in organizations.** Tese de Doutorado em Filosofia. Cambridge: Harvard University, Massachusetts. 1997.

MEDEIROS, Benizete Ramos. **Trabalho com Dignidade: Educação e Qualificação é um caminho?** São Paulo: LTr, 2008.

MILLIMAN, J., CZAPLEWSKI, A.J., and FERGUSON, J. **Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An exploratory empirical assessment.** Journal of Organizational Change Management, v. 16, n. 4: 426–477, 2003.

MITROFF, Ian I. **Business not as Usual: reflections on spirituality in the workplace.** In: WILLIAMS, O. F. (Ed.). Business, religion and spirituality: a new synthesis. Notre Dame: University of Notre Dame Press, 2003. p. 187-200

MITROFF, Ian I; DENTON, Elizabeth A. **A Study of Spirituality in the Workplace.** MIT Sloan Management Review, v. 40, nº 4, p. 83-92, Summer 1999b.

RENESCH, John. et al (Org). **Liderança para uma Nova Era: Estratégias visionárias para a maior das crises do nosso tempo.** SP: Editora Cultrix Ltda, 1994

REGO, Arménio; CUNHA, Miguel Pinha; SOUTO, Solange. **Espiritualidade nas Organizações e Empenhamento Organizacional: Um estudo empírico.** Área Científica de Gestão, [S.l.], n.6, p4-5, 2005. Disponível em: <http://www.egi.ua.pt/Wp_gestao/Wp6_Espiritual_Empenhamento.pdf>. Acesso em: Jan. 2012. Universidade de Aveiro.

REGO, Arménio; CUNHA, Miguel Pinha; SOUTO, Solange. **Espiritualidade nas Organizações e Comprometimento Organizacional.** RAE-eletrônica, v. 6, n. 2, Art. 12, jul./dez. 2007.<http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=3840&Secao=ARTIGOS&Volume=6&Numero=2&Ano=2007>

SENGE, Peter. **A Quinta Disciplina: Arte, Teoria e Prática da Organização da Aprendizagem.** São Paulo: Bestseller, 1990

TECCHIO, Edivandro Luiz; CUNHA, Cristiano José Castro de Almeida; SANTOS, Fabiana Besen. Spirituality in organizations?. **Organ. Soc.**, Salvador , v. 23, n. 79, p. 590-608, Dec. 2016 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302016000400590&lng=en&nrm=iso>. access on 04 July 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/1984-9230794>

TEIXEIRA, Maria Luisa Mendes. **Dignidade Organizacional: Valores e relações com stakeholders.** In: TEIXEIRA, M.L.M (Org) **Valores Humanos & Gestão : novas perspectivas.** São Paulo: SENAC, 2008.

TEIXEIRA, M.L.M. Organizational dignity: a proposal. Seminários em Administração -.XIX SEMEAD. FEA-USP. São Paulo: SP, novembro, 2016. http://login.semead.com.br/19semead/anais/resumo.php?cod_trabalho=1237

TEIXEIRA et al. **Elaboração e Validação de um Modelo de Dignidade Organizacional.** Relatório Parcial do Projeto Procad 235/2007. Não publicado, 2011.

TEIXEIRA, M.L.M., DOMENICO, S.M.R., DIAS, S.M.R.C., MENDES, L.H. de L. Práticas de Dignidade organizacional por trabalhadores na relação entre organizações e stakeholders. *Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração – EnANPAD.* Rio de Janeiro: RJ Vol. 38. (pp. 1-15), setembro, 2014. Retrieved from www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_EOR1880.pdf

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Espiritualidade no Ambiente de Trabalho.** São Paulo: Atlas, 2008

WALT, Freda van der; KLERK, Mias De. Workplace spirituality and job satisfaction International Review of Psychiatry; 26(3): 379–389, June 2014 DOI: 10.3109/09540261.2014.908826