

Eixo Temático: Inovação e Sustentabilidade

**ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO: ANÁLISE DE ESTUDANTES
TRABALHADORES DO TERCEIRO SETOR**

**SPIRITUALITY AT WORK: ANALYSIS OF LABOR STUDENTS OF THE THIRD
SECTOR**

Liane Beatriz Rotili, Daniel Knebel Baggio, Vanessa Hasper Dessbesell e Denize Grzybovski

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar a espiritualidade no ambiente de trabalho em estudantes que exerçam alguma função remunerada no terceiro setor. Este estudo vem ao encontro do bem-estar no trabalho e da psicologia positiva e contribui com teorias, que embora incipientes, apresentam estudos empíricos emergentes sobre a espiritualidade no trabalho, tema inovador no comportamento organizacional. Quanto ao percurso metodológico, foi realizado um *survey*, aplicado a uma amostra de 50 estudantes que desenvolvem atividades remuneradas em empresas do setor de serviços na 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). Os dados foram submetidos às 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) denotam ambas alto índice de confiabilidade e contribuição ao (IET).

Palavras-chave: espiritualidade no trabalho, senso de comunidade, trabalho como propósito de vida, bem-estar, psicologia positiva.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the spirituality in the work environment in students who perform some remunerated function in the third sector. This study addresses well-being at work and positive psychology and contributes with theories that, although incipient, present emerging empirical studies on work spirituality, an innovative theme in organizational behavior. As for the methodological course, a survey was carried out, applied to a sample of 50 students who perform paid activities in companies of the services sector in the northwest region of the state of Rio Grande do Sul. The research was developed from a descriptive approach, being used as a research tool the Inventory of Spirituality at Work (IET) instrument and its constructs, simple descriptive analyzes (frequencies, means and standard deviations) and verification of correlations between the means of the constructs (Pearson's Coefficient). The results showed that the sense of community (SC) and work as life purpose (TPV) dimensions both denote a high level of reliability and contribution to the IET.

Keywords: spirituality at work, sense of community, work as life purpose, well-being, positive psychology.

1 INTRODUÇÃO

No início do terceiro milênio a compreensão da complexidade da natureza humana e a relação com o trabalho são requisito básico para a gestão (LIMONGI-FRANÇA, 2004). Segundo Wheatley (2006, p. 66) a mecanização das organizações, com planos e cronogramas elaborados minuciosamente deve ser atitude do passado, o futuro está nas pessoas co-criarem com o seu meio e aumentar a participação nos projetos da empresa. Assim, a humanização da administração é uma tendência da contemporaneidade à qual a comunidade acadêmica pode direcionar seus esforços.

Esse caminho, no entanto, apresenta uma bifurcação: por um lado está a busca por conhecimentos psicossociais que possam ser utilizados unicamente para ampliar os lucros e a otimizar os recursos, e em outro caminho está a busca de ferramentas que tornem as organizações mais humanas, auxiliem o homem a encontrar dentro de si, na complexidade das organizações e das sociedades contribuindo pelo desenvolvimento de maneira mais integral.

A humanização nas empresas não é um ideal romântico, segundo Aktouf, 2001, nem filantropia gratuita ou utopia, mas uma necessidade de sair da rotina taylorista. Diante deste imperativo, os estudos de Dejours (1992) defendem que as relações dos trabalhadores e o ambiente de trabalho podem desencadear vivências de sofrimento 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 Czikszentmihalyi (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.

Nesse cenário surge um movimento que tenta entender a espiritualidade no trabalho. Esse tema não se refere a uma crença religiosa, mas a busca das pessoas de modo a encontrar propósito e significado em sua atividade produtiva, bem como experimentar uma conexão com o outro e com sua comunidade (ASHMOS; DUCHON, 2000, p. 135). “Produzir bifurcações conceituais e interpretativas ou fortalecer a couraça dos conceitos que tanto nos têm ajudado a ver o mundo é um dos desafios com os quais temos que dialogar no cotidiano da construção da ciência” (ALMEIDA, 2006, p. 83).

A crescente preocupação da administração com a dimensão do bem-estar, do florescimento e da espiritualidade do trabalhador (CAVANAGH; BANDSUCH, 2002; PALOUTZIAN; PARK, 2005; REGO; SOUTO; CUNHA, 2007; SELIGMAN; 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 no terceiro setor da região noroeste do estado do Rio Grande do Sul, sob a luz das dimensões de senso de comunidade e trabalho como propósito de vida.

O presente artigo se estabelece em quatro partes, inicialmente será apresentado uma revisão bibliográfica sobre, espiritualidade no trabalho, na sequência será apresentada a metodologia, a análise dos resultados e por fim as considerações finais do estudo.

2 ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO

Espiritualidade é a essência do homem, é a busca de respostas para as questões fundamentais da vida, a qual se distingue do tema religião que esta associada a um sistema de crenças, rituais e símbolos organizados na busca de aproximar ao sagrado (MOREIRA-

ALMEIDA; LOTUFO NETO; KOENIG, 2006). Segundo Pinto e Pais-Ribeiro (2007) a espiritualidade é construída quando se estrutura e atribui significado a determinados valores, ao comportamento, as experiências humanas, podendo ser materializado na forma de prática de um credo religioso. A espiritualidade dentro do contexto organizacional, segundo Ashmos e Duchon (2000) é o reconhecimento que o emprego possui vida interior e seu trabalho ocorre em um contexto de comunidade com significado.

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 (VASCONCELOS², 2007).

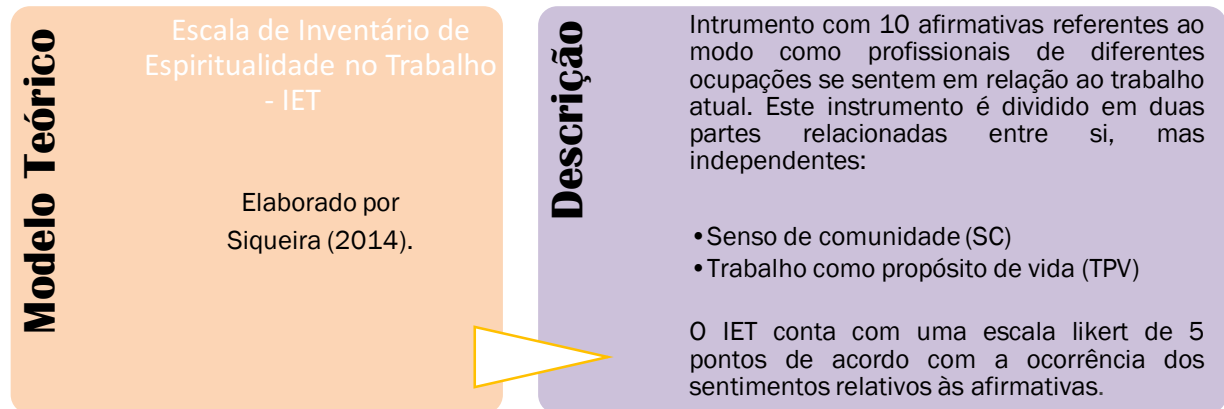
O cultivo da inteligência espiritual não conduz à atrofia ou à paralisia, ele põe em movimento a pessoa, a totalidade de seu ser na direção do que está além de tudo aquilo que é imediato e superficial. “Estimula a pessoa a superar-se a si mesma, a dar-se, a transgredir os comportamentos estanques. A vida espiritual é dinâmica e abre a pessoa para novos horizontes, a salva da atrofia e da monotonia, da instalação num mesmo” (TORRALBA, 2012, p. 91).

Uma organização espiritualizada tem preocupação em auxiliar os seus colaboradores a alcançar seu potencial pleno, ajudando os colaboradores a equilibrar tanta vida pessoal quanto o trabalho (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2011). Segundo os autores uma organização espiritualizada possui como características: o forte sentido de propósito, ou seja, existem valores essenciais na empresa e, embora lucros sejam importantes, as pessoas se sentem inspiradas por propósitos que fazem seu trabalho valer a pena; confiança e respeito: transparência, honestidade e confiança mútua são características dos membros entre si e da empresa com a sociedade; críticas humanistas de trabalho: esquemas flexíveis de horário, estabilidade, autonomia, recompensas coletivas, limitação de diferenças salariais e de *status*.

Os modelos tradicionais de administração e comportamento organizacionais não davam muito espaço para a espiritualidade no ambiente de trabalho, tendo a racionalidade predominância, em detrimento de sentimentos, afetos, preocupações das pessoas (SIQUEIRA; 2014). O prazer, a satisfação, a frustração, a agressividades segundo Dejours (2011), não podem ser classificadas de fantasmas ou negligenciadas pela subjetividade da relação homem-trabalho, pois tem muitos efeitos concretos e reais.

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 e Cunha (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: Rotili et al. (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 (2007) complementam que é estar engajado em algo maior que nós, estar e trabalhar com o que nos preocupamos, sendo esse um constructo vital.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Visando responder ao objetivo deste estudo, empreendeu-se um estudo de cunho quantitativo, descritivo, do tipo *survey*, tendo por base uma amostra aleatória por conveniência com 50 estudantes que exerçam alguma função remunerada no terceiro setor da região noroeste do estado do Rio Grande do Sul.

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; DUCHON, 2000; MILLIMAN; CZAPLEWSKI; FERGUSON, 2003; REGO; SOLTO; CUNHA, 2007).

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.

Para melhor compreensão, na figura 2 o modelo teórico utilizado neste estudo é descrito detalhadamente, a saber:

Figura 2 – 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)

Após a escolha do modelo IET, o instrumento foi aplicado em uma amostra de 50 estudantes que desenvolvem atividades remuneradas em organizações do terceiro setor da região Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. 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. 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 50 estudantes que desenvolvem atividades remuneradas no terceiro setor 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; REIDY, 2006).

Tabela 1 – Perfil da amostra

Variáveis	Alternativas	n	Percentual (%)
Gênero	Feminino	37	74,0
	Masculino	13	26,0
Estado Civil	Casado (a) /União Estável	28	56,0
	Solteiro (a)	19	38,0
	Outros	3	6,0
Nível de Escolaridade	Cursando Graduação	26	52,0
	Cursando Especialização	12	24,0
	Outros	12	24,0
Área do conhecimento Em que estuda	Ciências sociais aplicadas	22	44,0
	Ciências humanas	13	26,0
	Outros	15	30,0

Fonte: Os autores (2017)

Na tabela 1, apresenta-se a caracterização geral do perfil da amostra, sendo ela composta por 74,0% (37) feminino e 26,0% (13) masculino; quanto ao estado civil houve a predominância de 56,0% (28) casados ou em união estável, seguido de 38,0% (19) solteiros e 6% (3) outros; quanto a escolaridade há predominância de 52,0% (26) em nível de graduação, seguida por especialização com 24,0% (12) e outros 24,0% (12). Foi verificado também que a área do conhecimento em que estuda a maioria 44,0% (22) é das ciências sociais aplicadas, seguidos de 26,0% (13) de ciências humanas, e 26% (13) outras áreas (ciências exatas e da terra, engenharias, ciências biológicas, ciências humanas, linguística- letras e artes e história).

Tabela 2 – Estatística descritiva da idade da amostra

Variável	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão (DP)
Idade em anos completos	50	18	41	27,2	5,2

Fonte: Os autores (2017)

Quanto a idade, a amostra tem uma média de 27,2 anos e um desvio padrão de 5,2 anos, sendo a idade mínima de 18 anos e a máxima de 41 anos (Tabela 2).

Na Tabela 3, apresenta-se o perfil profissional da amostra, sendo formado predominantemente 72,0% (36), por estudantes que trabalham em funções não gerenciais e 28,0% em funções gerenciais. Quanto a remuneração em salários mínimos, 6,0% (3) diz ganhar menos de um salário mínimo, 32,0% (16) recebem entre um e dois salários mínimos, 20,0% (10) entre dois e três salários mínimos, 12,0% (6) entre três e quatro salários mínimos, 4,0% (2) entre cinco e seis salários mínimos e 12,0% (6) mais que seis salários mínimos.

Tabela 3 – Perfil profissional da amostra

Variáveis	Alternativas	n	Percentual (%)
Função Gerencial	Não	36	72,0
	Sim	14	28,0
Remuneração atual em salários mínimos (R\$ 930,00 atual)	Até 1 salário mínimo	3	6,0
	De 1 a 2 salários mínimos	16	32,0
	De 2 a 3 salários mínimos	10	20,0
	De 3 a 4 salários mínimos	6	12,0
	De 5 a 6 salários mínimos	2	4,0
	Mais de 6 salários mínimos	6	12,0

Fonte: Os autores (2017)

O perfil dos estudantes que exercem alguma função remunerada no terceiro setor e que participaram do estudo é de profissionais com 27,2 anos em média (DP 5,3), 74,0% dos pesquisados são mulheres, 56,0% casados ou em união, 52,0% com graduação, sendo a grande maioria 44,0% estudam na área das ciências sociais aplicadas. Em relação ao perfil

profissional verificou que 72,0% não desenvolvem nenhuma atividade gerencial e quanto a remuneração 52,0% recebem entre um e três salários mínimos.

Na sequência, após realizar essa etapa do trabalho, que visou 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 constructos e suas respectivas variáveis analisadas foi de 0,852. Esse índice, conforme já ressaltado, é considerado altamente 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 0,942, e a dimensão senso de comunidade, apresentou Alfa de Cronbach de 0,883, conforme dados na Tabela 4.

Tabela 4 – Índices dos constructos IET (Alfa de Cronbach)

Constructos de IET	Alfa de Cronbach
Senso de Comunidade (SC)	0,883
Trabalho como Propósito de Vida (TPV)	0,942

Fonte: Os autores (2017)

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	3,36	1,06
SC	No meu setor existe espírito de solidariedade entre as pessoas	3,42	0,99
SC	No meu setor existe colaboração entre as pessoas	3,56	0,86
SC	No meu setor existe um ambiente tranquilo	3,24	1,19
SC	No meu setor há companheirismo	3,48	0,99
TPV	Meu trabalho dá sentido à minha vida	3,44	1,16
TPV	Meu trabalho dá uma razão especial à minha vida	3,40	1,20
TPV	Meu trabalho é responsável por muitas vitórias que consegui na minha vida	3,82	1,06
TPV	Meu trabalho ilumina os meus dias	3,18	1,00
TPV	Meu trabalho faz minha vida ter mais significado.	3,50	1,09

Fonte: Os autores (2017)

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 3,82; desvio padrão de 1,06), do constructo trabalho como propósito de vida e “No meu setor existe colaboração entre as pessoas” (média de 3,56; desvio padrão de 0,86), 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 3,18; desvio padrão 1,00) do constructo trabalho como propósito de vida e “No meu setor existe um ambiente tranquilo” (média de 3,24 e desvio padrão 1,19) do constructo de senso de comunidade. Segundo Siqueira (2014) o fato de os escores 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, também pode-se afirmar que a amostra é homogênea devido ao desvio padrão ser menor que a metade da média.

Tabela 6 - Estatística descritiva dos constructos do IET

Constructos	Média	Desvio Padrão
Senso de Comunidade (SC)	3,41	1,02
Trabalho como propósito de vida (TPV)	3,47	1,12
Total do Inventário de Espiritualidade no Trabalho (IET)	3,44	1,07

Fonte: Os autores (2017)

Na tabela 6 é possível verificar que o constructo com maior média (3,47) diz respeito ao trabalho como propósito de vida (TPV), o constructo senso de comunidade (SC) obteve uma média de (3,41). Já quanto ao desvio padrão o TPV apresentou resultados de 1,12 enquanto o SC teve 1,02, o que significa que a amostra é mais homogênea nas questões referentes ao senso de comunidade, sendo que o constructo TPV conter as questões de maior média, “Meu trabalho é responsável por muitas vitórias que consegui na minha vida” (média de 3,82; desvio padrão de 1,06), e a de menor média, “Meu trabalho ilumina os meus dias” (média de 3,18; desvio padrão 1,00), corroboram com o fato dessa mesma dimensão ter o maior desvio padrão (1,12), como se pode ver na tabela 5.

A leitura dos valores médios presentes nas tabelas anteriores permite-nos afirmar que os alunos que possuem alguma atividade remunerada e trabalham no terceiro setor consideram, que nas organizações onde se encontram atualmente inseridos, existe ou está presente um sentido de comunidade na equipe e assim como as tarefas realizadas contém sentido para a vida e dão significado a ela, de maneira mediana, segundo Gonçalves (2012) esse resultado significa que há margem para melhorar a percepção dos pesquisados.

Tabela - 7 Correlação de Pearson entre os constructos e o IET

Correlações		SC	TPV	IET
SC	Correlação de Pearson	1		
	Sig. (2 extremidades)			
	N	50		
TPV	Correlação de Pearson	,143	1	
	Sig. (2 extremidades)	,321		
	N	50	50	
IET	Correlação de Pearson	,706**	,802**	1
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	
	N	50	50	50

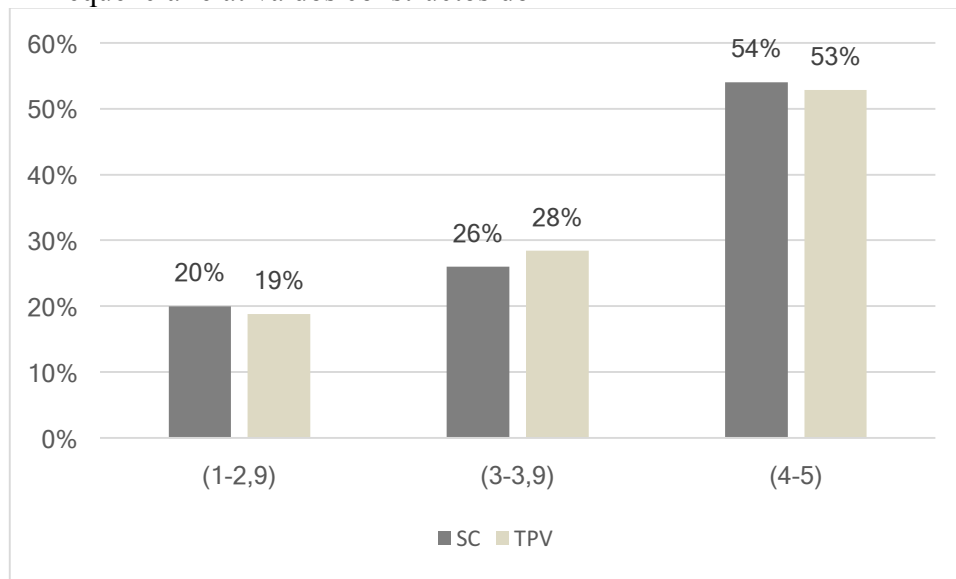
** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: Os autores (2017)

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 (IET). Senso de comunidade (SC) contribuiu com uma correlação significativa de 0,706 e o constructo trabalho como propósito de vida (TPV) contribuiu com 0,802, ou seja, os dois constructos contribuíram de forma forte e positiva.

Gráfico 1 – Frequência relativa dos constructos do IET



Fonte: Os autores (2017)

No gráfico 1 a frequência relativa dos constructos senso de comunidade, é respectivamente 20% em escore baixo, 26% em escore médio e 54% em escore alto, significando que a maioria da amostra possui uma percepção de pertencimento alta. Já na dimensão de trabalho com propósito de vida as frequências se distribuíram da seguinte forma 19% em escore baixo, 28% em escore médio e 53% em escore alto, significando que a maioria da amostra possui alta convicção que sua tarefa contém sentido para a vida e dão significado a ela.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo proposto foi realizado, sendo analisada a espiritualidade no trabalho dos estudantes que exercem alguma função remunerada no setor de serviços do noroeste do estado do Rio Grande do Sul. Os dados obtidos com o IET possibilitaram identificar que os inquiridos possuem uma espiritualidade no trabalho alta, o que demonstra, segundo Siqueira (2014), que na dimensão de trabalho como propósito de vida existem convicções de que as tarefas realizadas contém 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 espiritualidade no ambiente de trabalho e que ela pode ser melhorada.

Uma das limitações para realizar este 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 a sugestão de que se continue as pesquisas envolvendo a espiritualidade no ambiente de trabalho, e as correlações entre seus constructos e comportamento organizacional.

REFERÊNCIAS

AKTOUF, O. Administração e teorias das organizações contemporâneas: rumo a um humanismo radical crítico. **Revista Organização e Sociedade**, v. 8, n. 21, p. 13-33, 2001.

- ALMEIDA, M. da C. de. A ciência como bifurcação: uma homenagem a Ilya Prigogine. **Revista FAMECOS: mídia, cultura e tecnologia**, v. 1, n. 23, 2006.
- ASHMOS, D.P.; DUCHON, D. Spirituality at work: a conceptualization and measure. **Journal of Management Inquiry**, v. 9, n. 2, p. 134-145, 2000.
- BACON, S. F. **Positive psychology's two cultures**. Review of General Psychology, 9 (2), 181-192, 2005.
- CAVANAGH, G. F.; BANDSUCH, M. R. Virtue as a benchmark for spirituality in business. **Journal of Business Ethics**, v. 38, n. 1/2, p. 109-117, 2002.
- CAVANAGH, G. F. Spirituality for managers: Context and critique. **Journal of organizational change management**, v. 12, n. 3, p. 186-199, 1999.
- 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, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. Psicodinâmica do trabalho. **São Paulo: Atlas**, v. 125, 2011.
- GONÇALVES, M. J. L. **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.
- 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.
- MILLIMAN, J.; CZAPLEWSKI, A. J.; FERGUSON, J. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. **Journal of Organizational Change Management**, v. 16, n. 4, p. 426-447, 2003.
- MOREIRA-ALMEIDA, A.; LOTUFO NETO, F.; KOENIG, Harold G. Religiousness and mental health: a review. **Revista brasileira de psiquiatria**, v. 28, n. 3, p. 242-250, 2006.
- PALOUTZIAN, R. F.; PARK, C. L. **Handbook of the psychology of religion and spirituality**. New York: The Guilford Press, 2005.
- PINTO, C.; PAIS-RIBEIRO, J. L. Construção de uma escala de avaliação da espiritualidade em contextos de saúde. **ARQUIVOS DE MEDICINA-PORTO-**, v. 21, n. 2, p. 47, 2007.
- REGO, A.; SOUTO, S.; CUNHA, M. P. Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho. **Comportamento organizacional e gestão**, v. 13, n. 1, p. 7-36, 2007.
- ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional—Teoria e prática no contexto brasileiro**. Ed. Pearson Education – BR. 14ª Edição. 2011
- ROTILI, L.; LOPES, L. F. D.; AMARAL-OLIVEIRA, A.; CARNEIRO, L. Espiritualidade no trabalho: análise em estudantes do noroeste do estado do Rio Grande do Sul. Seminários em Administração- Semead. São Paulo (SP). **XIX Seminários em Administração-SemeAd**. São Paulo: FEA-USP, v. 1, p. 1-11, 2016.
- SELIGMAN, M. E. P.; CZIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: an introduction. **American Psychologist**, v. 55, n. 1, p. 5-14, 2000.
- SHELDON, K. M.; KING, L. **Why positive psychology is necessary?** American Psychologist, 56, 216-217, 2001.
- SIQUEIRA, M. M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão**. Organizadora: Mirlene Maria Matias Siqueira. Porto Alegre: Artmed, 2014.
- TORRALBA, F. **A inteligência espiritual**. Petrópolis: Vozes, 2012.

- VASCONCELOS, A. F. **Espiritualidade no ambiente de trabalho: dimensões, reflexões e desafios**. Editora Atlas SA, 2007.
- WADDOCK, S. Linking community and spirit: A commentary and some propositions. **Journal of Organizational Change Management**, v. 12, n. 4, p. 332-344, 1999.
- WHEATLEY, M. J. **Liderança e nova ciência: descobrindo ordem em um mundo caótico**. Tradução Adail Ubirajara Sobral, Maria Stela Gonçalves. 2006.