

ESPIRITUALIDADE E SIGNIFICADO NO TRABALHO

Elisabete Marcia Figueiredo, Fatec Zona Leste

Maria Helena Veloso Salgado, Fatec Zona Leste

Valéria Rufino Maiellaro, Fatec Zona Leste

Vitor Hugo Chioda Pasquali, Fatec Zona Leste

Resumo

A Recentes estudos confirmam que a espiritualidade organizacional tem como objetivo a produção de significado para o trabalho, tornando a espiritualidade uma grande ferramenta de gestão. Com isso, o objetivo deste artigo é identificar o grau de espiritualidade dos alunos do curso de Gestão de Recursos Humanos da Fatec Zona Leste, tendo como problemática levantada para a pesquisa: qual a influência da espiritualidade nos universitários do curso de Gestão de Recursos Humanos da Fatec Zona Leste? O presente estudo se justifica pelo fato de que o público escolhido a participar está sendo capacitado para a gestão de pessoas nas organizações, e com os resultados será possível avaliar se há a percepção da importância do tema por parte deste grupo. Como metodologia para atingir o objetivo da pesquisa foi utilizado um questionário aplicado ao grupo elegível. Os resultados obtidos mostram que os respondentes que possuem religião e a praticam possuem uma espiritualidade maior do que os respondentes que possuem religião e não a praticam. Foi apresentado menor espiritualidade nos resultados dos respondentes que declararam não possuir religião.

A apuração da pesquisa demonstra que os respondentes que declaram ser religiosos e mantêm a prática da religião possuem uma ferramenta de gestão importante para eles próprios segundo a metodologia utilizada, e que, futuramente, podem transformar em uma ferramenta de gestão de equipe em uma organização.

Palavras-chave. Espiritualidade Organizacional., Gestão de Recursos Humanos e Ferramenta de Gestão.

Abstract

Recent studies confirm that organizational spirituality aims to produce meaning for work, making spirituality a great management tool. With that, the objective of this article is to identify the degree of spirituality of the students of the Human Resources Management course at Fatec Zona Leste, having as a problem raised for the research: what is the influence of spirituality on the university students of the Human Resources Management course at Fatec East Zone? This study is justified by the fact that the public chosen to participate is being trained to manage people in organizations, and with the results it will be possible to assess whether this group perceives the importance of the topic. As a methodology to achieve the research objective, a questionnaire applied to the eligible group was used. The results obtained show that respondents who have a religion and practice it have greater spirituality than respondents who have a religion and do not practice it. Less spirituality was shown in the results of respondents who declared not to have a religion. The research findings demonstrate that respondents who claim to be religious and maintain the practice of religion have an important management tool for themselves according to the methodology used, and that, in the future, they can become a team management tool in an organization.

Keywords Organizational Spirituality, Human Resource Management Course e Management Tool.

1. INTRODUÇÃO

Em um cenário onde todos se perdem em suas identificações, pois a disparidade de vida pessoal e vida profissional virou um objeto só, a individualização de cada um começa a se perder, o campo do qual cada um trabalha é o que representa cada um.

Com o crescimento do capitalismo, das novas formas de produção, da globalização e da capacitação de profissionais, a concorrência entre as empresas também cresce, e para conseguir jogar o jogo da concorrência, a produção tem sempre que aumentar, e, como consequência direta, fazendo todos trabalharem mais, seja no local de trabalho ou levando o trabalho até em casa.

Diante disso, quanto mais trabalho menos tempo para si mesmo, a questão identificada para esta pesquisa é: Qual a influência da espiritualidade nos universitários do curso de Gestão de Recursos Humanos da Fatec Zona Leste?

O objetivo geral deste trabalho foi identificar o grau de espiritualidade dos alunos do curso de Gestão de Recursos Humanos da Fatec Zona Leste.

As hipóteses levantadas para este artigo são: quem não tem religião possui espiritualidade menor do que quem tem religião? E esses têm espiritualidade menor de quem tem religião e a pratica?

Sendo o objetivo do curso de Gestão de Recursos Humanos preparar profissionais para atuar na gestão de pessoas nas organizações, o presente artigo se justifica ao estudar como esses alunos entendem uma importante ferramenta de gestão. No âmbito acadêmico, este estudo poderá ser útil na comparação de estudos anteriores com os dados hora colhidos.

Embora exista uma vasta literatura a respeito de espiritualidade existem poucas análises mais aprofundadas de forma acadêmicas da área de Recursos Humanos. Identificar essa percepção com esses alunos será útil tanto para os próprios alunos, para a coordenação do curso, e para organizações interessadas no perfil destes alunos.

Como resultado foi apresentado que os alunos respondentes que possuem religião e são praticantes, possuem um nível de espiritualidade mais alta do que os outros alunos respondentes, o que os permite o acesso a uma ferramenta de gestão importante que é a espiritualidade organizacional.

Este trabalho está organizado em introdução, referencial, metodologia de pesquisa, discussão dos resultados e por fim as considerações finais.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

“Cenários desabarem é coisa que acontece. Acordar, bonde, quatro horas no escritório ou na fábrica, almoço, bonde, quatro horas de trabalho, jantar, sono e segunda terça quarta quinta sexta e sábado no mesmo ritmo, um percurso que transcorre sem problemas a maior parte do tempo. Um belo dia, surge o “por quê” e tudo começa a entrar numa lassidão tingida de assombro” (CAMUS, 2019, p. 27).

Baseado na afirmação acima, pode-se afirmar que quanto menos tempo uma pessoa tem para si, menos ela consegue pensar sobre sua vontade, seus desejos e necessidades; quanto mais ela sentir que a organização se importa com ela, maior o sentimento de pertencimento na organização, e maior a unificação entre o eu, a casa, a família e a organização, já que a organização domina todo o espaço e tempo da pessoa. Nos dois casos a pessoa se torna inconsciente da sua consciência.

Freud (2011) expõe que há pessoas que consideram a realidade um inimigo, pois ela seria a fonte de todo sofrimento, e com o qual não se pode conviver, sendo preciso, por isso, cortar todas as relações com ela caso queira ser feliz em algum sentido, o que seria um delírio, e as religiões seriam delírios coletivos desse tipo.

Poderíamos continuar esse argumento com a ideia de espiritualidade organizacional, e entender como as organizações que adotam essa prática conseguem uma maior produtividade e menor rotatividade. Organizações que adotam a espiritualidade oferecem um senso de propósito para seus colaboradores, criando, dessa forma, um significado/sentido para o trabalho e vida destes, e tendo efeito direto na produtividade, absenteísmo e rotatividade das organizações. Se antes da espiritualidade organizacional não havia sentido no meu trabalho, agora com a espiritualidade organizacional o sentido é efeito do meu trabalho no desempenho organizacional (ROBBINS, 2009).

Nesse sentido, seria possível questionar se o nível de dissonância dos colaboradores também não diminuiria, já que os valores pessoais dos colaboradores e os valores da organização estão em concordância.

Para muitas pessoas o trabalho e os colegas de trabalho chegam a substituir a família e grupos de amigos, o que contribui para que os colaboradores se sintam acolhidos onde trabalham, gerando um significado maior para seu trabalho (KARAKAS, 2010).

Mitroff e Denton (1999) propõem um modelo de organização espiritualista, afirmando que as empresas que se identificam com a espiritualidade têm empregados que as veem como sendo mais lucrativas e que são capazes de serem mais criativos e inteligentes no trabalho.

Mas o que significa a espiritualidade no ambiente organizacional? Segundo Ashmos e Duchon (2000) a espiritualidade no ambiente organizacional nada tem a ver com as práticas religiosas nem com Deus ou teologia. A espiritualidade no ambiente de trabalho apenas reconhece que as pessoas são possuidoras de uma vida interior, que nutre e é nutrida por um trabalho com significado, realizado no contexto de uma comunidade.

Tourish e Pinnington (2002) definiram espiritualidade nas organizações em sete princípios: criatividade, comunicação, respeito, visão, parceria, energia e flexibilidade.

Dehler e Welsh (1994, p. 19) descrevem a espiritualidade como sendo um “sentimento subconsciente que impele o esforço individual em relação a determinada tarefa”.

No ambiente organizacional, parece crescer a busca por um sentido maior do trabalho. Nesse contexto, muitas vezes a orientação transpassa o objetivo pessoal e assume um caráter transcendental, fazendo crescer a associação entre religião, religiosidade e negócios; todavia, nesse ambiente, a ênfase tem sido posta em termos de espiritualidade, a qual, em princípio, é parte da religiosidade (SILVA e SIQUEIRA).

A religião pode ser considerada como uma prática institucionalizada de um sistema de crenças, rituais e símbolos compartilhados por uma comunidade (KING MB E KOENIG, 2009).

Segundo Freud (2011) religião é um grande número de pessoas empreende conjuntamente a tentativa de obter garantias de felicidade e proteção contra o sofrimento mediante uma transformação delirante da realidade, e complementa que precisamos caracterizar também as religiões da humanidade como delírios coletivos desse tipo. E quem toma parte do delírio, obviamente nunca o reconhece como tal.

Baseado nos autores acima, pode-se observar que a espiritualidade não é religião, mas ambas podem trabalhar juntas.

3. MATERIAIS E MÉTODOS

Para a coleta dos dados desta pesquisa foi utilizado o Inventário de Autoavaliação de Inteligência Espiritual com 16 itens, sendo este validado por Antunes (2016), que tem como objetivo analisar 3 fatores: Pensamento Existencial Crítico (PEC), Produção de Significado Pessoal (PSP) e Expansão do Estado de Consciência (EEC). Cada fator é medido por meio de uma pontuação - PEC até 30 pontos, PSP e EEC até 25 pontos - que é calculada com a soma de determinadas perguntas entre as 16.

O questionário foi escolhido pela sua simplicidade e por ter como resultado fatores diretamente relacionados com a Espiritualidade, o que permite atingir o objetivo da pesquisa.

Para a coleta de dados pessoais foi desenvolvido um questionário contendo: Nome, e-mail, idade e religiosidade.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foram obtidas 53 respostas para a pesquisas, sendo elas 9 (17%) masculino e 44 (83%) feminino, a separação por idade está representada na Tabela 1.

Tabela 1: Idade dos Respondentes

Idade	Masculino	%	Feminino	%	Total
Menos de 25 anos	4	44,44%	21	48	25
26 a 35 anos	4	44,44%	8	18	12
36 a 45 anos	1	11,11%	9	20	10
46 a 55 anos	0	0	2	5	2
56 a 65 anos	0	0	4	9	4
Total	53	100	44	100	53

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

Com relação à idade dos respondentes, a maior concentração dos respondentes está até 35 anos nos respondentes masculinos, e a maior concentração nos respondentes femininos está em menos de 25 anos.

As respostas sobre Religiosidade está apresentada na Tabela 2.

Tabela 2: Religiosidade dos Respondentes

Religiosidade	Masculino	%	Feminino	%	Total
Não possui religião	0	0	4	9	4
Possui outras crenças de vida	1	11	2	5	3
Possui religião / não pratica	2	22	14	32	16
Possui religião / pratica	6	67	24	55	30
Total	9	100	44	100	53

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

Em relação à Tabela 2, em ambos os sexos predomina os respondentes que possui religião/prática.

A análise dos fatores PEC, PSP e EEC, está representado na Tabela 3, sendo: Variância (VAR), Desvio Padrão (DP) e Coeficiente de variação (CV).

Tabela 3: Fatores PEC, PSP e EEC

Análise	PEC	PSP	EEC
Menor	10	11	7
Quartil 25	19	17,5	11,5
Mediana	23	21	18
Quartil 75	27	23,5	21
Maior	30	25	25
Média	22,77	20,21	16,47
VAR	26,51	14,32	27,49
DP	5,15	3,78	5,24
CV	23%	19%	32%

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

Como é possível observar na Tabela 3 o PEC e o PSP conseguiram obter uma nota máxima, porém o PEC obteve um número menor muito distante do maior, juntamente com o CV e a média é possível perceber que mesmo obtendo uma nota máxima, não é um fator que sua nota se destaca por ser alta; analisando o fator PSP é possível observar que a distância entre suas extremidades não é alta, e considerando o CV, temos uma amostra de dados com média dispersão, e com um destaque por ter uma tendência em ter uma nota alta; o fator EEC também obteve uma nota máxima, e há uma dispersão alta entre o maior e o menor, obteve uma média que não se aproxima do maior valor, então mesmo conseguindo uma nota alta, não existe uma tendência nos resultados.

A tabela 4 apresenta os fatores PEC, PSP e CV separados por gênero.

Tabela 4: Fatores PEC, PSP e EEC por gênero

Análise	Masculino			Feminino		
	PEC	PSP	EEC	PEC	PSP	EEC
Menor	12	11	7	10	12	7
Quartil 25	17	18	12	19	17,25	11,25
Mediana	24	21	19	23	20,50	17
Quartil 75	27,5	24,5	23	27	23	21
Maior	30	25	24	30	25	25
Média	22,56	20,67	17,56	22,82	20,11	16,25
VAR	35,80	18,33	32,25	24,60	13,46	26,23
DP	5,98	4,27	5,68	4,96	3,67	5,12
CV	27%	21%	32%	22%	18%	32%

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

Analisando a tabela 5 é perceptível que esta segue quase a mesma tendência da Tabela 4, os fatores PEC e PSP têm uma tendência a ter uma nota alta, e o fator EEC a ter uma nota mais baixa, esta análise se faz presente em ambos os sexos, mas é possível perceber que o CV do PEC e PSP é menor no gênero feminino.

Para uma melhor análise a Tabela 5 demonstra os fatores PEC, PSP e EEC, separados

por Possui religião/Não pratica (P1), com 16 resultados, e Possui religião/Pratica (P2), com 30 resultados; as outras resposta sobre religiosidade não foram analisadas pela baixa amostra.

Tabela 5: Fatores PEC, PSP e EEC por religiosidade

Análise	P1			P2		
	PEC	PSP	EEC	PEC	PSP	EEC
Menor	13	11	7	10	15	9
Quartil 25	17,5	13,25	9,25	18,75	19	13
Mediana	22	17	11,5	23	21,5	19
Quartil 75	24,5	22,5	15,75	27,25	24	21,25
Maior	27	24	23	30	25	25
Média	21,19	17,63	12,69	22,60	21,10	17,63
VAR	17,03	17,98	22,59	29,31	9,22	20,77
DP	4,13	4,24	4,75	5,41	3,04	4,56
CV	19%	24%	37%	24%	14%	26%

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

Analisando a divisão P1 primeiramente é possível observar que nenhum dos fatores obtiveram uma nota máxima, demonstrando que as pessoas que não praticam a religião que possuem tendem a ter a nota nos fatores não tão altas; os fatores PEC e PSP têm o CV parecidos, e ambos têm a média distante da nota máxima, o que nos demonstra que esses fatores tendem a ter uma nota entre média e baixa; o fator EEC tem uma média muito baixa e com um CV muito alto, o que demonstra que mesmo tendo a nota maior como 23, as outras notas tendem a ser baixas, o que torna o fator EEC um fator de nota baixa.

Analisando a divisão P2, todos os fatores obtiveram pelo menos uma nota máxima, e os fatores PEC e PSP têm uma média alta, mas o fator PEC tem um CV alto, o que indica que uma dispersão alta, mas com uma tendência a ter uma nota média-alta; o fator PSP tem uma média muito próxima da nota máxima e com um CV, é possível afirmar que as pessoas que praticam a religião que possuem tendem a ter um PSP

maior que as pessoas que não praticam; o fator tem uma nota máxima, mas com uma média baixa, mesmo o CV sendo alto, é perceptível a tendência a ter uma nota média-baixa.

5. CONCLUSÃO

Este artigo começa com o objetivo de identificar o grau de espiritualidade dos alunos do curso de Gestão de Recursos Humanos da Fatec Zona Leste para tentar atingir as hipóteses que são: quem não tem religião possui espiritualidade menor do que quem tem religião, e esses têm espiritualidade menor de quem tem religião e pratica.

Após a análise e discussão dos resultados é possível responder às hipóteses levantadas. A Tabela 5 demonstra que a hipótese de que quem tem religião e pratica tem uma espiritualidade maior do que quem tem religião e não pratica e quem não tem religião, o fator PSP da divisão P2 (possui religião/pratica) nesta tabela corrobora com a validação desta hipótese, sendo que a média está perto do valor máximo e o CV é 14% - amostra com baixa dispersão/amostra homogênea –, sendo o objetivo da espiritualidade a produção de sentido, o fator PSP obter uma nota alta demonstra que os respondentes que possuem religião e a praticam têm um alto grau de espiritualidade.

O fator PSP tem uma média menor na divisão P1 (possui religião/não pratica) comparando com a média na P2, e um CV de 24% - amostra com média dispersão –, o que demonstra que os respondentes que possuem religião mas não a praticam têm uma espiritualidade menor do que quem pratica.

O fator PEC possui um CV maior que 15% em todas as análises, o que o torna uma amostra com uma dispersão média, portanto só é possível identificar uma tendência e não uma conclusão desses resultados.

Por fim se faz pertinente a análise do fator EEC, o qual obteve um CV maior que 30% - amostra com alta dispersão/amostra heterogênea – e uma média menor que a mediana em todas as tabelas, o que impossibilita uma análise concreta do fator.

O artigo deixa como sugestão para futuras pesquisas analisar o motivo pelo fator EEC ser disperso e o motivo da relação existente entre os respondentes que tem religião e pratica com o fator PSP.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaríamos de agradecer o corpo docente Fatec Zona leste da Fatec Zona Leste que ajudaram a fazer essa pesquisa possível, com um agradecimento especial à profa. Ma. Maria Helena Veloso Salgado, orientadora, pela oportunidade e apoio na elaboração deste trabalho, e à profa. Ma. Valéria Rufino pelo apoio e suporte na pesquisa.

E gostaríamos de agradecer os alunos responderam e ajudaram com esta pesquisa.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. R. **Liderança pedagógica, bem-estar e inteligência espiritual em educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário**. Tese de doutoramento inédita, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Faculdade de Ciências Sociais, Educação e Administração, Instituto de Educação, Lisboa, 2016.

ASHMOS, D. P.; DUCHON, D. Spirituality at work: a conceptualization and measure. **Journal of Management Inquiry**, v. 9, n. 2, p. 134-345, 2000.

CAMUS, Albert. **O mito de Sísifo**. Rio de Janeiro: Editora Record Ltda, 2019.

DEHLER, G. E.; WELSH, M. A. Spirituality and organizational transformation: implications for a new management paradigm. **Managerial Psychology**, v. 9, n. 6, p. 17-26, 1994.

FREUD, Sigmund. **O mal-estar na cultura**. Porto Alegre: L&Pm Editores, 2011.

Karakas, F. Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review”, **Journal of Business Ethics**, Vol.94, p.89-106, 2010.

KING MB, koenig HG. **Conceptualizing spirituality for medical research and health service provision**. BMC health Serv Res. 2009.

MITROFF, I. I., Denton E. A. “**A study of spirituality in the workplace**”, Sloan Management Review, Vol.40, nº4, p.83-92, 1999.

ROBBINS, Stephen P. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. 8. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

SILVA, Rogério Rodrigues da; SIQUEIRA, Deis. **Espiritualidade, religião e trabalho**

no contexto organizacional. Psicol. estud, Maringá, v. 14, n. 3, p. 557-564, Sept. 2009. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722009000300017&lng=en&nrm=iso>. access on 02 FEB 2021. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722009000300017>.

TOURISH, D., Pinnington, A. “**Transformational leadership, corporate cultism and the spirituality paradigm: An unholy trinity in the workplace?**” *Human Relations*, Vol.55, n.2, p.147-172, 2002.