

ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: ANÁLISE EM UMA AGÊNCIA BANCÁRIA DO INTERIOR DO NORDESTE BRASILEIRO

RESUMO

Os estudos e pesquisas tendo como tema a espiritualidade vêm crescendo de forma intensa no ambiente de trabalho e no mundo empresarial nos últimos anos. Algo que no passado era visto como assunto desligado do universo organizacional, isto é, era considerado algo religioso ou até místico, hoje se insere como uma dimensão estratégica da empresa, na medida em que ela dá significado à missão da empresa e ao trabalho das pessoas. Essa pesquisa teve por objetivo analisar a espiritualidade em uma organização bancária na cidade de Mossoró (RN). Foi realizado um estudo de caso, de caráter quantitativo, com 35 funcionários, mediante instrumento desenvolvido por Rego, Cunha e Souto (2005) a fim de mensurar as dimensões da espiritualidade na organização. Os resultados apontaram que, em média, os profissionais consideram a organização moderadamente espiritualizada. As dimensões "sentido de préstimo à sociedade" e "oportunidades para a vida interior" tiveram as cotações mais positivas e negativas, respectivamente. Constatou-se também que a idade, a escolaridade e o tempo na organização dos indivíduos não se correlacionaram com as variáveis estudadas. Recomenda-se novas investigações acerca do assunto, sobre como a espiritualidade influencia o desempenho dos indivíduos na organização e como os empresários compreendem esse fenômeno como uma variável que pode agregar valor ao seu sucesso no mercado competitivo.

PALAVRAS-CHAVES: Espiritualidade; Organizações; Ambiente de Trabalho.

SPIRITUALITY IN ORGANIZATIONS: ANALYSIS OF A BANK BRANCH IN THE INTERIOR OF NORTHEASTERN BRAZIL

ABSTRACT

The theme of spirituality in recent years has grown intensely in the workplace and in business. Something that was once seen as off subject of organizational universe, that is, was considered something religious or even mystical; today it operates as a strategic dimension of the company, in that it gives meaning to the mission statement and the work of people. This research aimed to analyze spirituality in a banking organization in the city of Natal, Rio Grande do Norte. It conducted a case study of quantitative character, with 35 employees, by an instrument developed by Rego, Cunha and Souto (2005) to measure the dimensions of spirituality in the organization. The results showed that, on average, professionals consider to moderately spiritual organization. The dimensions sense of contribution to society and opportunities for inner life had the most positive and negative quotations, respectively. It was also found that the age, education and time in the organization of the individuals did not correlate with the variables studied. It is recommended further research on the subject, about how spirituality influences the performance of individuals in the organization and how entrepreneurs understand this phenomenon as a variable that can add value to your success in the competitive market.

KEYWORDS: Spirituality; Organizations; Workplace.

*Revista Brasileira de
Administração Científica,
Aquidabã, v.6, n.2, Jul, Ago, Set,
Out, Nov, Dez 2015.*

ISSN 2179-684X

SECTION: *Articles*
TOPIC: *Recursos Humanos*



DOI: 10.6008/SPC2179-684X.2015.002.0004

Pablo Marlon Medeiros da Silva

Universidade Potiguar, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/2530048436665066>
pablo_marlon17@hotmail.com

Alefe Narondy cabral lima

Universidade Potiguar, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/9185319618568943>
alefenarondy@uol.com.br

Álamo Jackson de Souza Duarte

Universidade Potiguar, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/1954514320578020>
adv.alamoduarte@hotmail.com

Nilda Maria de C. Pinto Guerra Leone

Universidade Potiguar, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/2530048436665066>
pablo_marlon17@hotmail.com

Received: 15/07/2015

Approved: 16/10/2015

Reviewed anonymously in the process of blind peer.

Referencing this:

SILVA, P. M. M.; LIMA, A. N. C.; DUARTE, A. J. S.; LEONE, N. M. C. P. G.. Espiritualidade nas organizações: análise em uma agência bancária do interior do nordeste brasileiro. *Revista Brasileira de Administração Científica*, Aquidabã, v.6, n.2, p.61-72, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.6008/SPC2179-684X.2015.002.0004>

INTRODUÇÃO

A busca desenfreada para tornar seus funcionários um diferencial competitivo no mercado fez com que as organizações não percebessem que as mudanças no contexto do trabalho exigiriam delas uma visão diferenciada e holística dos indivíduos, procurando levar em conta o corpo, a mente, a alma e o espírito, que tornam o trabalhador um ser complexo e cheio de necessidades e anseios, assim se posicionam Bezerra e Oliveira (2007). Nesse sentido, Paulino; Vasconcelos e Alves, (2011) indagam sobre como atingir objetivos e resultados se não for inicialmente por considerar o ser humano, um ser dotado de características biopsicossociais e espirituais, considerando as suas diferenças pessoais, valorizando-o no seu ambiente de trabalho, para, a partir de suas particularidades e posteriores análises, procurar entendê-lo, objetivando que o mesmo obtenha melhor desempenho na organização

Nesse contexto, Ashmos e Duchon (2000) afirmam que fatores como a facilidade de se conseguir bens materiais e o declínio de instituições como família igreja e clubes sociais estão levando o homem cada vez mais a buscar um sentido para a realização do trabalho, bem como a fazer deste o único laço consistente com outras pessoas e a única via para satisfazer as necessidades humanas de conexão e distribuição. De acordo com Vergara e Moura (2012) esse assunto insere-se no escopo da subjetividade humana e vem adquirindo relevância na literatura organizacional que trata da gestão de pessoas. Busca-se a compreensão da condição humana no trabalho - isto é, a compreensão de um ser biológico e social, individual e coletivo, intelectual, emocional e espiritual, dotado de objetividade e de subjetividade, a partir da premissa de que não é possível a construção de um ambiente de trabalho prazeroso e produtivo sem que os valores e as necessidades espirituais das pessoas sejam atendidos. Daí, nos mostra Menegat (2010), que o surgimento natural desse sentimento nas organizações serviu de impulso para o interesse sobre os estudos da espiritualidade nas organizações e, conclui que a espiritualidade busca estimular pessoas, equipes e organizações a identificar e praticar ações que visam a tornar as empresas mais humanas, locais onde as pessoas passam a ser o valor mais importante. Afirmando ainda que a tensão atual tem feito com que empresários e executivos permaneçam abertos à possibilidade de ajuda, não somente no campo profissional, mas também na dimensão humana e espiritual das pessoas. A angústia, o medo e a incerteza têm sido muito intensos, e a espiritualidade parece mostrar-se um caminho adequado para a solução desses e outros problemas dentro das empresas.

Essa pesquisa tem por objetivo identificar o grau de espiritualidade em uma organização bancária na cidade de Mossoró (RN), Brasil. Torna-se viável esse estudo pela importância do tema ser aplicado em uma empresa que presta um grande serviço à sociedade brasileira e que, diariamente, enfrenta problemas por parte de seus funcionários, como estresses, conflitos com pares, superiores, subordinados e clientes, dentre outros fatores. Dessa forma, o tema traz uma contribuição científica que poderá auxiliar na compreensão de medidas para amenizar os

desgastes que a atividade bancária pode causar aos profissionais dessa área; bem como aprimorar o aprofundamento das pesquisas sobre espiritualidade na área da gestão de pessoas no país.

REVISÃO TEÓRICA

Conceito e Propósito da Espiritualidade

Nos dizeres de Menegat (2010) quando o assunto da espiritualidade surgiu no mundo organizacional, alguns empresários e executivos acreditaram que esse tema estaria relacionado, diretamente, com as práticas religiosas e que, caso a estimulem na empresa, poderiam surgir sérios conflitos no ambiente de trabalho. Na verdade, para Cavanagh (1999), esse termo provoca dúvidas e tem vários significados para pessoas diferentes. Antes de conceituar, é importante destacar que a espiritualidade e religiosidade não se confundem. Rego et al. (2007) salientam que espiritualidade e religião não são sinônimos, embora alguns autores achem difícil estabelecer distinções entre suas práticas (CASH & GRAY, 2000). Para Rego et al. (2007), ser alguém espiritual não significa exibir qualquer religião. Howard (2002, p.3) corrobora com essa afirmação alegando que as religiões tentam conectar-se com o invisível, buscando uma espécie de ‘amor divino’; enquanto que o espírito, é ‘a força invisível que nos dá vida, nos anima e nos dá energia’.

De acordo com Shah e Sachdev (2014), várias tentativas têm sido feitas para definir espiritualidade no local de trabalho. Rego et al. (2007, p.3) a definem como a “existência de oportunidades na organização para realizar trabalho com significado, no contexto de uma comunidade, com um sentido de alegria e de respeito pela vida interior”, enquanto Dehler e Welsh (1994, p.19) a descrevem como um “sentimento subconsciente que impele o esforço individual em relação a determinada tarefa”. Já Shah e Sachdev (2014, p.3) sugerem a espiritualidade como “dar sentido à própria existência no contexto maior, refletindo sobre o impacto de nossas ações sobre os outros e estar conectado com um propósito mais elevado transcendendo, assim, o nosso próprio ego”. Para Ashmos e Duchon (2000, p.137), é “o reconhecimento de que os empregados têm uma vida interior que alimenta e é alimentada por um trabalho significativo que ocorre no contexto da comunidade”.

De acordo com Siqueira (2008), essa utilização da espiritualidade no contexto de trabalho estaria em sintonia com o movimento de valorização e de humanização das organizações. Para Dalai Lama (2000), a utilização das qualidades do espírito – amor, compaixão, paciência, tolerância, capacidade de perdoar, contentamento, responsabilidade, harmonia – trazem felicidade tanto para a própria pessoa, quanto para os outros. Esse aspecto espiritual na gestão das organizações tem sido reafirmado em termos de vantagens, não apenas de natureza financeira, mas, igualmente, de natureza coletiva e social. Aponta-se, sobretudo, para ganhos de satisfação no trabalho, maior comprometimento, maior vinculação à organização a partir de um trabalho com

sentido claro, comparativamente a outras organizações onde essa dimensão não está presente (SIQUEIRA, 2008).

As Dimensões da Espiritualidade

De acordo com Siqueira et al. (2014), a falta de consenso conceitual sobre espiritualidade no trabalho reflete-se em seus instrumentos de medidas. Faz-se necessário, então, expor as medidas mais utilizadas, extraídas das pesquisas feitas pelos estudiosos do assunto. Ashmos e Duchon (2000), ao definirem espiritualidade no ambiente de trabalho, apresentaram três dimensões principais inerentes a ela: oportunidade para a vida interior; trabalho com significado; e sentido de conexão com a comunidade. A primeira, diz respeito ao fato de que os empregados possuem um vida interior relacionada à alma, que através de práticas como a meditação, reflexão, entre outras, pode ser acessada; a segunda, sugere que os empregados buscam a necessidade de sentido no trabalho que fazem na organização; e a terceira, pressupõe que a organização oferece um contexto ou comunidade onde essa espiritualidade vai ser expressada. Em outra pesquisa, Rego et al. (2005), baseados na literatura (ASHMOS & DUCHON, 2000; MILLIMAN et al, 2003), buscaram entender como as percepções dos indivíduos explicavam seu empenhamento organizacional. Para isso, criaram um construto para a espiritualidade no ambiente de trabalho formado por cinco dimensões, definidas a seguir:

Quadro 1: Definição das cinco dimensões da Espiritualidade, conforme Rego et al. (2005).

DIMENSÕES	DEFINIÇÕES
Sentido de comunidade na Equipe	Itens relacionados com o espírito de equipe, o zelo mútuo entre os seus membros, e o sentido de comunidade e de propósito com propósito comum.
Alinhamento do indivíduo com os valores da organização	Engloba sobretudo descritores relacionados com a compatibilidade dos valores e da vida interior do indivíduo com os valores da organização. Abarca ainda um item respeitante ao sentimento de que os líderes procuram ser úteis à sociedade. Embora o seu teor pareça semanticamente distinto dos restantes itens, é possível que represente a ideia de que os indivíduos se sentem “interiormente” mais alinhados com organizações cujos líderes se preocupam com a sociedade como um todo, e não apenas como interesses “egoísticos” da organização e/ou dos acionistas.
Sentido de préstimo à comunidade	Inclui itens respeitantes ao sentido de que o trabalho realizado corresponde a importantes valores de vida do indivíduo e é útil à comunidade.
Alegria no trabalho	Engloba itens relacionados com o sentido de alegria e de prazer no trabalho.
Oportunidades para a vida Interior	Abrange itens respeitantes ao modo como a organização respeita a espiritualidade e os valores espirituais do indivíduo.

Fonte: Adaptado de Rego et al. (2005)

De uma forma geral, essas dimensões apresentadas resumem o que se comumente considera espiritualidade no ambiente de trabalho na academia (BARRETO et al., 2014). Muito se tem ainda para explorar acerca do assunto na área da gestão de pessoas.

Os Aspectos da Espiritualidade Nas organizações

No intuito de tratar sobre os benefícios que a espiritualidade traz às organizações, Biberman e Whitty (1997) afirmam que as organizações que são receptivas ao paradigma espiritual possuirão indivíduos mais propensos a aceitar mudanças. Além disso, os autores entendem que esses profissionais tendem a confiar mais nos outros, a compartilhar informações, a trabalhar em conjunto com equipes e colegas a fim de alcançar objetivos mútuos e a conceder autonomia às pessoas abaixo delas na hierarquia. Sugere-se também que serão indivíduos que podem levar em conta aspectos como a intuição e as emoções nas decisões, assim como usar estratégias de colaboração em situações de conflito.

Cavanagh e Bandsuch (2002) e Krishnakumar e Neck (2002), tratam de vários aspectos como aumento da criatividade, comprometimento afetivo, confiança, cooperação, honestidade, motivação, satisfação pessoal e produtividade; como também Rego et al. (2005) sugerem que a criação de espaços espiritualmente ricos nas organizações pode gerar comprometimento da força de trabalho. Para os autores citados, nessas organizações, os seus membros satisfazem as necessidades espirituais, experimentam um sentido de segurança psicológica e emocional, sentem-se valorizados como seres intelectuais e experimentam sentidos de propósito, de autodeterminação, de alegria e de pertença.

Santarém (2003) afirma que, como consequências, uma organização espiritualizada terá um melhor clima organizacional, ao respeitar o ser humano em sua inviolável dignidade e inteireza; pessoas mais felizes e, conseqüentemente, clientes melhor atendidos; melhor qualidade e produtividade; melhor imagem da empresa na sociedade, que respeitará a marca, o produto, os serviços e todos sentirão orgulho dessa organização: empregados, acionistas, clientes, comunidade, entre outros. Salieta Vasconcelos (2007) que as potenciais contribuições da espiritualidade no ambiente de trabalho para as empresas são uma mudança nos valores, na responsabilidade social, na visão, na valorização humana e na qualidade dos produtos e serviços oferecidos. Entretanto, para o mesmo autor, diante do exposto, uma empresa só pode ser classificada de espiritualizada a partir do momento em que ela, tal quais as pessoas que a compõem, passa a ser movida por valores. O mais saliente dessa virtude é a prática incessante da ética nas relações e decisões e no comportamento mora irreprovável dos seus dirigentes.

As formas de trabalhar a espiritualidade nas organizações, dentre outras, são citadas por Santarém (2003) como: Criação de um espaço para que os colaboradores se realizem no ambiente de trabalho através de uma gestão participativa e onde a inovação, a criatividade, o talento e as potencialidades de cada um possam emergir contribuindo efetivamente para resultados; Estabelecimento, com fornecedores e clientes, de relações de parcerias duradouras, tendo a ética, a transparência, a confiança e a colaboração mútuas como requisitos vitais para o êxito; Solidarização por parte da organização e o reconhecimento do seu papel de cidadã contribuindo com o bem comum. Suas ações socialmente responsáveis com relação à

comunidade, ao meio ambiente, enfim à vida humana, possibilitarão aos colaboradores orgulhar-se da empresa em que trabalham e à sociedade orgulhar-se de ter uma empresa cidadã. Nesse caso, todos colherão os merecidos frutos.

Howard (2002) entretanto, alerta para o fato de que as organizações ainda se encontram nos primeiros estágios de exploração de como tornar-se mais espiritualizadas, assim como dos benefícios e conflitos que poderiam ser criados a partir daí. Vasconcelos (2008) reitera que as instituições espelham sempre o que os homens são por dentro. Não importa onde estejam, mais cedo ou mais tarde acabarão externando o que está em seu interior, seja o que há de melhor ou de pior. Acrescenta o mesmo autor que mudanças organizacionais profundas no sentido de espiritualizar uma organização não ocorrerá sem que haja indivíduos verdadeiramente dispostos a abraçá-las. E disso dependerá o sucesso ou fracasso do paradigma espiritual.

METODOLOGIA

Essa pesquisa teve caráter descritivo e exploratório (VERGARA, 2013). Em razão da natureza da pesquisa e do que se pretendeu mensurar, adotou-se a abordagem quantitativa (GIL, 2008). O estudo foi realizado junto a funcionários de carreira administrativa de agências de uma organização bancária na cidade de Mossoró (RN). Para evitar exposição e divulgação da empresa, optou-se por adotar um nome fictício, denominando-a Banco Alfa. A instituição conta com cerca de 80 funcionários em atividade no município, dos quais, 35 responderam ao instrumento de pesquisa. A escolha dos sujeitos de pesquisa se deu pelo critério de conveniência, visto que só foram incluídos no estudo os profissionais que voluntariamente concordaram em participar.

A coleta de dados foi realizada através do instrumento para medir a espiritualidade nas organizações desenvolvido por Rego et al. (2005), que explora cinco dimensões da espiritualidade (sentido de comunidade; alinhamento do indivíduo com os valores da organização; sentido de serviço à comunidade; alegria no trabalho e oportunidades para a vida interior) em um total de 19 assertivas. As respostas às questões compreenderam uma escala Likert de 1 a 6, representadas da seguinte forma: concordo totalmente; concordo; concordo em parte; discordo em parte; discordo muito e discordo totalmente. Cada pergunta foi respondida utilizando uma numeração dessa escala. As opiniões coletadas através do instrumento de pesquisa foram tratadas e analisadas através de medidas precisas e confiáveis, por meio de métodos estatísticos como média, desvio padrão e correlação, com a utilização do *software Statistica I Package for Social Science* (SPSS).

RESULTADOS

Caracterização do Perfil dos Sujeitos de Pesquisa

A amostra correspondeu a 35 funcionários de uma organização bancária localizada na cidade de Mossoró (RN). A faixa etária representada no estudo se concentra especialmente entre os 31 a 55 anos, o que corresponde a 71,5% dos envolvidos. Sugere-se, a partir dos dados, que é um grupo relativamente maduro na organização. No que se refere à escolaridade, 17,1% dos pesquisados possuem nível médio, enquanto que 82,9% possuem ensino superior. No que tange ao tempo na função, a média de tempo de atuação na empresa é de 6 anos. Apenas 8,7% dos pesquisados possuem mais de 10 anos de atividade na organização estudada. No tocante aos cargos, 65,7% dos que responderam à pesquisa eram escriturários, 14,2% eram assistentes de negócio e 20% eram gerentes.

Conhecimento do Tema por Parte dos Pesquisados

Segundo Cavanagh (1999), o tema espiritualidade provoca dúvidas e tem vários significados para pessoas diferentes. Através da pesquisa constatou-se que 62% dos pesquisados afirmaram não conhecer o tema pesquisado, enquanto que, apenas 38% conheciam o assunto. Sugere-se que as possíveis causas para tal resultado podem ser devido, dentre outros fatores, ao tema ainda estar começando a crescer de forma intensa no ambiente de trabalho, resultante da preocupação de alguns empresários e executivos que acreditam que esse tema está relacionado diretamente com as práticas religiosas e que, caso a estimulem na empresa, poderão surgir sérios conflitos no ambiente de trabalho (MENEGAT, 2010) e por ser um termo que carece de maiores pesquisas para chegar a um consenso conceitual (SHAH & SACHDEV, 2014; SIQUEIRA et al., 2014).

Médias, Desvios-Padrão e Correlações

A Tabela 1 apresenta as médias, os desvios-padrão das dimensões da espiritualidade nas organizações, como também as correlações entre estas e as variáveis sócio-demográficas:

Quadro 2: Média, desvios-padrão e correlações

	Média	DP	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Sentido de Comunidade	2,90	1,00	-							
2. Alinhamento	3,09	1,31	0,428**	-						
3. Préstimo a Comunidade	2,41	1,04	0,199**	0,308**	-					
4. Alegria no Trabalho	2,60	1,37	-0,014	-0,224	-0,271*	-				
5. Oport. p/ vida interior	3,30	1,06	0,410*	0,130	0,499**	-0,275	-			
6. Idade	39,21	10,72	-0,232	-0,390*	-0,132	0,131	-0,033	-		
7. Tempo na Função	6,11	5,76	-0,142	-0,268	-0,033	0,121	0,022	0,576**	-	
8. Escolaridade	*	*	-0,193	-0,185	-0,002	-0,002	0,133	0,312	0,011	-

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

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Em geral, pôde-se constatar que os profissionais consideram seu local de trabalho como moderadamente espiritual. A dimensão “sentido de serviço à comunidade” foi a que mais apresentou escore positivo, enquanto que a dimensão “oportunidades para a vida interior” foi a que teve escore mais negativo para os pesquisados. Em geral, a idade, o tempo na função e a escolaridade dos respondentes não se correlacionaram com nenhuma das dimensões da espiritualidade.

Discussão Acerca das 5 Dimensões da Espiritualidade: Sentido de comunidade na equipe

Rego et al. (2005) englobam nessa dimensão itens relacionados com o espírito de equipe, o zelo mútuo entre os seus membros, e o sentido de comunidade e de propósito comum. A Tabela 2 mostra o seguintes resultados:

Tabela 2: Médias e desvios-padrão para a dimensão -sentido de comunidade na equipe.

Sentido de comunidade na equipe	Média	DP
1.As pessoas do meu grupo/equipe sentem-se parte de uma família	2,82	0,77
2.O meu grupo/equipe fomenta a criação de um espírito de comunidade	2,82	0,72
3.Acredito que as pessoas do meu grupo/equipe se apoiam umas às outras	2,68	0,60
4.Acredito que os membros do meu grupo/equipe se preocupam realmente uns com os outros	2,94	0,70
5.Sinto que as pessoas do meu grupo/equipe estão ligadas entre si por um propósito comum	3,05	0,71
6.O meu grupo/equipe preocupa-se com os mais desfavorecidos na comunidade	3,20	0,73

A dimensão ‘sentido de comunidade na equipe’, dentre as demais dimensões da espiritualidade nas organizações, foi a terceira com maior escore positivo, tendo como cotação mais positiva a assertiva 3 ‘acredito que as pessoas do meu grupo/equipe se apoiam umas às outras’. Para Biberman e Whitty (1997) esses profissionais estarão propensos a confiar mais nos outros, a compartilhar informações, a trabalhar em conjunto com equipes e colegas a fim de alcançar objetivos mútuos e a conceder autonomia às pessoas abaixo delas na hierarquia. Sugere-se também que serão indivíduos que podem levar em conta aspectos como a intuição e as emoções nas decisões, assim como usar estratégias de colaboração em situações de conflito.

É importante verificar nesses dados que nem todos concordam que o grupo/equipe preocupa-se com os mais desfavorecidos na comunidade. Nesse sentido, Vasconcelos (2008) salienta que as instituições espelham sempre o que os homens são por dentro. Não importa onde estejam, mais cedo ou mais tarde acabarão externando o que está em seu interior, seja o que há de melhor ou de pior. O mesmo autor acrescenta que mudanças organizacionais profundas no sentido de espiritualizar uma organização não ocorrerá sem que haja indivíduos verdadeiramente dispostos a abraça-las.

Alinhamento do Indivíduo com os Valores da Organização

Para Rego et al. (2005) engloba sobretudo fatores relacionados com a compatibilidade dos valores e da vida interior do indivíduo com os valores da organização. A tabela 3 apresenta os seguintes resultados:

Tabela 3: Médias e desvios-padrão para a dimensão alinhamento do indivíduo com os valores da organização

Alinhamento do indivíduo com os valores da organização	Média	DP
7.Sinto-me bem com os valores que predominam na minha organização	2,77	0,93
8.As pessoas sentem-se bem acerca do seu futuro na organização	3,25	0,96
9.A minha organização respeita a minha vida interior	3,02	1,01
10.A minha organização ajuda-me a que eu viva em paz comigo mesmo	3,34	1,07
11.Os líderes da minha organização preocupam-se em ser úteis à sociedade	3,48	1,15
12.Sinto-me ligado aos objetivos da minha organização	2,65	0,97

Os dados encontrados na dimensão ‘alinhamento do indivíduo com os valores da organização’ mostram que os profissionais, em geral, sentem-se ligados aos objetivos da organização. No entanto, muitos não acreditam que os líderes se preocupem em ser úteis à sociedade. Alinhar os valores da organização com o indivíduo, de acordo com Rego, Cunha e Souto (2005) traz a ideia de que os indivíduos se sintam ‘interiormente’ mais ligados às organizações, cujos líderes se preocupam com a sociedade como um todo, e não apenas com os interesses “egoísticos” da organização e/ou dos acionistas.

Sentido de Serviço à Comunidade

Os pesquisadores Rego, Cunha e Souto (2005) incluem itens que dizem respeito ao sentido de que o trabalho realizado corresponde a importantes valores de vida do indivíduo e é útil à comunidade. Os resultados são apresentados no Tabela 4:

Tabela 4: Médias e desvios-padrão para a dimensão sentido de préstimo à sociedade.

Sentido de serviço à comunidade	Média	DP
13.O trabalho que eu realizo está relacionado com aquilo que considero importante na vida	2,74	0,86
14.Vejo que existe uma ligação entre o meu trabalho e os benefícios para a sociedade como um todo	2,42	0,76
15.Quando trabalho, sinto que sou útil à sociedade	2,08	0,53

A dimensão ‘sentido de serviço à comunidade’ foi aquela a que teve maior cotação positiva entre as demais. Destaca-se a assertiva ‘quando trabalho, sinto que sou útil à sociedade’. Para Santarém (2003) é importante haver solidarização por parte da organização e o reconhecimento do seu papel de cidadã contribuindo com o bem comum. Suas ações socialmente responsáveis com relação à comunidade, ao meio ambiente, enfim à vida humana, possibilitarão aos colaboradores orgulhar-se da empresa em que trabalham e à sociedade orgulhar-se de ter uma empresa cidadã. Nesse caso, todos colherão os merecidos frutos e proporcionará uma melhor imagem da empresa na sociedade, que respeitará a marca, o produto, os serviços e todos sentirão orgulho dessa organização.

Alegria no Trabalho

Rego, Cunha e Souto (2005) englobam itens relacionados com o sentido de alegria e de prazer no trabalho. Os resultados para essa dimensão são apresentados na tabela 5:

Tabela 5: Médias e desvios-padrão para a dimensão alegria no trabalho.

Alegria no trabalho	Média	DP
16.Sinto alegria no meu trabalho	2,48	0,75
17.Na maior parte dos dias, é com prazer que venho para o trabalho	2,80	0,94

Os dados encontrados na dimensão 'Alegria no trabalho' mostram que a maioria dos respondentes afirmou sentir alegria no ambiente de trabalho. Santarém (2003) afirma que uma organização espiritualizada proporciona um melhor clima organizacional, ao respeitar o ser humano em sua inviolável dignidade e inteireza e obterá assim pessoas mais felizes. Cavanagh e Bandsuch (2002) e Krishnakumar e Neck (2002) apontam como consequências o aumento da criatividade, do comprometimento afetivo, da confiança, da cooperação, da honestidade, da motivação, da satisfação pessoal e da produtividade.

Oportunidades para a vida interior

Conforme Rego, Cunha e Souto (2005), essa dimensão abrange itens referentes ao modo como a organização respeita a espiritualidade e os valores espirituais do indivíduo. Eis os resultados na Tabela 6:

Tabela 6: Médias e desvios-padrão para a dimensão oportunidades para a vida interior.

Oportunidades para a vida interior	Média	DP
18.Os meus valores espirituais não são valorizados no meu local de trabalho	3,25	1,02
19.No meu local de trabalho, não há lugar para a minha espiritualidade	3,34	1,23

Para os respondentes, a dimensão 'oportunidade para a vida interior' foi aquela com escore mais negativo. Para alguns deles, a organização não valoriza a sua espiritualidade no ambiente de trabalho, o que Menegat (2010) explica, como um dos fatores, o fato de alguns empresários e executivos acreditarem que esse tema está relacionado diretamente com as práticas religiosas e que, caso a estimulem na empresa, poderão surgir sérios conflitos no ambiente de trabalho. Rego et al. (2005) sugerem que a criação de espaços espiritualmente ricos nas organizações pode gerar comprometimento da força de trabalho. Para eles, nessas organizações, os seus membros satisfazem as necessidades espirituais, experimentam um sentido de segurança psicológica e emocional, sentem-se valorizados como seres intelectuais e experimentam sentidos de propósito, de autodeterminação, de alegria e de pertença.

CONCLUSÕES

Essa pesquisa teve por objetivo identificar a espiritualidade em uma organização bancária na cidade de Mossoró (RN) Brasil. Os resultados apontaram que, em média, os profissionais consideram a organização moderadamente espiritualizada. As dimensões "sentido de préstimo à sociedade" e "oportunidades para a vida interior" tiveram as cotações mais positivas e negativas, respectivamente. Constatou-se também que a idade, a escolaridade e o tempo na organização dos indivíduos não se correlacionaram com as variáveis sociodemográficas aqui estudadas.

O tema espiritualidade nas organizações é atual e demanda muitos esforços para que seja uma realidade no ambiente empresarial. Como trata a literatura, as organizações precisam criar um espaço que proporcione aos colaboradores uma realização no ambiente de trabalho, através de iniciativas como, por exemplo, uma gestão participativa onde a inovação, a criatividade, o talento e as potencialidades de cada um possam emergir contribuindo efetivamente para resultados positivos. Por fim, sugerem-se novas investigações acerca do assunto, sobre como a espiritualidade influencia o desempenho dos indivíduos na organização e como os empresários compreendem esse fenômeno como uma variável que pode agregar valor ao seu sucesso no mercado competitivo.

REFERÊNCIAS

- ASHMOS, D. P.; DUCHON, D.. Spirituality at work: A conceptualization and measure. **Journal of Management Inquiry**, v. 9, n.2, p.134-145, 2000.
- BARRETO, T. F.; FEITOSA, M. G. G.; BASTOS, B. E. N.. Espiritualidade no ambiente de trabalho no entendimento dos dirigentes e funcionários. Um estudo de múltiplos casos na região metropolitana do Recife. In: Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD. 8. **Anais**. Gramado: ENEO, 2014.
- BEZERRA, M. F. N.; OLIVEIRA, L. M. B.. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional: estudo de caso com um grupo de líderes de agências do banco do brasil na cidade de Recife. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PÓS-GRADUADOS EM ADMINISTRAÇÃO. 31. **Anais**. Rio de Janeiro: EnANPAD, 2007.
- BIBERMAN, J.; WHITTY, M.. A postmodern spiritual future for work. **Journal of Organizational Change Management**, v.10, n.2, p.130-138, 1997
- CASH, K. C.; GRAY, G. R. A.. framework for accommodate in religion and spirituality in the workplace. **Academy of Management Executive**, v.14, n.3, p.124-34, 2000.
- 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.
- 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.
- DALAI LAMA. **Uma ética para o novo milênio**. Sextante: Rio de Janeiro, 2000.
- GIL, A. C.. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- HOWARD, S.. A spiritual perspective on learning in the workplace", **Journal of Managerial Psychology**, v. 17, n.3, p.230-242, 2002.
- KRISHNAKUMAR, S.; NECK, C. P.. The "what" and "how" of spirituality in the workplace. **Journal of Managerial Psychology**, v.17, n.3, p.153-164, 2002.
- MENEGAT, J.. Gestão e espiritualidade no ambiente de trabalho. **Revista Iberoamericana de Ciencias Empresariales y Economía**. [s.l.].v.1, n.1, p.37-45, 2010.
- MILLIMAN, J.; CZAPLEWSKI, J. F.. Work place spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. **Journal of Organizational Change Management**, v.16, n. 4, p.426- 447, 2003.

PAULINO, R. D.; VASCONCELOS, C. R. P.; ALVES, W.. Correlatos da espiritualidade no trabalho: valores humanos, comprometimento organizacional afetivo e desempenho . **Revista Qualitas**, v.12, n.2, 2011.

REGO, A.; CUNHA, M. P.; SOUTO, S.. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. **RAE eletrônica**, v.6, n.2, 2007.

SANTARÉM, R.. **Espiritualidade Corporativa**: vencendo a barreira física. São Paulo: Portal RH, 2003.

SHAH, S.; SACHDEV, A.. How to develop spiritual awareness in the organization: Lessons from the Indian yogic philosophy. **Journal of Management Development**, v.33, n.8/9, p.871-890, 2014.

SIQUEIRA, M. M.; MARTINS, M. C. F.; ZANELLI, J. C.; OLIVEIRA, E. L.. Espiritualidade no trabalho.In: SIQUEIRA, M. M. M. et al. **Novas medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. São Paulo: Artmed Editora, 2014.

SIQUEIRA, D.. O labirinto religioso ocidental: da religião à espiritualidade. Do institucional ao não convencional. **Soc. estado**. Brasília, v.23, n.2, 2008.

VASCONCELOS, A. F.. **Espiritualidade no ambiente de trabalho**: dimensões, reflexões e desafios. São Paulo: Atlas, 2008.

VASCONCELOS, A. F.. Espiritualidade no ambiente de trabalho: muito além do fad-management? **Revista da ESPM**, v.14 n.1, 2007.

VERGARA, S. C.. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 14 ed. São Paulo: Atlas, 2013

VERGARA, S. C.; MOURA, L. S.. Práticas de espiritualidade na gestão de pessoas. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PÓS-GRADUADOS EM ADMINISTRAÇÃO. 34. **Anais**. Rio de Janeiro: EnANPAD, 2012.