

Espiritualidade organizacional: características e valores na percepção dos funcionários

Priscila Luciana Garret Simões da Silva^{1*}; Adriana Pavarina²

SOBRE OS AUTORES

¹  Especialista em Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro, RJ, Brasil

²  Mestre em Psicologia Educacional. Professora orientadora. Rua Cezira Giovanoni Moretti, 580, Santa Rosa, 13414-157, Piracicaba, São Paulo, Brasil

*autor corresponde: priscilagarret@gmail.com

COMO CITAR

Silva, P.L.G.S.; Pavarina, A. Espiritualidade organizacional: características e valores na percepção dos funcionários. Revista E&S. 2025; 6: e2024067



O ambiente de trabalho tem passado por mudanças intensas^[1], uma vez que as organizações estão inseridas em um contexto de constante e acelerada transformação de valores. Essas mudanças incluem preocupações com a igualdade social e a compreensão de que as organizações têm responsabilidade social e compromisso com o bem-estar de seus funcionários^[2,3].

Uma evidência desse movimento de mudança é o manifesto lançado pelo Fórum Econômico Mundial, realizado em Davos, na Suíça, em 2019^[4]. O documento afirma que, nos tempos atuais, o propósito de uma companhia não deve ser apenas o de gerar riquezas, mas também o de atender às aspirações humanas e sociais. Entre os compromissos destacados, estão o tratamento respeitoso e digno aos funcionários, a valorização da diversidade, a melhoria contínua das condições de trabalho e a promoção do bem-estar dos trabalhadores.

Além disso, observa-se um despertar, por parte das pessoas, por um sentido no trabalho, por satisfação pessoal, autoconhecimento, autoexpressão, desenvolvimento pessoal^[5] e pela priorização da qualidade de vida^[6]. Há também o desejo de pertencer a uma comunidade e estabelecer conexões^[7]. Essas transformações exigem uma gestão mais humanizada^[8].

Nesse contexto, torna-se fundamental que as organizações adotem uma visão holística dos indivíduos^[9], uma vez que o ser humano é complexo, constituído de corpo, mente e espírito^[7]. Essas dimensões são interdependentes^[10] e indissociáveis, o que torna a espiritualidade parte integrante da condição humana^[11].

O tema da espiritualidade nas organizações pode, inicialmente, causar estranhamento. Isso possivelmente se deve à ideia de que religiosidade e espiritualidade possuem significados equivalentes^[12]. No entanto, segundo Karacas^[13], a distinção entre os termos está no fato de que a religiosidade pressupõe a adesão às crenças e práticas de uma instituição ou tradição religiosa, enquanto a espiritualidade refere-se a um sentimento humano de caráter privado, inclusivo e universal.

A espiritualidade pode ser definida como um constructo multifacetado que engloba valores pessoais, crenças filosóficas, propósito de vida, virtudes e características individuais que motivam comportamentos e atitudes altruístas e moralmente elevadas^[14,15]. Dessa forma, a espiritualidade pode ter espaço no ambiente organizacional, pois os colaboradores trazem consigo não apenas seus corpos, mente e habilidades, mas também sua dimensão espiritual^[1].

Nas organizações, a espiritualidade pode ser observada sob três perspectivas: a do indivíduo, que compreende os valores espirituais pessoais que o funcionário traz para o trabalho; a espiritualidade organizacional (EO), que abrange os valores espirituais da organização refletidos no clima espiritual; e a perspectiva interativa, que envolve a interação entre os valores espirituais pessoais do indivíduo e os da organização^[16]. Com base nessa abordagem, este trabalho se concentra na EO.

Diversos conceitos de Espiritualidade no Ambiente de Trabalho (EAT) coexistem e, por vezes, tornam-se complementares. Assim, a EAT pode ser entendida como o reconhecimento, por parte da organização, de que os funcionários possuem vida interior, a qual merece respeito. Essa vida interior nutre e é nutrida por um trabalho significativo, desenvolvido no contexto de uma comunidade^[7]. Para isso, a organização deve ter um conjunto de valores, refletidos na cultura organizacional, que promovam experiências de excelência aos funcionários em todos os processos de trabalho, valorizem o sentido de conexão com outras pessoas e gerem sentimentos de completude e alegria^[2,17].

A temática da espiritualidade abrange tanto os indivíduos quanto as organizações. Organizações espirituais proporcionam melhorias na qualidade de vida dos funcionários, oferecem um senso de segurança psicológica e emocional, fazem com que se sintam valorizados em suas dimensões intelectual, emocional e espiritual, o que lhes confere a experiência de propósito e pertencimento^[17,18]. Um ambiente organizacional verdadeiramente espiritual favorece índices maiores de comprometimento^[16], desempenho^[7], satisfação, envolvimento no trabalho, cooperação e trabalho em equipe, além de reduzir a frustração e os atritos no ambiente laboral^[16]. Ademais, pode diminuir a rotatividade^[16], o absenteísmo^[19] e aumentar a eficácia organizacional^[2]. Segundo Milliman et al.^[19], o desenvolvimento da espiritualidade é benéfico tanto para os empregados quanto para a organização.

Guillory^[20] defende que a espiritualidade pode ser o elemento que possibilita o sucesso de uma organização, desde que esta a reconheça e a incorpore de forma consciente em seu ambiente. Dessa forma, a espiritualidade nas organizações torna-se um instrumento relevante para a gestão^[21].

Dada a relevância do tema, o presente estudo teve como objetivo investigar a percepção de funcionários de diferentes organizações sobre a presença (ou ausência) de características e valores indicativos de Espiritualidade Organizacional (EO) em seus ambientes de trabalho.

Segundo Marchesi^[22] e Vieira^[23], os funcionários (clientes internos) são os melhores avaliadores e possuem grande credibilidade para qualificar suas organizações e são verdadeiros porta-vozes de suas políticas e reputação. A partir desse entendimento, buscou-se captar a opinião de clientes internos de diversas organizações por meio de uma pesquisa de opinião pública. Para Weber e Périgo^[24], a pesquisa de opinião pública constitui uma ferramenta útil para conhecer a realidade e os comportamentos de um grupo social.

O estudo se caracteriza como descritivo, que visa descrever características de uma determinada população através de técnicas padronizadas de coleta de dados^[25], com procedimento técnico misto: pesquisa bibliográfica e levantamento "survey". Este último se caracteriza por interrogar diretamente as pessoas as quais se deseja conhecer opiniões ou comportamentos^[25]. A abordagem utilizada foi quantitativa, a fim de que as opiniões e informações fossem traduzidas em números, para assim serem classificadas e analisadas^[26]. Para isso foi aplicado um questionário composto por dez questões relativas a dados sociodemográficos dos respondentes e de suas respectivas organizações, além de 18 questões fechadas respondidas em escala Likert de 5 pontos (1 = discordo totalmente; 5 = concordo totalmente).

A construção das questões ocorreu a partir de características e valores indicativos de espiritualidade organizacional identificados na literatura. Como critério para inclusão na elaboração das perguntas, consideraram-se apenas aqueles mencionados por pelo menos dois autores em diferentes artigos e/ou livros, conforme disposto no Quadro 1.

Quadro 1. Correlação de características e valores de espiritualidade e autores

Características e valores indicativos de espiritualidade organizacional	Autores
O lucro é também uma forma de promover o bem-estar geral	Vasconcelos ^[3] , Arruda ^[18] , Robbins ^[27]
Responsabilidade social	Vasconcelos ^[3] , Ashmon e Duchon ^[7] , Rego et al. ^[17] , Arruda ^[20] , Milliman et al. ^[21]
Preocupação com o meio ambiente	Vasconcelos ^[3] , Arruda ^[18]
Desenvolve seus funcionários, incentiva novas habilidades e dá oportunidade para uso de dons e talentos	Giocalone e Jurkiewicz ^[2] , Kolondinsky et al. ^[16] , Arruda ^[18] , Guillory ^[20] , Robbins ^[27]
Inclui funcionários nas tomadas de decisão, possui poder descentralizado e permite autonomia	Giocalone e Jurkiewicz ^[2] , Kolondinsky et al. ^[16] , Arruda ^[18] , Guillory ^[20] , Robbins ^[27]
Preocupa-se com o bem-estar dos funcionários valoriza o ser-humano	Vasconcelos ^[3] , Ashmon e Duchon ^[7] , Rego et al. ^[17] , Kolondinsky et al. ^[16] , Arruda ^[18] , Milliman et al. ^[19] , Guillory ^[20] , Robbins ^[27]
Trata com ética os funcionários e possui fortes políticas de RH	Vasconcelos ^[3] , Kolondinsky et al. ^[16]
Proporciona segurança no emprego (tranquilidade quanto ao futuro na organização)	Giocalone e Jurkiewicz ^[2] , Ashmon e Duchon ^[7] , Robbins ^[27]
Valoriza a diversidade e aceita diferentes pontos de vista e valores	Giocalone e Jurkiewicz ^[2] , Vasconcelos ^[3] , Kolondinsky et al. ^[16] , Arruda ^[18] , Milliman et al. ^[19] , Robbins ^[27]
É orientada para o serviço	Giocalone e Jurkiewicz ^[2] , Ashmon e Duchon ^[7] , Rego et al. ^[17] , Kolondinsky et al. ^[16] , Guillory ^[20]
Estimula a confiança mútua entre os membros e o compartilhamento de informações	Ashmon e Duchon ^[7] , Kolondinsky et al. ^[16] , Robbins ^[27]
Estimula a conexão entre colegas de trabalho	Kolondinsky et al. ^[16] , Milliman et al. ^[19]

Fonte: Giocalone e Jurkiewicz^[2], Vasconcelos^[3], Ashmon e Duchon^[7], Rego et al.^[17], Kolondinsky et al.^[17], Arruda^[18], Milliman et al.^[19], Guillory^[20], Robbins^[27].

As questões geradas a partir desta base teórica foram organizadas em três seções, conforme apresentado no Quadro 2.

Quadro 2. Seções e respectivos itens

Seção	Descrição	Itens
A organização e a comunidade	Percepção dos funcionários sobre a relação da organização com a comunidade externa.	1 a 4
A organização e o funcionário	Percepção do funcionário sobre como a organização se relaciona com o indivíduo (funcionário).	5 a 13
A organização e a relação entre os funcionários	Percepção do funcionário sobre o papel da organização na promoção das relações entre os pares.	14 a 18

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário on-line, divulgado na plataforma LinkedIn®, em grupos de redes sociais e aplicativos de mensagens, e ficou disponível de 24 de abril a 10 de maio de 2023. Os dados brutos foram organizados e analisados com o uso do software Excel 365, por meio da aplicação de estatística descritiva tabular para determinar a frequência de respostas em cada item e seção do questionário.

A pesquisa contou com 219 participantes, dos quais 213 preencheram questionários válidos. Todos atuavam em alguma organização e foram informados sobre o objetivo do estudo, bem como da natureza anônima e voluntária de sua participação.

A amostra caracterizou-se por uma predominância de participantes com idade entre 27 e 42 anos (61,0%), nível superior de escolaridade (49,9%) e residentes na região Sudeste (85,4%). Quanto ao perfil profissional, 44,8% atuavam em regime presencial, 33,8% tinham mais de cinco anos de vínculo com a organização, 23,5% ocupavam cargos de gestão e 22,1% pertenciam ao departamento de recursos humanos.

No que diz respeito às características das organizações, 74,6% eram de natureza privada, com predominância do setor de serviços (67,1%). Empresas com mais de 500 funcionários representaram 55,9% da amostra. Para identificar a percepção predominante dos participantes sobre a EO em suas instituições, realizou-se uma análise de cada item e de cada uma das seções. Para isso, foi utilizada a escala descrita no Quadro 3.

Quadro 3. Equivalência entre pontuação e classificação

Pontuação na escala	Significado	Classificação da percepção de EO
1	Discordo totalmente	Baixo grau de espiritualidade organizacional
2	Discordo	
3	Nem concordo, nem discordo	Grau mediano de espiritualidade organizacional
4	Concordo	Alto grau de espiritualidade organizacional
5	Concordo totalmente	

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

A análise global dos resultados foi feita a partir das médias encontradas em cada uma das três seções. Assim, 59,2% dos respondentes possuem percepção de que suas organizações apresentam alto grau de espiritualidade organizacional, 20,6% percebem um baixo grau e 20,2% avaliam como grau mediano de espiritualidade (Tabela 1).

Tabela 1. Resultado global

Respostas (pontos na escala)	1 e 2 (Baixo grau)	3 (Grau mediano)	4 e 5 (Alto grau)
1- A organização e comunidade	22,1%	17,6%	60,3%
2- A organização e o funcionário	20,7%	20,6%	58,7%
3- A organização e a relação entre os funcionários.	18,9%	22,4%	58,7%
Média	20,6%	20,2%	59,2%

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

A primeira seção analisada foi intitulada "A organização e a comunidade". Atualmente, a boa relação entre a organização e a comunidade é considerada fundamental. Acredita-se que as organizações tenham o papel de atuar socialmente e que suas atividades devam gerar valor compartilhado. Dessa forma, o lucro, embora importante, não é o único nem o mais relevante valor da organização^[27,28].

Vasconcelos^[3] defende que uma organização baseada na espiritualidade retribui e mantém compromisso com a comunidade na qual está estabelecida. Na análise desta seção, que aborda a relação entre organização e comunidade, verificou-se que 60,2% dos participantes percebem que suas organizações apresentam alto grau de espiritualidade organizacional, enquanto 39,8% avaliam essa percepção como baixa ou mediana, conforme Tabela 2.

Tabela 2. Classificação dos itens da seção "A organização e a comunidade externa"

Respostas (pontos na escala)	1 e 2 (Baixo grau)	3 (Grau mediano)	4 e 5 (Alto grau)
1- A organização desenvolve a comunidade em que atua (ex. projetos sociais, de saúde, educação, esportes).	27,3%	17,8%	54,9%
2- A organização tem iniciativas de proteção ao meio ambiente (ações internas e/ou externas)	28,2%	16,4%	55,4%
3- Na organização, as decisões gerenciais são inspiradas também pela consciência e responsabilidade social.	24,9%	21,6%	53,5%
4- A organização trabalha eticamente e possui boa e sólida reputação.	8,4%	14,6%	77,3%
Média	22,2%	17,6%	60,2%

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

O item 4 "A organização trabalha eticamente e possui boa e sólida reputação" foi o que obteve maior índice de concordância. Com 77,0% de respostas positivas, pode-se concluir que a maioria dos colaboradores acredita que sua organização possui boa reputação perante a sociedade e compartilha essa visão. Esse dado está alinhado com pesquisas recentes, que indicam que estar em uma organização com boa reputação é um desejo dos trabalhadores, pois a reputação é a segunda principal razão pela qual um indivíduo escolhe trabalhar e permanecer em uma empresa^[29].

Os itens 1, 2 e 3 são voltados para as ações, intencionais, realizadas pela organização em relação a comunidade externa. Sobre este aspecto o Fórum Econômico Mundial^[4] defende que as organizações devem: servir a sociedade; apoiar a comunidade em que operam e atuar como protetora do meio ambiente. E o resultados demonstraram que pouco mais da metade (55% em média) possuem a percepção de que sua organização é fortemente engajada em questões socio-ambientais.

A segunda seção, intitulada "A organização e o funcionário", avaliou se os respondentes percebem uma perspectiva humanizada de gestão em suas organizações. Observou-se que 58,7% classificam suas organizações com alto grau de espiritualidade, enquanto 41,3% percebem a espiritualidade como baixa ou mediana (Tabela 3).

Tabela 3. Classificação dos itens da seção “A organização e o funcionário”

Respostas (pontos na escala)	1 e 2 (Baixo grau)	3 (Grau mediano)	4 e 5 (Alto grau)
5- A organização entende que o aprendizado e o crescimento do indivíduo são contínuos.	12,7%	16,9%	70,4%
6- A organização estimula e propicia o desenvolvimento dos funcionários.	14,5%	19,2%	66,2%
7- Na organização, um erro pode ser admitido com sinceridade.	16,9%	18,8%	64,3%
8- Na organização existe inclusão e participação dos funcionários nas tomadas de decisão.	36,1%	25,4%	38,5%
9- A organização delega poderes, estimula a autonomia dos funcionários.	26,3%	23%	50,7%
10 -Na organização existe aceitação de diversos pontos de vista e valores.	19,7%	19,7%	60,5%
11- A organização trata os funcionários de forma justa, cuidadosa e compassiva.	23,4%	20,7%	55,9%
12- Na organização a diversidade é valorizada.	15,5%	20,7%	63,9%
13- Na organização existe segurança relacionada à permanência no emprego.	21,6%	20,7%	57,8%
Média	20,7%	20,6%	58,7%

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

A ideia de uma organização humanizada tem ganhado força no meio corporativo e passou a ser vista como uma forma de transformação social das organizações^[30]. O reconhecimento do valor do ser humano representa um importante indicativo de EO, e essa valorização se expressa na forma como a organização trata seus funcionários, por meio de ações e políticas corporativas^[17,18,20].

Os itens com melhor avaliação (5 e 6) tratam da percepção sobre as políticas e ações voltadas à aprendizagem contínua e ao desenvolvimento individual. Isso indica que uma parte significativa dos respondentes percebe apoio efetivo de suas organizações nesse aspecto. De acordo com Giacalone e Jurkiewicz^[2], as organizações devem criar ambientes que apoiem o aprendizado, desafiem o crescimento e reconheçam a evolução e o aperfeiçoamento dos indivíduos. Essas ações valorizam o ser humano e estimulam o desenvolvimento dos funcionários.

Alguns itens, embora não tenham sido os mais bem avaliados, apresentaram resultados acima da média da seção (58,7%). É o caso do item 7 “Na organização, um erro pode ser admitido com sinceridade” e do item 10 “Na organização, existe aceitação de diversos pontos de vistas e valores”. Ambos refletem a percepção de liberdade dos respondentes para expressar opiniões e assumir suas ações, mesmo em situações de erro. Esse tipo de ambiente indica a presença de respeito e confiança, livre de temor e arbitrariedades^[27].

Outro item que superou a média da seção foi o 12 “Na organização, a diversidade é valorizada”, isso mostra que a diversidade integra as políticas da maioria das organizações dos respondentes (63,9%). Práticas voltadas à diversidade são valorizadas, conforme estudo da consultoria Randstad,^[31] que apontou que 88,0% dos trabalhadores entrevistados preferem organizações que adotam a diversidade como valor e objetivo. Além de desejável, a diversidade é benéfica para todos e para a própria organização, pois permite a convivência em torno de um objetivo comum. Isso favorece a troca de experiências e contribui para a inovação^[3].

O item 13 trata da percepção dos funcionários quanto ao seu futuro na organização. E de acordo com diversos estudos e autores oferecer segurança de emprego é uma importante medida de espiritualidade organizacional^[2,7,27]. E o resultado demonstrou que no grupo estudado a maioria (58%) tem segurança e perspectiva de permanência.

Os itens que tratam da participação no processo de decisão e da autonomia (8 e 9) tiveram os menores índices de concordância, o que reflete uma percepção de espiritualidade organizacional baixa ou mediana. Entre eles, destaca-se o item 8 "Na organização, existe inclusão e participação dos funcionários nas tomadas de decisão" que obteve o menor percentual de concordância não apenas da seção, mas de todo o questionário, com apenas 38,0%. Esse resultado pode revelar que, na visão dos trabalhadores participantes, a organização não lhes concede um poder efetivo. Para Kolodisnk et al.^[16], incluir os funcionários na tomada de decisões proporciona a eles um sentimento de importância e empoderamento.

O segundo item com menor percepção de espiritualidade foi o 9 "A organização delega poderes, estimula a autonomia dos funcionários". Essa percepção de baixa autonomia pode estar relacionada à também baixa percepção de inclusão na tomada de decisão. A autonomia é um importante critério para a satisfação no trabalho. Quando uma organização concede autonomia aos seus empregados, demonstra confiança em sua capacidade de tomar decisões de forma inteligente e prudente^[27,32].

O item 11 obteve resultado pouco abaixo da média da seção. Seu objetivo foi verificar, na percepção dos respondentes, se a organização trata os funcionários com ética, o que envolve, entre outros aspectos, a noção de justiça^[16].

A justiça nas organizações está relacionada à forma como os funcionários percebem os critérios e os processos utilizados para reconhecer seus resultados individuais^[33]. Sentir-se tratado de maneira justa pode impactar positivamente o comprometimento, o desempenho e a confiança^[34]. Por outro lado, a percepção de injustiça pode desencadear consequências negativas, como o desenvolvimento da síndrome de "Burnout"^[27]. Esta síndrome é considerada um fenômeno ocupacional, resultado do estresse crônico no trabalho levando a exaustão, ao distanciamento mental do trabalho e a redução da eficácia profissional^[35]. Diante disso, é possível afirmar que a presença ou ausência de justiça gera implicações relevantes tanto para as organizações quanto para os indivíduos.

Na terceira e última seção, analisou-se a percepção sobre as relações entre colegas de trabalho mediadas pela organização. Esse aspecto é relevante para a espiritualidade organizacional, pois fortalece nos funcionários o sentimento de comunidade e conexão mútua^[13]. Para grande parte dos respondentes (58,7%), suas organizações apresentam alto grau de espiritualidade. Enquanto 22,4% apontaram um grau mediano e 18,9% um nível baixo, conforme demonstrado na Tabela 4.

Tabela 4. Classificação dos itens da seção "A organização e a relação entre os funcionários"

Respostas (pontos na escala)	1 e 2 (Baixo grau)	3 (Grau mediano)	4 e 5 (Alto grau)
14- A organização estimula o compartilhamento de informações.	16,4%	24,4%	59,2%
15- A organização é orientada para o serviço (colaboração, servir ao outro, trabalho em equipe).	15,0%	15,5%	69,5%
16- Na organização, as pessoas estão ligadas por um propósito comum.	16,9%	19,7%	63,4%
17- Na organização, o ambiente de trabalho é marcado por apoio, empatia e cuidado genuíno.	24,0%	29,1%	47,0%
18- A organização cultiva o sentido de comunidade entre os funcionários.	22,1%	23,5%	54,5%
Média	18,9%	22,4%	58,7%

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

O item que alcançou a porcentagem mais alta (69,5%) foi o 15 "A organização é orientada para o serviço (colaboração, servir ao outro, trabalho em equipe)". No entanto, o item que obteve o resultado mais baixo (47,0%) foi o 17 "Na organização, o ambiente de trabalho é marcado por apoio, empatia e cuidado genuíno". O que evidencia menor percepção desses valores afetivos no ambiente organizacional.

A orientação para o serviço é uma característica marcante da espiritualidade, e o resultado do item demonstra que os respondentes podem estar inseridos em um ambiente que valoriza a colaboração. Apesar disso, os resultados também apontam que, no ambiente, o apoio, a empatia e o cuidado não se manifestam de maneira significativa. Isso pode indicar a ausência de uma conexão mais profunda entre as pessoas, uma vez que essas expressões (apoio, empatia e cuidado) são geradas na presença de vínculo real entre os pares^[19].

A conexão profunda promove o sentido de comunidade^[13]. O item que aborda esse tema é o 18 "A organização cultiva o sentido de comunidade entre os funcionários" que obteve a segunda menor pontuação da seção (54,5%). Esse resultado sustenta e se relaciona com o obtido no item 17 "Na organização, o ambiente de trabalho é marcado por apoio, empatia e cuidado genuíno" pois, para que alguém se sinta parte de uma comunidade, é necessário perceber, entre outras coisas, o zelo recíproco entre colegas de trabalho^[17].

Os dois últimos itens desta análise são 14 e 16. O item 14 "A organização estimula o compartilhamento de informações" complementa a alta percepção de que as organizações dos respondentes são orientadas para o serviço, uma vez que o compartilhamento de informações denota colaboração.

O item 16 "Na organização, as pessoas estão ligadas por um propósito comum" foi classificado com percepção de alta espiritualidade. Este item aborda o propósito relacionado ao trabalho. Atualmente, o indivíduo deseja um trabalho que não seja apenas desafiador ou interessante, mas que ofereça significado e propósito. Quando esses propósitos individuais convergem para um propósito comum, que une os funcionários, ocorre o fortalecimento do senso de comunidade, o que reflete positivamente na percepção da espiritualidade da organização^[7,19].

Conforme exposto no início desta seção, a relação entre os funcionários e o senso de comunidade é um elemento importante da EAT. Embora essa relação ocorra no âmbito do grupo e se estabeleça entre indivíduos, a organização tem a responsabilidade de proporcionar um ambiente favorável ao estabelecimento de boas relações, ao cultivar e incentivar valores espirituais^[9].

O sentido de comunidade pode ser estimulado por meio de determinadas práticas organizacionais. De acordo com Bezerra e Oliveira^[9], a diminuição da competição interna funciona como um instrumento para promover a conexão no ambiente de trabalho. Na prática, isso consiste em desestimular a cultura de competição interna, incentivar o companheirismo, promover interação, estimular respeito e a consideração entre colegas, além de oferecer treinamentos para prevenir atitudes preconceituosas e desrespeitosas.

O presente estudo investigou a percepção de funcionários de diversas organizações sobre a presença de características e valores indicativos de EO. E o objetivo proposto foi alcançado, no entanto apresentou como limitação a amostragem por conveniência, que não possui rigor estatístico^[25]. Para futuras estudos se recomenda que sejam realizadas pesquisas com amostra probabilística, com funcionários de determinados setores e/ou organizações específicas. Também é sugerido que se faça uma comparação entre a percepção dos funcionários e as políticas e ações, relacionadas a espiritualidade organizacional, existentes e prescritas nas organizações.

Os resultados identificaram que a maioria dos participantes percebe alto grau de espiritualidade em suas organizações. No entanto, também apontaram para aspectos, como a percepção de baixa participação dos funcionários nos processos decisórios e o pouco estímulo à autonomia. Dessa forma nota-se que as organizações precisam continuar avançando em uma perspectiva humanizada de gestão, na qual seus funcionários são valorizados enquanto seres-humanos multidimensionais.

REFERÊNCIAS

- [1] Tecchio, E.L.; Cunha, C.J.C.A.; Santos, F.B. 2016. Spirituality in organizations?. *Organizações e Sociedade*. 23(79): 590-608. <https://doi.org/10.1590/1984-9230794>. Acesso em: 22 jun. 2023.
- [2] Giacalone, R.A.; Jurkiewicz, C.L. 2010. The science of workplace spirituality.. In: Giacalone, R.A.; E. Jurkiewicz, C.L. (orgs). *The Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. 3ed. Nova Iorque (EUA): Routledge.
- [3] Vasconcelos, A.F. 2015. The Spiritually-Based Organization: A Theoretical Review and its Potential Role in the Third Millennium. *Cadernos EBAPEBR*. 13(1): 183-205. Disponível em: <https://www.scielo.br/jj/cebape/a/CWZ4hJrXWRnrb9q5BcrJx/>. Acesso em: 23 jun. 2023.
- [4] World Economic Forum. 2019. Davos Manifesto 2020: The Universal Purpose of a Company in the Fourth Industrial Revolution. Disponível em: <https://www.weforum.org/the-davos-manifesto/manifesto>. Acesso em: 21 ago. 2023.
- [5] Silva, R.R.; Siqueira, D. 2009. Espiritualidade, religião e trabalho no contexto organizacional. *Psicologia em Estudo*. 14(3): 557-64. Disponível em: <https://www.scielo.br/jj/pe/a/xdBjw44N5b8SCY9Jwz4qYCC/abstract/?lang=pt#> . Acesso em: 10 ago. 2023.
- [6] Grupo cia de talentos. 2023. *Carreira dos Sonhos 2023*. Disponível em: http://cia3.tempsite.ws/carreiradossinhos/2023/cs2023_ebook.pdf . Acesso em: 26 ago. 2023.
- [7] Ashmos, D.P.; Duchon, D. 2000. Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*. 9(2): 134-145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>.
- [8] Cardoso, E.J.; Santos, J.N. 2016. Práticas organizacionais de Espiritualidade: Um caminho para a garantia do Bem-Estar Profissional de Jovens Trabalhadores. In: *Anais do IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*; Porto Alegre, RS, Brasil, p. 1-20. Disponível em: <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo>. Acesso em: 27 jun. 2023.
- [9] Bezerra, M.F.; Oliveira, L.M. 2007. 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: *Anais do XXXI Encontro ANPAD*; Rio de Janeiro, RJ, Brasil, p. 1-14. Disponível em: https://arquivo.anpad.org/eventos.php?cod_evento=&cod_evento_edicao=33&cod_edicao_subsecao=280&cod_edicao_trabalho=7537 . Acesso em 30 ago. 2023.
- [10] Limonge-França, N.A.; Rodrigues, A.L. 2005. *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. 4ed. São Paulo, SP, Atlas.
- [11] World Health Organization. WHOQOL and Spirituality, Religiousness and Personal Beliefs (SRPB). 1998. World Health Organization. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/70897> . Acesso em: 25 fev. 2023.
- [12] Silva, A.C.C.; Durante, D.G.; Veloso Biscoli, F.R. 2017. Espiritualidade no ambiente de trabalho: estudo bibliométrico da produção acadêmica nacional 2010-2014. *Revista De Gestão E Secretariado*. 8(2), 01-19. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/594>. Acesso em: 15 set. 2023.
- [13] Karakas, F. 2010. Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review. *Journal of Business Ethics*. 94(1): 89-106. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-009-0251-5>.
- [14] Kramer, A.L.; Ferko, G.P.S.; Rosa, J.S.; Costa R.C.S.; Arantes, E.C. 2020. Espiritualidade organizacional: avaliando o significado para a vida dos trabalhadores. In: *Anais do XII CASI - Congresso de Administração, Sociedade e Inovação*. FATENP- Unigranrio, Palhoças, SC, Brasil. p. 1-18. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/12casi/202197-espirtualidade-organizacional--avaliando-o-significado-para-a-vida-dos-trabalhadores/> . Acesso em: 29 maio 2023.
- [15] Panzini, R.G.; Rocha, N.S.; Bandeira, D.R.; Fleck, M.P. 2007. Qualidade de vida e espiritualidade. *Revista de Psiquiatria Clínica*. 34 (1): 105-115. <https://doi.org/10.1590/S0101-60832007000700014>.
- [16] Kolodinsky, R.W.; Giacalone, R.A.; Jurkiewicz, C.L. 2008. Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*. 81(2): 465-480. DOI: 10.1007/s10551-007-9507-0.
- [17] Rego, A.; Cunha, M.P.; Souto, S. 2007. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. *RAE eletrônica*. 6(2): 1-27. <https://doi.org/10.1590/S1676-56482007000200003>.
- [18] Arruda, C.M. *A inteligência espiritual: Espiritualidade nas organizações*. São Paulo, SP, IBRASA.
- [19] Milliman, J.; Czaplewski, A.J.; Ferguson J. 2003. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*. 16(4): 426-447. DOI: 10.1108/09534810310484172.
- [20] Guillory, W.A. 2002. *A empresa viva: A espiritualidade no local de trabalho*. São Paulo, SP: Cultrix.
- [21] Barreto, T.F.; Thompson, A.C.; Bastos, B.E.; Feitosa, M.G. 2011. Além da visão romântica: desvelando os potenciais aspectos nocivos da Espiritualidade no ambiente de trabalho. In: *Anais do XIV SemeAd - Seminário de Administração*, FEA/USP. São Paulo, SP, Brasil. p. 1-14. Disponível em: http://sistema.semead.com.br/14semead/resultado/an_resumo.asp?cod_trabalho=1023 . Acesso em: 30 mai. 2023.
- [22] Marchesi, A. 2005. *Comunicação interna: Fator Humano como diferencial competitivo*. In: Nassar P. (orgs). *Comunicação Interna a força das empresas*. 2ed. São Paulo, SP: Aberj.
- [23] Vieira, R.F. 2004. *Comunicação organizacional: gestão de relações públicas*. Rio de Janeiro, RJ: Mauad.
- [24] Weber, A.F.; Pérsegio, P.M. 2017. *Pesquisa de opinião pública: princípios e exercícios*, Santa Maria, RS: FACOS-UFSM.
- [25] Gil A.C. 2008. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6ed. São Paulo, SP: Atlas.
- [26] Prodanov, C.; Freitas, E. 2013. *Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. 2 ed. Novo Hamburgo Rio Grande do Sul: FEEVALE.

REFERÊNCIAS

- [27] Robbins, S.P. 2005. Comportamento organizacional. Trad. Reynaldo Marcondes. Pearson Prentice Hall. 11ed., São Paulo, SP, Brasil (Obra original publicada em 2003). Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/330/2019/10/POP.pdf>. Acesso em: 3 mar. 2023.
- [28] Instituto Ethos; IARSE; Fundacion pró-humana. 2022. Indicadores Ethos ASG. Instituto Ethos, São Paulo, SP, Brasil. 27 p. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/publicacao/e-book-indicadores-ethos-asg-portugues/>. Acesso em: 20 mai. 2023.
- [29] Mercer. 2022. Tendências Globais de Talento 2022. Disponível em: <https://www.mercer.com/en-us/insights/events/new-shape-of-work-global-talent-trends-2022/>. Acesso em: 8 maio 2023.
- [30] Cortez, P.A.; Zerbine, T.; Veiga, H.M. 2019. Práticas humanizadas de gestão de pessoas e organização do trabalho: para além do positivismo e do dataísmo. Trabalho Educação e Saúde. 17(3): 1-23. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00215>.
- [31] Randstad. 2023. Workmonitor 2023. Disponível em: <https://www.randstad.com.br/mundo-do-trabalho/pesquisas-globais/randstad-workmonitor/>. Acesso em: 27 jun. 2023.
- [32] Carvalho, D.A. 2019. Prazer, sofrimento e autonomia no trabalho: análise no ambiente público e privado. Conexão Ciência. 14(31): 89-102. <https://doi.org/10.24862/ccco.v14i3.914>.
- [33] Paz, M.G.; Gosendo, E.E.; Dessen, M.C.; Mourão, R.G. 2009. Justiça organizacional e bem-estar pessoal nas organizações. Revista de Ciências Ambientais e Saúde. 36(1): 95-115. <https://doi.org/10.18224/est.v36i1.1020>.
- [34] Jesus, R.G.; Rowe, D.E. 2014. Justiça organizacional percebida por professores dos ensinos básico, técnico e tecnológico. Revista de Administração Mackenzie. 15(6): 172-200. <https://doi.org/10.1590/1678-69712014/administracao.v15n6p172-200>.
- [35] Organização Mundial de Saúde- OPAS. CID: Burnout é um fenômeno ocupacional.2019.Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-5-2019-cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional>.