

**Análise da relação entre a espiritualidade no ambiente de trabalho e o bem-estar
laboral: percepção dos trabalhadores de uma cidade do interior do Rio Grande do Sul**

**Analysis of the relationship between spirituality in the workplace and workplace well-
being: perception of workers in a city in the interior of Rio Grande do Sul**

**Análisis de la relación entre espiritualidad en el lugar de trabajo y bienestar laboral:
percepción de los trabajadores en una ciudad del interior de Rio Grande do Sul**

Recebido: 21/07/2020 | Revisado: 31/07/2020 | Aceito: 04/08/2020 | Publicado: 13/08/2020

Denise Hasselmann de Oliveira

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5351-4230>

Faculdade Integrada de Santa Maria, Brasil

E-mail: denise.hasselmann@hotmail.com

Matheus Machado Laurini

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2819-4532>

Faculdade Integrada de Santa Maria, Brasil

E-mail: mmlaurini@ucs.br

Andressa Schaurich dos Santos

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5332-8486>

Faculdade Integrada de Santa Maria, Brasil

E-mail: andressa.santos@fisma.com.br

Resumo

A presente pesquisa objetivou analisar a relação entre a espiritualidade no trabalho e a percepção de bem-estar laboral de trabalhadores de uma cidade do interior do Rio Grande do Sul (RS). A amostra foi composta por 302 trabalhadores, de ambos os sexos, pertencentes a organizações situadas na cidade de Santa Maria (RS). Para tanto, esse utilizou-se de uma pesquisa de natureza descritiva e com a abordagem quantitativa. Quanto a coleta de dados, foi utilizado um protocolo de pesquisa com itens fechados, divididos em três partes: Parte I – Dados sociodemográficos; Parte II – Inventário de Espiritualidade no Trabalho, proposto por Siqueira (2014); e, Parte III – Inventário de Bem-Estar no Trabalho, de Siqueira (2014). Diante dos resultados observados, verifica-se que todos os objetivos propostos foram alcançados, respondendo assim à questão central da pesquisa. É possível destacar que quanto

às dimensões dos construtos verifica-se que trabalho com propósito de vida e senso de comunidade, da espiritualidade no trabalho, se correlacionaram em uma intensidade moderada e positiva com compromisso e satisfação, do Bem-estar no Trabalho, demonstrando que quando mais se destacam as dimensões de Espiritualidade no trabalho maior as relações positivas com compromisso e satisfação.

Palavras-chave: Espiritualidade no trabalho; Bem-estar no trabalho; Ambiente laboral.

Abstract

This research aimed to analyze the relationship between spirituality at work and the perception of job well-being of workers in a city in the countryside of Rio Grande do Sul (RS). The sample consisted of 302 workers, of both sexes, belonging to organizations located in the city of Santa Maria (RS). For this, it used a research of a descriptive nature and with a quantitative approach. As for data collection, a research protocol with closed items was used, divided into three parts: Part I - Sociodemographic data; Part II - Inventory of Spirituality at Work, proposed by Siqueira (2014); and, Part III - Inventory of Well-being at Work, by Siqueira (2014). In view of the observed results, it appears that all the proposed objectives were achieved, thus answering the central question of the research. It is possible to highlight that regarding the dimensions of the constructs, it appears that work with a purpose of life and a sense of community, of spirituality at work, correlated in a moderate and positive intensity with commitment and satisfaction, of Well-being at Work, demonstrating that the more the dimensions of Spirituality at work stand out, the greater the positive relationships with commitment and satisfaction.

Keywords: Spirituality at work; Well-being at work; Work environment.

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre la espiritualidad en el trabajo y la percepción del bienestar laboral de los trabajadores en una ciudad en el campo de Rio Grande do Sul (RS). La muestra consistió en 302 trabajadores, de ambos sexos, pertenecientes a organizaciones ubicadas en la ciudad de Santa María (RS). Para esto, utilizó una investigación de naturaleza descriptiva y con un enfoque cuantitativo. En cuanto a la recolección de datos, se utilizó un protocolo de investigación con ítems cerrados, dividido en tres partes: Parte I - Datos sociodemográficos; Parte II - Inventario de espiritualidad en el trabajo, propuesto por Siqueira (2014); y, Parte III - Inventario de bienestar en el trabajo, de Siqueira (2014) En vista de los resultados observados, parece que se lograron todos los

objetivos propuestos, respondiendo así a la pregunta central de la investigación. Es posible resaltar que con respecto a las dimensiones de los constructos, parece que funcionan con un propósito de vida y un sentido de comunidad, de espiritualidad en el trabajo, correlacionados en una intensidad moderada y positiva con compromiso y satisfacción, de Bienestar en el Trabajo, demostrando que cuanto más se destacan las dimensiones de la espiritualidad en el trabajo, mayores son las relaciones positivas con compromiso y satisfacción.

Palabras clave: Espiritualidad en el trabajo; Bienestar en el trabajo; Ambiente de trabajo.

1. Introdução

Para Mittrof (2003), o ambiente laboral é parte da vida do ser humano no qual cada vez mais realizam-se investimentos com o intuito de fazer com que o indivíduo compreenda esse como um projeto de vida e, assim, entenda qual o significado do trabalho. A preocupação do sujeito em entender melhor a questão relacionada ao ambiente laboral é crescente desde o século XX no qual destacam-se diversos construtos que têm sido estudados no meio acadêmico e com um aumento do interesse no meio empresarial.

O bem-estar laboral é um exemplo de fatores positivos relacionados a essa vertente, sendo estudado há algum tempo; porém, só agora que vêm ganhando maior atenção nas organizações (Warr, 2007). Essas definições acerca do bem-estar laboral têm se intensificado à medida que as organizações passam a perceber a importância para o seu desenvolvimento organizacional e humano.

De acordo com Paschoal e Tamayo (2008), o bem-estar no trabalho é caracterizado pelas frequentes ações de emoções positivas no ambiente laboral, bem como na percepção do indivíduo em realizar suas tarefas com o seu potencial na busca de alcançar suas metas de vida a partir do trabalho a ser desenvolvido na organização. Silva & Siqueira (2009) complementam que o bem-estar no trabalho é composto por fatores que envolvem a satisfação no trabalho, o envolvimento e o comprometimento organizacional afetivo.

Dessa forma, diferentes são os fatores que contribuem para influenciar o bem-estar no trabalho, não dependendo de um único fator, mas sim de um conjunto de fatores que contribuem para o bem-estar laboral. Ademais, os esforços dos funcionários, gestores e da organização, contribuindo para desenvolvimento de um ambiente de trabalho harmonioso e alegre (Rego, Souto & Cunha, 2017).

Além disso, percebe-se outros fatores relacionados à “alegria” vivida no trabalho, sendo essas as contribuições da espiritualidade no ambiente organizacional (Weinberg &

Cooper, 2007). Ashmos e Duchon (2000) definem espiritualidade no trabalho como um fenômeno que está ligado ao significado da vida interior e propósito do trabalho na vida do ser humano. Para Karakas (2010), é promover o sentido de interconectividade e comunidade entre os indivíduos da organização.

Ao estudar os aspectos da espiritualidade, alguns sentidos são percebidos como a qualidade de espírito, os valores éticos e morais, a alegria e o sentido de conexão dos indivíduos à comunidade no ambiente laboral. No entanto, diferenciar a espiritualidade no trabalho de religião ou conversão religiosa faz-se necessário para o entendimento do sentido dessa no ambiente organizacional, uma vez que essas devem existir apenas para tentar fazer com que os colaboradores aceitem determinadas crenças na organização (Gavin, 2003).

No entendimento de Ashmos e Duchon (2000) e Rego et al. (2017), percebe-se na espiritualidade laboral um instrumento de benefícios ao trabalho que promove o aumento do comprometimento dos indivíduos, além de diminuir o índice de absenteísmo. Ainda, estudos comprovam maior produtividade, promovendo o bem-estar laboral. Cardoso e Santos (2016) argumentam que quando a organização adota como prática a “diminuição da carga de trabalho”, por exemplo, investindo na redução do estresse, na disponibilização de tempo para ações comunitárias, relaxamento e meditação, os indivíduos tendem a experimentar a sensação de bem-estar em seus ambientes laborais. Assim, percebem-se vários fatores organizacionais que são relacionados, mantidos e condicionados pelo comportamento do indivíduo.

Diante desse contexto, definiu-se como problema de pesquisa: De que forma a espiritualidade no trabalho relaciona-se com o bem-estar laboral na percepção de trabalhadores de uma cidade do interior do Rio Grande do Sul (RS)? Para tanto, tem-se como objetivo geral analisar a relação entre a espiritualidade no trabalho e a percepção de bem-estar laboral de trabalhadores de uma cidade do interior do RS.

Segundo Park e Peterson (2003), organizações ideais são aquelas que possibilitam uma vida agradável para seus colaboradores. Para ele, ao se alinhar o bem-estar no trabalho com fatores da psicologia positiva surgem teorias, que embora iniciantes, apresentem estudos empíricos sobre a espiritualidade no trabalho (Siqueira, 2014).

A preocupação com as dimensões do bem-estar no trabalho e da espiritualidade do trabalhador cresce dentro da psicologia positiva em diversos estudos (Cavanagh & Bandsuch, 2002; Paloutzian & Park, 2005; Rego et al., 2017; Seligman & Czikszentmihalyi, 2000). Para Burkhard e Moggi, (2009), uma forma de fazer gestão é a inclusão da espiritualidade nas

organizações como opção de estratégia, não focar somente em resultados, mas também na humanização da organização.

Segundo Czaplewski & Ferguson, (2003), Pawar (2009), Rego et al. (2017); Robert, Young e Kelly, (2006) a espiritualidade no trabalho tem constituindo-se um fator positivo do bem-estar. Considerados como estudos novos para a literatura brasileira, justifica-se, assim, estudos adicionais que possam contribuir para a elucidação das influências da espiritualidade sobre o bem-estar no contexto laboral.

Diante do exposto, este estudo justifica-se pela importância de trabalhar com aspectos envolvendo fatores positivos nas organizações, no âmbito da administração, trazendo as contribuições das teorias comportamentais para incentivar o entendimento do comportamento humano, além de enriquecer o conhecimento, podendo mudar a realidade das organizações diante dos conceitos pesquisados. Além disso, pretende contribuir com as organizações fornecendo subsídios para práticas voltadas aos colaboradores mais coerentes com os desafios presentes nos ambientes laborais.

2. Referencial Teórico

2.1 Espiritualidade no ambiente de trabalho

Organizações de sucesso percebem a importância que o ambiente de trabalho tem para seus funcionários, pois consequências destes relacionamentos são sentidas e refletidas pelo indivíduo e pela organização ao decorrer de sua existência. No decorrer da existência humana, foram surgindo fatores importantes para manter e entender os comportamentos e a relação da empresa e dos funcionários que nela atuam (Ashmos & Duchon, 2000; Ashmos & Plowman, 2005).

Em 1989, Simpson e Weiner, no Dicionário Oxford, definiram o espírito como a parte imaterial, intelectual ou moral do homem. Na visão de Kerber (2009), espiritualidade nos remete ao transcendente, ao desconhecido, ao íntimo de cada um, ao mistério insondável que somos e que tentamos explorar e explicar, estando ligada ao íntimo de cada indivíduo.

Com significado, propósito e senso de comunidade, se destaca espiritualidade no ambiente organizacional, considerada uma “ideologia gerencial mais ampla, que se ocupa com a administração da subjetividade e com a engenharia da alma humana” (Bell & Taylor, 2004, p. 73). Existem diversos artigos que foram publicados no exterior a partir da década de 1990 que tratam da espiritualidade no ambiente organizacional, percebendo-se um

crescimento nos estudos. No Brasil, apenas em 2004 houve uma publicação nacional, se tratando de um artigo convidado pela revista ERA, traduzido do periódico Organization. A partir desse momento tiveram início as publicações brasileiras sobre o tema, que representam uma dimensão bem inferior às internacionais.

Uma das pesquisas mais citadas, quando se trata em espiritualidade no trabalho, é a feita por Ashmos e Duchon (2000), na qual afirmam que um ambiente espiritualizado depende tanto do indivíduo em entender o trabalho com significado e propósito, como da própria organização em olhar o indivíduo como proprietário de uma vida “interior que alimenta, e é alimentada pela realização do trabalho” (p.137).

Ashmos e Duchon (2000) validaram o instrumento de medida da espiritualidade no ambiente de trabalho. Além desses, Rego et. al. (2017) também definiram e analisaram tópicos para medir a espiritualidade no trabalho. Já Siqueira (2014) ao analisarem os tópicos definido por Ashmos e Duchon (2000) confirmaram e validaram o instrumento de medida da espiritualidade no trabalho para o Brasil.

Um estudo feito por Cavanagh e Bandsuch (2002), ao tratar das virtudes como referência para a espiritualidade no negócio, teve a espiritualidade destacada como um domínio da psicologia positiva. Neste estudo, ficou evidente para os autores que o indivíduo leva para dentro do ambiente laboral as virtudes e as disseminam, tornando, assim, as organizações um ambiente espiritualizado.

De acordo com Rego et al. (2017), a espiritualidade é uma dimensão antropológica, pois independente de qualquer religião, pode ser baseada em valores pessoais e na filosofia da vida dos indivíduos. Essa é considerada e caracterizada “pelo sentido de conexão dos indivíduos à comunidade de trabalho e pela possibilidade que os mesmos têm de realizar trabalho com significado para as suas vidas” (Rego et al., 2017, p. 9).

Conforme mencionam Bezerra e Oliveira (2007), colocar em prática a espiritualidade no ambiente laboral, não são parâmetros tão fáceis, pois o comportamento dos indivíduos segue conceitos tão enraizados nas organizações, seguindo o foco nos lucros. Para Burkhard e Moggi (2004, p. 21)

[a] o se trabalhar com conceitos espirituais nas empresas, no fundo estamos falando em elevar os níveis de consciência das pessoas e dos grupos sem perder de vista os resultados materiais. É entender que ninguém pode ganhar o máximo e o tempo todo sem que isso cause desequilíbrio no meio ambiente, infelicidade ou consequências nefastas para a sociedade no médio e longo prazo.

Assim, a espiritualidade no ambiente laboral consiste também em contribuir para o desenvolvimento das organizações, uma vez que se percebe o quanto ambientes espiritualizados contribuem para que o indivíduo consiga se desenvolver e externar o máximo de seu potencial, tendo assim, comportamentos e atitudes equilibradas e sadias (Vasconcelos, 2008).

Robbins, Judge e Sobral (2010, p. 517) destacam que “a espiritualidade apenas reconhece que os pessoais possuem uma consciência espiritual, que nutre e é nutrida por um trabalho significativo realizado dentro do contexto de uma comunidade”. Para os autores, a espiritualidade está interligada com a consciência do ser humano e que por meio das relações e do contexto organizacional em que o indivíduo está inserido é que se determinam os fatores espiritualizados das organizações. Além disso, os autores ainda ressaltam que o que difere uma organização que adota a espiritualidade no ambiente de trabalho das demais é fonte de “sentido de propósito, confiança, respeito e práticas humanistas de trabalho” (p. 518).

Frente ao contexto, percebe-se a relação e a influência entre os meios organizacionais, a espiritualidade e as atitudes e comportamentos dos indivíduos. Assim, torna-se interessante verificar não só como esta acontece e seus conceitos; mas, também, entender o relacionamento com algumas variáveis, tais como o bem-estar laboral. Para tanto, no tópico seguinte aborda-se o construto de bem-estar no trabalho.

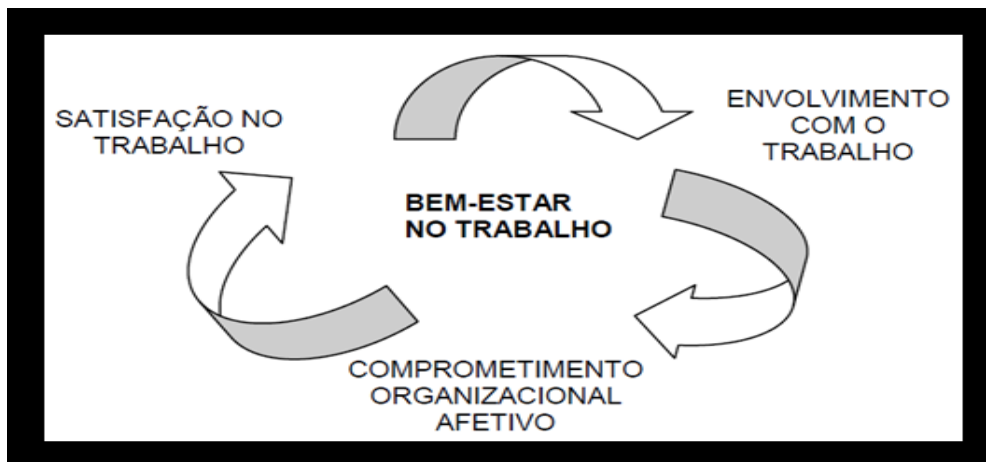
2.2 Bem-estar no trabalho

Na última década, ocorreram diversas mudanças no mundo do trabalho. Mudanças acerca de um mundo empresarial cada vez mais globalizado e competitivo, no qual nova medida organizacional vem sendo implementada nas organizações. Robbins e Judg (2013) e Bell (2013) destacam ainda a diminuição de pessoas na realização de tarefas, na insegurança sentida pelos sujeitos e o modo em que o tratamento no ambiente organizacional vem sendo trabalhado.

Tamayo & Tróccoli (2002) analisam o trabalho como um contribuinte para a sobrevivência humana, e não caracterizado apenas na conquista de riquezas e bens materiais. Sendo o trabalho, para o indivíduo, muito mais que geração de receitas, e sim influências nas relações com ser humano. Para Warr (2003) e Van Horn, Taris, Schaufeli e Scheurs (2004), o trabalho compõe um artefato fundamental para a construção e o desenvolvimento do bem-estar pessoal e da felicidade do indivíduo.

Bem-estar e felicidade dos indivíduos já vinham sendo estudadas por Seligman e Csikszentmihalyi (2000), quando umas das suas principais preocupações foi trazer o entendimento entre felicidade e os aspectos positivos da experiência humana. Dando sequência aos estudos, Siqueira e Padovam (2008) conceberam três elementos para o bem-estar no trabalho, sendo eles: a satisfação no trabalho, o envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional afetivo. Na Figura 1 apresenta-se o modelo teórico constitutivo do bem-estar no trabalho (BET).

Figura 1. Modelo teórico constitutivo de bem-estar no trabalho (BET).



Fonte: referência completa de Siqueira (2009, p. 250).

Diante deste modelo, Siqueira (2009) definem a satisfação no trabalho pelo grau de contentamento com os relacionamentos organizacionais. O envolvimento com o trabalho, por sua vez, é conceituado como o nível de identificação com a atividade realizada. Já o comprometimento organizacional afetivo seria os aspectos positivos e negativos que o empregado pode ter em relação à organização. De acordo com Siqueira, Orego e Peiró (2014), os dois primeiros vínculos integrantes do BET contêm ligação positiva com o ambiente de trabalho (Satisfação), ou com a natureza do trabalho realizado (Envolvimento), e o terceiro componente (Comprometimento organizacional afetivo) é representado pela ligação afetiva entre o colaborador e a organização.

Diversos instrumentos para medir bem-estar no trabalho têm sido elaborados no Brasil e no exterior, citando-se os estudos de Van Horn et al., (2004), Albuquerque e Tróccoli (2004); Paschoal e Tamayo (2008), Dessen e Paz (2010), Wright (2010) e Peiró (2012). O mais atual foi realizado por Siqueira (2014) após analisar estudos já existentes e determinar dimensões para medir o bem-estar no trabalho. Este autor obteve resultados positivos em sua pesquisa, determinando, assim, um Inventário para o Bem-estar no trabalho.

O instrumento de pesquisa elaborado e validado por Siqueira (2014) foi composto por dimensões já existentes na literatura, utilizando-se de três dimensões validadas pela autora em 1995 e 2008, além de contar com a contribuição de Siqueira e Padovam (2008). Isso deu início a construção e validação de um instrumento mais completo, em um formato reduzido, para a medida do Bem-Estar laboral, o qual é composto por dois grandes grupos: um enfatiza o compromisso e a satisfação e o outro o envolvimento com o trabalho, formando-se, assim, itens que compõem o instrumento de medida para o Bem-Estar (Siqueira, 2014).

Weinberg e Cooper (2007) acreditam que a sobrevivência em um ambiente laboral em que está em permanente variação depende e precisa de funcionários saudáveis e motivados. Neste contexto que *Ibid* (2014), remete seus estudos em tentar entender como acontece essa relação dentro da organização, uma vez que bem-estar e felicidade dependem de um conjunto de características comuns.

Frente a isso, instiga-se, cada vez mais, a pesquisa sobre esse tema, principalmente pelo aumento da preocupação das organizações na promoção do viver bem. Ademais, percebe-se que o ambiente de trabalho tem influência no comportamento dos indivíduos, pois quando avaliado a presença da espiritualidade no ambiente laboral, essa destacou-se como promotora do bem-estar laboral (Panahi, 2012). Para a autora, espiritualidade promove ordem pessoal e organizacional com benefícios para o bem-estar laboral e para a saúde dos envolvidos. Para tanto, são percebidos os resultados positivos para a organização e para os funcionários. Consequências dessa relação são os retornos que a empresa terá com sua produtividade, funcionários comprometidos, além de reduzir o absenteísmo.

Nesse sentido, Ajala (2013) afirma que o bem-estar na empresa é garantido com a iniciação da espiritualidade no trabalho, entendendo que esses funcionários desenvolverão suas atividades com espírito de comprometimento, encontrando significado para a realização de seu trabalho, pois encontrarão finalidade e satisfação no local de trabalho por meio do ambiente espiritualizado.

3. Metodologia

O presente trabalho tem o objetivo geral de analisar a relação entre a espiritualidade no trabalho e a percepção de bem-estar laboral de trabalhadores de uma cidade do interior do RS. Assim, caracteriza-se como uma pesquisa de natureza descritiva com abordagem quantitativa.

A pesquisa descritiva, segundo Gil (2008), objetiva descrever as características em um determinado fenômeno ou população, ou mesmo na relação com algumas variáveis. Ao

utilizar-se da pesquisa de natureza descritiva, Andrade (2010) define-a como aspectos que devem ser observados, entendidos, analisados, servindo como base para explicações.

Os demais, caracteriza-se como estudo quantitativa, pois segundo Goldemberg (2002) considera que esses métodos facilitam a vida social, contribuindo por meio de suas abordagens a compreender com mais significado e menos rigidez nos cálculos matemáticos. Para Manzato e Santos (2012), o método quantitativo permite a utilização de amostras de grande porte, apresentando resultados estatisticamente comprovados.

Diante das explicações anteriores, acredita-se que o emprego desta abordagem e do tipo de pesquisa está coerente com os objetivos propostos e com o contexto pesquisado. Evidencia-se o caráter descritivo e quantitativo do estudo como forma de analisar a percepção da população, bem como a capacidade de medir a relação ente as variáveis pesquisadas.

A amostra foi composta por 302 trabalhadores pertencentes a organizações situadas na cidade de Santa Maria (RS). Foi utilizado no estudo um processo de amostra por conveniência, considerando como critério de inclusão o fato de as pessoas estagiarem ou trabalharem há pelo menos seis meses em qualquer tipo de organização da referida cidade.

Destaca-se que foram assegurados a todos os indivíduos participantes do estudo quaisquer esclarecimentos acerca da pesquisa, além de garantir que poderiam desistir a qualquer momento da participação, sem penalização alguma, sendo essa facultativa. Os dados foram mantidos em confidencialidade pelo pesquisador, sobretudo com o sigilo da identidade dos participantes (os instrumentos foram identificados por números, não sendo nomeados) no momento da publicação dos resultados.

Quanto à coleta de dados, foi utilizado um protocolo de pesquisa (questionário) com itens fechados, divididos em três partes: Parte I – Dados sociodemográficos; Parte II – Inventário de Espiritualidade no Trabalho; e, Parte III – Inventário de Bem-Estar no Trabalho. No que diz respeito à primeira parte do questionário (dados sociodemográficos) foi composta por questões com o intuito de obter os dados de identificação dos respondentes, tais como: idade, sexo, escolaridade, estado civil, se possuem filhos, função e unidade de trabalho, tempo de profissão/carreira, período de atuação na organização e renda salarial, com o intuito de obter os dados de identificação dos respondentes.

Posteriormente, foi utilizado o inventário de Espiritualidade no Trabalho, composto por 29 itens, o qual foi proposto por Siqueira (2014), após adaptá-lo aos modelos já validados de Ashmos e Duchon, (2000), Milliman, Czaplewski e Ferguson, (2003) e Rego et al. (2017). Os itens deste inventário são subdivididos em duas dimensões: Trabalho como propósito de vida e Senso de comunidade como demonstrado no Quadro 1.

Quadro 1. Modelo teórico utilizado na pesquisa (ET).

Dimensões, itens, índices de precisão das dimensões usadas para medir o Espiritualidade no Trabalho			
Dimensões	Conceito	Itens/questões	Índice de precisão
Trabalho como propósito de vida	Entendimento de que as tarefas realizadas no trabalho, contem sentido para a vida e dão significado a ela.	14 itens	0,89
Senso de comunidade	Convicções de que as relações sociais dentro da organização constituem experiências assentadas em percepções de pertencimento.	15itens	0,87
IET - Inventário de Espiritualidade no Trabalho.		29 itens	0,85

Fonte: Siqueira (2014).

No que tange à terceira parte do questionário, foi aplicado o Inventário de Bem-Estar no trabalho, composto por 13 itens em uma adaptação de Siqueira (2014). Esse formato serve para identificar variáveis do bem-estar no trabalho e foi construído dos estudos realizados por Siqueira (2008) e Siqueira e Padovam (2008), sendo composto pelas dimensões: Compromisso e Satisfação e Envolvimento com o trabalho, apresentados no Quadro 2.

Quadro 2. Modelo teórico utilizado na pesquisa (BET).

Dimensões, itens e índices de precisão das duas dimensões usadas para medir o Bem-Estar no Trabalho			
Dimensões	Conceito	Itens/Questões	Índice de precisão
Compromisso e Satisfação	O fator contém vínculos positivos para com a organização (compromisso afetivo) e também satisfação com chefia, salário, promoções e tarefa.	9 itens	0,92
Envolvimento com o trabalho	O fator é composto por 4 crenças de que o trabalho realizado proporciona horas agradáveis e de que nele estão contidos aspectos importantes para a vida.	4 itens	0,87
IBET - Inventário de Bem-estar no Trabalho.		13 itens	0,93

Fonte: Siqueira (2014).

Os questionários da Parte II e III foram organizados em formato de escala do tipo likert de concordância, no qual seus extremos variam de 1 (discordo totalmente) até 5 (concordo totalmente).

Os dados foram analisados quantitativamente com o auxílio dos softwares “*Microsoft Excel*” versão 2013 e “*Statistical Package for Social Sciences*” (SPSS) versão 22, por meio de análises descritivas (tabelas de frequências, medidas de tendência central e de dispersão e padronização das médias) como forma de identificar os níveis dos construtos, além de análise de correlação.

Para a identificação dos dados de Espiritualidade no Trabalho e Bem-Estar no Trabalho, os dados intervalares foram transformados em dados categóricos. Com o objetivo de categorizá-los, levou-se em conta o cálculo da média das respostas dos indivíduos em relação à escala Likert de 5 pontos utilizada no questionário. Estas foram padronizadas entre 0 a 100%, sendo convencionadas três categorias distintas (Baixo – de 1,00 a 2,99, Médio- de 3,00 a 3,99 e Alto – de 4,00 a 5,00), visando à padronização com o intuito de esclarecer o nível atingido por cada variável dos modelos teóricos.

4. Apresentação e Análise dos Resultados

Nesta parte, são apresentados os resultados obtidos por meio da aplicação dos questionários alinhados com os objetivos propostos na seção introdutória, além de contemplar a discussão do mesmo com base na literatura existente. Primeiramente, é apresentado o perfil sócio demográfico dos participantes da pesquisa. Logo após, analisa-se a percepção de espiritualidade no trabalho dos colaboradores das organizações pesquisadas e descreve-se o nível de bem-estar laboral dos pesquisados por meio dos inventários aplicados. Por fim, avalia-se os aspectos da espiritualidade no trabalho que se relacionam ao bem-estar laboral, por meio de Análise de correlação.

4.1 Caracterização sociodemográfica da amostra

A pesquisa foi aplicada com 302 colaboradores de empresas de Santa Maria, assim, a partir dos dados foi possível identificar o perfil dos respondentes. A Tabela 1 demonstra o perfil geral desses participantes.

Tabela 1. Perfil sócio demográfico dos participantes.

VARIÁVEIS		FREQ.	PERC.
IDADE	18 a 25 anos	74	24,5%
	26 a 35 anos	110	36,4%
	36 a 45 anos	63	20,9%
	46 a 55 anos	45	14,9%
	mais de 55 anos	10	3,3%
SEXO	Feminino	192	63,6%
	Masculino	110	36,4%
ESTADO CIVIL	Solteiro (a)	135	44,7%
	Casado (a)	96	31,8%
	Viúvo (a)	4	1,3%
	Separado/Divorciado (a)	26	8,6%
	União Estável	41	13,6%
ESCOLARIDADE	1º Grau completo	12	4,0%
	2º Grau incompleto	26	8,6%
	2º Grau completo/Técnico	44	14,6%
	Superior Incompleto	123	40,7%
	Superior Completo	39	12,9%
	Especialização	34	11,3%
	Mestrado	18	6,0%
POSSUI FILHOS?	Doutorado	6	2,0%
	Sim	164	54,3%
QUANTOS?	Não	137	45,4%
	Um	63	20,9%
	Dois	41	13,6%
	Três	21	7,0%
	Quatro ou mais	7	2,3%
TEMPO DE ATUAÇÃO NA PROFISSÃO	6 meses a 1 ano	47	15,6%
	1 a 3 anos	71	23,5%
	3 a 5 anos	56	18,5%
	5 a 10 anos	46	15,2%
	mais de 10 anos	82	27,2%
TEMPO DE ATUAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO ATUAL	6 meses a 1 ano	78	25,8%
	1 a 3 anos	89	29,5%
	de 3 a 5 anos	49	16,2%
	de 5 a 10 anos	42	13,9%
	mais de 10 anos	44	14,6%
RENDA	1 a 3 salários mínimos	201	66,6%
	4 a 6 salário mínimos	75	24,8%
	7 a 9 salário mínimos	19	6,3%
	mais de 10 salários	7	2,3%

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme os dados apresentados na Tabela 1, a amostra foi composta por um número maior de pessoas do sexo feminino (63,6%) enquanto 36,4% são do sexo masculino. Dados que condizem com o levantamento divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia (IBGE), o qual mostra que o número de mulheres no mercado de trabalho só vem aumentando. De acordo com o IBGE, de 2013 a 2017, a proporção de trabalhadores em ocupações por tempo

parcial (até 30 horas semanais) é maior entre as mulheres (28,2%) do que entre os homens (14,1%).

Verifica-se, também, que a maioria dos colaboradores possui idade entre 26 a 35 anos (36,4%), sendo que 44,7% dos pesquisados são solteiros(as), e um pouco mais da metade possuem filhos (54,3%), sendo apenas um filho (20,9%).

No que se refere à escolaridade dos pesquisados, esses possuem ensino superior incompleto (40,7%), o que mostra que apesar da jornada de trabalho e dos afazeres domésticos, encontram tempo para se dedicar aos estudos. Quanto ao tempo de profissão e de atuação na organização, a maioria dos pesquisados possuem mais de 10 anos de atuação na profissão sendo 27,2% e 29,5% dos participantes pesquisados possuem de 1 a 3 anos de atuação na mesma empresa. No que diz respeito à renda salarial mais da metade dos pesquisados responderam que recebem entre 1 a 3 salários mínimos (66,6%).

4.2 Análise de percepção da espiritualidade no trabalho

Com a finalidade de identificar a percepção de espiritualidade no trabalho dos colaboradores das organizações, utilizou-se do Inventário de Espiritualidade no Trabalho (IET) de Siqueira (2014). Buscou-se verificar as questões que mais se evidenciam no grupo pesquisado, assim como as que menos se destacaram. Para tanto, a Tabela 2 apresenta as respectivas médias e desvio padrão, com os valores das médias.

Tabela 2. Escala de percepção da Espiritualidade no Trabalho.

	Questões	Média	Desvio Padrão
Senso de comunidade	1-No meu setor as pessoas são unidas.	3,43	1,062
	6-No meu setor existe espírito de solidariedade entre as pessoas.	3,46	1,076
	8-No meu setor existe colaboração entre as pessoas.	3,54	1,067
	10-No meu setor existe um ambiente tranquilo.	3,34	1,133
	11-No meu setor as pessoas se apoiam umas às outras para progredirem.	3,25	1,071
	12-No meu setor há companheirismo.	3,52	1,061
	14-No meu setor respira-se um ar de cordialidade.	3,42	1,037
	18-No meu setor todos querem ajudar quando um tem problema.	3,29	1,107
	19-No meu setor as pessoas mantêm laços de amizade entre elas.	3,51	1,107
	22-No meu setor existem intrigas entre as pessoas.	2,92	1,263
	24-No meu setor há ambiente para acolher cada um que ali trabalha.	3,29	1,038
	25-No meu setor há respeito de um pelo outro.	3,67	1,022
	27-No meu setor pode-se dizer que “são todos por um e um por todos”.	3,14	1,142
	29-No meu setor existe um ambiente social agradável.	3,49	1,080
Trabalho como propósito de vida	2-Meu trabalho ajuda-me a realizar a maioria dos meus sonhos.	3,43	1,129
	3-Meu trabalho ajuda-me a ter uma vida melhor.	3,76	0,977
Trabalho como propósito de vida	4-Meu trabalho amplia os horizontes de minha vida.	3,54	1,058
	5-Meu trabalho aumenta minhas habilidades como pessoa.	3,81	1,043
	7-Meu trabalho dá sentido à minha vida.	3,39	1,141
	9-Meu trabalho dá uma razão especial à minha vida.	3,33	1,116
	12-No meu setor há companheirismo.	3,52	1,061
	13-Meu trabalho é essencial para minha existência.	3,16	1,163
	14-No meu setor respira-se um ar de cordialidade.	3,42	1,037
	15-Meu trabalho é responsável por muitas vitórias que consegui na vida.	3,61	1,107
	16-Meu trabalho ilumina os meus dias.	3,23	1,093
	17-Meu trabalho me permite viver em paz.	3,32	1,047
	20-Meu trabalho torna minha vida mais completa.	3,43	1,050
	21-Meu trabalho traz tranquilidade para minha vida.	3,31	1,080
	23-Meu trabalho traz harmonia para os meus dias.	3,25	0,998
	24-No meu setor há ambiente para acolher cada um que ali trabalha.	3,29	1,038
	26-Meu trabalho é parte importante da minha vida.	3,67	1,041
	28-Meu trabalho faz minha vida ter mais significado.	3,46	1,026

Fonte: dados da pesquisa.

Na Tabela 2, verifica-se que as variáveis que mais contribuíram para o sentimento de espiritualidades no trabalho dentro os respondentes foram a questão de número 5 “*Meu trabalho aumenta minhas habilidades como pessoa*” e 3 “*Meu trabalho ajuda-me a ter uma vida melhor*” com média de 3,81 e 3,76, respectivamente. As duas fazem parte do construto de *trabalho como propósito de vida*, indicando que o indivíduo atribui ao seu trabalho, o fato de desenvolvimento, além de perceber o quão importante ele é para que tenha uma vida melhor.

Esse achado corrobora com os estudos de Ashmos e Duchon (2000), que ao analisar as dimensões da espiritualidade no trabalho identificou que ambientes espiritualizados são

formados pelo entendimento do indivíduo sobre a compreensão do trabalho com sentido e propósito de vida.

Ainda sobre as maiores médias deste estudo encontra-se questão de número 25 “*No meu setor há respeito de um pelo outro*” com média de 3,67 para construto de *senso de comunidade*. Diante deste resultado, pode-se dizer que as pessoas se respeitam e se relacionam em um sentimento de comunidade no trabalho, isto é, à percepção do local de trabalho como um espaço em que os indivíduos colaboram e se respeitam uns aos outros (Ashmos & Duchon, 2000).

Entretanto, faz-se importante observar o desvio padrão das médias acima destacadas, no qual existe variação (1,043, 0,977 e 1,022, respectivamente) mostrando que nem todos os pesquisados pensam da mesma forma.

Ao analisar as questões com menor resultado, percebe-se que a de número 22 “*No meu setor existem intrigas entre as pessoas*” com média de 2,92 e a de número 27 “*No meu setor pode-se dizer que “são todos por um e um por todos”*” com média de 3,14, ambas do construto de *senso de comunidade*. Ainda com menor média dentro deste inventário, encontra-se a de número 13 “*Meu trabalho é essencial para minha existência*” com média de 3,16 e está dentro do construto de *trabalho com propósito de vida*.

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 lhe dão percepção de pertencimento e significado a vida em grau satisfatório. Ashmos e Duchon (2000), ao interpretar o conceito de espiritualidade no trabalho, entendem que todos os seres humanos, além de racionais e emocionais são também seres espirituais em busca do sentido e do significado do trabalho que desenvolvem em um contexto de comunidade.

Os achados obtidos demonstram, ainda que dentro das duas dimensões da espiritualidade definida por Siqueira (2014), a dimensão do trabalho como propósito de vida se destacou, pois, as duas maiores médias estão dentre as questões desta dimensão. Percebe-se que as pessoas respondentes atrelam o significado do trabalho ao desenvolvimento de suas habilidades, como uma realização pessoal atrelada ao significado que o trabalho tem na vida do indivíduo. Desta forma, entende-se que quanto maior satisfação no trabalho e maior reações positivas atribuídas a este, melhor será o vínculo afetivo com a organização (Milliman et al., 2003; Pawar, 2009).

4.3 Análise de percepção do bem-estar laboral

Com o intuito de descrever o nível de bem-estar laboral dos pesquisados, utilizou-se o Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET) de Siqueira (2014), buscando verificar as questões que mais se evidenciam no grupo pesquisado; assim, como as que menos se destacaram. A Tabela 3 apresenta as variáveis e as respectivas médias e desvio-padrão.

Tabela 3. Escala de percepção do Bem-estar no Trabalho (BET).

Questões	Média	Desvio Padrão
1-Estou contente com a empresa onde trabalho.	3,51	1,080
2-Estou entusiasmado com a empresa onde trabalho.	3,28	1,058
3-As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.	2,70	1,056
4-Estou interessado na empresa onde trabalho.	3,40	1,102
5-Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.	2,99	1,237
6-Estou animado com a empresa onde trabalho.	3,21	1,050
7-As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho.	2,79	1,111
8-Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim.	3,28	1,037
9-As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.	2,65	1,162
10-Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe.	3,39	1,190
11-Estou orgulhoso da empresa onde trabalho.	3,41	1,099
12-Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.	2,41	1,170
13-Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	2,85	1,223

Fonte: dados da pesquisa.

De acordo com o observado na Tabela 3, as variáveis que apresentaram as melhores médias foram os itens 1 “*Estou contente com a empresa onde trabalho*” e 11 “*Estou orgulhoso da empresa onde trabalho*” com média 3,51 e 3,41, respectivamente. Logo se percebe que os colaboradores participantes da pesquisa estão felizes com a empresa onde trabalham e se sentem orgulhosos por fazer parte desta.

Siqueira (2009), ao discutir a hipótese que sustenta o modelo de BET, destaca os fatores positivos em relação às emoções vividas no ambiente laboral como contribuintes do bem-estar laboral. Além disso, a literatura discorre de três componentes importantes para formação do modelo teórico de bem-estar, atrelado à satisfação no trabalho, o envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional afetivo (Siqueira & Padovam, 2008).

No entanto, apesar de essas duas médias mostrarem-se como as mais altas, é importante ressaltar o alto desvio padrão mostrado pelas questões, a saber: 1,080 a 1,099, respectivamente; reforçando que os colaboradores respondentes não pensam da mesma forma quando questionados sobre essas afirmações.

Já as com menor média foram a de número 12 “*Eu como, vivo e respiro o meu trabalho*” e 9 “*As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho*” com média de 2,41 e 2,65, respectivamente. Mesmo exibindo médias baixas, faz-se uma ressalva pelo quesito do alto padrão encontrado (1,170 e 1,162, respectivamente) indicando que nem todos os colaboradores corroboram da mesma visão da empresa diante dessas afirmações.

4.4 Relação da espiritualidade no trabalho e bem-estar laboral

Com o propósito de verificar os aspectos da espiritualidade no trabalho que se relacionam com o bem-estar laboral, os dados foram analisados por meio do coeficiente de Correlação de Pearson. Segundo Hair, Anderson, Tatham e Black (2009), essa correlação mede a força, a intensidade ou o grau de relação linear entre duas variáveis aleatórias, podendo variar de -1 a +1, conforme exposto na Figura 2.

Figura 2. Avaliação do coeficiente de correlação.



Fonte: Lopes et al. (2008, p. 140).

Quanto mais próximo o valor estiver destes extremos, maior será a associação entre as variáveis. Portanto, quanto mais próximo de +1 maior é a tendência de relação linear positiva, e quanto mais próximo de -1 maior é a relação linear negativa. O sinal negativo da correlação significa que as variáveis variam em sentido contrário, ou seja, as categorias mais elevadas de uma variável estão associadas a categorias mais baixas da outra variável. Além disso, quanto mais próximo o valor estiver de zero menor será a correlação linear entre as variáveis (Dancey & Reidy, 2006).

Tabela 4. Matriz de correlação e significâncias.

	(ET)	(TPV)	(SC)	(CS)	(ET)	(BEL)
ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO (ET)	r=1,0000					,774**
Trabalho como propósito de vida (TPV)		r=1,0000	,622**	,681**	,438**	
Senso de comunidade (SC)		,622**	r=1,0000	,735**	,595**	
Compromisso e Satisfação (CS)		,681**	,735**	r=1,0000		
Envolvimento com o trabalho (ET)		,438**	,595**		r=1,0000	
BEM - ESTAR LABORAL (BEL)	,774**					r=1,0000

Nota: ** A correlação é significativa no nível 0,01; *A correlação é significativa no nível 0,05. ET = Espiritualidade no trabalho; TPV= Trabalho com propósito; SC= Senso de comunidade; CS=Compromisso e Satisfação; ET= Envolvimento com o trabalho; BEL= Bem-Estar Laboral.
Fonte: Dados da Pesquisa.

Diante de tais explicações, na Tabela 4, demonstram-se as relações resultantes entre as médias dos construtos estudados.

Por meio da correlação de Pearson, verificou-se que a espiritualidade no trabalho se relaciona positivamente com o bem-estar no trabalho ($r=,774$; $p < 0,00$), demonstrando que existe relação positiva e forte entre os construtos. Ou seja, quanto maior espiritualidade no trabalho o colaborador tiver, maior será o bem-estar desse no ambiente laboral.

No que se refere às dimensões dos construtos, verifica-se que o trabalho com propósito de vida e senso de comunidade se correlacionaram mais fortemente com Compromisso e satisfação, sendo $r=,681$ ($p < 0,00$) e $r=,735$ ($p < 0,00$) respectivamente.

Segundo Siqueira (2014), a dimensão de trabalho como propósito de vida existe pelas convicções de que as tarefas realizadas contêm sentido para a vida do indivíduo e dão significado a ela, enquanto na dimensão de senso de comunidade contribuem para as relações sociais dentro das organizações. Já o compromisso e satisfação, de acordo com a autora, se referem aos vínculos positivos representados na ligação entre o colaborador e a organização, bem como a satisfação com a ambiente de trabalho. Em síntese, a espiritualidade no trabalho encontra-se associada às necessidades espirituais de natureza mais elevada dos individuais, razão pela qual ela induz a resposta afetiva mais favorável (Duchon & Plowman, 2005; Pawar, 2009).

Acredita-se que as contribuições de tais autores reforcem os achados deste estudo, no qual observou-se que as pessoas que consideram seu trabalho importante e significativo para sua vida como senso de comunidade e propósito de vida, tendem a demonstrar maior

compromisso e satisfação com a organização, tendo assim um maior envolvimento com o trabalho e a criação de um vínculo mais positivo entre esses.

5. Considerações Finais

O presente estudo propôs-se a analisar a relação entre a espiritualidade no trabalho e a percepção de bem-estar laboral de trabalhadores de uma cidade do interior do RS. Para se alcançar tal objetivo foram aplicados questionários com base no inventário de Espiritualidade no Trabalho e de Bem-estar laboral de Siqueira (2014).

No que se refere aos resultados obtidos por meio da relação entre os temas, pode-se observar que quanto maior o sentido do trabalho (trabalho como propósito de vida) e o senso de comunidade no trabalho, maior o índice de compromisso e satisfação com o trabalho e, conseqüentemente, maior o índice de envolvimento com o trabalho.

Acredita-se que a presente pesquisa traz importantes contribuições para o meio científico, considerando a espiritualidade no contexto organizacional um conceito ainda pouco discutido, apesar do crescimento em estudos para entender sua importância. Diante disso, espera-se que a realização deste estudo tenha contribuído tanto para as organizações, assim como para os participantes pesquisados, auxiliando também com o avanço de pesquisas na área e um melhor aproveitamento para ambas as partes.

Entretanto, ressalva-se que este estudo apresentou algumas limitações. O fato de a pesquisa ter ocorrido em uma cidade específica, mas com pessoas que trabalham em diversas organizações, desse modo, acredita-se que os resultados encontrados não possam ser generalizados. Ainda, o fato de o estudo em questão abordar aspectos comportamentais, os quais possuem caráter subjetivo, e terem sido utilizadas escalas atitudinais para a sua verificação, não permite que se façam inferências relativas ao quanto tais atitudes se traduzem em comportamentos efetivos no dia-a-dia dos pesquisados.

Para tanto, sugere-se a realização de novas pesquisas sobre os temas evidenciados, aplicando-se amostras mais representativas da população brasileira, em organizações de segmentos diversos, de outras regiões geográficas do País e diferentes contextos, que possam explicitar melhor as relações particulares. Além disso, por ser uma pesquisa exclusivamente quantitativa, recomendando-se em estudos posteriores utilizar metodologias multimétodo e multinível, visando o aprofundamento dos resultados encontrados.

Por fim, sugere-se aos gestores das organizações a implementação de atividades que contribuam para o propósito do trabalho e o sentido de comunidade neste âmbito entre os colaboradores, com o objetivo de reforçar os níveis de bem-estar no laboral.

Referências

- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B.T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-64.
- Ajala, E. M. (2013). The Impact of Workplace Spirituality and Employees Wellbeing at the industrial Sectors: The Nigerian Experience. *The African Symposium: An online Journal of the African Educational Research Network*, 13(2), 3-13.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). “Spirituality at work: a conceptualization and measure”. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Bell, E., & Taylor, S. (2004). A exaltação do trabalho: o poder pastoral e a ética do trabalho na nova era. *Revista de Administração de Empresas*, 44(2), 64-78.
- Benefiel, M. (2010). “Methodological Issues in the Study of Spirituality at work”. *Spirituality and Business*, part 1, 33-44.
- Bezerra, M. F. N., & Oliveira, L. M. B. (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: *XXXI Encontro da EnANPAD*, Janeiro/RJ, 22 a 26 de setembro.
- Burkhard, D., Moggi, J. (2004). *Como integrar liderança e espiritualidade: a visão espiritual das pessoas e das organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Cardoso, E. J., & Santos, J. N. (2016). *Práticas organizacionais de Espiritualidade: Um caminho para a garantia do Bem-Estar Profissional de Jovens Trabalhadores*. Salvador UFRS. Dissertação (Pós-Graduação). UNIFACS Universidade Salvador.

Cavanagh, G. F., & Bandsuch, M. R. (2002). Virtue as a benchmark for spirituality in business. *Journal of Business Ethics*, 38(1/2), 109-117.

Dancey, C. P., & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para Psicologia: usando SPSS para Windows*. Porto Alegre: Artmed.

Dessen, M. C., & Paz, M. G. (2009). Indicadores de bem-estar pessoal nas organizações: em busca de uma avaliação. *XXXIII Encontro da ANPAD*. São Paulo: ANPAD. Recuperado de www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR1597.pdf.

Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807-833.

Gavin, J. H., Cooper, C. L., & Quick, J. D. (2003). "A spirit of personal integrity: the role of character in executive health". *Organizational Dynamics*, 32(2), 65-179.

Gil, A. C. (2008). *Como elaborar projetos de pesquisa*. 5. ed. São Paulo: Atlas.

Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (2009). *Análise Multivariada de Dados*. Bookman, Porto Alegre.

IBGE. (2013). *Estatísticas de gênero responsabilidade por afazeres e a inserção da mulher no mercado de trabalho*. Recuperado de <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>.

Karakas, F. (2010). Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89-106.

Kerber, R. (2009). *Espiritualidade nas empresas: Uma possibilidade de humanização do Trabalho*. Porto Alegre: AGE.

- Lopes, L. F. D., Müller, I., Souza, A. M., Ansuaj, A. P., Moraes, D. A. O., Moreira Junior., F. J., Strazzabosco, F., & Pulgati, F. H. (2008). *Caderno Didático: Estatística geral*. (3a ed.), Santa Maria: UFSM, 2008.
- Manzato, A. J., & Santos, A. B. (2012). A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa. Recuperado de http://www.inf.ufsc.br/vera.carmo/Ensino2012_1/ELABORACAO_QUESTI-ONARIOS_PESQUISA_QUANTITATIVA.pdf.
- 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.
- Mittrof, I. I. (2003). "Do not promote religion under the guise of spirituality." *Organization, London*, 10(2), 375-382.
- Murad, A. (2007). *Gestão e espiritualidade: uma porta entreaberta*. São Paulo: Paulinas.
- Oliveira, A. (2001). *Espiritualidade na empresa*. São Paulo: Butterfly.
- Paschoal, T., Tamayo, Á. (2008). Construção e validação da Escala de bem-estar no trabalho, *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v7n1/v7n1a04.pdf>.
- Pawar, B. S. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: an empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(8), 759-777.
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J., Altmann, R., Lacost, H., & Roberts, J. E. (2003). Relationships Between Psychological Climate Perceptions and Work Outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, (24), 389-416.
- Rego, A., Cunha, M. P., & Souto, S. (2017). Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. *RAE-eletrônica*, 6(2), Art. 12, jul./dez. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/raeel/v6n2/v6n2a03.pdf>.

Robert, T. E., Young, J. S., & Kelly, V. A. (2006). Relationships between adult workers' spiritual well-being and job satisfaction: a preliminary study. *Counseling and Values, 50*(3), 165-175.

Robbins, S. P. (2009). *Fundamentos do Comportamento organizacional*. (8a ed.), São Paulo: Prentice Hall.

Robbins, P. S., Judge, A. T., & Sobral, F. (2010). *Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro*. Tradução Rita de Cassia. (14a ed.), São Paulo; Person Prentice Hall.

Rothmann, I., & Cooper, L. C. (2017). *Psicologia organizacional e do trabalho: Tradução Luiz Claudio de Queiroz*. (2a ed.) Rio de Janeiro. Elsevier.

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist, 55*(1), 5-14.

Silva, A. L., Ferreira, M. C. (2009). Escala de satisfação geral no trabalho. In Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica (Ed.), *Anais do IV Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica*. Campinas, SP: IBAP.

Silva, R., & Siqueira, D. E. (2009). Espiritualidade, religião e trabalho no contexto organizacional. *Psicologia em Estudo, 14*, 557-564.

Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas do bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 24*(2), 201-220.

Siqueira, M. M. M. (Org.). 2014. *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão*. Porto Alegre: Artmed.

Siqueira, M. M. M. (2009). Bem-estar no trabalho. In J. P. Cruz, S. N. Jesus, & C. Nunes (Org.). *Bem-estar e qualidade de vida: Contributos da psicologia da saúde*. Lisboa: Textiverso.

Simpson, J. A., Weiner, E. S. (1989). *The Oxford English Dictionary*. (2a ed.), 20V. Clarendon Press, Oxford.

Strack, G., Fottler, M. D., Wheatley, M. J., & Sodomka, P. (2002). Spirituality and effective leadership in healthcare: Is there a combination? *Frontiers of Health Services Management*, 18(4), 3-17.

Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. T. (2002). Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. *Estudos de psicologia*, 7(1), 37-46.

Warr, P. (2007). Learning about employee happiness. *Revista de Psicologia Organização do Trabalho*, 7(2), 133-140.

Weinberg, A., & Cooper, C. L. (2007). Models of emotional well-being at work. In A. Weinberg, e C. L. Cooper (Eds.), *Surviving the workplace: a guide to emotional well-being* (55-69). London: Thomson Learning.

Vasconcelos, A. F. (2008). *Espiritualidade no ambiente de trabalho*. São Paulo: Atlas.

Vergara, S. C. (2005). *Métodos de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.

Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: a study among. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365–375.

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Denise Hasselmann de Oliveira – 33,33 %

Matheus Machado Laurini – 33,33 %

Andressa Schaurich dos Santos – 33,33%