

FACULDADE DA ASSOCIAÇÃO BRASILENSE DE EDUCAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Sílvio Rizzardo

A CONTRIBUIÇÃO DA ESPIRITUALIDADE NO COMPORTAMENTO
ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO COM OS COLABORADORES DO SETOR X DE
UMA EMPRESA DO SEGMENTO DE METAL MECÂNICO DE MARAU/RS

MARAU

2016

Silvio Rizzardo

A CONTRIBUIÇÃO DA ESPIRITUALIDADE NO COMPORTAMENTO
ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO COM OS COLABORADORES DO SETOR X DE
UMA EMPRESA DO SEGMENTO DE METAL MECÂNICO DE MARAU/RS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Administração da Faculdade da Associação
Brasiliense de Educação, como requisito parcial
para a obtenção do grau de Bacharel em
Administração, sob a orientação do Prof^a. Claudia
Picolotto Concolato.

MARAU

2016

R627c Rizzardo, Sílvio

A contribuição da espiritualidade no comportamento organizacional:
um estudo com os colaboradores do setor x de uma empresa do segmento
de metal mecânico de Marau/RS. / Sílvio Rizzardo. FABE, 2016.

32 f.; 30 cm.

Orientadora: Prof^a. Claudia Piccolotto Concolato
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) —
Faculdade da Associação Brasileira de Educação , 2016.

Bibliografia: f. 30.

1. Cultura organizacional - Espiritualidade. I. Título.

CDD – 658.406

Ficha catalográfica elaborada pelo bibliotecário Alvarito Baratieri – CRB-14^o/273

Silvio Rizzardo

A CONTRIBUIÇÃO DA ESPIRITUALIDADE NO COMPORTAMENTO
ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO COM OS COLABORADORES DO SETOR X DE
UMA EMPRESA DO SEGMENTO DE METAL MECÂNICO DE MARAU/RS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Administração da Faculdade da
Associação Brasiliense de Educação, como
requisito parcial para a obtenção do grau de
Bacharel em Administração.

Banca Examinadora

Prof^ª. Cláudia Picolotto Concolato - FABE

Prof^ª. Tatiana Gassen Rodrigues – FABE

Prof. Leonardo Decesaro – FABE

Dedico este trabalho aos meus pais Volmir e Marinês Rizzardo e à minha namorada Érica e especialmente minha orientadora Prof^ª Cláudia Picolotto Concolato.

AGRADECIMENTOS

Muitas pessoas contribuíram para que este objetivo fosse alcançado. Coloco-as no coração de Deus para que Ele com seu amor incondicional e bondade infinita, as recompense. Conforme as dificuldades apareciam, surgiam muitas soluções através de anônimos ao meu conhecimento, os quais passaram a serem amigos de longa data, que por mais que mencioná- los, fica todo apreço e a certeza de que o tempo não afasta o bem realizado.

Reconhecimento à orientadora e aos professores da Faculdade de Administração da Associação Brasileira de Educação de Marau, por ajudar a despertar o gosto pela pesquisa e ensinar novos passos para o conhecimento específico, fazendo acreditar que é possível termos um mundo mais justo e também fraterno.

Um agradecimento especial de gratidão, à família que me gerou e sempre esteve ao meu lado, na cobrança, mas principalmente dando atenção em meus momentos de angústia e inquietações, me apoiando e incentivando onde até por momentos passou pela cabeça da própria desistência de um sonho que parecia se distanciar.

Creio que “obrigado” seja simplório demais para dizer muitas coisas. Mas tenho certeza que os melhores momentos e gestos são de espontaneidade, com um sorriso sincero, passado de coração para coração.

“Comece fazendo o necessário; depois faça o que é possível e quando perceber estará fazendo o impossível.”

São Francisco de Assis.

RESUMO

A espiritualidade dentro das organizações pode ser considerada um assunto novo pelo tempo de aplicação, porém de suma importância analisando os resultados obtidos. O estudo mostra as percepções dos indivíduos em torno de uma aplicação de questionário, tendo a possibilidade de resposta entre discordar totalmente à concordar totalmente sobre questões relacionadas à espiritualidade organizacional, como colaborador e explicar o seu empenho na organização e a sua produtividade. Os resultados sugerem que os indivíduos denotam maior empenho afetivo e normativo, maior produtividade e menor empenho instrumental, quando experimentam um sentido de comunidade de trabalho, sentem que os seus valores e os da organização estão alinhados, consideram que realizam um trabalho útil para a comunidade e sentem alegria no trabalho. O texto discute a relevância desta evidência num contexto de escassez de estudos empíricos sobre a espiritualidade nas organizações.

Palavras-chave: Espiritualidade. Organização. Colaboradores.

ABSTRACT

Spirituality in the organizations can be considered a new subject in the application time, but it is very important analyzing their obtained results. This study shows perceptions of individuals around a questionnaire with the possibility of response between fully disagree to fully agree on the organizational spirituality as a collaborator explain your commitment to the organization and productivity. The results suggest that individuals show higher affective and normative commitment, increased productivity and lower instrumental commitment when they experience a sense of working in community, they feel that their values and the organization is are aligned, consider performing useful work for the community and feel joy at work. The paper discusses the relevance of this evidence in a context of scarcity of empirical studies on spirituality in organizations.

Key-words: Spirituality. Organization. Employees.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Tabulação dos dados para IET.....	24
Tabela 2 – Porcentagem Total Questionário Aplicado	25
Tabela 3 – Resultado da variável senso de comunidade	26
Tabela 4 – Resultados variável propósito de vida	27

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA	12
1.2	OBJETIVOS	12
1.1.1	Geral	12
1.1.2	Específicos	12
1.3	JUSTIFICATIVA	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1	ESPIRITUALIDADE	13
2.2	ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO.....	16
2.3	MÉTODOS DE ESPIRITUALIDADE	20
3	ASPECTOS METODOLÓGICOS	21
3.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA	21
3.1.1	Natureza	21
3.1.2	Nível	21
3.1.3	Estratégia	22
3.2	VARIÁVEIS ENVOLVIDAS NO ESTUDO	22
3.3	PARTICIPANTES.....	22
3.4	PROCESSO DE COLETA	23
3.5	PROCESSO DE ANÁLISE.....	23
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	24
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30
	ANEXO A – Questionário	31

1 INTRODUÇÃO

O respeito pelo próximo está refletido na espiritualidade, no estilo de liderança, na solidariedade e até no trabalho em equipe. Assim, a espiritualidade nas organizações refere-se em primeiro lugar ao respeito à vida, isso englobe em sua totalidade e respeitando em qualquer dimensão; seja spiritual, emocional e intelectual. A espiritualidade é a sustentação básica para o relacionamento humano, não há espiritualidade sem humanização.

Antes, o que era considerado como algo místico, religioso, hoje se insere como uma dimensão estratégica, na medida em que possibilita a busca de estados mais elevados de consciência e o alinhamento das ações das pessoas (propósitos de vida), com os valores e missão da organização. A consequência dessa visão renovada é o surgimento de um ambiente de trabalho de mais confiança, flexível, com liberdade de expressão e respeito pelo outro, em que são esperados benefícios prováveis como a melhoria da qualidade de vida pessoal e coletiva, comunicação eficaz, criatividade, cooperação e estímulo às situações de crescimento.

Atualmente, é possível deparar-se com várias situações dentro das organizações, as quais buscam sempre o resultado operacional positivo, contudo, algo sempre foge do controle da gestão empresarial e das próprias pessoas. Com isso, a espiritualidade no meio organizacional se torna de suma importância, sendo algo novo, mas ao mesmo tempo, bastante explorado por cada ser humano. Nesta premissa de citar algo importantíssimo aos gestores, também se traz à tona o de pouco investimento financeiro da empresa, mas de grande resultado pessoal para seus colaboradores. Na empresa onde se aplicou o estudo, é evidente as relações entre colegas esfriadas pela própria rotina de trabalho. Tudo se torna complicado sem se ter experiências, mas é melhor fazer algo, a não tentar nada de novo.

Como a espiritualidade contribui para o desenvolvimento organizacional dos colaboradores é o ponto que se está expondo neste estudo. A espiritualidade organizacional é um entendimento simplificado de conviver com a diversidade generalizada, desde o ponto de vista das ideias, até as emoções, considerando os resultados obtidos com sua aplicabilidade: relacionamento entre os colaboradores, melhor clima organizacional. Não se tem uma forma de aplicar espiritualidade dentro do ambiente de trabalho de um dia para o outro, de maneira mágica e prática, onde se copia e se implanta. É necessário que se ache cumplicidade, tanto de colaboradores, como executivos de hierarquias superiores.

Segundo Castro (2002, p. 516), “espiritualidade não se aplica como se fosse uma técnica, mas como um valor de vida. E esse valor pode ser desenvolvido, incentivado,

promovido e, portanto, vir a transformar-se em cultura dentro da empresa e dentro de cada um”. Para iniciar um trabalho de espiritualidade nas organizações, torna-se necessário entender qual a percepção das pessoas sobre os elementos que fazem parte do cultivo da espiritualidade no ambiente de trabalho.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Em decorrência disso, apontou-se como problema a ser respondido pelo estudo: como os funcionários do setor X de uma empresa do segmento Metal Mecânico do município de Marau RS, percebem o senso de comunidade, o propósito e significado no trabalho?

1.2 OBJETIVOS

Os objetivos da pesquisa dividem-se em geral e específicos.

1.1.1 Geral

Identificar através do Inventário de Espiritualidade no Trabalho (Siqueira, 2014) como os trabalhadores do setor estudado de uma empresa do segmento Metal Mecânico percebem as variáveis da espiritualidade no trabalho.

1.1.2 Específicos

- a) Identificar a percepção dos trabalhadores do setor estudado para a variável senso de comunidade;
- b) Identificar a percepção dos trabalhadores do setor estudado para a variável propósito de vida e significado do trabalho;

1.3 JUSTIFICATIVA

Vale comentar que, por muito tempo, falar sobre espiritualidade dentro das organizações seria algo que não soaria muito bem para os administradores e até próprios colegas de trabalho, atualmente e também não muito distante, isso se tornou tremendamente benéfico para ambos os lados. Mesmo que tenha se tornado assunto mais plausível, o mesmo não é tão comentado, nem debatido de forma aberta dentro dos ambientes de trabalho, mesmo sabendo que é de extrema significância o equilíbrio emocional, a vida contemplativa e a busca de seu eu interior, para que se possa viver de forma harmônica com os outros e como o ambiente onde se convive.

Espiritualidade e religiosidade são duas coisas completamente diferentes e isso se atribui aos valores, comportamentos e princípios de cada ser humano. Muitas vezes se tornando materializado na experiência de cada um, mas tendo ou não um credo religioso. Contudo, percebe-se que não pode ser confundida religião com religiosidade, mas pode-se ser cada vez mais espiritualizados no trabalho, deixando de lado conflitos e vendo colegas e a si próprio, de forma mais humanitária e cordial. Esse estudo é uma ferramenta para conhecer a percepção dos funcionários da empresa sobre algo que não é percebido no dia a dia.

Os resultados deste estudo podem contribuir para o entendimento de que a prática da espiritualidade no ambiente de trabalho pode trazer reais benefícios ou não para a organização e seus membros, evitando-se assim, o uso de modismos, muitas vezes baseados apenas em teorias. Momentos antes enfadonhos se tornam completamente aprazíveis sabendo criar momentos pela empresa onde o colaborador em si se sente realmente inserido no contexto da mesma.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este referencial teórico aborda o conceito de espiritualidade, espiritualidade no trabalho e medidas de espiritualidades no ambiente organizacional. O primeiro assunto que será abordado é sobre a espiritualidade.

2.1 ESPIRITUALIDADE

Uma das maneiras de definir espiritualidade de modo formal é relatar que o termo vem do latim “*siritos*”, que é o conjunto de atitudes, crenças e práticas que fazem parte da vida das pessoas e as ajuda a alcançar realidades mais sensíveis e a ter um relacionamento com o transcendente – no caso Deus – consigo mesmo, com o outro e com o mundo. Está presente em todas as religiões. Ou seja, uma pessoa pode ter espiritualidade, sem estar ligada a nenhuma Igreja ou religião (SCIADINI, 2016).

Como saber se uma determinada pessoa possui “espiritualidade”? Fica bastante difícil saber isso, mas tudo leva a crer que essa pessoa “transpira” isso. Você observa no modo em que ela vive, não só a dimensão religiosa como a maneira como ela trata as outras pessoas e o mundo que a cerca. Ela é uma pessoa “diferente” (FARIA 2016).

O conceito de espiritualidade continua sem uma definição aceita por todos, apesar de nos últimos anos encontrar cada vez mais bibliografias e fóruns de discussão sobre o tema. Muitos profissionais procuram estudar e programar este conceito enquanto outros ainda são céticos e acham que esta não é uma questão científica. A espiritualidade por si só sempre teve na sua prática, a preocupação de assistir a cada um, nas suas necessidades espirituais. Porém, tem tido dificuldade em diferenciar a espiritualidade dos aspectos religiosos e psicossociais do indivíduo.

Ao se falar sobre espiritualidade, é necessário levar em conta que não se está falando de nada que seja explicado de forma objetiva e se torne resolvido, definido. Tudo o que parece ser lógico e óbvio para um, pode ser questionado e até mesmo não ter tido compreensão para outro. Ao buscar o significado da palavra “espiritualidade” no dicionário Aurélio, depara-se com o seguinte: “é um substantivo feminino, qualidade do que é espiritual característica ou qualidade do que tem ou revela intensa atividade religiosa ou mística; religiosidade, misticismo” (FERREIRA, 1993, p. 226).

Essa é uma das palavras mais usadas nos últimos tempos, porque faz muita falta para o equilíbrio da vida. Segundo Bettega (2013) os psicólogos dizem que quando se fala muito de uma coisa é porque não a possui e, portanto, se é carente disso. Ele afirma que o que se pode dizer é que a espiritualidade não é uma teoria que preenche o coração de ninguém, mas ao mesmo tempo, parece não ser mais possível negar a sua importância no mundo do trabalho reestruturado. Para que a espiritualidade se torne algo de pessoal e de amado, deve sair do papel e do campo das ideias e se fazer vida. Somente quem vive olhando para o alto, não se deixando escravizar pelas coisas da terra, pode lentamente tornar-se uma pessoa espiritual. Deve-se evitar o espiritualismo que impede a compreensão que onde a ação, é o caminho certo de toda forma de espiritualidade (SCIADINI, 2016).

Com isso, a espiritualidade vista de forma individual e não coletivamente, remete aos valores no qual sempre se torna “fiel da balança”, trabalhar por salários grandiosos e muitas vezes até astronômicos, manter clientes sempre atualizados e listas ativas faz com que isso se torne o verdadeiro significado de vida e estímulo para o trabalho cotidiano, no entanto Vasconcelos (2008, p. 15), “refere que, significado sob o ponto de vista espiritual implica em fazer outros deveres às vezes não tão reluzentes para as carreiras, mas igualmente imprescindíveis”.

Conforme (Cortella, 2011), “O que é espiritualidade? É a sua capacidade de olhar que as coisas não são um fim e si mesmas, que existem razões mais importantes do que o imediato. Que aquilo que você faz, por exemplo, tem um sentido, um significado” (CORTELLA, 2011, p.13). Possuir um desejo forte daquilo que se quer dar sentido na vida e não terminar em nem um momento, seja no trabalho ou vida pessoal, pode se definir por espiritualidade segundo Cortella (2011, p. 14), “O desejo por espiritualidade é um sinal de descontentamento muito grande com o rumo que muitas situações estão tomando e, por isso, é uma grande queixa”.

Bettega (2013, p. 39), relata que o tema não é recente, mas necessita de muita clareza:

A temática da espiritualidade, relacionada com o mundo organizacional, não é recente, mas carece de profundidade e clareza. Por se tratar de um assunto amplo e complexo, percebe-se não existir uma única definição para espiritualidade. Portanto, não é possível chegar a um consenso conceitual, motivo suficiente para haver riscos de manipulação da espiritualidade, quando transportada para o interior das organizações. (Rego; Cunha; Souto, 2007). Ao mesmo tempo, parece não ser mais possível negar a sua importância no mundo do trabalho reestruturado.

No entanto, pode-se descrever que espiritualidade para muitos ou para a grande maioria, fala sobre algo superior, o qual não se viu, mas se tem a certeza de algo que faz ressurgir muitas vezes de situações inóspitas e improváveis, seja uma força sagrada que impele à vida, forçando a descobrir em cada um a própria vida, se conectando com uma autodescoberta, fazendo surgir possibilidades magníficas que não se pode explicar de que forma surgem. Não se pode sentir a espiritualidade de cada um, ver e até mesmo ser colocada à prova de alguma explicação lógica e até mesmo científica, se realmente é real ou falso, mas se tem a convicção que faz a diferença para quem comunga dessa força com tanto afincamento e até mesmo pureza de coração (VASCONCELOS, 2008).

Vasconcelos (2008, p. 16) apresenta uma abordagem mais didática para a compreensão do tema, na qual a espiritualidade é desdobrada em três vertentes distintas:

1. Espiritualidade pura. Refere-se à silenciosa e ilimitada experiência interior de pura autoconsciência. Para os autores, este estágio é destituído de percepções, pensamentos e sentimentos preconcebidos. Dito de outra forma parece-nos que ele é acionado quando nos propomos a atender ao chamamento de outras instâncias, muito mais superiores, que afetam o nosso eu.
2. Espiritualidade aplicada. Refere-se às aplicações práticas e aos resultados mensuráveis que advêm da experiência interior acionada pela espiritualidade pura. Por conseguinte, engloba uma ampla variedade de aspectos, tais como: insights e as já aludidas intuições e sabedoria que podem ser ativadas por lampejos de pura espiritualidade; dimensões emocionais, como respeito, amor, humildade e coragem; moldura intelectual da ética; mecanismos sensoriais que recebem informação do mundo exterior; e comportamento coerente. Mas esse estágio pode ser medido também em termos de adaptação às mudanças, satisfação nos relacionamentos de trabalho, atenção da liderança e práticas empresariais voltadas para a responsabilidade social e ambiental.
3. Desenvolvimento espiritual. É um processo holístico de transformação claramente positivo, no qual todos os aspectos concernentes à personalidade crescem também decorrente da espiritualidade pura. Nesse estágio, os pensamentos, sentimentos e ações de um indivíduo são espontaneamente transformados com vistas a expressar valores da mais alta categoria.

A espiritualidade, apesar de seu frequente dispor com a religião, historicamente tem sido ponto de satisfação e conforto para momentos diversos da vida, bem como motivo de discórdia, fanatismo e violentos confrontos. A espiritualidade poderia ser definida como uma propensão humana a buscar significado para a vida, por meio de conceitos que transcendem o tangível: um sentido de conexão com algo maior que si próprio, que pode ou não incluir uma participação religiosa formal (BETTEGA, 2013).

Convém definir neste cenário, que a religiosidade e a espiritualidade, apesar de relacionadas, não são claramente descritas como sinônimos. A religiosidade envolve sistematização de culto e doutrina compartilhados por um grupo. A espiritualidade está afeita a questões sobre o significado e o propósito da vida, com a crença em aspectos espiritualistas para justificar sua existência e significados. Mesmo havendo várias definições de espiritualidade e a diferença entre religiosidade, fica claro que a primeira fornece acesso a paz interior, inspiradora e adaptável ao trabalho (BETTEGA, 2013).

A dinâmica da oportunidade da experiência da espiritualidade está em concordância com as atitudes éticas, pois ambas possuem critérios muito semelhantes, pois tanto a ética como a espiritualidade, é alicerçada em virtudes como a justiça e valores fundados na verdade. Segundo Bettega (2013, p. 43) “a espiritualidade parece ser uma quota considerável no capital humano, o grande diferencial da era atual, uma tendência que poderá influenciar, daqui para frente, todas as instituições humanas”. Muitos não admitem, mas a espiritualidade está posta de certa forma que faz parte do ser de cada um.

2.2 ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO

A espiritualidade no trabalho é a forma de saber conviver com a diversidade generalizada, desde o ponto das ideias até as emoções. O conceito, ou aplicação e o próprio entendimento de espiritualidade no ambiente de trabalho, vieram com tanta força que não tem mais retorno. Isso não é modismo e sim uma nova forma de buscar resultados, atingir metas, tornando ambiente de trabalho mais leve e aprazível. Tudo isso pela paz interior de cada colaborador da empresa. Segundo Castro (2002, p. 515), “um novo jeito que pode ser aprendido e aplicado pelas pessoas e pelas organizações como intuito de transformar o trabalho numa experiência que transcenda as ações diárias, na qual a motivação e o entusiasmo venham de dentro para fora, naturalmente”.

É necessário ter um propósito de vida que ultrapasse os ambientes de trabalho, para que se possa ir de encontro ao mesmo motivado e disposto a atingir grandes resultados e performance. Necessita-se de um equilíbrio, se tratando de seres humanos constituídos de aspectos sociais, emocionais, espirituais e racionais. O homem não deve ser visto somente de forma racional segundo Castro (2002, p. 519), “portanto, é óbvio que o tema da espiritualidade aparecesse porque, quando trabalha-se em um nível de alta performance, expressando os verdadeiros talentos, não atua-se somente na dimensão racional”.

O interesse pela espiritualidade do homem precede os estudos da espiritualidade nas organizações. Trata-se de um campo infinito porque, de uma forma ou de outra, todos os grandes filósofos discutiram questões ligadas ao espírito e verificar fatores que contribuem com o comportamento organizacional se torna imprescindível na questão de resultado operacional e até, a questão motivacional de cada um, podendo ser distribuído de forma melhor a logística de trabalho de cada colaborador levando em conta o credo individual dos colegas de trabalho (BETTEGA, 2013).

A espiritualidade começa a se disseminar nas empresas, e não se trata de levar as práticas ou crenças religiosas ao ambiente profissional. No contexto do trabalho, a espiritualidade implica em externar plenamente o nosso arsenal de virtudes e qualidades intelectuais, para a construção de experiências mais enriquecedoras para nós e para os que nos cercam ou dependem do nosso esforço, define Vasconcelos (2008).

Segundo o autor, na prática isso significa ser assertivo, cooperativo, agregador, justo, honesto, ético e positivo nas relações profissionais. Também inclui buscar propósito e significado nas atividades e expressar o melhor em termos de talento, capacidades e valores (VASCONCELOS, 2008).

Mas como agregar a espiritualidade à cultura da companhia? Vasconcelos (2008, p. 32) afirma que esta é uma competência que precisa ser desenvolvida na organização, “sendo assim, a empresa será tão espiritualizada quanto forem os seus membros. Essa ligação é indissociável”, diz. E neste contexto, os líderes exercem papel fundamental, ao adotarem “práticas de gestão que expressem, com eloquência, justiça, respeito, atenção e consideração, entre outras virtudes, aos clientes, funcionários, parceiros e ao meio ambiente”.

De acordo com Vasconcelos (2008), a espiritualidade no trabalho contribui para a disseminação do conhecimento, já que o fluxo de informações, os processos e as capacitações ocorrem naturalmente, com engajamento e comprometimento de todos. Também se constata maior comprometimento com o bem-estar dos consumidores e clientes e melhor divisão de riqueza.

Em resumo, a espiritualidade no trabalho colabora para a viabilização do progresso geral, já que promove oportunidades de realização pessoal, crescimento profissional e de fazer parte de algo realmente especial. Vasconcelos (2008) ressalta que para disseminar a espiritualidade nas organizações é preciso, primeiramente, que cada um desenvolva a sua própria espiritualidade. Seja por meio das âncoras religiosas ou exercícios de introspecção e meditação, precisa-se desenvolver a autoiluminação.

Orientar e esclarecer, ouvir e conversar, oferecer-se para auxiliar, motivar, colocar-se à disposição para o que for preciso, tratar a todos com educação, simpatia e gentileza. Além dessas, há outras pequenas ações capazes de fortalecer o relacionamento entre a equipe e melhorar o ambiente de trabalho. Imagine dois tipos de lugares: um onde há colegas que não se dão bem, pessoas mal-humoradas que não gostam de seu trabalho e totalmente insatisfeitas com a própria vida (CASTRO, 2002).

No outro há pessoas que, mesmo não tendo fortes laços afetivos, se respeitam e auxiliam-se mutuamente nas tarefas; aprenderam a gostar e a valorizar o que fazem, entendendo a sua importância e de suas atividades para o desenvolvimento da empresa. Em qual deles sentir-se-ia melhor? (CASTRO, 2002).

Vale ressaltar que a maioria das pessoas não trabalha com o que realmente gosta, entretanto, é necessário aprender a gostar do que fazemos, pois se precisa do trabalho material para garantir a subsistência e a dos familiares. Portanto, se não se tem condições de trabalhar com aquilo que ama, é preciso amar o que se faz (CASTRO, 2002).

Não há como esquecer que o desenvolvimento espiritual é, obviamente, uma decisão individual e particular, mas a empresa pode difundir o ambiente apropriado para os funcionários serem estimulados a seguir esse caminho. É preciso, no entanto, um trabalho árduo para alterar os ultrapassados valores vigentes. A empresa que quiser antecipar-se no tempo, isto é, a empresa que quiser caminhar para a cultura de valores espiritualizada, deverá começar a inserir em seu meio o amor (o respeito às pessoas), a integridade, a ética, e a preocupação com o meio-ambiente (MARRAS, 2010).

Então, naturalmente criará o clima necessário para o funcionário se espiritualizar; em outras palavras, estará implantada a espiritualidade na empresa. A espiritualidade na empresa deve ser vista como a ação da religiosidade, ou seja, o fato de o funcionário pôr em prática em favor do próximo o que sua religião ensina (MARRAS, 2010).

Catanante (2002) coloca que a forma mais simples de praticar a responsabilidade social com excelência é o exercício integral da cidadania. Eis o grande desafio das pessoas e organizações:

A ideia de empresa-cidadã ou de empresa que valoriza a responsabilidade social e, portanto age na comunidade com o intuito de propiciar um benefício tem, na base, o conceito da espiritualidade no trabalho. A aplicação da espiritualidade no dia-a-dia está diretamente alinhada a prática integral da cidadania e da responsabilidade social

– dentro e fora da empresa. Mas não vamos ser ingênuos. Muitas organizações valorizam essas ações pensando em marketing, e não imbuídas de verdadeira consciência social – da convicção de que sucesso empresarial tem que vir acompanhado do bem-estar e da melhoria da qualidade de vida das comunidades que rodeiam a corporação. O lado luz dessa ação, mesmo em se tratando apenas de uma estratégia de marketing, está no fato de que as comunidades se beneficiam disso, o que é um excelente começo. O lado sombra reside no fato de que, se os negócios não atingirem os resultados esperados, essas ações são as primeiras a ser eliminadas e reduzidas a pó porque, faltando consistência ideológica e conceitual, não serão sequer questionadas outras possibilidades de manter as ações sociais, ainda que sem nenhum tipo de recurso financeiro (CATANANTE, 2002, p. 520).

Tem-se a necessidade de fazer uma relação entre espiritualidade e ambiente de trabalho. Segundo Marras (2010) vivem-se em um momento onde surge um fenômeno resultante da modernidade, que trouxe a separação entre o mundo dos negócios e o mundo da religiosidade pela tendência de novas espiritualidades mais centradas para leigos e menos religiosas. Mas não se pode deixar de lado que o ambiente de trabalho está inserido na espiritualidade e vice versa. Marras (2010, p. 254), diz que “devemos também ressaltar que não iremos tratar das relações entre religião e negócios ou do impacto da visão empresarial sobre as instituições religiosas, mas sim, das interfaces entre a espiritualidade e o ambiente de trabalho”.

É necessário que se tenha a certeza de não confundir “religião”, “religiosidade”, e “espiritualidade”. Segundo Hunter (2006, p. 29), “seus funcionários são pessoas melhores e estão mais qualificadas em consequência de sua liderança e influência? Seus filhos estão se tornando seres humanos eficazes, capazes de amar os pais, de liderar e servir os outros?” Existe a necessidade de estar bem claro que espiritualidade no ambiente de trabalho pode ser pesado, de várias formas, tudo depende do foco que se dá ao assunto. Pode ser julgado positivamente e negativamente a mesma atitude, no entanto deve estar claro qual o limite permitido entre o bem estar social dessa espiritualidade que se leva, à colegas e gestores ou se aquilo que se julga ser bom se torna nocivo à empresa, ao ambiente de trabalho e ao indivíduo.

2.3 MÉTODOS DE ESPIRITUALIDADE

A maior dificuldade de se chegar a um consenso sobre espiritualidade no trabalho está em suas formas de medidas e comparações, para que se chegue a índices que tragam conclusões onde se pode saber em qual nível encontra-se. Esse estudo é ainda muito recente, e seus desacordos de conceitos também se tornam confusos na sua forma de medir. Para se definir espiritualidade no trabalho, Ashmos e Duchon (2000) envolvem três componentes: vida interior, trabalho significativo e também senso de comunidade. Já Rego, Cunha e Souto (2007) estudaram como as percepções dos indivíduos explicavam o comportamento organizacional afetivo.

Para Rego, Cunha e Souto (2007) espiritualidade no trabalho é a união de cinco dimensões: sentido de comunidade na equipe; alinhamento do indivíduo com os valores da organização; sentido de préstimo à comunidade; alegria no trabalho; oportunidades para a vida interior. O conceito de espiritualidade no trabalho é avaliado pelo IET (Inventário de Espiritualidade no Trabalho), compreende um estado mental positivo o qual é mantido individualmente no ambiente organizacional, sendo duas dimensões cognitivas a qual é composta por: crenças de que trabalho realizado oferece uma finalidade para a vida do indivíduo (trabalho como propósito de vida) e de que há pertencimento entre as pessoas no ambiente de trabalho (senso de comunidade).

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, apresenta-se a metodologia utilizada neste estudo com o intuito de alcançar os objetivos propostos. Segundo Diehl e Tatim (2004, p. 47), a metodologia é determinada como o estudo e a avaliação dos diversos métodos, tendo como finalidade avaliar as possibilidades e as limitações de sua aplicação no processo de pesquisa científica de forma que possibilita encontrar o melhor modo para abordar determinado problema.

Sendo assim, descrevem-se a metodologias da aplicação da pesquisa, bem como sua classificação, instrumentos de coleta de dados, sujeitos pesquisados e forma de análise dos dados. A primeira abordagem se refere ao método que foi utilizado para a pesquisa.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Cada estudo é caracterizado por situações particulares que o diferem, de modo que o mesmo pode ser enquadrado de acordo com os princípios e objetivos propostos no mesmo. Para isso, existem vários tipos de métodos e pesquisas que melhor se ajustam ao trabalho e ocasionando assim, um melhor entendimento do mesmo.

3.1.1 Natureza

Quanto à natureza, A pesquisa classifica-se como quantitativa. Segundo Diehl e Tatim (2004) a pesquisa quantitativa caracteriza-se pelo uso da quantificação tanto na coleta quanto no tratamento dos dados coletados por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples, como percentual, média e desvio-padrão.

3.1.2 Nível

Quando analisado os objetivos deste estudo, a pesquisa enquadrou-se como descritiva. Nesse mesmo sentido, Diehl e Tatim (2004, p. 54) existem inúmeros estudos que podem ser

classificados como pesquisa descritiva, e que a características que mais prevalece é o uso de técnicas padrão de coleta de dados, como o questionário, que será o meio utilizado no presente estudo.

3.1.3 Estratégia

A estratégia da pesquisa caracterizou-se pelo estudo de caso. Estudo de caso “caracteriza-se pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante os outros delineamentos considerados” (DIEHL; TATIM, 2004, p. 61).

3.2 VARIÁVEIS ENVOLVIDAS NO ESTUDO

As variáveis deste estudo são as duas dimensões do IET: Variável Propósito de vida, a qual diz respeito às convicções das tarefas realizadas, que contém sentido para a vida e dão significado a ela. Nesse caso utilizaram-se as questões 2, 3, 4, 5, 7, 9, 13, 15, 16, 17, 20 21, 23, 26 e 28, para investigar essa variável; Variável Senso de comunidade, que são convicções de que as relações sociais dentro da organização constituem experiências assentadas em percepções de pertencimento. Utilizaram-se as questões 1, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 18, 19, 22, 24, 25, 27 e 29 para esta variável.

3.3 PARTICIPANTES

Participaram da pesquisa 32 colaboradores do setor x de uma empresa do ramo Metal Mecânico do município de Marau/RS. Esse é o número total do setor.

3.4 PROCESSO DE COLETA

Como processo de coleta foi utilizado um questionário criado por Siqueira (2014). O questionário é formado por vinte e nove (29) afirmativas conforme as variáveis e o método de resposta têm como opção entre discordo totalmente e concordo totalmente, em escala Likert de cinco (5) pontos. O questionário pode ser observado no Apêndice A.

Pode ser aplicado de forma completa com os 29 itens, ou de forma reduzida, com 10 itens. No caso do estudo, utilizou-se a forma completa na qual teve-se a necessidade de inverter os valores das respostas no item 22, fazendo a seguinte transformação: resposta 1 passa a ser 5; 2 passa a ser 4; 3 permanece 3; 4 passa a ser 2; e 5 passa a ser 1. Assim, a interpretação dos resultados teve como base uma escala de respostas onde 4 e 5 indicaram um escore alto; entre 3 e 3,9, o escore foi considerado médio; e os valores entre 1 e 2,9, foram considerados um resultado baixo de espiritualidade de trabalho.

3.5 PROCESSO DE ANÁLISE

Durante o mês de setembro foram aplicados os questionários impressos e recolhidos em seguida. Na sequência, os dados foram organizados por meio do Microsoft Excel e foi feito tabelas para apresentar os resultados.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

São apresentados os resultados de questionário aplicado aos colaboradores do setor X, de uma empresa do ramo Metal Mecânico do município de Marau/RS. Participaram da pesquisa 32 colaboradores.

Na Tabela 1, se apontou um resultado médio das respostas levando em conta o valor dos escores obtidos tendo a escala de respostas que segue: valores entre 4 e 5 indicam um resultado alto; entre 3 e 3,9, resultado mediano; e um valor entre 1 e 2,9, um escore de baixa espiritualidade no trabalho. A média foi obtida através do somatório do valor de cada questão, seguindo valores acima e dividindo pelo número de respondentes.

Tabela 1 – Tabulação dos dados para IET

Tabulação de dados coletados para IET (Inventário de Espiritualidade No trabalho)															
Questões	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15
Média	3,13	3,06	3,53	3,84	3,38	3,81	3,38	3,88	3,31	3,56	3,28	2,84	3,5	3,53	2,97
Questões	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	
Média	3,38	3,28	3,22	3,56	3,72	3,19	3,4*	3,41	3,63	3,59	3,94	2,5	3,81	3,34	
Porcentagem															

* O valor em vermelho faz parte do item 22, alterado segundo avaliação pelo IET.

Fonte: o autor

Considerando os itens 12, 15 e 27, no qual era questionado se no setor em que atua existe companheirismo, se o trabalho de cada um é responsável por muitas vitórias conseguidas na vida de cada respondente; e se no setor em que atua pode se dizer “são todos por um e um por todos”, foram obtidos os seguintes índices respectivamente: 2,8, 2,9 e 2,5, sendo que ficaram em um escore baixo de espiritualidade dentro da empresa, não transmitindo muita confiabilidade na realização do trabalho de cada um.

No entanto, os itens 8 e 26 onde foi apurado maior valor dentre os demais, onde foram questionados se no setor de trabalho de cada um existia colaboração entre as pessoas e se o trabalho é parte importante na vida de cada um, obteve-se resultados medianos, sendo 3,8 e 3,9 de respostas, presumindo que não estão sendo superadas as expectativas, mas também não existe uma frustração no setor de trabalho em relação à espiritualidade de cada colaborador. Segue Tabela 2.

Tabela 2 - Porcentagem Total Questionário Aplicado

Questões		Discordo totalmente	Discordo	Nem concord/Nem concordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	S/C	6%	31%	22%	25%	16%
2	P/V	9%	3%	22%	47%	19%
3	P/V	6%	3%	9%	50%	32%
4	P/V	3%	13%	34%	34%	16%
5	P/V	0%	6%	19%	53%	22%
6	S/C	0%	22%	25%	41%	12%
7	P/V	0%	3%	25%	44%	28%
8	S/C	3%	19%	34%	25%	19%
9	P/V	0%	13%	28%	41%	18%
10	S/C	0%	31%	19%	34%	16%
11	S/C	3%	28%	47%	19%	3%
12	S/C	0%	19%	22%	44%	15%
13	P/V	9%	6%	19%	41%	25%
14	S/C	0%	25%	47%	25%	3%
15	P/V	6%	3%	9%	50%	32%
16	P/V	9%	13%	31%	25%	22%
17	P/V	6%	16%	31%	44%	3%
18	S/C	3%	22%	31%	38%	6%
19	S/C	0%	16%	28%	41%	15%
20	P/V	9%	0%	25%	41%	25%
21	P/V	13%	9%	34%	34%	10%
22	S/C	9%	19%	44%	22%	6%
23	P/V	6%	13%	25%	47%	9%
24	S/C	0%	13%	28%	44%	15%
25	S/C	0%	13%	34%	34%	19%
26	P/V	6%	3%	19%	38%	34%
27	S/C	25%	25%	28%	22%	0%
28	P/V	6%	9%	22%	22%	41%
29	S/C	3%	9%	47%	31%	10%

S/C Senso de Comunidade

P/V Propósito de Vida

Fonte: o autor.

Vale comentar que no restante do questionário, as respostas se mantiveram em nível médio, tendo sempre a tendência em se aproximar do limite mínimo. Segue Tabela 3 com a variável senso de comunidade.

Tabela 3 – Resultado da variável senso de comunidade

Questão	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo Nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1. No meu setor as pessoas são unidas	6%	31%	22%	25%	16%
6. No meu setor existe espírito de solidariedade entre as pessoas	0%	22%	25%	41%	12%
8. No meu setor existe colaboração entre as pessoas	3%	19%	34%	25%	19%
10. No meu setor existe um ambiente tranquilo	0%	31%	19%	34%	16%
11. No meu setor as pessoas se apoiam umas às outras para progredirem	3%	28%	47%	19%	3%
12. No meu setor há companheirismo	0%	19%	22%	44%	15%
14. No meu setor respira-se um ar de cordialidade	0%	25%	47%	25%	3%
18. No meu setor todos querem ajudar quando um tem problema	3%	22%	31%	38%	6%
19. No meu setor as pessoas mantêm laços de amizade entre elas	0%	16%	28%	41%	15%
22. No meu setor existem intrigas entre as pessoas	9%	19%	44%	22%	6%
24. No meu setor há ambiente para acolher cada um que ali trabalha	0%	13%	28%	44%	15%
25. No meu setor há respeito de um pelo outro	0%	13%	34%	34%	19%
27. No meu setor pode-se dizer que “são todos por um e um por todos”.	25%	25%	28%	22%	0%
29. No meu setor existe um ambiente social agradável.	3%	9%	47%	31%	10%

Fonte: o autor.

Porém, ao analisar o senso de comunidade e trabalho como propósito de vida, fica claro o ambiente de trabalho dessa empresa, cuja resposta com nenhum percentual com índice maior foi apurado. Sendo discordo totalmente, o quesito com o menor valor percentual aplicado. Logo em seguida, no item 1, tabela 2, 31% responderam discordar que no setor no qual atuam, as pessoas sejam unidas (senso de comunidade), seguido pelo item 28 da tabela 3, onde 41% das respostas concordam totalmente que o trabalho na qual exercem faz a vida de cada um ter mais significado (propósito de vida).

Tendo-se o auge em senso de comunidade, onde os colaboradores nem concordavam e nem discordavam sobre respirar ar de cordialidade e de fato assumir se existiam intrigas entre os colaboradores nas questões 11, 14, 22 e 29, evidencia a dificuldade de posicionamento ou a falta do mesmo, evitando-se assim conflitos entre as pessoas do mesmo setor, levando em conta os índices de 47% e 44% dos respondentes. Segue Tabela 4.

Tabela 4 – Resultados variável propósito de vida

Questão	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo Nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
2. Meu trabalho ajuda-me a realizar a maioria dos meus sonhos	9%	3%	22%	47%	19%
3. Meu trabalho ajuda-me a ter uma vida melhor.	6%	3%	9%	50%	31%
4. Meu trabalho amplia os horizontes de minha vida.	3%	13%	34%	34%	16%
5. Meu trabalho aumenta minhas habilidades como pessoa	0%	6%	19%	53%	22%
7. Meu trabalho dá sentido à minha vida.	0%	3%	25%	44%	28%
9. Meu trabalho dá uma razão especial à minha vida.	0%	13%	28%	41%	19%
13. Meu trabalho é essencial para minha existência	9%	6%	19%	41%	25%
15. Meu trabalho é responsável por muitas vitórias que consegui na vida	6%	3%	9%	50%	31%
16. Meu trabalho ilumina meus dias	9%	13%	31%	25%	22%
17. Meu trabalho me permite viver em paz.	6%	16%	31%	44%	3%
20. Meu trabalho torna minha vida mais completa.	9%	0%	25%	41%	25%
21. Meu trabalho traz tranquilidade para minha vida.	13%	9%	34%	34%	9%
23. Meu trabalho traz harmonia para os meus dias	6%	13%	25%	47%	9%
26. Meu trabalho é parte importante da minha vida.	6%	3%	19%	38%	34%
20. Meu trabalho faz minha vida ter mais significado	6%	9%	22%	22%	41%

Fonte: o autor

No entanto, ao analisar os itens que compõe o “propósito de vida”, depara-se com a supremacia nas respostas de concordar, tendo seu percentual de 86,67% das respostas, já em “senso de comunidade” existe um equilíbrio evidente entre não discordar e nem concordar x concordar, ambos com praticamente 50% das respostas.

Já no propósito de vida tendo 53% das respostas de concordância sobre o aumento de habilidades como pessoa, sendo influenciado pelo ambiente de trabalho na questão 5, reporta a necessidade de muitas vezes não se fazer realmente aquilo no qual temos habilidade e sim, estarmos dispostos a mudanças e aceitação daquilo na qual se está exercendo em determinado momento. Porque as organizações são constituídas por pessoas que necessitam satisfazer necessidades de amor, pertença, desenvolvimento e préstimo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme a vivência do ser humano, torna-se evidente a natureza da espiritualidade dentro das relações, seja de qualquer forma, mesmo que a pessoa afirme ser ateu, espiritualista ou agnóstico, porque existem respostas que dão sentido à vida. Através das relações interpessoais, as pessoas pensam, decidem e agem, juntando toda parte social que a cerca, ambiente de trabalho e as organizações, onde cada um faz parte.

O local de trabalho, dada a importância de que se reveste para o indivíduo, para a sua organização, ou para a comunidade, deverá ser encarado não apenas como uma fonte de rendimento monetário, mas também de realização pessoal e social. Mesmo que não seja novo, espiritualidade dentro do ambiente de trabalho ainda é um assunto com certo receio de ser exposto de forma aberta a todos e com liberdade de questionamentos, visto a ênfase estritamente financeira e a busca por metas em determinados setores da empresa.

Ao concluir este estudo, fica notória a necessidade de se dar atenção ao respectivo assunto, pois tudo que se torna de clareza explícita para alguns indivíduos, para outros se torna completamente obscuro ou até mesmo supérfluo. Questões inerentes acabam tornando-se conflitos muitas vezes irreversíveis e até mesmo culminando com a perda do cargo pretendido ou que estivesse exercendo no momento.

Ao finalizar a análise, fica muito claro que o relacionamento humano é complexo, mas tendo em vista a junção de trabalhar e se relacionar, tem-se visto muitos pontos positivos entre os colaboradores, pois o trabalho faz com que a maioria dos sonhos de cada um se realize, tendo uma vida melhor, ampliando a visão como ser humano e também como colaborador, fazendo com que tenha paz naquilo que for feito e transmitir segurança com quem está ao lado. Entretanto, é como sinal de alerta para própria empresa e colaboradores o item 27, o qual questiona se pode ser considerado um por todos e todos por um, fica claro um racha, onde um quarto das respostas foram de discordar totalmente, porém deve ser levado em conta a grande supremacia de solidariedade, companheirismo, acolhida e resolução de problemas em de forma conjunta.

Portanto, se está diante de um desafio, o qual todos fazem parte, novo dentro das organizações. A espiritualidade no ambiente de trabalho é um divisor de águas entre o relacionamento interpessoal e gerenciamento de conflitos e até, de interesses gerenciais se tratando da própria empresa. Importante para o bem estar de todos os colaboradores que ali

estão, em prol de um objetivo comum, o bem estar social, com aceitação de crenças de cada um, trazendo uma homogeneidade diante de tantas diferenças.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BETTEGA, Jaime João. **Espiritualidade nas Organizações: uma dimensão humana vital ao trabalho**. Caxias do Sul, RS: Educs, 2013.

CASTRO, Alfredo Pires de; Motivação. In: BOOG, Gustavo G; BOOG, Madalena. (Org.). **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: estratégias e tendências**. v. 1. São Paulo: Editora Gente, 2002.

CATANANTE, B. Espiritualidade no trabalho. In: BOOG, Gustavo. G.; BOOG, Madalena. (Coords.). **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: estratégias e tendências**. v. 1. São Paulo: Gente, 2002.

CORTELLA, Mário Sergio. **Qual é a Tua Obra?: inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética**. 13. Ed. Petrópolis, RJ : Vozes, 2011.

DIEHL, Astor Antônio; TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa em Ciências Sociais Aplicadas: Métodos e Técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

FARIA, Vânia; **Espiritualidade nas Empresas-Mitos e Verdades sobre este tema que ainda é tratado com indiferença por inúmeras organizações-categoria: Transformação Cultural**. Disponível em <www.evolucaohumana.com.br>. Acesso em: 10 out. 2016.

FERREIRA, Aurélio B. de H. (Coord.). **Minidicionário da Língua Portuguesa**. 3 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993

HUNTER, James C. **Como se tornar um Líder Servidor**. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

MARRAS, Jean P. (Org.). **Gestão Estratégica de Pessoas: conceitos e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2010.

REGO, Armênio; CUNHA, Miguel Pinha e; SOUTO, Solange. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. **RAE-eletrônica**, v. 6, n. 2, Art. 12, jul./dez. 2007, p. 1-27.

SCIADINI, Frei Patrício. **Espiritualidade? O que é isto?** Disponível em: <www.cancaonova.com.br>. Acesso em: 09 set. 2016.

SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Novas Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Espiritualidade no Ambiente de Trabalho: dimensões, reflexões e desafios**. São Paulo: Atlas, 2008.

ANEXO A – Questionário

Este questionário faz parte do trabalho de conclusão do curso de Administração e tem como objetivo avaliar o grau de sentido do trabalho para a vida dos funcionários do seu setor de trabalho. Suas respostas não irão lhe trazer prejuízo no trabalho ou fora dele. Você dispõe do tempo que julgar necessário para preencher.

Abaixo estão algumas frases referentes ao seu trabalho atual. **INDIQUE O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DE CADA UMA DELAS.**

Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo Nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente

1. () No meu setor as pessoas são unidas.
2. () Meu trabalho ajuda-me a realizar a maioria dos meus sonhos.
3. () Meu trabalho ajuda-me a ter uma vida melhor.
4. () Meu trabalho amplia os horizontes de minha vida.
5. () Meu trabalho aumenta minhas habilidades como pessoa.
6. () No meu setor existe espírito de solidariedade entre as pessoas.
7. () Meu trabalho dá sentido à minha vida.
8. () No meu setor existe colaboração entre as pessoas.
9. () Meu trabalho dá uma razão especial à minha vida.
10. () No meu setor existe um ambiente tranquilo.
11. () No meu setor as pessoas se apoiam umas às outras para progredirem.
12. () No meu setor há companheirismo.
13. () Meu trabalho é essencial para minha existência.
14. () No meu setor respira-se um ar de cordialidade.
15. () Meu trabalho é responsável por muitas vitórias que consegui na vida.
16. () Meu trabalho ilumina meus dias.
17. () Meu trabalho me permite viver em paz.
18. () No meu setor todos querem ajudar quando um tem problema.
19. () No meu setor as pessoas mantêm laços de amizade entre elas.

20. () Meu trabalho torna minha vida mais completa.
21. () Meu trabalho traz tranquilidade para minha vida.
22. () No meu setor existem intrigas entre as pessoas.
23. () Meu trabalho traz harmonia para os meus dias.
24. () No meu setor há ambiente para acolher cada um que ali trabalha.
25. () No meu setor há respeito de um pelo outro.
26. () Meu trabalho é parte importante da minha vida.
27. () No meu setor pode-se dizer que “são todos por um e um por todos”.
28. () Meu trabalho faz minha vida ter mais significado.
29. () No meu setor existe um ambiente social agradável.