

# ESPIRITUALIDADE E CLIMA ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO NA FACULDADE DE FILOSOFIA, CIÊNCIAS E LETRAS DE CAJAZEIRAS - FAFIC

## ESPIRITUALIDAD Y CLIMA ORGANIZATIVO: ESTUDIO DE CASO EN EL COLEGIO DE FILOSOFÍA, CIENCIAS Y LETRAS DE CAJAZEIRAS – FAFIC

## SPIRITUALITY AND ORGANIZATIONAL CLIMATE: CASE STUDY IN THE COLLEGE OF PHILOSOPHY, SCIENCES AND LETTERS OF CAJAZEIRAS – FAFIC

Josinaldo Pereira de Lima\*  
jospereira@hotmail.com

Mayara Muniz de Oliveira\*  
mayaramunizoliveira@gmail.com

\*Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras e Cajazeiras, Cajazeiras, PB, Brasil

---

### Resumo

A espiritualidade e o clima organizacional são aspectos das organizações que possuem papel ativo no desempenho dos colaboradores. No entanto, não se deve confundir espiritualidade com práticas de determinada religião, mesmo que haja alguma ligação. A presente pesquisa teve o objetivo de analisar como o clima organizacional e a espiritualidade contribui para o desempenho dos colaboradores da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras-FAFIC. Para atender ao objetivo da pesquisa, foi aplicado um questionário semiestruturado, junto aos funcionários da instituição. Os dados apresentados foram analisados e fundamentados a partir da visão de autores do tema em questão. A análise dos dados demonstrou que a espiritualidade é um valor importante, que contribui para um clima organizacional saudável, embora exista desconhecimento a respeito da temática em estudo.

**Palavras-chave:** Espiritualidade; Clima organizacional; FAFIC.

### Resumen

La espiritualidad y el clima organizacional son aspectos de las organizaciones que juegan un papel activo en el desempeño de los empleados. Sin embargo, la espiritualidad no debe confundirse con las prácticas de una religión en particular, incluso si existe alguna conexión. Esta investigación tuvo como objetivo analizar cómo el clima organizacional y la espiritualidad contribuye al desempeño de los empleados de la Facultad de Filosofía, Ciencias y Letras de Cajazeiras-FAFIC. Para cumplir con el objetivo de la investigación, se aplicó un cuestionario semiestruturado a los empleados de la institución. Los datos presentados fueron analizados y fundamentados en base a la visión de los autores del tema en cuestión. El análisis de los datos mostró que la espiritualidad es un valor importante, que contribuye a un clima organizacional saludable, aunque existe un desconocimiento sobre el tema en estudio.

**Palabras clave:** espiritualidad; Clima organizacional; FAFIC.

### Abstract

Spirituality and the organizational climate are aspects of organizations that play an active role in the performance of employees. However, spirituality should not be confused with practices of a particular religion, even if there is some connection. This research aimed to analyze how the organizational climate and spirituality contributes to the performance of the employees of the Faculty of Philosophy,

Sciences and Letters of Cajazeiras-FAFIC. To meet the research objective, a semi-structured questionnaire was applied to the institution's employees. The data presented were analyzed and substantiated based on the view of the authors of the topic in question. The analysis of the data showed that spirituality is an important value, which contributes to a healthy organizational climate, although there is a lack of knowledge about the subject under study.

**Keywords:** Spirituality; Organizational climate; FAFIC.

---

## 1. INTRODUÇÃO

O homem passa grande parte de sua vida dentro das organizações e delas dependem para a subsistência e o êxito profissional. Como se sabe, assim como em qualquer outro lugar, conflitos organizacionais, podem fazer parte do cotidiano. Desse modo, as organizações buscam criar um ambiente que favoreça a harmonia e a satisfação dos seus colaboradores.

Nesta realidade dinâmica, a espiritualidade tem sido um instrumento utilizado por muitas organizações para transformar o clima organizacional. A definição de espiritualidade, dentro das empresas, está associada ao significado e sentido do trabalho, assim também, como a própria organização. De acordo com o Dicionário de Aurélio Brasileiro o termo espiritualidade define-se do seguinte modo: “tudo o que possa demonstrar ou ter fundamento espiritual. Que possui ou revela elevação, transcendência, sublimidade. Teologia. Prática, exercícios devotos que têm por objeto a vida espiritual.”

O clima organizacional está fortemente ligado ao tipo de cultura estabelecida dentro da organização. Este pode ser definido segundo Litwin (2010) como “a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional, que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e influencia o seu comportamento.”

Desse modo, a espiritualidade assume uma função importante na constituição do clima organizacional sadio e equilibrado de qualquer organização.

### 1.1 Objetivos

Analisar como o clima organizacional e a espiritualidade contribuem para o desempenho dos colaboradores da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras – FAFIC.

Essa pesquisa adotou os seguintes objetivos específicos:

- Apresentar o perfil dos colaboradores e docentes da FAFIC;
- Identificar a vivência da espiritualidade dos colaboradores e docentes da FAFIC;
- Relatar o clima organizacional no ambiente de trabalho da FAFIC.

### 1.2 Justificativa

Compreende-se que este artigo é importante, pois, poderá contribuir para o enriquecimento científico do pesquisador, para a Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras - FAFIC, no entendimento da espiritualidade e do clima organizacional, como forma de melhoramento do ambiente de trabalho. Deste modo, apresenta-se, a oportunidade de aumentar a eficiência da organização, melhorar o desempenho dos colaboradores e proporcionar mudanças de atitudes dos mesmos em relação à organização que a compõem.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Espiritualidade

A espiritualidade é uma dimensão importante do ser humano. O homem questiona-se diante de sua contingência e encontra sentido numa vida vivida tendo como referencial um Ser Absoluto. Existe uma tendência a ligar a espiritualidade a prática de alguma religião. De fato, como afirma Maçaneiro (1997), todas as religiões possuem duas dimensões, uma interior e outra exterior. Assim, encontra-se de um lado, a experiência mística, fundante, a partir da qual nascem as convicções profundas, com símbolos e espiritualidade. Opostamente, percebe-se a prática da religião: as orientações, os regulamentos, o comportamento de cada indivíduo, a ética grupal e assim por diante.

Atualmente há uma propensão de reunir elementos da espiritualidade dos mais diversos grupos religiosos e gerar, a partir daí uma espiritualidade diversificada, que possibilite atender todas as necessidades e desejos. Uma dificuldade que se cria, nesta concepção, é a falta de identidade com um grupo religioso específico. Apesar de haver uma forte relação entre espiritualidade e religião, são muitos aqueles que hoje, mesmo manifestando a fé, não se definem membros de algum grupo religioso. É crescente o número daqueles que não estão inseridos numa comunidade religiosa. No entanto, é possível afirmar que a palavra “espiritualidade” representa o percurso existencial de crescimento espiritual de um indivíduo assim como a realidade mística da fé e da religião.

Para melhor compreender o significado de vida espiritual se faz necessário entender o que seja espírito. O termo espírito que vem do latim *spiritus*, significa ar em movimento, vento forte, respiração, vida. Pode se afirmar que o ser humano possui respiração e vida, ou ainda, uma força interior que o torna superior aos seres materiais ou inanimados, como também em relação aos animais. Ainda de acordo com Belda (2006) quando se afirma que o homem é espírito, está indicando que esta força não nasce somente do seu interior, mas que transcende os condicionamentos imediatos, para alcançar o tangível e progredir no conhecimento e no amor, na comunicação com os outros.

Outro aspecto importante é que o termo espírito é utilizado pelas diversas religiões e culturas, não somente para definir o homem, mas também para fazer referência a outros seres superiores, como anjos e Deus.

### 2.2 Espiritualidade nas organizações

As organizações podem ser definidas pelo agrupamento de pessoas, tendo em vista um objetivo em comum. Assim, um elemento central é justamente, a presença de pessoas. De acordo com Moggi e Burkhard (2004) a espiritualidade nas organizações pode ser compreendida como a ação, por parte das empresas e líderes, do entendimento de que os colaboradores possuem uma vida interior e que assumem outras funções em suas vidas. O trabalho quando é realizado comunitariamente, influencia e é influenciado pelo desenvolvimento dos diversos fatores da vida de cada indivíduo.

Segundo Oliveira (2001), há na realidade, três tipos de empresas: o primeiro encontra-se na era do conhecimento, ou seja, ainda não consegue vislumbrar as habilidades pessoais de cada indivíduo, permanecendo no passado. O segundo tipo é aquele que já aplica o conhecimento, mas também já percebeu que as habilidades pessoais estão fazendo a diferença. Poderia se dizer que esta é a empresa do presente. O terceiro tipo de empresa é a da era da espiritualidade. Este tipo de empresa está mais preparada para adaptar-se às contingências e, possuem as melhores ferramentas para produzirem as transformações. Podem ser definidas como empresas do futuro, pois valoriza o conhecimento e as habilidades pessoais e tem consciência que o ser humano é um ser espiritual, e deste modo, deve ser valorizado e tratado como tal.

Pode-se afirmar que incrementar a espiritualidade dentro de uma organização não significa necessariamente, ritualizá-la ou doutrina-la, mas criar um clima de mudanças de atitudes e comportamentos. De acordo com Nucci (2007), a espiritualidade provoca a solidariedade, o sentimento de justiça entre os indivíduos e a sensação de que eles fazem parte de uma sociedade fraterna e

harmoniosa. Para Bell e Taylor (2004), as organizações quando são espiritualizadas logram mais tranquilamente com situações de divisões e insegurança no trabalho, como também a falta de atitude dos seus colaboradores. Isso se dá pelo fato de que a espiritualidade consegue melhorar as atitudes dos colaboradores no que diz respeito ao trabalho, possibilitando o aumento da satisfação e, conseqüentemente, um impacto positivo sobre o desempenho da organização.

Espiritualizar uma organização significa possibilitar a consecução de um propósito maior que os fatores materiais. Os valores são assimilados pelos colaboradores, criando uma visão de que é necessário dividi-los com a sociedade. Neste sentido, a espiritualidade faz referência a consciência de que os colaboradores têm de uma organização (REGO; CUNHA; SOUTO, 2005): são seres com necessidades espirituais; buscam experimentar um sentido e significado em seu trabalho que ultrapasse o fator material; querem sentir uma conexão com a sociedade e a comunidade formada pelos membros da organização onde atuam.

### 2.3 Clima organizacional

As organizações possuem uma tendência a atrair e manter colaboradores que estão de acordo com o seu clima, de modo que seja contínuo. De acordo com Lacombe (2012), o clima organizacional deve refletir o nível de satisfação das pessoas com o ambiente interno da empresa.

Segundo Robbins (2010), alguns aspectos podem influenciar a satisfação com o trabalho: trabalho competitivo, gratificações justas, condições de trabalho apropriadas, colegas que deem apoio e ajuste da pessoa ao cargo em termos de competências e personalidade. Mas também existem alguns fatores que influenciam no clima organizacional, entre eles:

*Liderança* - a liderança é uma dimensão importante dentro do clima organizacional, pois o líder é aquele que tem o potencial de influenciar as pessoas. Como afirma Lacombe (2012, p. 140) “liderança é o uso do poder e influência para dirigir as atividades dos seguidores para atingir determinados objetivos”. Para Cruz (2005), a liderança em uma empresa é vista como um processo de muita influência, pois os indivíduos são conduzidos a alcançar objetivos que somente serão atingidos se houver um bom relacionamento entre os gestores e os colaboradores. Torna-se claro que a liderança é um elemento central para a percepção do clima organizacional de uma empresa, já que o líder é o modelo para os colaboradores.

*Comunicação Interna* - a comunicação, de acordo com Lacombe (2012, p. 170) é “uma mensagem que envolve transmissão de conteúdos emocionais ou intelectuais, na maioria dos casos ambos estão presentes”. Grande parte dos problemas existentes dentro das organizações são conseqüências de comunicações inadequadas ou falhas. Independentemente da forma escrita ou verbal estão sujeitas a falhas e distorções. Acrescente-se a isso os ruídos, que é tudo aquilo que não pertence ao emissor nem tampouco ao receptor, mas afeta na compreensão da mensagem.

*Ambiente físico da organização* - o ambiente interno pode ser definido a partir dos seguintes elementos que são constitutivos da organização como: Cultura organizacional, estrutura organizacional e instalações físicas e os colaboradores. De acordo com Sobral (2012, p.72), “esses três elementos influenciam a adequação da organização ao ambiente externo, conseqüentemente, o desempenho organizacional”. As condições físicas de uma organização se tornaram essenciais para garantir e atender as necessidades primárias dos colaboradores. Deste modo, cuidar deste espaço significa manter motivados as pessoas, estimulando-as para conseguir os objetivos organizacionais.

*Relacionamentos Interpessoais* - para Chiavenato (2010), o relacionamento interpessoal simboliza o comportamento humano que suscita o trabalho em grupo, confiança e participação das pessoas. Segundo o autor as pessoas não agem de modo isolado, mas através de interações com outros indivíduos para conseguirem atingir suas metas. É importante estar atento às relações interpessoais como um dos aspectos do clima organizacional. Este tem o potencial de influenciar o comportamento dos colaboradores.

Portanto, é essencial garantir um bom relacionamento entre os gestores e os colaboradores. Este aprimoramento deve ser permanente e diário, pois como afirma Moscovici, (2011), às relações interpessoais acontecem a partir do processo de interação.

### 3. METODOLOGIA

A pesquisa realizada, tencionando o alcance do objetivo proposto é de natureza quanti-qualitativa. Conforme Roesch (1996, p.145), “seus métodos de coleta de dados são apropriados para uma fase exploratória de pesquisa.”

Esta investigação pode ser definida como descritiva e exploratória, pois segundo Andrade (1999, p. 106) “os fatos são observados, analisados, classificados, sem que o pesquisador interfira neles.”. De acordo com Gil (1999, p. 43) esse tipo de investigação ocorre especialmente quando o tema é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses. Trata-se de um estudo de caso aplicado com o objetivo de entender e discutir o tema Espiritualidade e Clima organizacional nas organizações, tendo como foco a Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras (FAFIC). Segundo Yin (2001, p. 21) “o estudo de caso permite uma investigação para se preservar as características e significativas dos eventos da vida real.”

A população para a realização da pesquisa foram os colaboradores da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras-FAFIC, num total de 63 entrevistados. No entanto, a FAFIC, conta com 100 funcionários, entre docentes e técnicos, muitos deles se abstiveram de responder ao questionário, mesmo não sendo identificados, com receio de sofrerem alguma penalidade ou até mesmo a demissão, segundo relato de um funcionário, outros não justificaram porque não queriam participar da pesquisa.

Para a realização desta pesquisa foi empregado o método não experimental que de acordo com Martins (1990), pode ser compreendido como aquele em que se constata, registra, examina e relaciona acontecimentos e variáveis sem nenhuma interferência ou manipulação do pesquisador.

A presente investigação teve como instrumento um questionário com questões semiestruturadas, sendo que as observações foram *in loco*, no ambiente produtivo. Os questionários foram aplicados junto aos professores e demais funcionários da instituição. O questionário foi estruturado em três campos: primeiro, referente a espiritualidade, o segundo dizia respeito ao clima organizacional e o terceiro ao perfil do respondente. As questões foram tabuladas, a partir de recursos estatísticos, utilizando-se do programa informático Word, Google Drive e Excel, Windows 10. Em seguida, realizou-se a interpretação e análise dos dados, a partir das abordagens sobre Espiritualidade e Clima organizacional.

### 4. RESULTADOS

#### 4.1 Perfil dos entrevistados

Dentre aqueles que foram entrevistados 46% se identificaram como pertencentes ao gênero feminino e 54% ao masculino, apresentando uma diferença mínima entre ambos. Neste sentido, a faixa etária dos respondentes ficou assim configurado: de 20 a 29 anos, cerca de 9%, de 30 a 39 anos, 54%, sendo a grande maioria, de 40 a 49 anos, 30,2% e de 50 a 70 anos, 6,3%. Já em relação ao quadro profissional cerca de 60,3% dos pesquisados se definiram como docentes dos mais diversos cursos existentes na empresa. Os demais ocupam cargos ligados as coordenações e administração da organização.

Um outro dado importante a ser destacado é que cerca de 43% dos respondentes já trabalham na empresa há mais de cinco anos e apenas 8% estão entre 1 e 2 anos. Revela-se, neste caso, que existe um grupo considerável de colaboradores que estão na empresa há um bom tempo, o que pode revelar a sua saúde organizacional.

## 4.2 Dados referentes à espiritualidade

De acordo com Catanante (2002, p. 530), a espiritualidade vivenciada nas organizações pode ser entendida como um “estado de consciência permanente em querer fazer a diferença, deixar sua marca, propiciar benefícios, prestando um verdadeiro serviço”.

A primeira questão a ser apresentada dizia respeito se os colaboradores seguiam alguma religião. Entre os respondentes 97% afirmaram que sim, seguem alguma religião. Sendo que 82% dos entrevistados se identificam como católicos e um total de 17% se declararam acompanhar outras religiões, como evangélica e espiritismo. É significativo perceber que a maioria dos respondentes se declararam seguir alguma religião, fundamentando a ideia de que há a tendência de ligar espiritualidade a prática religiosa, embora não seja possível afirmar que uma pessoa que segue determinada religião seja de fato espiritualizada., assim como afirma Cavanagh(1999, *apud* Vasconcelos, 2008) ao explicar que a espiritualidade não está obrigatoriamente ligada a religiosidade.

Em relação ao conhecimento do que seja espiritualidade organizacional percebe-se que apenas 52% dos respondentes entende o seu significado e que 48% dos entrevistados desconhecem a sua definição. Um fator interessante, neste caso, é que os respondentes se afirmam, 97% destes, como pessoas espiritualizadas, apesar de não saberem o que seja espiritualidade organizacional. Nota-se neste sentido que existe certa discrepância entre sentir-se “espiritualizado” e a prática da espiritualidade no ambiente de trabalho. A espiritualidade nas organizações pode ser compreendida como “o reconhecimento de que os empregados têm uma vida interior que alimenta, e é alimentada, pela realização de trabalho com significado num contexto de comunidade” (ASHMOS; DUCHON, 2000, p. 137). Gerar espiritualidade na organização não significa apenas adotar ritos e normas, mas criar um clima capaz de produzir mudanças nos comportamentos dos colaboradores e gestores.

Em relação ao grau de espiritualidade da empresa onde trabalham se verificou diferenças quanto a sua percepção, sendo o percentual de concordância de 81% contra 19% que atribuíram notas abaixo de sete para a espiritualidade na empresa. Embora exista uma percepção positiva em relação ao nível de espiritualidade presente na organização não se pode desconsiderar aqueles que pensam o contrário. É preciso verificar de fato quais as causas dessa percepção, adotando instrumentos que se possa reverter tal conceito.

A avaliação para os gestores indica uma espiritualidade alta, ou seja, 97% acreditam que seus líderes são espiritualizados, diante de apenas 3% que afirmaram o contrário. Este número elevado pode ser compreendido porque a empresa é dirigida por líderes religiosos, ligados diretamente a Igreja Católica.

## 4.3 Dados referentes ao clima organizacional

Definir a satisfação no trabalho é sempre algo muito difícil porque envolve a subjetividade do indivíduo, e isso varia de pessoa para pessoa, pois cada um reage de um modo próprio a situações que são idênticas (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003). Chama-se a atenção para o número daqueles que se sentem satisfeitos de trabalharem na FAFIC, 98% dos respondentes e apenas 2% se sentem insatisfeitos.

Já em relação as expectativas de trabalho por parte da empresa há um equilíbrio nas respostas como se ver a seguir: 38,1% responderam que têm conhecimento de quais são as expectativas; 34,9%, afirmaram que nunca foi dito quais eram as expectativas, no entanto, imaginam quais são; cerca de 20,6% já disseram, mas ainda têm muitas dúvidas; 3,2% não têm a mínima ideia a esse respeito e ainda 3,2% sequer pensaram a esse respeito.

É importante resaltar também que quando questionados se tinham à sua disposição os materiais e recursos necessários para desempenhar um bom trabalho, 87% dos respondentes afirmaram que sim, e apenas 12,7% discordaram. De acordo com esses números torna-se mais fácil entender porque se obteve um índice elevado de colaboradores que se sentem satisfeitos de atuarem na empresa, propiciando para o clima organizacional saudável. De acordo com Maximiano (2009) o clima organizacional é o modo como os colaboradores se sentem em relação à organização e seus líderes.

Em relação ao estresse no trabalho, 15,9% dos respondentes afirmaram que “é bastante estressante”, 68,3% “muito pouco estressante e 15,9% “nem um pouco estressante”. Esses dados são relevantes, pois a satisfação do colaborador representa um dos resultados organizacionais que deveria ser tão reconhecido quanto a sua performance. A insatisfação do colaborador pode ser consequência de um clima organizacional ruim, produzindo aquilo que alguns autores chamam de estresse coletivo. Alguns autores afirmam que o estresse não pode ser compreendido se o indivíduo é visto como um ser isolado. Por isso deve-se levar em conta o fato de o estresse ser algo que se revela não em indivíduos isolados, mas em grupos sociais (PUENTES-PALACIOS, 2013).

Um outro dado interessante que deve ser levado em consideração é que apenas 3,2% dos respondentes afirmaram que não têm nenhuma autonomia e, enquanto que 44,4% disseram que têm total autonomia para realizar as suas atividades laborais. De fato, a autonomia no trabalho sempre esteve ligada à satisfação no trabalho. Como afirma Hackman e Lawler (1971) *apud* Moura e Neto (2017), a autonomia pode ser entendida como extensão, um ato ou efeito de estender-se, de ter condições de manifestar tranquilamente as suas opiniões.

No que diz respeito as relações de trabalho cerca de 92% dos respondentes, consideram muito tranquila a relação com os colegas. Estes dados são importantes porque como afirma Luz (2001, p. 22) “[..] o clima influencia profundamente a produtividade do indivíduo e, conseqüentemente da empresa”. Quando o clima organizacional é bom, naturalmente, o colaborador se sente motivado com seu espaço laboral, predominando a proatividade, dedicação e confiança.

Esse índice diminui um pouco quando os respondentes foram questionados no que diz respeito a relação com o supervisor ou coordenador: cerca de 86,7% afirmaram que é muito tranquila, 6,7% um pouco tranquila e apenas 3,3% disseram que é conturbada.

Vale ressaltar que construir um ambiente de trabalho agradável nas organizações facilita as relações interpessoais como também a produtividade (CHIAVENATO, 2010). Embora a espiritualidade e o clima organizacional não possam ser considerados fatores únicos causadores da motivação ou insatisfação do colaborador, não se pode ignorar a sua capacidade para realizar tais fins.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando o estudo realizado em que se buscou entender de que forma a espiritualidade e o clima organizacional favorecem o desempenho dos colaboradores, é possível apresentar alguns aspectos conclusivos, embora não seja possível encerrar a questão.

Não se deve ignorar que a espiritualidade é uma dimensão importante do ser humano que dá sentido à sua existência. Neste caso, não importa como se define – religioso, ateu ou agnóstico - o homem precisa encontrar e dar sentido a sua vida e, ainda, respostas as situações que se manifestam diariamente. Tudo isso acontece a partir das suas relações interpessoais. Verificou-se que na empresa pesquisada que 97% dos respondentes seguem alguma religião, sendo que a maioria, o catolicismo. Esses dados demonstram que cada colaborador já traz consigo sinais de espiritualidade capazes de criar e manter um clima organizacional saudáveis, embora como já se afirmou não são determinantes.

Torna-se evidente que as organizações que prezam e cuidam da espiritualidade possuem potencial maior de levar os seus colaboradores a dar sentido ao trabalho realizado. Por isso as organizações quando incluem como valor a espiritualidade oferecem a possibilidade de se criar laços afetivos com os colaboradores e, vice-versa, significando fidelidade, engajamento e melhor desempenho.

As empresas estão cada vez mais preocupadas com a satisfação e motivação dos seus colaboradores no ambiente de trabalho. A pesquisa mostrou a importância da Espiritualidade e do Clima organizacional para o bem-estar do colaborador como também da própria empresa, contribuindo para elevar o seu desempenho.

Portanto, trabalhar num ambiente agradável, em que as relações interpessoais são saudáveis gera motivação e, conseqüentemente melhora o desempenho dos colaboradores. Ao contrário, se estiverem

num ambiente desfavorável é possível que os mesmos se sintam menos motivados e tenham dificuldade de realizar as suas atividades. Pode-se, afirmar que, o clima organizacional está ligado ao nível de satisfação dos colaboradores. Tornou-se evidente que a espiritualidade pode ser um valor incluído na cultura das organizações, como meio de se melhorar o clima organizacional e, conseqüentemente, contribuir para o desempenho dos colaboradores, conforme pode-se perceber nos dados apresentados nesta pesquisa.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASHMOS, D. P.; DUCHON, D. Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145. 2000. In: REGO, A.; SOUTO, S. e CUNHA, M.P. **Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho. In Comportamento Organizacional e Gestão (ISPA)**, v.13, 1, p. 7-36, 2007a. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/cog/v13n1/v13n1a02.pdf> Acesso em: 30 jun. 2018.

BELL, E.; TAYLOR, S. **A exaltação do trabalho: o poder pastoral e a ética do trabalho na nova era.** *Revista de Administração de Empresas*, v. 44, n. 2, p. 64-78, 2004. Disponível em: <http://rae.fgv.br/rae/vol44-num2-2004/exaltacao-trabalho-poder-pastoral-etica-trabalho-nova-era> Acesso em: 11 jul. 2018.

BELDA, M. **Guiados por el Espíritu de Dios.** 2. ed. Madrid: Pelicano, 2006.

CATANANTE, B. **Espiritualidade no Trabalho.** In: **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: Estratégias e Tendências.** São Paulo: Gente, 2002.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, I. **Administração: teoria, processo e prática.** 5. ed. São Paulo: Manole, 2014.

CRUZ, R. B. **A influência da liderança na motivação dentro do contexto organizacional.** Jul, 2005.

Gavin, J. H. & Mason, R. O. (2004). **The virtuous organization: The value of happiness in the workplace.** *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LACOMBE, F. J. M. **Comportamento organizacional.** São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, José do Prado. **Didática geral: fundamentos, planejamento, metodologia, avaliação.** São Paulo: Atlas, 1990.

MAÇANEIRO, M. **Esoterismo e fé cristã.** Petrópolis, Vozes, 1997.

MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo.** 20. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2011.

MOGGI, J.; BURKHARD, D. **Como integrar Liderança e Espiritualidade.** Rio de Janeiro: Campus, 2004.



NETO, Vera L. da Conceição; MOURA, Guilherme Lima. **Instrumentalização da autonomia no trabalho: contribuições e reflexões**. XX SEMEAD, 2017. Disponível em: <http://login.semead.com.br/20semead/arquivos/2282.pdf> Acesso em: 04 set. 2018.

NUCCI, C. **O espírito (das) nas empresas**. Revista da ESPM, v. 14, n. 1, p. 28-34, 2007. Disponível em: [http://arquivo.espm.br/revista/Janeiro\\_2007/#2/z](http://arquivo.espm.br/revista/Janeiro_2007/#2/z) Acesso em: 10 jul. 2018.

Martinez, M.C. e Paraguay, A.I. B.B. **Satisfação e saúde no trabalho - aspectos conceituais e metodológicos**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2003. Disponível em: [http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?pid=S1516-7172003000200005&script=sci\\_arttext](http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?pid=S1516-7172003000200005&script=sci_arttext) Acesso em: 03 set. 2018.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009;

PUNTE-PALACIOS, Kátia.; PACHECO, Érica; SEVERINO, Aline. **Clima organizacional e estresse em equipes de trabalho**. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 2013. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572013000100004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572013000100004). Acesso em: 04 de set. 2018.

OLIVEIRA, A. **Espiritualidade na Empresa**. São Paulo: Butterfly, 2001.

REGO, A.; CUNHA, M. P. E.; SOUTO, S. O. **Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional**. RAE Eletrônica, v.6, n.2, p.1-27, 2007 Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/2051/205114656003.pdf> Acesso em: 01 jul. 2018.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio do curso de administração: guia para pesquisa, projetos e trabalhos de conclusão do curso**. São Paulo: Atlas, 1996.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SOBRAL, F. A. P. **Administração**. Teoria e prática no contexto brasileiro. 6º Reimpressão. São Paulo: Pearson education do brasil, 2012.

YIN, R. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

## ANEXO

Caro (a) respondente. Ao responder este questionário você estará colaborando para uma pesquisa acadêmica, portanto, **pedimos a máxima sinceridade ao responder** as perguntas, salientando que esta pesquisa possui finalidade acadêmica, não sendo necessária sua identificação. **Marque apenas uma alternativa.**

### QUESTIONÁRIO

#### Espiritualidade

1. Você segue alguma religião?

Sim. Se sim, qual? \_\_\_\_\_

Não

2. Você sabe o que seja espiritualidade organizacional?  Sim  Não

3. Você se considera uma pessoa espiritualizada?  Sim  Não  Desconheço

4. Em sua opinião qual o grau de espiritualidade da empresa onde você trabalha? Atribua uma nota.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

5. Acredita que os líderes desta empresa são pessoas espiritualizadas?

Sim  Não

#### Clima Organizacional

6. Você está satisfeito em trabalhar na FAFIC?

Sim

Não

7. Você sabe quais são as expectativas que a empresa tem em relação ao seu trabalho?

Não tenho a mínima ideia

Nunca me disseram, mas eu imagino quais são as expectativas

Nunca pensei sobre isso

Já conversaram comigo sobre as expectativas, mas eu ainda tenho algumas dúvidas

Sim, tenho total certeza de quais são as expectativas

8. Você tem à sua disposição os materiais e recursos necessários para desempenhar um bom trabalho?

Sim

Não

9. Você tem autonomia para tomar as decisões relacionadas às suas próprias tarefas?

Não tenho nenhuma autonomia

Tenho alguma autonomia

Tenho autonomia

Tenho muita autonomia

Tenho total autonomia

10. Em geral, o seu trabalho é estressante?

Nem um pouco estressante

Muito pouco estressante

É bastante estressante

11. Como é a sua relação de trabalho com o seu supervisor ou coordenador?

Muito tranquila

Um pouco tranquila

Nem tranquila nem conturbada

Um pouco conturbada

Muito conturbada

12. Como é a relação de trabalho com os seus colegas?

- Muito tranquila
- Um pouco tranquila
- Nem tranquila nem conturbada
- Um pouco conturbada
- Muito conturbada

**13.** Como é o seu ambiente de trabalho? Considere a sua mesa, sala, sala de reunião, banheiro etc.

- Muito confortável
- Um pouco desconfortável
- Nem confortável nem desconfortável
- Um pouco confortável
- Muito confortável

**14.** Você se sente informado do que acontece na empresa?

- Sim
- Não

**15.** Você tem conhecimento de qual é a missão e os valores da empresa?

- Sim
- Não

**16.** Qual dos adjetivos abaixo melhor caracteriza o seu trabalho hoje para você? Escolha apenas uma opção.

- \*Estressante
- \*Cansativo
- \*Motivador
- \*Entediante
- \*Empolgante
- \*Desafiador
- \*Inovador
- \*Estimulante
- \*Indiferente
- \*Prazeroso
- \*Promissor
- \*Importante

#### Perfil do Informante

**17.** Qual sua faixa etária?

- 20 a 29 anos
- 30 a 39 anos
- 40 a 49 anos
- 50 a 70 anos
- Acima dos 70 anos

**18.** Qual o seu gênero?  masculino  feminino

**19.** Qual o seu cargo na FAFIC?

**20.** Se leciona, qual o curso?\*

- Ciência da Computação  Ciências Contábeis  Direito  Educação Física
- Filosofia  Marketing  Serviço Social

\*Pode marcar mais de uma alternativa

**21.** Há quanto tempo trabalha na FAFIC?

- Há menos de 1 ano  Entre 1 e 2 anos  Entre 2 e 3 anos  Entre 3 e 5 anos
- Há mais de 5 anos

Recebido em: 19/04/2021

Aceito em: 20/05/2021

Endereço para correspondência:

Nome: Josinaldo Pereira de Lima

E-mail: jospereira@hotmail.com



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons Attribution 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)