



Faculdade de Economia

Mestrado em Marketing

Tema:

A Espiritualidade nas Organizações

Um Estudo Empírico

Sob orientação: Professor Doutor Arnaldo Coelho

Autor: Carlos Rodolfo Nunes Martins da Silva

AGRADECIMENTOS

A elaboração desta dissertação de mestrado só foi possível com o apoio, motivação e entusiasmo que me foi sendo transmitido por todos aqueles que me rodeiam, pela solidariedade e entreatada de um grupo de amigos na prossecução de um objetivo em comum e pela disponibilidade de tempo proporcionada pela entidade empregadora na qual laboro atualmente.

Quero agradecer especialmente ao meu orientador, Professor Doutor Arnaldo Coelho, pelo seu espírito crítico na concretização desta dissertação, pela sua paciência no esclarecimento de dúvidas, disponibilidade total em me receber e empenho na concretização de uma dissertação com um tema cada vez mais aliciante no mercado de trabalho.

Por último, agradecer a todos os que fui encontrando neste percurso académico e que tanto contribuíram positivamente para o meu enriquecimento pessoal e académico, não deixando de agradecer também a todos os amigos, colegas e mesmo desconhecidos que contribuíram de uma forma decisiva no preenchimento dos questionários disponibilizados online.

A todos os que me acompanharam nesta jornada, o meu especial agradecimento pelo pequeno grande contributo que me deram, bem hajam.

DEDICATÓRIA

Dedico esta dissertação à minha Mãe e ao meu Pai
por tudo aquilo que me ensinaram e proporcionaram ao longo destes anos.

À Catarina
pelo amor e apoio incondicional.

À minha irmã Nené, Tita, Avós e Pedro
pelo pensamento positivo transmitido ao longo deste tempo.

Aos meus amigos
por partilharem comigo este momento.

RESUMO

As organizações procuram sempre melhorar os seus processos internos, de forma a tornarem-se mais competitivas num mercado cada vez mais global e interligado.

Para a prossecução deste objetivo tem-se notado uma preocupação crescente com o bem-estar emocional dos trabalhadores, com a sua motivação e vínculo à organização, que resultem numa melhoria da sua performance.

Assim, o presente estudo tem o propósito de contribuir para a definição de espiritualidade nas organizações e qual a sua influência nos seus trabalhadores, nomeadamente no comprometimento organizacional, realização pessoal, superação pessoal, criatividade e *locus of control*. As variáveis absentismo e desempenho individual foram analisadas tendo em conta a influência da espiritualidade e também os comportamentos dos indivíduos.

Com base na revisão literária foi definido o modelo conceptual e as hipóteses de estudo, sendo que posteriormente as variáveis foram sujeitas à análise fatorial exploratória e à medida de consistência interna, Alfa de Cronbach, assim como à regressão linear múltipla para avaliar o seu impacto na variável dependente.

Dos resultados obtidos, salienta-se que a espiritualidade tem um forte impacto nos comportamentos dos indivíduos no meio empresarial, com especial destaque para a superação e realização pessoal, sendo que estas, juntamente com a criatividade, têm uma influência significativa nos níveis de produtividade e de adaptação a circunstâncias adversas – Desempenho Individual.

Palavras-chave: Espiritualidade nas organizações, bem-estar, comportamentos organizacionais e desempenho individual.

ABSTRACT

Organizations always seek to improve their internal processes so as to get more competitive in an increasingly global and interconnected market.

To fulfill this objective there has been a growing preoccupation with the workers' emotional well being, with their motivation and connection to the organization that will result in an improvement of their performance.

Thus, the present study has the purpose of contributing to the definition of spirituality in organizations and its influence in their workers, namely in their commitment to the organization, personal fulfillment, personal overcoming, creativity and locus of control. The variables absence and individual performance were analyzed by taking into account the influence of spirituality as well as the individuals' behaviours.

Based on the literary review the conceptual model and study hypothesis have been defined. Later the variables were subjected to exploratory factorial analysis and to the measure of internal consistency, Alfa de Cronbach as well as to the multiple linear regression to evaluate its impact in the dependent variable

From the obtained results it's emphasised that spirituality has a strong impact in the individuals' behaviour in the enterprise world with special focus on overcoming and personal fulfillment, and these two together with creativity, have a significant influence in productivity and in adaptation to adverse circumstances – Individual Performance.

Key words: spirituality in organizations, well being, organization behaviours and individual performance.

Índice

Capítulo 1 – Introdução à espiritualidade nas organizações.....	17
1.1– Contexto da investigação	17
1.2 – Objetivos da Investigação	19
Capítulo 2 – Enquadramento Teórico.....	20
2.1 - Introdução.....	20
2.2 - Conceito de espiritualidade	20
2.3 - Espiritualidade no local de trabalho	23
2.4 - Práticas de espiritualidade no local de trabalho	26
2.5 - Conclusão	28
Capítulo 3 – A Espiritualidade nas Organizações	29
3.1 - Introdução.....	29
3.2 - A espiritualidade em contexto empresarial	29
3.3 - A Espiritualidade organizacional nos comportamentos dos trabalhadores	30
3.3.1 – Comprometimento Organizacional	30
3.3.2 – Superação no Trabalho.....	31
3.3.3 – Realização Pessoal	31
3.3.4 – Locus of Control.....	32
3.3.5 – Criatividade	33
3.4 – Espiritualidade e a performance individual	35
3.4.1 – Desempenho Individual.....	35
3.4.2 – Absentismo.....	36
3.5 – Conclusão.....	38
Capítulo 4 - Modelo Conceptual e Metodologia	39

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

4.1 - Introdução.....	39
4.2 - Objetivo geral e modelo conceptual	39
4.3 - Hipóteses de estudo	41
4.4 - Operacionalização das variáveis.....	48
4.4.1 - Espiritualidade no local de trabalho.....	48
4.4.1.1 – Sentido de Comunidade na Equipa.....	49
4.4.1.2 – Alinhamento do indivíduo com os valores da organização	49
4.4.1.3 – Sentido de préstimo à comunidade.....	49
4.4.1.4 – Oportunidades para a vida interior	50
4.4.1.5 – Práticas de espiritualidade implementadas na organização	50
4.4.2 - Comprometimento organizacional.....	51
4.4.3 - Realização pessoal	51
4.4.4 - Superação no trabalho.....	52
4.4.5 – Criatividade	52
4.4.6 – Desempenho Individual.....	53
4.4.6.1 – Produtividade.....	53
4.4.6.2 – Adaptabilidade.....	53
4.4.6.3 – Flexibilidade	54
4.4.7 – Absentismo.....	54
4.4.8 – Locus of Control.....	55
4.4.9 – Variáveis demográficas	56
4.5 - Recolha de dados e caracterização da amostra.....	57
4.6 - Metodologia de análise.....	59
4.7 - Conclusão	60
Capítulo 5 - Estudo empírico e análise dos resultados	61
5.1 - Introdução.....	61
5.2 - Constituição final de variáveis	61

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

5.3 - Análise descritiva	63
5.4 - Análise do modelo conceptual.....	74
5.4.1 – Modelo Espiritualidade - Comportamento organizacional	74
5.4.2 – Modelo Espiritualidade – Realização Pessoal.....	76
5.4.3 – Modelo Espiritualidade – Superação Pessoal.....	77
5.4.4 – Modelo Espiritualidade – Criatividade	78
5.4.5 – Modelo Espiritualidade – Locus of Control.....	79
5.4.6 – Modelo Absentismo	80
5.4.7 – Modelo Desempenho Individual	81
5.4.7.1 – Modelo Desempenho Individual – Produtividade	81
5.4.7.2 – Modelo Desempenho Individual – Adaptabilidade.....	82
5.4.7.2 – Modelo Desempenho Individual – Flexibilidade	84
5.5 - Síntese dos resultados.....	85
5.6 - Conclusão	90
6 – Conclusão	92
6.1 – Introdução	92
6.2 - Evidências.....	93
6.3 - Limitações e sugestões	94
6.4 – Conclusão.....	95
Bibliografia.....	96
Anexo	104
<i>Inquérito Espiritualidade nas Organizações</i>	104

Índice de Ilustrações

Ilustração 1 - Modelo de Investigação Geral.....	40
Ilustração 2 - Distribuição por género	57
Ilustração 3 - Distribuição por atividade económica.....	58
Ilustração 4 - Distribuição por nº funcionários.....	58
Ilustração 5 - Distribuição por Nível de instrução.....	59
Ilustração 6 - Modelo Espiritualidade – Comprometimento Organizacional.....	75
Ilustração 7 - Modelo Espiritualidade – Realização Pessoal.....	76
Ilustração 8 - Modelo Espiritualidade – Superação Pessoal.....	77
Ilustração 9 - Modelo Espiritualidade – Criatividade.....	78
Ilustração 10 - Modelo Espiritualidade – Locus of Control	79
Ilustração 11 - Modelo Absentismo	80
Ilustração 12 - Modelo Desempenho Individual	81

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Análise fatorial exploratória e análise de consistência.....	62
Tabela 2 - Análise Descritiva - Espiritualidade.....	64
Tabela 3 - Análise Descritiva - Comportamentos	64
Tabela 4 - Análise Descritiva - Desempenho Individual.....	65
Tabela 5 - Análise Descritiva - Absentismo	66
Tabela 6 - Análise t-Student – Idade	67
Tabela 7 - Análise t-Student - Género	68
Tabela 8 - Análise t-Student - Nível de Instrução superior a Licenciatura	69
Tabela 9 - Análise t-Student - Nível de Instrução superior a Mestrado/Pós-Graduação	70
Tabela 10 - Análise t-Student - Anos Trabalho	71
Tabela 11 - Análise t-Student - Nº Funcionários - 101-250	72
Tabela 12 - Análise t-Student - Rendimento Mensal Individual	73
Tabela 13 - Modelo Espiritualidade – Comprometimento Organizacional.....	75
Tabela 14 - Modelo Espiritualidade – Realização Pessoal.....	76

Tabela 15 - Modelo Espiritualidade – Superação Pessoal.....	77
Tabela 16 - Modelo Espiritualidade – Criatividade.....	78
Tabela 17 - Modelo Espiritualidade – Locus of Control	79
Tabela 18 - Modelo Desempenho Individual – Produtividade.....	82
Tabela 19 - Modelo Desempenho Individual – Adaptabilidade.....	83
Tabela 20 - Modelo Desempenho Individual – Flexibilidade	84
Tabela 21 - Hipóteses Gerais do modelo.....	86

Capítulo 1 – Introdução à espiritualidade nas organizações

O presente estudo tem como objeto a espiritualidade nas organizações, pretendendo dar resposta quanto à influência que os valores da espiritualidade podem exercer nos comportamentos dos indivíduos e de que forma é que poderá ao mesmo tempo influenciar a performance do trabalhador. Este estudo empírico decorre em ambiente empresarial.

Assim, neste capítulo irá efetuar-se uma primeira abordagem de contextualização do estudo e identificação dos objetivos que pretendemos atingir.

1.1 – Contexto da investigação

A investigação que vai ser efetuada neste trabalho tem como propósito estudar os impactos da espiritualidade nas organizações, perceber que tipos de comportamentos os indivíduos têm nas empresas e como é que isso pode influenciar o desempenho individual de cada trabalhador.

Hoje em dia temos verificado que há uma crescente preocupação com os recursos humanos que compõem a matriz operacional de uma empresa e que há uma necessidade de integrar a vida profissional com a vida pessoal (Overell, 2002). De tal forma, que Mitroff (2003) considera que o trabalho faz parte da procura de significado para a vida e para muitos indivíduos, o trabalho e os colegas de trabalho quase que substituem a família e o grupo de amigos (Karakas, 2010).

Estamos pois perante uma situação em que as pessoas investem muito do seu tempo e do seu conhecimento em prol de objetivos que as organizações querem atingir. Posto isto, cabe às organizações promoverem práticas de espiritualidade, promoverem a satisfação nos trabalhadores e comprometimento organizacional que leve a que o retorno seja superior em termos financeiros, desempenho, produtividade e promoção da empresa (Marques, 2008). Segundo os autores Ashmos e Duchon (2000), os

trabalhadores têm uma vida interior que é alimentada pela realização de trabalho num contexto de comunidade.

Dentro deste contexto, estudar a espiritualidade nas organizações será não só encontrar uma definição para a espiritualidade em ambiente empresarial (Pawar, 2009), como perceber os fatores que influenciam o bem-estar dos indivíduos e da comunidade e descobrir uma nova abordagem na estrutura organizacional de uma empresa (Giacalone e Jurkiewicz, 2003).

Com base no estudo de Ashmos e Duchon (2000), Gonçalves (2011) indica no seu estudo que existem diversos fatores que determinam a espiritualidade nas organizações, tais como: trabalhadores desmoralizados com as práticas de gestão; local de trabalho como sendo o seu principal lugar, logo há um aumento da convivência entre colegas – sentido de comunidade em equipa; interesse em meditar sobre o significado da vida e crescente pressão e competitividade derivada da globalização.

Já Benefiel (2010) afirma que há uma maior preocupação com o tema da espiritualidade nas empresas, integrando-a na gestão, para promover uma vantagem competitiva no mercado por intermédio do comportamento ético, satisfação no trabalho, comprometimento dos trabalhadores e produtividade.

Por outro lado, encontramos o fator stress, que está associado à má qualidade do trabalho, à baixa de produtividade e maiores índices de absentismo, que acarreta custos a evitar para a empresa (Channuwong, 2009). Segundo o mesmo autor, deverá recorrer-se a terapias espirituais para reverter esta situação. Também o autor Moules (2008) indica que há uma maior procura por terapias alternativas como a meditação, para a diminuição do stress acumulado no local de trabalho.

Com esta panóplia de argumentos, tornou-se interessante de minha parte estudar a espiritualidade nas organizações, como é composta, o que influencia, como as pessoas a veem nas organizações, o que estas procuram para se sentirem mais realizadas, mais felizes e com um desempenho mais eficaz e produtivo.

1.2 – Objetivos da Investigação

O objetivo geral desta investigação é perceber o conceito de espiritualidade existente em contexto empresarial, procurando assim contribuir para um aperfeiçoamento deste conceito a nível académico.

Assim, e após uma definição da dimensão espiritualidade, tentar-se-á, através de um estudo empírico em contexto empresarial, evidenciar a influência que a espiritualidade pode exercer nos comportamentos dos trabalhadores, nomeadamente ao nível da realização pessoal, superação no trabalho, criatividade, locus of control e comprometimento organizacional, evidenciando à parte o impacto que as variáveis indicadas anteriormente podem ter ao nível do absentismo e desempenho individual.

Com este modelo conceptual de estudo prevê-se que se consiga caracterizar a existência de espiritualidade nos trabalhadores portugueses em qualquer tipo de atividade económica, entendendo de que forma é que se sentem mais ligados às empresas onde se encontram, se o seu desempenho individual melhora, se se sentem realizados, faltam menos ao emprego, apresentam índices de criatividade mais elevada, entre outros aspetos que serão identificados nos próximos capítulos.

Capítulo 2 – Enquadramento Teórico

2.1 - Introdução

Neste capítulo far-se-á o enquadramento teórico do tema que é objeto de estudo de investigação na presente dissertação. Deste modo, começa-se por abordar o conceito de espiritualidade, qual a sua influência no local de trabalho e as práticas de espiritualidade mais usuais.

2.2 - Conceito de espiritualidade

O conceito de espiritualidade pode ser consultado na Grande Enciclopédia Portuguesa e Brasileira que, morfologicamente é um substantivo do género feminino e transmite os significados de “qualidade do que é espiritual, imaterial”, tendo como oposto a materialidade. Contudo, a palavra Espiritual vem do latim *spirituãle* (*Dicionário Etimológico*), que significa: relativo à respiração.

Com o passar do tempo passou a ter outro tipo de designações como misticismo ou algo incorpóreo.

No presente estudo, o conceito de espiritualidade não pretende evidenciar o significado de religião, na medida em que se tem observado uma ligação cada vez mais próxima com conceitos de bem-estar individual e social (Harrington et al., 2001; Overell, 2002; Duchon e Plowman, 2005), assim como à vida profissional e organizacional (Burack, 1999).

De acordo com Dent et al. (2005) pode-se observar duas perspetivas distintas no que diz respeito aos conceitos de espiritualidade e religião. Numa primeira perspetiva temos espiritualidade e religião como conceitos não separáveis, enquanto numa segunda perspetiva temos espiritualidade e religião como conceitos distintos.

Assim, nesta primeira perspectiva encontram-se autores em que a análise da espiritualidade não pode estar dissociada da religião¹:

- Ali e Gibbs (1998) defendem que dado o contexto de globalização existente entre as economias, os gestores e líderes devem entender os princípios básicos de cada uma das três principais religiões (judaísmo, cristianismo, islamismo), uma vez que poderá haver uma diversidade cultural dentro de cada organização.

- Cash e Gray (2000) afirmam que para que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados é importante que se valorize a espiritualidade e a religião em simultâneo.

- Para Gibbons (2001), a espiritualidade não pode ser separada das tradições religiosas dada a importância que assume na vida das pessoas.

- Hicks (2002) afirma que é fundamental uma nova definição de espiritualidade e afastar a questão da diversidade cultural. Argumenta ainda que os académicos invocam a dicotomia espiritualidade-religião para justificar práticas ou crenças mais controversas, as que estão mais relacionadas com a religião do que com a espiritualidade.

- Korak-kakabase, Kouzmin e Kakabase (2002) afirmam que espiritualidade inclui termos como energia, significado ou conhecimento, os quais podem ser encontrados em diferentes formas de espiritualidade como *Tao*, Budismo, Hinduismo, *Zen*, *Native American*.

- Mohamed et al. (2001) afirmam que não existe uma diferença significativa entre espiritualidade e religião.

- Por último, para Pratt (2000) ao introduzir o conceito de religião nas organizações, os trabalhadores desenvolvem uma perspectiva organizacional, através da componente religiosa e espiritual.

¹ Fonte: Dent et al. (2005)

Na segunda perspetiva, de acordo com o mesmo estudo, encontramos um aglomerado de autores que defendem que a espiritualidade não deve ser analisada no contexto da religião²:

- Ashmos e Duchon (2000) afirmam que espiritualidade não é religião, não se relaciona com nenhum sistema de crenças.

- Para Bierly et al. (2000), a espiritualidade tem uma natureza moral e emocional, procurando perceber a existência no Universo, enquanto a religião pressupõe um sistema organizado de rituais e cerimónias.

- Elkins, Hedstrom, Hughes, Leaf e Saunders (1998) argumentam no estudo que realizaram, que um número crescente de pessoas está a desenvolver a sua espiritualidade fora do contexto religioso.

- Enquanto Goertzen e Barbuto (2001) realizaram uma meta-análise sobre o conceito de espiritualidade e afirmam que é necessário acabar com o mito de que a espiritualidade se prende com o conceito de religião.

Perante as várias definições e perspetivas de espiritualidade patentes anteriormente, torna-se pertinente evidenciar qual a definição de espiritualidade usada nesta investigação. Assim, o conceito de espiritualidade adotado será o presente no estudo de Rego et al. (2007), do qual fazem parte do conceito as seguintes expressões-chave: significado, sentido, propósito, vida interior e comunidade. Os autores citados basearam-se na conceptualização realizada em trabalhos académicos sobre o tema da espiritualidade dos autores:

- Ashmos e Duchon (2000), “Spirituality at work: a conceptualization and measure”, *Journal of Management Inquiry*;

² Fonte: Dent et al. (2005)

- Duchon, D., e Plowman D. A., (2005), “Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance.”, *Leadership Quarterly*;
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., Ferguson, J.,(2003), “Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment” *Journal of Organizational Change Management*.

Ashmos e Duchon (2000) referem-se à espiritualidade dos seres humanos, como uma dimensão que se relaciona na procura e expressão de significado, com um propósito e sentido de comunidade. Estes mesmos autores argumentam que este conceito pode ser aplicado dentro das organizações, uma vez que “o espaço de trabalho pode ser considerado espiritual quando reconhece que os empregados têm uma vida interior que alimenta e é alimentada por um trabalho com significado e ocorre num contexto de comunidade” (2005, p. 809).

Milliman et al. (2003) realizaram um estudo empírico, no qual estabelecem uma ligação entre a espiritualidade e as atitudes dos trabalhadores nas organizações, tendo como base de conceptualização do constructo espiritualidade a dos autores Ashmos e Duchon (2000).

Desta forma, tal como Gonçalves (2011) indica no seu trabalho “a espiritualidade não tem de ser um conceito cuja definição se aproxime de tradições religiosas, mas sim de valores pessoais e de filosofia de vida dos empregados (Rego et al., 2007), fundamentalmente caracteriza-se pela sua não-denominação dado tratar-se de um sentimento humano universal, que sai do âmbito de um sistema de crenças e práticas religiosas (Karakas, 2010)”.

2.3 - Espiritualidade no local de trabalho

Um dos principais temas debatidos na última década no seio académico é a tentativa de integrar a vida profissional na vida pessoal (Overell, 2002), onde se destacam diversas publicações no *Wall Street Journal*, *Business Week* e *Fortune* que evidenciam a

crescente preocupação dos trabalhadores em procurar significado e propósito do trabalho para uma dimensão espiritual da vida organizacional (Duchon e Plowman, 2005). Esta situação teve cada vez mais peso, dados os sucessivos estudos e artigos sobre o tema: *American Behavioral Scientist*, *Chinmaya Management*, *Journal of Management Education*, *Journal of Organization and Change Management* e o *Journal of Management Psychology*.

Vários estudos avançam para uma análise em que as empresas que estão mais vocacionadas para a espiritualidade são mais lucrativas (Benefiel, 2010), apresentam fortes vantagens competitivas (Mitroff, 2003) e têm forças positivas (de carácter e otimismo) com impacto positivo sobre o empenho e produtividade das organizações (forças positivas que induzem os trabalhadores a canalizar o potencial para o benefício da organização e da realização pessoal) (Rego et al. 2007)

É perceptível que no local de trabalho haja uma ligação estreita entre a vertente individual e a vertente organizacional, dado que o indivíduo faz parte da organização e incute a sua individualidade no que faz, no entanto os indivíduos com espiritualidade mais acentuada dão um maior significado à vida, são mais fortes e perseverantes (Sanders III et al., 2003).

A temática da espiritualidade no local de trabalho tem sido cada vez mais discutida e vários autores têm tentado encontrar uma definição para a espiritualidade em ambiente empresarial (Pawar, 2009) e aferir o reconhecimento da espiritualidade como o aspeto fundamental da personalidade humana, onde é sugerido que pode haver uma outra abordagem à gestão (Heaton et al., 2004), dado que vários estudos indiciam poder existir uma elevada correlação entre bem-estar espiritual a auto eficiência e o compromisso organizacional (Trott, 1996), assim como entre a espiritualidade e valores como honestidade, humildade e serviço aos outros (Beazley, 1997).

Porém, no âmbito deste estudo, não se pretende relacionar a religião com a espiritualidade no local de trabalho, mas sim analisar os comportamentos dos trabalhadores ao nível de se considerarem como seres espirituais, necessitando de

encontrar significado em relação ao trabalho que realizam (Ashmos e Duchon, 2000). Num estudo empírico destes autores o conceito de espiritualidade no local de trabalho assenta nos seguintes elementos: a existência de vida interior nas pessoas; significado e propósito do trabalho; sentido de comunidade.

Na definição do que se entende por vida interior e como se pode traduzir em espiritualidade no local de trabalho, Ashmos e Duchon (2000) entendem que as organizações são constituídas por pessoas que têm mente e espírito e o desenvolvimento do espírito é tão importante como o da mente. Com o reconhecimento da espiritualidade como uma valência humana, os trabalhadores têm necessidade de estar envolvidos com o trabalho de tal forma que o mesmo deve conferir significado às suas próprias vidas. Os trabalhadores também devem sentir que fazem parte de uma comunidade.

Outros estudos, nomeadamente de Ashmos e Duchon (2000), Giacalone e Jurkiewicz (2003) e Pawar (2009) descrevem a espiritualidade nas organizações como as experiências de espiritualidade pelos trabalhadores no local de trabalho. Contudo, Giacalone e Jurkiewicz (2003) definem a espiritualidade no local de trabalho como um conjunto de valores organizacionais.

Com base no estudo de Tourish e Pinnington (2002), Gonçalves (2011) elenca os sete princípios básicos que definem a espiritualidade nas organizações: criatividade, comunicação, respeito, visão, parceria, energia e flexibilidade, sendo todos eles importantes e com ligação entre si. O que indicia que cada indivíduo tem as suas crenças, que por sua vez devem ser respeitadas e como tal, a espiritualidade não é religião, mas sim uma forma para expressar mais humanismo.

Para Mitroff e Denton (1999) o conceito de espiritualidade no local de trabalho sugere que as organizações laborais têm substituído instituições, tais como as Igrejas, que deixaram de desempenhar o papel de comunidade como exerciam no passado.

2.4 - Práticas de espiritualidade no local de trabalho

Rego et al. (2007) citam o autor Duerr (2004, p.201) referindo um conjunto de práticas que incidem sobre determinados aspetos do trabalho e outras que encorajam os trabalhadores a participar em programas, tais como a meditação e oração. Acrescentam ainda que há executivos que frequentam cursos de espiritualidade direcionados para os negócios, na medida em que obtêm valências importantes através da reflexão e da oração, que por sua vez estimulam à serenidade necessária para ser calmo, ouvir, inovar e ser flexível quando há decisões a tomar. Assim, os executivos conseguem ter consciência que na base da conexão entre a espiritualidade e o negócio está o reconhecimento de que todos têm uma voz interior, recurso fundamental para a tomada de decisões de negócios mais difíceis.

Após análise aos estudos académicos efetuados sobre a espiritualidade no local de trabalho, a operacionalização deste conceito nesta investigação, assenta no constructo concebido por Gonçalves (2011), que teve por base no constructo dos autores Rego et al. (2007).

Assim, para este estudo teve-se em conta as seguintes práticas de espiritualidade no local de trabalho, que podem contribuir para o desenvolvimento da espiritualidade em ambiente de trabalho:

- Exercícios de relaxamento,
- Exercício físico,
- Meditação,
- Reiki,
- Programas de apoio à gestão da diversidade,
- Pilates,
- Yoga,
- Música,
- Dança,
- Programas de saúde, higiene e educação alimentar.

Estas práticas promovem a comodidade dos trabalhadores num ambiente organizacional, e têm como objetivo o seu bem-estar e podem incrementar a satisfação que estes obtêm da execução do seu trabalho em conjunto com uma melhoria da qualidade de vida (Sirgy et al, 2008).

As práticas de Yoga e Método de Pilates são dois exercícios que contribuem para o desenvolvimento do corpo e da mente com benefícios relacionados com a dor crónica, flexibilidade e relaxamento. Sorosky et al. (2008) referem que a prática regular de yoga, mais de três vezes por semana, pode reduzir o stress, melhorar o humor e aumentar o bem-estar geral.

O método de Pilates é também um exercício vocacionado para as valências humanas físicas e mentais, focalizando-se nos movimentos físicos controlados, postura e respiração.

As pessoas que praticam meditação, reflexão ou até oração podem estar mais atentas ao sentido que a vida tem, assim como às relações que se estabelecem com as outras pessoas no local de trabalho (Ashmos e Duchon, 2000).

O recurso à meditação é cada vez mais utilizado na psicologia ocidental oriunda da tradição budista (Timm, 2010), sendo praticada em grandes empresas internacionais e por personalidades dos mais variados setores, pois auxilia a tomada de decisão em situações de grande tensão ou de crise. Existe um estudo, efetuado pelo autor citado anteriormente, que demonstra que cada trabalhador é interrompido em média a cada 11 minutos (uso telecomunicações, mail, redes sociais), levando depois cerca de 25 minutos a retomar a tarefa seguinte. Esta é uma das razões apontadas no estudo que justificam a implementação desta prática nas empresas com o intuito de manter ou aumentar os níveis de concentração e daí elevar a produtividade dos trabalhadores.

Campbell et al., (2008) conduziram uma pesquisa com a qual pretendiam determinar a relação entre espiritualidade, religião e a saúde. O resultado indicou que a boa saúde física está relacionada com uma visão positiva e crenças espirituais. Carlson et al.

(2001), referem que a prática de meditação em adultos saudáveis traduz uma diminuição da frequência cardíaca, diminuição da pressão arterial, redução de níveis de lípidos, redução do stress e ansiedade, reforço do sistema imunitário, menor abuso de substâncias como as bebidas alcoólicas.

2.5 - Conclusão

Neste capítulo foi abordado o conceito de espiritualidade e o seu distanciamento em relação ao conceito de religião e a espiritualidade no local de trabalho. Também foram abordadas as práticas de espiritualidade no local de trabalho, uma vez que é uma dimensão operacionalizada no âmbito desta investigação.

Capítulo 3 – A Espiritualidade nas Organizações

3.1 - Introdução

Neste capítulo será evidenciada a importância da espiritualidade nas organizações, qual o seu impacto nos comportamentos dos indivíduos e conseqüentemente na sua performance. Ter-se-á como base a literatura académica, para a construção do nosso modelo de investigação geral, demonstrando os benefícios da espiritualidade ao nível do comportamento dos indivíduos, nomeadamente comprometimento organizacional, realização pessoal, superação no trabalho, criatividade, locus of control e também que benefícios estes trazem ao nível do desempenho individual e níveis de absentismo.

3.2 - A espiritualidade em contexto empresarial

No capítulo anterior fez-se um enquadramento do conceito de espiritualidade dentro das organizações, reforçando-se a ideia de que não se pretende associar a temática Religião no presente estudo, uma vez que transporta uma carga emocional para dentro das organizações que por vezes é nefasta para as próprias empresas, sendo contudo inevitável os trabalhadores expressarem-se consoante as suas ideologias (Ashmos e Duchom, 2000).

Ter-se-á em conta a análise empírica de uma investigação levada a cabo por Gonçalves (2011), onde analisa o impacto da espiritualidade na vertente da satisfação com a gestão, nos comportamentos dos indivíduos e na performance individual. Este estudo teve como base o estudo desenvolvido por Rego et al (2007), em que se pretende demonstrar como as perceções da espiritualidade no local de trabalho explicam o empenho e produtividade dos trabalhadores. Assim, neste estudo a investigação tem como propósito perceber qual a influência da perceção de espiritualidade nos comportamentos dos trabalhadores (comprometimento organizacional, realização pessoal, superação no trabalho, criatividade e locus of control), assim como no desempenho individual e níveis de absentismo.

3.3 - A Espiritualidade organizacional nos comportamentos dos trabalhadores

3.3.1 – Comprometimento Organizacional

No âmbito do presente estudo, teve-se em conta a variável comprometimento organizacional, em que segundo Trott (1996) há uma forte relação entre o bem-estar espiritual dos trabalhadores com a eficácia e existência de comprometimento organizacional.

São vários os estudos académicos que incidem na temática do comprometimento organizacional (Mowday e McDade, 1979; O`Reilly e Chatman, 1986; Allen e Meyer, 1990; McCaul e Hinsz ,1995; Meyer e Allen, 1987; Wang, 2004; Rego et al., 2007). A literatura mostra que a definição mais frequente é aquela em que comprometimento organizacional significa vínculo afetivo, emocional que faz com que os trabalhadores sintam um compromisso em relação à organização onde se inserem.

Com base no modelo concebido por Ashmos e Duchon (2000), Milliman et al (2003) constataram que existe uma correlação positiva entre espiritualidade organizacional e as atitudes dos trabalhadores, em que se destaca o comprometimento organizacional e o envolvimento com o trabalho. Existem outras investigações que indicam que a existência de programas de espiritualidade eleva os resultados individuais, com ênfase no compromisso organizacional e serenidade no trabalho (Burack, 1999; Fry, 2003; Giacalone and Jurkiewicz, 2003), uma vez que os trabalhadores para além da obrigação laboral que estabelecem com a entidade patronal, sentindo-se apoiados e bem tratados por esta, continuam a ter comportamentos organizacionais (Lavelle, 2010).

Apesar de haver muitos estudos sobre o conceito comprometimento organizacional, existe em comum o facto de se constatar que os trabalhadores que se sentem muito comprometidos com a organização são aqueles que menos pensam em abandonar a organização (Allen e Meyer, 1990). Os mesmos autores (Meyer e Allen, 1987)

concluíram num estudo que apesar dos inúmeros constructos que foram concebidos, quase todos eles têm em consideração um dos seguintes aspetos: vínculo afetivo, custos percebidos e obrigação. Deste modo, esta conceptualização (Rego et al., 2007) será a adotada neste estudo.

3.3.2 – Superação no Trabalho

Num estudo empírico (Avey et al., 2011) demonstrou-se que se se verificarem mudanças ao nível do capital psicológico dos trabalhadores, será registado um impacto positivo no desempenho dos mesmos, que se notará ao nível individual e a nível de grupos. Porém, o conceito de capital psicológico consiste, segundo a literatura académica, na coexistência de quatro componentes: eficácia, esperança, otimismo e resiliência, e será neste contexto que se efetuará o enquadramento da variável superação no trabalho. A definição de superação no trabalho para operacionalização do estudo é a dos autores Licata et al. (2003), que se define como a capacidade que os indivíduos têm em superar os obstáculos para atingir os objetivos relacionados com o trabalho, o que implica uma motivação interna que influencia os comportamentos.

As organizações que promovam a espiritualidade no local de trabalho são as que mais propiciam a eficácia, esperança, otimismo e a resiliência (Rego et al., 2007). Segundo estes mesmos autores o desenvolvimento destas características de personalidade tem como consequência a definição de objetivos mais ambiciosos, lidam mais facilmente com o stress e são mais resistentes perante os problemas e obstáculos que vão surgindo em contexto organizacional. Assim, estes trabalhadores tornam-se mais confiantes, mais proactivos, com um incremento significativo no desempenho das suas tarefas e na rápida resolução de problemas.

3.3.3 – Realização Pessoal

A variável realização pessoal foi retirada do estudo de Gonçalves (2011) que engloba itens que pretendem medir o bem-estar psicológico, incluindo sentimentos de felicidade, paz e confiança que se consigam sentir num contexto profissional e pessoal, assim como

medir o nível de concretização de objetivos traçados pelos indivíduos no contexto organizacional.

Wright et al. (2004) realizaram um estudo em que concluíram que há uma relação positiva entre bem-estar psicológico e performance, no entanto, esta ligação é antecedida por um impacto positivo da espiritualidade no local de trabalho.

Gonçalves (2011) salienta dois argumentos identificados na investigação feita por Rego et al. (2007), que se passam a citar, em que se denota a relação entre espiritualidade no local de trabalho e os comportamentos e atitudes - realização pessoal: “(1) a espiritualidade nas organizações pode resultar das forças positivas (e.g., a força de carácter e o otimismo) dos membros organizacionais, designadamente das detidas pelos líderes; (2) os climas ricos em espiritualidade organizacional promovem o empenhamento e a produtividade porque libertam as forças positivas dos indivíduos e induzem-nos a canalizar o seu potencial para o benefício da organização e da sua realização pessoal”.

3.3.4 – Locus of Control

O nível de locus of control também está interligado com o conceito de espiritualidade no local de trabalho, na medida em que segundo Rotter (1966) locus of control refere-se a um traço da personalidade de indivíduo que o define como uma pessoa que atribuiu a causa de eventos a si mesmo (orientação interna) ou a fatores externos, tais como o destino ou sorte (orientação externa). Os indivíduos com orientação interna acreditam que os resultados do sucesso do trabalho ou do fracasso se devem inteiramente à sua própria ação, enquanto os que têm orientação externa, no sentido extremo, não acreditam que o sucesso ou o fracasso se deve à sua capacidade de trabalho ou de esforço. Assim, o locus of control descreve o grau em que os indivíduos aceitam a responsabilidade pessoal para o que lhes acontece (Miller, Kets de Vries, e Toulouse, 1982; Rotter, 1966; e Trevino, 1986).

Segundo os vários estudos já efetuados, os indivíduos com orientação interna ocupam funções com maior estatuto, ganham mais e estão mais satisfeitos com os seus empregos (Andrasani e Nestel, 1976), são menos alienados do trabalho (Mitchell, 1975; Seeman, 1967; Wolfe, 1972) e líderes com locus of control interno e grupos de trabalho liderados por eles são mais propensos a alcançar níveis de desempenho elevados (Arnold, 1985; Avila & Fern, 1986; Colwill, 1987; Govindarajan, 1989; Hollenbeck, Whitener, Breve, & Pauli, 1988). Por outro lado, os indivíduos com orientação externa são mais propensos a recorrer ao uso do poder coercivo, enquanto os internos usam formas mais persuasivas de poder (Goodstadt & Hjelle, 1973; Mitchell, Smyser & Weed, 1975).

3.3.5 – Criatividade

Para o conceito de criatividade, tem havido um certo consenso de autores quanto à sua definição, na medida em que esta característica é vista como a produção de ideias novas e úteis (Amabile, 1983a, Amabile, 1983b; Sternberg, 1988; Burlison e Selker, 2002; Woodman et al., 1993; Amabile et al., 1996) referindo-se ao processo de geração de ideias para resolução de problemas reais ou então a um processo mental em que as pessoas pensam em ideias novas e úteis (Amabile, 1983a, 1983b; Sternberg, 1988). Em termos empresariais, o processo criativo ou criatividade deve ser visto como a criação de um produto útil, valioso, um novo serviço, ideia, procedimento ou processo levada a cabo por um indivíduos que trabalham juntos num sistema complexo (Woodman et al., 1993). Para o presente estudo, teremos em linha de conta esta última definição de criatividade em ambiente empresarial.

Reiter-Palmon e Illies (2004) concluíram a partir de um estudo de revisão, que as organizações, que se concentram no planeamento futuro e na identificação de problemas potencialmente significativos ainda numa fase inicial, dão aos seus funcionários informações suficientes e incentivos para a resolução de problemas, obtendo por vezes resultados mais criativos.

Estudos recentes têm mostrado que os colegas de trabalho podem influenciar a criatividade dos outros através do apoio, incentivo, comunicação aberta e de feedback positivo (Amabile et al., 1996; Madjar et al, 2002; Zhou & George, 2001).

Em relação aos traços gerais que caracterizam o indivíduo criativo ainda não há muitos estudos sobre o tema, contudo alguns autores elencaram características, tais como: sensibilidade para os problemas, muitos interesses, atração pela complexidade, autonomia, intuição, autoconfiança (Barron e Harrington, 1981), curiosidade, persistência, honestidade intelectual, estimulação e realização profissional (Rice, 2006), devoção ao trabalho (Hayes, 1989) e um locus of control interno (Woodman e Schoenfeldt, 1989). Estas características permitem interligar o bem-estar de cada indivíduo, a sua forma de trabalho e de ser, à espiritualidade, à forma como influencia ou não a criatividade de cada um.

A criação de um ambiente favorável é importante para o resultado criativo, onde deve estar patente a aprendizagem, segurança psicológica e autorrevelação (Wilkins e London, 2006). Nemeth et al. (2004) referem ainda a necessidade de redução do conflito e da crítica para promover um ambiente criativo, contudo os mesmos autores comprovaram que em grupos incentivados a debater e sujeitos à crítica, não ficou condicionada a geração de ideias em sessões de brainstorming. A criatividade pode ser promovida através da criação de um ambiente aberto, divertido e confiante, onde a nova compreensão é valorizada (Rice, 2006; McAllister, 1995; Mumford e Gustafson, 1988). A criatividade parece ser reforçada quando no local de trabalho não há fronteiras, o que facilita a interação e livre debate entre os membros da equipa/organização (Haner, 2005; Hong et al., 2003). Acrescenta-se ainda a posição de Ehlers et al. (2004), em que afirmam que um escritório empresarial tem de parecer atrativo, de modo a contribuir para a perceção de bem-estar dos trabalhadores.

3.4 – Espiritualidade e a performance individual

3.4.1 – Desempenho Individual

A espiritualidade e a gestão organizacional, há algum tempo, eram dois conceitos considerados incompatíveis, contudo, mais recentemente, estes conceitos estão a aproximar-se (Benefiel, 2003), sendo que há demonstrações através de estudos que há vantagens competitivas para as organizações que implementem a espiritualidade no seu processo de laboração (Rego et al., 2007), procurando sempre evidenciar a importância desta variável no desempenho individual de cada trabalhador.

Assim, segundo o estudo de Karakas (2010), Gonçalves (2011) explana as diferentes perspetivas de análise sobre a espiritualidade no local de trabalho, e no que diz respeito aos benefícios que esta pode proporcionar ao nível do desempenho individual e das organizações em si:

- Perspetiva dos recursos humanos: a espiritualidade pode aumentar o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores;
- Perspetiva psicológica: a espiritualidade ajuda na busca do propósito e significado do trabalho;
- Perspetiva interpessoal: a espiritualidade desenvolve o sentido de conexão entre os trabalhadores em contexto de comunidade.

Em relação à perspetiva dos recursos humanos, esta inclui bem-estar subjetivo, boa-disposição e compromisso organizacional, ou seja, a conceção e implementação de programas de espiritualidade no local de trabalho aumenta o bem-estar dos trabalhadores, pois melhora a boa disposição, compromisso, produtividade e diminui os níveis de stress.

A perspetiva psicológica diz respeito à procura de significado e propósito do trabalho realizado pelos trabalhadores, que por sua vez levará a incrementos nos níveis de criatividade, desempenho e performance organizacional.

A terceira perspectiva, engloba conceitos como a relação entre as pessoas, dimensão coletiva e dinamismo social da espiritualidade, que sustentam o sentimento de comunidade, lealdade e ligação mais próxima entre as pessoas.

Apesar de haver muitos estudos acadêmicos onde se conclui que a prática da espiritualidade no local de trabalho pode incrementar a performance organizacional (Ashmos e Duchon, 2000; Garcia-Zamor, 2003; Giacalone e Jurkiewicz, 2003; Rego et al, 2007; Karakas, 2010; Gonçalves 2011), para Karakas (2010), ainda persiste alguma incerteza quanto à contribuição da espiritualidade na performance organizacional, assim como existem dificuldades em medir esta mesma relação entre espiritualidade e a performance organizacional (Dent et al., 2005).

A espiritualidade organizacional pode também ser uma forma de minimizar as desconfiças em relação às organizações devido ao uso de instrumentos de gestão como o despedimentos que pode gerar medo e insegurança, que por sua vez se reflete na maneira de trabalhar de cada indivíduo (Burack, 1999). Em sentido contrário, se se verificar ambientes com mais harmonia e menos conflito, pode-se verificar acréscimos de rentabilidade organizacionais, melhoria na qualidade de trabalho produzido, potenciando a top performance individual (Burack, 1999).

3.4.2 – Absentismo

O absentismo no trabalho refere-se à ausência de um trabalhador no seu posto de trabalho, nas horas correspondentes a um dia de trabalho, quando se esperava a sua presença (Brooke & Price, 1989; Drago & Wooden, 1992; Harrison & Martocchio, 1998).

Segundo um estudo efetuado por Bakker et al., (2003a), existem duas medidas relativas ao absentismo: a frequência das ausências que é considerada como um indicador de absentismo voluntário e dependente da motivação do empregado, e a duração das respetivas ausências, em que é considerado indicador de absentismo involuntário que

resulta da incapacidade efetiva do trabalhador em ir trabalhar, como efeito de doença, entre outros fatores.

Segundo Johns (1994) existe um problema relativo à percepção das normas de absentismo, uma vez que os indivíduos têm uma tendência para subestimarem o nível do seu próprio absentismo em comparação com o dos seus colegas, podendo levar, em termos globais, a um incremento dos índices de absentismo do grupo em geral.

As organizações que incutam conceitos de espiritualidade, poderão ter níveis de absentismo mais baixos, na medida em que segundo Bakker et al. (2003a) e Johns (1997), os empregadores com menores índices de satisfação e compromisso organizacional estão mais ausentes em comparação com os que estão mais satisfeitos e comprometidos com a organização. Segundo os mesmos autores, apesar de existirem escassos estudos sobre a relação entre o stress e o absentismo, conclui-se que uma excessiva carga de trabalho, monotonia de tarefas a executar e problemas ligados ao desempenho de funções acarreta taxas de absentismo mais elevadas.

Para as organizações é importante controlarem os índices de absentismo dos seus trabalhadores, na medida em que as consequências desta ação podem ser positivas ou negativas a nível individual, social e organizacional (Harrison & Martocchio, 1998; Mowday & Spencer, 1981). A nível individual, a ausência ao trabalho temporário pode ser positivo pois funciona como mecanismo libertador do stress (Geurts, Buunk & Schaufeli, 1994; Smulders & Nijhuis, 1999), que por sua vez acaba por ser positivo para a organização, pois reduz a tensão no seio da equipa e mantém a motivação para o trabalho (Miguez, 1994). A nível social as ausências de um trabalhador podem levar à sobrecarga de trabalho para um outro colega de trabalho, influenciando negativamente o desempenho, produtividade e induzindo também ao aumento do absentismo (Geurts, Schaufeli & Rutte, 1999; Rhodes & Steers, 1981). A nível organizacional, os impactos do absentismo são diferentes se for verificado num sector administrativo ou num sector operacional (Miguez & Bonami, 1988; Rogers & Herting, 1993), sendo que independentemente do sector, poderá acarretar custos com a substituição dos ausentes e, em caso de doença, levar ao pagamento dos dias de ausência.

3.5 – Conclusão

Neste capítulo fez-se a revisão literária, tendo em linha de conta os estudos que demonstram a influência da espiritualidade no local de trabalho, nomeadamente nos comportamentos dos trabalhadores que por sua vez terão repercussão na performance individual e na organização como um todo.

Capítulo 4 - Modelo Conceptual e Metodologia

4.1 - Introdução

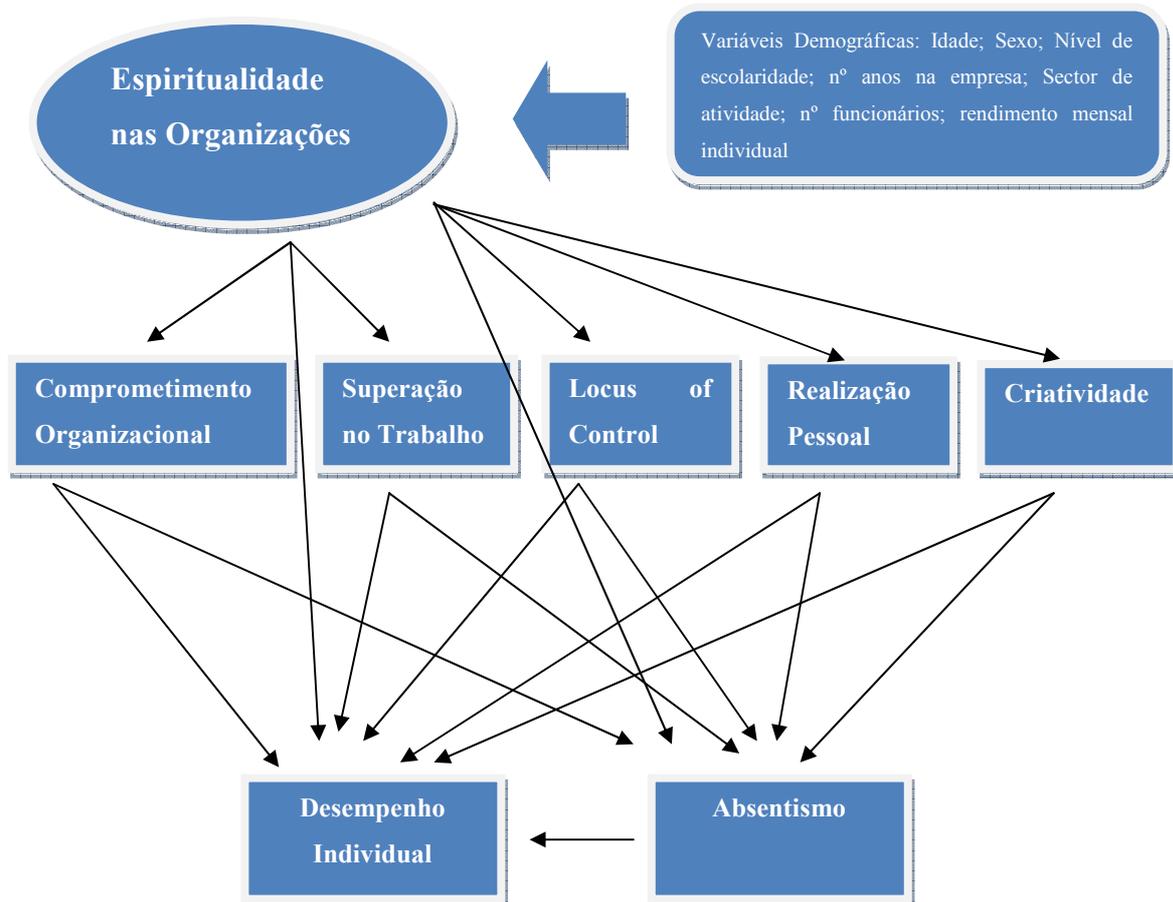
Após a revisão literária dos conceitos do presente estudo, este capítulo diz respeito à descrição do modelo de investigação, assim como as hipóteses de investigação para a operacionalização das variáveis.

4.2 - Objetivo geral e modelo conceptual

O objetivo geral deste estudo é perceber o impacto que o conceito de espiritualidade tem num ambiente empresarial, fundamentalmente, perceber se a espiritualidade tem influência nos comportamentos dos trabalhadores, ao nível da realização pessoal, superação no trabalho, criatividade, locus of control e comprometimento organizacional e se a espiritualidade juntamente com os fatores indicados anteriormente também têm influência nos níveis de absentismo verificados nas empresas e no desempenho individual de cada um.

Assim, neste capítulo iremos definir o modelo de investigação adotado que servirá de base para o estudo empírico do impacto da espiritualidade no local de trabalho e como a sua prática pode influenciar os comportamentos dos trabalhadores e a performance individual.

Ilustração 1 - Modelo de Investigação Geral



Assim, a Ilustração 1 representa o modelo conceptual de análise criado para este estudo, de modo a poder operacionalizar-se as variáveis propostas. O modelo conceptual apresentado foi submetido à análise fatorial exploratória e à regressão linear múltipla das variáveis independentes sobre as variáveis dependentes. Os constructos indicados tiveram como base um questionário desenvolvido para o objetivo do presente estudo, de forma a dar resposta ao modelo de investigação (Ver questionário em Anexo).

Foram definidas hipóteses de investigação para serem testadas através da metodologia considerada pertinente para as respetivas análises, de forma a validar ou não o modelo conceptual de análise.

4.3 - Hipóteses de estudo

No presente capítulo serão indicadas as hipóteses consideradas na investigação, que seguirão o modelo conceptual.

- H1 – O Comprometimento Organizacional é influenciado de forma positiva pela Espiritualidade nas organizações
- H1.1 – O Comprometimento Organizacional é influenciado de forma positiva pelo Sentido de Comunidade de Equipa
- H1.2 – O Comprometimento Organizacional é influenciado de forma positiva pelo Alinhamento do indivíduo com valores da organização
- H1.3 – O Comprometimento Organizacional é influenciado de forma positiva pelo Sentimento de Préstimo à Comunidade
- H1.4 – O Comprometimento Organizacional é influenciado de forma positiva pelas Oportunidades para a vida interior
- H1.5 – O Comprometimento Organizacional é influenciado de forma positiva pelas Práticas de espiritualidade Implementadas na Organização

Este conjunto de hipóteses teve como base os estudos feitos por Ashmos e Duchon (2000) e Milliman et al. (2009), onde estes averiguaram que existe uma correlação positiva entre a espiritualidade e as atitudes dos trabalhadores, nomeadamente o comprometimento organizacional. Também nos estudos de Burack (1999), Fry (2003) e Giacalone and Jurkiewicz (2003) referem a interligação entre os programas de espiritualidade e o compromisso organizacional. Deste modo, fará todo o sentido utilizar estas hipóteses para comprovar a nossa investigação.

- H2 – A Realização Pessoal é influenciada de forma positiva pela Espiritualidade nas organizações
- H2.1 – A Realização Pessoal é influenciada de forma positiva pelo Sentido de Comunidade de Equipa

- H2.2 – A Realização Pessoal é influenciada de forma positiva pelo Alinhamento do indivíduo com valores da organização
- H2.3 – A Realização Pessoal é influenciada de forma positiva pelo Sentimento de Préstimo à Comunidade
- H2.4 – A Realização Pessoal é influenciada de forma positiva pelas Oportunidades para a vida interior
- H2.5 – A Realização Pessoal é influenciada de forma positiva pelas Práticas de espiritualidade Implementadas na Organização

Estas hipóteses tiveram como base o estudo de Rego et al (2007) em que este constata haver uma relação entre espiritualidade e realização pessoal. Para ser mais específico, estes autores indicam que “a espiritualidade nas organizações pode resultar das forças positivas (...) dos membros organizacionais (...) e os climas ricos em espiritualidade organizacional (...) induzem os trabalhadores a canalizar o seu potencial para o benefício da organização e da sua realização pessoal”. Posto isto, a escolha destas hipóteses tornou-se pertinente para o nosso caso de estudo.

- H3 – A Superação Pessoal é influenciada de forma positiva pela Espiritualidade nas organizações
- H3.1 – A Superação Pessoal é influenciada de forma positiva pelo Sentido de Comunidade de Equipa
- H3.2 – A Superação Pessoal é influenciada de forma positiva pelo Alinhamento do indivíduo com valores da organização
- H3.3 – A Superação Pessoal é influenciada de forma positiva pelo Sentimento de Préstimo à Comunidade
- H3.4 – A Superação Pessoal é influenciada de forma positiva pelas Oportunidades para a vida interior
- H3.5 – A Superação Pessoal é influenciada de forma positiva pelas Práticas de espiritualidade Implementadas na Organização

Mais uma vez, a escolha destas hipóteses teve como base os estudos de Rego et al (2007), na medida em que este corrobora a ideia de que as organizações que promovem a espiritualidade no local de trabalho, desenvolvem características de personalidade nos trabalhadores ao nível da resistência perante os problemas, lidam com o stress facilmente, logo são mais confiantes e superam os obstáculos que lhes surgem.

- H4 – A Criatividade é influenciada de forma positiva pela Espiritualidade nas organizações
- H4.1 – A Criatividade é influenciada de forma positiva pelo Sentido de Comunidade de Equipa
- H4.2 – A Criatividade é influenciada de forma positiva pelo Alinhamento do indivíduo com valores da organização
- H4.3 – A Criatividade é influenciada de forma positiva pelo Sentimento de Préstimo à Comunidade
- H4.4 – A Criatividade é influenciada de forma positiva pelas Oportunidades para a vida interior
- H4.5 – A Criatividade é influenciada de forma positiva pelas Práticas de espiritualidade Implementadas na Organização

As hipóteses apresentadas tiveram como base os estudos efetuados por Wilkins e London (2006), assim como Nemeth et al. (2004), na medida em que estes autores indicam que, para haver um incremento nos níveis de criatividade apresentada pelos trabalhadores, deverá criar-se um ambiente favorável para tal e haver uma redução do conflito. Já para Rice (2006), McAllister (1995) e Mumford e Gustafson (1988) o processo criativo é mais intenso em ambientes abertos, divertidos e confiantes. Ora com estes dados, pretende-se interligar estas características às práticas de espiritualidade implementadas nas organizações e conhecer o seu impacto.

- H5 – O Locus of Control é influenciado de forma positiva pela Espiritualidade nas organizações

- H5.1 – O Locus of Control é influenciado de forma positiva pelo Sentido de Comunidade de Equipa
- H5.2 – O Locus of Control é influenciado de forma positiva pelo Alinhamento do indivíduo com valores da organização
- H5.3 – O Locus of Control é influenciado de forma positiva pelo Sentimento de Préstimo à Comunidade
- H5.4 – O Locus of Control é influenciado de forma positiva pelas Oportunidades para a vida interior
- H5.5 – O Locus of Control é influenciado de forma positiva pelas Práticas de espiritualidade Implementadas na Organização

Estas hipóteses irão ser testadas nesta investigação, uma vez que locus of control refere-se a um traço da personalidade do indivíduo (Rotter, 1966), que pode ter diferentes impactos nas funções que ocupam e na satisfação que têm com o seu trabalho (Andrasani e Nestel, 1976), logo a espiritualidade poderá ter influência sobre esta característica dos trabalhadores.

- H6 – O Absentismo é influenciado de forma positiva pela Espiritualidade nas organizações
- H7 – O Absentismo é influenciado de forma positiva pelas Criatividade
- H8 – O Absentismo é influenciado de forma positiva pelo Locus of Control
- H9 – O Absentismo é influenciado de forma positiva pelo Comprometimento Organizacional

- H10 – O Absentismo é influenciado de forma positiva pela Realização Pessoal

- H11 – O Absentismo é influenciado de forma positiva pela Superação Pessoal

Segundo Bakker et al. (2003a) e Johns (1997), os empregadores com menores índices de satisfação, compromisso organizacional, com uma excessiva carga de trabalho e monotonia de tarefas, apresentam taxas de absentismo mais elevadas. Deste modo, achamos que seria oportuno estudar esta variável, não só de acordo com o comprometimento organizacional, superação e realização no trabalho, mas também ao nível do impacto da espiritualidade, criatividade e locus of control.

- H12 – O Desempenho Individual é influenciado de forma positiva pela Espiritualidade nas organizações
- H12.1 - O Desempenho Individual - Produtividade é influenciado de forma positiva pela Espiritualidade nas organizações
- H12.2 - O Desempenho Individual - Adaptabilidade é influenciado de forma positiva pela Espiritualidade nas organizações
- H12.3 - O Desempenho Individual - Flexibilidade é influenciado de forma positiva pela Espiritualidade nas organizações

- H13 – O Desempenho Individual é influenciado de forma positiva pelas Criatividade
- H13.1 - O Desempenho Individual - Produtividade é influenciado de forma positiva pela Criatividade
- H13.2 - O Desempenho Individual - Adaptabilidade é influenciado de forma positiva pela Criatividade
- H13.3 - O Desempenho Individual - Flexibilidade é influenciado de forma positiva pela Criatividade

- H14 – O Desempenho Individual é influenciado de forma positiva pelo Locus of Control
- H14.1 - O Desempenho Individual - Produtividade é influenciado de forma positiva pelo Locus of Control
- H14.2 - O Desempenho Individual - Adaptabilidade é influenciado de forma positiva pelo Locus of Control
- H14.3 - O Desempenho Individual - Flexibilidade é influenciado de forma positiva pelo Locus of Control

- H15 – O Desempenho Individual é influenciado de forma positiva pelo Comprometimento Organizacional
- H15.1 - O Desempenho Individual - Produtividade é influenciado de forma positiva pelo Comprometimento Organizacional
- H15.2 - O Desempenho Individual - Adaptabilidade é influenciado de forma positiva pelo Comprometimento Organizacional
- H15.3 - O Desempenho Individual - Flexibilidade é influenciado de forma positiva pelo Comprometimento Organizacional

- H16 – O Desempenho Individual é influenciado de forma positiva pela Realização Pessoal
- H16.1 - O Desempenho Individual - Produtividade é influenciado de forma positiva pela Realização Pessoal
- H16.2 - O Desempenho Individual - Adaptabilidade é influenciado de forma positiva pela Realização Pessoal
- H16.3 - O Desempenho Individual - Flexibilidade é influenciado de forma positiva pela Realização Pessoal

- H17 – O Desempenho Individual é influenciado de forma positiva pela Superação Pessoal
 - H17.1 - O Desempenho Individual - Produtividade é influenciado de forma positiva pela Superação Pessoal
 - H17.2 - O Desempenho Individual - Adaptabilidade é influenciado de forma positiva pela Superação Pessoal
 - H17.3 - O Desempenho Individual - Flexibilidade é influenciado de forma positiva pela Superação Pessoal
-
- H18 – O Desempenho Individual é influenciado de forma positiva pelo Absentismo
 - H18.1 - O Desempenho Individual - Produtividade é influenciado de forma positiva pelo Absentismo
 - H18.2 - O Desempenho Individual - Adaptabilidade é influenciado de forma positiva pelo Absentismo
 - H18.3 - O Desempenho Individual - Flexibilidade é influenciado de forma positiva pelo Absentismo

Há vários estudos que demonstram os benefícios que a espiritualidade exerce no desempenho individual dos trabalhadores em ambiente empresarial (Rego et al., 2007; Ashmos e Duchon, 2000; Karakas, 2010), logo será oportuno incluir hipóteses que corroborem estes estudos, assim como analisar se os diferentes níveis de desempenho são influenciados pelas diferentes variáveis incluídas no nosso modelo conceptual.

Uma nota final sobre as hipóteses do Absentismo e Desempenho Individual em que apenas se considerou a hipótese da influência da Espiritualidade nas organizações por se subentender que esta variável é composta pelas cinco dimensões referidas nas hipóteses anteriores.

4.4 - Operacionalização das variáveis

De acordo com os constructos apresentados anteriormente, encontram-se de seguida as escalas existentes e validadas na literatura, adaptadas ao propósito do estudo, sendo que a variável Absentismo (3 itens) foi por nós desenvolvida.

As escalas utilizadas tiveram como base as escalas de Likert (1932), pretendendo-se valorizar o grau de concordância com as perguntas de acordo com a seguinte escala:

- 1 - Discordo em Absoluto
- 2 - Discordo em grande Parte
- 3 - Discordo Parcialmente
- 4 - Nem Discordo, Nem Concordo
- 5 - Concordo Parcialmente
- 6 - Concordo em grande Parte
- 7 - Concordo em Absoluto

4.4.1 - Espiritualidade no local de trabalho

Para o estudo da dimensão Espiritualidade no local de trabalho foi adotado a conceptualização de Rego et al. (2007) com algumas adaptações, nomeadamente o acréscimo das práticas espirituais de Gonçalves (2011). Para estes autores, esta dimensão significa a oportunidade que os trabalhadores têm em executar um trabalho com significado, inserido num contexto de comunidade, experimentando um sentido de alegria e de respeito pela vida interior de cada um.

Assim, o estudo da perceção da espiritualidade no local de trabalho foi medido através de cinco dimensões compostas por vinte e sete itens: sentido de comunidade na equipa (Rego et al.,2007), alinhamento do indivíduo com os valores da organização (Rego et al., 2007), sentido de préstimo à comunidade (Ashmos e Duchon, 2000; Milliman, 2003), oportunidades para a vida interior (Ashmos e Duchon, 2000; Gonçalves, 2011) e práticas espirituais implementadas na organização (Gonçalves, 2011).

4.4.1.1 – Sentido de Comunidade na Equipa

Para avaliar o nível de como as pessoas se relacionam entre elas dentro de uma organização, foi utilizada a escala de Rego et al. (2007), com cinco itens:

- As pessoas do meu grupo/equipa sentem-se parte de uma família
- O meu grupo/equipa fomenta a criação de um espírito de comunidade
- Acredito que as pessoas do meu grupo/equipa se apoiam umas às outras
- Acredito que os membros do meu grupo/equipa se preocupam realmente uns com os outros

4.4.1.2 – Alinhamento do indivíduo com os valores da organização

De modo a medir a tendência de valores entre os trabalhadores e as organizações ao nível da espiritualidade, adotar-se-á o constructo de Milliman et al. (2003) com cinco itens:

- Sinto-me bem com os valores que predominam na minha organização
- Apercebo-me de que as pessoas se sentem bem acerca do seu futuro na organização
- A minha organização respeita a minha “vida interior”
- A minha organização ajuda-me a que eu viva em paz comigo mesmo
- Os líderes da minha organização preocupam-se em ser úteis à sociedade

4.4.1.3 – Sentido de préstimo à comunidade

Nesta dimensão pretende-se evidenciar a valorização do trabalho para a sociedade e teve-se em linha de conta o constructo de Ashmos e Duchon (2000) e de Milliman (2003):

- O trabalho que eu realizo está relacionado com aquilo que considero importante para a minha vida
- Vejo que existe uma ligação entre o meu trabalho e os benefícios para a sociedade como um todo
- Quando trabalho, sinto que sou útil à sociedade

4.4.1.4 – Oportunidades para a vida interior

Nesta dimensão pretende-se evidenciar a valorização/existência de espiritualidade nas organizações e teve-se em linha de conta o constructo de Ashmos e Duchon (2000) com os 2 primeiros itens e um terceiro item (último) desenvolvido por Gonçalves, M. (2011):

- Os meus valores espirituais são valorizados no meu local de trabalho
- No meu local de trabalho há lugar para a espiritualidade
- No meu local de trabalho eu posso "alimentar" a minha espiritualidade

4.4.1.5 – Práticas de espiritualidade implementadas na organização

De forma a identificar os tipos de práticas que podem ser observadas/implementadas numa organização, foi adotado o constructo de Gonçalves, M. (2011) com dez itens de práticas de espiritualidade em ambiente empresarial. Foi dada oportunidade aos inquiridos para acrescentar outro tipo de práticas que não as contempladas no questionário.

- Na minha organização praticamos exercício físico
- Na minha organização praticamos exercícios de relaxamento
- Na minha organização praticamos meditação
- Na minha organização praticamos reiki
- Na minha organização temos programas de saúde, higiene e educação alimentar
- Na minha organização praticamos yoga
- Na minha organização praticamos pilates

- Na minha organização praticamos dança
- Na minha organização existem políticas de apoio à gestão de diversidade (diferenças de personalidade, etnia, religião, cultura,...)
- Na minha organização são proporcionados momentos de música
- Na minha organização praticamos outro tipo de atividades. Indique quais.

4.4.2 - Comprometimento organizacional

Para avaliar o grau de comprometimento existente entre os trabalhadores e a organização, perceber se estes se sentem emocionalmente ligados às empresas onde trabalham, iremos adotar os seis itens validados na escala desenvolvida por Meyer, Allen e Smith's (1993):

- Eu adoraria passar o resto da minha carreira nesta organização
- Eu sinto que os problemas desta organização também me pertencem
- Eu sinto que "faça parte da família" nesta organização.
- Eu não me sinto "emocionalmente ligado(a)" a esta organização
- A minha organização tem um grande significado pessoal para mim
- Eu sinto um forte sentido de pertença à minha organização

4.4.3 - Realização pessoal

Os itens desta variável (seis) foram retirados do estudo empírico de Gonçalves, M. (2011) de modo a medir a existência de paz interior, equilíbrio, concretização de objetivos pessoais, realização pessoal, felicidade e confiança no trabalho desenvolvido nas organizações:

- O meu trabalho ajuda a sentir-me em paz comigo mesmo
- O meu trabalho ajuda-me a encontrar um equilíbrio na minha vida
- O meu trabalho ajuda-me a concretizar as minhas aspirações pessoais
- O meu trabalho ajuda-me na minha realização pessoal

- O meu trabalho ajuda-me a ser mais feliz
- O meu trabalho ajuda-me a que mesmo quando alguma coisa corre mal me sinta confiante

4.4.4 - Superação no trabalho

Esta dimensão pretende caracterizar o esforço adicional que os trabalhadores estão dispostos a efetuar nas organizações onde trabalham. É composta por quatro itens da escala desenvolvida por Licata et al. (2003):

- Eu sou muito inteligente e empreendedor na execução do meu trabalho
- Eu sou uma pessoa muito criativa a encontrar formas de fazer o meu trabalho
- Eu tenho orgulho em conseguir fazer com que as coisas aconteçam mesmo quando há dificuldades
- Eu sou imaginativo quando se trata de ultrapassar barreiras no meu trabalho

4.4.5 – Criatividade

De modo a medir os níveis de criatividade existentes nos trabalhadores num contexto empresarial, foram adotados os itens (quatro) da escala desenvolvida por Ettlíe & O'Keefe (1982):

- Eu demonstro originalidade no meu trabalho
- Eu encontro novos usos para os métodos ou equipamentos existentes
- Eu resolvo problemas que causaram outro tipo de dificuldades
- Eu tento encontrar novas ideias e novas formas de resolver problemas

4.4.6 – Desempenho Individual

A dimensão Desempenho Individual foi medida através de um constructo adaptado e desenvolvido por Mott (1972), que se encontra subdividido em:

- Produtividade
- Adaptabilidade
- Flexibilidade.

4.4.6.1 – Produtividade

A subescala Produtividade pretende medir em termos de quantidade e qualidade a produtividade dos trabalhadores, tendo como termo de comparação os colegas de trabalho. Esta subescala é composta por três itens:

- Como é que o seu superior o classificou na última avaliação formal de desempenho, em comparação com os seus colegas?
- Como é que o seu nível de produção, em quantidade, se pode comparar com os níveis de produtividade dos seus colegas?
- Como é que a qualidade do seu trabalho se pode comparar à dos seus colegas?

4.4.6.2 – Adaptabilidade

A subescala Adaptabilidade pretende medir a eficiência, capacidade de evitar problemas por antecipação, eficácia e rapidez de adaptação a possíveis mudanças no trabalho pelos trabalhadores, tendo como termo de comparação os colegas de trabalho. Esta subescala é composta por quatro itens:

- Em comparação com os seus colegas, qual é o nível de eficiência do seu trabalho? Por outras palavras, até que ponto é que usa de forma adequada os recursos disponíveis (dinheiro, pessoas, equipamentos, etc.)?

- Em comparação com os seus colegas, como avalia as suas capacidades de impedir ou minimizar potenciais problemas antes que eles ocorram?
- Em comparação com os seus colegas, qual é a sua eficácia em adaptar-se às mudanças no trabalho?
- Em comparação com os seus colegas, qual é a sua rapidez em adaptar-se às mudanças no trabalho?

4.4.6.3 – Flexibilidade

A subescala Flexibilidade pretende medir a capacidade de adaptação a mudanças no trabalho, em casos de emergência e qual a qualidade apresentada nestas situações, tendo como termo de comparação os colegas de trabalho. Esta subescala é composta por três itens:

- Como se classifica, em comparação com seus colegas, a ajustar-se a mudanças no modo de trabalho?
- Como reage a situações de relativa emergência (como crises, prazos curtos, questões pessoais inesperadas, repartição dos recursos, problemas, etc.) em comparação com os seus colegas?
- Como avalia a qualidade da sua resposta a situações de relativa emergência em comparação com os seus colegas?

4.4.7 – Absentismo

De modo a medir os dias de ausência de trabalho de cada indivíduo, e também em termos de comparação com os colegas de trabalho foram adotados das escalas de Johns (1994) e Johns e Xie (1998) 3 itens (três primeiros itens). Contudo para completar a escala foram desenvolvidos por nós mais 3 itens (os três últimos) de modo a traduzir a causa para as faltas ocorridas. Foi dada oportunidade aos inquiridos para acrescentar outro tipo de causas que não as contempladas no questionário.

- Qual o número de dias que considera ser normal ou típico, para alguém com o seu tipo de trabalho, faltar ao trabalho num período de um ano?
- Atualmente, cerca de quantos dias por ano é que um empregado médio do seu grupo/equipa de trabalho falta ao trabalho?
- No último ano, quantos dias faltou ao trabalho?
- Quando falto ao trabalho isso deve-se a razões de bem-estar físico
- Quando falto ao trabalho isso deve-se a razões de bem-estar psíquico
- Quando falto ao trabalho isso deve-se a questões familiares
- Outros motivos. Indique quais

4.4.8 – Locus of Control

De modo a medir algumas características dos trabalhadores, no que diz respeito a uma orientação interna (atribui a causa de eventos a si mesmo) ou orientação externa (atribui a causa de eventos a fatores externos), foi adaptada da escala de Rotter (1966) um conjunto de 11 itens, aos quais os inquiridos tinham de escolher a que itens se aproximavam mais:

- Muitas das situações infelizes na minha vida são, em parte, devido à má sorte VS Os infortúnios resultam dos erros que cometo
- A longo prazo eu obtenho o respeito que mereço VS Infelizmente, por muito que tente, o meu valor não é reconhecido
- Por muito que me esforce, algumas pessoas não vão gostar de mim VS Se não conseguir fazer com os outros gostem de mim, não irei compreender como me devo relacionar com eles
- A hereditariedade atua como o principal papel na determinação da minha personalidade VS As minhas experiências de vida determinam o que sou
- Tenho descoberto frequentemente que o que está para acontecer, acontecerá VS Eu não me guio pelo destino, eu tomo as minhas próprias decisões

- Obter sucesso é fruto do meu trabalho duro, a sorte tem pouco, ou quase nada, a ver com isso **VS** Conseguir um bom trabalho depende principalmente de eu estar no sítio certo na hora certa
- Quando eu faço planos, eu estou quase certo que os consigo pôr em prática **VS** Para mim nem sempre é sensato planear a longo prazo, porque muitas coisas acabam por ser uma questão de boa ou má sorte, de qualquer modo
- No meu caso, alcançar o que eu pretendo, pouco ou nada tem que ver com sorte **VS** Muitas vezes devo decidir o que fazer lançando uma moeda ao ar
- Não me apercebo que a minha vida é, por vezes, controlada por acontecimentos acidentais **VS** Na realidade, para mim, não existe a “sorte”
- Muitas vezes eu sinto que tenho pouca influência sobre as coisas que me acontecem **VS** Eu não acredito que a oportunidade ou a sorte têm um papel importante na minha vida
- O que me acontece é fruto das minhas ações **VS** Às vezes sinto que não tenho o controlo suficiente sobre o sentido que a minha vida está a tomar

4.4.9 – Variáveis demográficas

No questionário construído para a recolha de dados no âmbito deste estudo também se pretende ter uma caracterização da amostra tanto a nível individual como a nível organizacional. Deste modo, permite a caracterização e análise estatística da amostra e das organizações onde os inquiridos estão inseridos

O conjunto de variáveis demográficas consideradas foram as seguintes:

- Individual: idade, género, nível de escolaridade, antiguidade na empresa atual e rendimento mensal
- Organizacional: sector de atividade, localização, número de funcionários da organização.

4.5 - Recolha de dados e caracterização da amostra

De forma a obter uma recolha de dados válida a aplicar na investigação foi desenvolvido por nós um questionário online. Na construção do questionário teve-se em linha de conta as dimensões existentes na literatura, assim como alguns itens por nós criados, tal como indicado anteriormente.

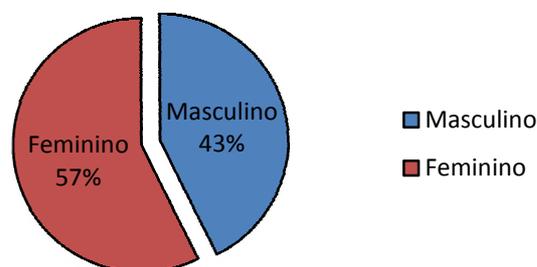
Foi utilizado o questionário online na medida em que em termos de preenchimento permite ao inquirido fazê-lo de uma forma fácil e rápida, possibilita que os itens mais importantes para a análise sejam preenchidos obrigatoriamente para a validação do próprio questionário e facilita posteriormente a recolha automática dos dados e assim efetuar um tratamento destes de uma forma simples e eficiente para o objetivo do estudo.

Após a divulgação do preenchimento do questionário pelas redes sociais, a obtenção de inquéritos foi sendo feita ao longo de 3 meses (junho a agosto de 2012), conseguindo-se obter 225 questionários válidos.

Assim de uma forma sucinta identificamos através deste procedimento algumas informações pertinentes para a análise deste estudo:

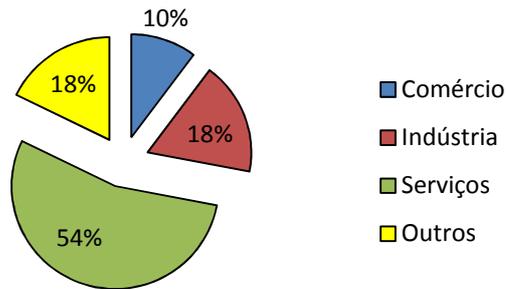
- Dos inquiridos desta amostra, 96 são do sexo masculino, enquanto 129 são do sexo feminino. Em termos de percentagem, tal como indicado no gráfico abaixo temos 57% do sexo feminino e 43% do sexo masculino.

Ilustração 2 - Distribuição por género



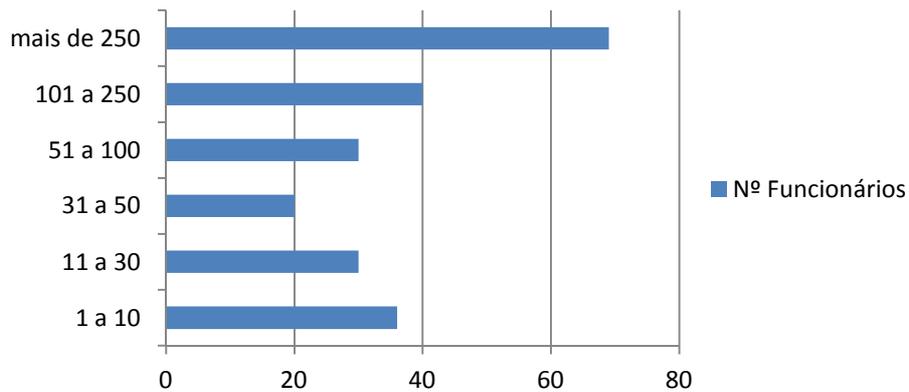
- Em termos de atividade em que a organização se insere, temos a seguinte distribuição:

Ilustração 3 - Distribuição por atividade económica



- Em termos de distribuição no nº de funcionários de cada organização, temos os seguintes dados:

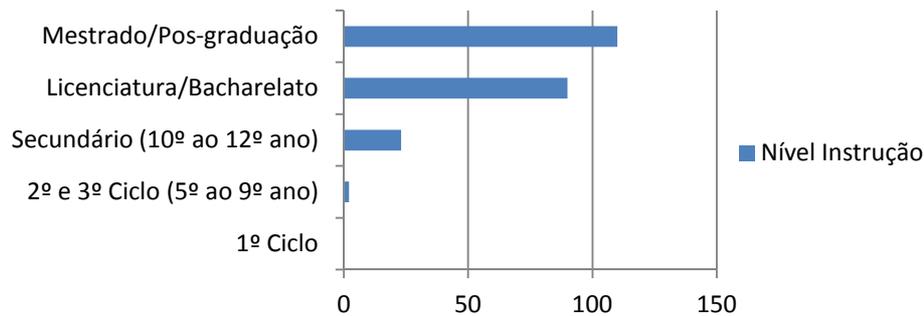
Ilustração 4 - Distribuição por nº funcionários



Com estes dados, constata-se que existe uma tendência para a existência de inquiridos em que a dimensão da empresa onde trabalha tem mais de 250 trabalhadores.

- Em termos de níveis de instrução dos inquiridos, obtivemos os seguintes dados:

Ilustração 5 - Distribuição por Nível de instrução



Estes dados indicam-nos que existe um enviesamento dos inquiridos em termos de instrução, uma vez que 200 inquiridos têm licenciatura ou mestrado/pós-graduação, enquanto existem apenas 23 inquiridos com o nível de secundário e 2 com nível entre o 5º e 9º ano.

4.6 - Metodologia de análise

Para aferir a consistência dos dados e a unidimensionalidade das medidas utilizadas efetuou-se uma análise fatorial exploratória.

Assim, utilizou-se o método Varimax para a extração de fatores, verificou-se o grau de ajuste dos dados recolhidos com o teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e de esfericidade de Bartlett.

Em relação ao teste KMO, os valores variam entre 0 e 1, sendo que valores superiores a 0,8 demonstram que a análise fatorial é boa; entre 0,7 e 0,8 é considerada média e entre 0,6 e 0,7 é considerada razoável.

Quanto ao teste de Bartlett, se os valores tiverem significância maior que 0,05 os dados não são adequados para a análise fatorial.

A variância total explicada foi também analisada em função das componentes que se obtiveram, sendo aconselhável que esta seja superior a 60%.

Foi feito também o teste Alfa de Cronbach para aferir a consistência interna dos dados resultantes da análise fatorial. Se o indicador for inferior a 0,7 é fraco, se for superior a 0,7 é razoável, se for superior a 0,8 é bom e se for superior a 0,9 é excelente.

De seguida o modelo de investigação foi submetido à Análise de Regressão Linear Múltipla, para conhecermos o sinal de cada coeficiente (coeficientes de regressão parciais) e o impacto de cada uma das variáveis independentes sobre a variável dependente.

A análise de regressão linear múltipla permite conhecer as correlações entre as diferentes variáveis para que se conheçam os efeitos diretos de um conjunto de variáveis independentes (X) sobre a variável dependente (Y). É analisada também a capacidade explicativa do modelo através da medida R² ajustado, atendendo às variáveis que vão sendo consideradas.

De forma a completar a análise descritiva efetuou-se o teste t-student a todas as variáveis demográficas para evidenciar a existência ou não de diferenças significativas nas variáveis do modelo de investigação.

Para realizar a análise estatística dos dados recolhidos foi utilizado o software estatístico SPSS, versão 19.0 e foi utilizado o método Stepwise para que as variáveis sejam determinadas por ordem de importância em termos de capacidade explicativa, permitindo a seleção das variáveis mais úteis ao modelo.

4.7 - Conclusão

No presente capítulo faz-se uma alusão aos objetivos e ao modelo conceptual usado para o estudo. São elencadas as hipóteses de estudos e formalizadas as escalas de acordo com a revisão literária efetuada. Posteriormente indica-se como se procedeu à recolha dos dados e uma breve caracterização da amostra, evidenciando também a metodologia utilizada para a análise da informação obtida.

Capítulo 5 - Estudo empírico e análise dos resultados

5.1 - Introdução

No presente capítulo far-se-á a análise dos resultados obtidos, tendo como objetivo testar as hipóteses formuladas, utilizando a metodologia apresentada anteriormente.

5.2 - Constituição final de variáveis

De seguida iremos apresentar os resultados obtidos para as variáveis do modelo de investigação de acordo com a análise fatorial exploratória e de consistência.

Variável	Dimensões	KMO	Variância Explicada (%)	Alfa de Cronbach
Sentimento de Comunidade	SENTCOMUN	0,887	80,340%	0,939
Alinhamento do Indivíduo	ALINHAM	0,851	72,350%	0,903
Sentido de Préstimo à Comunidade	SENTPREST	0,513	35,078%	0,423
Oportunidades para vida interior	OPORTUN	0,715	84,667%	0,909
Práticas de Espiritualidade	PE_ESPIRIT	0,814	60,906%	0,849
	PE_FISICO	0,814	60,906%	0,702
Comprometimento Organizacional	COMPROM	0,895	78,056%	0,942
Realização Pessoal	REALIPESS	0,898	81,698%	0,955
Superação Pessoal	SUPERPESS	0,797	75,816%	0,894

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

Criatividade	CRIATIVID	0,815	79,636%	0,914
Desempenho Individual - Produtividade	DIPRODUTIVID	0,634	71,763%	0,792
Desempenho Individual - Adaptabilidade	DIADAPTABIL	0,747	73,479%	0,879
Desempenho Individual - Flexibilidade	DIFLEXIBIL	0,718	81,367%	0,885
Locus of Control	LOCUSCONT	0,849	55,846%	0,803
Absentismo	ABSENT	0,664	74,050%	0,822

Tabela 1 - Análise fatorial exploratória e análise de consistência

Com os dados da tabela anterior, constatamos que a variável “Sentido de Préstimo à Comunidade”, não apresenta consistência interna, dado o Alfa de Cronbach estar abaixo de 0,7, apresenta um KMO e uma variância baixa, o que evidencia ser uma variável a excluir da nossa análise.

Quanto às restantes variáveis, pode-se comprovar pelo indicador Alfa de Cronbach que as variáveis apresentam uma boa consistência interna, na medida em que os valores se encontram superiores acima de 0,8. Mesmo as variáveis Práticas de Espiritualidade – Físico e Desempenho Individual – Produtividade apresentam uma boa consistência interna na medida em que os valores estão muito próximos de 0,8.

No capítulo 4 foram apresentadas as escalas para cada uma das variáveis, contudo e após uma primeira análise dos resultados foram necessários efetuar os seguintes ajustes:

- A escala Práticas de Espiritualidade foi dividida em duas, evidenciando as práticas consideradas mais espirituais (PE_ESPIRIT - Relaxamento, Meditação, Reiki, Yoga,

Pilates, Dança) e as práticas consideradas mais físicas (PE_FISICO – Exercício físico, programas de saúde, Políticas de apoio à gestão da diversidade e música)

- Na escala Locus of Control foram excluídos os seguintes itens por se encontrarem isolados dos restantes fatores:

- Por muito que me esforce, algumas pessoas não vão gostar de mim **VS** Se não conseguir fazer com os outros gostem de mim, não irei compreender como me devo relacionar com eles
- A hereditariedade atua como o principal papel na determinação da minha personalidade **VS** As minhas experiências de vida determinam o que sou
- Tenho descoberto frequentemente que o que está para acontecer, acontecerá **VS** Eu não me guio pelo destino, eu tomo as minhas próprias decisões

- Na escala Absentismo apenas foram considerados os seguintes itens:

- Qual o número de dias que considera ser normal ou típico, para alguém com o seu tipo de trabalho, faltar ao trabalho num período de um ano?
- Atualmente, cerca de quantos dias por ano é que um empregado médio do seu grupo/equipa de trabalho falta ao trabalho?
- No último ano, quantos dias faltou ao trabalho?

5.3 - Análise descritiva

De seguida efetuar-se-á uma análise a cada uma das variáveis alvo de investigação neste estudo, uma vez que já temos a constituição final das variáveis.

No que diz respeito às dimensões que compõem a variável Espiritualidade nas organizações, obtivemos os seguintes resultados:

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

	SENTCOMUN	ALINHAM	OPORTUN	PE_ESPIRIT	PE_FISICO
N	225	225	225	225	225
Média	4,5609	4,2204	3,4993	1,2533	2,3656
Desvio Padrão	1,35748	1,36661	1,47099	,63388	1,26508

Tabela 2 - Análise Descritiva - Espiritualidade

Estes dados indiciam-nos que os inquiridos quando estão no seu local de trabalho sentem-se parte de uma família, existe uma preocupação em se fomentar a criação de um espírito de comunidade e de entreajuda, logo existe, em média um sentimento de comunidade na equipa. Os inquiridos, em termos médios, também se identificam com os valores da organização, preocupam-se com o seu futuro na organização e veem nos seus líderes uma necessidade de se tornarem úteis à sociedade, demonstrando assim um alinhamento do indivíduo com os valores da organização.

Porém, já no que diz respeito à valorização dos valores espirituais e à sua praticabilidade no local de trabalho, os dados indiciam que em termos médios tais factos são escassos. Uma vez que introduzimos uma separação da variável práticas de espiritualidade em “mais espirituais” e “mais físicas”, observamos que apesar de se manter uma tendência para a não praticabilidade da espiritualidade nas organizações, existe uma maior disposição dos inquiridos para a prática de exercício físico, usufruírem de programas de saúde e políticas de apoio à gestão da diversidade e música.

	COMPROM	SUPERPESS	REALIPESS	CRIATIVID	LOCUSCONT
N	225	225	225	225	225
Média	4,2822	5,2767	4,6652	5,0533	4,7589
Desvio Padrão	1,51889	1,02282	1,49379	1,09887	0,89107

Tabela 3 - Análise Descritiva - Comportamentos

Pela tabela de acima, podemos retirar as seguintes conclusões:

- Em termos médios, os inquiridos sentem-se algo comprometidos com as organizações, evidenciando uma preocupação com os problemas das organizações, sentindo que fazem parte de uma família logo existindo uma ligação emocional;

- Em termos médios, os inquiridos encontram um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, na medida em que se sentem felizes e em paz, podendo concretizar as aspirações pessoais que anseiam;
- Em termos médios, os inquiridos denotam uma orientação mais interna, associando a causa dos eventos que lhe acontecem a si mesmos;
- Em termos médios, os inquiridos sentem-se muito empreendedores e com elevada capacidade para resolver problemas que vão encontrando no seu trabalho, demonstrando que os inquiridos se superam no local de trabalho;
- Com ligação ao item anterior, os inquiridos, em termos médios, demonstram criatividade em ultrapassar as dificuldades que encontram, procurando novas ideias e formas de resolução de problemas.

Já no que diz respeito ao Desempenho Individual, em termos médios, os inquiridos fornecem informações que permitem concluir que estes têm níveis de produção, qualidade de trabalho, eficiência, capacidade de evitar problemas e capacidade de adaptação à mudança em termos gerais, superiores aos seus colegas de trabalho. Esta situação pode ser constatada pelo quadro abaixo:

	DIPRODUTIVID	DIADAPTABIL	DIAFLEXIBIL
N	225	225	225
Média	5,0578	5,1289	5,1511
Desvio Padrão	,87747	,90605	,93588

Tabela 4 - Análise Descritiva - Desempenho Individual

Em termos de dias ausentes do trabalho, a média indica que os inquiridos faltam cerca de 1,2 dias por ano ao trabalho, o que indicia uma forte capacidade de trabalho por parte destes e uma vontade em dar o seu contributo à organização. Os motivos que levam à

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

ausência do trabalho prendem-se essencialmente com problemas físicos e com questões familiares.

	ABSENT
N	225
Média	1,2002
Desvio Padrão	1,83949

Tabela 5 - Análise Descritiva - Absentismo

Foi testada a diferença de médias a partir das variáveis demográficas para perceber se haveria diferenças de comportamentos significativos nas várias que fazem parte desta investigação.

Apenas se considerou estatisticamente significativo, valores para SIG inferiores a 0,05.

Idade		N	Média	Desvio Padrão	SIG
SENTCOMUN	>= 34	86	4,4209	1,48119	0,036
	< 34	139	4,6475	1,27281	
ALINHAM	>= 34	86	4,1977	1,39022	0,581
	< 34	139	4,2345	1,35666	
OPORTUN	>= 34	86	3,5078	1,47903	0,881
	< 34	139	3,4940	1,47133	
PE_ESPIRIT	>= 34	86	1,2384	,57025	0,692
	< 34	139	1,2626	,67207	
PE_FISICO	>= 34	86	2,3343	1,15784	0,076
	< 34	139	2,3849	1,33082	
COMPROM	>= 34	86	4,5620	1,57327	0,444
	< 34	139	4,1091	1,46328	
REALIPESS	>= 34	86	4,7558	1,45492	0,969
	< 34	139	4,6091	1,51983	
SUPERPESS	>= 34	86	5,3169	1,04700	0,827
	< 34	139	5,2518	1,01059	
CRIATIVID	>= 34	86	5,1076	1,14439	0,520
	< 34	139	5,0198	1,07258	

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

DIPRODUTIVID	>= 34	86	5,2907	,90141	0,290
	< 34	139	4,9137	,83342	
DIADAPTABIL	>= 34	86	5,2878	,93582	0,617
	< 34	139	5,0306	,87614	
DIAFLEXIBIL	>= 34	86	5,2481	,97308	0,859
	< 34	139	5,0911	,91049	
LOCUSCONT	>= 34	86	4,6672	,87901	0,813
	< 34	139	4,8156	,89690	
ABSENT	>= 34	86	1,3218	1,44591	0,615
	< 34	139	1,1250	2,04689	

Tabela 6 - Análise t-Student – Idade

Desta forma, analisando a variável idade para uma média de 34 anos, constata-se que apenas há uma diferença significativa para a variável Sentimento de Comunidade. Os inquiridos com idade inferior a 34 anos são mais propensos a sentirem na equipa um espírito de comunidade, as pessoas apoiarem-se umas às outras e os colegas de equipa sentirem-se parte de uma família.

Género		N	Média	Desvio Padrão	SIG
SENTCOMUN	M	96	4,5083	1,38926	0,558
	F	129	4,6000	1,33744	
ALINHAM	M	96	4,1313	1,38133	0,389
	F	129	4,2868	1,35712	
Oportun	M	96	3,1701	1,36968	0,598
	F	129	3,7442	1,50087	
PE_ESPIRIT	M	96	1,2535	,64345	0,887
	F	129	1,2532	,62919	
PE_FISICO	M	96	2,2630	1,26926	0,977
	F	129	2,4419	1,26148	
COMPROM	M	96	4,1580	1,58232	0,152
	F	129	4,3747	1,46931	
REALIPESS	M	96	4,6701	1,48481	0,713
	F	129	4,6615	1,50620	
SUPERPESS	M	96	5,3646	1,05189	0,935
	F	129	5,2112	,99973	

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

CRIATIVID	M	96	5,1797	1,05612	0,467
	F	129	4,9593	1,12448	
DIPRODUTIVID	M	96	5,0660	,78825	0,038
	F	129	5,0517	,94138	
DIADAPTABIL	M	96	5,2292	,89492	0,841
	F	129	5,0543	,91053	
DIAFLEXIBIL	M	96	5,2882	,93861	0,849
	F	129	5,0491	,92431	
LOCUSCONT	M	96	4,9714	,88583	0,694
	F	129	4,6008	,86491	
ABSENT	M	96	,8333	,87296	0,002
	F	129	1,4733	2,27592	

Tabela 7 - Análise t-Student - Género

Para a variável género existe uma diferença significativa nas variáveis Desempenho Individual Produtividade e no Absentismo. Os inquiridos do sexo masculino consideram-se mais produtivos e com uma qualidade de trabalho superior em comparação com os seus colegas e faltam menos vezes ao emprego.

Nível de Instrução		N	Média	Desvio Padrão	SIG
SENTCOMUN	>= 4	200	4,6160	1,34969	0,843
	< 4	25	4,1200	1,36626	
ALINHAM	>= 4	200	4,2690	1,36453	0,853
	< 4	25	3,8320	1,34744	
OPORTUN	>= 4	200	3,5583	1,46652	0,933
	< 4	25	3,0267	1,44952	
PE_ESPIRIT	>= 4	200	1,2458	,61571	0,291
	< 4	25	1,3133	,77627	
PE_FISICO	>= 4	200	2,3763	1,23470	0,192
	< 4	25	2,2800	1,51265	
COMPROM	>= 4	200	4,3508	1,48794	0,297
	< 4	25	3,7333	1,67981	
REALIPESS	>= 4	200	4,7067	1,48360	0,591
	< 4	25	4,3333	1,56421	
SUPERPESS	>= 4	200	5,3063	,99510	0,134
	< 4	25	5,0400	1,21980	

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

CRIATIVID	>= 4	200	5,0588	1,06272	0,007
	< 4	25	5,0100	1,37969	
DIPRODUTIVID	>= 4	200	5,0717	,86037	0,038
	< 4	25	4,9467	1,01689	
DIADAPTABIL	>= 4	200	5,1225	,87755	0,015
	< 4	25	5,1800	1,12851	
DIAFLEXIBIL	>= 4	200	5,1617	,91087	0,051
	< 4	25	5,0667	1,13448	
LOCUSCONT	>= 4	200	4,8019	,84373	0,004
	< 4	25	4,4150	1,17023	
ABSENT	>= 4	200	1,1334	1,87848	0,491
	< 4	25	1,7350	1,40975	

Tabela 8 - Análise t-Student - Nível de Instrução superior a Licenciatura

Já no que diz respeito à variável Nível de Instrução, com a média estabelecida na licenciatura, constata-se que existem diferenças significativas nas seguintes variáveis: Criatividade, Desempenho Individual Produtividade, Desempenho Individual Adaptabilidade e Locus of Control. Ou seja, para inquiridos com nível de instrução igual ou superior à licenciatura, em média são mais criativos no seu local de trabalho, apresentam níveis de desempenho individual produtivo mais elevados em comparação com os seus colegas e têm uma orientação mais interna no que diz respeito às causas dos atos ocorridos. Contudo, nota-se por esta análise que os inquiridos com nível de instrução abaixo de licenciatura apresentam níveis de adaptabilidade ao seu local de trabalho mais elevados que os inquiridos com licenciatura ou mais instrução.

Nível de Instrução		N	Média	Desvio Padrão	SIG
SENTCOMUN	>= 5	200	4,6160	1,34969	0,843
	< 5	25	4,1200	1,36626	
ALINHAM	>= 5	200	4,2690	1,36453	0,853
	< 5	25	3,8320	1,34744	
OPORTUN	>= 5	200	3,5583	1,46652	0,933
	< 5	25	3,0267	1,44952	
PE_ESPIRIT	>= 5	200	1,2458	,61571	0,291
	< 5	25	1,3133	,77627	

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

PE_FISICO	>= 5	200	2,3763	1,23470	0,192
	< 5	25	2,2800	1,51265	
COMPROM	>= 5	200	4,3508	1,48794	0,297
	< 5	25	3,7333	1,67981	
REALIPESS	>= 5	200	4,7067	1,48360	0,591
	< 5	25	4,3333	1,56421	
SUPERPESS	>= 5	200	5,3063	,99510	0,134
	< 5	25	5,0400	1,21980	
CRIATIVID	>= 5	200	5,0588	1,06272	0,007
	< 5	25	5,0100	1,37969	
DIPRODUTIVID	>= 5	200	5,0717	,86037	0,038
	< 5	25	4,9467	1,01689	
DIADAPTABIL	>= 5	200	5,1225	,87755	0,015
	< 5	25	5,1800	1,12851	
DIAFLEXIBIL	>= 5	200	5,1617	,91087	0,051
	< 5	25	5,0667	1,13448	
LOCUSCONT	>= 5	200	4,8019	,84373	0,004
	< 5	25	4,4150	1,17023	
ABSENT	>= 5	200	1,1334	1,87848	0,491
	< 5	25	1,7350	1,40975	

Tabela 9 - Análise t-Student - Nível de Instrução superior a Mestrado/Pós-Graduação

Porém se for feita uma análise com a média no Mestrado/Pós-graduação (dado o universo de inquiridos maioritariamente ter este grau de educação), constata-se que apenas há diferenças significativas nas práticas de espiritualidade consideradas “mais espirituais” e nos níveis de absentismo. Desta análise resulta a indicação de que os inquiridos com níveis de educação abaixo do Mestrado/Pós-graduação praticam mais Relaxamento, Meditação, Reiki, Yoga, Pilates ou Dança, no entanto faltam mais vezes ao trabalho que os inquiridos que têm o nível de instrução Mestrado/Pós-graduação.

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

Anos de Trabalho		N	Média	Desvio Padrão	SIG
SENTCOMUN	>= 6,15	68	4,5706	1,34331	0,935
	< 6,15	157	4,5567	1,36782	
ALINHAM	>= 6,15	68	4,3265	1,32526	0,524
	< 6,15	157	4,1745	1,38578	
OPORTUN	>= 6,15	68	3,7157	1,34110	0,234
	< 6,15	157	3,4055	1,51832	
PE_ESPIRIT	>= 6,15	68	1,3113	,69582	0,195
	< 6,15	157	1,2282	,60573	
PE_FISICO	>= 6,15	68	2,5699	1,35551	0,209
	< 6,15	157	2,2771	1,21772	
COMPROM	>= 6,15	68	4,7525	1,45795	0,497
	< 6,15	157	4,0786	1,50386	
REALIPESS	>= 6,15	68	4,9608	1,36532	0,192
	< 6,15	157	4,5372	1,53260	
SUPERPESS	>= 6,15	68	5,2426	1,06415	0,817
	< 6,15	157	5,2914	1,00752	
CRIATIVID	>= 6,15	68	5,0699	1,13611	0,792
	< 6,15	157	5,0462	1,08598	
DIPRODUTIVID	>= 6,15	68	5,2451	,87837	0,641
	< 6,15	157	4,9766	,86735	
DIADAPTABIL	>= 6,15	68	5,2279	,91498	0,929
	< 6,15	157	5,0860	,90170	
DIAFLEXIBIL	>= 6,15	68	5,1569	,97135	0,821
	< 6,15	157	5,1486	,92326	
LOCUSCONT	>= 6,15	68	4,8088	,91180	0,595
	< 6,15	157	4,7373	,88402	
ABSENT	>= 6,15	68	1,4430	1,45909	0,514
	< 6,15	157	1,0951	1,97674	

Tabela 10 - Análise t-Student - Anos Trabalho

Para a variável Anos de trabalho na empresa atual, com uma média de 6,15 anos, não se constatou qualquer tipo de diferença significativa, o que nos leva a concluir que esta variável não tem influência na investigação em estudo.

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

Nº Funcionários	N	Média	Desvio Padrão	SIG
SENTCOMUN >= 5	109	4,5083	1,30115	0,558
< 5	116	4,6103	1,41221	
ALINHAM >= 5	109	4,2000	1,32665	0,713
< 5	116	4,2397	1,40860	
OPORTUN >= 5	109	3,3761	1,26043	0,003
< 5	116	3,6149	1,64161	
PE_ESPIRIT >= 5	109	1,1896	,56495	0,036
< 5	116	1,3132	,68952	
PE_FISICO >= 5	109	2,3509	1,20094	0,185
< 5	116	2,3793	1,32758	
COMPROM >= 5	109	4,2691	1,43101	0,285
< 5	116	4,2945	1,60319	
REALIPESS >= 5	109	4,6147	1,48547	0,798
< 5	116	4,7126	1,50644	
SUPERPESS >= 5	109	5,2729	,93017	0,066
< 5	116	5,2802	1,10687	
CRIATIVID >= 5	109	5,0986	,98778	0,062
< 5	116	5,0108	1,19664	
DIPRODUTIVID >= 5	109	5,2080	,78146	0,102
< 5	116	4,9167	,94063	
DIADAPTABIL >= 5	109	5,2408	,82841	0,102
< 5	116	5,0237	,96514	
DIAFLEXIBIL >= 5	109	5,2630	,83527	0,020
< 5	116	5,0460	1,01381	
LOCUSCONT >= 5	109	4,7775	,88476	0,908
< 5	116	4,7414	,90044	
ABSENT >= 5	109	1,2064	1,74307	0,519
< 5	116	1,1944	1,93325	

Tabela 11 - Análise t-Student - Nº Funcionários - 101-250

Para a variável Nº de funcionários da empresa, com uma média de 101 a 250 funcionários, conclui-se que existem diferenças significativas nas seguintes variáveis: Oportunidades para vida interior, Práticas de Espiritualidade consideradas “mais espirituais”, Desempenho Individual Flexibilidade. Assim, os inquiridos que trabalham em empresas com um nº de funcionários inferiores a 101, denotam uma maior

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

valorização dos seus valores espirituais e há maior propensão para a espiritualidade, logo praticam mais Relaxamento, Meditação, Reiki, Yoga, Pilates ou Dança, no entanto denota-se que se adaptam com maior dificuldade nas alturas de trabalho sob mais pressão ou stress.

Rendimento Mensal Ind.	N	Média	Desvio Padrão	SIG
SENTCOMUN >= 4	60	4,7700	1,19990	0,119
< 4	165	4,4848	1,40611	
ALINHAM >= 4	60	4,6100	1,20588	0,097
< 4	165	4,0788	1,39716	
OPORTUN >= 4	60	3,8444	1,40280	0,535
< 4	165	3,3737	1,47921	
PE_ESPIRIT >= 4	60	1,3750	,76875	0,007
< 4	165	1,2091	,57342	
PE_FISICO >= 4	60	2,5542	1,26649	0,973
< 4	165	2,2970	1,26141	
COMPROM >= 4	60	4,9500	1,37687	0,243
< 4	165	4,0394	1,49886	
REALIPESS >= 4	60	5,1722	1,20809	0,011
< 4	165	4,4808	1,54740	
SUPERPESS >= 4	60	5,5250	,92138	0,370
< 4	165	5,1864	1,04533	
CRIATIVID >= 4	60	5,3667	,91419	0,125
< 4	165	4,9394	1,14003	
DIPRODUTIVID >= 4	60	5,3556	,84342	0,785
< 4	165	4,9495	,86689	
DIADAPTABIL >= 4	60	5,3625	,80573	0,332
< 4	165	5,0439	,92762	
DIAFLEXIBIL >= 4	60	5,3444	,86785	0,252
< 4	165	5,0808	,95221	
LOCUSCONT >= 4	60	5,1042	,71610	0,140
< 4	165	4,6333	,91681	
ABSENT >= 4	60	1,0708	1,23965	0,408
< 4	165	1,2473	2,01506	

Tabela 12 - Análise t-Student - Rendimento Mensal Individual

Por último, para a variável Rendimento Mensal Individual, com uma média cifrada no nível de rendimento 1.500€ - 2.499€, as variáveis Práticas de Espiritualidade consideradas “mais espirituais” e Realização Pessoal apresentam diferenças estatísticas, em que os inquiridos que auferem acima de 1.500€ mensais praticam mais Relaxamento, Meditação, Reiki, Yoga, Pilates ou Dança e sentem-se mais realizados, encontram mais rapidamente um equilíbrio na sua vida e concretizam as suas aspirações pessoais.

5.4 - Análise do modelo conceptual

Neste capítulo serão apresentados os resultados obtidos da análise efetuada com o programa SPSS, versão 19, para cada um dos constructos. Foi utilizado o método da regressão linear múltipla, método stepwise de forma a ser mais simples a análise da variáveis a considerar.

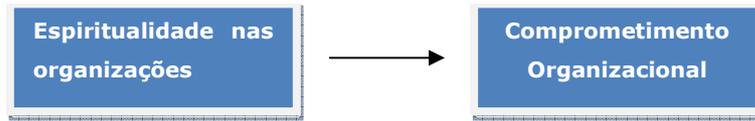
Para ter a certeza que podíamos utilizar os modelos propostos neste estudo, foram verificados os pressupostos da normalidade, da homocedasticidade e da independência dos erros.

Para cada um dos modelos expostos de seguida foi verificada a não multicolinearidade, uma vez que os valores de VIF (variance inflacton factor) para os coeficientes β em cada regressão linear são inferiores a 10. Isto indica-nos que não há nenhuma variável explicativa que esteja perfeitamente correlacionada com uma outra, o que impossibilitaria o cálculo dos coeficientes β .

5.4.1 – Modelo Espiritualidade - Comportamento organizacional

Pretende-se testar a hipótese H1, ou seja, perceber se o comprometimento organizacional é influenciado de forma positiva pela espiritualidade nas organizações.

Ilustração 6 - Modelo Espiritualidade – Comprometimento Organizacional



	β	Standardized β	t	Sig	VIF	R ²	Adjusted R ²	Sig. F Change
Modelo						0,490	0,485	0,000
(constant)	1,034		4,763	0,000				
ALINHAM	0,507	0,457	7,075	0,000	1,811			
OPORTUN	0,316	0,306	4,749	0,000	1,811			

Tabela 13 - Modelo Espiritualidade – Comprometimento Organizacional

Variável dependente: Comprometimento Organizacional

Variáveis Independentes: Sentimento de Comunidade de Equipa (SENTCOMUN); Alinhamento do indivíduo com os valores da organização (ALINHAM); Oportunidades para a vida interior (OPORTUN); Práticas de espiritualidade implementadas na organização (PE_ESPIRIT e PE_FISICO)

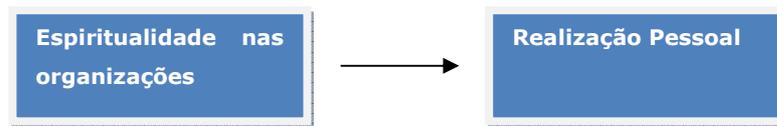
Variáveis excluídas: SENTCOMUN; PE_ESPIRIT e PE_FISICO, por apresentarem valores de Sig. superiores a 0,05, logo não têm significância estatística.

Do quadro acima, indicamos que o R² do modelo é de 0,49 e conclui-se que das 5 variáveis independentes, apenas o ALINHAM e OPORTUN é que explicam o modelo apresentado. Pelo β estandardizado constata-se que a variável ALINHAM é a que tem maior impacto explicativo do modelo, quando expresso na mesma unidade. Assim, desta análise corrobora-se as hipóteses H1.2 e H1.4 e não se corrobora as hipóteses H1.1, H1.3 e H1.5.

5.4.2 – Modelo Espiritualidade – Realização Pessoal

Pretende-se testar a hipótese H2, ou seja, perceber se a realização pessoal é influenciada de forma positiva pela espiritualidade nas organizações.

Ilustração 7 - Modelo Espiritualidade – Realização Pessoal



	β	Standardized β	t	Sig	VIF	R^2	Adjusted R^2	Sig. F Change
Modelo						0,411	0,405	0,002
(constant)	1,704		6,765	0,000				
ALINHAM	0,516	0,472	6,812	0,000	1,811			
OPORTUN	0,224	0,220	3,177	0,002	1,811			

Tabela 14 - Modelo Espiritualidade – Realização Pessoal

Variável dependente: Realização Pessoal

Variáveis Independentes: SENTCOMUN; ALINHAM; OPORTUN; PE_ESPIRIT e PE_FISICO

Variáveis excluídas: SENTCOMUN; PE_ESPIRIT e PE_FISICO, por apresentarem valores de Sig. superiores a 0,05, logo não têm significância estatística.

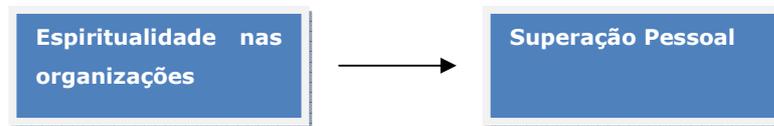
Do quadro acima, sabe-se que o R^2 do modelo é de 0,411 e conclui-se que das 5 variáveis independentes, apenas o ALINHAM e OPORTUN é que explicam o modelo apresentado. Pelo β estandardizado constata-se que mais uma vez a variável ALINHAM é a que tem maior impacto explicativo do modelo, quando expresso na mesma unidade.

Assim, desta análise corrobora-se as hipóteses H2.2 e H2.4 e não se corrobora as hipóteses H2.1, H2.3 e H2.5.

5.4.3 – Modelo Espiritualidade – Superação Pessoal

Pretende-se testar a hipótese H3, ou seja, perceber se a Superação pessoal é influenciada de forma positiva pela espiritualidade nas organizações.

Ilustração 8 - Modelo Espiritualidade – Superação Pessoal



	β	Standardized β	t	Sig	VIF	R ²	Adjusted R ²	Sig. F Change
Modelo						0,117	0,113	0,000
(constant)	4,101		18,180	0,000				
SENTCOMUN	0,258	0,342	5,439	0,002	1,000			

Tabela 15 - Modelo Espiritualidade – Superação Pessoal

Variável dependente: Superação Pessoal

Variáveis Independentes: SENTCOMUN; ALINHAM; OPORTUN; PE_ESPIRIT e PE_FISICO

Variáveis excluídas: ALINHAM; OPORTUN; PE_ESPIRIT e PE_FISICO, por apresentarem valores de Sig. superiores a 0,05, logo não têm significância estatística.

Do quadro acima, sabe-se que o R² do modelo 1 é de 0,117 e conclui-se que das 5 variáveis independentes, apenas o SENTCOMUN é que explica o modelo apresentado.

Assim, desta análise corrobora-se apenas a hipótese H3.1 e não se corrobora as hipóteses H3.2, H3.3, H3.4 e H3.5.

5.4.4 – Modelo Espiritualidade – Criatividade

Pretende-se testar a hipótese H4, ou seja, perceber se a Criatividade é influenciada de forma positiva pela espiritualidade nas organizações.

Ilustração 9 - Modelo Espiritualidade – Criatividade



	β	Standardized β	t	Sig	VIF	R ²	Adjusted R ²	Sig. F Change
Modelo						0,083	0,078	0,000
(constant)	3,992		16,162	0,000				
SENTCOMUN	0,233	0,287	4,480	0,000	1,000			

Tabela 16 - Modelo Espiritualidade – Criatividade

Variável dependente: Criatividade

Variáveis Independentes: SENTCOMUN; ALINHAM; OPORTUN; PE_ESPIRIT e PE_FISICO

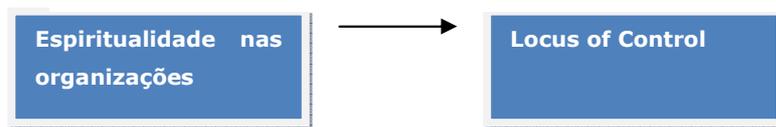
Variáveis excluídas: ALINHAM; OPORTUN; PE_ESPIRIT e PE_FISICO, por apresentarem valores de Sig. superiores a 0,05, logo não têm significância estatística.

Com o R^2 do modelo de 0,083, conclui-se que apenas a variável SENTCOMUN explica o modelo apresentado. Assim, desta análise corrobora-se apenas a hipótese H4.1 e não se corrobora as hipóteses H4.2, H4.3, H4.4 e H4.5.

5.4.5 – Modelo Espiritualidade – Locus of Control

Pretende-se testar a hipótese H5, ou seja, perceber se o Locus of control é influenciado de forma positiva pela espiritualidade nas organizações.

Ilustração 10 - Modelo Espiritualidade – Locus of Control



	β	Standardized β	t	Sig	VIF	R^2	Adjusted R^2	Sig. F Change
Modelo						0,064	0,060	0,000
(constant)	4,000		19,771	0,000				
SENTCOMUN	0,166	0,254	3,914	0,000	1,000			

Tabela 17 - Modelo Espiritualidade – Locus of Control

Variável dependente: Locus of Control

Variáveis Independentes: SENTCOMUN; ALINHAM; OPORTUN; PE_ESPIRIT e PE_FISICO

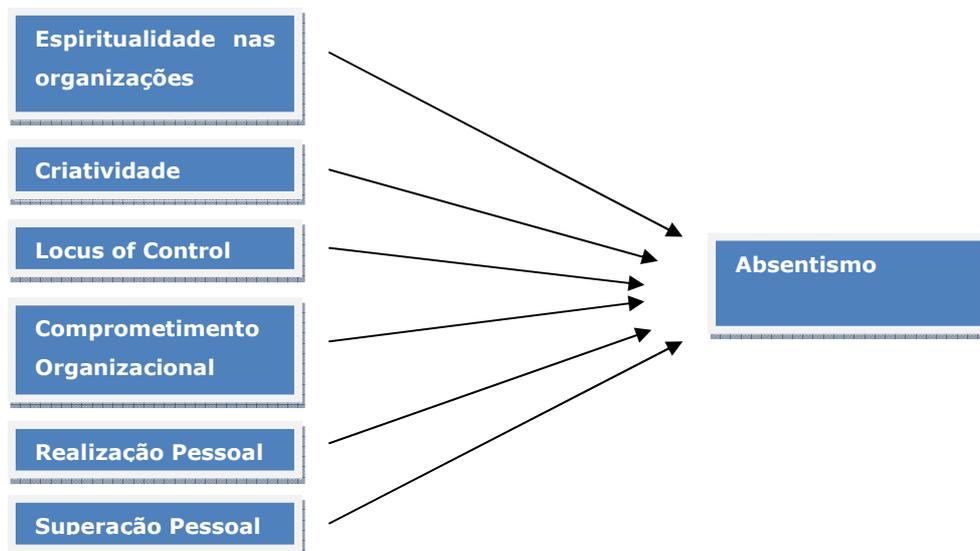
Variáveis excluídas: ALINHAM; OPORTUN; PE_ESPIRIT e PE_FISICO, por apresentarem valores de Sig. superiores a 0,05, logo não têm significância estatística.

Com o R^2 do modelo de 0,064, mais uma vez se conclui que apenas a variável SENTCOMUN explica o modelo apresentado. Assim, desta análise corrobora-se apenas a hipótese H5.1 e não se corrobora as hipóteses H5.2, H5.3, H5.4 e H5.5.

5.4.6 – Modelo Absentismo

Pretende-se testar as hipóteses H6, H7, H8, H9, H10 e H11, ou seja, perceber se o absentismo é influenciado de forma positiva pela espiritualidade nas organizações, pela criatividade, pelo locus of control, comprometimento organizacional, realização pessoal e superação pessoal.

Ilustração 11 - Modelo Absentismo

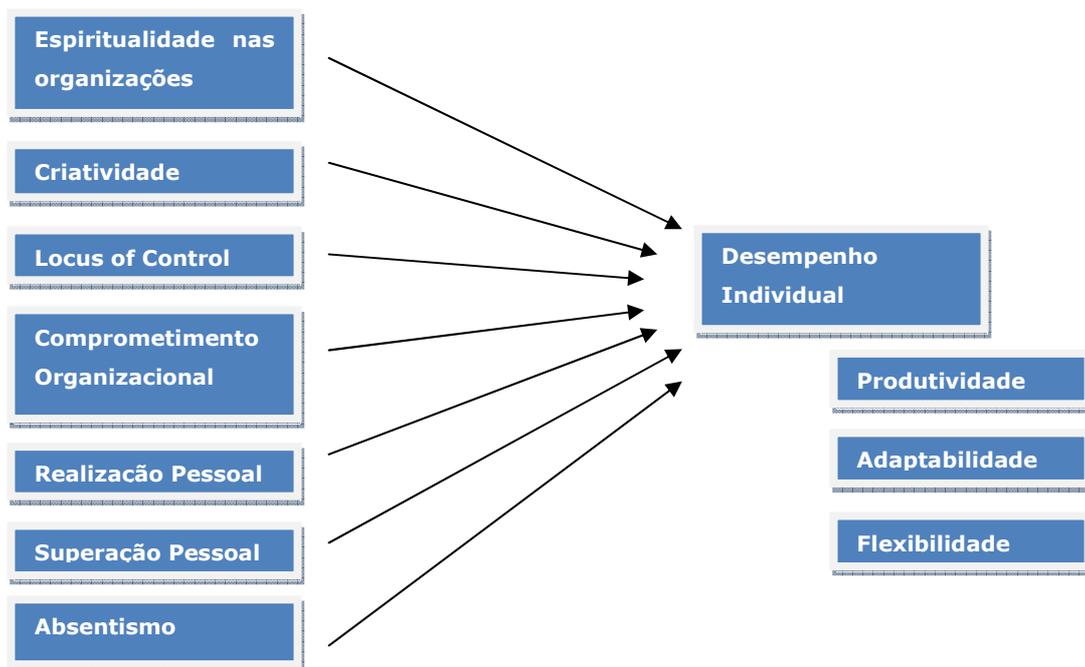


Efetuada-se uma análise aos resultados obtidos, constata-se que todas as variáveis independentes são excluídas, pois apresentam valores de Sig. superiores a 0,05, logo não têm significância estatística. Isto significa que não se corroboram as hipóteses H6, H7, H8, H9, H10 e H11.

5.4.7 – Modelo Desempenho Individual

No modelo de Desempenho Individual serão analisadas 3 dimensões separadamente: Produtividade, Adaptabilidade e Flexibilidade, testando as hipóteses desde H12 a H18.

Ilustração 12 - Modelo Desempenho Individual



5.4.7.1 – Modelo Desempenho Individual – Produtividade

Neste modelo pretende-se testar as hipóteses H12.1, H13.1, H14.1, H15.1, H16.1, H17.1 e H18.1, ou seja, perceber se a produtividade dos trabalhadores nas organizações é influenciada de forma positiva pela espiritualidade nas organizações, criatividade, locus of control, comprometimento organizacional, realização pessoal, superação pessoal e absentismo.

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

	β	Standardized β	t	Sig	VIF	R^2	Adjusted R^2	Sig. F Change
Modelo						0,320	0,317	0,000
(constant)	2,774		12,170	0,000				
CRIATIVID	0,452	0,566	10,249	0,000	1,000			

Tabela 18 - Modelo Desempenho Individual – Produtividade

Variável dependente: Desempenho Individual - Produtividade

Variáveis Independentes: SENTCOMUN; ALINHAM; OPORTUN; PE_ESPIRIT; PE_FISICO; COMPROM; REALIPESS; SUPERPESS; CRIATIVID; LOCUSCONT; ABSENT.

Variáveis excluídas: SENTCOMUN; ALINHAM; OPORTUN; PE_ESPIRIT; PE_FISICO; COMPROM; REALIPESS; SUPERPESS; LOCUSCONT; ABSENT., por apresentarem valores de Sig. superiores a 0,05, logo não têm significância estatística.

Com o R^2 do modelo de 0,320, conclui-se que apenas a variável CRIATIVID explica o modelo apresentado. Assim, desta análise corrobora-se apenas a hipótese H13.1 e não se corroboram as hipóteses H12.1, H14.1, H15.1, H16.1, H17.1 e H18.1.

5.4.7.2 – Modelo Desempenho Individual – Adaptabilidade

Neste modelo pretende-se testar as hipóteses H12.2, H13.2, H14.2, H15.2, H16.2, H17.2 e H18.2, ou seja, perceber se a forma como os trabalhadores se adaptam às mudanças ocorridas no trabalho é influenciada de forma positiva pela espiritualidade nas organizações, criatividade, locus of control, comprometimento organizacional, realização pessoal, superação pessoal e absentismo.

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

	β	Standardized β	t	Sig	VIF	R^2	Adjusted R^2	Sig. F Change
Modelo						0,384	0,375	0,018
(constant)	2,420		9,391	0,000				
SUPERPESS	0,326	0,368	3,970	0,000	3,084			
CRIATIVID	0,274	0,332	3,590	0,000	3,067			
REALIPESS	-0,085	-0,140	-2,382	0,018	1,235			

Tabela 19 - Modelo Desempenho Individual – Adaptabilidade

Variável dependente: Desempenho Individual - Adaptabilidade

Variáveis Independentes: SENTCOMUN; ALINHAM; OPORTUN; PE_ESPIRIT; PE_FISICO; COMPROM; REALIPESS; SUPERPESS; CRIATIVID; LOCUSCONT; ABSENT.

Variáveis excluídas: SENTCOMUN; ALINHAM; OPORTUN; PE_ESPIRIT; PE_FISICO; COMPROM; LOCUSCONT; ABSENT., por apresentarem valores de Sig. superiores a 0,05, logo não têm significância estatística.

Do quadro acima, sabe-se que o R^2 do modelo é de 0,384 e conclui-se que das 11 variáveis independentes, a REALIPESS, SUPERPESS e CRIATIVID explicam o modelo apresentado. Pelo β estandardizado constata-se que a variável SUPERPESS é a que tem maior impacto explicativo do modelo, quando expresso na mesma unidade.

De salientar neste modelo que uma variação na variável REALIPESS leva a que haja uma diminuição na capacidade de adaptação no trabalho por parte dos trabalhadores.

Assim, desta análise corroboram-se as hipóteses H13.2, H16.2 e H17.2 e não se corroboram as hipóteses H12.2, H14.2, H15.2 e H18.2.

5.4.7.2 – Modelo Desempenho Individual – Flexibilidade

Neste modelo pretende-se testar as hipóteses H12.3, H13.3, H14.3, H15.3, H16.3, H17.3 e H18.3, ou seja, perceber se a forma como os trabalhadores se ajustam ao modo de trabalhar em situações de crise ou stress é influenciada de forma positiva pela espiritualidade nas organizações, criatividade, locus of control, comprometimento organizacional, realização pessoal, superação pessoal e absentismo.

	β	Standardized β	t	Sig	VIF	R^2	Adjusted R^2	Sig. F Change
Modelo						0,372	0,364	0,011
(constant)	2,446		9,103	0,000				
SUPERPESS	0,418	0,457	4,879	0,000	3,084			
REALIPESS	-0,113	-0,181	-3,057	0,003	1,235			
CRIATIVID	0,204	0,239	2,563	0,011	3,067			

Tabela 20 - Modelo Desempenho Individual – Flexibilidade

Variável dependente: Desempenho Individual - Flexibilidade

Variáveis Independentes: SENTCOMUN; ALINHAM; OPORTUN; PE_ESPIRIT; PE_FISICO; COMPROM; REALIPESS; SUPERPESS; CRIATIVID; LOCUSCONT; ABSENT.

Variáveis excluídas: SENTCOMUN; ALINHAM; OPORTUN; PE_ESPIRIT; PE_FISICO; COMPROM; LOCUSCONT; ABSENT., por apresentarem valores de Sig. superiores a 0,05, logo não têm significância estatística.

Do quadro acima, sabe-se que o R^2 do modelo é de 0,372 e conclui-se que das 11 variáveis independentes, a REALIPESS, SUPERPESS e CRIATIVID explicam o modelo apresentado. Pelo β estandardizado constata-se mais uma vez que a variável

SUPERPESS é a que tem maior impacto explicativo do modelo, quando expresso na mesma unidade.

De salientar que neste caso, tal como no modelo anterior, uma variação na variável REALIPESS leva a que haja uma diminuição na capacidade de flexibilização no trabalho por parte dos trabalhadores.

Assim, desta análise corroboram-se as hipóteses H13.3, H16.3 e H17.3 e não se corroboram as hipóteses H12.3, H14.3, H15.3 e H18.3.

5.5 - Síntese dos resultados

No capítulo anterior evidenciamos os resultados brutos obtidos através do inquérito realizado no âmbito desta investigação. De modo a ir ao encontro do objetivo principal, poderemos aferir pelo estudo efetuado, que existe uma influência positiva da espiritualidade na generalidade dos comportamentos dos trabalhadores, sendo que de imediato iremos apresentar um quadro resumo das hipóteses gerais mencionadas no capítulo 4.3:

Hipóteses Gerais		
H1	O Comprometimento Organizacional é influenciado de forma positiva pela Espiritualidade nas organizações	Corroborada
H2	A Realização Pessoal é influenciada de forma positiva pela Espiritualidade nas organizações	Corroborada
H3	A Superação Pessoal é influenciada de forma positiva pela Espiritualidade nas organizações	Corroborada
H4	A Criatividade é influenciada de forma positiva pela Espiritualidade nas organizações	Corroborada
H5	O Locus of Control é influenciado de forma positiva pela Espiritualidade nas organizações	Corroborada

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

H6	O Absentismo é influenciado de forma positiva pela Espiritualidade nas organizações	Não Corroborada
H7	O Absentismo é influenciado de forma positiva pelas Criatividade	Não Corroborada
H8	O Absentismo é influenciado de forma positiva pelo Locus of Control	Não Corroborada
H9	O Absentismo é influenciado de forma positiva pelo Comprometimento Organizacional	Não Corroborada
H10	O Absentismo é influenciado de forma positiva pela Realização Pessoal	Não Corroborada
H11	O Absentismo é influenciado de forma positiva pela Superação Pessoal	Não Corroborada
H12	O Desempenho Individual é influenciado de forma positiva pela Espiritualidade nas organizações	Não Corroborada
H13	O Desempenho Individual é influenciado de forma positiva pelas Criatividade	Corroborada
H14	O Desempenho Individual é influenciado de forma positiva pelo Locus of Control	Não Corroborada
H15	O Desempenho Individual é influenciado de forma positiva pelo Comprometimento Organizacional	Não Corroborada
H16	O Desempenho Individual é influenciado de forma positiva pela Realização Pessoal	Corroborada
H17	O Desempenho Individual é influenciado de forma positiva pela Superação Pessoal	Corroborada
H18	O Desempenho Individual é influenciado de forma positiva pelo Absentismo	Não Corroborada

Tabela 21 - Hipóteses Gerais do modelo

Com este quadro, podemos concluir que as hipóteses de H1 a H5 inclusive são corroboradas pelo presente estudo, o que nos indica que de facto a espiritualidade tem uma influência positiva sobre os comportamentos dos trabalhadores no local de trabalho. Na verdade, vai de encontro ao constatado na literatura, no que diz respeito ao comprometimento organizacional (Trott, 1996; Ashmos e Duchon, 2000), superação no

trabalho (Rego et al., 2007), realização pessoal (Gonçalves, 2011; Wright et al., 2004), criatividade (Rice, 2006; McAllister, 1995; Mumford e Gustafson, 1988) e locus of control. Ou seja, a corroboração destas hipóteses permite-me concluir que será normal encontrar nas organizações um impacto significativo da espiritualidade no seio das organizações e nos comportamentos dos indivíduos.

Porém, ao contrário do que seria expetável, observamos que as hipóteses que dizem respeito à variável absentismo não foram corroboradas pelo presente estudo (H6 a H11).

Apesar de termos algumas referências de que o absentismo pudesse ser influenciado pelos índices de satisfação no trabalho e de comprometimento com a organização (Bakker et al., 2003; Johns, 1997) e fosse influenciado indiretamente pela existência de um ambiente favorável à execução das tarefas e entreaajuda entre colegas (sentido de comunidade em equipa), tal facto não se conseguiu provar pelo presente estudo. O que nos leva a concluir que apesar de as pessoas faltarem, em média, poucos dias (1,2 dias/ano) ao seu posto de trabalho, quando o fazem é por necessidade e nada tem que ver com o seu comprometimento ou seu alinhamento de valores com a organização. No universo das empresas predominantemente do sector privado, o absentismo não parece ser uma variável preocupante como parece emergir.

Por último, para a variável desempenho individual constatou-se que se corroboraram as hipóteses H13, H16 e H17, que dizem respeito à criatividade, realização pessoal e superação pessoal, respetivamente.

O impacto da criatividade no desempenho individual é notório, na medida em que se este conceito é composto pela produção de ideias novas e úteis (Amabile, 1983a, Amabile, 1983b; Sternberg, 1988; Burlison e Selker, 2002; Woodman et al., 1993; Amabile et al., 1996) e existe uma evidente capacidade de resolver problemas, então terá uma repercussão direta na performance do trabalhador e na forma como este a avalia.

No que diz respeito ao impacto da realização pessoal na performance, entende-se que quando os trabalhadores querem atingir os seus objetivos profissionais, pretendem

alcançar um nível de responsabilidade superior, querem sentir-se realizadas nas organizações, serão mais produtivas, darão mais de si em prol dos objetivos da empresa. Interligando com o conceito anterior, será natural constatar que as pessoas que dão mais de si, se transcendam, consigam efetuar tarefas que entendiam não serem possíveis de alcançar e portanto, superam as suas expectativas e obtém melhores resultados nas organizações.

Depois não se conseguiu corroborar a hipótese H12 que diz respeito ao impacto da espiritualidade na performance, mantendo de certa forma uma tendência para que ainda persista alguma incerteza quanto à real contribuição da espiritualidade na performance organizacional (Karakas, 2010), apesar dos inúmeros estudos realizados nesta área (Ashmos e Duchon, 2000; Garcia-Zamor, 2003; Giacalone e Jurkiewicz, 2003; Rego et al, 2007) que concluem poder haver um incremento no desempenho individual quando se verifica a prática de espiritualidade na organização. Provavelmente, os impactos da espiritualidade poderão não ser diretos, mas mediados por outras variáveis. Todavia, o tipo de análise estatística realizado não permite avaliar este tipo de efeitos.

A inclusão das variáveis locus of control e absentismo no presente estudo, tiveram como principal objetivo saber se eram influenciadas pela espiritualidade, e desta forma a tentativa de comprovar que também teriam um impacto no desempenho individual seria um acréscimo ao estudo. Não se conseguiu corroborar ambas as hipóteses (H14 e H18) e talvez isso se devesse à difícil construção da variável Locus of control, pela sua particularidade de apenas evidenciar a origem das causas dos eventos e também, por se ter constatado ao longo deste estudo, uma difícil interligação do absentismo com as restantes hipóteses que foram sendo testadas.

Por fim, não foi corroborada a hipótese H15 - influência positiva do comprometimento organizacional no desempenho individual. Esta situação talvez se deva às prioridades criadas pelos trabalhadores a nível profissional. Isto é, como estamos a falar de um comportamento que leva a um estreitar de ligações entre o trabalhador e a entidade patronal, não leva necessariamente a que esses laços se repercutam em aumentos significativos de produtividade ou desempenho. Depreende-se que são mais importantes

os comportamentos pessoais que tenham um impacto imediato no desempenho individual (superação e realização pessoal) do que algo como o vínculo afetivo e emocional partilhado entre trabalhador e organização.

De seguida iremos efetuar uma análise mais cuidada dos resultados alcançados com o presente estudo.

Assim, pelos resultados obtidos constatamos que os indivíduos que se sentem realizados e comprometidos com a organização são influenciados pelos valores de alinhamento do indivíduo com a organização e com a existência de oportunidades para a vida interior no local de trabalho. Constatamos ainda que tanto para a realização pessoal (concretização de objetivos pessoais, felicidade e equilíbrio na vida) como para o comprometimento organizacional (sentir a empresa, “fazer parte de uma família” e emocionalmente ligado à organização) o alinhamento do indivíduo com os valores da empresa contribui mais do que a existência de oportunidades para a prática da espiritualidade.

Contudo, não foi constatado que as práticas de espiritualidade, como o yoga, reiki, relaxamento, etc e o sentimento de comunidade em equipa possam contribuir significativamente para as aspirações pessoais e para a forte ligação com a organização.

Por outro lado, podemos concluir que o sentimento de comunidade influencia positivamente a superação pessoal, criatividade e locus of control. Com isto, pretende-se evidenciar que o espírito de comunidade, a real preocupação entre os colaboradores, a ligação afetiva entre estes influencia favoravelmente o aumento de criatividade, a originalidade no trabalho, na busca de novas formas de resolução de problemas existentes na organização e em conseguir ultrapassar as barreiras criadas nas funções a executar. Também se constatou que os indivíduos que associam as causas dos seus atos a si próprios são influenciados por esta dimensão que compõe o conceito de espiritualidade – Sentimento de comunidade em equipa.

Olhando para o modelo de Desempenho Individual, constatamos que os resultados são em tudo idênticos, com a exceção da dimensão Desempenho Individual –

Produtividade. Neste caso, observamos que os indivíduos mais criativos, tentam criar novas formas de resolução de problemas, percebem um incremento de produtividade nas funções que desempenham, em comparação com os seus colegas.

Porém, constatamos que os indivíduos que também são mais criativos, mas que ao mesmo tempo superam os seus objetivos e adversidades pessoais demonstram um nível superior na adaptação à mudança em termos de crise ou de stress intenso nas funções que ocupam. De facto, estes dois últimos tópicos estão relacionados entre si, uma vez que ao ser mais criativo, mais perspicaz na busca de soluções, induzirá num aumento da sua capacidade de flexibilização e de adaptabilidade ao trabalho, em comparação com os seus colegas.

Um dado interessante é que tanto o Desempenho Individual – Adaptabilidade como o Desempenho Individual – Flexibilidade são influenciados negativamente pela realização pessoal. Isto quer dizer que indivíduos que se sentem realizados no trabalho, que conseguem atingir os seus objetivos não se adaptam facilmente às mudanças, podendo mesmo demonstrar alguma relutância em desempenhar funções para as quais não estão habituados.

Por último de salientar novamente que não se conseguiu obter qualquer tipo de relação direta da espiritualidade com os níveis de absentismo constados neste estudo. Ao efetuar uma análise com as restantes variáveis alvo da investigação, a conclusão manteve-se igual. Com isto, não poderemos afirmar que as ausências no emprego têm uma influência por parte dos valores da espiritualidade ou de outros comportamentos que pretendíamos evidenciar com este estudo.

5.6 - Conclusão

Neste capítulo foram apresentados os resultados do estudo empírico efetuado, de modo a testar as várias hipóteses definidas ao longo da revisão literária.

Foi feita uma análise descritiva sobre esse mesmo estudo, assim como uma análise pormenorizada do modelo conceptual adotado, tendo em consideração a revisão da literatura e as hipóteses de investigação. Por último, foram apresentadas as conclusões retiradas do estudo empírico levado a cabo nesta investigação.

6 – Conclusão

6.1 – Introdução

Como referido no capítulo 1, este estudo teve como propósito avaliar a percepção que os indivíduos têm da espiritualidade e de que forma esta exerce influência nos seus comportamentos, maneiras de estar e desempenho individual, numa perspetiva empresarial.

Desta forma, teve-se o cuidado de se proceder a uma definição adotada da literatura de espiritualidade nas organizações, evidenciando a diferença no que concerne ao conceito de religião, que poderia acarretar uma obtenção de resultados díspares do pretendido. Foram também incluídas neste estudo as práticas de espiritualidade estipuladas por Gonçalves (2011), de modo a que se pudesse compreender em que estado as empresas portuguesas se encontravam em termos de valorização de espiritualidade no mercado de trabalho.

Posto isto, definiu-se quais os comportamentos que se iriam avaliar, assim como os vários níveis de desempenho individual que se pode observar num trabalhador. Adotou-se um modelo conceptual que traduzisse de forma clara a intenção do estudo e se obtivesse resultados válidos para uma apreciação precisa no âmbito da investigação.

Com os resultados obtidos podemos evidenciar que existe um impacto positivo da espiritualidade nos comportamentos dos indivíduos em ambiente empresarial, destacando fundamentalmente o alinhamento do indivíduo com a organização e o sentido de comunidade em equipa, que contribuem favoravelmente para que os trabalhadores se sintam mais capazes de ultrapassar barreiras, serem mais criativos, sentirem-se mais ligados à organização e realizados com as funções que ocupam no seio da organização onde trabalham.

Em termos de desempenho individual podemos aferir que existe uma elevada influência dos comportamentos, criatividade e superação no trabalho que levam a que os trabalhadores sejam mais produtivos e se adaptem mais rapidamente às mudanças ocorridas na organização.

6.2 - Evidências

O objetivo do presente estudo é demonstrar a importância que o conceito de espiritualidade exerce nos comportamentos, atitudes e resultados dos trabalhadores em ambiente empresarial. De forma a realizar um estudo empírico que traduzisse esta intenção, foi adotado o estudo realizado por Rego et al (2007).

Para além do constructo da espiritualidade nas organizações definido por estes autores, foi também acrescentada uma nova dimensão que procurasse evidenciar que tipos de práticas espirituais podem ser executados nas empresas (Gonçalves, M. (2011).

Posto isto, e de forma a complementar o estudo foram acrescentadas duas variáveis adotadas por nós que pudessem traduzir um melhor entendimento da influência do conceito de espiritualidade nas organizações – absentismo e locus of control.

O absentismo foi escolhido tendo como necessidade constatar se as pessoas que valorizavam a espiritualidade no meio empresarial tinham índices de absentismo baixos, contudo pelos resultados obtidos não pudemos aferir esta nossa intenção.

Por outro lado, a variável locus of control tinha como propósito avaliar se a espiritualidade tinha influência na forma como as pessoas olham para as causas dos seus atos, sendo que pelo estudo efetuado concluímos que o sentimento de comunidade contribui favoravelmente para que as pessoas associem a si próprias as causas dos eventos ocorridos no local de trabalho.

Trata-se de mais um estudo empírico sobre a temática da espiritualidade nas organizações, que teve na sua amostra 225 inquiridos, com idades compreendidas entre os 18 e 59 anos, de todo o território português e que abarca um vasto leque de atividades económicas, demonstrando assim uma diversidade suficiente para um estudo empírico válido e sustentado.

6.3 - Limitações e sugestões

Apesar de haver uma crescente preocupação com a espiritualidade no meio empresarial, ainda existe uma certa confusão quanto à definição deste conceito, isto para que os inquiridos, por exemplo, possam responder corretamente ao inquérito que lhes foi proposto. Esta situação pode ter levado a que não conseguíssemos ter um número mais elevado de respostas, que poderia ter beneficiado ainda mais a validação do nosso estudo.

No constructo da espiritualidade nas organizações de Rego et al (2007) apesar de existir a dimensão denominada “Sentido de préstimo à comunidade”, pelos resultados obtidos, não a conseguimos englobar na análise final, o que nos poderia ter dado outro tipo de resultados que corroborassem ainda mais a influência da espiritualidade nas organizações como demonstramos.

A introdução da variável absentismo no estudo não deu os resultados esperados. Desta forma, talvez num estudo futuro se consiga criar outro tipo de escalas e/ou definição de absentismo que possa contribuir para uma melhor associação deste comportamento à espiritualidade nas empresas.

Uma última recomendação diz respeito à estruturação de um modelo conceptual mais complexo, ou seja, em vez de apenas se contemplar as consequências que a espiritualidade exerce sobre os indivíduos, estudar as causas para a existência dessa mesma espiritualidade. Para tal, podem ser consideradas variáveis como Liderança, Autonomia, Satisfação com a Gestão ou Cultura empresarial.

6.4 – Conclusão

A investigação feita no âmbito deste estudo permitiu-nos concluir que existe uma influência significativa da espiritualidade nos comportamentos dos indivíduos, assim como no seu desempenho, mesmo que indiretamente.

Desta forma, torna-se interessante numa sociedade cada vez mais evoluída, estudar este tipo de interação demonstrada, para que se possa desenvolver ferramentas e conceitos que potencializem o bem-estar dos indivíduos nas organizações, assim como comprovar que é um fenómeno que ocupa o seu espaço dentro das organizações (Ashmos e Duchon, 2000).

Posto isto, este estudo empírico teve o seu contributo para que outras investigações surjam sobre o mesmo tema, de forma a implementar cada vez mais este tipo de práticas nas empresas. Assim, os líderes de empresas podem adotar algumas destas técnicas e promover a espiritualidade, uma vez que pelos resultados obtidos, os seus funcionários terão um maior empenho, terão uma ligação mais forte com a empresa, sentir-se-ão mais comprometidos, potenciando assim o contributo destes para a empresa quer ao nível do relacionamento e interação com os colegas, quer mesmo em termos de produtividade e de desempenho individual.

Bibliografia

Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990), "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, (63), p. 1-8.

Amabile, T.M. (1983a), "The Social Psychology of Creativity", *Springer-Verlag, New York, NY, Berlin, Heidelberg, Tokyo*.

Amabile, T.M. (1983b), "The social psychology of creativity: a componential conceptualization", *Journal of Personality and Social Psychology*, (45, nº 2), p. 357-76.

Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). "Assessing the work environment for creativity". *Academy of Management Journal*, (39), p. 1154–1184.

ANDRASANI, P. J., &NESTEL, G. (1976). "Internal-external control as contributor to and outcome of work experience". *Journal of Applied Psychology*, p. 156-165.

Arnold, H.J. (1985) "Task performance, perceived competence, and attributed causes of performance as determinants of intrinsic motivation," *Academy of Management Journal*, (28), p. 876-888.

Ashmos, D.P., Duchon, D. (2000), "Spirituality at work: a conceptualization and measure", *Journal of Management Inquiry*, (9, nº2), p. 134-145.

Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F., Mhatre, K.H. (2011), "Meta-Analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance", *Human Resource Development Quarterly*, (22, nº2).

Avila, R.A. &Fern, E.F. (1986) "The selling situation as a moderator of the personality-sales performance relationship: an empirical investigation," *Journal of Personal Selling and Sales Management*, (6), p. 53-63.

Bakker, A., Demerouti, E., De Boer, E. & Schaufeli, W. (2003a). "Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency". *Journal of Vocational Behavior*. (62), p. 341-356.

Barron, F.B. and Harrington, D.M. (1981), "Creativity, intelligence, and personality", *Annual Review of Psychology*, (32), p. 439-76.

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

Beazley, H. (1997), "Meaning and measurement of spirituality in organizational settings: development of a spirituality assessment scale", *PhD dissertation, George Washington University, Washington, DC*

Benefiel, M. (2003), "Mapping the Terrain of spirituality in organizations research", *Journal of Organizational Change Management*, (16, nº 4), p.367-377

Benefiel, M. (2010), "Methodological Issues in the Study of Spirituality at work", *Spirituality and Business*, Part 1, p.33-44.

Bishara, N.D., Schipani C.A. (2010), "Complementary Alternative Benefits to Promote Peace", *Journal of Business Ethics*, (89), p.539-557 .

Brooke, J.P., & Price, J. L. (1989). "The determinants of employee absenteeism: An empirical test of a causal model". *Journal of Occupational Psychology*, (62), p. 1-19

Burack, E. H. (1999), "Spirituality in the workplace", *Journal of Organizational Change Management*, (12, nº 4), p. 280-291.

Burleson, W. and Selker, T. (2002), "Creativity and interface", *Communications of the ACM*, (45, nº10), p. 89-90.

Campbell, J. D., Yoon D.P., Johnstone B. (2008), "Determining Relationships Between Physical Health and Spiritual Experience Religious Practices, and Congregational Support in a Heterogeneous Medical Sample". *J Relig Health*, (49), p.3-17.

Carlson, L. E., Zenovia, U., Eillen, G., Maureen, A., Michael, I. S. (2001), "The effects of a mindfulness meditation-based stress reduction program on mood and symptoms of stress in cancer outpatients: 6-month follow-up", *Support Care Cancer* , (9), p.112-123.

Channuwong, S., (2009) "Strategies for reducing Stress among Managers: An Integrated Physical and Spiritual Approach", *International Journal of Management*, (26, nº 2), p. 334-341

Colwill, N.L. (1987) "Men, women, power, and organizations," *Business Quarterly*, (51), p. 10-19.

Dent, E. B., Higgins, M. E., Whaff, D.M. (2005), "Spirituality and leadership: an Empirical Review of Definitions, Distinctions, and Embedded Assumptions", *The Leadership Quarterly*, (16, nº5), p.625.

Drago, R., & Woode, M. (1992). "The determinants of labor absence: Economic factors and work group norms". *Industrial and Labor Relations Review*, (45), p. 34-47.

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

- Duchon, D., e Plowman D. A. (2005), "Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance", *Leadership Quarterly*, (16, nº5), p.807–833.
- Duerr, M. (2004), "The contemplative organization", *Journal of Organizational Change Management*, (17, nº1), p.43-61
- Ehlers, I.L., Greisle, A., Hube, G., Kelter, J. and Rieck, A. (2004), "Crucial influences on office performance", in *Spath, D. and Kern, P. (Eds), Office 21 - Push the Future. Better Performance in Innovative Working Environments*, (21), p. 54-168.
- Fry, L. W. (2003), "Toward a theory of spiritual leadership", *The Leadership Quarterly*, (12, nº14), p.693–727.
- Garcia-Zamor, J. (2003), "Workplace Spirituality and Organizational Performance", *Public Administration Review*, (63, nº 3), p.355-363.
- Geurts, S. A., Buunk, B. P., & Schaufeli, W. B. (1994). "Health complaints, social, comparison and absenteeism". *Work & Stress*, (8), p. 230-234.
- Geurts, S. A., Schaufeli, W. B. & Rutte, C. G. (1999). "Absenteeism, turnover intention and inequity in the employment relationship". *Work & Stress*, (13, nº3, p. 253-267.
- Giacalone, R. A., Jurkiewicz C.L. (2003), "The handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance", *M. E. Sharpe, Armonk, NY*.
- Gonçalves, Maria Joel Lopes. (2011), "A Espiritualidade no local de trabalho e a performance em contexto organizacional português. Um estudo empírico." *Universidade de Coimbra*, p. 65.
- Goodstadt, B.E. & Hjelle, L.A. (1973) "Power to the powerless: locus of control and the use of power," *Journal of Personality and Social Psychology*, (27), p. 190-196.
- Govindaraj an, V (1989) "Implementing competitive strategy at the business unit level: implications of matching managers to strategy," *Strategic Management Journal*, (10), p. 251-269
- Haner, U-E. (2005), "Spaces for creativity and innovation in two established organizations", *Creativity and Innovation Management*, (14, nº 3), p. 288-98.

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

Harrington, W.J., Preziosi, R.C., Gooden, D. J. (2001), “Perceptions of Workplace Spirituality Among Professionals and Executives”, *Employee Responsibilities & Rights Journal*, (13, nº3), p.155-163

Harrison, D.A., & Martocchio, J.J. (1998). “Time for absenteeism: A 20 Year Review of Origins, Offshoots and Outcomes”. *Journal of Management*, (24, nº3), p. 305-350

Hayes, J.R. (1989), "Cognitive processes in creativity", *Plenum Press, New York, NY*, p. 135-45

Heaton, D.P., Schmidt-Wilk, J., Travis, F. (2004), “Constructs, methods, and measures for researching spirituality in organizations”, *Journal of Organizational Change Management*, (17, nº1), p. 62-82.

Hollenbeck, J.R., Arthur, P.B., Whitener, E.M. &Pauli, K.E. (1988) "An empirical note on the interaction of personality and aptitude in personnel selection," *Journal of Management*, (14), p. 441-451.

Hong, J-C., Hwang, M-Y. and Lin, C-L. (2003), "Chi and organizational creativity: a case study of three Taiwanese computer firms", *Creativity and Innovation Management*, (12, nº4), p. 202-10.

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

Lavelle, J. J. (2010), “What motivates OCB? Insights from the volunteerism literature”, *Journal of Organizational Behavior*, (31), p.918-923.

Licata, J.W., Mowen, John, C., Harris, E.G., Brown, T.J., (2003), “On the trait antecedents and outcomes of service worker job resourcefulness: a hierarchical model approach”, *Journal of the Academy of Marketing Science*, (31, nº3), p.256-271.

Likert, R.A. (1932). “A Technique for the Measurement of Attitudes”. *Archives of Psychology*, (140), 1-55.

Johns, G. (1994). “How often were you absent - A review of the use of self-reported absence data”. *Journal of Applied Psychology*. (79, nº4), p. 574-591.

Johns, G. (1997). “Contemporary research on absence from work: correlates, causes, and consequences”. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. (12), p. 115-173.

Johns, G. (2002). “Absenteeism and mental health”. *New Delhi - Sage Publications*.

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

Johns, G. & Xie, J. L. (1998). "Perceptions of absence from work: people's republic of China versus Canada". *Journal of Applied Psychology*. (83, nº4), p. 515-530.

Madjar, N., Oldham, G. R., & Pratt, M. G. (2002). "There's no place like home?: The contributions of work and nonwork creativity support to employees' creative performance". *Academy of Management Journal*, (45), p. 757-767.

Marques, J. (2008), "The spirituality@work protocol", *Human Resource Management International Digest*, Vol. 16, nº 2, p. 3-7.

McAllister, D.J. (1995), "Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations", *Academy of Management Journal*, (38, nº1), p. 24-59.

McCaul H. S., Hinsz V. B., dan Mc Kaul K. D. (1995), "Assessing organizational Commitment: An employee's global attitude toward the organization", *Journal of Applied Behavioural Sciences*, (31, nº3), p.80-90.

Meyer, J. P., Allen, N. J. (1987), "Organizational commitment: Toward a three-component model" Research Bulletin No. 660. *The University of Western Ontario, Department of Psychology, London*.

Meyer, J.P., Allen, N. J., Smith, C. A. (1993), "Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, (78, nº4), p.538-551.

Miguez, J. (1994). "Comportamentos de ausência e níveis de análise". *Psicologia*, IX (3), p. 295-306.

Miguez, J., & Bonami, M. (1988). "Comportamentos de Ausência, Quadros de Análise e Suas Operacionalizações". *Cadernos de Ciências Sociais*, (6), p. 3-29.

Miller, D., Kets de Vries, M.F.R. & Toulouse, J.M. (1982) "Top executive locus of control and its relationship to strategy-making, structure, and environment," *Academy of Management Journal*, (25), p. 237-253

Milliman, J., Czaplewski, A. J., Ferguson, J. (2003), "Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment" *Journal of Organizational Change Management*, (16, nº4), p. 426-447

Mitchell, T.R. (1975) "Expectancy models of job satisfaction, occupational preference and effort: a theoretical, methodological, and empirical appraisal," *Psychological Bulletin*, (81), p. 623-630

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

- Mitchell, T.R., Smyser, C.M. & Weed, S.E. (1975) "Locus of control: supervision and work satisfaction," *Academy of Management Journal*, (18), p. 623-630.
- Mitroff, I.I. (2003), "Do not promote religion under the guise of spirituality." *Organization*, London, (10, nº 2), p. 375-382
- Mitroff, I. I., Denton E. A. (1999), "A study of spirituality in the workplace", *Sloan Management Review*, (40, nº4), p.83-92.
- Moules, J. (Nov 2008), "Downturn works a treat for therapist", *Financial Times, London* , p. 3.
- Mowday, R. T., McDade, T. W. (1979), "Linking behavioral and attitudinal commitment: a longitudinal analysis of job choice and job attitudes", *Academy of Management Proceedings*, p.84-88.
- Mowday, R. T., & Spencer, D. G. (1981). "The Influence of Task and Personality Characteristics on Employee Turnover and Absenteeism Incidents". *Academy of Management Journal*, (24, nº3), p. 634-642.
- Mumford, M.D. and Gustafson, S.B. (1988), "Creativity syndrome: integration, application, and innovation", *Psychological Bulletin*, (103, nº1), p. 27-43.
- Nemeth, C.J., Personnaz, B., Personnaz, M. and Goncalo, J.A. (2004), "The liberating role of conflict in group creativity: a study in two countries", *European Journal of Social Psychology*, (34, nº5), p. 365-74.
- Overell, S. (2002), "Can work be soulful?" *Personnel Today*, p.17.
- O'Reilly, C., Chatman, J. (1986), "Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior". *Journal of Applied Psychology*, (71, nº3), p. 492-499
- Pawar, B. S. (2009), "Workplace Spirituality Facilitation: A Comprehensive Model", *Journal of Business Ethics*, (90), p. 375-386
- Rego, A., Souto, S., Pina e Cunha, M. (2007), "Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho", *Comportamento organizacional e gestão*, (13, nº1), p.7-36.
- Reiter-Palmon, R. and Illies, J.J. (2004), "Leadership and creativity: understanding leadership from a creative problem-solving perspective", *The Leadership Quarterly*, (15), p. 55-77

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

Rhodes, S. R., & Steers, R. M. (1981). "Major Influences on Employee Attendance: A Process Model". *Journal of Applied Psychology*, (63), 391-407

Rice, G. (2006), "Individual values, organizational context, and self-perceptions of employee creativity: evidence from Egyptian organizations", *Journal of Business Research*, (59), p. 233-41

Rogers, R. E., & Herting, S. R. (1993). "Patterns of Absenteeism Among Government Employees". *Public Personnel Management*, (22, n°2), p. 15-36.

Rotter, J.B. (1966) "Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement," *Psychological Monographs: General and Applied*, (80), p. 609

Sanders III, J. E., Hopkins, W. E. Geroy, G. D. (2003), "From transactional to transcendental: Toward a and integrated theory of leadership" *Journal of Leadership and Organizational Studies*, (9, n°4), p.21-31

Seeman, M. (1967) "On the personal consequences of alienation in work," *American Sociological Review*, (32), p. 973-977

Sirgy, M.J., Reilly, N.P., Wu J., Efraty, D. (2008), "A Work-Life Identity Model of Well-Being: Towards a Research Agenda Linking Quality-of-Work-Life (QWL) Programs with Quality of Life (QOL)", *Applied Research Quality Life*, (3), p.181-202

Smulders, P. G. W., & Nijhuis, F. N. (1999)." The Job Demands – Job Control Model and Absence Behaviour: results of a 3-year longitudinal study". *Work & Stress*, (13, n°2), p. 115-131

Sorosky, S, Stilp, S., Akuthota V. (2008), "Yoga and pilates in the management of low back pain", *Curr Rev Musculoskelet Med*, (1), p.39-47

Sternberg, R.J. (1988), "A three-facet model of creativity", *Cambridge University Press, Cambridge*, p. 125-47

Timm, J. (2010), "Why meditation has a place in business?", *Canadian Business*, Toronto, (83, n°6), p. 74

Tourish, D., Pinnington, A. (2002), "Transformational leadership, corporate cultism and the spirituality paradigm: An unholy trinity in the work place?" *Human Relations*, (55, n.2), p.147-172

Trevino, L.K. (1986) "Ethical decision making in organizations: a person-situation interactionist model," *Academy of Management Review*, (11), p. 601-617

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

Trott, D. (1996), "Spiritual well-being of workers: an exploratory study spirituality in the workplace", *PhD dissertation, University of Texas at Austin*.

Wang, Y. (2004), "Observations on the organizational commitment of chinese employees: comparative studies of state-owned enterprises and foreign-invested enterprises", *International Journal of Human Resource Management*, (15, nº 4/5), p. 649-669.

Wilkins, R. and London, M. (2006), "Relationships between climate, process, and performance in continuous quality improvement groups", *Journal of Vocational Behavior*, (69, nº 3), p. 510-23.

Wolfe, R.N. (1972) "Effects of economic threat on autonomy and perceived locus of control," *The Journal of Social Psychology*, (86), p. 233-240

Woodman, R.W., Sawyer, J.E. and Griffin, R.W. (1993), "Toward a theory of organizational creativity", *Academy of Management Review*, (18, nº 2), p. 293-321.

Woodman, R.W. and Schoenfeldt, L.F. (1989), "Individual differences in creativity: an interactionist perspective", *Plenum Press, New York, NY*, p. 77-91.

Wright, T.A., Cropanzano, R., Meyer, D.G. (2004), "State and Trait Correlates of the Job Performance: A Tale of Two Perspectives", *Journal of Business and Psychology*, (18, nº3), p.365.

Zhou, J., & George, J. M. (2001). "When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice". *Academy of Management Journal*, (44), p. 682 – 696.

Anexo

Inquérito Espiritualidade nas Organizações

Convido-o a preencher este questionário. Note que a sua resposta não demorará mais do que 10 minutos. Tenha em atenção que:

1. Este questionário versa sobre a Espiritualidade nas Organizações, pretendendo-se estudar, entre outros assuntos, o sentido de comunidade em equipa, o alinhamento do indivíduo com os valores da organização e as práticas de espiritualidade implementadas na organização.
2. Este estudo não tem qualquer propósito de avaliar questões religiosas, apenas avaliar o comportamento dos trabalhadores perante acontecimentos decorrentes do dia-a-dia na organização a que pertence.
3. A maioria das questões foi concebida de modo a ser respondida através de uma escala de 7 pontos que representa a opinião que tem sobre o assunto objeto de estudo.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____
Discordo Discordo em Discordo Nem discordo Concordo Concordo em Concordo
em absoluto grande parte parcialmente Nem concordo parcialmente grande parte em absoluto

4. É importante que responda a todas as questões, caso contrário o questionário não poderá ser considerado válido para tratamento estatístico.
5. Responda rapidamente sem pensar muito sobre cada questão. Não existem respostas corretas nem incorretas. Apenas se pretende obter a sua opinião.
6. As suas respostas são estritamente confidenciais e anónimas.
7. Se alguma questão for difícil de responder, responda o melhor que puder sem entretanto deixar de responder.
8. Se não tem nacionalidade Portuguesa, agradecemos a sua disponibilidade e interesse em participar nesta investigação, no entanto não deverá responder a este questionário. Agradeço a preciosa colaboração que presta a esta investigação.

Cumprimentos Carlos Nunes

* Required

1a) As pessoas do meu grupo/equipa sentem-se parte de uma família *

1 2 3 4 5 6 7
Discordo em absoluto Concordo em absoluto

1b) O meu grupo/equipa fomenta a criação de um espírito de comunidade *

1 2 3 4 5 6 7

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

Discordo em absoluto Concordo em absoluto

1c) Acredito que as pessoas do meu grupo/equipa se apoiam umas às outras *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo em absoluto Concordo em absoluto

1d) Acredito que os membros do meu grupo/equipa se preocupam realmente uns com os outros *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo em absoluto Concordo em absoluto

1e) Sinto que as pessoas do meu grupo/equipa estão ligadas entre si por um propósito comum *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo em absoluto Concordo em absoluto

2a) Sinto-me bem com os valores que predominam na minha organização *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo em absoluto Concordo em absoluto

2b) Apercebo-me de que as pessoas se sentem bem acerca do seu futuro na organização *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo em absoluto Concordo em absoluto

2c) A minha organização respeita a minha “vida interior” *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo em absoluto Concordo em absoluto

2d) A minha organização ajuda-me a que eu viva em paz comigo mesmo *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo em absoluto Concordo em absoluto

2e) Os líderes da minha organização preocupam-se em ser úteis à sociedade *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo em absoluto Concordo em absoluto

3a) O trabalho que eu realizo está relacionado com aquilo que considero importante para a minha vida *

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo em absoluto	<input type="checkbox"/>	Concordo em absoluto						
3b) Vejo que existe uma ligação entre o meu trabalho e os benefícios para a sociedade como um todo *								
	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo em absoluto	<input type="checkbox"/>	Concordo em absoluto						
3c) Quanto trabalho, sinto que sou útil à sociedade *								
	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo em absoluto	<input type="checkbox"/>	Concordo em absoluto						
4a) Os meus valores espirituais são valorizados no meu local de trabalho *								
	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo em absoluto	<input type="checkbox"/>	Concordo em absoluto						
4b) No meu local de trabalho há lugar para a espiritualidade *								
	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo em absoluto	<input type="checkbox"/>	Concordo em absoluto						
4c) No meu local de trabalho eu posso "alimentar" a minha espiritualidade *								
	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo em absoluto	<input type="checkbox"/>	Concordo em absoluto						
5a) Na minha organização praticamos exercício físico *								
	1	2	3	4	5	6	7	
Nada	<input type="checkbox"/>	Intensamente						
5b) Na minha organização praticamos exercícios de relaxamento *								
	1	2	3	4	5	6	7	
Nada	<input type="checkbox"/>	Intensamente						
5c) Na minha organização praticamos meditação *								
	1	2	3	4	5	6	7	

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

Nada Intensamente

5d) Na minha organização praticamos reiki *

1 2 3 4 5 6 7

Nada Intensamente

5e) Na minha organização temos programas de saúde, higiene e educação alimentar *

1 2 3 4 5 6 7

Nada Intensamente

5f) Na minha organização praticamos yoga *

1 2 3 4 5 6 7

Nada Intensamente

5g) Na minha organização praticamos pilates *

1 2 3 4 5 6 7

Nada Intensamente

5h) Na minha organização praticamos dança *

1 2 3 4 5 6 7

Nada Intensamente

5i) Na minha organização existem políticas de apoio à gestão de diversidade (diferenças de personalidade, etnia, religião, cultura,...) *

1 2 3 4 5 6 7

Nada Intensamente

5j) Na minha organização são proporcionados momentos de música *

1 2 3 4 5 6 7

Nada Intensamente

5k) Na minha organização praticamos outro tipo de atividades. Indique quais * Caso não tenha nada a acrescentar coloque: -

6a) Eu adoraria passar o resto da minha carreira nesta organização *

1 2 3 4 5 6 7

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

Discordo em absoluto Concordo em absoluto

6b) Eu sinto que os problemas desta organização também me pertencem *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo em absoluto Concordo em absoluto

6c) Eu sinto que "faço parte da família" nesta organização *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo em absoluto Concordo em absoluto

6d) Eu sinto-me "emocionalmente ligado(a)" a esta organização *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo em absoluto Concordo em absoluto

6e) A minha organização tem um grande significado pessoal para mim *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo em absoluto Concordo em absoluto

6f) Eu sinto um forte sentido de pertença à minha organização *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo em absoluto Concordo em absoluto

7a) O meu trabalho ajuda a sentir-me em paz comigo mesmo *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo em absoluto Concordo em absoluto

7b) O meu trabalho ajuda-me a encontrar um equilíbrio na minha vida *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo em absoluto Concordo em absoluto

7c) O meu trabalho ajuda-me a concretizar as minhas aspirações pessoais *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo em absoluto Concordo em absoluto

7d) O meu trabalho ajuda-me na minha realização pessoal *

1 2 3 4 5 6 7
Discordo em absoluto Concordo em absoluto

7e) O meu trabalho ajuda-me a ser mais feliz *

1 2 3 4 5 6 7
Discordo em absoluto Concordo em absoluto

7f) O meu trabalho ajuda-me a que mesmo quando alguma coisa corre mal me sinta confiante *

1 2 3 4 5 6 7
Discordo em absoluto Concordo em absoluto

8a) Eu sou muito inteligente e empreendedor na execução do meu trabalho *

1 2 3 4 5 6 7
Discordo em absoluto Concordo em absoluto

8b) Eu sou uma pessoa muito criativa a encontrar formas de fazer o meu trabalho *

1 2 3 4 5 6 7
Discordo em absoluto Concordo em absoluto

8c) Eu tenho orgulho em conseguir fazer com que as coisas aconteçam, mesmo quando há dificuldades *

1 2 3 4 5 6 7
Discordo em absoluto Concordo em absoluto

8d) Eu sou imaginativo quando se trata de ultrapassar barreiras no meu trabalho *

1 2 3 4 5 6 7
Discordo em absoluto Concordo em absoluto

9a) Eu demonstro originalidade no meu trabalho *

1 2 3 4 5 6 7
Discordo em absoluto Concordo em absoluto

9b) Eu encontro novos usos para os métodos ou equipamentos existentes *

1 2 3 4 5 6 7

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

Discordo em absoluto Concordo em absoluto

9c) Eu resolvo problemas que causaram outro tipo de dificuldades *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo em absoluto Concordo em absoluto

9d) Eu tento encontrar novas ideias e novas formas de resolver problemas *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo em absoluto Concordo em absoluto

10a) Como é que o seu supervisor o classificou na última avaliação formal de desempenho, em comparação com os seus colegas? *

1 2 3 4 5 6 7

Muito Pior Muito Melhor

10b) Como é que o seu nível de produção, em quantidade, se pode comparar com os níveis de produtividade dos seus colegas? *

1 2 3 4 5 6 7

Muito Pior Muito Melhor

10c) Como é que a qualidade do seu trabalho se pode comparar à dos seus colegas? *

1 2 3 4 5 6 7

Muito Pior Muito Melhor

11a) Em comparação com os seus colegas, qual é nível de eficiência do seu trabalho? Por outras palavras, até que ponto é que usa de forma adequada os recursos disponíveis (dinheiro, pessoas, equipamentos, etc.)? *

1 2 3 4 5 6 7

Muito Pior Muito Melhor

11b) Em comparação com os seus colegas, como avalia as suas capacidades de impedir ou minimizar potenciais problemas antes que eles ocorram? *

1 2 3 4 5 6 7

Muito Pior Muito Melhor

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

11c) Em comparação com os seus colegas, qual é a sua eficácia em adaptar-se às mudanças no trabalho? *

1 2 3 4 5 6 7

Muito Pior Muito Melhor

11d) Em comparação com os seus colegas, qual é a sua rapidez em adaptar-se às mudanças no trabalho? *

1 2 3 4 5 6 7

Muito Pior Muito Melhor

12a) Como se classifica, em comparação com seus colegas, a ajustar-se a mudanças no modo de trabalho?

*

1 2 3 4 5 6 7

Muito Pior Muito Melhor

12b) Como reage a situações de relativa emergência (como crises, prazos curtos, questões pessoais inesperadas, repartição dos recursos, problemas, etc.) em comparação com os seus colegas? *

1 2 3 4 5 6 7

Muito Pior Muito Melhor

12c) Como avalia a qualidade da sua resposta a situações de relativa emergência em comparação com os seus colegas? *

1 2 3 4 5 6 7

Muito Pior Muito Melhor

13a) Qual o número de dias que considera ser normal ou típico, para alguém com o seu tipo de trabalho, faltar ao trabalho num período de um ano? * Indique o número de dias.

13b) Atualmente, cerca de quantos dias por ano é que um empregado médio do seu grupo/equipa de trabalho falta ao trabalho? * Indique o número de dias.

13c) No último ano, quantos dias faltou ao trabalho? * Indique o número de dias.

14a) Quando falto ao trabalho isso deve-se a razões de bem-estar físico *

1 2 3 4 5 6 7

Nada Importante Muito Importante

14b) Quando falto ao trabalho isso deve-se a razões de bem-estar psíquico *

1 2 3 4 5 6 7

Nada Importante Muito Importante

14c) Quando falto ao trabalho isso deve-se a questões familiares *

1 2 3 4 5 6 7

Nada Importante Muito Importante

14d) Outros motivos. Indique quais. * Caso não tenha nada a acrescentar coloque: -

15a) Locus of control * Para cada par de afirmações, indique o nível em que mais se aproxima, da frase do lado esquerdo ou da frase do lado direito

1 2 3 4 5 6 7

Muitas das situações infelizes na minha vida são, em parte, devido à má sorte. Os infortúnios resultam dos erros que cometo

15b) Locus of control * Para cada par de afirmações, indique o nível em que mais se aproxima, da frase do lado esquerdo ou da frase do lado direito

1 2 3 4 5 6 7

A longo prazo eu obtenho o respeito que mereço. Infelizmente, por muito que tente, o meu valor não é reconhecido.

15c) Locus of control * Para cada par de afirmações, indique o nível em que mais se aproxima, da frase do lado esquerdo ou da frase do lado direito

1 2 3 4 5 6 7

Por muito que me esforce, algumas pessoas não vão gostar de mim. Se não conseguir fazer com os outros gostem de mim, não irei compreender como me devo relacionar com eles.

15d) Locus of control * Para cada par de afirmações, indique o nível em que mais se aproxima, da frase do lado esquerdo ou da frase do lado direito

1 2 3 4 5 6 7

A hereditariedade atua como o principal papel na determinação da minha personalidade. As minhas experiências de vida determinam o que sou.

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

15e) Locus of control * Para cada par de afirmações, indique o nível em que mais se aproxima, da frase do lado esquerdo ou da frase do lado direito

	1	2	3	4	5	6	7	
Tenho descoberto frequentemente que o que está para acontecer, acontecerá.	<input type="checkbox"/>	Eu não me guio pelo destino, eu tomo as minhas próprias decisões						

15f) Locus of control * Para cada par de afirmações, indique o nível em que mais se aproxima, da frase do lado esquerdo ou da frase do lado direito

	1	2	3	4	5	6	7	
Obter sucesso é fruto do meu trabalho duro, a sorte tem pouco, ou quase nada, a ver com isso.	<input type="checkbox"/>	Conseguir um bom trabalho depende principalmente de eu estar no sítio certo na hora certa.						

15g) Locus of control * Para cada par de afirmações, indique o nível em que mais se aproxima, da frase do lado esquerdo ou da frase do lado direito

	1	2	3	4	5	6	7	
Quando eu faço planos, eu estou quase certo que os consigo pôr em prática.	<input type="checkbox"/>	Para mim nem sempre é sensato planear a longo prazo, porque muitas coisas acabam por ser uma questão de boa ou má sorte, de qualquer modo.						

15h) Locus of control * Para cada par de afirmações, indique o nível em que mais se aproxima, da frase do lado esquerdo ou da frase do lado direito

	1	2	3	4	5	6	7	
No meu caso, alcançar o que eu pretendo, pouco ou nada tem que ver com sorte.	<input type="checkbox"/>	Muitas vezes devo decidir o que fazer lançando uma moeda ao ar.						

15i) Locus of control * Para cada par de afirmações, indique o nível em que mais se aproxima, da frase do lado esquerdo ou da frase do lado direito

	1	2	3	4	5	6	7	
Não me apercebo que a minha vida	<input type="checkbox"/>	Na realidade, para						

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

é, por vezes, controlada por acontecimentos acidentais.

mim, não existe a “sorte”.

15j) Locus of control * Para cada par de afirmações, indique o nível em que mais se aproxima, da frase do lado esquerdo ou da frase do lado direito

1 2 3 4 5 6 7

Muitas vezes eu sinto que tenho pouca influência sobre as coisas que me acontecem.

Eu não acredito que a oportunidade ou a sorte têm um papel importante na minha vida.

15k) Locus of control * Para cada par de afirmações, indique o nível em que mais se aproxima, da frase do lado esquerdo ou da frase do lado direito

1 2 3 4 5 6 7

O que me acontece é fruto das minhas acções.

Às vezes sinto que não tenho o controlo suficiente sobre o sentido que a minha vida está a tomar.

Idade *

Sexo *

- Masculino
- Feminino

Nível de Escolaridade *

- Mestrado/Pós-graduação
- Licenciatura/Bacharelato
- Secundário (10º ao 12º ano)
- 2º e 3º Ciclo(5º ao 9º ano)
- 1º Ciclo

Nº de anos que trabalha na sua atual empresa *

Sector de atividade da atual empresa em que trabalha *

- Comércio
- Serviços
- Indústria
- Other:

Dissertação de Mestrado
A Espiritualidade nas Organizações

Localização da empresa em que trabalha * (País - Cidade)

Nº de funcionários que trabalham na sua atual empresa *

- 1 a 10
- 11 a 30
- 31 a 50
- 51 a 100
- 101 a 250
- mais de 251

Qual é o seu rendimento mensal individual? *

- < 500€
- 501€ a 999€
- 1.000€ a 1.499€
- 1500€ a 2.499€
- 2.500€ a 4.999€
- > 5.000€

Powered by [Google Docs](#)

[Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)