

CAMILA GOMES DE FREITAS

**ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO COMO FATOR DE COMPROMETIMENTO
NA ORGANIZAÇÃO: O caso dos enfermeiros da microrregião de Irecê Bahia**

Dissertação de Mestrado

Universidade Federal da Paraíba
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Programa de Pós-Graduação em Administração
Mestrado em Administração

João Pessoa

2011

CAMILA GOMES DE FREITAS

**ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO COMO FATOR DE COMPROMETIMENTO
NA ORGANIZAÇÃO: O caso dos enfermeiros da microrregião de Irecê Bahia**

Dissertação apresentada ao programa de Pós Graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba, na área de Gestão Organizacional, linha de pesquisa Organização e Recursos Humanos, como requisito para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof.^a Walmir Rufino da Silva , Dr.

João Pessoa

2011

CAMILA GOMES DE FREITAS

**ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO E COMPROMETIMENTO
ORGANIZACIONAL: um estudo sob a ótica dos enfermeiros**

Dissertação aprovada em ____ / ____ / ____

Banca examinadora

Prof. Dr. Walmir Rufino da Silva
Universidade Federal da Paraíba
(Orientador)

Prof. Dr. Valdiney Veloso Gouveia
Universidade Federal da Paraíba
(Examinador Externo)

Prof. Dra. Márcia da Silva Costa
Universidade Federal da Paraíba
(Examinadora Interna)

*Dedico esse trabalho ao meu esposo
Marcos Alexandre, companheiro e
amigo e a minha princesa Malu.*

AGRADECIMENTOS

Inicialmente agradeço a Deus, socorro bem presente na angústia.

Agradeço aos meus pais Livalci e Belionisia por todo esforço e dedicação que despenderam na nossa educação para formar pessoas dignas.

Aos meus amados irmãos Magda, Rita, Deuciene, Lígia e Flávio, sem os quais não seria possível transformar meus sonhos e projetos pessoais e profissionais em realidade

À minha filha linda, Malu, essência da minha vida e fonte inesgotável de inspiração

Ao meu marido Marcos, motivo principal da minha busca por crescimento pessoal e profissional, por desbravar este caminho árduo da vida acadêmica, e ainda por exercitar sua paciência, ao esperar minhas longas ausências e assumir minhas responsabilidades maternas, possibilitando-me assim tempo para me dedicar à concretização deste trabalho.

À minha sogra D. Toinha e sogro José Alexandre, por me terem como filha e me impulsionarem na conquista dos meus sonhos

À professora Dr.^a Sandra Leandro, pelos momentos ímpares de profundas reflexões que contribuíram na execução deste estudo, tanto na disciplina de Metodologia, quanto nos momentos de orientação na fase inicial deste estudo.

Ao professor Dr.^o Walmir Rufino por aceitar-me prontamente como orientanda num momento em que estive órfão. Pela sua simplicidade, apoio, e acima de tudo por tornar projetos aparentemente inexecutáveis em projetos factíveis.

À Helena, secretária do PPGA, por sua prontidão no apoio às minhas necessidades acadêmicas, principalmente à distância. Valeu Helena.

Aos amigos de turma, pelos momentos de apoio mútuo, e descontração, quando acreditávamos que não seria possível transpor as dificuldades que se apresentam durante a vida acadêmica no mestrado

Às minhas amigas Beta, Gel, Lu, Liu, Manu ,a distância não apaga, o amor do coração.

Agradeço a todos os colegas enfermeiros que participaram da pesquisa, tornando possível sua realização.

“Na família, a estrutura da vida
Nos filhos a essência da vida,
No marido, o compartilhar da vida,
A eles, todos”

(autor desconhecido)

FREITAS, Camila Gomes de. Espiritualidade no trabalho e comprometimento organizacional: um estudo sob a ótica dos enfermeiros. 2011. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2011.

RESUMO

Este estudo teve como objetivo investigar se as percepções dos enfermeiros que atuam em saúde pública na Microrregião de Irecê/Bahia acerca de três dimensões da espiritualidade no trabalho influenciam o seu comprometimento para com a organização. Para alcançar o objetivo proposto utilizou-se a abordagem quantitativa, descritiva e exploratória. O instrumento de coleta de dados utilizados para caracterizar o comprometimento organizacional foi o modelo proposto Rego e Solto (2000, 2004), instrumento validado em contexto português e brasileiro. Para conhecer as percepções acerca da espiritualidade no trabalho foi utilizado o modelo de três dimensões proposto por Milliman, Czaplewski, Ferguson (2003) com base em Ashmos e Duchon (2000). A amostra foi composta por 98 enfermeiros que atuam em atenção básica na microrregião de Irecê. Os dados foram analisados por meio do SPSS versão 11. e submetidos à análises estatísticas como média, desvio-padrão, correlação, análise de variância, regressão linear, por fim, para validar o modelo de comprometimento organizacional e de espiritualidade no trabalho foi realizada uma Análise Fatorial Confirmatória. Os resultados apontam que em média, os enfermeiros da atenção básica (PSF) da microrregião de Irecê apresentam um alto nível de comprometimento afetivo, níveis moderados de comprometimento normativo e baixo nível de comprometimento instrumental. As dimensões de espiritualidade foram percebidas de forma parcimoniosa. O tempo na organização e a idade não se relacionam com as variáveis aqui estudadas. Ainda através da análise, é possível perceber a existência da correlação entre espiritualidade e comprometimento organizacional. Sendo maior a correlação entre espiritualidade na organização e comprometimento afetivo, e menor a correlação entre espiritualidade na organização e comprometimento instrumental. Esse resultado sugere que as pessoas com percepções positivas acerca da espiritualidade no trabalho tendem a denotar mais comprometimento afetivo.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional, Espiritualidade no Trabalho, Enfermagem.

ABSTRACT

This study aimed to investigate whether the perceptions of nurses working in public health in the microregion of Irecê / Bahia on three dimensions of workplace spirituality influence their commitment to the organization. To achieve the proposed objective, we used the quantitative approach, descriptive exploratory. The data collection instrument used to characterize the organizational commitment was the model proposed Rego and Solto (2000; 2004), an instrument validated in Portuguese and Brazilian context. To know the perceptions of workplace spirituality used the three-dimensional model proposed by Milliman, Czaplewski, Ferguson (2003) based on Ashmos and Duchon (2000). The sample consisted of 98 nurses working in primary care in the microregion of Irecê. Data were analyzed using SPSS version 11. and submitted to statistical analysis like mean, standard deviation, correlation, analysis of variance, linear regression, finally, to validate the model of organizational commitment and spirituality at work has been performed a Confirmatory Factor Analysis. The results show that on average, nurses in primary care (PSF) of the micro-Irecê have a high level of affective commitment, normative commitment levels of moderate and low level of instrumental commitment. The dimensions of spirituality were perceived so parsimonious. The time organizing and age did not correlate with the variables studied here. Even through the analysis, it is possible to perceive the existence of the correlation between spirituality and organizational commitment. With a higher correlation between spirituality and affective organizational commitment in the organization, and the lower the correlation between spirituality and commitment instrumental in the organization. This result suggests that people with positive perceptions about the workplace spirituality tend to denote more affective commitment.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Panorama geral da amostra pesquisada.....	67
Tabela 2: classificação das médias de comprometimento e espiritualidade.....	68
Tabela 3: estatísticas descritivas das medidas de comprometimento organizacional.....	69
Tabela 4: médias e desvio padrão das percepções de espiritualidade no trabalho.....	72
Tabela 5 - Teste t de diferença de médias entre os sexos.....	73
Tabela 6: Teste ANOVA para diferença de médias em relação à idade.....	75
Tabela 7: Teste t de diferença de médias em relação ao tipo de vínculo.....	75
Tabela 8- Teste ANOVA para diferença de médias em relação ao tempo de atuação na unidade.....	77
Tabela 9: Espiritualidade no trabalho - Análise fatorial.....	79
Tabela 10- Espiritualidade no trabalho- Análise fatorial.....	81
Tabela 11: A análise fatorial confirmatória para a escala de comprometimento.....	82
Tabela 12: Médias, desvios e coeficientes de correlação das variáveis de comprometimento e espiritualidade nas organizações.....	84

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
1.1 Objetivos e questões de pesquisa.....	17
1.1.1 <i>Objetivos geral.....</i>	<i>17</i>
1.1.2 <i>Objetivos específicos.....</i>	<i>17</i>
1.2 Justificativa.....	18
1.3 Relevância e contribuição do estudo.....	21
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	23
2.1 O significado do trabalho e sua evolução.....	23
2.1.1 <i>As novas configurações do trabalho.....</i>	<i>25</i>
2.1.2 <i>Precarização do trabalho no serviço público de saúde.....</i>	<i>28</i>
2.2 A crise nos modelos de gestão e o crescente interesse na dimensão de espiritualidade no trabalho.....	30
2.2.1 <i>O interesse em espiritualidade.....</i>	<i>32</i>
2.3 Espiritualidades no trabalho – construto.....	35
2.3.1 <i>Dimensões da espiritualidade no trabalho.....</i>	<i>40</i>
2.4 Comprometimento Organizacional.....	45
2.4.1 <i>Conceitos.....</i>	<i>46</i>
2.4.2 <i>Dimensões do comprometimento organizacional.....</i>	<i>48</i>
2.5 O processo de trabalho do enfermeiro.....	52
2.5.1 <i>O contexto da ação profissional do enfermeiro no SUS.....</i>	<i>53</i>
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	59
3.1 População e amostra da pesquisa.....	60
3.2 O instrumento de coleta de dados.....	60
3.2.1 <i>instrumento para mensurar espiritualidade.....</i>	<i>60</i>
3.2.2 <i>Instrumento para mensurar o Comportamento Organizacional.....</i>	<i>62</i>
3.2.3 <i>Instrumento de coleta de dados da pesquisa.....</i>	<i>64</i>

3.3 Procedimentos de coleta de dados.....	64
3.4 Tratamento dos Dados.....	65
4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	66
4.1 Níveis de Comprometimento organizacional e espiritualidade percebida.....	67
4.2 Influência das variáveis pessoais na percepção da espiritualidade e no nível de comprometimento.....	72
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	85
REFERÊNCIAS.....	93
APÊNDICE A – Carta de apresentação para os participantes da pesquisa.....	99
APÊNDICE B – Instrumento de coleta de dados.....	100

1. INTRODUÇÃO

Nesta segunda metade do século XX, a humanidade tem experimentado rápidas e profundas transformações em todas as esferas da vida econômica, cultural, social e política, talvez como nunca em sua história.

A internacionalização da produção, distribuição e consumo, juntamente com o avanço das tecnologias da informação, tem como resultado a globalização da economia e suas conseqüências macroeconômicas: transnacionalização empresarial, desterritorialização da força de trabalho, desemprego estrutural, entre outras (PAIM, 1998).

A partir dos anos 90 assim como no setor privado, o comportamento dos servidores públicos, principalmente, daqueles ligados à saúde, vem sendo desafiado pelo cenário das transformações no mundo do trabalho, decorrentes da Reforma Administrativa do Estado Brasileiro. De um lado, observa-se a crescente instabilidade provocada pelas privatizações e estabelecimento de contratos de trabalho por prazo determinado; de outro, encontram-se a maior longevidade da população, o progresso técnico na área da saúde e a demanda crescente por estes serviços. A esses aspectos, associam-se as condições precárias do trabalho, caracterizadas por: baixos salários, condições insalubres de trabalho, instabilidade do vínculo empregatício, múltiplas e irregulares jornadas de trabalho e interferência político-partidária nas contratações (ZATTI; MENDES, 2007).

O cenário atual da assistência à saúde no âmbito da saúde pública brasileira tem levado os usuários a pressionarem as unidades assistenciais na busca de serviços com mais acolhimento, qualidade e resolubilidade. Para atender às crescentes demandas por assistência, as organizações públicas necessitam ter, nos seus quadros, profissionais devidamente qualificados e, principalmente, comprometidos com os valores e objetivos que fundamentam o Sistema Único de Saúde (SUS).

Pressupõe-se que os desafios que cercam o SUS dificilmente podem ser superados caso as suas organizações não disponham de um patrimônio humano efetivamente comprometido com o trabalho, engajado com seus objetivos e princípios, no qual os atores envolvidos se comportem como empreendedores e encontrem condições de auto-realização e crescimento.

Dentre esses atores os enfermeiros ganham destaque, pelo fato deste profissional ocupar cada vez mais cargos chaves na gestão do SUS. O seu trabalho é essencial no enfrentamento dos desafios propostos por esse novo sistema de saúde (AZEVEDO, 2000).

Siqueira (2001) argumenta que a consecução dos objetivos, o alcance de metas e a competitividade de uma organização, passam necessariamente, pelo grau de comprometimento de seus trabalhadores. Destaca-se ainda que é por meio das atitudes dos colaboradores que as organizações alcançam ou não sua posição almejada.

A partir do que foi expresso, entende-se que a depender da coerência do posicionamento dos enfermeiros, exista uma maior ou menor possibilidade de sua participação contribuir na efetivação das políticas públicas de saúde que contemple os princípios do SUS. Se este profissional estiver afetivamente comprometido as chances de suas ações reverterem em efetividade serão consideravelmente maiores.

De acordo com pesquisas realizadas por Rego (2003) o estudo do comprometimento vem ocupando há vários anos lugar de destaque nas preocupações dos pesquisadores que se debruçam sobre o comportamento humano nas organizações. Na percepção de Bastos, esse fenômeno deve-se ao fato de o comprometimento ser uma medida mais estável e menos sujeita a flutuações, podendo ser um melhor preditor de vários produtos da ação humana no seu contexto de trabalho, seja absenteísmo, rotatividade, produtividade, assiduidade, entre outros.

Segundo Meyer e Allen (1997), o comprometimento organizacional tem evoluído conceitualmente nas últimas quatro décadas e provocado muita controvérsia a respeito da natureza dos vínculos empregado-organização. Apesar do crescente interesse por esta temática, é fato que ainda não há uma definição consensual acerca do conceito de comprometimento.

A década passada mostrou diversas pesquisas abordando o comprometimento como um construto multidimensional, tentando entender os indivíduos e seu vínculo com a organização de maneira mais complexa (MEDEIROS et, al. 2003).

Mowday, Porter e Steers (1982, p. 27 apud Medeiros et. al 2003) afirmam que o comprometimento organizacional pode ser caracterizado por no mínimo três fatores: “(a) uma forte crença e a aceitação dos objetivos e valores da organização; (b) estar disposto em exercer um esforço considerável em benefício da organização; e (c) um forte desejo de se manter membro da organização”.

Hoje é consenso na literatura, que o comprometimento possui múltiplos focos, como organização e carreira, e diferentes bases, como afetiva, normativa e instrumental (MEDEIROS et, al. 2003).

A base **afetiva** do comprometimento organizacional reflete um envolvimento afetivo com a organização, na qual provavelmente o trabalhador está disposto a dar á sua organização mais do que aquilo que se espera dele. Este tipo de comprometimento repercute ações muito positivas para com a organização, o indivíduo se empenha em realizar o objetivo maior da organização, como se fosse um objetivo pessoal também. De modo que os valores pessoais e organizacionais são congruentes. Neste tipo de comprometimento, percebe-se menor *turnover*, menor absenteísmo, e adoção de maior comportamento de cidadania organizacional (REGO E SOLTO 2006, REGO; CUNHA; SOLTO 2007)

Por outro lado, a base **instrumental** do comprometimento organizacional configura o aspecto negativo do comprometimento, uma vez que este tipo de vínculo se caracteriza por falta de envolvimento afetivo do trabalhador. Os autores sugerem que nessa base do comprometimento, os indivíduos não sintam qualquer propensão a darem a organização mais do que aquilo a que estão obrigados, ou até mesmo os indivíduos podem adotar ações e atitudes negativas em relação á organização, como absenteísmo e comportamentos retaliatório (REGO; CUNHA; SOLTO 2007).

Finalmente, a terceira base do comprometimento organizacional é a **normativa**, na qual os trabalhadores sentem obrigações e deveres de lealdade para com a organização. Está ligada a um aspecto mais racional da relação trabalhador-organização. O trabalhador calcula os riscos, benefícios e custos associados a sua permanência, ou à sua saída da organização. Quando a orientação é predominantemente normativa, é possível que o indivíduo permaneça na organização por achar injusto e moralmente incorreto deixar a organização. Tendem a adotar comportamentos positivos, porém este tipo de comprometimento tende a

não suscitar os mesmos entusiasmo e envolvimento que os produzidos pelo comprometimento afetivo. Assim os resultados organizacionais positivos tendem a ser menos notórios.

Ao estudar o comprometimento Rego, Cunha e Solto (2004) constataram que o indivíduo se compromete afetivamente com a organização com base em três questões fundamentais: percebe o **significado e propósito** do seu trabalho; **senti-se parte de uma família** no seu ambiente de trabalho; sente que os seus **valores e princípios estão alinhados** aos da organização.

Os elementos acima mencionados em destaque: significado no trabalho, alinhamento dos valores organizacionais e individuais e sentimento de comunidade, compõem o construto teórico da espiritualidade no trabalho.

Para melhor entendimento sobre o que venha a ser espiritualidade no trabalho é importante que dois aspectos essenciais sejam esclarecidos a priori. Primeiro, a espiritualidade não se relaciona com nenhuma religião em particular, não sendo, portanto, sinônimos. De acordo com Rego; Cunha; Solto (2007) apoiados em alguns construtos de Ashmos e Duchon (2000), ser alguém espiritual não significa exibir qualquer religião. A espiritualidade diz respeito ao fato de os colaboradores serem entidades com necessidades espirituais, desejarem experimentar um sentido de propósito e significado do trabalho e pretenderem experimentar um sentido de conexão com a comunidade de trabalho.

Segundo, não há uma definição clara e amplamente aceita sobre espiritualidade no trabalho. Rego e Solto (2006) chama a atenção para a dificuldade em se definir espiritualidade nas organizações. Parafraseando Brown (2003) o autor sublinhou que a literatura tem facultado tantas definições quantos os autores que escreveram sobre o tema. Esta falta de definição e seus aspectos multidimensionais levam alguns autores a se questionarem se este tema deva ser realmente assunto a ser tratado cientificamente, dado os seus aspectos subjetivos. Sobre isto Rego; Cunha; Solto (2007) defendem que apesar da controvérsia, há diversas razões pelas quais as pesquisas nesta área devem prosseguir.

Uma razão seria: o fato de “ser difícil defini-la” não pode ser traduzido por “inexistente” ou “indesejável para investigar”. Além disso, tal como Mitroff pronunciou em entrevista a Dean (2004), o fraco grau de precisão é inerente ao fenômeno. Na

percepção do autor, é necessário evitar a “obsessão da definição” e trabalhar com “definições orientadoras”. Milliman; Czaplewski; Ferguson (2003) também dá sua contribuição neste sentido ao reconhecer que **a espiritualidade é um constructo complexo e multifacetado**.

Ao argumentar sobre a **segunda** razão para prosseguir com as pesquisas, Rego e Solto (2006) referenciam Judge (1999), Sanders III et al, (2003) e apontam que a espiritualidade é um fenômeno complexo que não pode mais ser ignorado pela sociedade e pelas organizações. Mitroff e Denton (1999) e Rego e Solto (2006) concordam que a ciência organizacional não pode mais evitar o estudo, a compreensão e o tratamento das organizações como entidades espirituais.

Ainda de acordo com Rego; Cunha; Solto (2007) a **terceira** razão para persistir na pesquisa da espiritualidade nas organizações é que, apesar da imprecisão e da controvérsia, há pelo menos três diferentes significados impregnados na maior parte das definições e que constituem em categorias de análises, ou **dimensões** da espiritualidade: (1) os indivíduos desejam experimentar sentidos de **propósito e de significado** no trabalho, e que tem uma contribuição e um propósito mais elevado; (2) desejam experimentar um **sentido de conexão** com outras pessoas e com a comunidade de trabalho, sentindo-se parte de uma família; (3) os indivíduos desejam ter a sensação de **alinhamento com os valores** da sua organização.

Em pesquisas realizadas recentemente por Rego, Cunha e Solto (2007), os autores descobriram que o comprometimento é fortemente influenciado pela percepção da espiritualidade no trabalho. Kinjerski e Skrypnek, (2008) acrescenta que a experiência de espiritualidade no trabalho está ligada com aumento da criatividade, honestidade, justiça, senso de realização pessoal dos empregados e comprometimento no local de trabalho.

Diante do que foi exposto emerge a seguinte questão: como se caracteriza o comprometimento dos enfermeiros que atuam em UBS na região de Irecê/Bahia? Qual a percepção dos enfermeiros acerca da espiritualidade no trabalho? A percepção da espiritualidade influencia no seu comprometimento para com a organização?

1.1 Objetivos e questões de pesquisa

Considerando a importância do comprometimento do enfermeiro na efetivação das políticas públicas de saúde, interessa compreender melhor a relação que existe entre a espiritualidade no trabalho e o comprometimento. A busca desse esclarecimento faz emergir as seguintes questões de pesquisa:

Como se caracteriza o comprometimento dos enfermeiros que atuam em saúde pública na Microrregião de Irecê/Bahia?

Qual a percepção dos enfermeiros que atuam em saúde pública na Microrregião de Irecê/Bahia acerca de três dimensões da espiritualidade no trabalho?

A percepção de espiritualidade influencia o seu comprometimento para com a organização?

Para responder tais questões, os seguintes objetivos foram traçados:

1.1.1 Objetivo geral

Investigar se as percepções dos enfermeiros que atuam em saúde pública na Microrregião de Irecê/Bahia acerca de três dimensões da espiritualidade no trabalho influenciam o seu comprometimento para com a organização.

1.1.2 Objetivos específicos

- ✓ Caracterizar o nível de comprometimento afetivo, normativo e instrumental dos enfermeiros que atuam na atenção básica na micro-região de Irecê
- ✓ Conhecer a percepção dos enfermeiros sobre a espiritualidade no trabalho;
- ✓ Verificar a existência e o nível de relação positiva ou negativa entre as três dimensões de espiritualidade e o comprometimento afetivo, normativo e instrumental;
- ✓ Verificar se há diferença significativa entre o grau de comprometimento e de espiritualidade de acordo com o gênero, tipo de vínculo, tempo de atuação e idade;

1.2 Justificativa

Nos últimos anos tem havido um interesse crescente sobre a espiritualidade no local de trabalho, este assunto tem sido tratado em algumas revistas internacionais de negócios como a *fortune* e a *week business*, relatando o desejo dos trabalhadores por um trabalho com sentido e finalidade (MILLIMAN; CZAPLEWSKI; FERGUSON, 2003), (DUCHON; PLOWMAN, 2005). Como foi notado por Cavanagh (1999), Boje (2000 apud Heaton; Schmidt-wilk; Travis, 2004) e Benefiel (2003) o interesse em espiritualidade nas organizações está florescendo.

Em 1993 Judith Neal desenvolveu um seminário abordando a espiritualidade e a liderança, conforme nos aponta Delbeq (2000 apud Rego, Cunha e Solto 2007) os executivos que o freqüentaram alegaram efeitos muito positivos sobre si mesmo, seus colaboradores e organizações.

De acordo com Milliman; Czaplewski; Ferguson, (2003), Heaton; Schmidt-wilk; Travis (2004) e Rego, Cunha e Solto (2007), o tema penetrou a arena acadêmica, o tópico foi reconhecido pela *Academy of Management*, que criou, em 1999, o grupo de interesse em gestão, espiritualidade e religião. Revistas como *Journal of Organizational Change Management*, *Journal of Management Education*, *Journal of Management Inquiry*, e *Journal of Organizational* devotaram seções ou volumes especiais ao assunto, criando um arcabouço de literatura útil para a comunidade de gestores e pesquisadores (DEAN, FORNACIARI, MCGEE, 2003; FRY, 2008). Porém, é também importante notar que os trabalhos acadêmicos abordando espiritualidade no ambiente de trabalho só agora começam a passar de uma fase conceitual para uma fase de construção empírica da teoria (DUCHON E PLOWMAN, 2005).

Mitroff e Denton (1999) realizaram um dos poucos estudos empíricos nesta área, eles descobriram em suas pesquisas que os trabalhadores são mais capazes de expressar suas inteligências do que suas emoções e seus sentimentos no ambiente de trabalho. Além disso, muitos deles gostariam profundamente de expressar sua espiritualidade no seu local de trabalho. Com base nesses achados os autores apontaram a necessidade de articular espiritualidade e gerenciamento.

A partir desta data alguns estudos relacionando estes dois temas foram desenvolvidos, entre eles, espiritualidade e liderança (FRY, 2003), espiritualidade e

atitudes dos trabalhadores (MILLIMAN; CZAPLEWSKI; FERGUSON, 2003), espiritualidade e desempenho (DUNCHON E PLOWMAN, 2005), espiritualidade e comprometimento (Rego; Cunha; Solto 2007) entre outros.

O desenvolvimento de pesquisas empíricas é dificultado pela falta de uma definição clara e amplamente aceita (GIACALONE & JURKIEWICZ, 2003; KINJERSKI & SKRYPNEK, 2008) e por falta, na teoria, dos condicionantes antecedentes, dos processos relacionados à experiência e dos resultados alcançados com a espiritualidade no trabalho (KINJERSKI & SKRYPNEK, 2008).

Apesar do crescente interesse sobre esta temática é fato que não há uma definição consensual sobre o que venha ser espiritualidade. Diante da necessidade de melhor compreender a espiritualidade no trabalho Ashmos e Duchon (2000) definiram a espiritualidade como sendo **o reconhecimento de que o trabalhador tem uma vida interior que alimenta e é alimentada pela realização de um trabalho com significado no contexto de uma comunidade**. A partir dos construtos destes autores outra definição foi elaborada por Rego, Cunha e Solto (2007), sobre o que definiram ser a **existência de oportunidade** para realizar um trabalho com significado, no contexto de uma comunidade, com um sentido de alegria e de respeito pela vida interior.

O estudo de Duchon e Plowman (2005) foi realizado em unidades hospitalares e os seus achados evidenciaram que as unidades de trabalho no hospital que permitem a expressão da espiritualidade, têm um melhor desempenho do que aqueles menos favoráveis à espiritualidade.

Considerando os achados de pesquisa obtidos pelos autores supracitados, percebe-se que a espiritualidade assume relevância no comportamento e desenvolvimento humano nas organizações, constituindo em importante problema de pesquisa a compreensão da relação entre a espiritualidade e comprometimento organizacional. Enquanto a literatura de comportamento organizacional tem examinado o lado **emocional** (BRIEF, 2001; BRIEF; WEISS, 2002; MORRIS; FELDMAN, 1996 apud DUCHON; PLOWMAN, 2005) e o lado **cognitivo** da vida organizacional (FISHBEIN; AJZEN, 1975; VROOM, 1964 apud DUCHON; PLOWMAN, 2005), pouco trabalho tem examinado o lado **espiritual** da vida organizacional (DUCHON; PLOWMAN, 2005)

Neal (2004) começa seu estudo dizendo que é extremamente importante conduzir e publicar pesquisas sobre espiritualidade nas organizações. Heaton; Schmidt-wilk; Travis (2004) embasados em Neal et al. (1999) já apontavam que o campo da administração seria enormemente beneficiado com a incorporação da perspectiva espiritual em suas teorias, bem como em suas pesquisas e processos de desenvolvimento de teorias. Apesar da relativa escassez, já se percebe um crescente interesse na temática nos últimos anos. Os estudos de Ashmos e Duchon (2000), Milliman; Czaplewski; Ferguson (2003), Duchon e Plowman (2005), Rego, Cunha e Solto (2007) são especialmente relevantes para este estudo.

Porém, apesar da emergência do tema para os estudos organizacionais, há uma escassez de estudos empíricos que tratem desta questão (DUCHON E PLOWMAN, 2005). Relativamente, pouca pesquisa empírica tem sido devotada a este tópico (KINJERSKI & SKRYPNEK, 2008) as pesquisas nessa área são ainda predominantemente norte americana (BROWN, 2003 apud REGO; SOLTO, 2004).

Neal (2004) com base em Heermann, (1997) já alertava que a espiritualidade, práticas espirituais e valores espirituais têm estado notavelmente ausentes das variáveis de pesquisas organizacionais, e eles ainda podem estar entre as mais poderosas variáveis relacionadas às pessoas, equipes e efetividade organizacional.

De acordo com Rego, Cunha e Solto (2007), a literatura sobre o tópico é prolixa, mas a evidência empírica é ainda escassa. Heaton; Schmidt-wilk; Travis (2004) acrescentam que um extensivo corpo de literatura tem investigado o aumento da espiritualidade dos indivíduos, enquanto pesquisas sobre o impacto do crescimento da espiritualidade dos indivíduos na organização estão ainda começando.

Embora se perceba o crescente interesse no corpo da literatura sobre a espiritualidade no trabalho, esta literatura tem um número de limitações. As pesquisas, que tem o foco nas atitudes dos empregados, freqüentemente assumem que espiritualidade no trabalho tem sempre um impacto positivo, ao invés de postular formalmente e testar empiricamente aquelas relações (MILLIMAN; CZAPLEWSKI; FERGUSON, 2003). Outra limitação é que muitas pesquisas tem se ocupado apenas em descrever experiências pessoais de espiritualidade no trabalho,

ao invés de estudar os impactos que as dimensões da espiritualidade têm nas atitudes e comportamentos do indivíduo no trabalho.

Milliman; Czaplewski; Ferguson (2003), ancorados nos estudos de King e Nicol (1999), declaram que, embora o foco na experiência pessoal de espiritualidade seja essencial, importa também conduzir pesquisas que ajudem a compreender o potencial impacto positivo nas atitudes dos empregados que pode ocorrer quando a gerência apóia necessidades espirituais no local de trabalho.

1.3 Relevância e contribuição do estudo

Com este estudo pretende-se preencher parte da lacuna teórica existente na literatura sobre esta temática. Justifica-se devido a sua relevância para o contexto acadêmico uma vez que se constitui num estudo empírico, que irá aprofundar a temática e contribuir para mitigar a escassez de estudos desta natureza, principalmente, no contexto brasileiro, enriquecendo um espaço que, de acordo com Brown (2003 apud REGO; SOLTO, 2004), tem sido fundamentalmente norte-americano.

Considera-se de extrema relevância testar se a espiritualidade no ambiente de trabalho pode trazer reais benefícios ou não para a organização e seus membros, evitando-se assim, o uso de modismos, muitas vezes baseados apenas em teorias, preocupação expressa também nos estudos de Bezerra (2006).

Constitui-se como relevância prática a possibilidade de desdobramentos futuros deste estudo. Os resultados encontrados serão úteis para que as organizações estudadas possam compreender melhor o fenômeno da espiritualidade e o seu impacto no comportamento organizacional. A partir do que será possível reorientar suas ações, políticas e práticas que viabilizem a integralidade dos seus colaboradores, compreendendo-os como seres holísticos com demandas físicas, psíquicas, sociais e espirituais.

A relevância social deve-se ao fato de, uma vez conhecendo a real dimensão da espiritualidade e como ela interfere no comprometimento humano, as organizações estudadas podem reorientar as políticas e práticas de gestão que repercutam na oferta de melhores serviços para a sociedade.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O significado do trabalho e sua evolução

A palavra trabalho tem origem no vocábulo latino “*tripalium*”, instrumento de tortura formado por três (*tri*) paus (*paliu*), em formato de pirâmide, com o qual os agricultores sovavam trigo e as espigas de milho. Desse modo, originalmente, "trabalhar" significava ser torturado no *tripalium*. Os plebeus, lavradores, artesãos, em geral, as pessoas destituídas de posses eram os executores do trabalho à época. Este uso comum atribuído ao trabalho teve início na antiguidade e atravessou quase toda a Idade Média. O labor (trabalho penoso) mudou seus significados a partir do século XIV com a Revolução Industrial, incorporando novas acepções culturais e valores na humanidade (ALBORNOZ, 1994).

O trabalho e seu significado têm acompanhado as evoluções políticas- sócio-econômicas ao longo do desenvolvimento da humanidade. De acordo com Viera e Lima (2005) com base nos valores judaico-cristãos, o trabalho é encarado como árduo, penoso, conseqüência do pecado, devendo o homem ganhar sua subsistência com seu suor. Posteriormente, o trabalho foi considerado como uma forma de servir a Deus, uma via de salvação, discurso que convergia com os interesses econômicos da época. A igreja católica deixa de condenar o lucro, e ao invés disso, estimula que o faça como modo de ter uma vida digna, de onde advém o ditado popular: “o trabalho dignifica o homem”, passando o trabalho a adquirir uma conotação positiva, reforçada por Calvino (VIEIRA; LIMA, 2005).

Por outro lado, a vertente do materialismo histórico analisa o trabalho na perspectiva de produção e reprodução da própria vida, a partir do qual se constitui a história do homem (ANTUNES, 2006; COSTA, 2006; LIMA; VIEIRA, 2005). Na visão de Marx (1985), o trabalho é categoria fundante do homem como ser social, sendo sua relação com o mundo determinada pelo modo como exerce sua atividade produtiva. Por meio do trabalho, o homem atua e transforma a natureza e, ao fazê-lo, também transforma a si próprio. Portanto, o trabalho útil não é um castigo, nem escravidão e sim condição de existência do homem.

Por sua vez, o conceito de trabalho abriga uma enorme ambivalência e paradoxo, uma vez que evoluiu de algo associado a castigo ou punição, do latim -

tripalium – instrumento de tortura (CUNHA, 1982), para algo que, dentro da configuração ideal, tem a capacidade de criar, recriar, definir e garantir a própria existência humana.

O trabalho faz parte da natureza e da história da sociedade, estando no cerne da estrutura social (CASTELLS, 2001 apud SILVA, 2009). Na antiguidade, o ser humano trabalhava apenas para a sobrevivência, com o tempo surgiram novas relações de trabalho chamadas “modos de produção” tais como o comunismo primitivo, o feudalismo e o capitalismo.

A partir da Revolução industrial houve uma substituição do trabalho artesanal pelo industrial. Nessa época os modelos utilizados para administrar as indústrias e as fábricas eram pautados em estruturas militares e religiosas, altamente centralizadoras e orientadas por normas de controle e repressão (SILVA, 2009).

A escola clássica e científica da administração emerge nesse contexto e seu pressuposto teórico é que havia uma maneira melhor de organizar o trabalho e obter maiores lucros a um menor custo. Esta corrente teórica ocupava-se dos fundamentos da organização dos processos de trabalho e do controle sobre eles (BRAVERMAN, 1987). *Os princípios da administração científica* - de F. W. Taylor - descrevia como a produtividade do trabalho podia ser radicalmente aumentada através da decomposição de cada processo de trabalho em movimentos componentes e da organização de tarefas de trabalho fragmentadas segundo padrões rigorosos de tempo e estudo do movimento (HARVEY, 2000).

Outro modelo de organização da produção que marcou a sociedade moderna foi o *fordismo*. Os elementos principais desse modelo encontravam apoio em muitos pressupostos já desenvolvidos por Taylor, no entanto o que os diferenciava segundo Harvey (2000, p. 121)

era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista.

Se por um lado os modelos como o *taylorismo/fordismo* promoveram avanços na indústria, por outro, fragmentaram a identidade e a subjetividade das pessoas na

sua relação com o trabalho (LIMA; VIEIRA, 2005), pois os seus princípios teóricos se pautavam na parcialidade e fragmentação das funções pelos trabalhadores, separação entre a elaboração e a execução do processo de trabalho. Nesse contexto o trabalhador está alienado do seu trabalho, por executar apenas uma etapa do processo, desconhece o produto final do seu trabalho, fato que acarreta na degradação e esvaziamento do significado atribuído ao mesmo.

Os modelos administrativos vigentes, marcados fundamentalmente pela fragmentação, burocratização e racionalização do trabalho, fragmentam os indivíduos em partes, negligenciando sua integralidade. No entendimento de Chanlat (1996) a cultura dominante separou corpo, mente e espírito. Essa separação manifesta-se numa flagrante disparidade entre o desenvolvimento do poder intelectual, o conhecimento científico e as qualificações tecnológicas, por um lado, e a sabedoria, a espiritualidade e ética, por outro (CAPRA, 1982).

Com base em Castells (2001) e Silva (2009) afirmam que esses modelos de gestão foram predominantes até a década de 1970, quando houve a necessidade de reestruturação econômica e tecnológica, que levaria mais tarde a um processo de transformação no sistema capitalista. Essas transformações atingem os sistemas sociais e, de modo especial, o mundo do trabalho.

No que se refere aos modelos de gestão, as oscilações e incertezas que atingiram as organizações a partir da década de 1970 levaram ao desenvolvimento de novas experiências no domínio da organização industrial e da vida social e política que representam a passagem para um novo sistema de regulação política e social se contrapondo ao *fordismo* e foi denominado de “acumulação flexível” (HARVEY, 2000).

Na próxima seção iremos aprofundar a análise a cerca das novas configurações do trabalho e suas implicações para o significado do mesmo.

2.1.1 As novas configurações do trabalho

A **acumulação flexível** foi uma consequência da competição global que afetou as empresas principalmente a partir do final dos anos de 1970. A exposição ao mercado global leva as empresas a desenvolverem novos modelos de gestão

que garantam, ou aumentem as suas condições de concorrerem em nível internacional, e permanecerem no mercado. Dentro desse modelo ocorre um processo de reestruturação produtiva, que se caracteriza por redução no tamanho das estruturas produtivas, mudanças nos contratos de trabalho, gerando desemprego estrutural, sub-emprego, emprego por tempo parcial, dentre outras formas atípicas de contrato.

No Brasil, esse processo se iniciou na década de 1990 com o início da abertura do mercado comercial brasileiro, que repercutiu no processo generalizado de reestruturação produtiva dentro das empresas (COSTA, 2005), com vistas a se adaptarem de forma competitiva ao mercado global. Nas palavras de Cardoso (2003, p. 85) “a ampliação da exposição da economia à competição externa, obriga as empresas nacionais a aprofundar a reestruturação produtiva para baixar custos e qualidade do produto”. Nesse contexto de competição mundial as empresa adotaram estratégias de sobrevivência que resultaram entre outras coisas, num fenômeno de demissão em massa de dimensões jamais vividas na história de industrialização do país (COSTA, 2005).

As mudanças estruturais na economia brasileira no início dos anos de 1990, com as propostas de desregulamentação, de flexibilização, de privatização acelerada, tiveram, no liberalismo do projeto Collor, forte impulso (ANTUNES, 2006; COSTA, 2005; BOITO JR, 1999) e foram seqüencialmente ampliadas por Fernando Henrique Cardoso (COSTA, 2005). Privatização, abertura comercial, desregulamentação financeira e do mercado de trabalho, constituem o tripé que caracteriza a política neoliberal (BOITO JR., 1999). Esse tripé visa suprimir ou revisar as reformas que o movimento operário e a luta antiimperialista impuseram tanto ao capitalismo quanto ao imperialismo ao longo do século XX.

A partir da reflexão de Costa (2005) uma das mudanças políticas referentes ao mundo do trabalho que, acompanharam essas transformações foi a flexibilização dos regimes de trabalho (jornadas, salários, mobilidade funcional, ritmos). Novos processos de trabalho emergiram, onde o cronômetro e a produção em série e de massa, são “substituídos” pela flexibilização da produção, pela “especialização flexível” por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado (ANTUNES, 2000).

Trata-se de um momento marcado pela *mundialização*, fundada na hegemonia da “lógica financeira”, que ultrapassa o terreno estritamente econômico do mercado e impregna todos os âmbitos da vida social, dando conteúdo a um **novo** modo de trabalho e de vida. Um tempo sustentado na volatilidade, efemeridade e descartabilidade, sem limites, de tudo o que se produz e, principalmente, dos que produzem – os homens e mulheres que vivem do trabalho. A mesma lógica que incentiva a permanente inovação no campo da tecnologia atinge a força de trabalho, de forma impiedosa, transformando rapidamente homens que trabalham em obsoletos e descartáveis (DRUCK, 2007).

Conforme a análise de Antunes (2006), o sistema legislativo de proteção ao trabalhador foi também seriamente atingido pelos desdobramentos dos processos de reestruturação produtiva, de modo que sofreu reformas no sentido de legitimar e concretizar a flexibilização. Essas reformas dotaram o capital do instrumental necessário para adequar-se à sua nova fase. Sendo assim, os direitos dos trabalhadores foram também desregulamentados, flexibilizados.

Não é o lugar aqui para uma análise detalhada desse processo. Queremos salientar, entretanto, alguns dos elementos mais relevantes, considerando as implicações dessas transformações, na reconfiguração do trabalho para os indivíduos. O mais brutal resultado dessas transformações é a expansão sem precedentes do desemprego estrutural que atinge o mundo em escala global. Esse desemprego era esperado por todos, porque é efeito colateral inevitável da racionalização produtiva (ANTUNES, 2006; CARDOSO, 2003).

No Brasil, as conseqüências foram muito mais avassaladoras, posto que, nas palavras de Costa (2005), certo desemprego estrutural foi historicamente benéfico ao tipo de acumulação escolhido, pois cria um exército de reserva que, possibilita a prática de baixos salários, por não estarem, os trabalhadores, em condições de barganhar com o patrão, em função do desequilíbrio entre a oferta de emprego e a demanda de força de trabalho, restava aos trabalhadores submeterem-se às condições impostas pelo mercado.

Sendo assim, o exército industrial de reserva viabilizou o processo produtivo, em bases muito repressivas, impedindo ou limitando a democracia nas empresas e redistribuição da renda. O desemprego ou a sua eminência viabilizou as pressões

para a desregulamentação e a contratação sem intermediações dos grandes acordos coletivos (COSTA, 2006; CARDOSO, 2003).

No nosso país continua a prevalecer o autoritarismo nas relações de trabalho. O pouco espaço de abertura para participação dos trabalhadores torna a relação unilateral, pela qual o patrão é quem define, predominantemente as regras do jogo. Aliado ao desemprego, tal situação disciplina o trabalhador, debilita os sindicatos, enfraquece o seu poder de negociação e fertiliza o terreno das alternativas de flexibilização, precarizando ainda mais as condições de trabalho. Em virtude das necessidades de sobrevivência, o trabalhador é levado a aceitar calado as condições impostas pelo mercado, pois caso ele não aceite, outros aceitarão. Sendo assim, os direitos e conquistas dessa classe são totalmente rebaixados ou eliminados (COSTA, 2006).

O desmonte das grandes estruturas produtivas, seja em decorrência da contínua **renovação tecnológica**, seja provocado por processos de terceirização, implica a eliminação de milhares de postos de trabalho e a ampliação das formas atípicas de contratação: trabalho temporário, por tempo parcial, vínculos estabelecidos sob condições de subassalariamento, trabalho informal (COSTA, 2006, ANTUNES, 2006). Mudanças estas que, de uma maneira ou de outra, precarizam o trabalho e afetam o significado que as pessoas atribuem a ele.

2.1.2 Precarização do trabalho no serviço público de saúde

Em análises realizadas por Borges (2004) sobre a precarização e a flexibilização generalizada das relações e condições de trabalho que marcaram os anos de 1990, a autora ressalta que essas mudanças não podem ser vistas apenas como resultados da ação das “forças de mercado”, ou seja, da competição entre agentes privados que agem para a maximização dos lucros. Pelo contrário, elas foram socialmente construídas e o Estado desempenhou papel central nesse processo. Ainda de acordo com Borges (2004) o Estado contribuiu, significativamente, para o processo de reestruturação produtiva e flexibilização do mercado de trabalho, particularmente, como empregador de uma parcela expressiva dos trabalhadores no núcleo formal do mercado de trabalho.

Esta contribuição não é, de modo algum, desprezível, visto que nos anos de 1990 o Setor Público/Estatal brasileiro se constituiu um dos principais espaços de precarização do emprego e de flexibilização das condições de trabalho. As políticas implementadas a partir dos anos de 1990 buscaram mudar radicalmente a estrutura e os mecanismos de funcionamento do Estado, aproximando-se na medida do possível, aos padrões de gestão do setor privado. Para tanto foram adotadas estratégias como a redução dos custos da “máquina”, que se efetivaram com o enxugamento do quadro de pessoal – demissões, privatizações, terceirizações – reduções de salários pagos e benefícios.

Além disso, outra estratégia que guiou o processo de reestruturação do setor público foi a flexibilização das relações de trabalho que se deu por intermédio da generalização das formas atípicas de emprego. Com isso, aumenta enormemente o arbítrio dos que detém o controle da máquina pública. Tais empregos são precários do ponto de vista da proteção social, pois não reconhecem os direitos trabalhistas e previdenciários (BORGES, 2004).

Havia uma idéia generalizada de que o Estado deveria ser um empregador exemplar adiantando-se ao setor privado na aplicação dos direitos trabalhistas, no entanto, as transformações políticas e econômicas das últimas décadas diminuíram gradativamente a importância da distinção analítica entre o público e privado (CHEIBUB; LOCKE, 1999). Historicamente, o Estado desempenhou o papel central, não apenas na definição das regras protetoras e dos direitos do trabalho, mas também como exemplo de empregador, um sinalizador para a iniciativa privada do novo padrão de relações de trabalho e dos patamares de remuneração “competitivos” (BORGES, 2004).

Os resultados das pesquisas realizadas por Pestana; Texeira; Shiratoki (2005) a partir da análise da Avaliação Nacional do Programa de Saúde da Família no Brasil, realizada pelo Ministério da Saúde (2000-2002) mostram que os profissionais que atuam no PSF precisam criar vínculos, ter compromisso e respeito aos valores da comunidade, fundamentados em princípios éticos, com capacidade, habilidades e atitudes profissionais através da promoção da saúde, prevenção e tratamento de doenças.

Porém, observa-se nítida precarização dos trabalhadores de saúde no Programa de Saúde da Família, considerando-se as suas formas contratuais, que enfrentam as conseqüências da falta de proteção, com perda dos direitos trabalhistas e insegurança em relação ao futuro, determinados por contratos vis, como “cooperativa”, contratação pela associação de moradores, cargos comissionados, por tempo determinado e até contrato verbal, fruto da incorporação das políticas neoliberais pelo Estado brasileiro.

2.2 A crise nos modelos de gestão e o crescente interesse na dimensão de espiritualidade no trabalho

As últimas duas décadas do nosso século vêm registrando um estado de profunda crise mundial. É uma crise complexa, multidimensional, cujas facetas afetam todos os aspectos da nossa vida. É uma crise de dimensões intelectuais morais e espirituais; uma crise de escala e premência sem precedentes em toda a história da humanidade (CAPRA, 1982).

Esta crise se coaduna com a turbulência avassaladora, que vem impondo certa hegemonia da lógica econômica, um culto do mundo da empresa, que tem influenciado o pensamento administrativo sobre nossas vidas (CHANLAT, 1998, apud DAVEL; MELO, 2005). Essas turbulências as quais os autores se referem, dizem respeito às inovações nos processos de trabalho, a ênfase nas tecnologias, a alta competição entre as empresas, e a instabilidade que marca o século XXI. Este cenário, na opinião de Hitt (2002) advém das conseqüências do surgimento de uma economia globalizada e das mudanças tecnológicas rápidas, que levam as organizações a buscarem, diariamente, vantagens competitivas para se manterem bem posicionadas no mercado.

Essa busca de competitividade por parte da empresa expõe os trabalhadores a contextos de trabalho que em sua configuração não é espiritual, aliás, nem sequer são humanos (CAVANAGH, 1999). A dimensão humana é esquecida e os indivíduos passam a desempenhar o papel de meros instrumentos. Como afirma Bowles (1997, apud REGO; SOLTO, 2004), “o efeito líquido é uma crescente patologia social e individual”. Rego (2002a, p. 16 apud REGO, SOLTO, 2004) fez alusão ao paradoxo

do mundo organizacional atual, afirmando que a reivindicação da “entrega” dos indivíduos à organização coabita com um certo “descarte” da própria organização perante eles.

Esse pessimismo, parcialmente resultante da constatação dos efeitos perversos de alguns processos de *downsizing* e de reengenharia, coabita com inúmeras referências à desumanização do trabalho. Por exemplo, Bowles (1997 apud REGO; SOLTO 2004) destacou as lógicas competitivas que impregnam muitas organizações, sugerindo que o mito da gestão, que enfatiza a ética competitiva, é antagônico ao progresso humano.

Além disso, o número de horas requeridas para o trabalho e a instabilidade frequentemente gerada pelos processos de reestruturação produtiva (*downsizing*) tem aumentado a desconfiança nas organizações (COHEN, 1996 apud FRY, 2003; ROBBINS, 2005). Nos últimos anos, os próprios fundamentos de confiança nos modelos de gestão têm sido abalados, e a confiança é uma variável fundamental da espiritualidade (FAIRHOLM, 1994, 1997; GIBB, 1978 apud NEAL 2004). Tal desconfiança tem feito os trabalhadores vêem-se como recursos dispensáveis. Essa visão diminuída do trabalho tem levado os trabalhadores a buscarem uma conexão e um significado mais profundo da vida (ALI E FALCONE, 1995 apud FRY, 2003).

Mundialmente há uma demanda por valores não materiais, por uma redefinição do ser humano como um ser que busca um sentido pleno, que está à procura de valores, significado e propósito que inspirem profundamente sua vida (BOFF, 2001). Um número crescente de pessoas está descobrindo que a busca de mais aquisição material não lhe traz satisfação (ROBBINS, 2005). As pessoas desejam encontrar, no trabalho, propósito e significado para sua vida.

A esta necessidade de busca de sentido no trabalho alguns autores como Ashmos e Duchon (2000), Duchon e Plowman, (2005), Milliman; Czaplewski; Ferguson (2003) e Rego, Cunha e Solto (2007) chamam de **despertar da espiritualidade nas organizações**. Embora largamente ignorada, a espiritualidade no trabalho já começou a emergir como um domínio de interesse para um pequeno círculo de cientistas organizacionais (DUCHON e PLOWMAN 2005).

Dentro dessa nova lógica, as organizações estão buscando caminhos alternativos para aumentar a competitividade (KINJERSKI; SKRYPNEK, 2004). A

nova abordagem é aumentar o significado das experiências de trabalho dos trabalhadores, e promover mais significado para a vida dos trabalhadores através da espiritualidade no trabalho (MITROFF E DENTON, 1999; ASHMOS E DUCHON, 2000; KINJERSKI; SKRYPNEK, 2008).

Alguns autores afirmam que a espiritualidade é uma espécie de “cura” para as “doenças da gestão moderna” (BROWN, 2003, p. 396), e um modo de reconquistar a confiança empregador/empregado, alegadamente perdida com a alienação gerada por práticas de gestão “desumanizadas” (BURACK, 1999 APUD REGO; SOUTO, 2006; JURKIEWICZ & GIACALONE, 2004).

Ashmos; Duchon (2000) pronunciam que “a combinação entre mãos e coração” será uma vantagem competitiva. Tal afirmação revela a crença na importância das pessoas nas organizações. Ao contemplarem as dimensões intelectuais e espirituais dos seus trabalhadores **agregando valor e significado ao trabalho**, as organizações poderão obter retorno acima da média, pois contarão com colaboradores emocionalmente envolvidos, que encontram um terreno fértil para desenvolver e expressar as suas potencialidades inimitáveis.

Vale apontar que a visão que se tem sobre estimular a espiritualidade nas organizações é no sentido de contemplar as demandas dos trabalhadores, embora esse fenômeno se reverta em benefícios também para a organização, esse não é o objetivo principal. Scott (1992 apud REGO; SOUTO, 2004) fez uma análise importante para o ponto que se examina, ao notar intuitos de manipulação em algumas teorias da gestão, mostrando que lhes subjaz a idéia de que se pode obter mais produtividade de trabalhadores satisfeitos como se pode extrair mais leite de vacas contentes. Esse não é, nem de longe, o objetivo desse trabalho.

2.2.1 O Interesse em espiritualidade

Muitos questionam sobre o porquê esse interesse em espiritualidade está ocorrendo (FRY, 2008). Embora existam muitos argumentos, um motivo viável é que as organizações estão buscando soluções espirituais para melhor responder às tumultuadas mudanças sociais e no mundo do trabalho (CASH; GRAY; ROOD, 2000 apud FRY, 2008). E que as mudanças globais trouxeram uma maior consciência social e espiritual (FRY, 2008).

A literatura sobre a espiritualidade no trabalho aponta algumas possíveis razões que justificam o interesse crescente sobre o tema. De acordo com Ashmos; Duchon, (2000) há evidências de que grandes transformações estão ocorrendo em muitas organizações. E que elas às vezes se referem como movimento da espiritualidade. Organizações que há muito tempo têm sido vistas como sistemas racionais, estão considerando um espaço para a dimensão espiritual, uma dimensão que mantém mais relação com **significado, propósito e um sentido de comunidade**, do que com **normas e rotinas** da organização.

Para esses autores, o crescente interesse das corporações no tema da espiritualidade no trabalho pode ser entendido como a relação de diversas **tendências da nossa sociedade. Primeiro**, alguns acreditam que o *downsizing*, a reengenharia e as demissões da década passada transformaram o local de trabalho em um ambiente onde os trabalhadores são desmoralizados. (LEEANDZEMKE,1993; LEIGH,1997 apud KINJERSKI, SKRYPNEK 2004) e onde eles estão em crescente desigualdade salarial (BEYER 1999 apud ASHMOS E DUCHON 2000).

Cavanagh (1999) já havia citado a instabilidade que a economia global e downsizings trouxeram, como sendo uma causa do interesse atual em espiritualidade nas empresas. E acrescentou que trabalho e emprego deixaram de ser uma fonte de segurança. As pessoas não apostam mais nos seus empregos quando se trata do futuro.

O interesse em espiritualidade nas organizações seria uma contrapartida para as pressões e o estresse de um ritmo de vida agitado, os estilos de vida contemporânea – com pais e mães solteiros, mobilidade geográfica, natureza temporária do trabalho, novas tecnologias que distanciam as pessoas (CAVANAGH 1999). Tais mudanças levaram ao **declínio de instituições** como igrejas, grupos civis, somados à diminuição das relações de vizinhança, bem como à redução do tamanho das famílias. Dessa forma, diminui as possibilidades de satisfação das necessidades espirituais das pessoas (CONGER, 1994 apud ASHMOS E DUCHON, 2000). Acentuando a falta que muitas pessoas sentem de laços comunitários e aumentando a necessidade de envolvimento e conexão. As referidas mudanças transformaram o local de trabalho em fonte primária de comunidade, o principal local para se fazer amigos (ASHMOS; DUCHON 2000).

Dito isso, pessoas, hoje, podem vir ao trabalho com suas necessidades menos satisfeitas do que pessoas de gerações anteriores, que tinham numerosas fontes de comunidade (DUCHON; PLOWMAN, 2005). Dessa forma, as pessoas podem tentar encontrar ambos, significado e comunidade no trabalho (VAILL, 1998 apud DUCHON; PLOWMAN, 2005). Para muitos, o local de trabalho é o único laço consistente com outras pessoas e a única fonte de satisfação das necessidades humanas de significado e pertencimento.

Tischler (1999) desenvolveu anteriormente uma teoria na qual ele sugere que há uma relação entre a prosperidade econômica e as necessidades humanas básicas de Maslow. O autor argumentou que a revolução industrial, pela qual passou os países de capitalismo avançado, como os países da Europa e os EUA, produziram uma prosperidade generalizada. Esse fenômeno fez com que:

Uma larga porção da sociedade se tornasse livre das necessidades exclusivamente físicas e de segurança, necessidades de sobrevivência. Esse fenômeno parece ter movido a sociedade em direção às necessidades mais elaboradas e de nível mais elevado como: social, de estima e de auto-realização, incluindo a espiritualidade. (TISCHLER, p. 278, 1999).

Para este autor, este é um aspecto que justifica o crescente interesse da espiritualidade nas organizações. Porém, não me parece lógico que capitalismo tenha trazido essa prosperidade generalizada como defende o autor. Talvez atualmente se ganhe mais, a sociedade tenha um maior poder de compra, mas isso não significa necessariamente prosperidade. Pelo contrário, o processo de reestruturação produtiva pelo qual passou a sociedade desencadeou uma série de perdas para o trabalhador, entre elas, a precarização nos contratos de trabalho, como o subcontrato, contrato por tempo parcial, que fere profundamente os direitos trabalhistas, e esmaece a consciência de classe e de luta política.

De acordo com Antunes (2006), as modificações foram tão intensas, que a *classe que vive do trabalho* sofreu a mais aguda crise deste século, que atingiu não só sua materialidade, mas teve profundas repercussões na sua subjetividade e, no íntimo relacionamento desses níveis, afetou a sua forma de ser.

O **Terceiro** fator apontado por Ashmos e Duchon (2000), para justificar o interesse atual em espiritualidade nas organizações, é, curiosamente, **a influência da filosofia e da cultura oriental**. Filosofias como o Zen Budista e o

Confucionismo, que encorajam as práticas de meditação, salientam valores como lealdade ao grupo e estimulam as pessoas a encontrarem um centro espiritual, estão encontrando adeptos no ocidente (VALENTE, 1995 apud ASHMOS; DUCHON, 2000). As religiões instituídas não dão conta das necessidades de muitas pessoas, que seguem buscando outras referências para substituir a ausência de uma crença e para preencher o crescente vazio que sentem com a vida. Alguns autores afirmam que essas correntes não ocidentais ajudam as pessoas a integrar melhor a vida pessoal, o trabalho, o lazer, a espiritualidade e outros aspectos da vida (CAVANAGH, 1999).

Uma **quarta** razão encontrada na literatura é que a geração dos *baby boomers* estaria a chegar à meia idade e com ela a aproximação da morte. Essa é uma fase onde ocorrem muitas crises de valores e as pessoas costumam olhar para suas vidas e calcular o tempo que lhes resta, levantando questionamentos tais como: **O que quero fazer com o resto da minha vida? Qual é o meu propósito? Tenho cumprido o que eu desejava?** Refletindo um maior interesse em contemplar o sentido da vida. (BRANDT, 1996; COGER, 1994 apud ASHMOS; DUCHON, 2000), (NEAL 1997 apud CAVANAGH 1999). Ao considerarmos que a geração dos *baby boomers* está, atualmente descartada do mercado de trabalho, esta justificativa torna-se evasiva de significado.

E **finalmente**, a pressão da competição global tem levado organizações e líderes a reconhecerem que os empregados precisam expressar sua criatividade no trabalho. Tal Expressão é dificultada caso o trabalho não tenha significado para quem o executa. Há atualmente o desejo de integrar os valores pessoais com os valores organizacionais (ROBBINS, 2005). Em última análise, Ashmos; Duchon (2000) pronuncia que “a combinação entre mãos e coração será uma vantagem competitiva”.

Na próxima sessão os conceitos de espiritualidade serão abordados com o intuito de delimitar este construto teórico.

2.3 Espiritualidades no trabalho – construto

Apesar de espiritualidade ser uma ideia relativamente nova no local de trabalho, ela não é uma ideia nova no campo das experiências humanas. Todas as

grandes tradições religiosas encorajam em algum nível a vida contemplativa, em que a busca de **significado e propósito** é primária e que a meta de viver em harmonia com os outros é fundamental. Realizar transformação pessoal, se redescobrir, viver experiências renovadoras são imagens familiares no círculo religioso, mas incomum nas teorias clássicas da administração, tais como as articuladas por Weber (1947) e Taylor (1947). Em suas perspectivas o administrador era visto como um instrumento impessoal para adquirir fins materiais, e deles era esperado o **controle dos trabalhadores** (ASHMOS E DUCHON, 2000).

Nos modelos de administração burocráticos e científico a racionalidade e a legalidade fornece os limites do comportamento nos locais de trabalho. Dentro desse regime organizacional, era esperado dos administradores e outros trabalhadores que eles realizassem suas tarefas sem envolver suas essências, aparentemente refletindo o triunfo global da racionalidade e da consciência científica. (ACKERS E PRESTON, 1997, P. 678 apud ASHMOS E DUCHON, 2000).

A dimensão espiritual dos seres humanos - preocupada em encontrar e expressar significado e propósito de vida em relação aos outros e para algo maior que si mesmo – ainda não era bem vinda no local de trabalho (ASHMOS E DUCHON, 2000). A espiritualidade é parte inerente a todos nós (CAVANAGH, 1999), mas é algo que as empresas tradicionalmente não têm permitido seus empregados expressarem no local de trabalho. (LAABS, 1995, apud ASHMOS E DUCHON, 2000).

Contudo, espiritualidade no trabalho, apesar da imagem religiosa, não é sobre religião ou conversão, ou sobre levar as pessoas a aceitarem um sistema de crenças específico (ASHMOS E DUCHON, 2000), (CAVANAGH, 1999). Ao invés disso, a espiritualidade nas organizações pode ser interpretada como “o reconhecimento, pela organização e pelos seus líderes, de que os empregados têm uma vida interior que alimenta, e é alimentada, pela realização de trabalho com significado num contexto de comunidade” (ASHMOS e DUCHON, 2000, p. 137).

Os autores que vem contribuindo no campo da espiritualidade nas organizações acreditam que é extremamente importante responder a questões como o papel das organizações, a natureza do trabalho, a qualidade de vida dentro das

organizações e os impactos dos princípios, práticas e valores de espiritualidade (NEAL, 2004 p. 8).

Dentro dessas intrincadas relações, a redefinição do papel do trabalho, tão relevante para a solução desses dilemas, têm sido pouco discutida. Notícias a respeito dos trabalhadores na economia atual que se sentem alienados e consideram seu trabalho sem sentido são raras (HARMAM; HORMANN, 2005). Apesar de que a filosofia e a sociologia do trabalho há muito discutem tais questões.

Diante do que foi abordado, percebe-se que a espiritualidade é o campo do conhecimento que tem se preocupado em questionar, refletir e dar respostas a estas questões. Esse campo do conhecimento toma como pressuposto teórico que a espiritualidade é inerente aos seres humanos, estando imbricada no comportamento humano, e, portanto, as organizações não podem mais negligencia-la. As pessoas levam para o trabalho seu ser integral, incluindo seus corações e suas almas (DEHLER; WELSH 2003 apud DUCHON; PLOWMAN, 2005) e cada vez mais se percebe que a integralidade das pessoas inclui a espiritualidade. Nas palavras de Duchon e Plowman (2005), ignorar a espiritualidade no trabalho pode significar ignorar uma característica fundamental do que significa ser humano.

Espiritualidade no trabalho é o termo que descreve a experiência de empregados que estão apaixonados pela energia do seu trabalho, encontram significado e propósito em seu trabalho, sentem que eles podem se expressar completamente no trabalho, e que estão conectados com aqueles com quem eles trabalham. O termo é também utilizado para descrever a cultura organizacional que promove autonomia, verdade, coesão, apoio, reconhecimento, inovação e justiça por meio da liderança e dos processos de trabalho (KINJERSKI; SKRYPNEK, 2004).

Espiritualidade é também pessoas experimentando significado e propósito no seu trabalho, com senso de conexão com os outros e com a sua comunidade de trabalho (ASHMOS E DUCHON, 2000). Um sentimento comum de propósito pode transformar uma empresa em uma comunidade onde trabalho cotidiano assume um significado mais profundo de satisfação (CHAPPELL, 1993 apud CAVANAGH, 1999).

Especificamente, a experiência de espiritualidade no trabalho está ligada com aumento da criatividade, honestidade, justiça e comprometimento no local de

trabalho, juntamente com o senso de realização pessoal dos empregados (KINJERSKI; SKRYPNEK, 2008).

Espiritualidade no trabalho:

Reflete um estado distinto que se caracteriza por dimensões cognitivas, interpessoais, espirituais, e místicas que envolvem profundo estado de bem estar. A crença de que a pessoa está engajada em um trabalho significativo e que tem uma contribuição, e um propósito mais elevado, uma consciência de alinhamento com os valores da sua organização, senso de conexão com os outros e propósito em comum. Sentimento de conexão com alguma coisa maior que si mesmo e um sentimento de perfeição, transcendência e felicidade (KINJERSKI; SKRYPNEK, 2008, p. 319)

Ian Mitroff, ao definir espiritualidade num simpósio realizado em 1998 dirigido à *Academy of Management*, recorreu a uma definição ainda mais simples: “o desejo de encontrar o propósito último na vida, e viver de acordo com ele” (CANAVAGH, 1999, p. 189). Este autor concorda que a espiritualidade nas organizações não diz respeito à religião, não corresponde a qualquer fenômeno religioso, nem implica a conversão dos membros organizacionais a qualquer sistema de crenças (CAVANAGH, 1999).

Giacalone e Jurkiewicz (2003, p. 13) definem espiritualidade no trabalho como sendo:

um quadro de valores organizacionais, evidenciados na cultura que promove experiência de transcendência aos trabalhadores através do processo de trabalho, facilitando seu sentimento de conexão, de uma forma que proporciona sentimentos de compaixão e alegria.

Na percepção de Pfeffer (2003), as pessoas buscam: (1) trabalho que permita a aprendizagem, o desenvolvimento e o sentido de competência e mestria; (2) trabalho com significado que proporcione algum sentido de propósito; (3) sentido de conexão e relações sociais positivas com os colegas de trabalho; (4) capacidade para viver uma vida integrada, de tal modo que o trabalho não colida com a essência natural da pessoa e com o seu desejo de viver como um ser humano.

Para melhor entendimento sobre o que venha a ser espiritualidade no trabalho é importante que dois aspectos essenciais sejam esclarecidos *a priori*. Primeiro, a espiritualidade não se relaciona com nenhuma religião em particular, não sendo, portanto sinônimos. Mitroff; Denton (1999) afirmam que espiritualidade é um tópico de discussão apropriado ao local de trabalho, enquanto religião não é.

De acordo com Rego; Cunha; Solto (2007), apoiados em alguns construtos de Ashmos e Duchon (2000), ser alguém espiritual não significa exibir qualquer religião. A espiritualidade diz respeito ao fato de os colaboradores serem entidades com necessidades espirituais, desejarem experimentar um sentido de propósito e significado do trabalho e pretenderem experimentar um sentido de conexão com a comunidade de trabalho.

Segundo, não há uma definição clara e amplamente aceita sobre espiritualidade no trabalho. Rego e Solto (2006) chamam a atenção para a dificuldade em se definir espiritualidade nas organizações. Parafraseando Brown (2003) os autores sublinharam que a literatura tem facultado tantas definições quantos os autores que escreveram sobre o tema. Esta falta de definição e seus aspectos multidimensionais levam alguns autores a se questionarem se este tema deva ser realmente assunto a ser tratado cientificamente, dado os seus aspectos subjetivos. Sobre isto Rego; Cunha; Solto (2007) defendem que, apesar da controvérsia, há diversas razões pelas quais as pesquisas nesta área devem prosseguir.

Uma razão seria: o fato de “ser difícil defini-la” não pode ser traduzido por “inexistente” ou “indesejável para investigar”. Além disso, tal como Mitroff pronunciou em entrevista a Dean (2004), o fraco grau de precisão é inerente ao fenômeno. Na percepção do autor, é necessário evitar a “obsessão da definição” e trabalhar com “definições orientadoras”. Milliman; Czaplewski; Ferguson (2003) também dão sua contribuição neste sentido ao reconhecerem que **a espiritualidade é um constructo complexo e multifacetado.**

Ao argumentar sobre a **segunda** razão para prosseguir com as pesquisas, Rego e Solto (2006) referenciam Judge (1999), Sanders III et al, (2003) e apontam que a espiritualidade é um fenômeno complexo que não pode mais ser ignorado pela sociedade e pelas organizações. Mitroff e Denton (1999) e Rego e Solto (2006) concordam que a ciência organizacional não pode mais evitar o estudo, a compreensão e o tratamento das organizações como entidades espirituais.

Ainda de acordo com Rego, Cunha e Solto (2007) a **terceira** razão para persistir na pesquisa da espiritualidade nas organizações é que, apesar da imprecisão e da controvérsia, há pelo menos três diferentes significados

impregnados na maior parte das definições: (1) os empregados desejam ser tratados como seres únicos, estar em conexão com algo maior do que eles próprios, **ser úteis**, ser compreendidos e compreender como se ajustam a um contexto mais amplo; (2) desejam experimentar sentidos de **propósito e de significado** no trabalho; (3) desejam experimentar um **sentido de conexão** com outras pessoas e com a comunidade de trabalho.

Todos esses elementos integram o conceito de espiritualidade. Na próxima sessão a espiritualidade será abordada conforme suas categorias de análise, compreendendo desde o aspecto individual (micro-organizacional) passando pelo grupo (meso-organizacional) até o nível organizacional que integra a instancia macro-organizacional do comportamento organizacional.

2.3.1 Dimensões da espiritualidade no trabalho

a) Realização de Trabalho com significado

O nível do comportamento micro-organizacional aborda aspectos do comportamento do indivíduo e da sua relação com o trabalho. Tem uma orientação claramente psicológica, oriunda da Psicologia experimental, clínica e industrial. Estuda como as pessoas se sentem no ambiente de trabalho, o que as motiva, por que algumas se sentem satisfeitas com seu trabalho, enquanto outras o julgam estressante (WAGNER III; HOLLENBECK, 2007).

De acordo com Milliman; Czaplewski; Ferguson (2003) um aspecto fundamental da espiritualidade no trabalho implica ter um profundo senso de significado e finalidade no trabalho. Esta dimensão da espiritualidade no trabalho representa como os empregados interagem no seu dia-a-dia no nível individual.

Na percepção destes autores a expressão de espiritualidade no trabalho envolve suposições que cada pessoa tem no seu interior, motivações, verdades e desejos de se envolver em atividades que dão grande significado à sua vida e a vida dos outros.

Depois de reconhecer a espiritualidade como elemento do trabalho, a expressão da espiritualidade no trabalho requer aceitar que os empregados querem

ser envolvidos com um trabalho que tenha significado em sua vida, como Judith Neal (1995) publicou em revista:

Pessoas estão dizendo: Isto não é o bastante. Nós somos mais que um custo para a organização. Nós temos espírito, nós temos alma, nós temos sonhos, nós queremos uma vida que tenha significado. Nós queremos contribuir para a sociedade, nós queremos sentir bem com aquilo que fazemos (Neal, 1995, p. 68)

Parece que os trabalhadores de todos os lugares estão buscando mais que recompensas econômicas para os seus trabalhos (KINJERSKI; SKRYPNEK, 1999, 2004; MITROFF E DENTON, 1999; ASHMOS E DUCHON 2000). Esse componente da espiritualidade no trabalho concretiza a noção de que as pessoas procuram significado no trabalho. Esta concepção não é nova, dado que, por exemplo, Etzioni (1995) nos lembra que os psicólogos sociais há muito tempo argumentou que o trabalho tem significado para as pessoas para muito além das recompensas materiais comumente associados com o trabalho.

Por exemplo, Gallup, (1998: p. 209 apud DUCHON E PLOWMAN, 2005) realizou um estudo com uma amostra de empregados, na qual ele investigou se as pessoas continuariam ou não a trabalhar se ganhassem \$ 10 milhões na loteria, 59% dos inquiridos disseram que iriam continuar a trabalhar.

Pesquisas realizadas pelo grupo MOW (Meaning of Work, 1987) em 8 países e, posteriormente, por Morin (2001) demonstram que a maioria das pessoas, mesmo que tivessem condições para viver o resto da vida confortavelmente, continuariam a trabalhar, pois o trabalho, além de fonte de sustento, é um meio de se relacionar com pessoas, se sentir como integrante de um grupo e da sociedade, para terem uma ocupação, um objetivo a ser atingido na vida. Além disso, apontam que o trabalho pode assumir tanto uma condição de neutralidade quanto de centralidade na vida dos trabalhadores, assim como na sua identificação com a sociedade.

Outros estudos, como o de Learner (1996 apud DUCHON E PLOWMAN, 2005) indicam que os trabalhadores querem que seu dia-a-dia de trabalho esteja ligado a um maior objetivo na vida. Como coloca Pfeffer (2003), algumas pessoas procuram não só competência e maestria em seus trabalhos, mas também buscam fazer algum trabalho que tenha significado e valor social (p. 6, 2002). Nas palavras

de Fry (2003), isso significa dar às pessoas um sentido de abertura através de significado, em particular, o significado do trabalho.

Duchon; Plowman, (2005), com base em diversos autores, salientam que o significado do trabalho é o produto de três forças: 1) o ambiente de trabalho que afeta o modo como os indivíduos derivam significado do trabalho, 2) cada atributo e característica que influenciam os tipos de significados atribuídos ao trabalho; e 3) o ambiente social que ajuda as pessoas a interpretarem o significado dos seus postos de trabalho.

O ponto importante, a partir da literatura é que os estudiosos organizacionais têm há muito reconhecido que as pessoas retiram o significado de seu trabalho e, alegam que, uma vez que a busca de significado é o que nos define como seres espirituais, trabalho com significado e espiritualidade no trabalho são interligadas (DUCHON; PLOWMAN, 2005).

b) Senso de comunidade

Essa dimensão da espiritualidade compõem o nível meso-organizacional do comportamento organizacional. Este se preocupa em compreender os comportamentos dos indivíduos quando da realização de trabalhos em equipe e/ou grupos. Seu desenvolvimento sofreu influências dos campos da comunicação, da psicologia social e da sociologia interacionista, no que diz respeito a conteúdos e/ou fenômenos sobre socialização, liderança, motivação e dinâmica de grupo. Os questionamentos giram em torno de questões como formas de socialização que incentivam os que trabalham juntos, melhoria da produtividade do grupo, gerenciamento e solução de conflitos, identificação de aptidões dos membros de uma equipe que aumentam o desempenho do grupo, e formas de liderança mais eficazes (WAGNER III; HOLLENBECK, 2007).

Essa dimensão da espiritualidade no local de trabalho envolve ter uma profunda conexão ou relacionamento com outros, ela se articula com o senso de comunidade (ASHMOS; DUCHON, 2000). Para esses autores ela ocorre no nível grupal do comportamento humano e diz respeito às interações entre empregados e seus colegas, além de envolver um profundo senso de conexão entre as pessoas, incluindo apoio, liberdade de expressão e atenção.

Comunidade no trabalho é baseada na crença de que as pessoas se vêem como conectadas umas com as outras e que há um tipo de ralação entre sua vida interior e a vida interior de outras pessoas (MAYNARD, 1992; MILLER, 1992 apud MILLIMAN, CZAPLEWSKI, FERGUSON, 2003).

Neal, Bennett (2000, apud MILLIMAN, CZAPLEWSKI, FERGUSON, 2003) notam que este nível de espiritualidade envolve uma conexão mental, emocional e espiritual entre os empregados e suas equipes ou grupos na organização. Autores como Freiberg e Freiberg, (1996) e Milliman et. al, (1999), Milliman, Czaplewski, Ferguson (2003) apontam que tem havido muitas formas de desenvolver uma cultura organizacional forte que enfatiza o senso de comunidade entre os empregados. Os autores mencionam como exemplo o caso da *Southwest Airlines*. Nessa organização a **comunidade** inclui um senso entre os empregados de que eles são parte de uma grande família organizacional, cuidam uns dos outros, bem como dos seus clientes e que, as suas famílias são também parte importante da organização.

c) Alinhamento dos valores individuais e organizacionais

A terceira dimensão da espiritualidade no trabalho situa-se no nível macro do comportamento organizacional, compreendendo o comportamento da organização como um todo. A pesquisa neste nível considera questões como forma e fluxo do poder organizacional, estrutura organizacional, suporte, clima e cultura organizacionais, dentre outros (WAGNER III; HOLLENBECK, 2007).

É representada pelos itens característicos do sentimento dos indivíduos quando eles experimentam um forte senso de alinhamento entre os seus valores pessoais e a missão e o propósito da sua organização. Esse componente da espiritualidade engloba a interação dos empregados com a proposta maior da organização (MITROFF; DENTON, 1999).

Alinhamento com os valores organizacionais é relatado como a premissa que o propósito do indivíduo é maior que ele mesmo e deve trazer benefícios para os outros e para a sociedade (MILLIMAN, CZAPLEWSKI, FERGUSON, 2003). Alinhamento também significa que os indivíduos acreditam que os administradores e

empregados da sua organização têm valores apropriados, tem forte consciência e são preocupados com o bem-estar dos seus empregados e comunidade (ASHMOS; DUCHON, 2000).

Similarmente, Hawley (1993 apud MILLIMAN, CZAPLEWSKI, FERGUSON, 2003) observou que parte da vida por uma verdade interior envolve o trabalho em uma organização com integridade e propósito que seja benéfica para outros além de simplesmente fazer o lucro. O ser humano busca no trabalho não só a sua sobrevivência, mas a realização dos seus sonhos. Ele só é completo quando sente que o seu trabalho não é somente útil para ele, mas também para a sua família e para a sociedade.

Alinhamento com os valores organizacionais envolve trabalhar em uma organização cuja meta não é apenas ser uma boa empresa cidadã, mas uma organização que busca ter um alto senso de ética e integridade e contribui mais para os empregados, clientes e sociedade, do que a empresa típica (MILLIMAN, CZAPLEWSKI, FERGUSON, 2003).

A figura abaixo sintetiza os principais aspectos que integram as dimensões da espiritualidade no trabalho. No nível individual, ou micro organizacional, o indicador de espiritualidade se refere à realização de um **trabalho com significado**, que envolve a sensação de serviço e utilidade à comunidade, trazendo significado e propósito pessoal para quem o realiza, numa relação prazerosa e de alegria no seu exercício.

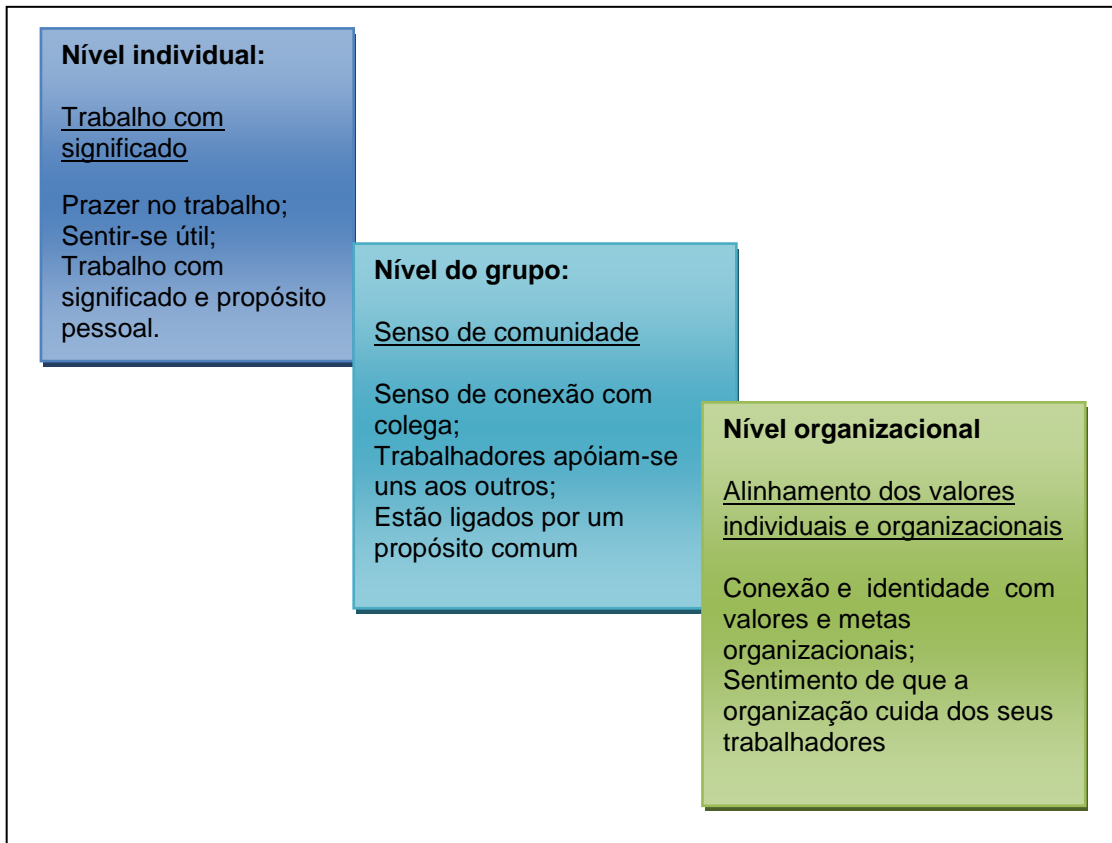


Figura 1: Níveis de interação individual, grupal e organizacional
 Fonte: elaboração própria adaptado de Milliman; Czaplewski; Ferguson, (2003)

No nível do grupo, ou meso organizacional, a espiritualidade pode ser percebida pelos trabalhadores como um **sentimento de comunidade**, pelo qual os mesmos sentem-se parte de uma família, estão altamente conectados e ligados por um propósito comum, além de encontrarem apóio uns nos outros.

No nível da organização, ou macro organizacional, a espiritualidade se refere ao **alinhamento entre valores organizacionais e individuais**. A espiritualidade será maior quando os trabalhadores sentem-se conectados com as metas, se identificam com os valores que predominam na organização e sentem que há uma preocupação da mesma frente aos trabalhadores, clientes e comunidade em geral.

2.4 Comprometimento Organizacional

Este trabalho estuda a relação entre espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. Na primeira metade deste capítulo abordamos a espiritualidade nas organizações. A seguir o foco é direcionado para o

comprometimento organizacional com destaque para conceitos baseados na vasta literatura brasileira e em pesquisas realizadas no exterior.

2.4.1 Comprometimento Organizacional

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho principalmente decorrentes da globalização trazem para as organizações o imperativo da competitividade, levando-as a buscarem cada vez mais o desenvolvimento de vantagens competitivas que lhes permitam manter uma boa posição no mercado. Assim, de acordo com Leite (2007) na busca de maior eficiência e uma posição competitiva, as organizações tem implementado processos organizacionais e diferentes estratégias de modernização, sobretudo no campo das tecnologias. Porém, as inovações tecnológicas se frustram ou perdem a sua força caso a organização não disponha de um patrimônio humano efetivamente comprometido com o trabalho (BASTOS, 1993), engajada com seus objetivos, em que os atores envolvidos se comportem como empreendedores (LEITE, 2007) e que nele encontrem condições de auto-realização e crescimento (BASTOS, 1993).

O capital humano é imprescindível para o alcance dos objetivos e conseqüentemente da efetividade organizacional. Em anotações altamente pertinentes para o ponto que se examina, Davel e Vergara (2001) apontam que as pessoas não fazem somente parte da vida produtiva da organização. Mais do que isso, elas constituem o princípio essencial da sua dinâmica, conferem vitalidade às atividades e processos, inovam, criam, recriam contextos que podem levar a organização a posicionarem-se de maneira competitiva, cooperativa, diferenciada com clientes, outras organizações e no ambiente de negócios em geral.

Diante dessa proposição considera-se que o capital humano é um bem intangível e constitui-se em potencial fonte de vantagem competitiva por causa do seu valor, sua raridade, suas inimitáveis e insubstituíveis qualidades humanas (DAVEL, VERGARA; 2001). Porém para se constituir de fato em fonte de vantagem competitiva é preciso que o indivíduo esteja realmente comprometido com o seu trabalho, com sua organização. Bastos (2000) afirma que “é exatamente em um momento como este, no qual as organizações estão fortemente expostas às pressões por qualidade e competitividade, que mais necessitam de uma força de trabalho efetivamente comprometida com a sua missão e valores”. As empresas têm

despendido grande esforço na busca e retenção de pessoas melhor qualificadas e que estejam propensas a se comprometer com as organizações (MEDEIROS, et. al. 2003).

Os apontamentos de Dessler (2003) e Bastos (1992) corroboram este pressuposto ao afirmarem que no mercado globalizado e altamente competitivo de hoje, manter uma vantagem competitiva significa ter uma força de trabalho altamente comprometida e competente.

O estudo do comprometimento organizacional vem ocupando há vários anos lugar de destaque nas preocupações dos pesquisadores que se debruçam sobre o comportamento e as atitudes dos membros organizacionais (REGO, 2003). De acordo com Bastos (1993), o estudo do comprometimento tem superado os estudos da satisfação por ser uma medida mais estável, ou menos sujeito á flutuações, podendo ser um melhor preditor de vários produtos humanos no contexto de trabalho, a exemplo de rotatividade, absenteísmo e qualidade do desempenho.

Este crescente interesse na área acadêmica baseia-se na evidência do impacto que a intensidade desse vínculo gera nos próprios indivíduos, nas organizações e, por extensão, na sociedade como um todo (BASTOS, 1993). O comprometimento pode afetar diversas atitudes e comportamentos importantes do ponto de vista organizacional, a saber: assiduidade, intenções de abandonar a organização, abandono afetivo, pontualidade, desempenho individual e organizacional, comportamento de cidadania e de negligência (REGO, 2003; REGO; SOLTO, 2006, BARROS; SCHEIBLE, 2008). Estas evidências foram abordadas por diversos autores visando conhecer e caracterizar o tipo de comprometimento estabelecido entre o indivíduo e a organização.

Conforme assinala Bastos (1993), o estudo do comprometimento diversificase amplamente devido aos múltiplos objetos que podem funcionar como alvos desse vínculo do trabalhador – organização, sindicatos, trabalho - todos se constituindo em linhas de investigação próprias. Mesmo em se tratando de tornar a organização como fonte de vínculo, pouca concordância existe quanto ao significado do termo “comprometimento”.

A década passada mostrou diversas pesquisas abordando o comprometimento como um construto multidimensional, tentando entender os

indivíduos e seu vínculo com a organização de maneira mais complexa. Hoje é consenso na literatura, que o comprometimento possui múltiplos focos, como organização e carreira, e diferentes bases, como afetiva, normativa e instrumental (MEDEIROS et, al. 2003).

2.4.2. Dimensões do comprometimento organizacional

A maior parte dos estudos de comprometimento organizacional focaliza-se em três componentes, a orientação afetiva para com a organização (ligação afetiva); o reconhecimento dos custos associados com a saída da mesma (ligação instrumental); e um sentido de obrigação moral de nela permanecer (laço normativo). (REGO; CUNHA; SOLTO 2007)

Ainda de acordo com os mesmos autores apoiados nos estudos de Meyer e Allen (1996), dependendo da orientação o indivíduo pode desenvolver diferentes atitudes e comportamentos frente á organização. Considerando que o comprometimento **afetivo** baseia-se em um vínculo emocional com a organização, é provável que as pessoas mais afetivamente comprometidas sejam mais motivadas para contribuir com o desempenho da organização, apresentam menor *turnover*, menor absenteísmo, e adotam maior comportamento de cidadania organizacional (REGO E SOLTO 2006, REGO; CUNHA; SOLTO 2007)

Diferentemente, quando a orientação do individuo é predominantemente **instrumental** os autores sugerem que os indivíduos não sintam qualquer propensão a darem à organização mais do que aquilo a que estão obrigados, ou até mesmo os indivíduos podem adotar ações e atitudes negativas em relação á organização, como absenteísmo (falta ao trabalho) e comportamento retaliatório (REGO; CUNHA; SOLTO 2007).

Finalmente, é possível que as pessoas cuja orientação é mais **normativa**, ou seja, sentem obrigações e deveres de lealdade para com a organização, tendem a adotar comportamentos positivos, porém este tipo de comprometimento tende a não suscitar os mesmos entusiasmo e envolvimento que os produzidos pelo comprometimento afetivo. Assim os resultados organizacionais positivos tendem a

ser menos notórios. Para melhor compreensão acerca deste constructo importa explicar com mais detalhes o modo como cada uma destes três componentes tende a desenvolver-se.

a) Comprometimento afetivo

O enfoque que dominou a literatura do comprometimento organizacional por maior tempo foi o afetivo, a partir de trabalhos desenvolvidos pela equipe liderada por Lyman Porter (MOWDAY, STEERS, PORTER, 1979; MOWDAY, PORTER E STEERS, 1982 apud MEDEIROS, 2003). Estes autores utilizaram a seguinte definição para o comprometimento: é uma relação forte entre um indivíduo e a organização e pode ser caracterizado por (a) estar disposto a exercer esforço considerável em benefício da organização; (b) forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização; e (c) forte desejo de se manter membro da organização.

Quando o comprometimento é assim definido, ele representa algo além da simples lealdade passiva a uma organização. Ele envolve uma relação ativa, na qual o indivíduo deseja dar algo de si próprio para contribuir com o bem-estar da organização (MOWDAY, STEERS, PORTER, 1979 apud BASTOS, 1993)

Os trabalhos desenvolvidos por esta equipe de pesquisadores tiveram início no começo da década de 70 e culminaram com a validação de um instrumento para se medir o comprometimento, o Organizational Commitment Questionnaire – OCQ (Mowday, Steers e Porter, 1979 (apud MEDEIROS et, al. 2003).

A literatura de Rego; Cunha; Solto (2007), ancorados nos estudos de Allen e Mayer (1996) e Meyer (1997), aponta que o comprometimento afetivo se estabelece quando o indivíduo se envolve e reconhece o valor e/ou deriva sua identidade da associação com a organização, ou seja, o indivíduo se envolve emocionalmente com a organização quando este sente que a organização o trata de modo justo e respeitador; tem confiança na organização e nos seus líderes; obtém satisfação no trabalho; considera que a organização tem uma orientação humanizada; sente que existe compatibilidade entre seus valores e os valores organizacionais; acredita que a organização é uma boa cidadã e adota comportamentos socialmente responsáveis. Bastos (1993) afirma que este enfoque envolve a identificação e introjeção dos valores organizacionais pelo trabalhador.

Ao estudar o comprometimento afetivo em organizações públicas, Nyhan (1999) constatou que o indivíduo estabelece vínculos com a organização com base em três questões fundamentais: (i) uma forte convicção e aceitação dos objetivos e valores da organização; (ii) a vontade de exercer um esforço considerável em nome da organização; e (iii) um forte desejo de se manter como membro da organização.

b) Comprometimento instrumental

De acordo com os estudos de Medeiros et al. (2003) e Bastos (1993) o enfoque instrumental do comprometimento organizacional deriva dos estudos de Becker (1960) cujo autor descreve comprometimento instrumental como uma tendência do indivíduo em se engajar em “linhas consistentes de atividade”. Este tipo de envolvimento assume também outros rótulos como destaca Bastos (1994), tais como calculativo e *continuance* ou continuação. Os autores sugerem que neste tipo de comprometimento o indivíduo calcula as vantagens e desvantagens de permanecer na organização e toma como base o produto das trocas estabelecidas entre ele e a organização, levando em conta ainda os custos relativos à sua saída da empresa (BASTOS, 1993; MEDEIROS, 2003)

Rego; Cunha; Solto (2007) se apóiam nos estudos de Allen e Mayer, (1996, 2000; Meyer, 1997) e asseveram que o comprometimento instrumental desenvolve-se quando o indivíduo reconhece que, se sair da organização, perderá investimentos nela realizados, ou ainda que não tem alternativas atrativas de emprego em outra organização. Sugerem também que os indivíduos possivelmente desenvolvem este tipo de comprometimento quando se sentem insatisfeitos, injustiçados, impossibilitados de desenvolver o seu potencial e realizando trabalho rotineiro e não desafiante.

É possível que quando o indivíduo se encontra nesta situação de insatisfação e sentindo-se limitado para se desenvolver na organização a qual faz parte, ele se manterá nela até o momento em que outra oportunidade surgir, isto poderá repercutir em comportamentos não desejados pela organização, como por exemplo, falta de iniciativa, criatividade e atitude proativa.

c) Comprometimento normativo

O enfoque normativo é apresentado nos trabalhos de Wiener (1982 apud BASTOS, 1993) e Medeiros et, al. (2003) , que conceitua o comprometimento como a totalidade das pressões normativas internalizadas para agir num caminho que encontre os objetivos e interesses organizacionais. De acordo com Medeiros et al. (2003), Wiener (1982) enfatiza que o elemento central na definição do comprometimento, de aceitar os valores e os objetivos organizacionais, representa uma forma de controle sobre as ações das pessoas, o qual denomina de normativo-instrumental. Para ele, indivíduos comprometidos exibem certos comportamentos porque acreditam que é certo e moral fazê-lo.

Na percepção de Bastos (1993) este constructo surge da interface entre os sistemas cultural e motivacional. Para este autor a cultura organizacional pode atuar diretamente no sentido de produzir membros “comprometidos”, exercendo influência no comportamento dos membros da organização. “Isto implica que as pressões normativas predispõem o indivíduo a se comportar segundo padrões internalizados” (BASTOS, 1993, p 58).

Percebe-se que neste tipo de comprometimento o indivíduo internaliza as regras e normas organizacionais e age conforme o que é previsto para ele, no entanto, este tipo de envolvimento não repercute em atitudes tão positivas para a organização quanto no comprometimento afetivo.

Na opinião de Rego; Cunha; Solto (2007) este tipo de comprometimento tende a desenvolver-se quando o indivíduo, além de internalizar as normas da organização, recebe benefícios que o induzem a agir reciprocamente ou estabelece com a organização um contrato psicológico. O autor admite ser possível que o indivíduo desenvolva este laço de lealdade à organização quando:

“(a) se sente satisfeito no trabalho, justificado e apoiado; (b) percebe que a organização fomenta valores que ele próprio possui; (c) verifica que seus líderes são de confiança; (d) percebe que a organização adota políticas de recursos humanos que o valorizam como pessoa e não como mero instrumento ou recurso” (REGO; CUNHA; SOLTO 2007, p 8)

O presente trabalho procura estudar como a percepção da espiritualidade no trabalho pode influenciar os enfermeiros da saúde pública a desenvolver laços afetivos e normativos mais fortes, e um laço instrumental mais fraco. Para tanto se

faz necessário compreender os elementos singulares do processo de trabalho desse profissional.

2.5 O processo de trabalho do enfermeiro

A enfermagem assim como outras profissões do setor de serviços, também sofre os impactos das tendências e políticas vigentes no cenário socioeconômico do país. Esta exposição às inconstâncias do cenário nacional e mundial no qual o capitalismo faz de uma situação isolada uma cascata de outros acontecimentos associados que afetam diferentes realidades em diferentes lugares do mundo, fragiliza as relações que são estabelecidas entre o agente de trabalho e o mercado que o consome (MINIEL, 2006).

O trabalho de enfermagem tal como é desenvolvido atualmente, tem sua conformação como resultado de um processo histórico, que incorpora elementos da evolução geral da sociedade e especificidades da área de saúde. Nos tempos mais remotos a enfermagem se respaldava na solidariedade humana, no misticismo, no senso comum e em credences. Suas ações eram praticadas por leigos que usavam dos mais diversos meios de tratamento, mesmo sem recursos e conhecimentos (ALMEIDA, 1997).

Ainda segundo a mesma autora, apenas no século XIX na Inglaterra, no mesmo movimento social que transformara o hospital em local de cura, é que a enfermagem se institucionaliza, para tornar possível o projeto maior de recuperação do corpo individual enquanto força de trabalho, no contexto da sociedade capitalista que se fortalecia. A partir de 1854, a assistência aos enfermos começa a ter caráter profissional com Florence Nightingale, nobre dama inglesa, que serviu nos hospitais militares ingleses em pleno campo de guerra. As ações de Florence envolveram de forma genérica, o cuidado direto ao paciente, a organização do espaço terapêutico e ainda o ensino e treinamento de toda a equipe que prestava os cuidados aos soldados ingleses, dando origem à profissionalização da enfermagem. É a partir destas ações que os saberes administrativos começam a ser incorporados pela enfermagem (ALMEIDA, 1997).

Leopardi (2001) afiança que a enfermagem como profissão tem como pilar o conhecimento científico, este compreendido de modo ampliado em correntes,

métodos e técnicas que vão além de esquemas tradicionais de pesquisa e reconstróem o conhecimento apropriado ao desempenho dos profissionais. O trabalho de enfermagem se situa no contexto do setor saúde, sendo, portanto, um trabalho coletivo, agregado ao trabalho dos demais profissionais da área da saúde.

Ainda segundo Leopardi (2001), a enfermagem é um trabalho complexo, combinando três ações básicas, não dissociadas, ou seja, a educação em saúde, o cuidado e a gerência dos sistemas de saúde de enfermagem. Atualmente é proposto para o enfermeiro preferencialmente o processo de trabalho gerenciar, caracterizado por ter uma finalidade genérica de organizar o espaço terapêutico, desenvolvendo condições para a realização do cuidado, e uma finalidade específica de distribuição e controle do trabalho da equipe de enfermagem. A gerência em enfermagem produz uma combinação de condições para a assistência multiprofissional, e a realização do cuidado terapêutico. A enfermagem é uma categoria formada por profissionais com diferentes níveis de instrução, o que gera a divisão social do trabalho abordada por Mello (1986).

A fragmentação surgiu com propósito de economizar tempo, material, movimento, energia e pessoal e encontra respaldo na teoria da administração científica de Taylor e clássica de Fayol. Segundo Peres (2006), esses princípios ajudaram a organizar e controlar o processo de trabalho, favorecendo o cuidado voltado para a “cura” do doente. Destacam-se como instrumentos do processo de trabalho gerencial do enfermeiro a incorporação dos modelos administrativos centrados na hierarquia, divisão de responsabilidades sobre os agentes da equipe de enfermagem e sobre os recursos materiais.

2.5.1 O contexto da ação profissional do enfermeiro no SUS

O sistema de único de saúde (SUS) concebido pela Constituição de 1988 representou um marco definitivo na garantia do direito à saúde do cidadão brasileiro, ao determinar um caráter universal às ações e aos serviços de saúde no país (BRASIL 2001). O longo processo social para a implantação do SUS se fortaleceu na VIII Conferencia Nacional de Saúde em 1986, onde foram lançadas as bases doutrinárias deste novo modelo de atenção à saúde (BRASIL 2001).

Uma das estratégias de consolidação desse sistema foi Programa de Saúde da Família (PSF), priorizada pelo Ministério da Saúde, que possibilita a integração e organização das atividades sanitárias em determinado território, tendo como principais desafios a promoção e reorientação das práticas e ações de saúde de forma integral e contínua, incorporando e reafirmando os princípios básicos do SUS – universalidade, descentralização, equidade, integralidade, e participação da comunidade (BRASIL, 2001). A enfermagem tem participado significativamente desse processo, pela ampliação da Estratégia Saúde da Família (WEIRICH et al, 2009)

O SUS com suas fortes implicações sócio-políticas, econômicas e culturais compõe um cenário no qual a gerência no trabalho do enfermeiro assume um papel essencial no enfrentamento dos desafios propostos por esse novo sistema de saúde (AZEVEDO, 2000). Em tal contexto, espera-se que o enfermeiro seja capaz de desempenhar um papel de gerente nos serviços de saúde (WEIRICH et al, 2009). Ao enfermeiro do PSF cabe atividades de planejamento, supervisão, treinamento, controle e avaliação da equipe, atividades consideradas de cunho gerencial (ERMEL, FRACOLI, 2003; PASSOS; CIOSAK, 2006). A gerência dos serviços de saúde é considerada um instrumento potente para efetivação de políticas públicas, assumindo grande importância atualmente para o SUS (ERMEL, FRACOLI, 2003; MISHIMA, 1997). Nesse cenário, o enfermeiro é um agente chave, entendendo que esse tem o potencial para transformar o modelo de saúde a partir do seu momento mais operacional, isto é, a partir da produção do serviço (ERMEL, FRACOLI, 2003)

Com apoio em Sousa e Hamann (2009) pode-se elencar um sumário dos principais objetivos do PSF: (a) possibilitar o acesso universal e contínuo a serviços de saúde de qualidade e resolutivos, caracterizados como a porta de entrada preferencial do sistema de saúde; (b) efetivar a integralidade em seus vários aspectos, a saber: integração de ações programáticas e demanda espontânea; articulação das ações de promoção à saúde, prevenção de agravos, vigilância à saúde, tratamento e reabilitação, trabalho de forma interdisciplinar e em equipe, e coordenação do cuidado na rede de serviços; (c) desenvolver relações de vínculo e responsabilização entre as equipes e a população adstrita, garantindo a continuidade das ações de saúde e a longitudinalidade do cuidado; (d) valorizar os profissionais de saúde por meio do estímulo e do acompanhamento constante de

sua formação e capacitação; (e) realizar avaliação e acompanhamento sistemático dos resultados alcançados, como parte do processo de planejamento e programação; e (f) estimular a participação popular e o controle social.

A gerência dos serviços de saúde tem sido historicamente, uma prática realizada por enfermeiras (VILLA, 1992 apud ERMEL; FRACOLLI, 2003) que tem assumido fundamental importância na articulação entre os vários profissionais da equipe de saúde e na condução e viabilização da assistência em saúde, além de organizar o processo de trabalho da enfermagem, buscando concretizar as ações a serem realizadas junto aos clientes (SPAGNOL, 2005; AZZOLIN, 2008).

Particularmente, sobre o trabalho gerencial do enfermeiro, Hausmann e Peduzzi (2009) atestaram que uma das atividades preponderantes do enfermeiro é a administração de recursos materiais e equipamentos dos serviços de saúde. O enfermeiro usualmente assume o gerenciamento das unidades e a coordenação das atividades assistenciais realizadas pelo conjunto da equipe de saúde.

Para administrar os recursos materiais e equipamentos dos serviços de saúde, o enfermeiro lança mão de diferentes papéis, comportamentos e ações abordados na literatura; seja, **informacionais** de Mintzberg (1990), na medida em que ele irá buscar ou receber informações constantemente sobre todos os recursos tangíveis, tanto dentro quanto fora da sua unidade; atuando como **disseminador**, na medida em que transmite aos trabalhadores todas as informações referentes a esses recursos, no que tange a disponibilidade, condições de uso, etc; ou ainda como **porta-voz**, na ocasião em que informa ao superior a necessidade de aquisição ou reposição dos respectivos materiais e equipamento.

A despeito da administração de recursos materiais, o enfermeiro também se ocupa do **papel decisório** de Mintzberg (1990), solucionando problemas em situações inesperadas, tais como ausência ou quebra de determinado recurso ou, mais que isso, sendo empreendedor, pró-ativo, se antecipando às situações e agindo de forma a prever e prover esses recursos necessários; atuando na otimização dos mesmos (DRUCKER, 1992) e lidando com a imprevisibilidade (MOTTA, 1991).

Ainda de acordo com os estudos de Hausmann, Peduzzi (2009) a elaboração da escala, ou seja, o dimensionamento de pessoal, também aparece com destaque.

Aqui o papel gerencial mais nítido é o de alocador de recursos, proposto também por Mintzberg (1990), onde ele decide quem fará o que, no que tange às pessoas, tarefas e recursos; atribuindo responsabilidades (FAYOL, 1916), organizando o trabalho (CARLSON, 1951) especificando as funções, delegando e coordenando as atividades (SIMON, 1960); supervisionando e influenciando a equipe, administrando os recursos humanos. Nessa dimensão, os pesquisadores citados verificaram que gerenciar conflitos também faz parte do processo de trabalho gerencial do enfermeiro. Motta (1991) chama de conciliar interesse entre as partes; e Sayles (1964) construir relações recíprocas para estabelecer bom fluxo de trabalho.

O enfermeiro se coloca como mediador em espaços de tensão entre pacientes e médicos (HAUSMANN; PEDUZZI, 2009). Ao tratar das singularidades do trabalho do gerente, Davel e Melo (2005) sugere que os gerentes, por ocupar um lugar intermediário na cadeia hierárquica das organizações, atuam num espaço caracterizado, principalmente, pela ambigüidade e pela capacidade de mediar contradições. Como se percebe, este elemento também está presente no trabalho do enfermeiro, mais do que colocar-se como mediador entre médico e paciente, o enfermeiro é o elo entre a alta administração, a equipe de trabalho que operacionaliza as estratégias, e os clientes a quem se destinam os serviços produzidos.

Os enfermeiros são responsáveis pela intermediação entre dois pólos na divisão social do trabalho, os trabalhadores - equipe de saúde - e proprietários - estado, empresa; entre a concepção - médicos, proprietários - e execução - auxiliares, técnicos, entre outros - (DAVEL; MELO 2005). Essa posição torna clara a ambigüidade que marca essa função.

Nos trabalhos de Hausmann e Peduzzi, (2009), os enfermeiros gerentes apontaram também que ter iniciativa e tomar decisões são ações centrais no seu processo de trabalho. Diante de tudo isso os enfermeiros vivenciam premências na resolução de problemas de relacionamento humano; urgência na aquisição de materiais essenciais para execução das tarefas do dia-a-dia; e, ainda, incongruências do tempo disponível para execução do trabalho associado à produção de conhecimento, entre outros problemas (PROCHNOW, LEITE, TREVIZAN, 2006).

Nesse apontamento é possível identificar o que Mintzberg (1990) chamou de superficialidade, gerada por excesso de atividade que leva o gerente a ocupar-se em resolver problemas mais emergentes, não tendo tempo para aprofundar-se nas atividades de planejamento e, menos ainda, em reflexão, o que vem a desmistificar a idéia folclórica de que o gerente é um planejador sistemático e reflexivo (MINTZBERG, 1990). Essa superficialidade se constitui no maior risco ocupacional de quem exerce a função (DAVEL; MELO, 2005).

Em pesquisa referenciada por Santos, Oliveira, Castro, (2006) sobre o desafio da gerência da enfermeira, constatou-se que as relações interpessoais estabelecidas eram consideradas como dificuldade no contexto da ação profissional do enfermeiro. Denota-se daí a necessidade em desenvolver habilidades interpessoais, pois de acordo com Mintzberg (1990) a liderança deriva desse papel, e a liderança enquanto ferramenta para a realização de objetivos é essencial para a gerência em enfermagem (HILL, 2004).

Ainda de acordo com as pesquisas de Hausmann e Peduzzi (2009), a supervisão foi referida pelos enfermeiros gerentes apenas no que tange à dimensão de controle. O enfermeiro utiliza a supervisão como dispositivo de controle do trabalho e dos comportamentos dos trabalhadores, dificultando o exercício da gerência compartilhada (SPAGNOL, 2005). Talvez isso se deva à dificuldade em exercer a liderança, os enfermeiros acabam controlando ao invés de motivar e incentivar os comportamentos desejáveis para a organização. Também estão ausentes dos relatos dos enfermeiros sobre seu cotidiano de trabalho outros instrumentos gerenciais como a avaliação de desempenho, a avaliação do serviço e a saúde do trabalhador (HAUSMANN; PEDUZZI, 2009).

Aliado a isso, o aumento constante da complexidade da instituição, as inovações tecnológicas, a explosão de mudanças mercadológicas, a subdivisão das atividades administrativas e dos cuidados (assistenciais) acentuam alguns dos dilemas enfrentados no cotidiano do enfermeiro gerente. Tais dilemas coabitam com as dificuldades na escolha de alternativas para a tomada de decisões a fim de serem executadas as mudanças exigidas pelo mercado de trabalho (PROCHNOW, LEITE, TREVIZAN, 2006).

Diante do que foi exposto percebe-se que o trabalho do enfermeiro exerce uma parcela de participação significativa na efetivação das políticas públicas de saúde. O não envolvimento desse profissional com o seu trabalho implica a ruptura de uma teia que na saúde é indispensável. Dessa forma, torna-se urgente o estudo de variáveis do comportamento desses profissionais no contexto de trabalho. Interessa a esta pesquisa investigar de que forma a percepção das três dimensões da espiritualidade no trabalho explica o grau de comprometimento afetivo, normativo e instrumental dessa categoria profissional no contexto da saúde pública.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de uma pesquisa quantitativa, quanto à sua natureza esta pesquisa será básica, uma vez que objetiva gerar conhecimentos novos úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista (GIL, 2006). Quanto aos objetivos esta pesquisa é exploratória e descritiva. Exploratória, pois de acordo com Gil (2006) as pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Visa proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo explícito ou a construir hipóteses.

A pesquisa realizada caracteriza-se por ser uma pesquisa descritiva. De acordo com Hair et al (2005, p. 86), “os planos de pesquisa descritiva em geral são estruturados e especificamente criados para medir as características descritas em uma questão de pesquisa”. Neste caso, a pesquisa descritiva foi utilizada por já haver um determinado grau de conhecimento acerca do assunto, visto que o instrumento de coleta de dados já encontrava-se pronto e validado.

Ainda quanto aos seus objetivos ela é descritiva, pois visa conhecer a relação positiva ou negativa entre a percepção de três dimensões da espiritualidade no trabalho e o tipo de comprometimento dos enfermeiros para com a organização. De acordo com Gil (2006), se inclui neste tipo de pesquisa aquelas que têm por objetivo conhecer as atitudes, crenças e opiniões de uma determinada população bem como conhecer as associações entre variáveis.

Os procedimentos técnicos adotados nesta investigação serão a pesquisa bibliográfica e levantamento. A bibliográfica se justifica pelo fato de se desenvolver a partir de literatura já existente e divulgada em livros, revistas, artigos, e internet. Este tipo de procedimento é coerente com as pesquisas exploratórias (GIL, 2006). O levantamento terá o objetivo de conhecer as percepções dos enfermeiros acerca de três dimensões da espiritualidade no trabalho e o tipo de comprometimento estabelecido entre ele e a sua organização.

De acordo com Gil (2006) as pesquisas deste tipo se caracterizam pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer e em seguida, mediante análise quantitativa, obter as conclusões correspondentes dos dados coletados.

3.1 População e amostra da pesquisa

A população a ser estudada se constitui dos enfermeiros que atuam na saúde pública na microrregião de Irecê no Estado da Bahia, seja nos Programas de Saúde da Família, Unidades Básicas de Saúde e Hospitais públicos municipais e regionais.

A amostra será do tipo não probabilístico e por conveniência. O tamanho da amostra seguirá a sugestão proposta por Hair et. al, (2005) na qual o número de variáveis é multiplicado por 5 para encontrar o tamanho da amostra. Esse estudo apresenta 26 variáveis ($5 \times 26 = 130$), portanto amostra será composta por 130 enfermeiros.

3.2 O instrumento de coleta de dados

3.2.1 instrumento para mensurar espiritualidade

A espiritualidade tem sido conceituada como característica da organização, do indivíduo, ou ambos. No nível organizacional, espiritualidade no trabalho refere a cultura da organização, guiada por missão, liderança, práticas de negócios socialmente responsáveis e valor agregado, que reconhecem a contribuição que os empregados tem para a organização e que promove o desenvolvimento de espiritualidade pessoal e bem estar (ASHMOS & DUCHON, 2000; MITROFF & DENTON, 1999). Como um construto individual a espiritualidade se refere à vida interior do empregado, encontrando significado e fazendo alguma contribuição por meio do trabalho, conectividade no trabalho e autenticidade no trabalho (ASHMOS & DUCHON, 2000; KINJERSKI & SKRYPNEK, 2008).

Ashmos e Duchon (2000) desenvolveram e validaram um instrumento de medida para os três níveis de análise o **individual, unidade de trabalho e organizacional**. Extraíram sete fatores no primeiro nível (condições de comunidade, significado do trabalho, vida interior, obstáculos à espiritualidade, responsabilidade pessoal, conexões com outras organizações, contemplação). Dois para o nível de **unidade de trabalho** (sentido de comunidade e valores da unidade de trabalho) e no terceiro (valores organizacionais e alinhamento entre o indivíduo e a organização).

Inspirados no modelo de Ashmos; Duchon (2000), utilizando uma metodologia rigorosa, tais como validação empírica, avaliação da confiabilidade, análise fatorial e

modelagem de equações estruturada, Milliman, Czaplewski, Ferguson (2003) investigaram como **três dimensões da espiritualidade** (trabalho com significado, sentido de comunidade, e alinhamento do indivíduo com os valores da organização) explicam **cinco atitudes no trabalho** (comprometimento organizacional afetivo, intenção de abandono, satisfação intrínseca no trabalho, envolvimento na função, auto estima de base organizacional).

Milliman, Czaplewski, Ferguson (2003) selecionaram apenas aquelas três dimensões por várias razões, sob as quais argumentaram que **a)** elas têm-se revelado importantes em estudos anteriores, **b)** são representativas do envolvimento dos empregados na espiritualidade em níveis individual (trabalho com significado), grupal (sentido de comunidade) e organizacional (alinhamento do indivíduo com os valores da organização), **c)** estão desprovidas de aspectos de natureza mais transcendental que, provavelmente, influenciam mais a vida pessoal do que a organizacional. São, por isso, mais provavelmente relevantes para estudar as atitudes e comportamentos no trabalho.

Estes autores concluíram que o trabalho com significado explica o comprometimento, a satisfação, o envolvimento na função e auto-estima; o sentido de comunidade explica as cinco atitudes; e o alinhamento dos valores explica o comprometimento e as intenções de saída.

Na investigação produzida por Rego; Cunha; Solto (2007) verificou-se como as percepções dos indivíduos acerca de cinco dimensões da espiritualidade extraídas do construto de Ashmos e Duchon (2000) explicam o comprometimento afetivo, normativo e instrumental. Além das dimensões estudadas por Milliman, Czaplewski, Ferguson (2003), Rego; Cunha; Solto (2007) acrescentaram a dimensão “vida interior”, que foi inserida porque é abrangida pela maior parte das definições de espiritualidade no trabalho, justificam os autores, com base em Duchon e Plowman (2005), esta se constitui na dimensão mais transcendental do constructo. Outra dimensão estudada por estes autores diz respeito á alegria no trabalho, que pode ser compreendida como uma sub-dimensão de trabalho com significado.

Rego; Cunha; Solto (2007) mostraram que os indivíduos demonstram maior comprometimento afetivo e normativo e menor comprometimento instrumental quando identificam espiritualidade na organização, no trabalho e na equipe.

Verificaram também que as dimensões que mais se correlacionam significativamente com o comprometimento são alinhamento dos valores organizacionais e sentido de alegria no trabalho. E que a dimensão oportunidade para expressar a vida interior não se correlacionou significativamente com o comprometimento.

Neste trabalho optou-se por focar apenas três destas dimensões: níveis individual (**trabalho com significado**), grupal (**sentido de comunidade**) e organizacional (**alinhamento do indivíduo com os valores da organização**) por várias razões. Primeiro por terem sido consideradas como muito importantes em estudos anteriores. Segundo, nos estudos de Rego; Cunha; Solto (2007) que é de extrema relevância para este estudo, foram contempladas a dimensão trabalho com significado, sentido de comunidade, alinhamento com os valores organizacionais, sentido de alegria no trabalho e oportunidade para expressar a vida interior.

Porém, estes autores descobriram que a dimensão de “sentido de alegria no trabalho” pode ser compreendida como uma sub-dimensão da dimensão “trabalho com significado”, neste estudo será tratado desta forma. A dimensão “oportunidade para expressar a vida interior”, dimensão mais transcendental do constructo, não está correlacionada significativamente com o comprometimento, sendo desta forma excluída desta pesquisa. Além disso, Milliman, Czaplewski, Ferguson (2003) afirmam que tal dimensão teria maior implicação para a vida pessoal do indivíduo e menos implicações nas suas atitudes frente ao seu trabalho, assim ela não se constitui como dimensão imprescindível para o alcance dos objetivos desta pesquisa, uma vez que a mesma tem o foco no comprometimento do indivíduo com a sua organização.

As dimensões “**trabalho com significado**”, “**sentido de comunidade**”, e “**alinhamento com os valores organizacionais**”, mostraram-se significativamente correlacionadas com o comprometimento e por este motivo foram selecionadas para este estudo.

3.2.2 Instrumento para mensurar o Comprometimento Organizacional

O estudo de comprometimento no trabalho está longe de qualquer consenso quanto à própria definição do conceito e de como mensurá-lo (Leite, 2007). Ao realizar um balanço dos resultados e desafios que cercam as pesquisas em

comprometimento, Bastos (1993) deparou-se com diversas dificuldades no que tange às diferentes abordagens de comprometimento e as diversas críticas que existem entre as abordagens. O autor se questionou a cerca da visão possivelmente fragmentada e incompleta oferecida por cada uma das diferentes abordagens, e apontou a formulação de tipologia como fazem Meyer e Allen, como um caminho que tem sido mais adotado para suplantar esta dificuldade.

São várias linhas de pesquisa, cada uma com conceituação e proposta de mensurações peculiares. Porém, para esta pesquisa optou-se por adotar o modelo de Rego e Souto (2000, 2004), baseado nos estudos de Meyer e Allen.

Para estes autores, o comprometimento organizacional é o estado psicológico que caracteriza a ligação do indivíduo à organização, tendo implicações na sua decisão de nela continuar.

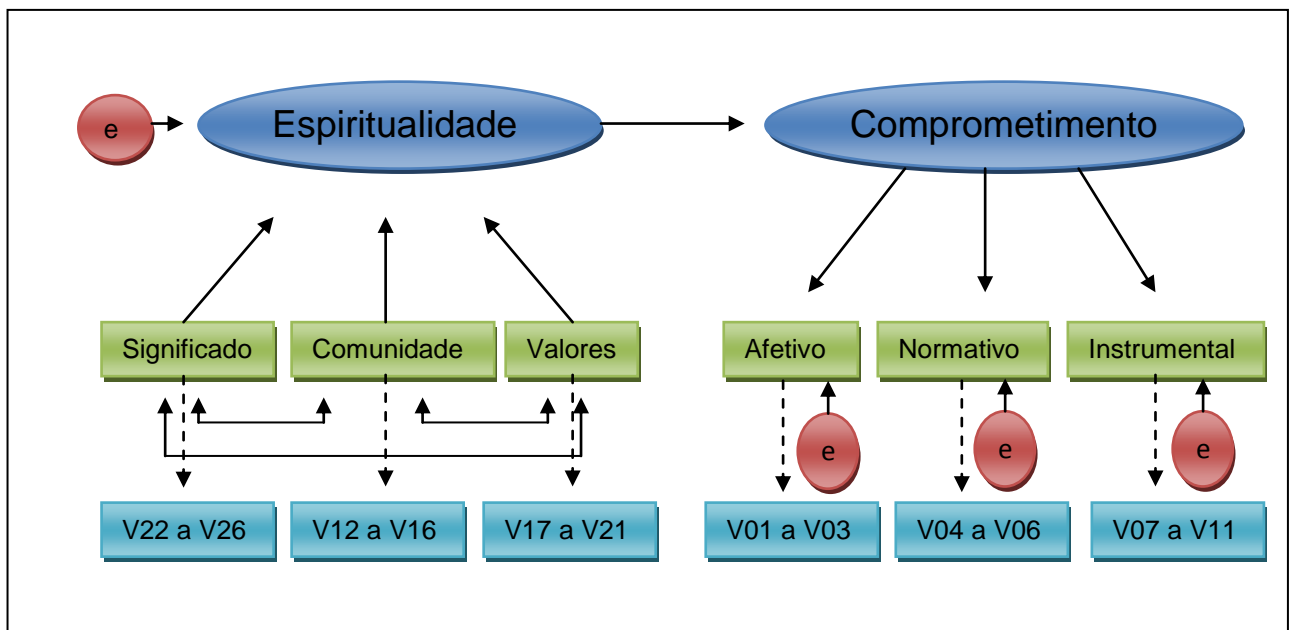


Figura 2: Modelo Estrutural do estudo
Fonte: Elaboração da autora

A figura 2 ilustra o modelo estrutural do estudo. Trata-se de um estudo na área do Comportamento Organizacional, no qual serão pesquisados dois construtos multidimensionais, a espiritualidade no trabalho e o comprometimento organizacional. Ambos são multidimensionais uma vez que não há como alcançar medidas adequadas sem que sejam divididos em dois ou mais componentes. No caso da espiritualidade ela abarca três dimensões (significado, comunidade e valores), estas dimensões serão medidas por meio das variáveis 17 a 26 do instrumento de coleta de dados. O comprometimento está dividido em três

dimensões diferentes (afetivo, normativo e instrumental). Por sua vez serão medidos a partir das variáveis 01 a 11 do instrumento de coleta. Que encontra-se disponível no apêndice B do trabalho.

Com este estudo pretende-se investigar como as variáveis dos dois construtos se relacionam, considerando os erros de mensuração associados a cada variável, alcançando o objetivo geral do estudo que é investigar se as percepções dos enfermeiros que atuam em saúde pública na Microrregião de Irecê/Bahia acerca de três dimensões da espiritualidade no trabalho influenciam o seu comprometimento para com a organização.

3.2.3 Instrumento de coleta de dados da pesquisa

O instrumento será composto por três partes, a primeira parte destina-se a conhecer características gerais da população estudada e será composto com questões que envolve sexo, idade, gênero, tempo de profissão, tempo de trabalho na organização, tipo de vínculo. A segunda parte do questionário será composto por 11 itens e terá a finalidade de caracterizar o tipo de comprometimento organizacional nas dimensões afetivas, normativa e instrumental.

Este é um instrumento que Rego e Souto (2002, 2004) desenvolveram a partir da literatura e de trabalho próprio, e que depois validaram em contextos português e brasileiro. A terceira parte será com vista a medir três dimensões da espiritualidade no trabalho e será utilizado o questionário com 15 itens, obtidos na literatura (ASHMOS; DUCHON, 2000, MILLIMAN, CZAPLEWSKI, FERGUSON; 2003). Trata-se de uma escala do tipo Likert com variação de seis pontos, sendo o 1 “a afirmação é completamente falsa” e 6 “a afirmação é completamente verdadeira”. Cada indivíduo será solicitado a assinalar, numa escala de seis pontos, o grau em que a afirmação se lhe aplica (1: A afirmação é completamente falsa) e (6: A afirmação é completamente verdadeira). Os dados relativos a cada construto serão submetidos a análises fatoriais confirmatórias.

3.3 Procedimentos de coleta de dados

A coleta de dados foi realizada durante treinamento da 21ª Dires cujo tema foi o treinamento do agente comunitário de saúde, no qual reuniram-se 98

enfermeiros que atuam na atenção básica, seja em unidades de saúde da família e unidades básicas de saúde da micro-região de Irecê que é composto por 19 municípios.

3.4 Tratamento dos Dados

Para proceder às análises sobre as relações entre a percepção dos enfermeiros acerca de três dimensões da espiritualidade no trabalho e tipo de comprometimento afetivo, normativo e instrumental, as respostas dos participantes foram codificadas numa planilha do Programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versão 11.0 e submetidas a análises estatísticas como média, desvio-padrão, correlação, análise de variância e regressão linear. Os resultados serão discutidos com base nos achados da literatura da área.

Como foi utilizado questionário fechado, o número de ausência de respostas - ou *missings values*- foi relativamente pequeno, dispensando a exclusão de questionários. Após a coleta dos dados, os mesmos foram tabulados através do Microsoft Excel e, posteriormente, analisados estatisticamente através do software SPSS. Tais análises foram elaboradas de modo que pudessem abranger de maneira correta todas as questões presentes na pesquisa. Dessa forma, a caracterização da amostra englobou análises de frequência e cruzamentos utilizando-se testes Teste T e Análise de Variância (ANOVA).

Posteriormente, para a identificação do comprometimento organizacional, efetuou-se o cálculo das médias e dos desvios padrões, bem como para caracterizar a espiritualidade no trabalho. Para a identificação da influência das variáveis demográficas no nível de comprometimento e na percepção da espiritualidade, foram realizados Teste T e ANOVA. Por fim, para validar o modelo de comprometimento organizacional e de espiritualidade no trabalho foi realizada uma Análise Fatorial Confirmatória.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo apresenta todo o tratamento estatístico dado às respostas obtidas nos questionários aplicados. Os resultados são analisados e ilustrados também nos gráficos e tabelas. A primeira parte traz uma caracterização geral da amostra estudada. A segunda parte apresenta a percepção da amostra quanto às dimensões de espiritualidade e comprometimento organizacional; os testes estatísticos que verificam se as características da amostra têm efeito na percepção dos respondentes, são realizados em um terceiro momento, em seguida são verificadas as correlações entre variáveis, e, por fim, são procedidas as análises fatoriais confirmatórias que buscam validar o modelo de comprometimento e espiritualidade que foram adaptados da literatura especializada.

Variáveis	Resultados			
Sexo	Masculino 14,8 %		Feminino 85,2%	
Vínculo	Contratado 71,6%		Concursado 28,4%	
Idade	Menos de 25 anos 14,8%	Entre 25 e 35 anos 74,1%	Entre 36 e 45 anos 6,2%	Maior que 46 anos 4,9%
Tempo de atuação como enfermeiro	Menos de 2 anos 42%	Entre 2 e 5 anos 32,5%	Entre 6 e 10 anos 15,6%	Mais que 10 anos 1,3%
Tempo de atuação na unidade	Menos de 1 ano 58,4%	Entre 1 e 2 anos 22,1%	Entre 3 e 5 anos 18,2%	Mais de 5 anos 1,3%

Tabela 1: Panorama geral da amostra pesquisada
Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a tabela pode-se perceber que a amostra estudada, ou seja, os enfermeiros que atuam em Programa de Saúde da Família (PSF) na microrregião de Irece/BA é constituída majoritariamente por mulheres, 85,2%, enquanto apenas 14,8% são homens. Este resultado é coerente com os estudos na área que asseveram que a enfermagem é uma profissão ainda predominantemente feminina.

Quanto á **faixa etária** a maioria dos pesquisados encontram-se na faixa etária entre 25 e 35 anos num total de 74,1%, sendo a média de idade 30 anos. A maioria dos enfermeiros, 74,5%, tem menos de 5 anos atuando na profissão, sendo que 42% tem menos de 2 anos e os demais 32,5% tem entre 2 e 5 anos. A maioria dos enfermeiros pesquisados, 58, 4%, trabalha na unidade atual há menos de 1 ano, somados com 22, 1% que trabalham na unidade há menos de 2 anos, tem-se um total de 80,5% de profissionais vinculados a sua referida unidade há menos de 2 anos.

Quanto ao **tipo de vínculo** estabelecido entre esses profissionais e as suas respectivas organizações, os resultados do estudo denotam que 28,4% desses profissionais são concursados contra 71, 6% ainda são profissionais contratados. Esta modalidade de vínculo não fornece as garantias trabalhistas, ou seja, são modalidades de contratos precarizados, no qual os profissionais assumem o seu cargo sem nenhuma garantia de cumprimento dos direitos trabalhistas, como férias, 13º salário, estabilidade, entre outras.

4.1 Níveis de Comprometimento organizacional e espiritualidade percebida

Conforme detalhado no capítulo anterior este estudo, além de caracterizar a amostra estudada objetivava também caracterizar o nível de comprometimento organizacional e a percepção de espiritualidade no trabalho dos enfermeiros da micro-região de Irecê. Dessa maneira seria possível realizar uma análise comparativa acerca das percepções de espiritualidade e de comprometimento de acordo com algumas variáveis pessoais.

A análise estatística dos dados trouxe resultados que foram assim segmentados: (1) níveis de comprometimento afetivo, normativo e instrumental; (2) percepções dos enfermeiros frente às dimensões de espiritualidade. Para tornar possível tal análise foi solicitado dos participantes da pesquisa que respondessem ao questionário de acordo com uma escala de 6 pontos, o grau em que a afirmação se lhe aplicava (1: A afirmação é

completamente falsa) e (6: A afirmação é completamente verdadeira). Os dados relativos a cada construto foram submetidos a análises fatoriais confirmatórias, que serão abordadas posteriormente.

Classificação	Baixo	Moderado	Alto
Valor	1,0 - 2,0	3,0 – 4,0	5,0 – 6,0

Tabela 2: classificação das médias de comprometimento e espiritualidade
Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com o que foi explanado no arcabouço teórico deste trabalho, o comprometimento organizacional é um construto multidimensional composto por diversas dimensões de análise, neste estudo optamos por estudar o modelo com três dimensões, afetivo, normativo e instrumental, proposto por Rego e Solto (2002, 2004). Para realizar a classificação dos níveis de comprometimento nas bases afetiva, normativa e instrumental, foram estabelecidos os critérios especificados no tabela 2.

Os dados da tabela 3 especificam as estatísticas que definem o nível de comprometimento em relação à unidade de trabalho, apresentando a média e o desvio padrão. Observa-se que a média geral de comprometimento encontrada é de 3,92, de acordo com a tabela de classificação é um comprometimento moderado, no entanto o que importa para alcançar os objetivos deste estudo é caracterizar o comprometimento nas diferentes bases, afetiva, normativa e instrumental.

Variáveis	Média	Desvio
Comprometimento Organizacional		
Comprometimento afetivo	5,16	0,9
Tenho orgulho em dizer a outras pessoas que faço parte desta organização	5,31	1,0
Tenho uma forte ligação de simpatia por esta unidade de trabalho.	5,25	0,8
Sinto-me “parte da família” na minha unidade	4,95	1,1
Comprometimento normativo	3,8	1,3
Mesmo que isso me trouxesse vantagens, sinto que não deveria	4,30	1,5

abandonar a minha unidade agora		
Não deixaria a minha unidade agora porque sinto obrigações para com as pessoas que aqui trabalham	3,85	1,8
Sinto que, se recebesse uma oferta de melhor emprego, não seria correto deixar a minha unidade	3,20	1,8
Comprometimento instrumental	2,8	1,1
Mantenho-me neste emprego porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outro	2,60	1,6
Continuo nesta organização porque, se sáísse, teria que fazer grandes sacrifícios pessoais.	2,38	1,4
Sinto que tenho poucas alternativas de emprego se deixar esta unidade.	3,41	1,6
Mantenho-me nesta unidade porque sinto que tenho poucas oportunidades noutras organizações.	2,79	1,5
Não abandono esta unidade devido às perdas que me prejudicariam.	2,74	1,6

Tabela 3: estatísticas descritivas das medidas de comprometimento organizacional

Fonte: Dados da pesquisa

O comprometimento afetivo obteve média geral 5,16 sendo, portanto considerado alto nível entre os enfermeiros (as) pesquisados. A variável que mais pontuou nesta dimensão foi a que contempla o **orgulho em fazer parte da referida unidade de trabalho**, obtendo uma média de 5,31.

Os participantes da pesquisa pontuaram de forma moderada a dimensão “**sinto-me parte da família na minha unidade**”, o fato de estarem a pouco tempo na unidade pode ter levado a maioria dos respondentes a concordarem de forma moderada com esta proposição, de modo que o pouco tempo de trabalho influencia a percepção desta variável, que obteve média de 4,95. Por meio da análise de variância (ANOVA) percebe-se que há diferença significativa entre as médias atribuídas a esta variável de acordo com o tempo de atuação da unidade. Os enfermeiros que estão atuando na unidade há menos de dois anos atribuíram menor pontuação quando comparado àqueles que estão na unidade entre dois e cinco anos.

Este tipo de comprometimento está ligado à forte crença e aceitação, por parte do indivíduo, dos valores e objetivos da organização, além do seu forte desejo de manter-se como membro da organização. Por sua vez, estes sentimentos lhe proporcionam uma maior disposição em exercer um esforço considerável em benefício da organização (ZATTI; MENDES, 2007).

No nosso estudo o comprometimento normativo foi considerado moderado uma vez que sua média geral foi de apenas 3,8. A variável que mais pontuou nesta dimensão foi **“mesmo que isso me trouxesse vantagens sinto que não deveria abandonar minha unidade agora”**. Os enfermeiros julgam moderadamente falsa a assertiva que diz **“Sinto que, se recebesse uma oferta de melhor emprego, não seria correto deixar a minha unidade”**, o que sugere que esses profissionais estão vinculados a esta organização, de certa forma, para satisfazer necessidades econômicas, com chances de mudarem de organização caso encontrem uma oferta melhor.

Este vínculo psicológico atrelado ao comprometimento normativo também tem sido compreendido como uma obrigação em permanecer na organização, também denominado de “obligation”. Desta forma, os indivíduos se comprometem com a organização porque sentem que são obrigados. Mowday et al., (1982 apud Zatti e Mendes, 2007) classifica o comprometimento normativo nesta direção, enfatizando que esse é um comprometimento de controle, em que os vínculos de um membro às normas de uma organização moldam o seu comportamento em uma direção desejada.

A amostra pesquisada se caracteriza por baixo comprometimento instrumental, obtendo média geral igual a 2,8. Nesta dimensão a variável mais pontuada foi **“Sinto que tenho poucas alternativas de emprego se deixar esta unidade.”** Apesar de ser uma média modesta 3,41, foi a mais elevada da dimensão.

Em relação à espiritualidade percebida pode-se observar na tabela 4 que as médias variaram de 2,74 a 5,79. A primeira dimensão da espiritualidade no trabalho que trata do

senso de comunidade, ou seja, categoria de análise que contempla a necessidade de pertença e gregária teoricamente satisfeita no ambiente de trabalho, foi moderadamente percebida, obtendo média geral igual a 4,32. A variável mais pontuada nessa dimensão foi **“As pessoas do meu grupo sentem-se parte de uma família”**, com média de 4,6.

Na segunda dimensão desse construto, que diz respeito ao **alinhamento dos valores** organizacionais e pessoais, a média geral foi bastante modesta 4,03, sendo a variável menos pontuada **“As pessoas sentem-se seguras acerca do seu futuro na organização”**, com média de 3,81. O fato de a grande maioria dos enfermeiros entrevistados 71,6% estarem vinculados à organização na modalidade de contrato temporário, é esperado que eles não se sintam seguros quanto ao seu futuro na organização, pois esta modalidade de contrato não lhes assegura estabilidade quanto à manutenção do emprego, muito menos a segurança quanto ao futuro.

A terceira e última dimensão da espiritualidade no trabalho contempla aspectos do **significado do trabalho**. Nesta dimensão os enfermeiros foram investigados sobre como percebem o sentido do seu trabalho, se se sentem executando um trabalho que é útil à sociedade como um todo, se sentem prazer em realizar o trabalho e se a alegria está presente na sua rotina de trabalho. Esta dimensão foi a mais pontuada, obtendo média geral igual a 4,4. Duas variáveis merecem destaque. A mais importante foi **“Quando trabalho, sinto que sou útil à sociedade.”** Por todas as características e singularidades do trabalho do enfermeiro já mencionadas, espera-se que isso esteja influenciando a obtenção desse resultado. E a variável **“Na maior parte dos dias, é com prazer que venho para o trabalho”**, obteve menor pontuação, ou seja, os enfermeiros consideram a afirmativa na maior parte falsa.

Variáveis	Média	Desvio
Senso de comunidade	4,32	1,1
As pessoas do meu grupo sentem-se parte de uma família	4,60	1,2
O meu grupo/equipe estimula a criação de um espírito de comunidade.	4,44	1,3
Acredito que as pessoas do meu grupo/equipe se apóiam umas às outras.	4,31	1,3
Acredito que os membros do meu grupo/equipe se preocupam realmente uns com os outros.	4,14	1,3
Sinto que as pessoas do meu grupo/equipe estão ligadas entre si por um propósito comum.	4,17	1,2
Alinhamento dos valores	4,03	1,2
Sinto-me bem com os valores que predominam na minha organização.	4,33	1,2
As pessoas sentem-se seguras acerca do seu futuro na organização	3,81	1,4
A minha organização respeita a minha “vida interior”.	4,30	1,5
A minha organização ajuda-me a que eu viva em paz comigo mesmo.	4,31	1,4
Os líderes da minha organização preocupam-se em ser úteis à sociedade.	4,22	1,3
Trabalho com significado	4,4	0,56
O trabalho que eu realizo está relacionado com aquilo que considero importante na vida.	5,52	0,9
Vejo que existe uma ligação entre o meu trabalho e os benefícios para a sociedade como um todo.	5,58	0,8
Quando trabalho, sinto que sou útil à sociedade.	5,79	0,6
Sinto alegria no meu trabalho.	5,32	0,9
Na maior parte dos dias, é com prazer que venho para o trabalho.	2,74	1,6

Tabela 4: médias e desvio padrão das percepções de espiritualidade no trabalho

Fonte: Dados da pesquisa

4.2 Influência das variáveis pessoais na percepção da espiritualidade e no nível de comprometimento

Quando os dados foram submetidos ao teste t de *Student* para diferença de médias, observa-se que não há diferença significativa quando comparada as médias de

comprometimento e espiritualidade em relação ao gênero, uma vez que todos os p. valor são maiores que 0,05. Desse modo não podemos rejeitar a hipótese H0 de que não há diferença significativa quanto ao nível de comprometimento e a percepção de espiritualidade entre homens e mulheres.

Dimensões	Gênero	Média	T	Sig.
afetivo	feminino	5,13	-,335	,739
	masculino	5,23		
normativo	feminino	3,76	,237	,814
	masculino	3,66		
instrumental	feminino	2,76	-,409	,684
	masculino	2,90		
comunidade	feminino	4,28	-,623	,535
	masculino	4,50		
valores	feminino	3,95	-1,133	,260
	masculino	4,40		
significado	feminino	4,40	-,216	,830
	masculino	4,44		

Tabela 5 - Teste t de diferença de médias entre os sexos
Fonte: Dados da pesquisa

Ao realizar o teste de análise de variância ANOVA para investigar se há diferença de médias no comprometimento e na espiritualidade em relação a faixa etária, as estatística apontam que há uma diferença significativa no nível de **comprometimento normativo e instrumental** e na percepção da dimensão de espiritualidade **significado do trabalho**.

Em relação ao **comprometimento afetivo** percebe-se que os enfermeiros com mais de 45 anos atribuíram maior média (5,73), por outro lado, a menor média atribuída a esta dimensão foi dada por pessoas na faixa etária de 25 a 35 anos (5,06), porém nesta dimensão a diferença entre a maior e a menor média não foi estatisticamente significativa,

pois o p.valor foi 0,137, maior que 0,005, não podemos rejeitar a hipótese de que não há diferença significativa entre as médias.

Na dimensão do **comprometimento normativo** o grupo com mais de **45 anos** atribuiu **maior média** 5,1 se diferenciando significativamente em relação ao grupo com **menos de 25 anos** (3,47), bem como, com o grupo na faixa etária **entre 25 e 35 anos** (3,73), uma vez que o p.valor foi respectivamente 0,035 e 0,005.

O **comprometimento instrumental** é mais pronunciado entre os enfermeiros na faixa etária de **25 e 35 anos**, com média de 2,9 e menos presente entre os enfermeiros com menos de 25 anos (2,18), observa-se um p.valor de 0,031. Entre os enfermeiros com mais de 45 anos a média atribuída foi ainda menor (2,04), porém de acordo com as estatísticas não se pode considerar uma diferença significativa, pois o número de respondentes nessa faixa etária é pequeno.

Em relação à dimensão de espiritualidade “**senso de comunidade**” percebe-se que os enfermeiros na faixa etária entre 35 e 45 anos atribuíram médias maiores, enquanto o grupo com menos de 25 anos atribuíram menor média, no entanto de acordo com as estatísticas não se pode afirmar que esta diferença de médias é significativa. O fato de os enfermeiros com idade entre 35 e 45 anos estarem a mais tempo na unidade influenciou esta percepção.

Na dimensão do significado do trabalho, os resultados apontam que há diferença significativa entre os grupos em diferentes faixas etária. Sendo que os enfermeiros com menos de 25 anos, percebem o significado do seu trabalho de forma mais acentuada quando comparado com o grupo na faixa etária entre 25 e 35 anos. Talvez a pouca idade e experiência incipiente, ainda conservem a visão “romanceada” da enfermagem como trabalho socialmente útil.

Variáveis	Maior média	Menor média	Sig.
Afetivo	Maior de 45 anos: 5,73	25 e 35 anos: 5,06	0,137
Normativo	Maior de 45 anos: 5,1	Menos de 25 anos: 3,47	0,035
		Entre 25 e 35 anos: 3,73	0,050
Instrumental	25 e 35 anos: 2,96	Maior de 45 anos: 2,04	0,119
		Menos de 25 anos: 2,18	0,031
Comunidade	Entre 35 e 45 anos: 4,68	Menos de 25 anos: 4,22	0,473
Valores	Entre 35 e 45 anos 4,3	Entre 25 e 35 anos: 4,01	0,626
Significado	Menos de 25 anos: 4,7	Entre 25 e 35 anos: 4,32	0,030

Tabela 6: Teste ANOVA para diferença de médias em relação à idade

Fonte: Dados da Pesquisa

Dimensões	Gênero	Média	T	Sig.
afetivo	contratado	5,2	1,435	,155
	concursado	4,9		
normativo	contratado	3,7	-,835	,406
	concursado	4,0		
instrumental	contratado	2,7	-1,248	,216
	concursado	3,0		
comunidade	contratado	4,4	1,363	,177
	concursado	4,0		
valores	contratado	4,0	,458	,648
	concursado	3,9		
significado	contratado	4,0	-,435	,665
	concursado	4,5		

Tabela 7: Teste t de diferença de médias em relação ao tipo de vínculo

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação ao **tipo de vínculo**, percebe-se na tabela que **tendencialmente**, os enfermeiros, cujo tipo de vínculo é o contrato, desenvolvem mais laços afetivos para com a organização, já que atribuem maiores médias às variáveis de comprometimento afetivo (5,2), enquanto os enfermeiros concursados se comprometem de forma instrumental, atribuindo maiores médias à esta dimensão do comprometimento (3,0). Diante deste resultado é possível conjecturar que a instabilidade inerente ao trabalho do enfermeiro contratado pode influenciar esse resultado, pois esse profissional necessita mostrar serviço, precisa de fato se envolver afetivamente sob pena de se verem alijados de seu emprego.

O estabelecimento de comprometimento mais forte entre as enfermeiras com contrato por prazo determinado em relação às enfermeiras concursadas, pode estar associado às características do vínculo de trabalho com prazo determinado, cuja finalização é pré-estabelecida.

Enquanto que os enfermeiros concursados podem sentir-se acomodados, desenvolvendo mais o comprometimento instrumental, uma vez que se mantém na organização, pois se a abandonassem, teriam que fazer grandes sacrifícios pessoais, além de considerarem escassas as suas oportunidades noutras organizações. Conseguir passar em um concurso, para o enfermeiro, significa adquirir estabilidade em uma seara de instabilidade e desemprego que assola muito profissionais da área, desse modo esse profissional dificilmente deixaria a sua unidade, mesmo sem envolver-se afetivamente com esta organização.

Porém ao submeter estas médias ao teste t de *student* percebe-se que esta diferença de médias não é significativa estatisticamente. Uma vez que os valores de p-valor são maiores que 0,005, não podemos rejeitar a hipótese de que não há diferença de médias no nível de comprometimento e na percepção de espiritualidade entre os enfermeiros contratados e os concursados.

Em relação à **percepção de espiritualidade** na organização os enfermeiros **contratados** percebem de forma mais acentuada o **senso de comunidade**, então atribuíram maiores médias quando questionados sobre aspectos como sentir-se parte de uma família na organização, perceberem que os colegas de trabalho apóiam-se uns nos outros e estão ligados por um propósito comum. Entre os **concursados** as maiores médias foram atribuídas à dimensão do **significado do trabalho**, que contempla aspectos como a realização de um trabalho útil para a sociedade.

Estas médias também foram submetidas ao teste t de *student* para diferença de médias entre concursados e contratados, e de acordo com as estatísticas pode-se afirmar que não há diferença significativa quando comparado a percepção de espiritualidade entre enfermeiros concursados e contratados.

Variáveis	Maior média	Menor média	Sig.	F
Afetivo	Entre 2 e 5 anos: 5,6	Mais de 5 anos: 3,3	,031	,031
Normativo	Mais de 5 anos: 6,0	entre 1 e 2 anos: 3,5	,331	,331
Instrumental	Mais de 5 anos: 5,4	Entre 2 e 5 anos: 2,0	,004	,004
Comunidade	Mais de 5 anos: 5,8	entre 1 e 2 anos: 4,0	,011	,011
Valores	Mais de 5 anos: 6	entre 1 e 2 anos: 3,5	,103	,103
Significado	Mais de 5 anos: 4,8	entre 1 e 2 anos: 4,3	,856	,468

Tabela 8- Teste ANOVA para diferença de médias em relação ao tempo de atuação na unidade

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação ao **tempo de atuação** na unidade percebe-se de acordo com a tabela que o **comprometimento afetivo** é tendencialmente mais pronunciado entre os enfermeiros que atuam na unidade entre dois e cinco anos (5,6), este grupo atribuiu as menores médias na dimensão do comprometimento instrumental (2,0). O **comprometimento normativo** tendencialmente está mais presente entre os enfermeiros que atuam há mais de cinco anos na unidade (6,0), os quais atribuíram nota máxima, considerando a escala de seis pontos.

Entre os enfermeiros com um a dois anos de casa, este comprometimento foi moderado (3,5).

Os resultados apontam um alto nível de **comprometimento instrumental**, entre os enfermeiros com mais de cinco anos de atuação, (5,4) e um baixo nível entre os enfermeiros com dois a cinco anos, (2,0) estes são caracterizados como sendo comprometidos afetivamente, já que atribuíram as maiores médias a essa dimensão (5,6).

Para testar a hipótese de que há diferença no nível de comprometimento e na percepção de espiritualidade de acordo com o tempo de atuação na unidade, foi realizada a análise de variância (ANOVA). Como o p-valor na dimensão do comprometimento instrumental foi 0,004, é menor que 0,005, então podemos refutar a hipótese de que não há diferença entre as médias, e aceitar a nossa hipótese de que há diferença entre as médias de comprometimento e de espiritualidade, quando comparado as respostas dos enfermeiros com diferentes tempo de atuação.

Para saber exatamente entre quais grupos acontece essa diferença, os dados foram submetidos ao teste post hoc (LSD). E os resultados apontam que a diferença se encontra entre os enfermeiros que atuam há mais de 5 anos na unidade, os quais desenvolvem um **comprometimento instrumental** mais forte, contra os enfermeiros que atuam na unidade entre dois e cinco anos, cujo comprometimento instrumental é mais baixo.

De acordo com a tabela, pode-se afirmar que há uma tendência entre os enfermeiros com mais tempo de casa em perceberem de forma mais acentuada os aspectos da **espiritualidade** em todas as dimensões, já que este grupo atribuiu as maiores médias, enquanto o grupo que tem entre 1 e 2 anos de atuação percebem de forma mais parcimoniosa esses elementos da espiritualidade no trabalho, atribuindo as menores médias em todas as variáveis.

Porém ao submeter os dados à análise de variância (ANOVA) para testar se a diferença de médias é significativa estatisticamente, percebe-se de acordo com o p-valor que em nenhuma dimensão é significativo. Desse modo não podemos aceitar a hipótese de que há diferença na percepção de espiritualidade de acordo com o tempo de atuação dos enfermeiros.

Variaveis	Fator 1	Fator 2	Fator 3
As pessoas do meu grupo/equipe sentem-se parte de uma família.	,873	,040	-,050
Acredito que as pessoas do meu grupo/equipe se apóiam umas às outras.	,825	,132	,250
O meu grupo/equipe estimula a criação de um espírito de comunidade	,805	,333	,114
Acredito que os membros do meu grupo/equipe se preocupam realmente uns com os outros.	,773	,240	,337
Sinto que as pessoas do meu grupo/equipe estão ligadas entre si por um propósito comum.	,677	,216	,484
Sinto-me bem com os valores que predominam na minha organização.	,627	,235	,504
A minha organização ajuda-me a que eu viva em paz comigo mesmo	,554	,212	,495
Os líderes da minha organização preocupam-se em ser úteis à sociedade.	,544	,273	,269
Vejo que existe uma ligação entre o meu trabalho e os benefícios para a sociedade como um todo.	,223	,829	,094
Na maior parte dos dias, é com prazer que venho para o trabalho.	,287	,798	,115
O trabalho que eu realizo está relacionado com aquilo que considero importante na vida.	,209	,791	,032
Quando trabalho, sinto que sou útil à sociedade.	,012	,785	,077
Sinto alegria no meu trabalho.	,517	,556	,218
As pessoas sentem-se seguras acerca do seu futuro na organização.	,170	-,128	,789
A minha organização respeita a minha "vida interior".	,178	,327	,729

Tabela 9: Espiritualidade no trabalho - Análise fatorial
Fonte: Dados da pesquisa

Antes de realizar as análises das relações entre as variáveis do estudo, procedemos a análise fatorial confirmatória para se testar a estrutura dimensional/fatorial com o intuito de confirmar o modelo Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003). Inicialmente os dados foram submetidos a análise fatorial com 3 fatores, rotação varimax, obtendo as cargas fatoriais entre 0,873 e 0,544, Kmo equivalente a 0,87 e 68,5% da variância total explicada. Algumas variáveis em destaque possuíam cargas fatoriais relativamente baixas ou explicando mais de um fator.

A variável **“Sinto-me bem com os valores que predominam na minha organização”** obteve carga fatorial 0,627 para o fator 1 (senso de comunidade) e 0,504 para o fator 3 (alinhamento dos valores pessoais e organizacionais), de modo que explica tanto um fator quanto o outro, o que não é favorável para a consistência do modelo. Da mesma forma a variável **“A minha organização ajuda-me a que eu viva em paz comigo mesmo”**, obteve cargas fatoriais moderadas para os fatores comunidade e valores, 0,554 e 0,495 respectivamente. **“Os líderes da minha organização preocupam-se em ser úteis à sociedade”**, esta variável de acordo com a literatura explica o fator 3 (valores), porém no presente estudo ele explica mais o fator 1 (comunidade), além disso, sua carga fatorial é considerada baixa (0,544). A variável **“Sinto alegria no meu trabalho”** obteve cargas fatoriais quase equivalentes para o fator senso de comunidade e significado do trabalho. Nos estudos de Rego, Cunha e Solto (2007) esta variável foi considerada como um quarto fator, porém a partir dos resultados os autores sugeriram que ela poderia ser considerada uma sub-dimensão de significado do trabalho. Com o objetivo de melhorar os índices de ajustamento e a consistência interna do instrumento as variáveis em destaque foram excluídas do estudo.

Após a retirada das variáveis supracitadas, os dados foram novamente submetidos à análise fatorial, extraindo uma matriz de três fatores (KMO: 0,836; $p=0.000$), explicando 74.1% da variância. Os Alfas de Cronbach situaram-se entre 0,860 e 0,722. Na tabela abaixo se pode observar as cargas fatoriais das variáveis do estudo nas duas etapas da análise fatorial.

Variáveis	Etapa 1	Etapa 2
As pessoas do meu grupo/equipe sentem-se parte de uma família.	,873	,860
Acredito que as pessoas do meu grupo/equipe se apóiam umas às outras.	,825	,856
O meu grupo/equipe estimula a criação de um espírito de comunidade	,805	,827
Acredito que os membros do meu grupo/equipe se preocupam realmente uns com os outros.	,773	,830
Sinto que as pessoas do meu grupo/equipe estão ligadas entre si por um propósito comum.	,677	,722
Sinto-me bem com os valores que predominam na minha organização.	,627	-
A minha organização ajuda-me a que eu viva em paz comigo mesmo	,554	-
Os líderes da minha organização preocupam-se em ser úteis à sociedade.	,544	-
Vejo que existe uma ligação entre o meu trabalho e os benefícios para a sociedade como um todo.	,829	,850
Na maior parte dos dias, é com prazer que venho para o trabalho.	,798	,800
O trabalho que eu realizo está relacionado com aquilo que considero importante na vida.	,791	,796
Quando trabalho, sinto que sou útil à sociedade.	,785	,787
Sinto alegria no meu trabalho.	,556	-
As pessoas sentem-se seguras acerca do seu futuro na organização.	,789	,843
A minha organização respeita a minha "vida interior".	,729	,729
<i>Kmo</i>	,870	,836
<i>Variância explicada</i>	68,5	74,1
<i>Graus de liberdade</i>	-	55
<i>Sig.</i>	-	,000
<i>Approx. Chi-Square</i>	-	531,4

Tabela 10- Espiritualidade no trabalho- Análise fatorial

Fonte: Dados da pesquisa

Para o instrumento de comprometimento organizacional utilizamos o modelo proposto por Rego e Solto (2000, 2004), portanto foi realizado análise fatorial confirmatória, obtendo-se uma matriz de três fatores (KMO: 0,675, p. 0,000) explicando 62,6% da variância, os Alfas de Cronbach situam-se entre 0,890 e 0,672.

Variáveis	Comunalidades
Sinto que tenho poucas alternativas de emprego se deixar esta unidade.	,788
Mantenho-me neste emprego porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outro	,772
Não abandono esta unidade devido às perdas que me prejudicariam.	,692
Continuo nesta organização porque, se saísse, teria que fazer grandes sacrifícios pessoais.	,659
Mantenho-me nesta unidade porque sinto que tenho poucas oportunidades noutras organizações.	,676
Sinto-me "parte da família" na minha unidade	,890
Tenho orgulho em dizer que faço parte desta organização	834
Tenho uma forte ligação de simpatia por esta unidade de trabalho	,839
Mesmo que isso me trouxesse vantagens, sinto que não deveria abandonar a minha unidade agora	813
Sinto que, se recebesse uma oferta de melhor emprego, não seria correto deixar a minha unidade	,802
Não deixaria a minha unidade agora porque sinto obrigações para com as pessoas que aqui trabalham	,715
<i>Kmo</i>	,672
<i>Variância explicada</i>	62,6
<i>Graus de liberdade</i>	55
<i>Sig.</i>	,000
<i>Approx. Chi-Square</i>	250,640

Tabela 11: A análise fatorial confirmatória para a escala de comprometimento
Fonte: Dados da pesquisa

A tabela 11 expõe médias, desvios-padrão e correlações entre as variáveis. Em termos médios, os indivíduos consideram a organização, como moderadamente espirituais, resultado também encontrado nos estudos de Rego, Cunha e Solto (2007). As cotações mais baixas são as referentes ao alinhamento de valores e ao senso de comunidade.

Os resultados são consistentes com os sugeridos por Rego, Cunha e Solto (2007), no qual a dimensão “alinhamento dos valores” também obteve menor média geral. O comprometimento afetivo é moderado/alto, sendo fraco o normativo e, especialmente, o instrumental. Realidade também encontrada no estudo citado. A idade e a antiguidade correlacionam-se significativamente entre si, mas não com as percepções de espiritualidade, nem com o comprometimento.

Todas as variáveis de espiritualidade se correlacionam significativamente entre si. Genericamente, a espiritualidade correlaciona-se, significativamente, com o comprometimento organizacional, sendo a tendência especialmente notória para a vertente afetiva, e menos visível para o comprometimento normativo. O comprometimento instrumental esteve negativamente correlacionado com a dimensão de significado do trabalho, ou seja, quando menos percebem o significado do trabalho mais se comprometem na base instrumental, ou seja, a base do comprometimento que se baseia mais na falta de oportunidades em outras organizações, do que propriamente no laço afetivo para com a organização.

A partir desses resultados podemos concluir que tendencialmente, os indivíduos demonstram maior comprometimento afetivo e normativo, e menor comprometimento instrumental, quando identificam forte espiritualidade na organização. Com isso, alcançamos o objetivo central desse estudo que era testar a hipótese de que a percepção da espiritualidade influencia o nível de comprometimento organizacional dos enfermeiros de PSF da microrregião de Irecê Bahia.

	Média	DP	1	2	3	4	5	6	7	8
Sentido de comunidade	4,4	0,8	-							
Alinhamento valores	4,2	0,7	,705**	-						
Significado	5,4	0,6	,584**	,599**	-					
Afetivo	5,3	0,8	,543*	,519*	,549*	-				
Normativo	3,6	1,3	,052	,183	,222	,243	-			
Instrumental	4,6	1,9	-,179	-,220	-,362	-,231	-,250	-		
Idade	30	6,4	-,030	-,009	-,005	,115	,162	-,090	-	
Tempo de atuação	16,6	16,9	-,074	-,182	,005	,067	,168	-,101	,417*	-

Tabela 12: Médias, desvios e coeficientes de correlação das variáveis de comprometimento e espiritualidade nas organizações

Fonte: Dados da Pesquisa

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo baseia-se em constatações que tem como coluna mestra as mudanças nas relações de trabalho, que trazem à tona a precarização e a flexibilização do trabalho, e, sobretudo a contradição que permeia o trabalho das equipes de saúde da família, para efeito desse estudo, particularmente o trabalho do enfermeiro, no contexto da saúde pública.

O cenário atual da saúde pública tem levado os usuários a buscarem cada vez mais qualidade, acolhimento e resolubilidade nos serviços de saúde. Para satisfazer a essas necessidades as organizações que compõem o SUS, devem conter em seus quadros profissionais qualificados e acima de tudo, comprometidos com os valores e objetivos que fundamentam o SUS.

Se por um lado esse profissional convive com as demandas da sociedade por mais, qualidade, ambigüamente, convive com um processo de desemprego, ou subemprego que lhe expõe a contratos de trabalho que em sua maioria são apenas verbais, sem nenhuma garantia de cumprimento dos direitos trabalhistas. Na iminência de permanecerem desempregados, esses profissionais aceitam propostas que chegam a ser indecorosas, com baixos salários, condições insalubres de trabalho, além das interferências político partidária nas contratações.

Na ocasião do delineamento do problema central dessa pesquisa, que é o comprometimento do enfermeiro que atua em saúde pública, optamos por estudar alguns elementos da espiritualidade no trabalho como fator antecedente ao comprometimento.

Quando o tema espiritualidade nas organizações foi escolhido como parte desse trabalho, acreditou-se ingenuamente que era ainda um assunto pouco discutido. As pesquisas realizadas, entretanto, levaram a dezenas de estudo em sua grande maioria norte-americanos. Essas mesmas pesquisas mostraram também que o Brasil ainda encontra-se a margem do crescimento desse fenômeno nas organizações, no entanto o aprofundamento na temática revelou que a espiritualidade no trabalho é apenas uma nova terminologia para antigos termos já bastante contemplados nas investigações na área do comportamento humano, tais como o significado do trabalho, alinhamento dos valores, satisfação, motivação, entre outros, desse modo, pode-se dizer que a espiritualidade no trabalho se esbarra em temas tradicionais da sociologia e do comportamento humano nas organizações.

Essa pesquisa teve como objetivos conhecer a percepção dos indivíduos sobre a espiritualidade no trabalho; caracterizar o nível de comprometimento afetivo, normativo e instrumental; verificar a existência e o nível de relação positiva ou negativa entre as três dimensões de espiritualidade e o comprometimento afetivo, normativo e instrumental; verificar se há diferença significativa entre o grau de comprometimento e de espiritualidade de acordo com o gênero, tipo de vínculo, tempo de atuação e idade.

Pode-se inferir dos dados que a amostra é composta em grande parte por mulheres 85,2%, a grande maioria encontra-se na faixa etária entre 25 e 35 anos de idade, num total de 74,1%. A maior parte dos enfermeiros atua na unidade há menos de 1(um) ano (58,4%), somados com 22, 1% que trabalham na unidade há menos de 2 (dois) anos, tem-se um total de 80,5% de profissionais vinculados a sua referida unidade há menos de 2 anos. Esse dado revela uma alta rotatividade entre os profissionais que atuam em programas de saúde da família.

Tal situação é desfavorável à consolidação da política de saúde atrelada ao PSF, uma vez que o desenvolvimento de laços entre equipe e comunidade adstrita é uma premissa básica para a efetividade dessa estratégia. Certamente que o desenvolvimento de laço, só se dá ao longo do tempo, sendo impossível desenvolver-lo em poucos meses de trabalho. Realidade encontrada entre os enfermeiros da micro-região de Irecê Bahia.

Quanto ao tipo de vínculo estabelecido entre os enfermeiros e suas respectivas unidades de trabalho, os resultados do estudo denotam que 28,4% desses profissionais são concursados e, portanto, são efetivos. Os demais 71,6%, ainda são enfermeiros com modalidade de contrato precarizado, sem nenhuma garantia de cumprimento dos direitos trabalhistas.

A caracterização da amostra nos permite refletir algumas questões sobre o trabalho do enfermeiro, especificamente da micro-região de Irecê Bahia. Primeiro que a enfermagem ainda é uma profissão marcadamente formada por mulheres. Inicialmente a enfermagem era baseada no senso comum, exercida por mulheres, em geral de classe social menos prestigiada, que prestava cuidados aos doentes, como forma de caridade sem ser remunerada. Apesar de ter se legitimado como profissão em pilares científicos, a enfermagem ainda carrega um pouco do legado da sua história, tendo surgido para cuidar dos “doentes”, a profissão ainda é formada predominantemente por mulheres, uma vez que o **cuidar**, historicamente esteve mais inerente à natureza da mulher.

De modo geral pode-se dizer que as enfermeiras (maioria da amostra) são mulheres jovens que estão no mercado de trabalho há menos de 5 anos, trabalham de modo precarizado, tendo em vista que na maioria das vezes, mesmo sendo

contratadas, esse contrato é apenas verbal, não tendo nenhum papel assinado, fato que legitima o direito do contratante, ou seja, do gestor público, de demiti-las ou desvinculá-las a qualquer momento. Sob a guisa de ilustrar a situação, verifica-se na realidade da micro-região de Irecê, que ao terminar a gestão de um determinado prefeito o rompimento desses contratos é corriqueiro, ocorrendo a descontinuidade no processo de trabalho e elevando a rotatividade desses profissionais. O fato de 58,4% dos enfermeiros pesquisados afirmarem que estão trabalhando na unidade há menos de 1(um) ano só vem a corroborar com a alta rotatividade supracitada.

Os dados mostraram que, em média, os enfermeiros da atenção básica (PSF) da microrregião de Irecê apresentam um **alto nível de comprometimento** afetivo, níveis moderados de comprometimento normativo e baixo nível de comprometimento instrumental. As dimensões de espiritualidade foram percebidas de forma parcimoniosa. O tempo na organização e a idade não se relacionam com as variáveis aqui estudadas. Em relação **ao gênero** não foram observadas diferenças significativas na percepção de espiritualidade e no nível de comprometimento entre enfermeiros e enfermeiras.

Os resultados sugerem que os enfermeiros com mais de 45 anos de **idade** tendem a ser mais comprometidos afetivamente. Há uma diferença significativa quando comparado o nível de comprometimento normativo, sendo este mais notório na faixa etária maior de 45 anos e menor entre os enfermeiros na faixa etária de 25 a 35 anos.

Em relação ao **tipo de vínculo** verificou-se por meio da escala utilizada que, os trabalhadores contratados apresentam tendências a serem mais comprometidos que os efetivos (concursados). Tentando compreender esse fenômeno, Leite (2004)

presume que existam desgastes entre os servidores e a organização pública, gerando quadros de descontentamento. Acrescenta-se a este pressuposto que alguns benefícios e vantagens oferecidos pelo serviço público sejam encarados como privilégios, não agregando valor à relação indivíduo-organização. Já no que concerne aos servidores temporários, o quadro é de competitividade e expectativas futuras de se manter na instituição, impulsionando-os a “mostrarem serviços” a fim de manterem-se na organização.

Em relação ao **tempo de atuação na unidade** os resultados apontam que há diferença significativa entre enfermeiros que atuam há mais de 5 (cinco) anos na unidade, os quais desenvolvem um **comprometimento instrumental** mais forte, e enfermeiros que atuam na unidade entre dois e cinco anos, cujo comprometimento instrumental é mais baixo.

Este resultado sugere que quanto mais tempo de atuação na unidade, mais chance de o enfermeiro desenvolver o comprometimento instrumental, no entanto as estatísticas obtidas com a regressão linear apontam que o tempo de atuação não explica o comprometimento.

Os resultados apontam que há uma tendência entre os enfermeiros com mais tempo de casa em perceberem de forma mais acentuada os aspectos da **espiritualidade** em todas as dimensões, enquanto o grupo que tem entre um e dois anos de atuação percebem de forma mais parcimoniosa esses elementos da espiritualidade no trabalho, no entanto, essa diferença não é significativa.

A única variável que influenciou significativamente a percepção da espiritualidade foi a idade. Os resultados apontam que os enfermeiros com menos de 25 anos percebem de forma mais acentuada a dimensão “significado do

trabalho”, quando comparado com o grupo de enfermeiros da faixa etária entre 25 e 35 anos.

Buscando uma compreensão para esse achado, supõe-se que, se por um lado o acúmulo de experiências adquiridos com o avançar da idade torne o enfermeiro um pouco menos sensíveis em relação ao significado do seu trabalho, por outro lado, a pouca idade e com ela a escassa experiência pode preservar a visão “romanceada” da enfermagem como trabalho socialmente útil, levando esses enfermeiros a atribuírem maiores médias a essa dimensão da espiritualidade no trabalho.

Ainda através dessa análise, é possível perceber a existência da correlação entre espiritualidade e comprometimento organizacional. Sendo maior a correlação entre espiritualidade na organização e comprometimento afetivo, e menor a correlação entre espiritualidade na organização e comprometimento instrumental. Esse resultado sugere que as pessoas que percebem a empresa como espiritualizada desenvolvem um comprometimento com a mesma porque realmente gostam da organização.

O estudo mostra que os colaboradores com percepções mais positivas acerca da espiritualidade denotam mais elevado comprometimento afetivo. O resultado é consistente com o sugerido por Rego, Cunha e Solto (2007), que argumentaram que as pessoas com percepções positivas acerca da espiritualidade no trabalho tendem a denotar mais comprometimento afetivo. Se este possível impacto das percepções de espiritualidade sobre o comprometimento organizacional tem ou não conseqüências no desempenho individual é matéria que este estudo não investiga.

Limitações

Essa investigação não teve a intenção de esgotar as possibilidades de estudo, ou tirar conclusões ambiciosas, devido às suas próprias limitações. Tais limitações, como em todo estudo merecem ser apontadas. Certamente que pesquisas complementares podem e devem aprofundar a compreensão desse trabalho no sentido de ampliar a compreensão acerca da espiritualidade no trabalho como antecedente do comprometimento organizacional.

Um dos aspectos que consideramos limitante nessa pesquisa diz respeito ao uso do questionário fechado, no qual dizer-se comprometido, não necessariamente coincide com ser comprometido, visto que as respostas demonstradas nos instrumentos de coleta de dados podem não corresponder ao sentimento do enfermeiro respondente, podendo, sobretudo camuflar uma realidade muito diferente.

Outra limitação que podemos mencionar é em relação ao delineamento de corte transversal do estudo, ou seja, estudar o comprometimento dos indivíduos em um determinado momento, um dia apenas. A compreensão tanto dos fatores que atuam no desenvolvimento do laço afetivo, normativo ou instrumental, quanto das dimensões da espiritualidade no trabalho demanda abordagens mais qualitativas e estudos longitudinais, ou seja, ao longo do tempo, em diferentes situações e contextos diferentes.

Para suplantar tais limitações faz-se necessário lançar mão em pesquisas futuras de abordagens mais qualitativas e estudos longitudinais, de maneira a trazer à tona, detalhes que não se anunciam em pesquisa quantitativa e extensiva como a que foi realizada.

Os dados aqui apresentados são achados iniciais que podem oferecer pistas a serem investigadas em pesquisas futuras sobre o comprometimento dos enfermeiros cujo delineamento possibilite acompanhar as mudanças na saúde pública e no comportamento dos seus diferentes atores, ao longo de certos períodos de tempo.

Novos estudos deveriam conhecer e entender o mercado de trabalho do enfermeiro e como as novas relações de trabalho, cuja precarização e flexibilização são palavras de ordem, influenciam o desenvolvimento ou não do compromisso entre estes e as suas respectivas organizações.

Novas pesquisas poderiam ainda ser desenvolvidas em outros contextos de atuação do enfermeiro, como hospitais, escolas e entidades administrativas, com o objetivo de compreender como se estabelece o comprometimento do enfermeiro tanto com a carreira quanto com o trabalho.

Outro aspecto que merece investigação é compreender se o comprometimento está diretamente relacionado ao melhor desempenho. Para tanto se faz necessários que em pesquisas futuras, busque entender as relações entre as metas institucionais das organizações de saúde, seja PSF, hospital, ou outras unidades administrativas e o nível de comprometimento entre as respectivas equipes de saúde.

Certamente os dados e a discussão aqui apresentados são incipientes, carecendo, seguramente de um amadurecimento teórico e de uma capitalização de conhecimentos referentes às experiências práticas, de modo a tornar o trabalho ainda mais relevante no contexto que se insere.

REFERÊNCIAS

- ALLEN, N.; MEYER, J. P. *Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity*. **Journal of Vocational Behavior**, v. 49, p. 252-276, 1996
- ALMEIDA, M. C.P. ROCHA, S.M.M. **O trabalho da enfermagem**, São Paulo: Cortez, 1997
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2000
- ASHMOS, D.P. & DUCHON, D. *Spirituality at work: A conceptualization and measure*. **Journal of Management Inquiry**, v.9 , n.2, p.134-145, 2000.
- AZEVEDO, SC. O Processo de Gerenciamento X Gestão no Trabalho do Enfermeiro. Dissertação de mestrado do programa de **pós-graduação enfermagem da UFRN**, Natal/RN, 2000
- AZZOLIN, M.C. **Processo de trabalho gerencial do enfermeiro e processo de enfermagem: a articulação na visão de docentes**. Dissertação (mestrado). Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007
- BARROS, A. R. O; SCHEIBLE, A.C.F. Comprometimento Organizacional: Um estudo de suas relações com práticas de gestão e intenção de permanência. **ANPAD XXXII**, setembro de 2008.
- BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas**, v. 33, n. 3, p. 52-64, 1993.
- BASTOS, A.V.B. (1994). Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília. UNB, Brasília
- BELLATO, R. ; PASTI, M. J. ; TAKEDA, E. Algumas reflexões sobre o método funcional no trabalho da enfermagem. **Revista latino-americana de Enfermagem**. Ribeirão Preto, v. 5, n. 1, p. 75 – 81, janeiro, 1997 disponível em <http://www.lume.ufrgs.br/> acesso em 20/08/2010
- BENEFIEL. M. *Mapping the terrain of spirituality in organizations research*. **Journal of Organizational Change Management** Vol.16 N.4, 2003 pp.367-377
- BEZERRA, M. F.N.. A relação entre a percepção da espiritualidade na organização e comprometimento organizacional afetivo, normativo e instrumental: estudo de caso com um grupo de líderes do Banco do Brasil no estado de Pernambuco. **Mestrado Profissional em Gestão Empresarial**, Faculdade Boa Viagem. Recife, 2006.

- BOFF, Leonardo. **Espiritualidade :um caminho de transformação**. 3ª edição. Rio de Janeiro: Sextante, 2001
- BOITO JR. A. **Política neoliberal e sindicalismo no Brasil**. Ed. Xamã, 1999
- BORGES, A. M. C. Reforma do estado, emprego público e a precarização do mercado de trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, vl. 17, n. 41, p. 255-268, Mai/Ago, 2004
- BRASIL. Ministério da Saúde. Departamento de atenção básica/ **guia prático do programa de saúde da família**, Brasília 2001
- BRAVERMAM, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. 3 ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987
- Capra, Fritjof. **O Ponto de Mutação**. São Paulo: Editora Cultrix, 1982
- CARDOSO, A. M. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. Ed. Boitempo, 2003
- CARLSON, S. **Executive Behaviour**. Uppsala, Sweden: Textguppen I Uppsala AB, 1951
- CAVANAGH, G. F. *Spirituality for managers: Context and critique*. **Journal of Organizational Change Management**, n.12, p.186-199, 1999.
- CHANLAT, J.F. **O individuo na organização: dimensões esquecidas**. 3ª. edição. São Paulo: Atlas, 1996
- CHEIBUB, Z. B.; LOCKE, R. M. Reforma administrativa e relações trabalhistas no setor público. Brasília: **ENAP**, 1999
- COSTA, M. S. O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais** – vol. 20 nº 59 outubro, 2005
- COSTA, M. S. **Despotismo de mercado: medo do desemprego e relações de trabalho**. Editora universitária, UFPB, 2006
- CUNHA, A. G. **Dicionário etimológico da língua portuguesa**. ed. 2ª., Revista e ampliada, Nova fronteira, Rio de Janeiro, 1982
- DAVEL, E. MELO, M.C.L.. Singularidades e transformação na atividade gerencial. In: **Gerencia em ação: singularidades e dilemas do trabalho gerencial**, Rio de Janeiro: FGV, 2005, p. 29-65
- DAVEL, E; VERGARA, S. C. **Gestão com Pessoas: Subjetividade e Objetividade nas organizações**. São Paulo: Editora Atlas, 2001.
- DEAN, L. K. *Systems thinking's challenge to research in spirituality and religion at work An interview with Ian Mitroff*. **Journal of Organizational Change Management** Vol.17 No.1, 2004 pp.11-25

- DEAN, I. K.; FORNACIARI, C.J; MC GEE J.J *Research in spirituality, religion, and work Walking the line between relevance and legitimacy. Journal of Organizational Change Management*. Vol.16 N.4, 2003 pp.378-395
- DELBECQ, A. L. *Spirituality for business leadership. Journal of Management Inquiry*, v. 9, p. 117-128, 2000
- DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos**. 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003
- DRUCKER, P. **A nova era da Administração**. 4. Ed. São Paulo: Pioneira, 1992
- DUCHON, D.; PLOWMAN, D. A. Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *Leadership Quarterly*, v. 16, p. 807-833, 2005.
- DRUCK, G. A flexibilização e a precarização do trabalho na França e no Brasil: alguns elementos de comparação. **XXXI Encontro Anual da ANPOCS**, 2007, Caxambu
- ERMEL, R.C.; FRACOLLI, L. A. Processo de trabalho de gerência: uma revisão da literatura. **Revista da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo** 2003; 37(2):89-96.
- FAYOL, Henri. **Administração Industrial e Geral**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 1994
- FRY, L. W. *Toward a theory of spiritual leadership. The Leadership Quarterly*, n.14, p.693-727, 2003.
- GIBBONS,P,“*Spirituality at work: definitions, measures, assumptions, and validity claims*”,paper presented at the **Academy of Management**, Toronto.(2000)
- GIL, Antonio, Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5 ed. São Paulo. Atlas, 2006.
- HAIR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Análise Multivariada de Dados**. 5a. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HARMAN, W.; HORMANN, J. **O trabalho criativo: o papel construtivo dos negócios numa sociedade em transformação**. São Paulo: Cultrix, 2005.
- HARVEY, D. **Condição Pós-moderna**. 9. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2000.
- HAUSMANN, M. PEDUZZI. M. Articulação entre as dimensões gerencial e assistencial do processo de trabalho do enfermeiro. **Texto Contexto Enfermagem**, Florianópolis, 2009 Abr-Jun; 18(2): 258-65
- HEATON, D. P. SCHMIDT-WILK, J. TRAVIS, F. *Constructs, methods, and measures for researching spirituality in organizations. Journal of Organizational Change Management*. Vol.17 No.1, 2004 pp.62-82
- HILL, S. E. K. *Team Leadership. In: NORTHHOUSE, P. G. Leadership: Theory and Practice*. 3. Ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 2004, cap. 10, p. 203-234

HITT, M. A.; IRELAND, R.; HOSKISSON, R. R. E. **Administração Estratégica**. São Paulo: Thomson Learning, 2002. Cap 1, p. 2-24

LEITE, C. F. F. O Comprometimento Organizacional na Gestão Pública: um Estudo de Caso em uma Universidade Estadual. **ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO**, 31, 2007, Rio de Janeiro/RJ. Anais..., ANPAD, 2007, 1, CD-ROM

LEOPARDI, MT. **Processo de trabalho em saúde: organização e subjetividade**; programa de pós-graduação em enfermagem – Universidade Federal de Santa Catarina (org.) Florianópolis: papa livros, 1999

LIMA, C.H.P.; VIEIRA, A. Do Sacrifício ao Sacro Ofício: Um Modelo Para a Compreensão do Significado do Trabalho. In: **ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO**, 29, 2005, Brasília/DF. Anais... Brasília/DF, ANPAD, 2005, 1, CD-ROM.

KEIKO, K.; GIACALONE, R. A. JURKIEWICZ, L.C. ; *Point-counter point: measuring workplace spirituality*. **Journal of Organizational Change Management**. Vol.16 No.4, 2003 pp.396-405

KINJERSKI, V. SKRYPNEK, B. *Defining spirit at work: finding common ground*. **Journal of Organizational Change Management** Vol.17No.1,2004 pp.26-42

KINJERSKI, V. SKRYPNEK, B. J. *Four Paths to Spirit at Work: Journeys of Personal Meaning, Fulfillment, Weil-Being, and Transcendence Through Work*. **The Career Development Quarterly**. June 2008 • Volume 56

MARX, K. **O capital**. 2. Ed. Nova Cultural. São Paulo, 1985

MEDEIROS, C. A. F., ALBUQUERQUE, L. G.; SIQUEIRA, M.; MARQUES, G.M. Comprometimento Organizacional: o Estado da Arte da Pesquisa no Brasil **RAC**, v. 7, n. 4, Out./Dez. 2003: 187-209

MELO, C. Divisão social do trabalho e enfermagem. São Paulo: Cortez, 1996

MILLIMAN, J., CZAPLEWSKI, A. J. & FERGUSON, J. *Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment*. **Journal of Organizational Change Management**, v.16, n.4, p.426-447, 2003.

MINIEL, A. V. Promoção da qualidade de vida dos trabalhadores de enfermagem: uma responsabilidade gerencial do enfermeiro. **Escola de enfermagem. Universidade de São Paulo**, 2006

MINTZBERG, H. **The Manager's Job: Folklore and Fact**. *Haward Business Review*, vol. 6, n. 8, mar./apr. 1990

MISHIMA, SM. Organização do processo gerencial no trabalho em saúde pública. IN: ALMEIDA, M.C.P. **O processo de trabalho da enfermagem**. São Paulo, Cortez, 1997

MITROFF, I., DENTON, E. (1999). *A study of spirituality in the workplace*. **Sloan Management Review**, 40, 83-92.

MOTTA, P. R. **Gestão contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente**. 2. ed. Rio de Janeiro: Record, 1991

MORIN, Estelle. Os Sentidos do Trabalho. IN.: **Revista de Administração de Empresas – RAE**. V. 41, n.º3, jul/set – 2001. p. 8-19

NEAL, J. A., LICHTENSTEIN, B. M. B.; BANNER, D.. *Spiritual perspectives on individual, organizational and societal transformation*. **Journal of Organizational Change Management**, 12, 175-185. 1999

NEAL, J.; BIBERMAN, J. *Research that matters: Helping organizations integrate spiritual values and practices*. **Journal of Organizational Change Management**, v. 17, n. 1, p. 7-10, 2004

NYHAN, R. C.. *Increasing affective organizational commitment in public organizations: the key role of interpersonal trust*. **Review of Public Personnel Administration**, California, v. 19, n. 3, p. 58-70. 1999

PAIM, J. S.; FILHO, N.A. Saúde coletiva: uma “nova saúde pública” ou campo aberto a novos paradigmas? **Revista de Saúde Pública** 32 (4): 299-316, 1998

PASSOS, J. P; CIOSAK, S. I. A concepção dos enfermeiros no processo gerencial em Unidade Básica de Saúde. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, 2006; 40(4):464-8

PESTANA, C. L., VARGAS, L. A., SHIRATORI, T., M., SHIRATORI, K. Bioética e precarização do trabalho do enfermeiro do Programa de Saúde da Família. **Revista Enfermería Global**, nº 7, Novembro, 2005 disponível em www.um.es/eglobal/ acesso em 22/01/2010

PERES, A.M. Competências gerenciais do enfermeiro relações entre as expectativas da instituição formadora e do mercado de trabalho. **Tese (doutorado) Programa de pós-graduação em enfermagem da universidade de São Paulo**, 2006

PROCHNOW, A. G. LEITE J. L; TREVIZAN, M. Manifestações culturais e corpóreas do enfermeiro na sua prática gerencial. **Texto Contexto Enfermagem**, Florianópolis, 2006 Jul-Set; 15(3): 449-57.

REGO, A. Comprometimento organizacional e ausência psicológica: Afinal, quantas dimensões? **Revista de Administração de Empresas**, v.43, n.4, p.25-35, 2003

REGO, A.; CUNHA, P. M.; SOLTO, S. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. **Revista de Administração de Empresas RAE-eletrônica**, v. 6, n. 2, Art. 12, jul./dez. 2007

REGO, A. & SOUTO, S. Comprometimento organizacional em organizações autênticas. **Revista de Administração de Empresas**, v.44, n.3, p.30-43, 2004.

REGO, A. & SOUTO, S. Espiritualidade nas Organizações, Positividade e Desempenho. Anais do 30º **Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração**, Salvador, 2006 [CD-ROM].

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Prentice Hall. (2005)

SAMPAIO, Bernardo Façanha. Comprometimento do empregado terceirizado: estudo de caso da contratação de serviço da RIP, no Pólo petroquímico de Camaçari, Camaçari – Bahia/ Sampaio Bernardo Façanha. -2005.114 fl.

SANTOS, I.; OLIVEIRA, S.R. M; CASTRO, C.B. gerência do processo de trabalho em enfermagem: liderança da enfermeira em unidades hospitalares. **Texto Contexto Enfermagem**, Florianópolis, 2006 Jul-Set; 15(3): 393-400

SIMON, Herbert. **Comportamento Administrativo**. Rio de Janeiro: FGV, 1970

SIQUEIRA, M. M. M. Comprometimento Organizacional Afetivo, calculativo e Normativo: Evidências Acerca da Validade Discriminante de três Medidas. Anais do 25º **Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração**, Campinas, 2001[CD-ROM].

SPAGNOL, C. A. Re (pensando a gerência em enfermagem a partir de conceitos da saúde coletiva utilizados no campo da saúde coletiva. **Ciência e Saúde Coletiva**. Associação Brasileira de Pós-Graduação em Saúde Coletiva. Rio de Janeiro, 2005 Jan. Mar (10):119-127

SOUZA, M. F.; HAMANN, E. M. Programa Saúde da Família no Brasil: uma agenda incompleta? **Ciência e saúde coletiva**, vol 14 n 5 pp 1325-1335, 2009

SILVA, A. B. **Como os Gerentes Aprendem?** São Paulo: Saraiva, 2009.

TISCHLER, L. *The growing interest in spirituality in business Along-term socio-economic explanation*. **Journal of Organizational Change Management**. Vol.12 No.4, 1999, pp.273-279.

WAGNER III, J. A.; HOLLENBECK, J. R. (2007). **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. São Paulo: Saraiva

ZATTI, M. L. R.; MENDES, V. L. P. S. Comprometimento Organizacional na Área Hospitalar e Vínculos Empregatícios In: **Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, 31, 2007, Rio de Janeiro/RJ. Anais..., ANPAD, 2007, 1, CD-ROM

**APÊNDICE A – CARTA DE APRESENTAÇÃO PARA OS PARTICIPANTES DA
PESQUISA**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
CAMPUS UNIVERSITÁRIO - JOÃO PESSOA- PB
CEP – 58.059-900 FONE: (83) 32167454**



João Pessoa, 01 de Julho de 2010

Prezado enfermeiro (a)

Camila Gomes de Freitas, minha orientanda do Mestrado em Gestão Organizacional da Universidade Federal de Paraíba, está realizando uma pesquisa sobre o tema espiritualidade no trabalho e comprometimento organizacional. O trabalho possui o seguinte título: **ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO COMO FATOR DE COMPROMETIMENTO NA ORGANIZAÇÃO: O Caso dos Enfermeiros da microrregião de Irecê na Bahia.**

O objetivo central do estudo é “investigar se as percepções dos enfermeiros que atuam em saúde pública na Microrregião de Irecê/Bahia acerca de três dimensões da espiritualidade no trabalho influenciam o seu comprometimento para com a organização. Trata-se de uma pesquisa de natureza quantitativa. Por meio da coleta de dados, a pesquisadora pretende capturar as percepções acerca da espiritualidade no trabalho e sua relação com o comprometimento organizacional dos enfermeiros. As informações obtidas serão confidenciais.

Para viabilizar a pesquisa, venho, por meio deste, solicitar a sua participação, respondendo ao questionário, que será posteriormente submetido a análises estatísticas e apreciação dos resultados para inferência teórico-prática.

Atenciosamente,
Prof. Dr. Walmir Rufino da Silva

APENDICE B – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS



UFPB
PPGA

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - PPGA
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO
Campus Universitário - João Pessoa - PB
58.059-900 Fone: 3216.7454

Questões Sócio-Profissionais

- a) Idade: _____
- b) Gênero: () Masculino () Feminino
- c) Estado Civil: () Solteiro () Casado () Separado/Divorciado () Viúvo () Vive com alguém
- d) Nível de Instrução: () Graduação () Pós-Graduação
- e) Tempo de atuação como enfermeiro(a):
- f) Unidade de trabalho onde atua:
- g) Tempo de atuação na unidade:
- h) Tipo de vínculo: () contratado () concursado

Por favor, pense na organização onde você trabalha e assinale em que grau as afirmações seguintes são verdadeiras ou falsas. Responda de acordo com aquilo que ocorre na sua organização – e não como gostaria que fosse. Utilize, por favor, a escala de seis pontos seguinte, colocando à frente de cada afirmação o número correspondente à sua resposta.

A afirmação é completamente falsa	Na maior parte, é falsa	É um pouco falsa	É um pouco verdadeira	Na maior parte, é verdadeira	A afirmação é completamente verdadeira
-----------------------------------	-------------------------	------------------	-----------------------	------------------------------	--

	1	2	3	4	5	6
V.1	As pessoas do meu grupo/equipe sentem-se parte de uma família					
V.2	O meu grupo/equipe estimula a criação de um espírito de comunidade.					
V.3	Acredito que as pessoas do meu grupo/equipe se apóiam umas às outras.					
V.4	Acredito que os membros do meu grupo/equipe se preocupam realmente uns com os outros.					
V.5	Sinto que as pessoas do meu grupo/equipe estão ligadas entre si por um propósito comum.					
V.6	Sinto-me bem com os valores que predominam na minha organização.					

V.7	Tenho orgulho em dizer a outras pessoas que faço parte desta organização
V.8	Tenho uma forte ligação de simpatia por esta unidade de trabalho.
V.9	Sinto-me “parte da família” na minha unidade
V.10	Mesmo que isso me trouxesse vantagens, sinto que não deveria abandonar a minha unidade agora
V.11	Não deixaria a minha unidade agora porque sinto obrigações para com as pessoas que aqui trabalham
V.12	Sinto que, se recebesse uma oferta de melhor emprego, não seria correto deixar a minha unidade
V.13	Mantenho-me neste emprego porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outro
V.14	Continuo nesta organização porque, se saísse, teria que fazer grandes sacrifícios pessoais.
V.15	Sinto que tenho poucas alternativas de emprego se deixar esta unidade.
V.16	Mantenho-me nesta unidade porque sinto que tenho poucas oportunidades noutras organizações.
V.17	Não abandono esta unidade devido às perdas que me prejudicariam.
V.18	As pessoas sentem-se seguras acerca do seu futuro na organização.
V.19	A minha organização respeita a minha “vida interior”.
V.20	A minha organização ajuda-me a que eu viva em paz comigo mesmo.
V.21	Os líderes da minha organização preocupam-se em ser úteis à sociedade.
V.22	O trabalho que eu realizo está relacionado com aquilo que considero importante na vida.
V.23	Vejo que existe uma ligação entre o meu trabalho e os benefícios para a sociedade como um todo.
V.24	Quando trabalho, sinto que sou útil à sociedade.
V.25	Sinto alegria no meu trabalho.
V.26	Na maior parte dos dias, é com prazer que venho para o trabalho.