

**ESPIRITUALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO DURANTE A PANDEMIA  
DA COVID-19**  
**SPIRITUALITY IN THE WORKPLACE DURING THE COVID-19 PANDEMIC**

**RESUMO**

O objetivo do estudo foi evidenciar a espiritualidade nas empresas durante a pandemia causada pela COVID-19, para isto, foi utilizado um questionário estruturado em duas seções, uma com o perfil dos respondentes e a outra abordava as dimensões do empenho afetivo, normativo e instrumental, onde, as possibilidades de respostas desta seção, foram dispostas numa escala likert de 5 pontos. Os dados foram tratados pelo SPSS®, de onde foram levantadas as frequências relativas (%), a mediana e moda. O estudo concluiu que durante o período da quarentena, os respondentes desta pesquisa apresentaram um empenho afetivo total e normativo parcial com a empresa, tendo em vista que foi comprovado com o sentido de comunidade com a equipe o alinhamento pessoal com os valores da organização, o sentido de utilidade junto à comunidade e satisfação com o trabalho. Já no empenho normativo, não acham que devem abandonar a empresa e sentem obrigação com as pessoas com quem trabalham. Foi verificada também, que a conclusão do estudo se alinha com pesquisas relacionadas ao tema, como a de Milliman, Gatling e Kim (2018); Rotiti et al. (2017) ; Silva Filho e Ferreira (2015) ;Fisher (2010); Rego, Souto e Cunha (2007) e com Rego (2003) e, no que se refere ao sentimento durante a pandemia, pode-se inferir que estes respondentes, no que se refere a espiritualidade no ambiente do trabalho, continuam mantendo uma relação de satisfação com a empresa alinhado ao estudo de Prochazka et al. ( 2020) que foi realizado no período da pandemia.

**Palavras-chave:** Espiritualidade; Ambiente de trabalho; COVID-19.

**ABSTRACT**

The objective of the study was to show the spirituality in companies during a pandemic caused by COVID-19, for this, was used a questionnaire structured in two times, one with the profile of the respondents and the other addressed the dimensions of affective, normative and instrumental commitment, where the possibilities for answers in this section were arranged on a 5-point Likert scale. The data were treated by SPSS®, from where they were raised as relative frequencies (%), the median and mode. The researched study that during the quarantine period, the respondents of this research source a total affective and partial normative commitment with the company, considering that it was proven with the sense of community with the personal alignment team with the organization's values, the adequate service to the community and satisfaction with the work. In the normative effort, however, they do not think they should abandon the company and obligation to the people with whom they work. It was also verified that the conclusion of the study is in line with research related to the theme, such as that of Milliman, Gatling and Kim (2018); Rotiti et al. (2017); Silva Filho and Ferreira (2015); Fisher (2010); Rego, Souto and Cunha (2007) and with Rego (2003) and, with regard to feeling during a pandemic, it can be inferred that these respondents, regarding spirituality in the work environment, continue to maintain a relationship of satisfaction with the company in line with the study by Prochazka et al. (2020) that was carried out during the pandemic period.

**Keywords:** Spirituality; Workplace; COVID-19.

## 1 INTRODUÇÃO

A nova pandemia do coronavírus (COVID-19) é a maior emergência de saúde pública enfrentada pela comunidade internacional em décadas (SCHMIDT, 2020). Ademais, a crise sanitária provocada pela pandemia de COVID-19 é acompanhada por grave crise social, econômica e política, afetando fortemente a realidade do trabalhador e suas relações com o trabalho segundo a Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e Trabalho – SBPOT (2020), Prochazka et al. (2020) corrobora afirmando que a pandemia causada pela COVID-19, influenciou o trabalho dos funcionários em todos os continentes.

Subordinado a estas transformações Arlington (2020) afirma que o impacto significativo do surto COVID-19 na vida pessoal e profissional dos funcionários está levando à ansiedade, frustração e esgotamento dos funcionários. Segundo a Fundação Instituto Osvaldo Cruz – FIOCRUZ (2020) estima-se que entre um terço e metade da população exposta a uma epidemia pode vir a sofrer alguma manifestação psicopatológica, caso não seja feita nenhuma intervenção de cuidado específico para as reações e sintomas manifestados (FIOCRUZ, 2020). E O’Leary (2020) aponta que o trauma emocional e social decorrente da pandemia COVID-19 provavelmente durará mais que a propagação do vírus (O’LEARY, 2020).

Essas mudanças de cenários na relações de emprego e as crises econômicas no passado recente levaram a um interesse renovado em explorar o papel da espiritualidade na gestão de negócios (MAHADEVAN, 2013), tendo em vista que nos últimos anos, a espiritualidade no local de trabalho ganhou destaque por promover um ambiente psicológico positivo para os funcionários (HALDORAI; KIM.; CHANG; LI, 2019). A relação funcionário e organização trata-se de um compromisso organizacional, em que a condição psicológica caracteriza se o desejo do funcionário permanecer na organização (ALLEN; MEYER, 2000). Desse modo, a espiritualidade no local de trabalho pode desempenhar um papel significativo na construção de felicidade substancial para os indivíduos a longo prazo (MAHIPALAN; SHEENA, 2019).

Isto posto, existem vários desafios em entender o que “espiritualidade” significa no sentido operacional de gerenciamento de negócios (MAHADEVAN, 2013). Espiritualidade e bem-estar são duas construções relacionadas a níveis ótimos de funcionamento humano (MAHIPALAN; SHEENA, 2019). Nessa perspectiva, a tarefa de liderança organizacional eficaz não é promover um único plano espiritual, mas sim criar uma estrutura e cultura em que líderes e seguidores possam respeitosamente negociar diversidade religiosa e espiritual (HICKS, 2002).

A teoria da liderança espiritual pode ser vista em parte como uma resposta ao apelo a um liderança holística que ajuda a integrar as quatro arenas fundamentais que definem a essência da existência humana no local de trabalho - corpo (físico), mente (pensamento lógico / racional), coração (emoções; sentimentos) e espírito (FRY, 2003).

Já Weinberg e Dent (2014) com base em pesquisas anteriores, afirmaram que a orientação espiritual é organizada em três categorias - vida interior, trabalho significativo e contexto / conexão – e apresentado como um processo temporal pelo qual os líderes podem fornecer esses comportamentos de apoio (WEINBERG; LOCANDER, 2014).

No que refere-se a sua definição, Duchon e Plowman (2005) apontam que a espiritualidade no local de trabalho é definida como um local de trabalho que reconhece que os funcionários têm uma vida interior que nutre e é nutrido por um trabalho significativo que ocorre no contexto da comunidade. Dessa forma, pode atribuir-se três maneiras bastante específicas, cada uma das quais concede um rótulo distinto: O comprometimento afetivo refere-se à identificação, envolvimento e apego emocional à organização (ALLEN; MEYER, 1996).

A espiritualidade nas empresas pode ser entendida como busca pelo bem estar coletivo e da interconectividade dos indivíduos entre si e entre o meio que o cerca (PAULA, 2017). À vista disso, Milliman e Gatling (2018) definem que a espiritualidade no local de trabalho foi

conceituada como oferecendo novas ideias sobre como os indivíduos experimentam um nível mais profundo de motivação e engajamento intrínseco no trabalho. Duchon e Plowman (2005) apontam que a espiritualidade no local de trabalho tem suas raízes em um número de comportamentos familiares e construções teóricas da organização.

Menegat (2014) afirma que a espiritualidade é um movimento que tem surgido nas empresas como um diferencial. Tendo em vista que antes se tinha uma cultura mais formal, hoje as empresas buscam relacionamentos mais fraternos, o que antes só existia entre amigos, em grupos sociais como a igreja e na família. A maioria dos pesquisadores associa espiritualidade e religião e que a maioria encontrou ou propõe uma correlação entre espiritualidade e produtividade (DENT; HIGGINS; WHARFF, 2005). Evidencia-se que a orientação espiritual pode ajudar a melhorar uma série de relações humanas e questões de gerenciamento de recursos humanos (WEINBERG; LOCANDER, 2014).

Nas últimas décadas, a atenção dada ao o impacto que a espiritualidade tem nos campos de pesquisa, prática e pedagógica gerencial aumentou dramaticamente, tendo em vista espiritualidade no local de trabalho, incluindo novas válvulas que se abrem no comportamento organizacional e, a cada dia, atraem mais fãs (AHMADI; NAMI; BARVARZ, 2014; KUMPIKAIT –VALI NIEN A, 2014). Assim, evidencia-se que a mensuração precisa, usando instrumentos validados, pode auxiliar as organizações a entender a utilidade da espiritualidade no local de trabalho (GIACALONE; JURKIEWICZ, 2003). O estudo científico da Espiritualidade no local de trabalho deve ser baseado em uma justificativa teórica sólida de sua utilidade. Dessa forma, os pesquisadores necessitam certificar a espiritualidade no trabalho, envolvendo-a como uma questão de valor agregado chegando ao seguinte questionamento: Como a espiritualidade está presente nas empresas no período de pandemia causado pela COVID-19? Tendo como objetivo, evidenciar a espiritualidade dos empregados nas empresas durante a quarentena causada pela COVID-19.

No que se refere a justificativa da pesquisa, durante a pandemia, 71% dos brasileiros têm medo de perder o emprego (BARBOSA, 2020), na contramão desse sentimento, a empresa de pesquisa e consultoria — Gartner (2020) afirma que as organizações precisam se concentrar nas emoções dos funcionários relacionadas à pandemia do coronavírus para restaurar a produtividade. Assim, O'Donnell (1997) afirma que, desde a década de 90, um movimento em prol de mais espiritualidade nas organizações vem ganhando expressão em nível mundial. Sprung, Sliter e Jex (2012) relatam que, apesar do número de pessoas que realizam atividades espirituais diariamente, há uma surpreendente falta de pesquisas que investigam a espiritualidade no local de trabalho e, Rego Souto e Cunha (2007) apontaram que a literatura que relaciona o comportamento organizacional positivo com espiritualidade nos locais de trabalho é parca.

Dessa forma, o estudo busca contribuir com os pesquisadores e profissionais sobre o assunto, tendo em vista que pouco se conhece em relação à implantação da espiritualidade no ambiente de trabalho (WEINBERG, 2014) ademais, uma enorme parcela de trabalhadores tiveram suas rotinas alteradas de forma substancial em virtude da pandemia causada pela COVID-19(RODRIGUES et al., 2020).

## **2 REFERENCIAL**

### **2.1 O impacto da COVID-19 no ambiente de trabalho**

A Covid-19, doença causada pelo coronavírus Sars-CoV-2, teve seu primeiro foco detectado na China e, rapidamente, tornou-se um problema de saúde pública mundial, sendo então classificada como pandemia pela Organização Mundial da Saúde (OMS) (DWECK et al., 2020).

Os coronavírus são vírus conhecidos por causar infecções respiratórias e, em geral, provocam resfriados leves. Eles estão associados a um terço dos casos registrados no mundo nas épocas mais frias (FIOCRUZ, 2020). Ainda segundo a FIOCRUZ (2020), o coronavírus nomeado pela Organização Mundial de Saúde como Covid-19, é um vírus RNA com alta capacidade de mutação. Existem quatro gêneros deles: alfa, beta, delta e gama, sendo alfa e beta os únicos capazes de infectar seres humanos.

Diante da ascensão da pandemia, a Covid-19 expõe fragilidades na economia, como queda nos preços de petróleo, em commodities, em empregos, enfraquecimento da moeda, aumento da dívida pública e recessão no Brasil e no mundo (JUNIOR; SANTA RITA, 2020). Tendo em vista seu avanço em todos os continentes, em diferentes culturas e nacionalidades. Impondo as necessidades de contenção e isolamento de comunidades e pessoas para minimizar o crescimento exponencial do número de pessoas infectadas (CRUZ et al., 2020).

No Brasil, a incerteza quanto à duração do período de contração da atividade econômica se soma à incerteza quanto à efetividade da atuação do governo na mitigação dos impactos. A direção e a intensidade da atuação serão fatores determinantes para atenuar os efeitos da destruição dos empregos, do empobrecimento da população e do fechamento de empresas (DWECK et al., 2020). Nessa perspectiva, o bloqueio e várias medidas de segurança podem ter tido sérias consequências para os funcionários. Alguns não puderam trabalhar ou tiveram que trabalhar em casa e perderam o contato social (de trabalho) (PROCHAZKA et al., 2020).

Foi possível perceber que esse momento da história vem se revelando muito desafiador para os sujeitos que geram grande impacto na saúde física e mental, pois é um momento em que as pessoas tiveram que se distanciar de seus ciclos, gerando medo, solidão, incerteza e até problemas psicológicos como ansiedade, estresse e depressão (DE SOUSA CARVALHO et al., 2020). De Oliveira e Beuren (2020) complementam afirmando que as mudanças nas demandas de trabalho, provocadas pela necessidade de isolamento social e modificações na legislação diante da pandemia Covid-19, podem levar ao estresse (DE OLIVEIRA; BEUREN, 2020).

Evidencia-se que durante uma pandemia é esperado que as pessoas estejam frequentemente em estado de alerta, preocupados, confusos, estressados e com sensação de falta de controle frente às incertezas do momento (FIOCRUZ, 2020). Revelando o sentido literal da pandemia do coronavírus que é o medo caótico generalizado e a morte sem fronteiras causados por um inimigo invisível (SANTOS, 2020).

### **2.2 Espiritualidade nas Organizações**

É comumente, que o engajamento organizacional seja considerado fator primordial da competitividade e do comportamento organizacional (REGO, 2003). As organizações são organismos vivos, porque são constituídas por pessoas que se comunicam entre si, que trabalham outras questões além do próprio trabalho, como por exemplo, os valores. A espiritualidade no trabalho está diretamente ligada à confiança entre as pessoas que participam daquela determinada empresa, a valorização da criatividade, e ao próprio respeito (DANIEL, 2010).

Para o desempenho da organização é muito importante a questão da harmonia no ambiente. Tendo em vista, que cada pessoa apresenta um tipo de comportamento. Sabe-se que existem pessoas que apresentam facilidade em responderem aos problemas que tendem a surgir. As organizações estão precisando de pessoas que necessitam estar dispostas a ir mais adiante do que aquilo que está formalmente imposto, a adotarem comportamentos espontâneos em resposta a problemas inusitados, a propiciarem sugestões criativas e inovadoras para a resolução de problemas (REGO, 2003).

O trabalho é algo inerente à vida humana, os indivíduos passam boa parte da vida ocupada e isso pode ajudar com o desenvolvimento pessoal e gratificação, desde que o trabalho seja feito com especialização (ARJOON, TURRIAGO, 2017). A espiritualidade afeta o comportamento do trabalhador promovendo os objetivos da empresa, aumentando a questão da produtividade, um melhor atendimento, minimizando custos, dentre outros benefícios (SARAVAKOS, 2014). Dessa forma, a espiritualidade no ambiente de trabalho envolve muitos fatores como, por exemplo, a pesquisa, a conexão espiritual através de uma análise mais profunda (Baldacchino, 2017). Essa é uma prática transformadora da realidade que viabiliza a sobrevivência e a realização do ser humano (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014). No ambiente de trabalho essa transformação vem acompanhada pela espiritualidade vista muitas vezes pelos próprios gestores trazendo um significado em um contexto onde se está inserido.

Nessa perspectiva, os indivíduos acabam experimentando níveis de motivação e engajamento mais profundo intrínsecos ao trabalho desempenhado (Milliman, Gatling 2018), tendo em vista que as organizações que possuem um clima espiritual possuem também características de senso de comunidade, motivação e ambientes sociais e naturais (PANDEY, GUPTA 2019). Assim, o processo de aprendizagem nesses grupos acaba alterando a visão que as pessoas têm sobre crenças, normas e valores (YANG, 2004).

As pesquisas sobre espiritualidade no ambiente de trabalho tiveram um aumento muito significativo nos últimos anos (JOELLE; COELHO, 2017). Este aumento pode estar relacionado ao fato da espiritualidade envolver questões quanto ao significado da vida e a razão de viver, não limitado a tipos de crenças ou práticas religiosas.

Assim, nas organizações, a espiritualidade pode ser entendida como busca do bem estar coletivo e da interconectividade dos indivíduos entre si e entre o meio que o cerca (PAULA, 2017). Ao criar ambientes espirituais, as organizações estarão a promover o bem-estar, o equilíbrio, o dinamismo, o empenho, o sentido de identidade e de necessidade da organização para a realização pessoal e, em última análise, a felicidade interna e externa, ou seja, dos colaboradores e dos clientes (CALDEIRA; GOMES; FREDERICO, 2011).

Como uma alternativa diante desses ambientes espirituais tão dinâmicos surge essa nova realidade. Esta sinergia entre a política empresarial, a cultura e espiritualidade pode afetar de maneira positiva a qualidade e a satisfação dos clientes (TUNGtakanPOUNG, WYATT. 2013).

### **2.3 Necessidade da Espiritualidade nas organizações**

A mudança demográfica na força de trabalho está mudando a forma do local de trabalho e apresentar desafios aos profissionais de RH em termos de recrutamento, treinamento e gerenciamento de pessoas (HALDORAI et al., 2019). O autor complementa que, aliado a isso, as organizações estão enfrentando níveis mais altos de insatisfação e estresse no trabalho, levando à exaustão mental, agressão no local de trabalho e comportamento de incivilidade.

Assim, faz-se necessária uma estrutura complexa para negociar espiritualidade e religião nas organizações (HICKS, 2002). Tendo em vista que o estudo de Ahmadi, Nami e Barvarz (2014) relatam uma relação lógica significativa entre espiritualidade, comportamento no

trabalho e cidadania organizacional. Já que é provável que a orientação espiritual traga um sentimento de satisfação e envolvimento no trabalho de um funcionário, permitindo assim que ao se sentir apoiado, passe a sentir níveis mais altos de comprometimento com o trabalho e com a organização (WEINBERG; LOCANDER, 2014).

Nessa perspectiva, Silva Filho e Ferreira (2015) apontam que as necessidades espirituais são satisfeitas por meio de determinados recursos existentes no ambiente laboral, seria interessante também que os gestores procurassem incluí-las em seu planejamento estratégico. Assim, a orientação espiritual centrada em proteger o funcionário pode permitir que as organizações mesquem trabalho e um propósito mais alto (WEINBERG; LOCANDER, 2014), já que a adoção de práticas organizacionais que levem em conta a espiritualidade de seus membros poderá se revelar útil à melhoria do bem-estar no trabalho (SILVA FILHO; FERREIRA, 2015). Ainda segundo os autores, quando as necessidades espirituais dos membros da organização são satisfeitas, eles desenvolvem maior ligação afetiva com a organização.

Por fim, observa-se que os requisitos para motivação intrínseca nas novas organizações organizacionais de aprendizagem paradigma, juntamente com suas demandas no tempo dos funcionários, exigem que as pessoas agora satisfaçam, pelo menos até certo ponto, suas necessidades fundamentais de espiritualidade no trabalho (FRY, 2003). Tendo em vista que, os climas ricos em espiritualidade organizacional promovem o empenhamento e a produtividade porque libertam as forças positivas dos indivíduos e induzem-nos a canalizar o seu potencial para o benefício da organização e da sua realização pessoal (REGO; SOUTO; CUNHA, 2007).

### 3 METODOLOGIA

No que se refere aos procedimentos, a pesquisa foi classificada como de levantamento, tendo em vista que o objetivo da pesquisa de levantamento é produzir estatísticas, isto é, descrições quantitativas ou numéricas sobre alguns aspectos de uma população (FOWLER JR., 2011). Ainda segundo o autor, a principal forma de coletar informação é por meio de perguntas feitas às pessoas, suas respostas constituem os dados a serem analisados.

Nessa perspectiva, foi utilizado um questionário dividido em duas etapas, a primeira teve o intuito de coletar características dos respondentes e das empresas que eles trabalhavam, e a segunda etapa, continham as questões levantadas no estudo de Rego, Souto e Cunha (2007). Essas perguntas tinham o propósito de obter as informações da relação do respondente com a empresa, buscando assim identificar se a mesma se configura como afetividade, normativa ou instrumental (calculada) durante a pandemia, no caso da pesquisa, o levantamento dos dados foi realizado nos meses de maio e junho de 2020. Essas categorias estão detalhadas no estudo de Rego (2003) apresentada no quadro 1.

**Quadro 1** – Os três componentes mais comuns do comprometimento organizacional

Categorias	Caracterização	A pessoa permanece na organização porque	Estado psicológico
Afetiva	Grau em que o colaborador se sente emocionalmente ligado, identificado e envolvido na organização.	...sente que quer permanecer	Desejo
Normativa	Grau em que o colaborador possui um sentido da obrigação (ou do dever moral) de permanecer na organização.	... sente que deve permanecer.	Obrigação
Instrumental (ou calculativa)	Grau em que o colaborador se mantém ligado à organização devido ao reconhecimento dos custos associados com sua saída da mesma. Este reconhecimento pode advir da ausência de alternativas de emprego, ou do sentimento de que os sacrifícios pessoais gerados pela saída serão elevados.	... sente que tem necessidade de permanecer.	Necessidade

**Fonte:** Rego (2003)

As perguntas desta segunda etapa estavam descritas por categorias e com a possibilidade de respostas de acordo com a escala *Likert* de cinco pontos, esta escolha foi possível porque essa escala apresenta um conjunto de afirmações, ante os quais se pede ao respondente que externar sua reação (MARTINS; THEÓPHILO, 2009), assim, os participantes do estudo podiam responder entre: Discordo totalmente; Discordo parcialmente; Nem concordo nem discordo; Concordo Parcialmente e Concordo totalmente. Vale salientar que não foram colocadas questões que levassem a situação da pandemia, o intuito era identificar que tipo de relação estavam mantendo com a empresa, durante a quarentena.

Os dados foram coletados utilizando um formulário eletrônico que foi devidamente enviados aos propensos respondentes da pesquisa, e, após a coleta de todas as informações, foram tratados com o uso do *software SPSS®*, utilizando a análises descritivas tendo em vista a possibilidade de organização, sumarização e descrição de um conjunto de dados e por melhor compreender o comportamento da variável expressa no conjunto dos dados que foram coletados (MARTINS; THEÓPHILO, 2009).

As informações coletadas foram analisadas através das tabelas que apresentam a frequência relativa percentual e, usando como medida de posição central, a mediana e a moda, está, por apresentar o valor mais frequente na distribuição apresentada pelo estudo podendo ajudar no entendimento da relação do respondente com a empresa.

Assim, foram obtidas 107 respostas distribuídas entre os estados da Paraíba, Rio Grande do Norte e mais seis estados que foram classificados como outros. Dessa forma, a primeira etapa detectou as seguintes características dos respondentes e das empresas que eles atual: Com relação ao gênero dos respondentes predominou 50,5% do gênero feminino, e, a faixa etária se concentrou entre as pessoas jovens com o resultado de 47,7 % de 25 a 35 anos. O tempo de empresa prevaleceu 38,3% entre 1 e 5 anos. Obteve-se 44,9 % como ramo de atividade da empresa: serviços. Outra característica ressaltada, está relacionada ao estado que está situada. Constatou-se, 49,5 % situados na Paraíba. E por fim, a função que exerce na empresa: 26,3% (outros); 25,2% (professor); 12,1% (gerente); 12,1% (assistente administrativo); 10,3% (atendente); 6,5% (administrador); 4,7% (sócio) e 2,8% (coordenador).

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção apresenta a análise e discussão oriundas do questionário de espiritualidade no ambiente de trabalho, o qual teve como caracterização, as três dimensões do empenho organizacional elaboradas por Rego (2003), que são: o empenhamento afetivo, o normativo e o instrumental, e as perguntas propostas no estudo de Rego, Souto e Cunha (2007). Para efeito de entendimento dos quadros, considere as seguintes descrições: DN – Discordo Totalmente; DP – Discordo Parcialmente; N- neutro; CP – Concordo Parcialmente e CT – Concordo Totalmente.

**Quadro 2 - Empenho Afetivo**

Empenho afetivo	Frequência relativa%					Mediana	Moda
	DT	DP	N	CP	CT		
Tenho orgulho em dizer a outras pessoas que faço parte desta empresa	3%	3%	5%	26%	64%	5	5
Tenho uma forte ligação de simpatia por esta empresa	4%	3%	4%	27%	63%	5	5
Sinto-me “parte da família” na empresa que trabalho	7%	7%	12%	30%	44%	5	5

Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

Observa-se no quadro 2 que, no que se refere à concorda parcialmente ou totalmente, as respostas para ter orgulho de fazer parte da empresa e afirmar que tem uma forte ligação de simpatia representou 90% dos respondentes nos dois itens, na sequência, 74% se consideram

parte da família onde trabalham. Ficou evidenciado o alinhando das respostas dos participantes com o com as mesmas medidas do quadro 1, tendo em vista que os respondentes encontram-se emocionalmente ligados e envolvidos com a organização, o que caracteriza, segundo a teoria, que essa amostra sente que quer permanecer na entidade, expressando assim um empenho afetivo com a entidade que trabalha, provavelmente oriundo de princípios e valores desenvolvidos pela empresa.

Dessa forma, percebe-se o alinhamento pessoal com os valores praticados pela entidade, além disso, os resultados foram estatisticamente comprovados por apresentarem respectivamente a mediana e moda em concordo totalmente com as afirmações.

A pesquisa identificou, segundo o questionário, que esse sentimento foi confirmado ao responderem sobre o sentido de comunidade com a equipe da empresa, onde, 68% se sentem parte da família; 79% fomentam a criação de um espírito de comunidade; 73% acreditam que participam de um grupo na empresa que se apoiam umas nas outras; 68% acreditam que os componentes da equipe se preocupam uns com os outros, e, 66% sentem que a equipe estão ligadas ao um propósito comum, esses resultados apresentaram uma moda e mediana em concordo parcialmente com as afirmações.

Na sequência foram questionados sobre o alinhamento pessoal com os valores da organização, 74% sente-se bem com os valores predominantes da empresa; 55% que as pessoas sentem-se bem acerca de seu futuro na empresa; 61% que a empresa respeita sua vida interior; 56% sentem que a empresa ajuda a viver em paz consigo mesmo e 63% que os líderes se preocupam em ser úteis à sociedade. Estatisticamente representou uma moda e mediana oscilando em concordo parcialmente ou totalmente com as afirmativas.

Resultados afirmativos também foram obtidos ao serem questionados sobre o sentido de utilidade junto a comunidade, tendo em vista que 83% concordaram parcialmente ou totalmente que o trabalho está relacionado com aquilo que considera importante na vida; 85% percebem ligação entre o trabalho que realiza e o benefício que geral para a sociedade como um todo e 85% se sentem úteis a sociedade. Estatisticamente representou uma moda e mediana em concordo totalmente com as afirmativas.

No que se refere a alegria no trabalho, 82% concordam parcialmente ou totalmente que esse sentimento é real na empresa, e 83% aponta que na maior parte dos dias, é com prazer que vai ao trabalho. Estatisticamente comprovada com a média e a moda em concordo totalmente. Estes resultados se alinham a existência de evidências de que a felicidade tem consequências importantes para ambos os indivíduos e organizações (FISHER, 2010), a autora complementa afirmando que os indivíduos são realmente mais felizes do que o habitual quando acreditam que eles estão tendo um desempenho melhor que o normal, já que a felicidade no trabalho é provável que seja a cola que retém e motiva os funcionários de alta qualidade do futuro.

Com base nos resultados afetivos, percebe-se o alinhamento com o estudo de Rego, Souto e Cunha (2007) ao apontarem em sua pesquisa, evidência empírica que os indivíduos desenvolvem laços afetivos e normativos mais fortes com as suas organizações, vale ressaltar que no caso deste estudo, o empenho afetivo foi mais forte do que o normativo.

Ainda segundo os autores, Rego, Souto e Cunha (2007) quando as organizações são espiritualmente ricas, os seus membros podem satisfazer as suas necessidades espirituais, experimentar um sentido de segurança psicológica e emocional, sentir-se tratados como seres intelectual e espiritualmente valorosos, e experimentar sentidos de propósito, de autodeterminação, de alegria e de pertencer a empresa, o que se caracterizou pelos respondentes da pesquisa. Já que, a promoção de experiência da espiritualidade no local de trabalho pode influenciar positivamente no engajamento e na intenção de ficar (MILLIMAN; GATLING; KIM, 2018).



**Quadro 3 - Empenho Normativo**

Empenho normativo	Frequência relativa%					Mediana	Moda
	DT	DP	N	CP	CT		
Mesmo que isso me traga vantagens, sinto que não deveria abandonar a empresa neste exato momento	6%	7%	15%	23%	49%	4	5
Não deixaria a empresa que trabalho agora, porque sinto obrigações para com as pessoas que trabalham aqui	12%	14%	15%	21%	38%	4	5
Sinto-me em dívida com a empresa	39%	13%	22%	15%	10%	2	1
Sinto que, se recebesse a oferta de um emprego melhor, não seria correto deixar a empresa no momento	28%	17%	21%	12%	22%	3	1

Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

O quadro 3 evidencia uma polarização, tendo em vista que, no que se refere a questão de receber vantagens para mudar de emprego, 72% concordam parcialmente ou totalmente e não estão confortáveis no exato momento de realizar essa mudança. Isso pode ser justificado pela segunda alternativa, já que 59% se sentem na obrigação com as pessoas que trabalham na entidade.

Na sequência, observa-se que, a não possibilidade de mudança de emprego no momento não está relacionado ao sentimento de dívida com a empresa, tendo em vista que 74% não concordam, concordam parcialmente ou ficaram neutro nesta afirmação. E, nem com o comprometimento moral, tendo em vista que, 66% se tornaram passíveis de mudança caso recebesse uma oferta melhor de emprego. Alinhado com o quadro 1, evidencia-se que o colaborador ficou dividido entre ficar na empresa ou mudar para um outro local, tendo em vista que, dependendo da possibilidade, isso poderá acontecer.

A polarização apresentada no quadro 3, foi confirmada com a mediana e a moda, que nas duas primeiras alternativas ficaram em concordo parcialmente ou totalmente, e, as duas últimas em discordo parcialmente, totalmente ou ficou neutro.

**Quadro 4 - Empenho instrumental**

Empenho instrumental	Frequência relativa%					Mediana	Moda
	DT	DP	N	CP	CT		
Mantenho-me nesta empresa porque sinto que não conseguiria entrar em outra empresa com facilidade	41%	26%	14%	13%	6%	2	1
Sinto no momento que tenho poucas alternativas de emprego se deixar esta empresa	24%	22%	17%	20%	17%	3	1
Mantenho-me nesta empresa porque sinto que tenho poucas oportunidades noutras empresas	34%	28%	14%	17%	7%	2	1
Não abandono esta empresa, devido às perdas que me prejudicariam	26%	21%	24%	17%	12%	3	1

Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

O empenho instrumental com a empresa, está relacionado ao grau em que o colaborador se mantém conectado à organização devido ao reconhecimento dos custos associados com a saída da mesma. Assim, evidencia-se que, segundo os respondentes, a relação com a empresa não se mantém por preocupação com os custos associados a essa mudança, visto que, 67% discordam totalmente ou parcialmente no que se refere a possibilidade de mudança de emprego, na mesma sequência 46% o sentimento de pouca alternativa de emprego não é vista pelos respondentes.

Dando continuidade, 62% veem a oportunidade de emprego em outras entidades e 47% não se preocupam com os custos que podem está relacionados ao abandono da empresa. Seguindo

a linha do quadro 1, evidencia-se que eles não estão preocupados com os custos relacionados a sua saída, já que, eles veem a possibilidade de outro emprego, assim, não sentem que tem necessidade de permanecer na empresa.

Dessa forma, estatisticamente a moda e a mediana giraram nas respostas discordo totalmente ou parcialmente das afirmações, e ressaltando a moda que apresentou discordo totalmente em todas as alternativas.

Os resultados corroboram os achados de Silva Filho e Ferreira (2015) que em seus estudos, evidenciaram que as dimensões da espiritualidade no trabalho associadas ao sentido do trabalho e ao sentimento de comunidade no trabalho predisseram positiva e significativamente a satisfação no trabalho, o comprometimento organizacional afetivo e os afetos positivos dirigidos ao trabalho. Assim como com o estudo de Rotiti et al. (2017) cujos dados obtidos com o estudo possibilitaram identificar que os inquiridos possuem uma espiritualidade alta no trabalho. E com o estudo de Maranhão (2016), cujos resultados mostraram que a maioria dos gestores inqueridos no seu estudo, percebe a espiritualidade no ambiente de trabalho.

Conforme exposto nos resultados obtidos pela pesquisa, pode-se inferir que estes respondentes, no que se refere a espiritualidade no ambiente do trabalho, continuam mantendo uma relação de satisfação com a empresa, o que se configura como um resultado positivo, alinhado ao impacto comprovado pelo estudo de Prochazka et al. (2020) que foi realizado no período da pandemia, eles aplicaram um questionário durante a pandemia buscando identificar a pandemia COVID-19 influenciou o trabalho dos funcionários. Os autores coletaram um total de 726 respostas de funcionários distribuídos entre Alemanha, República Tcheca, Eslováquia e Itália, os colaboradores relataram o desempenho real no trabalho, o comprometimento organizacional, a satisfação no trabalho, a intenção de sair e a irritação na época da pandemia. Vale salientar que no caso do questionário utilizado pela pesquisa, não foi possível identificar sentimentos mais específicos, tendo em vista que o foco estava em identificar a espiritualidade no ambiente de trabalho durante a quarentena.

## **5 CONCLUSÃO**

O objetivo do estudo foi evidenciar a espiritualidade dos empregados nas empresas durante a quarentena causada pela COVID-19, para isto utilizou um questionário estruturado em duas seções, uma com o perfil do respondente e a outra abordava as dimensões do empenho afetivo, normativo e instrumental, as possibilidades de respostas desta seção foram dispostas numa escala likert de 5 pontos.

Os achados apontaram que os participantes têm um empenho afetivo com a empresa, tendo em vista que concordaram parcialmente ou totalmente com as perguntas que foram colocadas nesta dimensão. Além disso, foi evidenciado um alinhamento parcial com a dimensão normativa, tendo em vista que as respostas se dividiram na escala, sendo metade para concordo parcialmente ou totalmente e a outra metade para discordo parcialmente ou totalmente. Já no que se referiu ao empenho instrumental com a empresa, não se configurou alinhamento para satisfatório para esta dimensão.

Com base nos resultados o estudo concluiu que os respondentes desta pesquisa apresentaram um empenho afetivo total e normativo parcial com a empresa. No que se refere ao alinhamento afetivo, foi comprovado com o sentido de comunidade com a equipe que trabalham, o alinhamento pessoal com os valores da organização, o sentido de utilidade junto a comunidade e, por fim, estão felizes e vão ao trabalho com satisfação. E, no que se refere ao empenho normativo, os respondentes não acham que devem abandonar a empresa neste momento e sentem obrigação com as pessoas que trabalham na mesma empresa. Foi verificada também, que a conclusão do estudo se alinha com pesquisas relacionadas ao tema, como a de Milliman, Gatling e Kim (2018); Rotiti et al. (2017) ; Silva Filho e Ferreira (2015) ;Fisher

(2010); Rego, Souto e Cunha (2007) e com Rego (2003) estas duas últimas, serviram de base para o presente estudo.

No que se refere ao sentimento durante a pandemia, pode-se inferir que estes respondentes, no que se refere a espiritualidade no ambiente do trabalho, continuam mantendo uma relação de satisfação com a empresa, o que se configura como um resultado positivo, alinhado ao impacto comprovado pelo estudo de Prochazka et al. (2020) realizado no período da pandemia.

A limitação do estudo se deu pela demora ou disponibilidade em responder o questionário e não ter sido possível identificar sentimentos mais específicos no trabalho, tendo em vista que o foco do estudo. Sugere-se a ampliação do estudo para uma empresa com um quantitativo de funcionários que possam ser comparada as respostas dos funcionários com as posições de chefias existentes na empresa no período pós-pandemia.

## REFERÊNCIAS

ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. **Journal of vocational behavior**, v. 49, n. 3, p. 252-276, 1996.

ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. Construct validation in organizational behavior research: The case of organizational commitment. In: **Problems and solutions in human assessment**. Springer, Boston, MA, 2000. p. 285-314.

ARLINGTON, Va. Gartner Identifies Six Initiatives HR Can Undertake to Help Managers Maintain Employee Performance and Engagement during the Coronavirus Pandemic. Disponível em: <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2020-03-25-gartner-identifies-six-initiatives-hr-can-undertake-t>. Acesso em: 18 set. 2020.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E TRABALHO – SBPOT. Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho. (E-book - Organização: Melissa Machado de Moraes). Disponível em: <https://play.google.com/books/reader?id=MePuDwAAQBAJ&hl=pt&pg=GBS.PP5>. Acesso em: 18 set. 2020.

ARJOON S, TURRIAGO-HOYOS \_A, BRAUN BM. **Work and happiness**; In: Sison A, Beabout G, Ferrero I, eds. Handbook of Virtue Ethics in Business and Management. Dordrecht: Springer; 2017:791–797. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-6510-8\\_115](https://doi.org/10.1007/978-94-007-6510-8_115).

AHMADI, Somayeh; NAMI, Yaghoob; BARVARZ, Rasoul. The relationship between spirituality in the workplace and organizational citizenship behavior. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 114, n. 21, p. 262-264, 2014.

SANTOS, B.S. **A cruel Pedagogia do Vírus**. Coimbra: Almedina, 2020.

BALDACCHINO, D. (2017) Spirituality in the healthcare workplace. **Religions**, 8, 260.

BRBOSA, Marina. **Durante a pandemia, 71% dos brasileiros têm medo de perder o emprego**. Disponível em: [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:tLKQNHNSaAoJ:https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2020/07/16/internas\\_economia,1167475/durante-a-pandemia-71-](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:tLKQNHNSaAoJ:https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2020/07/16/internas_economia,1167475/durante-a-pandemia-71-)

dos-brasileiros-tem-medo-de-perder-o-emprego.shtml+&cd=11&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br&client=firefox-b-d. Acesso em: 18 set. 2020.

CALDEIRA, Sílvia; GOMES, Ana Calapez; FREDERICO, Manuela. **De um novo paradigma na gestão dos enfermeiros – a espiritualidade no local de trabalho**. Revista de Enfermagem Referência. III Série - n.º 3 – Mar, p. 25-35, 2011.

CRUZ, Roberto Moraes et al. COVID-19: emergência e impactos na saúde e no trabalho. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 2, p. I-III, 2020.

DANIEL, Jose Luís. The effect of workplace spirituality on team effectiveness. **Journal of management development**, 2010.

DENT, Eric B.; HIGGINS, M. Eileen; WHARFF, Deborah M. Spirituality and leadership: An empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions. **The leadership quarterly**, v. 16, n. 5, p. 625-653, 2005.

DE OLIVEIRA, Renata Mendes; BEUREN, Ilse Maria. Sobrecarga e estresse no trabalho durante a pandemia de Covid-19: Influência no desenvolvimento de Burnout em profissionais contábeis. **XX USP International Conference in Accounting**, São Paulo, de 29 a 31 de julho de 2020.

DE SOUSA CARVALHO, L.; DA SILVA, M.V.S.; COSTA, T. S.; DE OLIVEIRA, T.E.L.; DE OLIVEIRA, G.A.L. O impacto do isolamento social na vida das pessoas no período da pandemia da COVID-19. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 7, p. e998975273-e998975273, 2020

DWECK, E.; FERRAZ, J.C; DE FREITAS, F.N.P.; TORRACA, J. Impactos macroeconômicos e setoriais da Covid-19 no Brasil. **Rio de Janeiro, May**, 2020. Disponível em: [https://saudeamanha.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/08/TD\\_IE\\_007\\_2020\\_2020\\_DWECKcoord\\_vf.pdf](https://saudeamanha.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/08/TD_IE_007_2020_2020_DWECKcoord_vf.pdf). Acesso em: 18 de ago.2020.

DUCHON, Dennis; PLOWMAN, Donde Ashmos. Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. **The leadership quarterly**, v. 16, n. 5, p. 807-833, 2005.

FISHER, Cynthia D. Happiness at work. **International journal of management reviews**, v. 12, n. 4, p. 384-412, 2010.

FOWLER JR. F. J. **Pesquisa de Levantamento**. Porto Alegre: Penso, 2011.

FRY, Louis W. Toward a theory of spiritual leadership. **The leadership quarterly**, v. 14, n. 6, p. 693-727, 2003.

FUNDAÇÃO INSTITUTO OSWALDO CRUZ — FIOCRUZ. Covid – 19: infectologista Estevão Portela fala sobre medidas preventivas e aspectos clínicos. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/covid-19-infectologista-estevao-portela-fala-sobre-medidas-preventivas-e-aspectos-clinicos>. Acesso em: 18 set. 2020.

FUNDAÇÃO INSTITUTO OSWALDO CRUZ — FIOCRUZ. Coronavírus e saúde mental. Disponível em: <https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/coronavirus-e-saude-mental-tire-suas-duvidas-aqui/>. Acesso em: 18 set. 2020.

GIACALONE, R. A.; JURKIEWICZ, C. L. (Ed.). **Handbook of workplace spirituality and organizational performance**. Me Sharpe, 2003.

HALDORAI, K; KIM, W. G.; CHANG, H.S.; LI, J.J. Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. **International Journal of Hospitality Management**, p. 102372, 2019.

HICKS, Douglas A. Spiritual and religious diversity in the workplace: Implications for leadership. **The leadership quarterly**, v. 13, n. 4, p. 379-396, 2002.  
Holloway, M. **Spirituality**. School of Social Sciences, University of Hull, Hull, UK, 2015.

JUNIOR, Reynaldo Rubem Ferreira; SANTA RITA, Luciana Peixoto. Impactos da Covid-19 na Economia: limites, desafios e políticas. **Revista Teste**, v. 1, n. 7, p. 35-47, 2016.

JOELLE, M., & COELHO, A. (2017). The impact of spirituality at work on workers' attitudes and individual performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 13, 177e205.

KUMPIKAIT –VALI NIEN A, Vilmant . Spirituality at work: comparison analysis. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 150, p. 1205-1212, 2014.  
KERLINGER, F. N. Metodologia da pesquisa em Ciências Sociais. São Paulo: EPU/EDUSP, 1980.

MAHADEVAN, B. Spirituality in business: Sparks from the Anvil: In conversation with Suresh Hundre, Chairman and MD, Polyhydron Pvt. Ltd. **IIMB Management Review**, v. 25, n. 2, p. 91-103, 2013.

MAHIPALAN, Manju; SHEENA, S. Workplace spirituality and subjective happiness among high school teachers: Gratitude as a moderator. **EXPLORE**, v. 15, n. 2, p. 107-114, 2019.

MARANHÃO, L. M. M. **Espiritualidade no ambiente de trabalho: um estudo de caso no Real Hospital Português de Beneficência em Pernambuco**. Recife, 2016.

MARTINS, G. A. THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.  
MENEGAT, J. DIRLÉIA, F.S.; DÍAZ, M. **Bem-estar no ambiente de trabalho: a espiritualidade como diferencial**, 2014.

MILLIMAN, John; GATLING, Anthony; KIM, Jungsun Sunny. The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. **Journal of Hospitality and Tourism Management**, v. 35, p. 56-65, 2018.

O'DONNELL, Ken. Endoquality: **as dimensões emocionais e espirituais do ser humano nas organizações**. Pituba/BA: Casa da Qualidade, 1997.

O'LEARY, Patrick; TSUI, Ming-sum. Staying resilient, compassionate and ethical: Social work at the front line of the pandemic. 2020.

PANDEY, et.al. Gupta **Spirituality and Innovative Behavior in Teams: Examining the Mediating Role of Team Learning**. 2019.

PAULA, Silvio Piris e. Empresas florescentes, não apenas sustentáveis. **Revista do Administrador Profissional**, São Pulo, CRA – SP, ano 40, n. 373, 2017.

PROCHAZKA, Jakub et al. Data on work-related consequences of COVID-19 pandemic for employees across Europe. **Data in Brief**, p. 106174, 2020.

REGO, A.; SOUTO, S.; CUNHA, Miguel Pina e. Espiritualidade nas organizações, positividade e Desempenho. **Comportamento organizacional e gestão**, v. 13, n. 1, p. 7-36, 2007.

REGO, A. Comprometimento organizacional e ausência psicológica: afinal, quantas dimensões? **Revista de Administração de Empresas -RAE**, p. 25-35, 2003.

RÖHR, Ferdinand. Espiritualidade e formação humana. UNISUL, Tubarão, Número ESPECIAL: Biopolítica, Educação e Filosofia, p. 53 - 68, 2011.

ROTILI, L.B.; BAGGIO, D.K.; DESSBESELL; GRZYBOVSKI, D. Espiritualidade no ambiente de trabalho: estudo empírico com estudantes trabalhadores. XXII Jornada de Pesquisa. Salão do Conhecimento – A matemática está em tudo, Unijui, 2017.

SARAVAKOS, P. SIRAKOULIS, G.CH. **Modeling employees behavior in workplace dynamics**, 2014.

SILVA FILHO, André Luis Amorim; FERREIRA, Maria Cristina. O impacto da espiritualidade no trabalho sobre o bem-estar laboral. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 35, n. 4, p. 1171-1187, 2015.

SCHMIDT, B; CREPALDI, M.A.; BOLZE, S.D.A; NEIVA-SILVA, L.; DEMENECH, L.M. Impactos na Saúde Mental e Intervenções Psicológicas Diante da Pandemia do Novo Coronavírus (COVID-19). 2020. **Estudos de Psicologia**. Vol. 37, mai. 2020.

SPRUNG, Justin M.; SLITER, Michael T.; JEX, Steve M. Spirituality as a moderator of the relationship between workplace aggression and employee outcomes. **Personality and individual differences**, v. 53, n. 7, p. 930-934, 2012.

TUNGTAKANPOUNG, M. WYATT, M. **Spirituality and cultural values in the reported cognitions of female cabin attendants on Thai Airways**.2013.

WEINBERG, Frankie J.; LOCANDER, William B. Advancing workplace spiritual development: A dyadic mentoring approach. **The Leadership Quarterly**, v. 25, n. 2, p. 391-408, 2014.

YANG, B. (2004). **Holistic learning theory and implications for human resource development**. *Advances in Developing Human Resources*, 6(2), 241-262.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil-2**. AMGH Editora, 2014.