

A ALMA DO NEGÓCIO: A influência da espiritualidade na satisfação do local de trabalho

CAMILA PIRES DE ANGELUCCI
UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ - UNIVALI

TATIANA GHEDINE
UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ - UNIVALI

Introdução

Atingir a satisfação no local de trabalho é uma forma de conquistar resultados positivos e que impactam o sucesso organizacional, nesse ínterim, essa pesquisa notou a importância de pesquisar sobre a influência da espiritualidade no local de trabalho (WPS) na satisfação do local de trabalho. Para uma compreensão mais completa dessa relação, a pesquisa considerou algumas dimensões trazidas da literatura de WPS e para a pesquisa em questão, foram selecionadas as dimensões: trabalho significativo, senso de comunidade, alinhamento com valores organizacionais e compaixão.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Por muitas pesquisas sobre WPS se concentraram em grupos culturais semelhantes (R. Singh & S. Singh, 2023) se questionou nesta pesquisa: Quais as relações da espiritualidade com a satisfação no local de trabalho dentro do Brasil? e para contribuir nesta caminhada entendeu-se que o objetivo dessa pesquisa é analisar o efeito estabelecido entre a espiritualidade nas organizações e a satisfação no ambiente de trabalho de escritórios contábeis.

Fundamentação Teórica

A WPS não está ligada à religião ou à imposição de crenças (Ashmos & Duchon, 2000) e a literatura indica que pesquisar a sua influência na satisfação no local de trabalho é fundamental, uma vez que a satisfação no local de trabalho pode impactar na saúde e comportamentos do funcionário, afetando resultados tanto para os funcionários quanto para a organização (Siqueira, 2009). Nesse contexto, foram formuladas hipóteses para investigar se tanto se a WPS quanto suas dimensões influenciam a satisfação no local de trabalho.

Metodologia

Foi realizada uma pesquisa descritiva caracterizada como survey (Silva, 2008) com uso de instrumento de coleta de dados validado e estruturado através de escalas utilizados na pesquisa de Gupta et al. (2014). Mais especificamente, foi realizada tradução reversa e o mesmo foi validado através da análise de especialistas e análise semântica. Com isso, obteve-se 104 participantes no pré-teste e uma amostra que totalizou 317 respondentes que se identificaram como profissionais que trabalham em escritórios contábeis nos estados do Paraná e Santa Catarina localizados no Sul do Brasil.

Análise dos Resultados

A pesquisa utilizou a Análise Confirmatória de Componentes (ACC) (Bido & Silva, 2019) no pré-teste e Modelagem de Equações Estruturais (PLS-SEM) para analisar a amostra. Os resultados demonstraram que a WPS tem um papel crucial na satisfação no local de trabalho, e que essa por sua vez, é afetada positivamente por três das quatro dimensões exploradas, ou seja, trabalho significativo, senso de comunidade e valores organizacionais, já compaixão tem um resultado inovador e contrário do visto na literatura, influenciando negativamente a satisfação no local de trabalho.

Conclusão

O maior achado da pesquisa é a dimensão da compaixão ter um resultado inovador e contrário do visto na literatura ao influenciar negativamente a satisfação no local de trabalho. A pesquisa tem limitações devido à natureza pessoal do tema e à falta de diversidade na amostra, o que restringe a generalização dos resultados. Pesquisas futuras devem explorar outras variáveis e fatores no tocante à relação estudada, além de investigar como as empresas podem eficazmente incorporar a WPS para melhorar a satisfação a longo prazo no local de trabalho.

Referências Bibliográficas

relato. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 20(2) Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). Creating satisfied employees through workplace spirituality: A study of the private insurance sector in Punjab (India). *Journal of Business Ethics*, 122(1), 79-88. Singh, R. K., & Singh, S. (2022). Spirituality in the workplace: A systematic review. *Management Decision*, 60 (5), 1296-1325. Siqueira, M. M. M. (2009). Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed.

Palavras Chave

Espiritualidade no local de trabalho, Satisfação no local de trabalho, Escritórios de contabilidade

Agradecimento a órgão de fomento

Essa pesquisa não seria possível sem o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES), através do Programa de Suporte à Pós-graduação de Instituições de Ensino Comunitárias (PROSUC), de acordo com a Portaria CAPES nº. 149/2017 por isso se agradece e reconhece o incentivo dado para a mesma.

A ALMA DO NEGÓCIO: A influência da espiritualidade na satisfação do local de trabalho

INTRODUÇÃO

A satisfação no trabalho é reconhecida como a avaliação subjetiva de um funcionário sobre seu grau de prazer ou desprazer no desempenho de suas atividades laborais (Eliyana & Sridadia, 2020), especialmente quando os funcionários percebem que a organização os trata de maneira justa e demonstra preocupação com seu bem-estar (Manaf *et al.*, 2022). Uma abordagem que visa contribuir para a satisfação no local de trabalho é a espiritualidade nas organizações ou espiritualidade no trabalho (Gupta *et al.*, 2014), ambas representadas pela sigla WPS.

Embora a WPS tenha demonstrado ser um componente essencial para reter e satisfazer os talentosos funcionários de uma organização, contribuindo assim para seu crescimento e desenvolvimento (Giacalone & Jurkiewicz, 2003; Kinjerski & Skrypnek, 2008; Chawla & Guda, 2010; Walt & Klerk, 2014), a questão da espiritualidade tem sido negligenciada desde o início dos estudos sobre satisfação no trabalho (Neal, 2018). As pesquisas relacionadas à espiritualidade nas organizações encontram-se em estágio formativo (Petchsawang & Mclean, 2017), crescendo nas duas últimas décadas (Bella *et al.*, 2021) e são consideradas uma área emergente (Garg, 2017, 2019), apresentando-se como uma lacuna ainda a ser explorada devido aos seus benefícios (Lata & Chaudhary, 2020).

No entanto, acadêmicos e profissionais têm prestado maior atenção à espiritualidade como uma forma de abordar os problemas contemporâneos (Garg, 2017, 2019), uma vez que estruturas de negócios anteriormente consideradas tradicionais podem não ser mais adequadas ao cenário organizacional atual (Mukherjee *et al.*, 2019). Nesse sentido, a espiritualidade pode ser observada em diversas situações cotidianas e é um fator relevante no ambiente de trabalho (Neal, 1997, 2018; Ashmos & Duchon, 2000; Krahnke *et al.*, 2003), tendo um impacto positivo significativo tanto nas equipes quanto nos indivíduos em nível organizacional (Krishnakumar & Neck, 2002) e sendo considerada como um agente de mudança nas organizações (Garg, 2020).

Também é reconhecido que a espiritualidade no local de trabalho está consideravelmente associada a atitudes no trabalho, como a satisfação (Pawar, 2009), e tem sido examinada em conjunto com a satisfação no trabalho em diferentes países: Paquistão (Noor & Arif, 2011), Índia (Gupta *et al.*, 2014; Mukherjee *et al.*, 2019), África do Sul (Walt & Klerk, 2014) e Brasil (Oriol & Gomes, 2022).

Assim, compreende-se a espiritualidade no local de trabalho neste artigo como um processo que visa conectar e alinhar a energia do indivíduo, da equipe e da organização, ao mesmo tempo em que demonstra respeito pela Terra como o ecossistema de sustentação da vida (Hayakawa, 2009). Por sua vez, a satisfação no local de trabalho é definida como uma combinação de circunstâncias mentais, fisiológicas e naturais que levam um indivíduo a afirmar honestamente que está satisfeito com seu trabalho (Hoppock, 1935).

Algumas pesquisas já mostram que a promoção da espiritualidade no local de trabalho cria condições de trabalho positivas e resulta em funcionários mais satisfeitos (Altaf & Awan, 2011; Garg, 2017; Zhang, 2020), maior engajamento, lucros elevados, comprometimento organizacional e sucesso geral (Altaf *et al.*, 2011), bem como uma menor taxa de absenteísmo em comparação com um ambiente de trabalho que não valoriza a espiritualidade (Pawar, 2009; Chawla & Guda, 2010) e maior variedade na satisfação no trabalho (Supriyanto *et al.*, 2017). Porém, para uma compreensão mais profunda da influência da espiritualidade na satisfação no trabalho, é crucial considerar os valores culturais como um fator contribuinte para o desenvolvimento espiritual (Wahid & Mustamil, 2017).

Dado que a construção da espiritualidade é inerentemente subjetiva (Milliman *et al.*, 2003; Saxena & Prasad, 2022), é relevante entender comportamentos (Nurkholis *et al.*, 2020) por meio da validação cruzada de dimensões em diferentes culturas, utilizando pesquisas longitudinais (Saxena & Prasad, 2022). Até o momento, há evidências insuficientes sobre essa relação em contextos de países emergentes, como o Brasil (Oriol & Gomes, 2022).

As dimensões da espiritualidade nas organizações são reconhecidas como preditores significativos da satisfação no local de trabalho (Gupta *et al.*, 2014; Garg, 2017), tornando essencial compreender como essas dimensões se relacionam com a satisfação (Rego *et al.*, 2008; Garg, 2017), principalmente utilizando um modelo para a espiritualidade no local de trabalho (Dubey *et al.*, 2020). Diante disso, apresenta-se a seguinte questão de pesquisa: "Quais são as relações entre a espiritualidade e a satisfação no local de trabalho no contexto brasileiro?" Para responder a esta questão, este artigo propõe-se a analisar o efeito estabelecido entre a espiritualidade nas organizações e a satisfação no ambiente de trabalho de escritórios contábeis.

Para tanto, realizou-se uma pesquisa com profissionais contábeis da região do Sul do Brasil, pois considerou-se sua estrutura adequada para explorar a espiritualidade no local de trabalho, visto que os profissionais da área da contabilidade apresentam ter muitas responsabilidades e essas podem ter um impacto significativo e negativo na satisfação no trabalho. (Yousefi, *et al.*, 2014). A importância dessa pesquisa ser realizada no Brasil se dá principalmente pelos muitos benefícios em conduzir pesquisas de gestão na América Latina (Aguinis & Joo, 2014), visto que a região se encontra posicionada para servir como um "laboratório natural" envolvendo a construção de novas teorias e o teste de teorias já existentes (Aguinis *et al.*, 2020).

A pesquisa também buscou contribuir de maneira teórica com o estudo da espiritualidade no local de trabalho por meio da adaptação e validação da escala de Gupta *et al.* (2014). Como resultado, o estudo aborda implicações práticas tanto do ponto de vista técnico quanto gerencial no que se refere ao apoio teórico para a implementação de programas e/ou práticas relacionadas à WPS. Entre os possíveis benefícios, esses programas têm o potencial de prevenir ou reduzir os efeitos negativos no ambiente de trabalho, além de promover um ambiente de trabalho mais sustentável e saudável. Desta forma contribui, também, com dois dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), o 03 que aborda saúde e bem-estar e o 08 que abrange trabalho decente e crescimento econômico ao promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos.

A estrutura deste artigo inclui a fundamentação teórica sobre espiritualidade e satisfação no local de trabalho, detalhes do modelo de pesquisa e hipóteses, procedimentos metodológicos, resultados, análises e discussões dos resultados e por fim, traz as considerações finais, limitações, contribuições e sugestões para pesquisas futuras.

ESPIRITUALIDADE NO LOCAL DE TRABALHO

Com o passar dos anos, o foco na espiritualidade no local de trabalho (WPS) tornou-se uma tendência importante nos negócios do século XXI (Shellenbarger, 2000), principalmente devido à necessidade das pessoas de se sentirem conectadas ao trabalho e aos colegas de trabalho (Ashmos & Duchon, 2000). Embora tenha sido inicialmente considerado uma tendência passageira, percebeu-se que havia uma relação positiva entre WPS e lucratividade (Mitroff & Denton, 1999), o que fez com que o tema passasse a ser mais estudado (Rathee & Rajain, 2020; Sharma & Singh, 2021).

O termo "espiritualidade no local de trabalho" não se refere à religião, nem à conversão ou imposição de um sistema de crenças aos membros da organização (Ashmos & Duchon, 2000). Em vez disso, é inclusivo e flexível por natureza (Mitroff & Denton, 1999),

abrangendo aspectos para além da religião (Jason & Sudha, 2014) e envolve o entendimento de que os indivíduos são seres espirituais, cujas almas precisam ser nutridas no ambiente de trabalho, onde todos os valores são incorporados, resultando em uma sensação de propósito e significado no trabalho (Ashmos & Duchon, 2000) permitindo que os indivíduos satisfaçam seu eu interior ao realizar um trabalho significativo e sentir que fazem parte de uma comunidade (Gupta *et al.*, 2014; Milliman *et al.*, 2003).

Nesta pesquisa, compreende-se a espiritualidade no local de trabalho como um processo que visa conectar e alinhar a energia do indivíduo, da equipe e da organização, ao mesmo tempo em que demonstra respeito pela Terra como o ecossistema de sustentação da vida (Hayakawa, 2009). Isso se traduz em um conjunto de princípios organizacionais incorporados à cultura que facilitam a conexão com os colegas, resultando em sentimentos de plenitude e satisfação (Giacalone & Jurkiewicz, 2003).

Também é entendido que há uma variedade de dimensões utilizadas para auxiliar o entendimento de espiritualidade no local de trabalho (R. Singh & S. Singh, 2023) e para essa pesquisa se fez uso das dimensões utilizadas por Gupta *et al.* (2014), sendo elas: trabalho significativo, senso de comunidade, valores organizacionais e compaixão trazidas de pesquisas anteriores. Tal escolha justifica-se pois a validação e avaliação em termos de suas propriedades psicométricas e os resultados dos vários testes indicaram que o instrumento é válido e confiável além de resultar em pontuações numéricas que correspondem a interpretações de pontuação escritas.

As dimensões de espiritualidade no local de trabalho trazidas por Gupta *et al.*, 2014 foram importadas de estudos anteriores Ashmos e Duchon (2000), Milliman *et al.* (2003), Kinjerski e Skrypnek (2006), Petchsawang e Duchon (2009), mais especificamente, a dimensão trabalho significativo é conceituada por Ashmos e Duchon (2000) e Milliman *et al.* (2003) como algo que envolve ter um profundo senso de significado e propósito em seu trabalho, que surge como uma fonte interna de energia expressa externamente como comportamento no local de trabalho (Petchsawang & Duchon, 2009)

Já para a dimensão senso de comunidade, Ashmos e Duchon (2000) trazem o conceito da organização ser um local onde as pessoas podem experimentar o crescimento pessoal, ser valorizadas e ter um senso de trabalho em conjunto, já Milliman *et al.* (2003) e Kinjerski e Skrypnek (2006) a entendem como a conexão entre as pessoas.

Quanto ao alinhamento de valores organizacionais, Milliman *et al.* (2003) explicam que essa dimensão ocorre quando os indivíduos experimentam um forte senso de alinhamento entre seus valores pessoais e a missão e propósito de sua organização já compaixão é trazida por Petchsawang e Duchon (2009) como profunda consciência e simpatia pelos outros (Twigg & Parayitam 2006), um desejo de aliviar o sofrimento (Farlex, 2007) e ajudar (Ingersoll, 2003) outras pessoas e dessa forma cuidar de si e dos outros (Delgado, 2005).

As pesquisas citadas estabeleceram uma relação entre espiritualidade no local de trabalho e atitudes no trabalho por meio de escalas baseadas em dimensões da espiritualidade no local de trabalho. Assim, com base na literatura, foi compreendida a importância de estudar a influência da espiritualidade no local de trabalho na satisfação no local de trabalho.

SATISFAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

A satisfação no local de trabalho pode exercer um impacto significativo na saúde física e mental dos funcionários, bem como em seu comportamento tanto pessoal quanto profissional (Robbins, 1996), o que resulta em efeitos sobre a produtividade, eficiência e qualidade das interações no ambiente de trabalho, afetando tanto os colaboradores quanto a organização (Siqueira, 2008). Esse impacto está relacionado a elementos tanto intrínsecos quanto extrínsecos ao trabalho (Sbissa *et al.*, 2017).

A complexidade da satisfação no trabalho é ampliada devido aos contextos mutáveis do trabalho e aos paradoxos na gestão do trabalho (Gaulejac, 2007). Isso leva a uma falta de consenso em sua definição (Rast & Tourani, 2012), pois a satisfação no trabalho está relacionada a aspectos tanto positivos quanto negativos nas organizações (Sbissa *et al.*, 2017) e envolve um paradoxo entre sentimentos e cognição (Wyrwa & Kaźmierczyk, 2020).

Uma definição que destaca a importância da satisfação no local de trabalho é a apresentada por Locke (1976), que a descreve como "um estado emocional prazeroso ou positivo resultante da avaliação do trabalho ou das experiências de trabalho". Além disso, Spector (1997) afirma que a satisfação no trabalho está relacionada a como as pessoas se sentem em relação aos seus empregos e aos diferentes aspectos de como realizam suas tarefas.

Assim, a satisfação no local de trabalho pode ser considerada uma atitude positiva dos funcionários em relação ao trabalho, ao ambiente de trabalho, aos colegas e à organização (Jernigan *et al.*, 2002). Por ser um construto complexo e subjetivo (Carlotto & Mara, 2008), foram desenvolvidas diversas escalas (Fields, 2002) e variados instrumentos para medi-la (Hackman & Oldham, 1975; Roznowski, 1989; Agho *et al.*, 1992; Tsui *et al.*, 1992; Mcneely & Meglino, 1994; Adams *et al.*, 1995; Wers, 2004; Gonzalez & Garazo, 2006; Boon *et al.*, 2007; Luthans, 2011).

Uma característica comum dessas escalas é que elas tendem a avaliar os sentimentos dos funcionários em relação a uma série de elementos intrínsecos e extrínsecos, bem como aspectos gerais do trabalho (Weiss *et al.*, 1967). Portanto, essas escalas podem medir o construto de forma geral ou dividida em diferentes dimensões (Robbins, 2015), como salário, colegas de trabalho, promoção e o trabalho em si, a fim de compor uma medida geral de satisfação (Siqueira, 2009).

Mesmo com tantas escalas disponíveis, Scarpello e Campbell (1983) destacam que a escala mais utilizada para medir a satisfação no local de trabalho é o *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), desenvolvido pelo "The Job Adaptation Project" na Universidade de Minnesota, por Weiss *et al.* (1967). Esta escala é amplamente utilizada em estudos que a relacionam com construtos como a espiritualidade no local de trabalho (Belwalkar *et al.*, 2018; Hassan *et al.*, 2016; Gupta *et al.*, 2014; Holder & Vaux, 1998).

CONEXÃO ENTRE ESPIRITUALIDADE E SATISFAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

A relação entre espiritualidade e satisfação no local de trabalho tem sido objeto de estudos recentes (Astuti, 2020). Vários estudos demonstram que a espiritualidade no ambiente de trabalho influencia positivamente a satisfação no trabalho (Mitroff *et al.*, 1999; Ashmos & Duchon, 2000; Pawar, 2009; Chawla & Guda, 2010; Van Der Walt & De Klerk, 2014; Hassan *et al.*, 2016; Tasneem *et al.*, 2017; Zhang, 2020). No entanto, essa relação ainda não foi explorada em países emergentes, como o Brasil. Portanto, formulou-se a seguinte hipótese: *H1 - A espiritualidade no local de trabalho tem um efeito positivo e significativo na satisfação no trabalho dos funcionários.*

Uma das dimensões da espiritualidade no local de trabalho é o conceito de "trabalho significativo", que se manifesta quando o trabalho gera significado, alegria e uma sensação de energização (Zhang, 2020). Essa dimensão tem uma influência positiva na satisfação no trabalho (Milliman *et al.*, 2003; Altaf & Awan, 2011; Piryaei & Zare, 2013; Astuti *et al.*, 2020), provavelmente porque o trabalho significativo induz a satisfação no trabalho (Zhang, 2020). Com base nestas afirmativas propõem-se a seguinte hipótese: *H1A - O trabalho significativo tem um efeito positivo e significativo na satisfação no trabalho dos funcionários.*

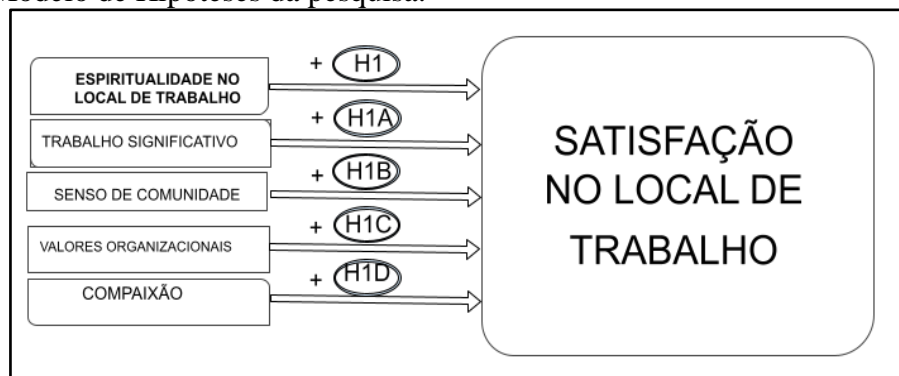
De acordo com Ashmos e Duchon (2000), outra dimensão da espiritualidade no local de trabalho é o "senso de comunidade", que envolve uma conexão profunda ou relacionamento com outros. Essa conexão satisfaz a necessidade de pertencimento que as

peças têm (Marques, 2006), especialmente quando as pessoas se sentem socialmente conectadas devido a interesses em comum (Walton *et al.*, 2012). O "senso de comunidade" está positivamente associado à satisfação no trabalho (Piryaei & Zare, 2013). Formulou-se, assim, a seguinte hipótese: *H1B* - *Um senso de comunidade no local de trabalho tem um efeito positivo e significativo na satisfação no trabalho dos funcionários.*

Outra dimensão da espiritualidade no local de trabalho é o alinhamento dos valores organizacionais. Segundo Milliman *et al.* (2003), esse alinhamento ocorre quando os funcionários acreditam que a organização é ética e possui alta integridade, e essa preocupação com a ética e a reputação de integridade da organização é mais comum entre as pessoas que têm um forte alinhamento com os valores da organização (Zhang, 2020). Alguns estudos exploram a ideia de que existe uma relação positiva significativa entre essa dimensão e a satisfação no trabalho (Milliman *et al.*, 2003; Gupta *et al.*, 2014). Para verificar este fato formulou-se a seguinte hipótese: *H1C* - *Os valores organizacionais têm um efeito positivo e significativo na satisfação no trabalho dos funcionários.*

A espiritualidade no ambiente de trabalho também abrange a dimensão da "compaixão" (Mahoney & Graci, 1999; Petchsawang & Duchon, 2009), que envolve compreensão e apoio à comunidade (Dubey *et al.*, 2022). Essa perspectiva tende a ser mais coletivista em países orientais e mais individualista em países ocidentais (R. Singh & S. Singh, 2023). Aqueles que praticam a compaixão costumam desfrutar de melhor saúde tanto profissional quanto pessoal (Todd & Hernandez, 2021). Dessa forma, a promoção da compaixão no ambiente de trabalho pode resultar em aumento da produtividade e na promoção da felicidade (Hunsaker, 2017), além de contribuir para uma maior satisfação no local de trabalho (Hunsaker, 2017; Mennita & Abdillah, 2022). Portanto, formulou-se a seguinte hipótese: *H1D* - *A compaixão tem um efeito positivo e significativo na satisfação no trabalho dos funcionários.* As hipóteses delineadas são representadas no modelo apresentado na figura 01.

Figura 1 - Modelo de Hipóteses da pesquisa.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Neste modelo, as hipóteses derivam tanto da influência das dimensões da espiritualidade no local de trabalho na satisfação no trabalho, quanto da influência da espiritualidade em si na satisfação no trabalho, uma vez que as dimensões também desempenham um papel significativo em atender às necessidades internas dos funcionários e contribuir para resultados positivos por parte deles (Hassan *et al.*, 2016). Espera-se que este estudo possa contribuir para o entendimento da relação entre espiritualidade e satisfação no local de trabalho em um contexto de países emergentes, como o Brasil.

METODOLOGIA

A pesquisa é de natureza descritiva, uma vez que proporciona um relato detalhado de determinado fenômeno social (Godoy, 2006) e caracterizada como sendo de levantamento ou *survey*, visto que se fundamenta na coleta de dados (Silva, 2008). A amostra foi composta pela seleção de indivíduos de uma população (Hair *et al.*, 2017) dentro do contexto de profissionais de contabilidade localizados nos estados do Paraná e Santa Catarina, situados na região Sul do Brasil. Assim, os participantes deste estudo estão ligados ao ambiente de trabalho em análise. Essa escolha se justifica pela importância do rigoroso controle dos escritórios e da necessidade dos profissionais em demonstrar flexibilidade, dinamismo, atualização constante e preparação além do conhecimento técnico (Lizote *et al.*, 2019).

Considerando a possibilidade de minimizar erros nos resultados (Barbetta, 2002) foi calculado o tamanho mínimo da amostra considerada aceitável para as análises da modelagem de equações estruturais, ao qual utilizou-se o poder estatístico do tamanho da amostra pelo software G*Power (Faul *et al.*, 2009). Para tanto, se adotou o critério de cálculo observando os parâmetros de poder de teste (Power = 1 - β erro prob. II) com valores de 0,80, tamanho do efeito (f^2) com valores de 0,15, nível de significância de 0,05 (5%) para 4 preditores (Hair *et al.*, 2014). Desta forma, a amostra mínima calculada para a coleta de dados foi de 87 casos. Bido e Silva (2019) recomendam que este valor seja dobrado ou triplicado para resultados robustos.

Para coleta dos dados aplicou-se um questionário dividido em três seções: a seção 01 (um) relacionada às questões demográficas, a seção 02 (dois), ligada a afirmações das dimensões da espiritualidade no local de trabalho, e a seção 03 (três) com afirmações relacionadas à satisfação no local de trabalho. As questões da sessão um foram confeccionadas de maneira aberta e fechada e nas duas últimas sessões foi utilizada escala Likert de 5 pontos, onde 1 significa “discordo totalmente” e 5 significa “concordo totalmente”.

Para analisar o constructo da espiritualidade no local de trabalho foi feito uso das dimensões (1) Trabalho significativo mensurado com uso da Escala de espiritualidade no local de trabalho (Ashmos & Duchon, 2000; Milliman *et al.*, 2003; Petchsawang & Duchon, 2009), (2) Senso de comunidade mensurada com a Escala de espiritualidade no local de trabalho de (Ashmos & Duchon, 2000; Milliman *et al.*, 2003; Kinjerski & Skrypnik, 2006), (3) Valores organizacionais que fez uso da Escala de espiritualidade no local de trabalho (Milliman *et al.*, 2003) e (4) Compaixão com a Escala de espiritualidade no local de trabalho de (Petchsawang & Duchon, 2009), já para o constructo da satisfação no ambiente de trabalho foi utilizada algumas afirmações da Escala *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) de Weiss *et al.* (1967).

A escala de espiritualidade no local de trabalho já havia sido testada e validada por Gupta *et al.* (2014), mas estava no idioma inglês e havia sido aplicada na Índia. Portanto, para utilizá-la nesta pesquisa realizou-se, com as escalas originais, a tradução convencional, do idioma inglês para o português, por um especialista. Após foi realizada a tradução reversa, ou seja, tradução do idioma português para o idioma inglês, e assim feito a comparação e análise de ambas as traduções para identificar a validade de conteúdo.

Também foi realizada a análise de juízes por meio da avaliação de um comitê formado por doutores em administração (Alexandre & Coluci, 2011) que contou com três especialistas que atuam como consultores na área de gestão de pessoas. Nesse momento houve a adição da afirmação "Eu me sinto satisfeito no meu trabalho atual" para melhorar o entendimento de conceito de satisfação no local de trabalho. Os especialistas também realizaram a análise semântica identificando palavras utilizadas que não estavam tão adequadas e poderiam afetar o entendimento dos respondentes. Todas as sugestões foram acatadas e a pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética e aprovada (parecer 5.872.747)

Para a coleta dos dados contatou-se as Associações e Conselhos de Contabilidade dos estados do Paraná e Santa Catarina para avaliar a possibilidade de coletar dados junto aos escritórios vinculados a essas entidades. Com o aceite das entidades foi aplicado o pré-teste com escritórios contábeis localizados no estado do Paraná.

A coleta de dados do pré-teste foi realizada pelo período de 03 dias com uso da Plataforma *Google Forms*TM. Nesta fase o total de questionários válidos retornados foi de 104 e foi possível verificar problemas durante a aplicação do instrumento de pesquisa evitando assim prejuízos financeiros e de tempo, bem como perda de credibilidade caso o problema no questionário seja descoberto apenas na fase de aplicação (Chagas, 2000).

Para analisar o pré-teste foi realizada uma análise confirmatória de componentes (ACC) (Bido & Silva, 2019) utilizando o software *SmartPLS*. Na ACC é avaliado apenas o modelo de mensuração (não há modelo estrutural) (Ringle *et al.*, 2015), servindo para avaliar os indicadores e constructos, sendo coerente como a análise fatorial exploratória. Mais especificamente, para realizar a ACC no pré-teste, foi feito o agrupamento dos dados pela organização de planilhas realizadas através do software *Microsoft Excel*®, após avaliou-se os critérios do modelo de mensuração (análise de confiabilidade, convergente e discriminante), com isso observou-se que alguns indicadores foram eliminados do questionário por não atenderem aos critérios mínimos esperados na avaliação estatística.

Após tais ajustes organizados, houve o início da coleta de dados da amostra pesquisada nos estados do Paraná e Santa Catarina, também adotou-se a inclusão das respostas obtidas no processo de pré-teste para compor a amostra final de avaliação dos modelos estimados (PLS-SEM) pois a realização de um teste t entre as duas coletas (pré-teste e pós-teste) demonstrou não haver diferenças significativas entre elas ou seja, o pré-teste não alterou nenhuma pergunta do questionário, apenas excluiu determinadas questões em detrimento dos critérios estatísticos (Hair *et al.*, 2014). Com isso também foi possível aumentar a amostra para garantir a variabilidade dos dados e assim construir um modelo com robustez e possibilitar a maximização da variância explicada (R²) (Bido & Silva, 2019).

A coleta da amostra foi realizada de maneira online pelo período de 01 semana. Nesse momento também foi utilizada a Plataforma *Google Forms*TM para aplicar o questionário e escalas previamente estruturadas e atualizadas. O retorno final foi de 317 questionários válidos.

Para a análise, interpretação e validação dos dados as análises do modelo de mensuração e do modelo estrutural foi adotada a técnica de Modelagem de Equações Estruturais (PLS-SEM) por possuir características determinantes, como a capacidade de testar modelos complexos além de flexibilizar as suposições sobre a distribuição dos dados, como normalidade, uso de escalas intervalares e amostras (Mateos-Aparicio, 2011).

Para atender aos objetivos da pesquisa, foram delineados dois modelos reflexivos, conforme sugerido por Hair *et al.* (2014). Na primeira fase de análise houve a validação dos dados coletados, seguindo um processo que abrangeu a verificação de dados faltantes (*missing values*), onde não houve dados faltantes bem como a codificação e transformação dos dados e entrada dos dados no software onde ocorreram as análises neste caso, o *SmartPLS*, conforme recomendado por Hair *et al.* (2005).

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com o objetivo de analisar o efeito estabelecido entre a espiritualidade nas organizações e a satisfação no ambiente de trabalho em escritórios contábeis, uma amostra composta por 317 respondentes foi analisada, dos quais 50,47% eram do sexo feminino e 49,53% do sexo masculino.

O construto "Espiritualidade" foi composto pela repetição dos indicadores de seus construtos formadores, sendo que seus respectivos indicadores apresentavam quantidades

diferentes em cada construto formador. Portanto, foi necessário adotar um modelo de duas etapas. Para a análise do modelo 1 estimado (H1), utilizou-se a técnica de modelagem de duas etapas, conforme proposta por Bido e Silva (2019).

Nesse contexto, foi necessário calcular os escores fatoriais dos construtos e incorporá-los ao conjunto de dados original. Em seguida, esses dados foram importados para o SmartPLS, onde o construto "Espiritualidade" foi modelado como se fosse um único construto, com seus construtos formadores assumindo a característica de indicadores (Bido & Silva, 2019). Após salvar os scores e ajustar o modelo estimado, a primeira análise realizada foi baseada no critério das cargas fatoriais ($>0,7$).

Observou-se que todos os indicadores apresentaram valores de carga fatorial acima do critério esperado ($>0,7$). Portanto, prosseguiu-se com a validação convergente e discriminante, que foi analisada com base nos critérios de *Cross Loadings* e Fornell-Larcker, Variância Média Extraída (AVE) e Confiabilidade Composta (CC).

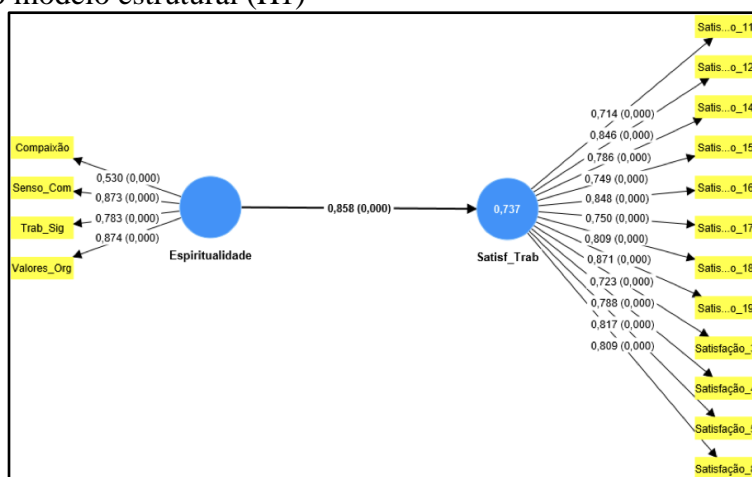
No que diz respeito ao critério de análise das cargas cruzadas (*Cross Loadings*), nenhum indicador apresentou valores superiores em outros construtos que não o de origem, o que indica que as questões utilizadas em cada indicador são, de fato, indicadores observáveis dos construtos propostos no instrumento de coleta de dados (Hair et al., 2014).

No contexto da análise do critério de Fornell-Larcker, os valores na diagonal principal (raiz quadrada da AVE) devem ser superiores aos valores nas respectivas linhas e colunas (correlações), a fim de evidenciar a presença de validade discriminante (Hair et al., 2014). Os resultados da avaliação da matriz de correlação indicam que as correlações em todas as variáveis latentes foram inferiores à raiz quadrada da AVE, demonstrando a validade discriminante entre elas (Bido & Silva, 2019).

Conforme explicado por Hair et al. (2014), a AVE mede a porcentagem da variância total dos indicadores explicada pelo construto. Um valor de referência é que a variável latente deve explicar mais da metade da variância dos seus indicadores (Tabachnick & Fidel, 2001). No que se refere à Confiabilidade Composta (CC), que avalia o quanto os indicadores sustentam as variáveis latentes, ambos os construtos atingiram os valores mínimos esperados (Fornell & Larcker, 1981).

Portanto, uma vez que todas as etapas de validação do modelo de mensuração foram verificadas e atendidas, prosseguiu-se com a validação do modelo estrutural, conforme apresentado na Figura 02.

Figura 2 - Análise do modelo estrutural (H1)



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Ao analisar os valores de R^2 apresentados na Figura 02, é possível esclarecer que o R^2 do construto "Satisf_Trab" é de 0,737, ou seja, 73,7% de sua variação pode ser explicada pelo modelo 1 estimado. Além disso, todos os valores de Q^2 são > 0 para o construto "Espiritualidade", o que demonstra que o modelo possui validade preditiva. Na avaliação dos valores dos indicadores de qualidade de ajuste f^2 , todos os construtos apresentam valor $> 0,15$ (efeito médio) e $> 0,35$ (efeito grande), indicando que todas as variáveis latentes são significativas para o ajuste geral do modelo estimado (Hair *et al.*, 2014). Os resultados indicam que a "Espiritualidade" tem um efeito positivo e significativo sobre a "Satisfação no Trabalho" ($\beta=0,858$; $p<0.00$).

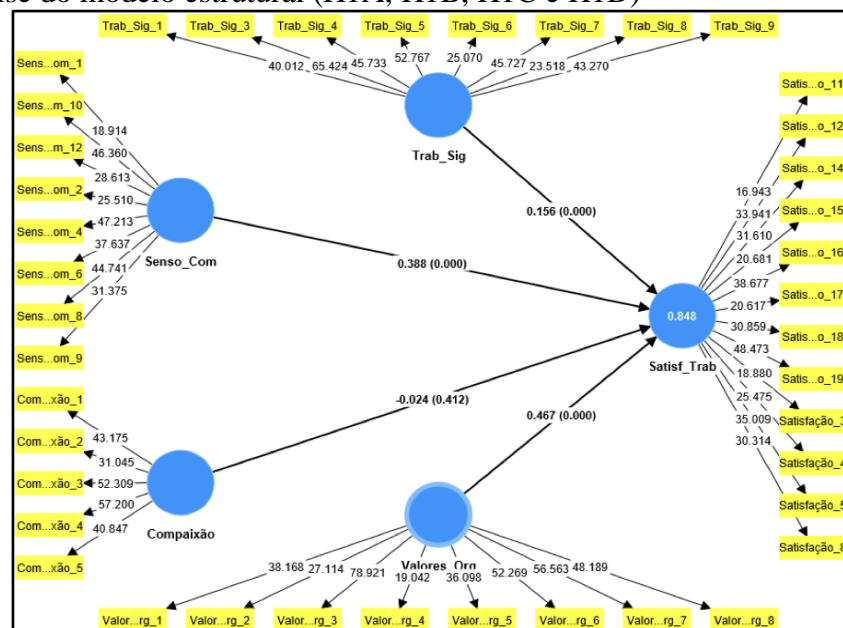
Para o modelo 2 estimado, foi utilizada a modelagem padrão (Bido & Silva, 2019). Visando a redução de duplas explicações dos testes estatísticos, esta seção seguirá os mesmos passos de validação do modelo de mensuração e estrutural realizados na seção anterior, conforme os critérios delineados no método.

As análises apontam que todos os indicadores apresentaram valores de carga fatorial acima do critério esperado ($>0,7$). Portanto, prosseguiu-se com a validação convergente, discriminante e de confiabilidade (Bido & Silva, 2019).

Observou-se que no critério de análise das cargas cruzadas (*Cross Loadings*) nenhum indicador apresentou valores superiores em outros construtos que não o seu de origem. Os resultados da avaliação da matriz de correlação indicam que as correlações entre todas as variáveis latentes foram inferiores à raiz quadrada da AVE, o que demonstra a validade discriminante entre elas (Bido & Silva, 2019).

Por fim, os valores da AVE e CC apresentaram valores acima do mínimo esperado para o critério de confiabilidade do Modelo 2. Assim, uma vez que todas as etapas de validação do modelo de mensuração foram verificadas e atendidas, prosseguiu-se com a validação do modelo estrutural, conforme apresentado na Figura 03.

Figura 3 - Análise do modelo estrutural (H1A, H1B, H1C e H1D)



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Ao analisar os valores de R^2 apresentados na Figura 03, é possível esclarecer que o R^2 do construto "Satisf_Trab" é de 0,848, ou seja, 84,8% de sua variação pode ser explicada pelo modelo 1 estimado. Além disso, todos os valores de Q^2 são > 0 para os construtos preditores, o que demonstra que o modelo possui validade preditiva.

Na avaliação dos indicadores de qualidade de ajuste f^2 , os construtos "Compaixão" e "Trab_Sig" apresentaram valores baixos, o construto " Senso_Com" apresentou um valor de efeito médio, e o construto " Valores_Org" apresentou valor de efeito grande (Hair *et al.*, 2014).

Os resultados indicam que o "Trabalho Significativo" tem um efeito positivo e significativo sobre a "Satisfação no Trabalho" ($\beta=0,156$; $p<0.00$). Além disso, os resultados apontam que o "Senso de Comunidade" também tem um efeito positivo e significativo sobre a "Satisfação no Trabalho" ($\beta=0,388$; $p<0.00$). Da mesma forma, os resultados indicam que os "Valores Organizacionais" têm um efeito positivo e significativo sobre a "Satisfação no Trabalho" ($\beta=0,467$; $p<0.00$). No entanto, os resultados apontam que a "Compaixão" tem um efeito negativo e não significativo sobre a "Satisfação no Trabalho" ($\beta=-0,024$; $p>0.05$).

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados desta pesquisa revelam que a H1 foi confirmada, pois indica que a WPS está positivamente associada à satisfação no local de trabalho, apresentando um efeito positivo e forte sobre a mesma, como estabelecido em estudos anteriores (Pawar, 2009; Chawla & Guda, 2010; Altaf & Awan, 2011; Van Der Walt & De Klerk, 2014; Gupta *et al.*, 2014; Sony & Karingada, 2018; Garg *et al.*, 2019; Mukherjee *et al.*, 2019). Esse efeito positivo pode ser explicado pelo entendimento de que a busca pela satisfação no trabalho começa dentro das pessoas e se reflete em resultados positivos no ambiente de trabalho.

A associação positiva entre a WPS e a satisfação no local de trabalho confirma que a WPS é, de fato, preditiva, ou seja, antecedente à satisfação no local de trabalho. Ter uma boa WPS está relacionado a ter satisfação no trabalho, embora a WPS seja necessária, mas não seja uma condição suficiente para garantir a satisfação no local de trabalho (Garg, 2017, 2019). Além disso, é possível observar que uma WPS eficaz pode induzir um melhor desempenho (Altaf & Awan, 2011) e melhorar indicadores de bem-estar, comprometimento e equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Garg, 2017), contribuindo para uma maior satisfação no local de trabalho.

Para mensurar a WPS, foram utilizados os resultados das dimensões investigadas (Trabalho Significativo, Valores Organizacionais, Senso de Comunidade e Compaixão), uma vez que o constructo WPS não possui afirmações próprias. Os resultados do Modelo 01 indicam que 73,7% da WPS afetam a satisfação no trabalho. No entanto, quando medido no Modelo 02, essa porcentagem aumenta para 84,8%. Esse aumento pode ser atribuído ao software utilizado (PLS), que se baseia em regressão e, portanto, pode levar a resultados ligeiramente diferentes com base nas mesmas afirmações. De qualquer forma, ambos os valores superam os resultados encontrados por Gupta *et al.* (2014), que indicaram que as quatro dimensões da WPS aumentam a satisfação no trabalho em 64,5%.

No Modelo 02, também é possível identificar que a H1A foi confirmada, o que significa que o Trabalho Significativo está significativamente associado à satisfação no trabalho, corroborando os achados de outros pesquisadores (Pawar, 2009; Gupta *et al.*, 2014; Sony & Mekoth, 2017, 2019). Esses resultados sugerem que profissionais que encontram significado em seu trabalho tendem a experimentar maior satisfação no local de trabalho. O trabalho significativo melhora a satisfação no trabalho em 15,6%, um índice ligeiramente menor do que o encontrado por Gupta *et al.* (2014), que relataram um aumento de 28,7% na satisfação no trabalho atribuído ao trabalho significativo. Mesmo assim, a promoção do significado no trabalho é importante, pois pode gerar motivação intrínseca (Hackman & Oldham, 1975), melhorar a comunicação interpessoal (Strauss & Corbin, 1997), aumentar o comprometimento organizacional, o envolvimento no trabalho e o compromisso com a organização (Milliman *et al.*, 2003).

Continuando com o Modelo 02, é possível inferir que o Senso de Comunidade influencia positivamente a satisfação no local de trabalho, como também apontado em outros estudos (Kinjerski & Skrypnek, 2006; Gupta *et al.*, 2014; Garg, 2017). O Senso de Comunidade apresenta uma porcentagem maior do que a dimensão do Trabalho Significativo evidenciada nesta pesquisa, totalizando 38,8%. Isso indica que é importante implementar ações que promovam o senso de comunidade para que metas, valores, sentimentos e emoções possam ser compartilhados, fortalecendo o espírito de equipe e o desejo dos funcionários de pertencer à organização e colaborar entre si.

Investir na promoção do Senso de Comunidade é relevante, pois essa dimensão está significativamente relacionada com a intenção de permanecer na organização, o comprometimento organizacional, a satisfação intrínseca no trabalho, o envolvimento no trabalho e o compromisso com a organização (Milliman *et al.*, 2003). Quando os funcionários se sentem parte de uma comunidade e estão satisfeitos com o trabalho, eles têm menos probabilidade de desejar deixar o emprego e a organização (Chawla & Guda, 2010), uma vez que o senso de comunidade promove a colaboração mútua na tomada de decisões, na solução de problemas e no compartilhamento de responsabilidades (Garg, 2017).

Conforme pode ser observado, também foi confirmada a H1C, que indica que os Valores Organizacionais alinhados afetam positivamente a satisfação no local de trabalho. Esse achado está em consonância com pesquisas anteriores (Milliman *et al.*, 2003; Gupta *et al.*, 2014; Hassan *et al.*, 2016) e destaca a importância de garantir que os valores da organização estejam alinhados com os valores dos funcionários, especialmente durante o processo de contratação. Os resultados desta pesquisa mostram que os Valores Organizacionais impactam em 46,7% na satisfação no trabalho. Portanto, é fundamental implementar ações para monitorar e manter o alinhamento com os valores organizacionais ao longo do tempo, uma vez que esse alinhamento está relacionado ao comprometimento com a organização e à intenção de permanecer nela (Milliman *et al.*, 2003), bem como ao respeito pelos valores individuais, à participação dos funcionários nas decisões, à recompensa e ao reconhecimento, ao comportamento justo e imparcial dos funcionários mais experientes em relação aos mais juniores, e ao respeito às sugestões de todos. Esses achados também estão em linha com a pesquisa de Gupta *et al.* (2014), que relatou um aumento de 50,8% na satisfação no trabalho devido ao alinhamento dos valores organizacionais.

O diferencial desta pesquisa está relacionado à dimensão da Compaixão, que trouxe resultados opostos aos encontrados em pesquisas anteriores. Esta pesquisa revela que a Compaixão afeta negativamente a satisfação no local de trabalho, rejeitando a H1D. Esse resultado difere das pesquisas anteriores, que indicaram uma relação positiva entre a Compaixão e a satisfação no local de trabalho (Petchsawang & Duchon, 2013; Gupta *et al.*, 2014; Sony & Mekoth, 2017).

Assim como a pesquisa de Petchsawang e Duchon (2013), que retirou um componente do seu modelo, esta pesquisa revela que, em um primeiro momento, pode ser viável remover a dimensão da Compaixão do modelo, especialmente ao adaptar o instrumento de pesquisa para uso no Brasil. No entanto, são necessárias pesquisas futuras para validar se as dimensões apresentadas no modelo são as mais apropriadas, especialmente a dimensão da Compaixão. Isso ocorre porque, mesmo com todos os esforços para garantir a validade e a confiabilidade do instrumento, ainda pode haver falta de compreensão das afirmações pelos respondentes ou diferenças culturais na interpretação das mesmas. Portanto, é importante continuar a investigar se a Compaixão realmente afeta a satisfação no trabalho em contextos organizacionais brasileiros.

Em resumo, as dimensões da espiritualidade nas organizações apresentadas no Modelo 02 podem ser classificadas de acordo com o impacto percentual que cada uma tem na satisfação no trabalho, da maior para a menor influência: (1) Valores Organizacionais com

46,7%, (2) Senso de Comunidade com 38,8% e (3) Trabalho Significativo com 15,6%. Essa classificação destaca a importância de implementar ações práticas nas organizações, priorizando essas dimensões. Essa ordem de importância é consistente com a pesquisa de Gupta *et al.* (2014), que sugere que o Senso de Comunidade no local de trabalho tem um impacto maior na satisfação dos funcionários do que o Trabalho Significativo. Isso pode ser atribuído ao fato de que os setores de seguros (pesquisados por Gupta *et al.*, 2014) e contabilidade (pesquisados nesta pesquisa) envolvem intensas responsabilidades e demandas que consomem mais tempo, diminuindo o tempo disponível para atividades de lazer e interações sociais fora do trabalho e aumentando a interação social dentro do ambiente de trabalho. Portanto, são necessários treinamentos que ajudem os funcionários a gerenciar melhor o tempo.

Em termos gerais, o modelo escolhido foi reflexivo para evitar ambiguidades nos dados, e os resultados indicam que algumas dimensões da WPS são preditores significativos da satisfação no trabalho (Gupta *et al.*, 2014; Garg, 2017). Mesmo que outros pesquisadores, como Sony e Karingada (2018), sugiram que a atenção plena e o trabalho significativo são preditores únicos da satisfação no trabalho, os resultados deste estudo acrescentam uma perspectiva interessante à teoria da WPS. A Tabela 01 apresenta um resumo dos resultados das hipóteses desta pesquisa.

Tabela 01 - Resultado das hipóteses

Hipótese	Relação Estrutural	Resultado
H1	Espiritualidade > Satisf_Trab	Confirmada
H1A	Trab_Sig > Satisf_Trab	Confirmada
H1B	Senso_Com > Satisf_Trab	Confirmada
H1C	Valores_Org > Satisf_Trab	Confirmada
H1D	Compaixão > Satisf_Trab	Rejeitada

Fonte: Elaborado pela autora, 2023.

Com base nos achados apresentados, é admissível afirmar que, ao promover um trabalho mais significativo, é compreensível que se busque, também, a convergência dos valores organizacionais e o fomento de um senso de comunidade, por meio do apoio de colegas e superiores, o que pode redundar em vantagens tanto no âmbito organizacional quanto no individual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a relação entre a espiritualidade no ambiente de trabalho e a satisfação no ambiente de trabalho em escritórios contábeis. Os resultados evidenciaram que a espiritualidade nas organizações desempenha um papel fundamental na promoção da satisfação no local de trabalho. Além disso, constatou-se que a satisfação no trabalho é influenciada positivamente por três das quatro dimensões investigadas: trabalho significativo, senso de comunidade e valores organizacionais. Por outro lado, a compaixão teve um efeito inesperado e contraproducente, afetando negativamente a satisfação no local de trabalho.

Os resultados deste estudo confirmam que a espiritualidade nas organizações está associada à satisfação no trabalho. Esses achados contribuem para o avanço teórico da pesquisa sobre espiritualidade nas organizações, em particular, ajudando a esclarecer como a satisfação no trabalho pode ser mais precisamente alcançada por meio da espiritualidade no

ambiente de trabalho. Isso é particularmente relevante, uma vez que foram identificadas dimensões específicas que contribuem para essa relação, preenchendo uma lacuna na literatura. Isso pode ser o primeiro passo na direção da construção de um instrumento brasileiro de medição destinado a entender melhor como alcançar a satisfação no local de trabalho, uma vez que variações culturais podem influenciar os resultados, além de haver uma escassez de estudos no Brasil com este foco.

No entanto, é importante reconhecer as limitações deste estudo. Embora o tamanho da amostra seja adequado para as técnicas aplicadas, ela não é representativa o suficiente para permitir generalizações, especialmente porque se concentrou apenas no setor contábil. Além disso, devido à natureza transversal deste estudo, no qual os dados foram coletados em um único momento, não podemos inferir relações causais. Também devemos considerar que o tópico da espiritualidade no local de trabalho é altamente pessoal, o que pode ter levado a um viés nos questionários, já que os indivíduos insatisfeitos no trabalho podem não responder de maneira totalmente honesta.

Para futuras pesquisas, é recomendável aprofundar a compreensão deste fenômeno. Isso pode incluir a análise de variáveis organizacionais, fatores ambientais no local de trabalho, variáveis mediadoras e outras dimensões da espiritualidade no ambiente de trabalho para avaliar seu impacto na satisfação no trabalho. Além disso, pode-se explorar como o esforço para alcançar a satisfação no local de trabalho por meio da espiritualidade nas organizações afeta o bem-estar e a produtividade organizacional, bem como a relação entre esses fatores e os resultados individuais, como o engajamento dos funcionários e o comprometimento organizacional. Em termos metodológicos, é interessante utilizar abordagens qualitativas e quantitativas para investigar a espiritualidade no local de trabalho, considerando a natureza subjetiva desse construto. Sugere-se também explorar outras técnicas de análise de dados, incluindo entrevistas com funcionários e avaliações de supervisores, para validar essas medidas.

Além disso, futuras pesquisas podem examinar os possíveis impactos negativos diretos ou indiretos da introdução da espiritualidade no local de trabalho. Também é relevante investigar como as empresas podem efetivamente implementar a espiritualidade no ambiente de trabalho e quais tipos de ambiente e cultura organizacional são necessários para sustentar a satisfação no local de trabalho a longo prazo.

Em relação aos resultados deste estudo, é importante considerar que a satisfação no trabalho pode evoluir ao longo do tempo. Portanto, estudos futuros devem explorar essa relação de maneira longitudinal, buscando replicar os achados deste estudo. Além disso, é fundamental conduzir pesquisas adicionais em diferentes setores e tipos de empresas, incluindo organizações com e sem fins lucrativos, e considerar amostras em diferentes contextos culturais. Também é relevante examinar como as variáveis demográficas podem influenciar a relação entre espiritualidade nas organizações e satisfação no trabalho.

Em resumo, não existem respostas simples ou definitivas para questões relacionadas à espiritualidade no local de trabalho. Portanto, é essencial envolver os indivíduos por meio de indicadores de desempenho, traduzindo aspectos organizacionais em números e variáveis mensuráveis. Isso pode ajudar a direcionar ações corretivas ao longo do processo, sem perder de vista a importância do aspecto humano. Dessa forma, é possível alcançar a satisfação no trabalho e promover uma organização saudável, focada no bem-estar tanto dos colaboradores quanto da empresa, pois tudo está interconectado.

REFERÊNCIAS

- Adams, J.S. (1965). Injustice in Social Exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*. New York: Academic Press, pp. 267–299.
- Agho, A. O., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1992). Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 185-195.
- Aguinis, H., Villamor, I., Lazzarini, S. G., Vassolo, R. S., Amorós, J. E., & Allen, D. G. (2020). Conducting management research in Latin America: why and what's in it for you?. *Journal of Management*, 46(5), 615-636.
- Aguinis, H., & Joo, H. (2014). Research on Hispanics benefits the field of management. *Journal of Managerial Psychology*, 29(6), 604-615.
- Alexandre, N. M. C., & Coluci, M. Z. O. (2011). Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. *Ciência & saúde coletiva*, 16, 3061-3068.
- Altaf, A., & Awan, M. A. (2011). Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. *Journal of business ethics*, 104, 93-99.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145.
- Barbetta, P. A. (2008). *Estatística aplicada às ciências sociais*. Ed. UFSC.
- Bella, R. L. F., Quelhas, O. L. G., Ferraz, F. T., Barboza, D. V., & França, S. L. B. (2021). An initial approach to increase job satisfaction through workplace spirituality. *Frontiers in Psychology*, 12, 768290.
- Boon, O. K., et al. (2007). Does TQM influence employees' job satisfaction? An empirical case analysis. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 24(1), 62-77.
- de Souza Bido, D., & Da Silva, D. (2019). SmartPLS 3: especificação, estimação, avaliação e relato. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 20(2), 488-536.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2007). Preditores da Síndrome de Burnout em professores. *Psicologia escolar e educacional*, 11, 101-110.
- Chagas, A. T. R. (2000). O questionário na pesquisa científica. *Administração on-line*, 1(1), 25.
- Chawla, V., & Guda, S. (2010). Individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction, propensity to leave and job commitment: An exploratory study among sales professionals. *Journal of Human values*, 16(2), 157-167.
- Dubey, P., Pathak, A. K., & Sahu, K. K. (2020). Correlates of workplace spirituality on job satisfaction, leadership, organisational citizenship behaviour and organisational growth: A literature-based study from organisational perspective. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(4), 1493-1502.
- Eliyana, A., & Sridadi, A. (2020). Workplace spirituality and job satisfaction toward job performance: The mediation role of workplace deviant behavior and workplace passion. *Management Science Letters*, 10(11), 2507-2520.
- Faul, F., et al. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149–1160.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Garg, N., Punia, B. K., & Jain, A. (2019). Workplace spirituality and job satisfaction: exploring the mediating effect of organizational citizenship behavior. *Vision*, 23(3), 287-296.
- Garg, N. (2017). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical exploration. *Journal of Human Values*, 23(2), 129-147.
- Gaulejac, V. D. (2007). Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social* (pp. 338-338).
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Right from wrong: The influence of spirituality on perceptions of unethical business activities. *Journal of Business Ethics*, 46(1), 85-97.
- Godoy, A. S., et al. (2006). Estudo de caso qualitativo. *Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos* (Vol. 2, pp. 115-146). São Paulo: Saraiva.
- Gonzalez, J. V., & Garazo, T. G. (2006). Structural relationships between organizational service orientation, contact employee job satisfaction, and citizenship behavior. *International Journal of Service Industry Management*, 17(1), 23–50.
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). Creating satisfied employees through workplace spirituality: A study of the private insurance sector in Punjab (India). *Journal of Business Ethics*, 122(1), 79-88.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hair Jr, J. F., et al. (2017). Advanced issues in partial least squares structural equation modeling. *Sage publications*.
- Hair, J. F., et al. (2014). A primer on partial least squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Thousand Oaks, California: *Sage publications*.

- Hassan, M., Nadeem, A. B., & Akhter, A. (2016). Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust. *Cogent Business & Management*, 3(1).
- Hayakawa, E. (2009). Inspired leadership: leading with spirit. In J. Marques, S. Dhiman, & R. King (Eds.), *The Workplace and Spirituality: New Perspectives on Research and Practice* (p. 67-74). Woodstock: Skylight Paths Publishing.
- Holder, J. C., & Vaux, A. (1998). African American Professionals: Coping with Occupational Stress in Predominantly White Work Environments. *Journal of Vocational Behavior*, 53(3), 315–333.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Harper and Brothers. New York.
- Hunsaker, W. D. (2017). Spiritual leadership and organizational citizenship behavior: Exploring the conditional effects of self-determination and Confucian mindset. *International Journal of Business and Society*, 18(3), 485-502.
- Jason, A. P., & Sudha, S. (2014). Workplace Spirituality and Toleration of Employee Expression—An Exploratory Study. *PURUSHARTHA-A journal of Management, Ethics and Spirituality*, 7(1), 88-97.
- Jernigan III, I. E., Beggs, J. M., & Kohut, G. F. (2002). Dimensions of work satisfaction as predictors of commitment type. *Journal of Managerial Psychology*, 17(7), 564-579.
- Kinjerski, V. A. L., & Skrypnek, B. J. (2006). A human ecological model of spirit at work. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 3(3), 231-241.
- Krahnke, K., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Point counterpoint: measuring workplace spirituality. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 396-405.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why,” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153-164.
- Lata, M., & Chaudhary, R. (2021). Workplace Spirituality and Experienced Incivility at Work: Modeling Dark Triad as a Moderator. *Journal of Business Ethics*, 174, 645-667.
- Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., & do Nascimento, S. (2019). Organizational Commitment And Job Satisfaction: A Study In Accounting Firms. *Revista de Contabilidade e Controladoria*, 11(2), 24-40.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–134). Chicago: Rand McNally.
- Mahoney, M.J., & Graci, G.M. (1999). The meanings and correlates of spirituality: Suggestions from an exploratory survey of experts. *Death Studies*, 23, 521–528.
- Manaf, A. H., et al. (2022). Organizational Justice, Job Satisfaction and Islamic Spirituality among Malaysian SME Employees. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(1), 259-271.
- McNeely, B. L., & Meglino, B. M. (1994). The role of dispositional and situational antecedents in prosocial organizational behavior: An examination of the intended beneficiaries of prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 79, 836-844.
- Mennita, R., & Abdillah, P. (2022). Accountant: Passion, compassion and job satisfaction. *Margin Eco*, 6(1), 15-27.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*, 16(4), 426-447.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace. *Jossey-Bass*.
- Mukherjee, S., Bhattacharjee, S., & Singha, S. S. (2019). Relationship between workplace spirituality and job satisfaction. *International Journal of Economic Research*, 16(2), 1-22.
- Neal, J. (2018). Overview of workplace spirituality research. *The Palgrave handbook of workplace spirituality and fulfillment*, 1-56.
- Noor, S., & Arif, S. (2011). Achieving job satisfaction via workplace spirituality: Pakistani doctors in focus. *European Journal of Social Sciences*, 19(4), 507-515.
- Nurkholis, N., Istifianah, I., & Rahman, A. S. (2020). Peran Penyuluh Agama dalam Program Desa Binaan Keluarga Sakinah Di Desa Dlingo. *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat*, 5(1), 25-36.
- Oriol, E. C., & Gomes, M. B. (2022). Influence of workplace spirituality in the job satisfaction of the public sector employees. *Revista de Gestão e Secretariado*, 13(3), 1533-1557.
- Pawar, B. S. (2009). Workplace spirituality facilitation: A comprehensive model. *Journal of Business Ethics*, 90(3), 375-386.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International*, 12(4), 459-468.
- Piryaei, S., & Zare, R. (2013). Workplace spirituality and positive work attitudes: The moderating role of individual spirituality. *Indian Journal of Economics and Development*, 1(4), 91-97.
- Rast, S., & Tourani, A. (2012). Evaluation of Employees' Job Satisfaction and Role of Gender Difference: An Empirical Study at Airline Industry in Iran. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7), 91–100.
- Rathee, R., & Rajain, P. (2020). Workplace spirituality: A comparative study of various models. *Jindal Journal of Business Research*, 9(1), 27-40.

- Rego, A., Cunha, M. P., & Oliveira, M. (2008). Eupsychia revisited: The role of spiritual leaders. *Journal of Humanistic Psychology, 48*(2), 165-195.
- Ringle, C. M., Silva, D., & Bido, D. S. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *REMark – Revista Brasileira de Marketing, 13*(2), 54–71.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Roznowski, M. (1989). Examination of the measurement properties of the Job Descriptive Index with experimental items. *Journal of Applied Psychology, 74*(5), 805–814.
- Saxena, A., & Prasad, A. (2023). Exploring the influence of dimensions of workplace spirituality on innovative work behaviour: role of sense of God. *International Journal of Ethics and Systems, 39*(2), 183-212.
- Sbissa, A. P., Nonie, N., & Sbissa, A. S. (2017). A relação entre satisfação no trabalho com a saúde do trabalhador: um estudo em uma cooperativa de crédito. *Arquivos Catarinenses de Medicina, 46*(3), 147-159.
- Scarpello, V., & Campbell, J. P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there? *Personnel Psychology, 36*, 577-600.
- Sharma, N., & Singh, R. K. (2023). Workplace spirituality and organizational effectiveness: exploration of relationship and moderators. *Journal of Management, Spirituality & Religion, 18*(1), 15-34.
- Shellensarger, S. (2020). More relaxed boomers, fewer workplace frills and other job trends. *Wall Street Journal, December 27*, p. B-1.
- Silva, A. C. R. (2008). Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade. 2. ed. São Paulo: Atlas.
- Singh, R. K., & Singh, S. (2023). Spirituality in the workplace: a systematic review. *Management Decision, 60*(5), 1296-1325.
- Siqueira, M. M. M. (2009). Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed.
- Sony, M., & Mekoth, N. (2017). Workplace spirituality, frontline employee adaptability and job outcomes: an empirical study. *International Journal of Process Management and Benchmarking, 7*(4), 437.
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Sage.
- Strauss, A., & Corbin, J. M. (1997). *Grounded theory in practice*. Sage.
- Todd, A., & Hernandez, K. (2021). Exploring Self-Compassion and Job Satisfaction Among School Counselors. *Florida Journal of Educational Research, 59*(2), 1–18.
- Tsui, A. S., Egan, T. D., & O'Reilly, C. A. (1992). Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly, 37*, 549–579.
- Wahid, N. K., & Mustamil, N. M. (2017). Ways to maximize the triple bottom line of the telecommunication industry in Malaysia: The potentials of spiritual well-being through spiritual leadership. *Journal of Organizational Change Management, 30*(2), 263-280.
- Walt, F. V., & Klerk, J. J. (2014). Measuring spirituality in South Africa: Validation of instruments developed in the USA. *International Review of Psychiatry, 26*(3), 368-378.
- Weiss, D. J. (1967). *Minnesota satisfaction questionnaire*. University of Minnesota, industrial relations Center, work adjustment project.
- Wyrwa, J., & Kaźmierczyk, J. (2020). Conceptualizing job satisfaction and its determinants: A systematic literature review. *Journal of Economic Sociology, 21*(5), 138-167.
- Yousefi, T., Teimouri, H., & Jafarpisheh, J. (2014). Efeito do endomarketing nos processos do sistema de gestão do conhecimento na empresa Nasr-e-Esfahan. *Revista Internacional de Pesquisa Acadêmica em Ciências Econômicas e Gerenciais, 3*(4), 125.
- Zhang, S. (2020). Workplace spirituality and unethical pro-organizational behavior: The mediating effect of job satisfaction. *Journal of Business Ethics, 161*(3), 687-705.