

ESPIRITUALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO E COMPORTAMENTOS DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE SOBRE A PERCEPÇÃO DOS EMPREGADOS EM INDÚSTRIA DO RIO GRANDE DO NORTE

Spirituality in the work environment and behavior of organizational citizenship: an analysis on the perception of employees in the industry of Rio Grande do Norte

Laís Karla da Silva Barreto

E-mail: laisbarreto@gmail.com

Doutora e Mestre em Estudos da Linguagem pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte; Professora no Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar. Endereço para contato: Rua Lúcia Viveiros, 649, 59086-005, Neópolis, Natal, Rio Grande do Norte, Brasil. <https://orcid.org/0000-0002-5267-5355>

Ivy Dias Barros

E-mail: ivy.dias@hotmail.com

Mestre em Administração pela Universidade Potiguar; Contadora na empresa Petrobrás. <https://orcid.org/0000-0003-3446-9109>

César Ricardo Maia de Vasconcelos

E-mail: cesarmvasconcelos@gmail.com

Doutor em Administração pela Université Pierre Mendès France de Grenoble; Mestre em Gestão dos Sistemas de Informações Empresariais e Gerenciais pela Conférence Universitaire de Suisse Occidentale (CUSO) e Conférence Universitaire Rhône-Alpes Suíça/França; Professor no Doutorado em Administração da Universidade Potiguar. <https://orcid.org/0000-0003-0398-5733>

Gabriel Martins de Araújo Filho

E-mail: gabrielmartins@ufrnet.br

Doutor em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte; Mestre em Finanças de Empresas pela Universidade Federal da Paraíba; Professor no Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Rio Grande do Norte. <https://orcid.org/0000-0003-0520-374X>

Allan Gustavo Freire da Silva

E-mail: allangfs@hotmail.com

Mestre em Desenvolvimento Regional pela Universidade Estadual da Paraíba; Professor na Universidade Federal de Campina Grande. <https://orcid.org/0000-0003-1550-8061>

Artigo recebido em 12 de abril de 2019. Aceito em 26 de outubro de 2020.

Resumo

Este estudo objetivou compreender como a Espiritualidade no Ambiente de Trabalho (EAT) influencia o Comportamento da Cidadania Organizacional (CCO), a partir da percepção dos empregados de uma indústria do setor de Água Mineral do Rio Grande do Norte. O trabalho visou apresentar, interpretar e compreender as relações entre as variáveis analíticas obtidas a partir das percepções dos empregados. Para tanto, concretizou-se uma pesquisa de perspectiva quantitativa e finalidade descritiva. A coleta de dados sobre EAT e CCO ocorreu por meio de questionários respondidos por 32 funcionários em todos os níveis hierárquicos. Os principais resultados encontrados evidenciaram que as dimensões Sentido de préstimo à comunidade e Alegria no trabalho obtiveram maior prevalência sobre as demais dimensões. Quanto ao CCO, identificou-se um alto grau de percepção dos aspectos de Cortesia e Altruísmo. Em contrapartida, o comportamento de Desportivismo mostrou-se menos predominante nos resultados. Faixa etária, tempo de serviço e cargo de chefia apresentaram influência no CCO e na EAT. Verificou-se a existência de relação moderada entre Sentido de préstimo de comunidade e todos os CCO, exceto Desportivismo. Assim, demonstrou-se que alguns comportamentos de cidadania organizacional e EAT relacionam-se quando presentes no ambiente de trabalho, bem como alguns aspectos sociodemográficos e ocupacionais podem influenciar os comportamentos de cidadania no trabalho e a espiritualidade do ambiente.

Palavras-chave: Trabalho com significado. Comportamentos espontâneos. Indústria alimentícia. Método quantitativo.

Abstract

This study aims to understand how the Spirituality in the Work Environment (EAT) influences the Organizational Citizenship Behavior (CCO), based on the perception of the employees of an industry in the Mineral Water sector of Rio Grande do Norte. The purpose of this paper is to present, interpret and understand the relationships between the analytical variables, obtained from the employees' perceptions. For that, a quantitative perspective and descriptive purpose research was carried out. Data collection on EAT and CCO was done through questionnaires answered by 32 employees at all hierarchical levels. The main results showed that the dimensions Sense of service to the community and Joy in the work had a higher prevalence over the other dimensions. As for the CCO, a high degree of perception of the aspects of Courtesy and Altruism was identified. On the other hand, the behavior of Sportsmanship was less predominant in the results. Age, length of service and leadership position had an influence on CCOs and EAT. It was verified the existence of moderate relation between Sense of benefit of community and all CCO, except, Sportsmanship. Thus, it has been shown that some behaviors of organizational citizenship and EAT are related, when present in the work environment, as well, some sociodemographic and occupational aspects can influence the citizenship behaviors at work and the spirituality of the environment.

Keywords: Meaningful work. Spontaneous behaviors. Food industry. Quantitative method.

1 INTRODUÇÃO

Adaptação contínua ao mundo inconstante dos negócios é uma necessidade vital para as organizações. Essa adaptação configura-se como resultado de uma transformação empresarial e individual em um cenário movido a melhorias contínuas e novas formas de

trabalhar. Guillory (2000) faz essa afirmação e a compara com a natureza adaptativa dos seres vivos, em constante evolução.

Ashmos e Duchon (2000) consideram o homem um ser com necessidades materiais e espirituais e afirmam que a busca de um sentido para realização do trabalho tem sido motivada pela facilidade de consumo e pela decadência de instituições como família, igreja e clubes sociais, não suprimindo a sua necessidade de conexão com os demais.

Os aspectos centrais do comportamento humano nas empresas têm sido ignorados, porém o futuro traz consigo a necessidade de uma gestão humanizada e espiritualizada no âmbito das organizações, e a implementação de modelos de gestão com essa característica ainda traz receio por parte dos gestores pela falta de ferramentas e conta com o preconceito que vige sobre o tema (Freshman, 1999).

É nesse contexto que a espiritualidade organizacional vem buscando se estabelecer, visando respeitar o indivíduo - trabalhador - como um ser, de fato, complexo, com necessidades emocionais, espirituais e racionais, pois, para Ashmos e Duchon (2000), a espiritualidade organizacional consiste em reconhecer que o indivíduo possui uma vida interior, a qual precisa ser alimentada a partir de uma atribuição laborativa que tenha significado e lhe ofereça um sentimento de pertencimento e comunidade.

Estudos importantes sobre espiritualidade nas empresas foram realizados por Milliman, et al. (2003), os quais, a partir dos trabalhos de Ashmos e Duchon (2000), evidenciaram que o grau de dimensões da espiritualidade (trabalho com significado, alinhamento do indivíduo com os valores da organização e sentido de comunidade) refletem atitudes no trabalho, como comprometimento, intenção de permanecer na empresa, autoestima organizacional e satisfação no trabalho. Nesse sentido, este estudo ressalta para a importância de se considerar o tema como algo a ser apreciado nas rotinas de gerenciamento de pessoas dentro da organização.

Ademais, esta investigação fornece informações sobre as dimensões da espiritualidade e suas relações com o Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO) dos empregados de uma indústria alimentícia e deixa indicações para investigações futuras, além de contribuir para o entendimento de que práticas de Espiritualidade no Ambiente de Trabalho possibilitam reais benefícios para a firma e seus membros, o que pode, de maneira inclusiva, evitar a utilização de modismos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para Ashmos e Duchon (2000), a espiritualidade é um fato de interesse científico, presente em algumas organizações que permitem cultivar uma nova dimensão que não se

relaciona com regras, mas com significado, propósito e sentido de comunidade. Esses autores alegam que a dimensão espiritual do ser humano se encontra preocupada em encontrar e expressar significado e propósito, conviver em comunhão com os outros e experimentar o conectar-se com os demais. Nesse mesmo sentido, Guillory (2000) considera a espiritualidade uma consciência interior, que atua como fonte de inspiração, criatividade e sabedoria. Complementa, ainda, que o que é espiritual vem de dentro e transcende as crenças e os valores repassados pela educação recebida e que esses dotes são testados nas experiências e nos desafios presentes ao longo da vida.

No contexto organizacional, Ashmos e Duchon (2000) consideram que a espiritualidade não está associada à religião, tampouco ao fato de as pessoas possuírem suas crenças, mas, sim, a um reconhecimento de si mesmos como seres espirituais no ambiente laborativo.

Giacalone e Jurkiewicz (2003) a definem como uma cultura que evidencia valores transcendentais dos empregados que, por meio do trabalho, promovem um sentido de conexão com os quais eles convivem, proporcionando sensações de contentamento e plenitude. Para Kinjerski e Skrypnek (2004), é entendida como o termo que representa a prática de vida dos colaboradores apaixonados e comprometidos pelo trabalho e que encontram significado e propósito neste, sentindo-se conectados com aqueles com quem trabalham.

Nesse viés de concepção, Santiago (2007) defende que uma empresa espiritualizada busca, no atingimento da sua missão, contribuir para um propósito maior que o material, centrado na ética e nos valores. A espiritualidade no trabalho tem a ver com a procura de um trabalho com significado que provém sentimento de compromisso dos funcionários com a empresa.

Encontra-se na literatura um grande número de definições sobre espiritualidade, bem como inúmeros autores, e em virtude dessa diversidade, considera-se importante delimitar o conceito de espiritualidade a ser utilizado neste estudo, que será fundamentado nos estudos de Rego et al. (2007), cujas pesquisas se basearam nos trabalhos de Ashmos e Duchon (2000) e Milliman et al. (2003).

Rego et al. (2007) desenvolveram o constructo de espiritualidade por meio de cinco dimensões: "sentido de comunidade na equipe", "alinhamento do indivíduo com os valores organizacionais", "sentido de serviço ou préstimo à comunidade", "alegria no trabalho" e "oportunidades para a vida interior", que foram desenvolvidas a partir de fatores considerados por Milliman et al. (2003), especificamente "sentido de comunidade na equipe", "alinhamento do indivíduo com os valores organizacionais" e "sentido de serviço ou préstimo à comunidade".

A inclusão da dimensão "oportunidades para a vida interior" deveu-se ao fato de ela emergir na maior parte dos estudos sobre espiritualidade de Rego et al. (2007). Quanto à dimensão "alegria no trabalho", esta foi reconhecida nos estudos de Ashmos e Duchon (2000) e de Milliman et al. (2003) como uma grandeza pertencente ao fator trabalho com significado.

Portanto, para Rego et al. (2007), a Espiritualidade no Ambiente de Trabalho se expressa quando, para os trabalhadores, existir a possibilidade de se lograr no trabalho um significado para sua vida.

2.1 CRÍTICAS E BENEFÍCIOS

Embora a EAT apresente muitos aspectos positivos, alguns autores (Lips-Wiersma et al. 2009) argumentam e questionam a sua utilidade, considerando a possibilidade de nocividade ao bem-estar do empregado e a possibilidade de ser utilizada indevidamente em favor de um grupo específico.

A EAT é recente e aborda questões abstratas e intangíveis, o que dificulta o seu conceito e apresenta limitações e desafios para a sua prática, afirma Karakas (2010). Esse autor também apresenta quatro críticas ao tema espiritualidade organizacional. A primeira delas refere-se ao proselitismo (Karakas) e explica que o principal perigo está na expressão “espiritual” no ambiente de trabalho, uma vez que nesse espaço existem pessoas de diversas religiões, espiritualidade ou, ainda, pontos de vista, fato também considerado por outros autores, como Cavanagh e Bandsuch (1999) e Milliman et al. (2003).

A terceira crítica refere-se ao risco de tornar a prática da espiritualidade mais uma moda (Karakas, 2010) ou uma ferramenta de manipulação e controle, a qual Lips-Wiersma et al. (2009) consideram que poderia ser utilizada como instrumento de poder e dominação dos empregados. Na literatura, esse é o risco mais apontado; Cavanagh e Bandsuch (1999) e Milliman et al. (2003) consideram que, sendo mal utilizada, perde toda sua essência, beleza e autenticidade.

Como consequência, esses programas poderão ser “desmascarados” e terão vida curta se usados apenas como ferramenta para aumento de produtividade dos empregados, transformando-se em mais uma “moda administrativa”.

Lips-Wiersma et al. (2009) consideram que a EAT pode não ser utilizada para o bem, e, portanto, devem-se reconhecer os seus aspectos nocivos na prática. Existe um grupo de pesquisadores que faz parte do Critical Workplace Spirituality (CWS), o qual pode ser traduzido como Estudos Críticos em EAT.

Ao contrário do que parece, os estudos do CWS não visam impedir a concretização de um modelo de EAT saudável e contributivo ou comprovar que a EAT é uma impossibilidade (Lips-Wiersma et al., 2009), mas possuem como objetivo uma compreensão mais ampla e profunda do tema, incentivando pesquisas que incorporem os aspectos negativos nos potenciais modelos de EAT.

Assim como existem críticas à espiritualidade indicando suas limitações e aspectos prejudiciais, existem também autores, como Ashmos e Duchon (2000), que defendem o estudo da EAT, pois entendem que os indivíduos são seres espirituais e como tal possuem vida interior e necessidade de obter significado no trabalho que realizam, uma vez que o mundo do trabalho deve reconhecer e nutrir a vida interior dos seus empregados, portanto se faz relevante o estudo da EAT.

2.2 DIMENSÕES DA ESPIRITUALIDADE

A definição mais encontrada em artigos brasileiros utiliza como referência os autores Ashmos e Duchon (2000), os quais conceituam a espiritualidade como o reconhecimento, pela empresa e pelos seus líderes, de que os empregados possuem uma vida interior que alimenta e é alimentada quando da realização de um trabalho com significado num contexto de comunidade no qual convivem.

Os estudos empíricos realizados por Rego et al. (2005), baseados nos estudos de Ashmos e Duchon (2000) e de Milliman et al. (2003) desenvolveram e validaram um instrumento de mensuração de cinco dimensões da espiritualidade a saber: sentido de comunidade na equipe; alinhamento do indivíduo com os valores da organização; sentido de préstimo à comunidade; alegria no trabalho; e oportunidade para a vida interior.

Acerca da dimensão Sentido de comunidade de equipe, Ashmos e Duchon (2000) consideram que esse sentimento ocorre em nível de grupo e se refere às interações entre os membros de equipe, envolvendo senso de conexão entre as pessoas, incluindo suporte emocional e espiritual (Milliman et al., 2003).

Já a dimensão Alinhamento do indivíduo com os valores da organização representa a compatibilidade entre os valores do indivíduo e os da organização. Para tanto, os empregados possuem um forte sentimento de que os seus valores pessoais estão em consonância com o propósito da organização, representando, assim, a interação das pessoas com o objetivo maior da organização. Esse alinhamento também significa que os empregados acreditam que os gestores e demais empregados da organização possuem valores correspondentes aos seus e preocupações com o bem-estar dos seus empregados e da comunidade (Ashmos & Duchon, 2000).

Quanto à dimensão Sentido de préstimo à comunidade, para Milliman et al. (2003), o profundo senso de significado e finalidade do trabalho são aspectos fundamentais da EAT. Esses autores acreditam que tal sentimento contempla conjunturas de que cada indivíduo possui em seu interior motivações e anseios de fazer parte de atividades que agreguem significado à sua vida e à vida dos demais.

Já a Alegria no trabalho foi adicionada por Rego et al. (2005) a partir da dimensão “trabalho com significado”, como resultado dos seus estudos empíricos. Na concepção desses autores, tal dimensão reflete a sensação de realizar um trabalho que proporcione alegria e prazer ao empregado. Essa alegria e esse prazer estão relacionados a um clima organizacional agradável e prazeroso que desenvolve um sentimento de pertencimento para com a organização.

A dimensão correspondente à Oportunidade para a vida interior abrange o modo como a organização lida com os valores individuais dos seus trabalhadores. Rego et al. (2007) observam que quando os empregados sentem liberdade para expressar e viver a sua espiritualidade dentro da organização, sentem maior motivação e inspiração para com o trabalho.

Atualmente, reconhece-se que não é mais possível ignorar a característica espiritual de cada indivíduo, assim como era solicitado há tempos atrás, no sentido de separar a vida pessoal da vida profissional, portanto a cultura organizacional deve incentivar a espiritualidade.

2.3 COMPORTAMENTOS DE CIDADANIA NAS ORGANIZAÇÕES

Considerado o precursor das ideias que compõem o constructo Cidadania (Gomes et al. 2014), Chester Barnard, em seu estudo clássico *The Functions of the Executive*, de 1938, elaborou uma teoria que descreveu as organizações como sistemas de colaboração operados pelos recursos humanos e não apenas como um produto da engenharia mecânica. Como disseminado pela Escola de Administração Científica, as organizações são sistemas de atividades nos quais as pessoas unem esforços consciente e coordenadamente pela aptidão em partilharem um propósito, bem como demonstrarem boa vontade aos processos organizacionais e capacidade de se comunicar. Para o autor, o sistema não se manteria sem a boa vontade das pessoas para construí-lo, e, segundo suas proposições, a sobrevivência do complexo sistema corporativo está condicionada à disposição, entre duas ou mais pessoas, em cooperar para atingir um objetivo compartilhado.

Contribuições importantes para superar essas dificuldades foram, mais tarde, trazidas por Organ (1997) que, considerando esse contexto, revisou o seu conceito e admitiu serem inadequados os termos “para além do cargo” e “não recompensado pelo sistema formal”, mantendo apenas o atributo da “eficácia” (p. 85). Com isso, o constructo passa a incorporar o conceito da não essencialidade de que os comportamentos sejam discricionários ou desprovidos de recompensas e garantias (Borman & Motowidlo, 1997). Os estudos de Organ (1997), portanto, sobressaem por estarem associados à eficácia no âmbito organizacional. Pode-se entender o Comportamento da Cidadania Organizacional (CCO) como atos espontâneos

dos empregados que se manifestam de formas particulares, sem prever retribuição formal pelo sistema organizacional, porém o beneficiam.

2.3.1 Aspectos dos Comportamentos de Cidadania nas Organizações (CCO)

Organ (1997) apresentou as primeiras pesquisas empíricas sobre a dimensionalidade dos CCO e, a partir destes, reuniu 30 itens classificados em oito dimensões: altruísmo, cooperação, pontualidade, asseio no local de trabalho, obediência, pontualidade, conservação do patrimônio da firma, confiança e incorporação das normas da companhia.

A dimensão do Altruísmo compõe os comportamentos voltados intencionalmente à ajuda a pessoas e situações específicas, como ajudar superiores e colegas que se encontram sobrecarregados, além de sugerir melhorias de trabalho, conforme Organ (1997). Já a dimensão Cortesia, para Podsakoff et al. (2000), contempla as ações que intuem evitar problemas com os integrantes da empresa, como interagir com pessoas antes de realizar atitudes que possam afetá-las ou, ainda, prover informações para aqueles que precisam conhecê-las para realizar seu trabalho.

A Conscienciosidade abrange comportamentos que revelam atitudes que incluem organização e zelo no seu ambiente de trabalho, conservação dos recursos e patrimônio da empresa (Organ, 1997). A dimensão de Desportivismo, segundo Organ (1988), refere-se aos comportamentos que revelam a tolerância do indivíduo aos obstáculos e determinações não desejáveis, porém inevitáveis, no trabalho, como, por exemplo, não se ressentir diante de mudanças ou notícias desagradáveis. Além disso, esse comportamento está relacionado à atitude do empregado de não se queixar excessivamente ou desnecessariamente diante dos problemas.

Quanto à dimensão Virtude Cívica, para Organ (1997), contempla ações que expressam o envolvimento e a participação do empregado na vida da organização. O empregado que manifesta esse comportamento se mantém informado sobre os acontecimentos organizacionais, mantém-se participativo em reuniões e não se opõe a realizar funções não prescritas, mas que aprimoram a imagem da empresa em que trabalha.

Com a revisão da literatura sobre o constructo dos CCO, em que foram identificadas suas multidimensionalidades, verifica-se que não há consenso entre os pesquisadores nacionais e internacionais sobre as categorias que permeiam os comportamentos de cidadania no trabalho, o que demanda aprofundamentos teóricos contínuos diante da relevância do tema para os estudos organizacionais.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Assumindo perspectiva quantitativa, este estudo foi realizado por meio de levantamento de dados cujo instrumento utilizado foi o questionário estruturado desenvolvido e validado por Rego et al. (2005), que investigaram as cinco dimensões da espiritualidade no ambiente laborativo. O questionário contemplou 17 questões dispostas em uma escala Likert de seis pontos. Além disso, utilizou-se um questionário estruturado composto por 19 questões fechadas referentes ao CCO, medidas por meio do questionário desenvolvido e validado por Konovsky e Organ (1996), o qual avalia os CCO expressos em cinco aspectos, dispostos em uma escala do tipo Likert, sendo a versão original uma escala de sete pontos.

Importante ressaltar que, na fase de escolha dos instrumentos, optou-se por alterar a escala desse questionário de uma escala Likert de sete pontos para uma de seis pontos, uma vez que a escala do questionário de mensuração da EAT é de seis pontos, e essa adaptação facilitou a compreensão e a resposta aos itens dos instrumentos.

Vieira e Dalmoro (2008) asseguram que em questionários com grande número de questões, faz-se necessário escolher escalas menores para redução do número de alternativas a serem respondidas, devendo, assim, evitar o uso de escalas com formatos diferentes, visando não confundir os entrevistados. Ademais, houve uma adaptação nos verbos das perguntas, para que estas passassem a ter respostas de autopreenchimento e não de preenchimento de alguém com a percepção sobre outro.

No presente estudo, procurou-se também verificar o nível em que as percepções de EAT se relacionam com os CCO.

3.1 O CASO DE ESTUDO

Águas minerais podem ser definidas como águas obtidas diretamente de fontes naturais ou por extração de águas subterrâneas, caracterizadas pelo conteúdo definido e constante de determinados sais minerais, oligoelementos e outros constituintes, considerando as flutuações naturais. O setor de produção de água mineral do Rio Grande do Norte é composto por 18 marcas, das quais 16 se encontram na Região Metropolitana de Natal, disposição motivada por fatores naturais e hidrogeológicos e pela proximidade das fontes aos grandes centros consumidores (Medeiros, 2013).

A organização escolhida para a realização desta pesquisa é uma indústria de água mineral natural, fundada em 2000, a qual possui mais de 10 anos de atuação no mercado norte-rio-grandense. Atualmente, essa empresa familiar possui uma força de trabalho composta por 32 empregados que trabalham em uma unidade matriz localizada na Cidade de Macaíba, RN,

e a sua estrutura organizacional na alta administração é composta por três diretores, sendo um diretor-presidente, um diretor administrativo-financeiro e um diretor de marketing.

A maioria das águas envasadas produzidas no País são classificadas como minerais, e as empresas desse setor no Brasil não estão, em sua maioria, relacionadas a grandes grupos internacionais, prevalecendo pequenas e médias empresas pulverizadas por todo o território nacional (Roquette, 2012, p. 43).

Quanto à operacionalização, o setor de água mineral está ligado ao setor de alimentos e bebidas e possui diversos órgãos fiscalizatórios em vários momentos de sua cadeia produtiva.

3.2 PARTICIPANTES

A pesquisa foi desenvolvida na Indústria de Bebidas Riogrande Ltda durante o ano de 2018, tendo como critério a acessibilidade e tipicidade. Quanto ao aspecto populacional, a pesquisa quantitativa foi composta por sujeitos pertencentes ao quadro de funcionários da empresa, especificamente funcionários, gestores e diretores, o que correspondeu a 32 pessoas (29 empregados e três diretores). Para Martins (2016), conceitua-se população como o conjunto de indivíduos ou objetos que possuem características comuns definidas para o estudo. A pesquisa teve a participação de 100% dos empregados e não houve recusa de nenhum deles em responder aos questionários aplicados.

No que se refere à etapa qualitativa, a escolha dos sujeitos foi intencional. A população foi composta por seis gestores, os quais participaram de entrevistas semiestruturadas, de forma individual, de acordo com a sua disponibilidade. Do total dos seis gestores que participaram das entrevistas, 33% possuem mais de nove anos de empresa, e 67% encontram-se solteiros. Por questões éticas, manteve-se o anonimato dos gestores, tendo sido identificados pela letra "G", com os trechos das transcrições citados e utilizados na análise representados por Gestor 1 (G1), Gestor 2 (G2), e assim sucessivamente.

3.3 AMOSTRA

O universo da pesquisa contemplou 32 pessoas pertencentes a diversas posições hierárquicas da empresa em estudo. A amostra compreendeu 84,37% de pessoas do gênero masculino e 15,63% de pessoas do gênero feminino. Quanto à faixa etária 59,38% possuem até 35 anos, e 40,62% possuem acima de 35 anos, o que caracteriza uma faixa etária média de 34,09 anos.

Quanto à escolaridade, verificou-se que a maior parte dos entrevistados, 59,38%, possui nível médio, 18,75% possuem ensino fundamental, enquanto 9,37% e 12,50% possuem nível superior e especialização, respectivamente.

Ressalta-se que todos os cargos da empresa foram pesquisados e todos os empregados, gestores e diretores presentes responderam aos questionários nas datas em que estes foram aplicados, tendo, portanto, participação de 100% da população pesquisada.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Para a mensuração do grau de Espiritualidade no Ambiente de Trabalho (EAT) e de Comportamento da Cidadania Organizacional (CCO) foram aplicados testes de estatística descritiva de medidas de tendência e de dispersão dos dados, como mínimo, máximo, média e desvio padrão. Além disso, na caracterização do perfil sociodemográfico dos participantes, aplicou-se a análise descritiva por meio de frequências absolutas e relativas (%), sendo apresentadas em tabelas na seção seguinte.

Assim, o banco de dados foi construído em formato Excel, versão 2010, para realização das tabelas descritivas e posterior aplicação de testes estatísticos por meio do software Statistical Package for Social Science (SPSS), versão 20.0.

Para verificar a confiabilidade dos dados dos instrumentos aplicados de EAT e CCO avaliou-se o Alpha de Cronbach, para o qual os índices acima de 0,70 apontam consistência dos dados considerada por Hair et al. (1998) como satisfatória.

Na verificação da normalidade dos dados aplicou-se o teste de *Shapiro Wilks*, o qual resultou em uma distribuição anormal, sendo, por isso, recomendável a aplicação de testes estatísticos não paramétricos, exceto no cruzamento da avaliação geral do EAT e do CCO.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na etapa quantitativa foram pesquisadas 32 pessoas pertencentes a diversas posições hierárquicas da empresa em estudo. A amostra compreendeu 84,37% de pessoas do gênero masculino e 15,63% de pessoas do gênero feminino. Quanto à faixa etária, 59,38% possuem até 35 anos e 40,62% possuem acima de 35 anos, o que caracteriza uma faixa etária média de 34,09 anos. Quanto à escolaridade, verificou-se que a maior parte dos entrevistados, 59,38%, possui nível médio, 18,75% possuem ensino fundamental, enquanto 9,37% e 12,50% possuem nível superior e especialização, respectivamente.

Quanto ao estado civil, constatou-se que 53,13% são casados e 46,87% são solteiros. No que se refere à ocupação dos pesquisados na empresa onde atuam, segundo as respostas,

identificou-se que 25% exercem cargo de chefia. Destes, 37,5% o exercem há até quatro anos e 62,50% possuem tempo médio de exercício de chefia acima de quatro anos.

A respeito do tempo de serviço na empresa, tem-se que a maior parte, 62,5%, possuem até seis anos, e 37,5% trabalham na empresa há mais de seis anos. Por último, verifica-se que a maioria, 81,25%, recebe remuneração de até dois salários mínimos e 18,75% recebem remuneração maior que dois salários mínimos.

Ressalta-se que todos os cargos da empresa foram pesquisados e todos os empregados, gestores e diretores presentes responderam aos questionários nas datas em que estes foram aplicados, tendo, portanto, participação de 100% da população pesquisada.

Com relação à Espiritualidade no Ambiente de Trabalho, a Tabela 1 contempla os valores mínimo e máximo e o desvio padrão (DP) para a globalidade do constructo. Os dados encontrados nas diversas dimensões estudadas percorrem todos os pontos da escala (de 1 a 6 pontos), bem como se observa que a média global (4,50) se situa acima do ponto médio da escala de respostas (3,00), e a variabilidade, calculada por meio do desvio padrão (0,52), indica baixa dispersão em torno da média, o que sugere, portanto, que os empregados da empresa em estudo têm percepção da espiritualidade na organização.

Tabela 1

Pontuação da escala de EAT global

Questionários	Mínimo	Máximo	25%	Mediana	75%	Média	DP	CV	Valor - p
Espiritualidade organizacional	3,47	5,59	4,21	4,49	4,77	4,50	0,52	11,50	0,001

Nota. DP: Desvio Padrão CV: Coeficiente de Variação.

Para análise psicométrica da escala de EAT, a partir da percepção dos empregados, utilizou-se a média e o desvio padrão de cada uma das dimensões abordadas, referidos na Tabela 2.

Tabela 2

Comparação das dimensões sobre EAT

Dimensão	MMínimo	MMáximo	25%	MMediana	75%	MMédia	DDP	CCV	VValor - p
(1) Sentido de comunidade na equipe	2,60	5,40	3,30	3,90	4,50	3,93	0,80	20,41	
(2) Alinhamento dos indivíduos com os valores	1,80	6,00	4,40	4,80	5,20	4,67	0,91	19,57	
(3) Sentido de préstimo à comunidade	3,33	6,00	4,84	5,33	5,67	5,16	0,71	13,75	< 0,001
(4) Alegria no trabalho	3,00	6,00	4,75	5,00	5,75	5,13	0,74	14,45	
(5) Oportunidade para vida interior	1,00	6,00	2,50	3,50	4,00	3,30	1,36	41,10	

Nota. DP: Desvio Padrão CV: Coeficiente de Variação.

Verifica-se, pelos resultados apresentados na Tabela 2, que a dimensão da EAT com maior média (5,13) foi Alegria no trabalho, que apresentou também o segundo menor desvio padrão (0,74), significando um alto nível de percepção desse item pelos empregados em geral. Ao mesmo tempo, verifica-se a segunda maior média (5,16) e menor desvio padrão (0,71) para o item Sentido de préstimo à comunidade, conferindo, adicionalmente, a essa dimensão um alto nível de percepção pelos empregados.

A dimensão Alegria no trabalho reflete a sensação de realizar um trabalho que proporciona alegria e prazer ao empregado. Essa alegria e prazer está relacionada a um clima organizacional agradável e prazeroso, que desenvolve um sentimento de pertencimento para com a organização (Rego et al., 2005). Dessa forma, verifica-se um alto nível de percepção dos empregados com o sentido de alegria e de prazer no trabalho.

Por outro lado, a partir da Tabela 2, constatou-se, ainda, que a dimensão com menor nível de percepção pelos pesquisados foi Oportunidade para vida interior, com menor média (3,30) e maior desvio padrão (1,36).

A Oportunidade para vida interior é considerada por Rego et al. (2005) a forma como a organização respeita a espiritualidade e os valores espirituais dos indivíduos. Menegat (2010) argumenta que um dos fatores que podem contribuir para que o empregado não julgue seus valores individuais respeitados é o fato de alguns empresários associarem esse tema com práticas religiosas e, caso os abordem na empresa, surjam conflitos no ambiente da organização.

A partir dos resultados apresentados na Tabela 2, verificou-se um valor $p < 0,001$, e por meio do teste *Kruskal Wallis*, considerando um nível de significância de 5%, evidenciou-se diferença estatística entre as dimensões estudadas, com valor p encontrado $< 0,05$.

No que diz respeito aos Comportamentos de Cidadania Organizacional, a Tabela 3 contempla os valores mínimo e máximo e o desvio padrão (DP) para a globalidade do tema. As pontuações encontradas nas diversas dimensões pesquisadas percorrem todos os pontos da escala (de um a seis pontos).

Nota-se que a média global (4,82) constante na Tabela 3 se encontra acima do ponto médio da escala de respostas (3,00), e a variabilidade baixa, calculada por meio do desvio padrão (0,42), indica pouca dispersão em torno da média, portanto, conclui-se que os empregados revelam percepção dos Comportamentos de Cidadania Organizacional na empresa pesquisada.

Tabela 3

Pontuação da escala de CCO global

Questionários	Mínimo	Máximo	25%	Mediana	75%	Média	DP	CV	Valor - p
Comportamento de Cidadania Organizacional	4,16	5,89	4,47	4,77	5,14	4,82	0,42	8,62	

Nota. DP: Desvio Padrão CV: Coeficiente de Variação.

Para a análise psicométrica da escala de CCO a partir da percepção dos empregados, utilizou-se a média e o desvio padrão de cada uma das dimensões abordadas, referidos na Tabela 4.

Verifica-se, a partir dos resultados demonstrados na Tabela 4, que as dimensões com maior nível de percepção pelos empregados são Cortesia, com maior média (5,34) e Altruísmo (5,18). Ambas apresentaram desvio padrão de mesmo valor (0,67), o que expressa baixa variabilidade entre as respostas.

Nessa acepção, um empregado pode expressar comportamentos de colaboração com a organização e se tornar um cidadão organizacional. Considera-se a Cortesia como um comportamento que visa prevenir a ocorrência de problemas, bem como se considera o Altruísmo como um comportamento de ajuda ao colega em uma tarefa relevante.

Ainda observando os resultados da Tabela 4, constata-se que o Desportivismo obteve menor média (3,97) e maior desvio padrão (1,23), concluindo-se ter sido o comportamento com menor nível de percepção pelos empregados respondentes.

Tabela 4
Comparação das dimensões sobre CCO

Dimensão	Mínimo	Máximo	25%	Mediana	75%	Média	DP	CV	Valor - p
(1) Altruísmo	3,60	6,00	4,80	5,20	5,80	5,18	0,67	12,94	
(2) Cortesia	3,67	6,00	4,84	5,67	6,00	5,34	0,67	12,60	
(3) Desportivismo	1,60	6,00	2,80	4,20	4,90	3,97	1,23	31,09	< 0,001
(4) Conscienciosidade	3,50	6,00	4,75	5,25	5,75	5,13	0,68	13,23	
(5) Virtude cívica	2,00	6,00	4,00	5,00	5,50	4,75	1,05	22,21	

Nota. DP: Desvio Padrão CV: Coeficiente de variação.

Desportivismo é considerado um comportamento muito pouco estudado e relaciona-se com a disposição para tolerar inconvenientes do trabalho (ABREU, 2007), como o comportamento dos indivíduos de evitarem queixas perante os problemas ou de não expressarem ressentimentos perante as mudanças na organização.

Considerando os dados da Tabela 4, verificou-se um valor $p < 0,001$, e por meio do teste Kruskal Wallis, para um nível de significância de 5%, evidenciou-se diferença estatística entre as dimensões do constructo, com valor p encontrado $< 0,05$. Assim, estes expressam que as dimensões Altruísmo e Cortesia tiveram melhor desempenho, ou seja, foram mais percebidas pelos empregados, e a dimensão Desportivismo teve o pior desempenho, sendo a dimensão com menor grau de percepção revelado pelos pesquisados.

Para análise das correlações dos constructos desta pesquisa, utilizou-se o Coeficiente de correlação de Spearman, uma medida de correlação não paramétrica que possui a

seguinte classificação: acima de 0,70 (positivo ou negativo), indica correlação forte; entre 0,30 e 0,70 (positivo ou negativo), indica correlação moderada; e de 0 a 0,30 (positivo ou negativo), tem-se uma correlação fraca. O coeficiente de correlação de Spearman permitiu a identificação da evidência de correlações entre cada uma das dimensões de EAT e CCO, conforme dados demonstrados na Matriz de Correlação da Tabela 5.

Tabela 5
Análise de correlação das dimensões de EAT e CCO

Variáveis	EO1	EO2	EO3	EO4	EO5	EAT Geral	CCO1	CCO2	CCO3	CCO4	CCO5	CCO Geral
Sentido de comunidade na equipe (EO1)	1	0,37*	0,02	0,45*	0,18	0,71*	-0,18	-0,12	0,09	0,03	0,16	-0,02
Alinhamento do indivíduo com os valores da organização (EO2)		1	0,51*	0,57*	0,40*	0,76*	0,25	0,39*	-0,08	0,36*	0,38*	0,31
Sentido de préstimo à comunidade (EO3)			1	0,48*	0,30	0,54*	0,56*	0,56*	-0,06	0,43*	0,64*	0,63*
Alegria no trabalho (EO4)				1	0,31	0,72*	0,18	0,24	-0,15	0,45*	0,40*	0,26
Oportunidades para a vida interior (EO5)					1	0,19	0,40*	0,27	-0,28	0,32*	0,34*	0,19
EAT Geral						1	0,21	0,27	-0,02	0,33	0,48*	0,33*
Altruísmo (CCO1)							1,00	0,50*	-0,43*	0,27	0,61*	0,44*
Cortesia (CCO2)								1,00	-0,25	0,41*	0,45*	0,44*
Desportivismo (CCO3)									1,00	0,08	-0,09	0,48*
Conscienciosidade (CCO4)										1,00	0,09	0,59*
Virtude cívica (CCO5)											1	0,58*
CCO - Geral												1

Nota. *Valor - $p < 0,05$.

Reforçando os dados apresentados na Tabela 5, verifica-se que a dimensão Sentido de préstimo à comunidade alcançou destaque entre as demais, apresentando uma correlação moderada com outras quatro dimensões do CCO. No entanto, essas correlações identificam-se como correlações positivas e moderadas, ou seja, Sentido de préstimo à comunidade possui influência moderada, porém significativa nos comportamentos de Altruísmo, Cortesia, Conscienciosidade e Virtude Cívica. Assim como Alinhamento do indivíduo com os valores da organização influencia de forma moderada, porém significativa, os comportamentos de Cortesia, Conscienciosidade e Virtude Cívica. Constatou-se, ainda, a influência, moderada e

significativa, da Alegria no trabalho nos comportamentos de Conscienciosidade e Virtude Cívica.

Importa inferir que o Coeficiente de Correlação de Spearman evidenciou correlações fracas (resultado $<0,30$) entre a dimensão Sentido de comunidade na equipe e os comportamentos de Desportivismo (0,09), Conscienciosidade (0,03) e Virtude Cívica (0,16), bem como entre a dimensão Alegria no trabalho e os comportamentos de Altruísmo (0,18) e Cortesia (0,24), demonstrando que, para o empregado, sentir alegria e prazer no trabalho pouco se relaciona com suas atitudes de cooperação entre os colegas de trabalho.

Nesse mesmo sentido, observa-se, ainda, que os resultados expressam correlação fraca, negativa e significativa entre o comportamento de Desportivismo com todas as dimensões da Espiritualidade no Ambiente de Trabalho, exceto Sentido de comunidade na equipe. Essa mesma análise mostra que a dimensão Sentido de comunidade na equipe e Altruísmo (-0,18) e Cortesia (-0,12) possuem correlação fraca e negativa, significando que quando um desses comportamentos ou sentimento aumenta, o outro diminui. Uma correlação negativa ocorre quando uma variável se relaciona em direção inversa à outra variável, ou seja, uma variável tende a diminuir quando a outra aumenta.

O fato de as dimensões citadas no parágrafo anterior apresentarem correlação fraca e negativa mostra-se intrigante e curioso, uma vez que o Sentimento de comunidade na equipe, referido como o estado de interações e conexões entre os colegas de empresa, que compreendem o apoio e a atenção ao próximo (Ashmos & Duchon, 2000), possui o mesmo sentido e similaridade literal dos comportamentos de Altruísmo e Cortesia, os quais remetem ao auxílio e zelo mútuo e à preocupação com os impactos das suas ações nas tarefas alheias.

De acordo com os resultados auferidos após a aplicação do Coeficiente de correlação de Spearman, verifica-se a evidência, de uma forma global, de correlação também moderada e significativa entre a EAT e o CCO (valor 0,33), revelando uma influência moderada da EAT nos CCO na percepção dos empregados. Rego et al. (2007) defendem que, quando o trabalho tem significado para a vida, a identificação dos indivíduos com a empresa é maior, refletindo no modo como se expressam acerca da sua organização, desenvolvem maior relação afetiva e sentem o dever de se consagrarem mais leais e produtores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo compreender a relação entre a Espiritualidade no Ambiente de Trabalho (EAT) e o Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO) na perspectiva dos empregados de uma indústria alimentícia do setor de água mineral do Rio Grande do Norte. A pesquisa aplicada buscou contribuir para a compreensão de fenômenos relacionados à Espiritualidade no Ambiente de Trabalho e aos Comportamentos

de Cidadania Organizacional, por meio de um estudo de caso, em um ambiente de trabalho, visando entender a sua realidade com amparo na abordagem quantitativa.

Os resultados obtidos e as características dessa amostra não se dissociam, uma vez que a amostra reflete a população que trabalha em uma indústria alimentícia objeto deste estudo, portanto os resultados não são generalizáveis à população que trabalha em uma organização.

Um dos objetivos focou-se em conhecer o nível de Espiritualidade no Ambiente de Trabalho percebido pelos empregados, para o qual se constatou que as dimensões de Sentido de préstimo à comunidade e Alegria no trabalho foram percebidas pelos empregados como sentimentos mais frequentes no ambiente de trabalho deste estudo. No entanto, o sentimento de Alinhamento dos indivíduos com os valores da organização foi manifestado, embora em menor grau em comparação com os sentimentos citados no parágrafo anterior, enquanto a dimensão Oportunidade para vida interior teve o menor nível de revelação entre os respondentes, indicando um nível menor de percepção de respeito pela sua vida interior por parte da organização.

De forma geral, os resultados indicam que os empregados têm percepção da espiritualidade na organização, contudo prevalece o sentimento de realização de um trabalho que possui não somente significância para si, mas também de utilidade e relevância para a sociedade.

No que se refere ao objetivo que pretendia conhecer o nível de Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO) percebido pelos empregados, identificou-se que os comportamentos de Altruísmo, que refletem ajuda aos colegas de trabalho, Cortesia, a qual revela comportamentos que visam prevenir problemas, e Conscienciosidade, que exprime o cumprimento das regras e regulamentos, foram manifestados pelos empregados como sendo os mais frequentes no ambiente da empresa.

O fato de boa parte dos empregados residirem em uma mesma comunidade e compartilharem o trajeto diário entre casa e empresa pode justificar os comportamentos de interajuda e respeito pelo outro. Assim como o fato de, na cultura da região Nordeste, haver uma necessidade emocional de normas relacionadas à assiduidade e à pontualidade no local de trabalho, o que pode explicar por que os comportamentos ligados ao cumprimento de regras no local de trabalho estejam presentes.

Importa destacar que o Desportivismo, comportamento que reflete as atitudes de tolerância a queixas e a situações não planejadas, foi o menos revelado pelos empregados na pesquisa. Tratando-se de um comportamento pouco estudado e pouco abordado na literatura, esse resultado pode ter como antecedente questões emocionais do ser humano que podem ser trabalhadas na gestão de pessoas, uma vez que atitudes como ver o lado

positivo das situações mesmo quando elas não correm bem e evitar queixas em face aos problemas encaixam-se como habilidades inerentes à resiliência.

Salienta-se que se evidenciou que o comportamento de Desportivismo possui correlação fraca e negativa com todas as dimensões da Espiritualidade no Ambiente de Trabalho (EAT), excetuando-se o Sentimento de comunidade na equipe, demonstrando não ser um preditor da EAT.

Quanto ao objetivo de se estabelecerem as relações entre a espiritualidade e o Comportamento de Cidadania Organizacional, identificou-se uma correlação moderada positiva entre EAT e o CCO de forma global. Contudo, destaca-se a evidência de correlação positiva e moderada entre todas as dimensões da EAT, exceto Sentido de comunidade na equipe, com os comportamentos de Conscienciosidade e Virtude Cívica, demonstrando que à medida que o empregado percebe maior presença da espiritualidade na empresa, maior será a colaboração e participação na vida da organização e dedicação na realização dos trabalhos além de sua função. Os resultados não evidenciaram correlação forte, positiva ou negativa, entre nenhuma das dimensões de EAT e CCO abordadas nesta pesquisa.

O estudo em questão aborda perspectivas do comportamento organizacional, as quais possuem caráter abstrato e complexo. Nesse âmbito, destaca-se a falta de uma análise comparativa considerando os diferentes graus de escolaridade e da natureza da ocupação, o que poderia explicar melhor alguns resultados da pesquisa, pelo fato de essas variáveis representarem algum tipo de influência na interpretação das perguntas dos questionários quando das citações de “valores espirituais” e “minha espiritualidade”, que possuem sentido associado à religiosidade.

Enfatizaram-se os resultados obtidos na etapa quantitativa relacionados às dimensões da EAT e CCO que alcançaram valores mais representativos de média e desvio padrão. E não foram examinados mais profundamente os demais coeficientes e variáveis estatísticas, bem como os próprios resultados dos valores de média e desvio padrão, com os quais se apresentou uma análise estatística descritiva, o que se considera como outro fator limitante da pesquisa.

A dimensão Desportivismo constitui um aspecto pouco estudado e abordado na literatura, fato que limitou uma análise mais aprofundada, uma vez que os resultados estatísticos para esse comportamento demonstraram haver relação fraca de um comportamento baseado em positividade humana com a maior parte das dimensões da espiritualidade, o que sugere recomendações de estudos futuros nesse sentido.

Além disso, dada a escassa literatura e pesquisas empíricas recentes sobre a dimensão Desportivismo e a fraca relação com a EAT demonstrada nos resultados do presente trabalho, acredita-se que novos estudos sobre esse comportamento e sua relação com a

espiritualidade como fator preditor para a eficácia organizacional encontram horizontes propícios no aprofundamento do conhecimento axiológico do comportamento organizacional.

Entretanto, vale ressaltar que não se deve considerar que as limitações elencadas suplantem a relevância empírica contida na presente investigação, uma vez que contribui para ampliar a elaboração de estratégias nos estudos dos dois temas aqui pesquisados, além de permitir aos gestores da empresa objeto de estudo uma aproximação com os aspectos subjetivos do comportamento dos seus subordinados.

Com o presente trabalho, torna-se possível a contribuição relevante, no âmbito acadêmico, para o campo de estudo do comportamento organizacional, em específico da espiritualidade e dos comportamentos de cidadania no ambiente de trabalho, revestindo-se, assim, da capacidade de agregar saber aos temas explorados, não obstante aprofundamentos teóricos e empíricos sejam necessários.

Destaca-se, ainda, a contribuição desta pesquisa no âmbito organizacional, uma vez que as considerações aqui presentes podem ser objeto de auxílio na aplicação de modelos de gestão da cultura organizacional, servindo de base pertinente para que a empresa incorpore novas formas de gestão, visando garantir melhor desempenho de forma geral.

REFERÊNCIAS

- Abreu, R. S. (2007). *Comportamentos de cidadania organizacional: Um estudo exploratório com uma amostra de alunos da academia militar*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure, *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10, 99-109.
- Cavanagh, G. F., & Bandsuch, M. R. (1999). Virtue as a benchmark for spirituality in business. *Journal of Business Ethics*, 38(1/2), 109-117.
- Freshman, B. (1999). An exploratory analysis of definitions and applications of spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), p. 318-327.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). *The handbook of workplace spirituality and organizational performance*. M. E. Sharpe.

- Gomes, A. C. P., Bastos, A. V. B., Filho, E. J. M., & Menezes, I. G. (2014). Cidadania e cidadania organizacional: Questões teóricas e conceitos que cercam a pesquisa na área. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 14(3), 711-731.
- Guillory, W. (2000). *A empresa viva. Espiritualidade no local de Trabalho*. Cultrix.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. (1998). *Multivariate data analysis* (5a ed.). Prentice Hall.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94.
- Kinjerski, V. M., & Skrypnik, B. J. (2004). Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 26-42.
- Konovsky, M. A., & Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 253-266.
- Lips-Wiersma, M., Lund Dean, K., & Fornaciari, C. J. (2009 December). Theorizing the dark side of the workplace spirituality movement. *Journal of Management Inquiry*, 18(4), 288-300. <https://doi.org/10.1177/1056492609339017>
- Martins, G. A. (2016). *Estatística geral e aplicada* (3a ed.). São Paulo: Atlas, 2016.
- Medeiros, F. A. C. (2013). *Qualidade da água Mineral em garrafas de 20l no comércio varejista de Natal, Brasil*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal.
- Menegat, J. (2010). Gestão e Espiritualidade no ambiente de trabalho. *Revista Iberoamericana de Ciencias Empresariales y Economía*, 1(1), 37-45.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Organ, D. W. (1988) *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.

- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513-563.
- Rego, A., Souto, S., & Pina e Cunha, M. (2007, julho-dezembro). Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. *Revista de Administração de Empresas*, 6(2).
- Roquette, R. P. L. (2012). *Análise do mercado consumidor de água mineral no Brasil*. Relatório de Pesquisa, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo.
- Santiago, J. A. P. (2007, junho). Estudio exploratorio sobre el tema de la espiritualidad en el ambiente laboral. *Anales de Psicología*, 23(1), 134-146.
- Vieira, K. M., & Dalmoro, M. (2008). Dilemas na construção de escalas tipo likert: O número de itens e a disposição influenciam nos resultados? *Anais do Encontro Nacional dos Cursos de Pós-Graduação em Administração*, Rio de Janeiro, 32.

Como citar este artigo:

ABNT

BARRETO, Laís Karla da Silva; BARROS, Ivy Dias. Espiritualidade no ambiente de trabalho e comportamentos de cidadania organizacional: uma análise sobre a percepção dos empregados em indústria do Rio Grande do Norte. **Race, Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, Joaçaba: Editora Unoesc, v. 19, n. 3, p. 397-418, set./dez. 2020. Disponível em: <http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race>. Acesso em: dia/mês/ano.

APA

Barreto, L. K. S., & Barros, I. D. (2020). Espiritualidade no ambiente de trabalho e comportamentos de cidadania organizacional: uma análise sobre a percepção dos empregados em indústria do Rio Grande do Norte. *Race, Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 19(3), 397-418. <http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race>

