

UMA ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO POR MEIO DA ESPIRITUALIDADE CORPORATIVA

Randes de Faria Enes, Stella Regina Reis da Costa

INTRODUÇÃO

Em busca da sinergia da felicidade no ambiente de trabalho, as empresas começam a refletir mais sobre os valores individuais de seus funcionários, tornando a integração de outros valores, como a sustentabilidade, a igualdade social e a espiritualidade. Esses valores possibilitariam uma transcendência individualista em direção a uma consciência mais coletivista e organizacional, a partir de um novo estilo de gerenciamento e de liderança, voltados ao capital humano (KORAC-KAKABADSE; KOUZMIN; KAKABADSE, 2002).

Para Neal¹ (*apud* BOOG, 2005, p. 1): “Se qualquer organização quiser sobreviver, terá que promover radicais transformações em si mesmas. Essas não se referem à estrutura, mas sim aos valores, essencialmente, aos valores do coração e da alma”.

A espiritualidade no trabalho é o reconhecimento de que os colaboradores têm uma vida interior que os alimenta e é alimentada pela realização de trabalho com significado num contexto de comunidade (ASHMOS; DUCHON, 2000).

Marques (2010, p. 13) menciona “onde quer que as pessoas interajam, haverá alguns que têm melhores intenções do que outros; alguns que parecem ser mais favorecidos do que outros; e alguns que são apenas mais fáceis de conviver com e entender do que outros”.

A humanidade necessita dirimir os modelos transacionais e voltar aos modelos relacionais, intensificando no indivíduo os aspectos característicos da maturidade emocional, intelectual e espiritual, onde se destaca, conforme Allport (1963), como sendo a extensão do sentido do eu, isto é, ultrapassar a barreira de sair de si e aumentar a fronteira que existe entre o eu e os outros. Segundo o autor, a maturidade avança na proporção da descentralização, do imediatismo e egocentrismo do corpo.

OBJETIVO DA PESQUISA

Este trabalho de pesquisa pretende apontar os principais motivos que uma organização espiritualizada proporciona em melhor qualidade de vida no ambiente de trabalho.

¹ NEAL, C. A conscious change in the workplace, **The Journal of Quality and Participation**, v. 22, n. 2, p. 27-30, 1999.

No entanto, vale ressaltar que é notória a escassez de pesquisas abordando este assunto ao impacto da espiritualidade no ambiente de trabalho (MOHAMED *et al*, 2004). Segundo os autores Benefiel (2005) e Duchon e Plownon (2005), este fato pode sinalizar um viés ou preconceito.

ESTRATÉGIA DE INVESTIGAÇÃO

A estratégia principal desta pesquisa foi utilizar a pesquisa exploratória realizada pela Fundação Instituto de Administração (FIA), onde possibilita a classificação de Melhores Empresas para Você Trabalhar nas principais empresas brasileiras enfatizando a qualidade de vida de trabalho em relação ao Índice de Felicidade no Trabalho (IFT), conforme apontado na revisão da literatura.

Assim, o objeto da pesquisa é uma estratégia para responder à questão-problema, ou seja, os índices da pesquisa fornecidos pelo PROGEP-FIA apontaram os fatores críticos de sucesso relacionados à espiritualidade corporativa, elencando dois aspectos: a) os geradores potenciais para obter uma melhor qualidade de vida no ambiente de trabalho e b) os impulsionadores por ranquear as empresas entre as 10 Melhores.

RESULTADO DA PESQUISA

O PROGEP-FIA avaliou 446 empresas classificando 383 empresas no programa. Deste universo, optou-se para analisar as empresas pertencentes ao segmento de Indústrias Farmacêuticas, de Higiene e Cosméticos, nacional e multinacional, situadas no Estado de São Paulo. Segundo a Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos (ABIHPEC), o Brasil conquistou, em 2012, o segundo maior mercado mundial de cosméticos, e, em 2013, obteve crescimento de 17%, alcançando US\$ 48,7 bilhões (R\$ 98,4 bilhões). Assim, optou-se pela escolha deste segmento para análise da amostra e, chegou-se ao resultado de 4.319 colaboradores pesquisados pertencentes às oito empresas que foram selecionadas, conforme a delimitação do estudo pesquisado. No intuito de preservar a confidencialidade dos envolvidos na amostra, segue o *ranking*: Empresa 046; Empresa 057; Empresa 062; Empresa 176; Empresa 215; Empresa 268; Empresa 298; Empresa 375.

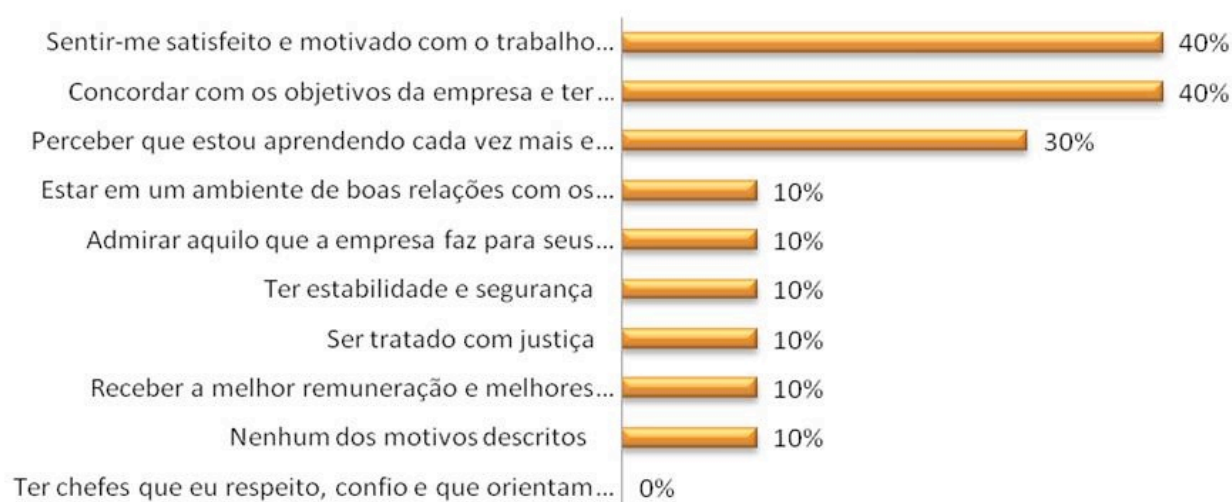
Tabela 1 - O que faz com que eu considere uma empresa um excelente lugar para se trabalhar

MOTIVO	10 MELHORES Percentual
Sentir-me satisfeito e motivado com o trabalho que faço na empresa	29%
Perceber que estou aprendendo cada vez mais e que tenho oportunidade de crescer	23%
Concordar com os objetivos da empresa e ter orgulho de trabalhar nela	19%
Admirar aquilo que a empresa faz para seus clientes, sociedade e comunidade	9%
Receber a melhor remuneração e melhores benefícios	7%
Estar em um ambiente de boas relações com os colegas de trabalho	5%
Ter estabilidade e segurança;	3%
Ter chefes que eu respeito, confio e que orientam sua equipe de trabalho	2%
Ser tratado com justiça	2%
Nenhum dos motivos descritos acima	1%
Total	100%

Fonte: Relatório de *Benchmarking* (2013-2014) adaptado pelo autor

ANÁLISE DA AMOSTRA DA PESQUISA

O Gráfico 1 relaciona os motivos fundamentais da felicidade no trabalho, ou seja, fatores de espiritualidade que auxiliam a análise do ambiente interno da organização frente à mudança de empresa tradicional x empresa espiritualizada.



■ O que faz com que eu considere uma empresa um excelente lugar para se trabalhar é:

Gráfico 1 - O que faz com que eu considere uma empresa um excelente lugar para se trabalhar

Fonte: Resultado da Pesquisa Quantitativa – FIA (2013-2014) adaptado pelo autor

De acordo com o Gráfico 1, destacam-se três índices que receberam maior percentual favorável entre os funcionários. São eles:

- Concordar com os objetivos da empresa e ter orgulho de trabalhar nela.
- Sentir-me satisfeito e motivado com o trabalho que faço na empresa.
- Estar em um ambiente de boas relações com os colegas de trabalho.

Conforme a figura 1, estes motivos em destaque reforçam aquilo que Marques (2010) defende como sendo as principais diferenças de comportamentos entre a empresa que possui o olhar para a espiritualidade no trabalho e contra a política tradicional de trabalho. Fernandez e Gutierrez (1998) destacam que são fatores de uma empresa espiritualizada quando fica claramente identificado o interesse em conhecer o funcionário e humanizar seu ambiente de trabalho, tornando de forma eficaz não somente a competência das pessoas para desenvolver o trabalho, mas constatar aquelas que realmente queiram executar tal atividade.



Figura 1 - Comparativo do IQAT entre as 10 melhores e a amostra da pesquisa

Fonte: Resultado da Pesquisa Quantitativa – FIA (2013-2014) adaptado pelo autor

CONCLUSÃO

Os resultados obtidos nesta pesquisa trazem à luz os três principais motivos que afetam a qualidade de vida no trabalho – Sentir-me satisfeito e motivado com o trabalho que faço na empresa; Perceber que estou aprendendo cada vez mais e que tenho oportunidade de crescer; Concordar com os objetivos da empresa e ter orgulho de trabalhar nela. Estes motivos demonstraram a integração da espiritualidade baseada nos valores humanos que proporcionam uma melhor qualidade de vida devido à satisfação do funcionário no ambiente de trabalho.

Mediante a essa análise, existem caminhos diferentes que levam à felicidade e à sensação de bem-estar, pois depende das emoções positivas do indivíduo. No entanto, o que contribui para a realização é o uso das gratificações para algo maior, ou seja, disponibilizar as forças pessoais em prol de ações que favoreçam outros além de si mesmo.

Portanto, o indivíduo deve sentir o bem-estar psicológico, ou seja, em relação as suas emoções positivas, experiências positivas e ambientes positivos, onde será valorizado seus pontos fortes e suas virtudes. Este fator faz com que atinja um estado de espírito positivo, isto é, viver bem, florescerá uma vida melhor e mais feliz.

Conclui-se que a espiritualidade não pode estar separada do trabalho, onde muitas vezes ela é até ignorada, mas jamais pode ser removida. Dessa forma, é possível realizar uma empresa espiritualizada por meio da qualidade de vida no ambiente de trabalho obtendo maior produtividade e economicamente sustentável desde que seja fundamentada no indivíduo.

REFERÊNCIAS

ALLPORT, G. **Pattern and growth in personallity**. London: Holt, Rinehart, and Winston, 1963.

ASHMOS, D.; DUCHON, D. Sprituality at work; a conceptualization and measure. **Journal of Management Inquiry**, v. 9, n. 2, p. 134-45, 2000.

BOOG, Gustavo G. **Espiritualidade nas empresas**. 2005, p. 1. Disponível em: <<http://www.empregos.com.br>>. Acesso em: 30 nov. 2005.

BENEFIEL, M. The second half of the journey: Spiritual leadership for organizational transformation. **Leadership Quarterly**, v. 16, n. 5, p. 723-747, out. 2005.

DUCHON, D.; PLOWMAN, D .A. Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. **Leadership Quarterly**, v. 16, n. 5, 807-833, out. 2005.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. QVT – uma experiência brasileira. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 23, n. 4, 1988.

KORAC-KAKABADSE, N.; KOUZMIN, A.; KAKABADSE, A. Spirituality and leadership práxis. **Journal of Management Psychology**, v. 17, n. 3, p. 165 -182, 2002.

MARQUES, J. Spiritually or politically driven behavior: differences in the workplace, Development and Learning in Organizations: **An International Journal**, v. 24, Iss 6, p. 12 – 16, 2010.

MOHAMED, A; WISNIESKI, J.; ASKAR, M.. Towards a theory of spirituality in the workplace. **Competitiveness Review**, v. 14, n. 1/2, p. 102-107, 2004.

NEAL, C. A conscious change in the workplace, **The Journal of Quality and Participation**, v. 22, n. 2, p. 27-30, 1999.