



GESTÃO DE PESSOAS E ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO DE CASO EM UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO

Jéssica Gouveia Gomes
(ESUP)

Felipe Martins Jaime
(ESUP)

NEILLA DE ARAUJO SILVA
(ESUP)

TEREZA CRISTINA M P DE LIMA
(ESUP)

Resumo

O presente artigo tem como objetivo discutir a temática espiritualidade organizacional, tendo como estudo de caso uma cooperativa de crédito de livre admissão incluindo 76 colaboradores de uma população de 98. O estudo norteou-se em três diimensões acerca do comportamento e outras cinco abrangendo a espiritualidade nas organizações, trabalhados por Rego; Cunha; Solto (2007). Os resultados indicam alto nível de comprometimento acerca da esfera afetiva, embasada no vínculo emocional do individuo á organização (96,62%); normativa, dotada do sentimento de lealdade com a organização (72,57%) e instrumental, associado aos sacrifícios por parte do colaborador caso ele saia da organização (82,28%). A dimensão que se refere à espiritualidade (90,46%) revela fortes laços de pertencimento à organização como espaço de oportunidades e realização de um trabalho com significado na comunidade, com alegria e respeito pela vida interior.

Palavras-chaves: Gestão de Pessoas. Espiritualidade nas Organizações. Comprometimento afetivo, normativo e instrumental.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objetivo discutir a temática espiritualidade organizacional, tendo como estudo de caso uma cooperativa de crédito de livre admissão a partir de pesquisa aplicada a 76 colaboradores em uma população de 98 pessoas que fazem parte do quadro de pessoal da referida cooperativa. O estudo foi motivado pela escassez de material acerca do tema “Espiritualidade nas Organizações” e pela constatação de que trata-se de um tema que tem promovido debates e reflexões no interior das empresas.

A pesquisa norteou-se nos estudos desenvolvidos por REGO, SOUTO, CUNHA (2007). Este material é disposto em dois blocos, um que trata do comportamento organizacional – que engloba suas dimensões afetiva, normativa e instrumental – e outro que diz respeito à espiritualidade, que por sua vez aponta indicadores do tema – sentido de comunidade na equipe; alinhamento do indivíduo com os valores da organização; sentido de serviço à comunidade; alegria no trabalho e oportunidades para a vida interior.

Pretendeu-se constatar a relação entre as esferas do comprometimento organizacional aos indicadores de espiritualidade. Para atender a estes propósitos, o presente estudo está estruturado em cinco partes. Na primeira, a fundamentação teórica, apresenta-se a temática espiritualidade nas organizações e a relação desta com a religiosidade, bem como contextualização sobre cooperativismo e o cooperativismo de crédito.

É apresentada, na segunda parte, a cooperativa estudada, Cooperativa de Crédito de Livre Admissão do Vale do Paranaíba – SICOOB Agrorural, seu histórico, missão, visão e sua inserção no estado de Goiás com 12 postos de atendimento e sua sede localizada na cidade de Quirinópolis – Goiás. Na terceira etapa apresenta-se a pesquisa no levantamento e análise de dados a partir do questionário aplicado em 76 colaboradores bem como a análise dos mesmos a partir da tabulação dos questionários e dados obtidos nos estudos teóricos.

Pretende-se assim, incentivar outros pesquisadores a aprofundarem a compreensão sobre a temática “espiritualidade nas organizações”, buscando entender as motivações das pessoas em comprometer-se no contexto organizacional, buscando a integração do trabalho em sua vida como forma de realizar-se e buscando transformar a realidade na tentativa de construir uma sociedade mais humana e fraterna.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Diante das pressões por resultados, busca por qualificação e as diversas mudanças sofridas pela sociedade, o indivíduo como profissional está inserido em um ambiente complexo e propício às tensões provenientes do trabalho. Diante dessa realidade, é crescente o questionamento e movimento para o resgate de princípios e valores, também como o sentido da vida. O tema espiritualidade nas organizações se levanta como uma resposta para essa busca no que diz respeito à relação do indivíduo com sua vida e seu trabalho. Para se entender o que se refere o tema espiritualidade nas organizações, se faz necessária a explanação dos seguintes conceitos: espiritualidade e espiritualidade no trabalho.

Particularmente no contexto das organizações, a espiritualidade implica na tomada de consciência de seu papel como empresa, sua razão de existir, por meio do que tem definido (de maneira clara ou não) como sua missão diante de clientes e funcionários, para além da conquista de lucro financeiro. Isso exige reflexão dos seus valores morais e éticos, a fim de que estes conduzam suas políticas de gestão. Essa coerência é que contribuirá para a efetivação da espiritualidade no cotidiano.

Por ser o trabalho uma necessidade essencial ao homem, suas condições e o modo como mudanças sociais e econômicas interferem nas condições em que este trabalho é realizado devem ser acompanhadas de perto (SANTOS, 2006).

Sob uma ótica teológica, faz parte da vocação humana o sentido de missão para com a humanidade. E é por meio de seu trabalho que o homem e a mulher participam da obra da criação, promovendo mutações em si e no mundo, encontrando-se com os outros homens e também com Deus. É também por meio deste que o homem se alimenta do pão do corpo e do espírito (ciência, conhecimento, tecnologia, etc.). Ação e repouso são componentes do trabalho, sendo que esta última permite ao indivíduo entrar em seu espaço interior e, por isso deve ser ressaltada (JOÃO PAULO II, 2005).

Segundo CATANANTE (2002, p. 530), a espiritualidade no trabalho “é um estado de consciência permanente em querer fazer a diferença, deixar sua marca, propiciar benefícios, prestando um verdadeiro serviço”. A autora vê na espiritualidade, dentre outras coisas, saber servir, de modo a conhecer a necessidade do próximo e satisfazê-la.

A espiritualidade tem como papel dar sentido à vida. Esta pode ser cultivada por vários caminhos: por meio de práticas religiosas, atividades artísticas, esportes, causas sociais, e até mesmo em experiências cotidianas. (BARCHIFONTAINE, 2007; VASCONCELOS,

2006). Até mesmo crises e sofrimentos podem levar a experiências espirituais construtivas (VASCONCELOS, 2006).

Todo o arcabouço teórico para realização do estudo foi baseado no trabalho desenvolvido por REGO, SOUTO, CUNHA (2007), onde foram trabalhadas as dimensões da espiritualidade. São estas, por assim dizer, características que podem ser identificadas no cotidiano de organizações que se distinguem por essa busca de sentido nas vivências no ambiente de trabalho. Este artigo aborda cinco destas dimensões, cujas descrições são apresentadas a seguir.

1. Sentido de comunidade na equipe: diz respeito à percepção da similaridade entre as pessoas que trabalham juntas, à interdependência voluntária entre os elementos de determinado grupo e ao sentimento de pertença, caracterizado, por sua vez, pelo comprometimento com as necessidades uns dos outros.
2. Alinhamento do indivíduo com os valores da organização: faz referência ao aprendizado do autoconhecimento, à externalização com equilíbrio das emoções e sentimentos, às relações internas saudáveis (de forma a buscar convergência dos objetivos comuns da equipe), e ao processo de integração dos valores pessoais aos da organização (missão, valores e cultura).
3. Sentido de préstimo à comunidade: faz menção à percepção da utilidade do trabalho individual para a sociedade e a realização pessoal através dos trabalhos realizados - comuns aos objetivos pessoais.
4. Alegria no trabalho: trata do prazer na realização das tarefas, do cultivo do bom humor e do espírito de cooperação no ambiente organizacional, e da valorização da conquista de resultados e superação de desafios.
5. Oportunidades para a vida interior: aborda a consideração da necessidade do repouso, que permita a pessoa a entrar em seu espaço interior, o incentivo do desenvolvimento da inteligência espiritual, e o auxílio da organização em oferecer meios para a vivência e expressões da espiritualidade de seus colaboradores

COOPERATIVISMO DE CRÉDITO

O cooperativismo de crédito urbano surgiu na Alemanha a partir das ideias de Herman Schulze-Delitzsch. “Sua grande preocupação eram as dificuldades sofridas pelos industriais, comerciantes e trabalhadores em geral, em razão da exploração a que estavam submetidos”

(THENÓRIO FILHO, 2002, p. 95). Assim, em 1850 foi constituída a primeira Cooperativa de Crédito, tipicamente urbana.

No Brasil, as primeiras sementes do cooperativismo de crédito foram plantadas pelo padre Theodor Amstad no sul do país. Liderados por ele, os agricultores da época buscavam o desenvolvimento socioeconômico, fortalecendo a economia local e proporcionando melhores condições de vida. Assim, em 28 de dezembro de 1902, constituiu a primeira cooperativa de crédito brasileira no município de Nova Petrópolis (RS): a Caixa de Economia e Empréstimos Amstad, posteriormente recebeu o nome de Caixa Rural de Nova Petrópolis e hoje atua sob a denominação de Cooperativa de Crédito Rural de Nova Petrópolis Ltda.- SICREDI PIONEIRA.

Durante muitos anos o cooperativismo de crédito expandia-se a margem da falta de uma fiscalização concreta, que não apenas aplicasse a legislação, mas que oferecesse orientação e colaborasse para o desenvolvimento do segmento. Nesse contexto, através da Lei nº 1.412 de 13/08/1951, a Caixa de Crédito Cooperativo foi reorganizada e transformada no Banco Nacional de Crédito Cooperativo (BNCC), com o objetivo de prestar assistência e dar amparo às cooperativas.

No período da Ditadura Militar, percebem-se nas pesquisas realizadas, uma legislação restritiva para as cooperativas comprometendo seu crescimento, o que foi retomado só após a Constituição Federal de 1988. (PALHARES, 2004, p. 53).

Em 16 de dezembro de 1971, o Governo Federal publicou a Lei nº 5.764/71 – Política Nacional do Cooperativismo, que estabeleceu o regime jurídico das cooperativas, considerando-as como sociedades de pessoas de natureza civil, sob forma jurídica própria, constituídas para prestar serviços aos associados e não sujeitas à falência. (FREITAS, 2004, p. 90)

Com a pressão social e dos membros e líderes de movimentos em defesa do cooperativismo de crédito, o Banco Central, juntamente com o Conselho Monetário Nacional, “começaram a baixar resoluções numa seqüência que lentamente vão dando maiores aberturas e possibilidades de atuação às CREDIs” (PALHARES, 2004, p. 69).

Porém, a publicação da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, surpreendeu todo o movimento cooperativista de crédito, pois, esta “dispõe sobre a extinção e dissolução de entidades da administração Pública Federal e dá outras providências”, incluindo o Banco Nacional de Cooperativismo de Crédito – BNCC.

O cooperativismo de crédito brasileiro começa a dar os primeiros passos para o crescimento, consolidação e desenvolvimento, apesar de todos os obstáculos e desafios que ainda viriam. Nesse contexto, nasce em 19 de janeiro de 1994, em Belo Horizonte - MG, a Associação Nacional das Cooperativas de Crédito (ANCOOP) que tinha por objetivo defender o sistema nacional de crédito cooperativo. Nesse sentido, a década de 90 foi o período mais rico e mais propício para diversas conquistas que somaram bastante para o segmento. Em 17 de agosto de 1994, o CMN baixou a Resolução n° 2.099, que, entre outros assuntos, tratava da regulamentação dos Postos de Atendimento Cooperativo (PAC's).

No ano seguinte, com a promulgação da Resolução n° 2.193, de 31 de agosto de 1995, que faculta a constituição dos bancos comerciais controlados por cooperativas de crédito: bancos cooperativos, o movimento de crédito cooperativo ganhou uma maior autonomia operacional.

O primeiro banco cooperativo do Brasil foi constituído, no Rio Grande do Sul, em 16 de outubro de 1995, autorizado a funcionar em 17 de abril de 1996, – Banco Cooperativo SICREDI S.A. (BANSICREDI). Posteriormente, em 1997, foi constituído o segundo banco cooperativo brasileiro: Banco Cooperativo do Brasil S.A. (BANCOOB). A história do nascimento do BANCOOB é rica em detalhes porque se mistura com a própria história do Sistema de Cooperativas de Crédito do Brasil (SICOOB).

Outro passo importante para o cooperativismo de crédito foi a publicação da Resolução n° 2.608, de 27 de maio de 1999, do CMN, a qual revoga as anteriores, bem como regula e disciplina a constituição e funcionamento das cooperativas de crédito. No mesmo ano foi publicado outro normativo significativo para o cooperativismo de crédito: a Resolução n° 2.788, de 30 de novembro de 2000, que “dispõe sobre a constituição e o funcionamento de bancos comerciais e bancos múltiplos sob controle acionário de cooperativas centrais de crédito” (RESOLUÇÃO n° 2.788, de 30/11/2000).

Na seqüência, a Resolução n° 3.106/03 refere-se à livre admissão das cooperativas de crédito. Apenas com esta Resolução as cooperativas puderam aceitar a associação de qualquer cidadão, podendo este usufruir dos benefícios de sua cooperativa.

Em suma, a Lei Complementar n° 130/09 reconhece o Sistema Nacional de Crédito Cooperativo, dá forma jurídica ao modelo cooperativista brasileiro já existente, garantindo segurança jurídica para o desenvolvimento do segmento. O ambiente legal conquistado por esta Lei foi fortalecido com a publicação da Resolução n° 3.859, de 27 de maio de 2010 que

modifica e consolida as normas referentes à constituição e ao funcionamento das cooperativas de crédito.

SICOOB AGRORURAL

A cooperativa foi fundada em 17 de março de 1988 e suas atividades se iniciaram no dia 1º de fevereiro de 1989. Sua Razão Social é **COOPERATIVA DE CRÉDITO DE LIVRE ADMISSÃO DO VALE DO PARANAÍBA LTDA** e o nome fantasia: **SICOOB AGRORURAL**. Atualmente, o Sicoob Agrorural possui onze Pac's. Sua sede está localizada na cidade de Quirinópolis (GO) e os Postos de Atendimento Cooperativo - PACs nas cidades de Itarumã, Cacu, Cachoeira Dourada, Cachoeira Alta, Itumbiara, Gouvelândia, Paranaiguara, São Simão, Inaciolândia, Aparecida do Rio Doce e Bom Jesus.

O Sicoob Agrorural é uma singular de responsabilidade limitada e uma cooperativa de crédito de categoria livre admissão possibilitando que pessoas de quaisquer profissões ou atividades econômicas sejam associadas ficando as limitações de que os associados estejam localizados em uma determinada área geográfica.

O Sicoob Agrorural, de acordo com o Título II do Objeto Social, no artigo 2º, define que “a Cooperativa tem por objeto social o desenvolvimento de programas de poupança, de uso adequado do crédito e de prestação de serviços, praticando todas as operações ativas, passivas e acessórias próprias de cooperativas de crédito; prover, através da mutualidade, prestação de serviços financeiros a seus associados em suas atividades específicas, buscando apoiar e aprimorar a produção, a produtividade e a qualidade de vida, bem como a comercialização e industrialização dos bens produzidos; e formação educacional de seus associados, no sentido de fomentar o cooperativismo.”¹

Compõe ainda seus objetivos estimular o desenvolvimento econômico e interesses comuns dos associados; Estimular a pesquisa e promover a difusão e introdução de novas tecnologias que motivem a qualidade e a produtividade; Proporcionar, pela mutualidade, assistência financeira aos associados, com a finalidade de promover a produção rural, bem como sua circulação e industrialização; Promover o aprimoramento técnico, educacional e social de seus dirigentes, associados, seus familiares e empregados e ainda Prestar serviços inerentes às atividades específicas de instituição.

¹ <http://www.sicoobagrorural.com.br>

O Sicoob Agrorural é uma cooperativa de crédito que atua como um "banco", efetuando operações como: emissão de talões de cheques, cartão de débito (24 horas), débito automático, desconto de cheques, cheque especial, financiamentos, demais operações de crédito e aplicações com taxas competitivas, sem burocracia e com atendimento personalizado aos seus associados.

Como visão pretende “Ser reconhecido como a principal instituição financeira propulsora do desenvolvimento econômico e social dos associados”. Tem como Missão “Gerar soluções financeiras adequadas e sustentáveis, por meio do cooperativismo aos associados e as suas comunidades”. Seus valores estão alicerçados na **transparência, comprometimento, respeito, ética, solidariedade, responsabilidade**. Dedicção e respeito aos cooperados, aos colaboradores, aos parceiros de negócios e à comunidade em geral.

MÉTODO

A pesquisa realizada tendo em vista seus objetivos é classificada como exploratória e descritiva. A pesquisa exploratória tem como objetivo “proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo mais explícito” (Gil, 2002, p.41). A pesquisa descritiva, conforme Gil (2002, p. 42), “tem como objetivo primordial à descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre as variáveis”.

Trata-se de um estudo de caso uma vez que o estudo realizado é no sentido de compreender e discutir a temática Espiritualidade nas empresas, tendo como espaço a Cooperativa de Crédito SICOOB AGRORURAL. Para Gil (2002, p. 54), estudo de caso “consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou pouco objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento”.

Para descrição da percepção dos colaboradores sobre a prática da espiritualidade definiu-se como instrumento de pesquisa o questionário por coleta de dados. O questionário utilizou-se de conceitos apresentados por REGO, SOUTO & CUNHA (2007) a cerca do comprometimento do colaborador para com a organização e espiritualidade no ambiente de trabalho, especificados em dimensões. O instrumento dispôs destes aspectos, arranjados em dois blocos: (1) Comprometimento organizacional, subdividido em aspectos afetivos, normativos e instrumentais e, (2) Espiritualidade na organização, que compreende fatores de

sentido de comunidade na equipe, alinhamento do indivíduo com os valores organizacionais, sentido de préstimo à comunidade, alegria no trabalho e oportunidades para a vida interior.

Tendo inicialmente um levantamento quantitativo, abordando um número representativo de funcionários, transformando opiniões em números e, posteriormente, em dados qualitativos a partir da análise realizada. Segundo Marconi e Lakatos (2007, p.269), a metodologia qualitativa fornece uma “análise mais detalhada sobre as investigações de hábitos, atitude, tendências do comportamento etc.”

PÚBLICO ALVO

A população para pesquisa foi definida por ocasião do Encontro de Integração dos Colaboradores do SICOOB Agrorural, realizado na cidade de Caldas Novas, Goiás, com questionário aplicado a 76 funcionários de um total de 89 que compõe o quadro de pessoal da cooperativa.

COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados por meio de Pesquisa bibliográfica em livros, internet, revistas especializadas, jornais, teses e dissertações e todos os dados pertinentes ao assunto.

A Pesquisa de campo foi realizada com a aplicação de questionários aos funcionários da por ocasião de um evento que congregou quase totalidade dos integrantes do SICOOB Agrorural (89) tendo sido consultado um total de 76 funcionários, diretoria, gestores.

O questionário foi estruturado em dois blocos: (1) Comprometimento organizacional, subdividido em aspectos afetivos, normativos e instrumentais e, (2) Espiritualidade na organização, que compreende fatores de sentido de comunidade na equipe, alinhamento do indivíduo com os valores organizacionais, sentido de préstimo à comunidade, alegria no trabalho e oportunidades para a vida interior.

TRATAMENTO DE DADOS

Os questionários foram tabulados fazendo-se uso de recurso estatístico e representação através de gráficos e tabelas. Realizou-se a interpretação e análises dos dados, após estudos nas diversas abordagens sobre Espiritualidade nas organizações. Finalizou-se a pesquisa com a entrega de um relatório final para a Diretoria do SICOOB Agrorural.

RESULTADOS: COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

A coleta de dados foi realizada a partir da aplicação de questionários a 86 colaboradores do Sicoob Agrorural, no Encontro de Integração de Colaboradores, realizado em Caldas Novas, perfazendo uma amostra de 91,86%.

O questionário, estruturado em 28 questões, abordou as seguintes categorias: comprometimento organizacional – em suas dimensões afetiva, normativa e instrumental – e espiritualidade na organização – que compreende sentido de comunidade na equipe, alinhamento do indivíduo com os valores organizacionais, sentido de serviço à comunidade, alegria no trabalho e oportunidades para a vida interior.

Apresenta-se a seguir os gráficos e suas análises, a saber:

BLOCO 1: COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Indicador 1: Comprometimento Afetivo

1. Tenho orgulho de dizer a outras pessoas que faço parte dessa organização.

No que se refere a orgulhar-se por dizer às pessoas que faz parte do Sicoob Agrorural, 97,46 % dos colaboradores afirmaram que essa questão, no somatório de concordância, se aplica a ele. Apenas 2,53% disseram que essa afirmação aplica-se muito pouco a ele.

2. Tenho uma forte ligação de simpatia por esta organização.

98,73% dos colaboradores têm forte ligação de simpatia pela empresa em questão.

3. Sinto-me "parte da família" da minha organização.

93,66% disseram que se sentem “parte da família” do Sicoob Agrorural. Apenas 5,06% alegaram que a alternativa não se aplica com muita frequência a eles.

Indicador 2: Comprometimento normativo.

1. Mesmo que isso me trouxesse vantagens, sinto que não deveria abandonar a minha organização agora.

77% dos funcionários afirmaram que não abandonariam o Sicoob Agrorural, ainda que isso fosse mais vantajoso. Em contrapartida, outros 21,32% responderam o contrário.

2. Não deixaria a minha organização agora porque sinto obrigações para com as pessoas que aqui trabalham.

79,75%, colaboradores dizem que não deixariam a organização e 18,99% afirmam que as pessoas com quem convivem no ambiente de trabalho não o prendem à empresa.

3. Sinto que, se recebesse uma oferta melhor de emprego, não seria correto deixar a minha organização.

60,75% afirmam não achar correto, se opondo a outros 39,24%, que o acham.

Indicador 3: **Comprometimento instrumental.**

1. Mantenho-me nesta organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar noutra organização.

Apenas 13,92% dos entrevistados afirmam estar nesta organização por falta de oportunidade. A grande maioria (84,81%) diz que a afirmativa “mantenho-me nesta organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar noutra” não se aplica a ela.

2. Continuo nesta organização porque, se sáísse, teria que fazer grandes sacrifícios pessoais.

16,46% dos empregados dizem que esta afirmação se aplica a eles. Outros 82,28% discordam, e o restante (1,27%) não respondeu à questão.

3. Sinto que tenho poucas alternativas de emprego se deixar esta organização.

Os resultados apontam que 20,25% dos respondentes afirmam sentir ter poucas alternativas de emprego caso deixem a organização; não é o caso de outros 78,48%.

4. Mantenho-me nesta organização porque sinto que tenho poucas oportunidades noutras organizações.

A pesquisa revela que 16,46% dos colaboradores mantêm-se no Siccob Agrorural por sentir ter poucas oportunidades noutras empresas. Em contrapartida, outros 82,28% dizem que isso não se aplica a eles.

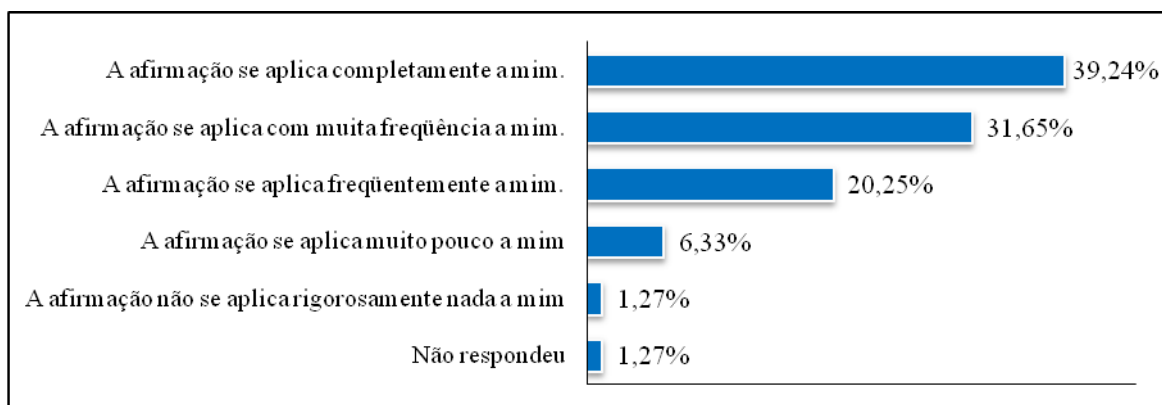
5. Não abandono esta organização devido às perdas que me prejudicariam.

Ao contrário do que pensam 65,83% dos colaboradores, 32,91% deles afirmam não abandonar a organização em questão devido às perdas que os prejudicariam.

BLOCO 2: ESPIRITUALIDADE NA ORGANIZAÇÃO

Indicador 1: Sentido de comunidade na equipe

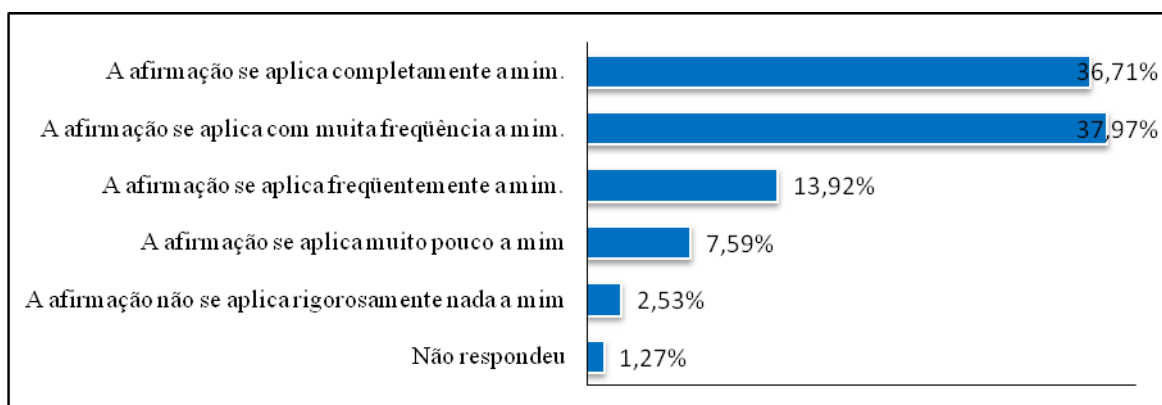
Figura 1: Sentido de comunidade na equipe. As pessoas do meu grupo/equipe sentem-se parte de uma família.



Fonte: Pesquisa acerca da Espiritualidade, realizada com empregados do Sicoob Agrorural,

91,14% afirma que as pessoas do seu grupo/equipe sentem-se parte de uma família. Apenas 7,6% discordam desta idéia.

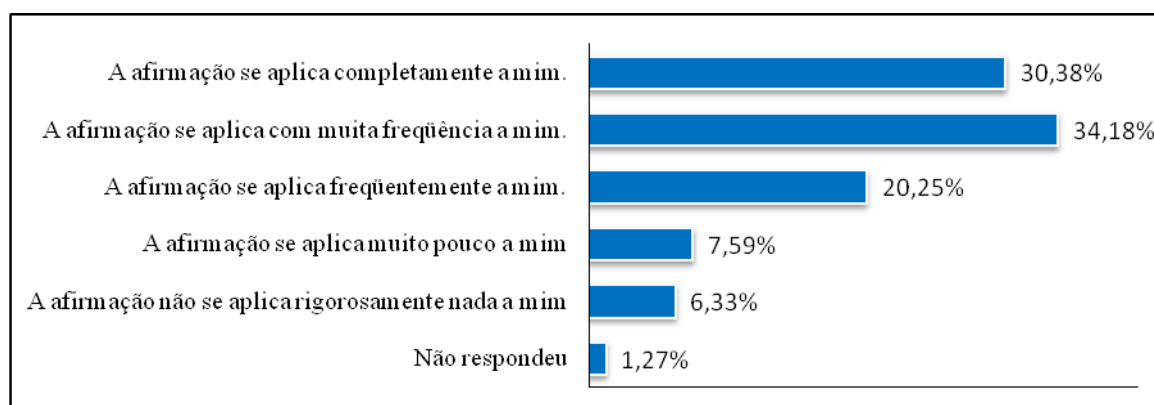
Figura 2: Sentido de comunidade na equipe. O meu grupo/equipe fomenta a criação de um espírito de comunidade.



Fonte: Pesquisa acerca da Espiritualidade, realizada com empregados do Sicoob Agrorural,

88,6% dos entrevistados acreditam que o grupo do (a) qual fazem parte promove a criação de um espírito de comunidade. Por outro lado, 10,12% afirmam o contrário.

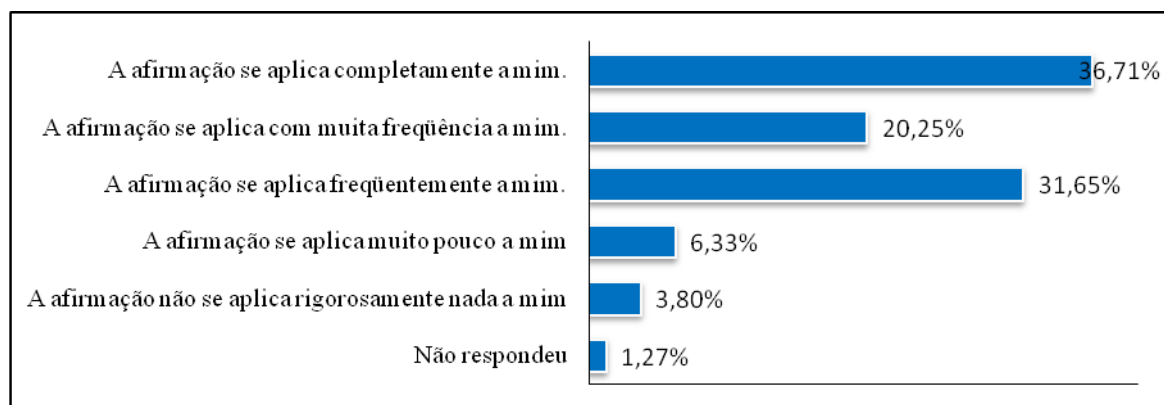
Figura 3: Sentido de comunidade na equipe. Acredito que as pessoas do meu grupo/equipe se apóiam umas as outras.



Fonte: Pesquisa acerca da Espiritualidade, realizada com empregados do Sicoob Agrorural,

Se opondo a 13,92% dos funcionários, outros 84,81% afirmam acreditar que as pessoas do grupo/equipe do qual são integrantes se apóiam umas às outras.

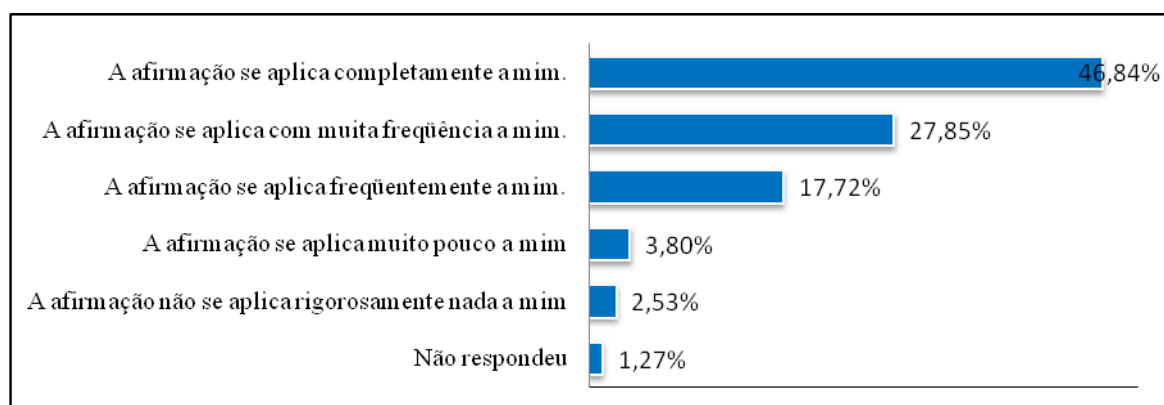
Figura 4: Sentido de comunidade na equipe. Acredito que os membros do meu grupo/equipe se preocupam realmente uns com os outros.



Fonte: Pesquisa acerca da Espiritualidade, realizada com empregados do Sicoob Agrorural,

88,61% dos colaboradores acreditam que os membros de seus grupos/equipes se preocupam realmente uns com os outros. Apenas 10,13% afirmam o contrário.

Figura 5: Sentido de comunidade na equipe. Acredito que os membros do meu grupo/equipe estão ligados entre si por um propósito comum.



Fonte: Pesquisa acerca da Espiritualidade, realizada com empregados do Sicoob Agrorural,

92,41% – acreditam que os membros do grupo/equipe do qual faz parte estão ligados entre si por um propósito comum. Apenas 6,33% deles têm opinião adversa.

Indicador 2: Alinhamento do indivíduo com os valores da organização

1. Sinto-me bem com os valores que predominam na minha organização.

Segundo a pesquisa, 94,93% dos colaboradores sentem-se bem com os valores que predominam nesta organização. Apenas 3,80% têm opinião contrária.

2. As pessoas sentem-se bem acerca do seu futuro na organização.

93,67% – afirma sentir-se bem acerca do seu futuro no Sicoob Agrorural. Tem opinião contrária apenas 5,07% deles.

3. A minha organização respeita a minha "vida interior".

89,87% dos colaboradores dizem-se acordar com a frase “a minha organização respeita a minha ‘vida interior’”; opondo-se a uma minoria de 8,86%.

4. A minha organização ajuda-me a que eu viva em paz comigo mesmo.

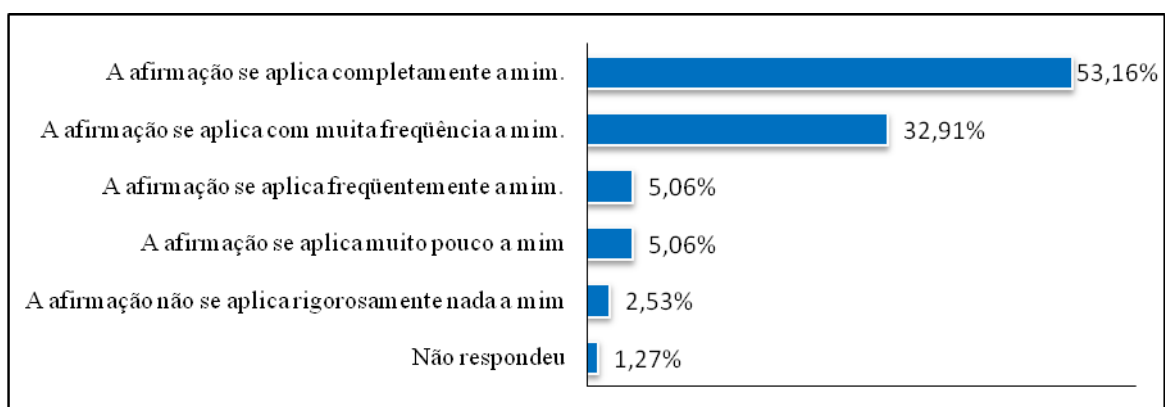
Os resultados apontam que 88,61% dos respondentes afirmam que o Sicoob Agrorural os ajuda a viver em paz consigo; não é o caso de outros 8,86%.

5. Os líderes da minha organização preocupam-se em ser úteis à sociedade.

A pesquisa revela que 97,46% dos colaboradores têm a percepção de que os líderes da cooperativa preocupam-se em ser úteis à sociedade. Os demais (13,93%) não pensam desta forma.

Indicador 3: Sentido de serviço à comunidade

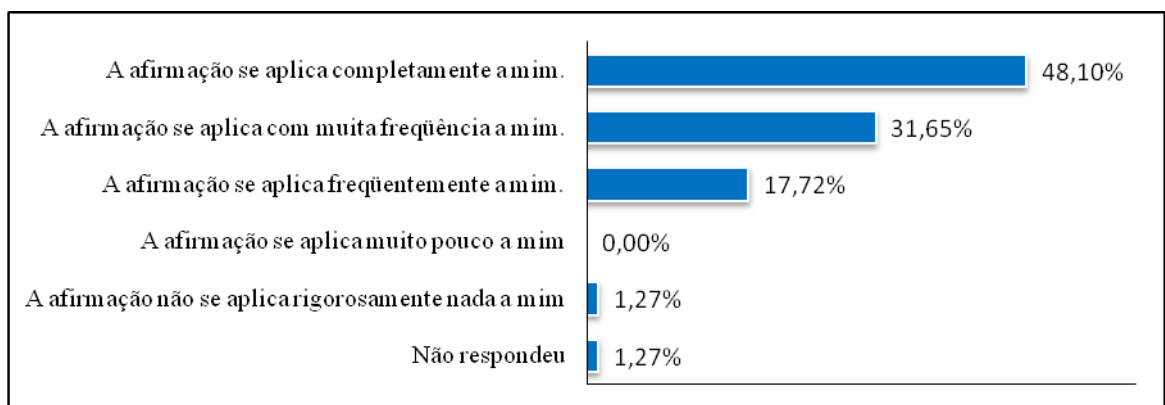
Figura 6: Sentido de serviço à comunidade. O trabalho que eu realizo está relacionado com aquilo que considero importante na vida.



Fonte: Pesquisa acerca da Espiritualidade, realizada com empregados do Sicoob Agrorural,

Segundo a pesquisa, 91,13% dos respondentes consideram que o trabalho que realizam está relacionado com aquilo que considera importante na vida.

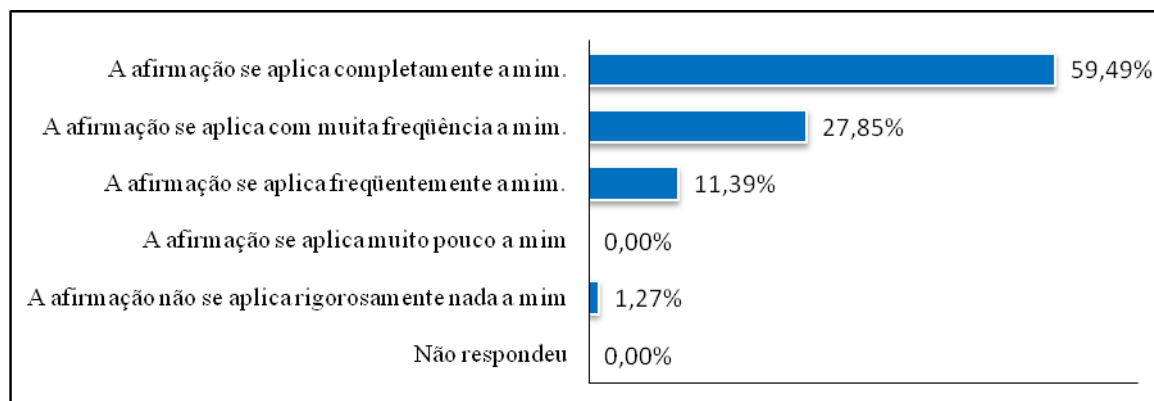
Figura 7: Sentido de serviço à comunidade. Vejo que existe uma ligação entre o meu trabalho e os benefícios para a sociedade como um todo.



Fonte: Pesquisa acerca da Espiritualidade, realizada com empregados do Sicoob Agrorural,

97,47% – afirma que vê ligação entre o próprio trabalho e os benefícios para a sociedade como um todo.

Figura 8: Sentido de serviço à comunidade. Quando trabalho, sinto que sou útil à sociedade.



Fonte: Pesquisa acerca da Espiritualidade, realizada com empregados do Sicoob Agrorural,

Com um percentual de 87,34%, colaboradores dizem que se sentem úteis à comunidade quando trabalham. Outros 12,66% afirmam que não têm esta mesma percepção.

Indicador 4: Alegria no trabalho

1. Sinto alegria no meu trabalho.

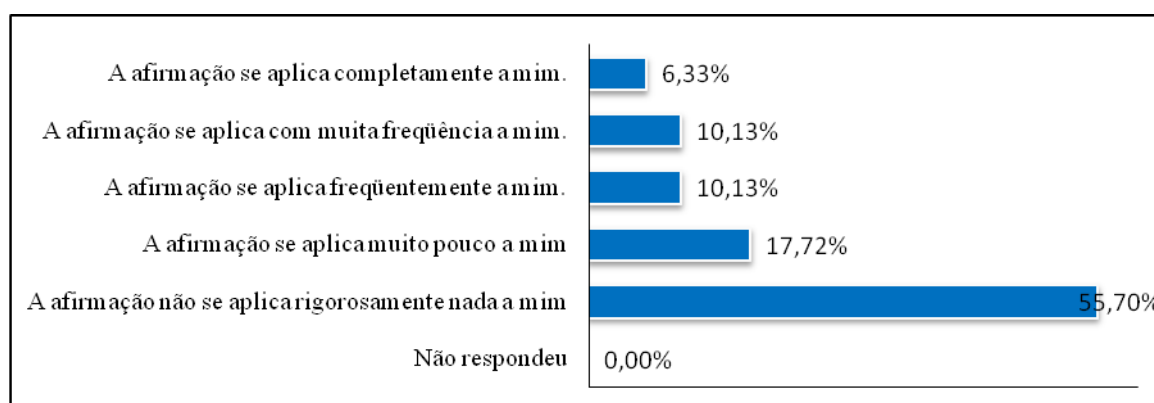
98,73% – dizem-se alegres ambiente de organizacional.

2. Na maior parte dos dias, é com prazer que venho para o trabalho.

96,20% encaram o trabalho, na maioria dos dias, com prazer.

Indicador 5: Oportunidades para a vida interior

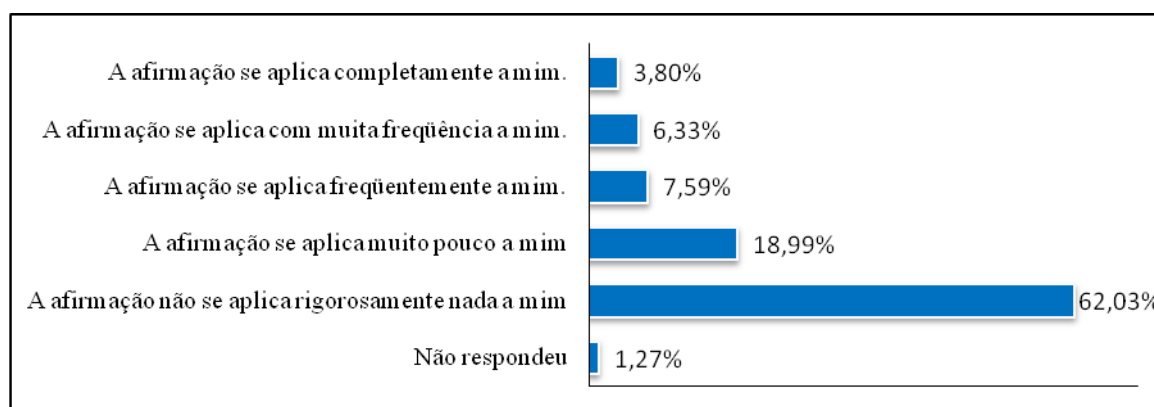
Figura 9: Oportunidades para a vida interior. Os meus valores espirituais não são valorizados no meu local de trabalho.



Fonte: Pesquisa acerca da Espiritualidade, realizada com empregados do Sicoob Agrorural,

Os valores espirituais dos colaboradores são valorizados (73,42%). Os demais, 26,59% alegam que isso não se aplica.

Figura 10: Oportunidades para a vida interior. No meu local de trabalho, não há lugar para a minha espiritualidade.



Fonte: Pesquisa acerca da Espiritualidade, realizada com empregados do Sicoob Agrorural,

Dos colaboradores (81,02%) acreditam que há lugar para a própria espiritualidade no ambiente organizacional, e 17,72% acreditam que não.

ANÁLISE-SINTESE DOS RESULTADOS

A seguir, uma análise dos resultados apresentados. Será seguida a estruturação apresentada no questionário, onde as perguntas foram segregadas em dois grandes blocos – “Comprometimento Organizacional” e “Espiritualidade na organização”.

Os estudos referentes ao comprometimento organizacional, em sua maioria, o divide em três dimensões: a afetiva, a normativa e a instrumental. A primeira, afetiva, está embasada no vínculo emocional do indivíduo para com a organização.

No que tange ao componente **comprometimento**, 97,46% dos colaboradores do Sicoob Agrorural teriam afirmado ter orgulho de pertencer à cooperativa; 98,73% dos mesmos teriam forte ligação de simpatia por esta empresa; e 93,66% sentiriam-se “parte da família” Sicoob Agrorural.

A segunda dimensão do **comprometimento normativo** é dotada do sentimento de compromisso de lealdade para com a organização uma vez que o colaborador absorve os

valores éticos propostos pela empresa. Pode-se afirmar que 77,21% dos colaboradores da cooperativa não a abandonariam, mesmo que isso trouxesse benefícios; 79,75% afirmam que não a deixaria por sentir obrigações para com os colegas de trabalho; e 60,75% pensam que seria incorreto deixá-la por uma oferta melhor de emprego.

O **comprometimento instrumental** está associado aos sacrifícios por parte do colaborador caso ele saia da organização. Este tipo de comportamento se dá quando há reconhecimento das perdas que ocorreriam caso o indivíduo desligue-se da empresa e a falta de alternativas de emprego caso isso ocorra. Sob análise do comprometimento instrumental, 84,81% dos entrevistados teriam afirmado que não trabalham nesta cooperativa por falta de opção; 82,28% não a deixariam para não fazer grandes sacrifícios pessoais; 78,48% não a abandonariam por sentirem ter poucas alternativas de emprego no caso; 82,28% teriam afirmado que continuariam na organização ainda que haja oportunidade em outras; e 65,83% não abandonariam a cooperativa devido às perdas que os prejudicariam.

No que se refere a **espiritualidade na organização**, Ashmos e Duchon (2000, *apud*. REGO; SOUTO, 2006) definem espiritualidade como “o reconhecimento de que os empregados têm uma vida interior que alimenta, e é alimentada, pela realização de trabalho com significado num contexto de comunidade”. Esta segunda parte do questionário foi subdividida em cinco dimensões: (1) sentido se comunidade na equipe, (2) alinhamento do indivíduo com os valores da organização, (3) sentido se serviço à comunidade, (4) alegria no trabalho e (5) oportunidades para a vida anterior.

O **sentido de comunidade na equipe** de trabalho está relacionado ao espírito de equipe, à reciprocidade do zelo dos membros e ao sentido de comunidade e de propósito comum. Sob esta ótica, 91,14% dos colaboradores do Siccob Agrorural afirmaram que as pessoas de seu grupo/equipe sentem-se parte de uma família; 88,60% acreditam que o grupo/equipe do(a) qual são membros promove a criação de um espírito de comunidade; 84,81% afirmam que as pessoas do grupo/equipe do qual são integrantes se apóiam umas às outras; 88,61% acreditam que os integrantes de seus grupos/equipes realmente se preocupam uns com os outros; e 92,41% crêem que os membros do seu grupo/equipe estão ligadas entre si por um propósito comum.

Foi analisado em **alinhamento do indivíduo com os valores da organização** a compatibilidade dos valores individuais com os organizacionais. Falou-se ainda sobre a procura dos líderes por serem úteis à sociedade. Desta forma, 94,93% dos empregados do Siccob Agrorural afirmaram que se sentem bem com os valores que predominam na

cooperativa; 93,67% sentem-se bem quando questionados sobre o próprio futuro dentro da organização; 89,87% dizem-se respeitados pela empresa no que tange à “vida interior”; 88,61% afirmam que o Siccob Agrorural os ajuda a viver em paz consigo; e 97,46% asseguram que seus líderes da organização têm preocupação em relação a ser úteis à sociedade.

O tópico **sentido de préstimo à comunidade** diz respeito à representatividade do trabalho para o indivíduo sob as perspectivas de seus próprios valores e de utilidade à sociedade. Neste sentido, 91,13% dos colaboradores da cooperativa analisada consideram que o trabalho que realizam tem relação com o que é tido por eles como importante na vida; 97,47% afirmam que há relação entre o próprio trabalho e os benefícios para a sociedade como um todo; e 87,34% sentem-se úteis à comunidade quando trabalham.

O quarto tópico diz respeito à **alegria no trabalho**. Expressou-se elementos ligados ao sentido de alegria e de prazer no trabalho. Quando questionados sobre o assunto, 98,73% dos colaboradores do Siccob Agrorural sentem alegria no trabalho; e 96,20% vão para o trabalho com prazer na maioria dos dias.

Oportunidades para a vida interior compreende itens que se relacionam à forma com que a organização respeita a espiritualidade e os valores espirituais de seu colaborador. Sob esta análise, 73,42% dos empregados do Siccob Agrorural afirmam que seus valores espirituais são valorizados no local de trabalho; e 81,02% acreditam que há lugar para sua espiritualidade neste ambiente.

CONCLUSÕES

O presente estudo buscou levantar e analisar dados acerca da temática “espiritualidade organizacional”, desenvolvendo essa reflexão no Siccob Agrorural, e sua relação com o comprometimento de seus colaboradores. Como esperado, os resultados obtidos foram satisfatórios.

Pressupõe-se que, em uma empresa onde os empregados têm alto nível de comprometimento, certamente seu ambiente estará carregado de características que denotam espiritualidade. Logo, este comprometimento, visto por sua vez como uma consequência de uma organização que proporciona segurança ao seu colaborador é o ponto de partida para que os índices da espiritualidade citados – sentido de comunidade na equipe, alinhamento do

indivíduo com os valores da organização, sentido de serviço à comunidade, alegria no trabalho e oportunidades para a vida interior – sejam desenvolvidos.

Vale ressaltar que o tema “espiritualidade” ainda é pouco difundido, tanto no meio organizacional quanto no acadêmico. Percebeu-se, como já era prevista no desenvolvimento do presente estudo, a escassez de material para referencial teórico. Assim, espera-se que esse trabalho possa contribuir para instigar outros pesquisadores no desenvolvimento de novos estudos de caso que tragam a temática para discussão e aprofundamento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Vilmar dos Santos; PEREIRA, Sidinei Aparecido; RODRIGUES, Marcio Heleno de Souza. **Desempenho das Cooperativas de Crédito Acrianas na Formação de Poupança e Geração de Renda**. In: Coletânea de artigos apresentados no I Encontro Brasileiro de Pesquisadores em Cooperativismo (EBPC). Brasília. 2010.

BARRETO, T. F., THOMPSON, A. C. R. T. F., FEITOSA, M. G. G. **Mapeamento da Produção Acadêmica Nacional em Espiritualidade no Ambiente de Trabalho: o Brasil em desenvolvimento tardio?** Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/semead/13semead/resultado/trabalhosPDF/355.pdf>>, acessado em: 02 jan. 2011.

BARCHFONTEINE, C.P. **Espiritualidade nas empresas**. O Mundo Da Saúde. abr/jun n.31, v.2. 2007, p. 301-305

CAMPOS, Armando. Normatização das Cooperativas de Crédito. In: PINHO, Diva Benevides; PALHARES, Valdecir Manoel Affonso (Organizadores). **O cooperativismo de crédito no Brasil – do século XX ao século XXI**. Brasília-DF: CONFEBRÁS, 2010.

CATANANTE, Bene. Espiritualidade no Trabalho. In: **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: Estratégias e Tendências**. São Paulo: Gente, 2002.

CORTELLA, Mário Sérgio. **Qual é a tua obra?:** inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética. Petrópolis: Vozes, 2007.

FREITAS, Márcio Lopes de. Cooperativismo de Crédito no Brasil - Visão Resumida da Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB. In: PINHO, Diva Benevides; PALHARES, Valdecir Manoel Affonso (Organizadores). **O cooperativismo de crédito no Brasil: do século XX ao século XXI**. Santo André-SP: CONFEBRÁS: ESETEC Editores Associados, 2004.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

JOÃO PAULO II, PAPA. **Carta Encíclica sobre O Trabalho Humano - “Laborem Exercens”**. 13ª. Ed. São Paulo: Paulinas. 2005.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

PALHARES, Valdecir Manoel Affonso. Análise Histórica e Evolutiva do Cooperativismo de Crédito no Brasil. In: PINHO, Diva Benevides; PALHARES, Valdecir Manoel Affonso (Organizadores). **O cooperativismo de crédito no Brasil: do século XX ao século XXI**. Santo André-SP: CONFEBRÁS: ESETEC Editores Associados, 2004.

REGO, Arménio, CUNHA, Miguel Pinha e SOUTO, Solange. **Espiritualidade nas Organizações e Comprometimento Organizacional**. *RAE Eletrônico*, São Paulo, v.6, n.2, Art. 12, jul./dez. 2007. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=3840&Secao=ARTIGOS&Volume=6&Numero=2&Ano=2007>>, acessado em: 31 out. 2011.

REGO, Arménio, SOUTO, Solange. **Espiritualidade nas Organizações, Positividade e Desempenho**. *Comort. Organ. Gest., abr. 2007, v. 13, n.1, p.7-36*. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/enanpad/2006/dwn/enanpad2006-eorb-0193.pdf>>, acessado em 27 de jan. de 2012.

THENÓRIO FILHO, Luiz Dias. **Pelos caminhos do cooperativismo: com destino ao crédito mútuo**. 2ª Ed. Ampl. São Paulo: Central de Cooperativas de Crédito do Estado de São Paulo, 2002.

VASCONCELOS, E. M. (org) **A espiritualidade no trabalho em saúde**. São Paulo: Editora Hucitec, 2006.