

ANEXOS

ANEXO 1

QUADRO 1- REFERÊNCIAS DE ESPIRITUALIDADE E SEUS AUTORES

Definição de Espiritualidade	Karakas (2010); Berchifontaine (2007);
Medição espiritualidade no trabalho Ashmos	Ashmos e Duchon, 2000; Fornaciari e Sherlock (2005)
Impacto da espiritualidade no trabalho	Duchon e Plowman (2005)
Liderança espiritual	Fry (2003); Parameshwar (2005)
Espiritualidade, performance e compromisso	Giacalone e Jurkiewicz, 2003; Jurkiewicz e Giacalone, 2004; Rego et al.(2008)
Espiritualidade e qualidade de vida	Sawarzy (2005)

Fonte: Tese de Mestrado: A Espiritualidade nas Organizações: caso de estudo Bial,2010

ANEXO 2

**QUADRO 2- VALORES QUE FORMAM E DEMONSTRAM A PRESENÇA DE
ESPIRITUALIDADE NO LOCAL DE TRABALHO**

VALORES	AUTOR
A comunidade refere-se ao trabalho em equipa, servir ou atuar de acordo com os interesses da organização, o sentimento de fazer parte de uma família onde tomam conta uns dos outros	(MILLIMAN et al., 1999)
O sentimento de fazer parte de uma causa indica a necessidade que a pessoa tem de desempenhar um trabalho significativo em algo maior para acreditar e sentir como eles podem contribuir para a missão organizacional, a que faz diferença para a vida das outras pessoas.	(MILLIMAN et al., 1999)
Empowerment está relacionado ao empowerment dos trabalhadores para tomar medidas que considerem necessárias para responder às necessidades dos clientes ou ajudar colegas de trabalho. Se ocorrerem erros de julgamento, são celebrados com a intenção de transformar as falhas em crescimento pessoal.	(MILLIMAN et al., 1999)
A ênfase nos aspetos intelectuais e emocionais e no humor refere-se ao fornecimento de serviços com um sentimento de amizade, orgulho individual e "espírito de empresa" que, em suma, são demonstração de um compromisso com uma causa maior e desejo de servir a humanidade.	(MILLIMAN et al., 1999)
Benevolência está relacionada com a orientação para promover a felicidade e a prosperidade dos trabalhadores e outras partes interessadas no contexto laboral. Os trabalhadores são mais produtivos quando uma organização mostra carinho por eles.	(GIACALONE, JURKIEWICZ, 2004)
A generatividade é demonstrada por um foco a longo prazo, preocupação com as consequências das ações atuais sobre o futuro e respeito pelas futuras gerações. Indivíduos que têm alta generatividade estão interessados em deixar um legado para aqueles que os seguem.	(GIACALONE, JURKIEWICZ, 2004)
O humanismo está ligado a práticas e políticas que defendem dignidade e valor de cada trabalhador, oferecendo oportunidades de crescimento pessoal, juntamente com os objetivos organizacionais. Refere-se a uma visão do mundo que confirma a capacidade e a responsabilidade de cada indivíduo de viver de forma a atingir o bem maior da humanidade.	(GIACALONE, JURKIEWICZ, 2004)

A integridade está relacionada com uma adesão firme a um código de conduta, sinceridade, honestidade, franqueza e o exercício não forçado do poder. Um ambiente em que os indivíduos e a organização compartilham valores de forma alinhada, melhorando o desempenho organizacional.	(GIACALONE, JURKIEWICZ, 2004)
A justiça refere-se ao tratamento e avaliação de trabalhadores que trabalham numa organização de forma equilibrada, imparcial, justa e honesta, aplicando imparcialmente punições e recompensas. Por outro lado, eles estão mais felizes, mais produtivos e satisfeitos quando veem que as decisões são justas.	(GIACALONE, JURKIEWICZ, 2004)
Reciprocidade relacionada à interconexão e interdependência existente entre trabalhadores. A interconexão de Trabalhadores e interdependência, experimentada por sentimentos de comunidade e realização de trabalho com significado, lidera para aumentar o compromisso organizacional, satisfação no trabalho e melhor autoestima.	(GIACALONE, JURKIEWICZ, 2004)
A recetividade está relacionada a uma "mente aberta", pensamento flexível, recompensas criativas e cálculo dos riscos a serem executados. As relações abertas e o apoio dos colegas de trabalho promovem a produtividade e a criatividade. Os gerentes recetivos tendem a lidar melhor com uma situação de risco e implementar mudanças no local de trabalho de forma mais eficaz.	(GIACALONE, JURKIEWICZ, 2004)
O respeito envolve considerar e tratar os trabalhadores com estima e valor, mostrando consideração e preocupação para os outros. As organizações que valorizam e respeitam os trabalhadores têm maior produtividade, satisfação no trabalho, desempenho, entusiasmo, colaboração e criatividade e menor absentismo e níveis de estresse como resultado.	(GIACALONE, JURKIEWICZ, 2004)

Fonte: Edivandro Luiz Tecchio, Cristiano José Castro de Almeida Cunha, Fabiana Besen Santos (2013)

ANEXO 3

QUADRO 3: AS CINCO DIMENSÕES DA ESPIRITUALIDADE

Dimensões	Relação
Sentido de comunidade na Equipa	Espírito de equipa, zelo mútuo entre os seus membros, sentido de comunidade e propósito comum
Alinhamento do indivíduo com os valores da organização	Compatibilidade de valores e da vida interior do indivíduo com os valores da organização
Sentido de préstimo á comunidade	O trabalho realizado corresponde a importantes valores da vida do indivíduo e é útil á comunidade
Alegria no trabalho	O sentido de alegria e de prazer no trabalho
Oportunidade para a vida interior	Modo como a Organização respeita a espiritualidade e os valores espirituais do indivíduo

FONTE: Rego; Cunha; Souto, 2005

ANEXO 4

MODELO CONCEPTUAL DE ANÁLISE

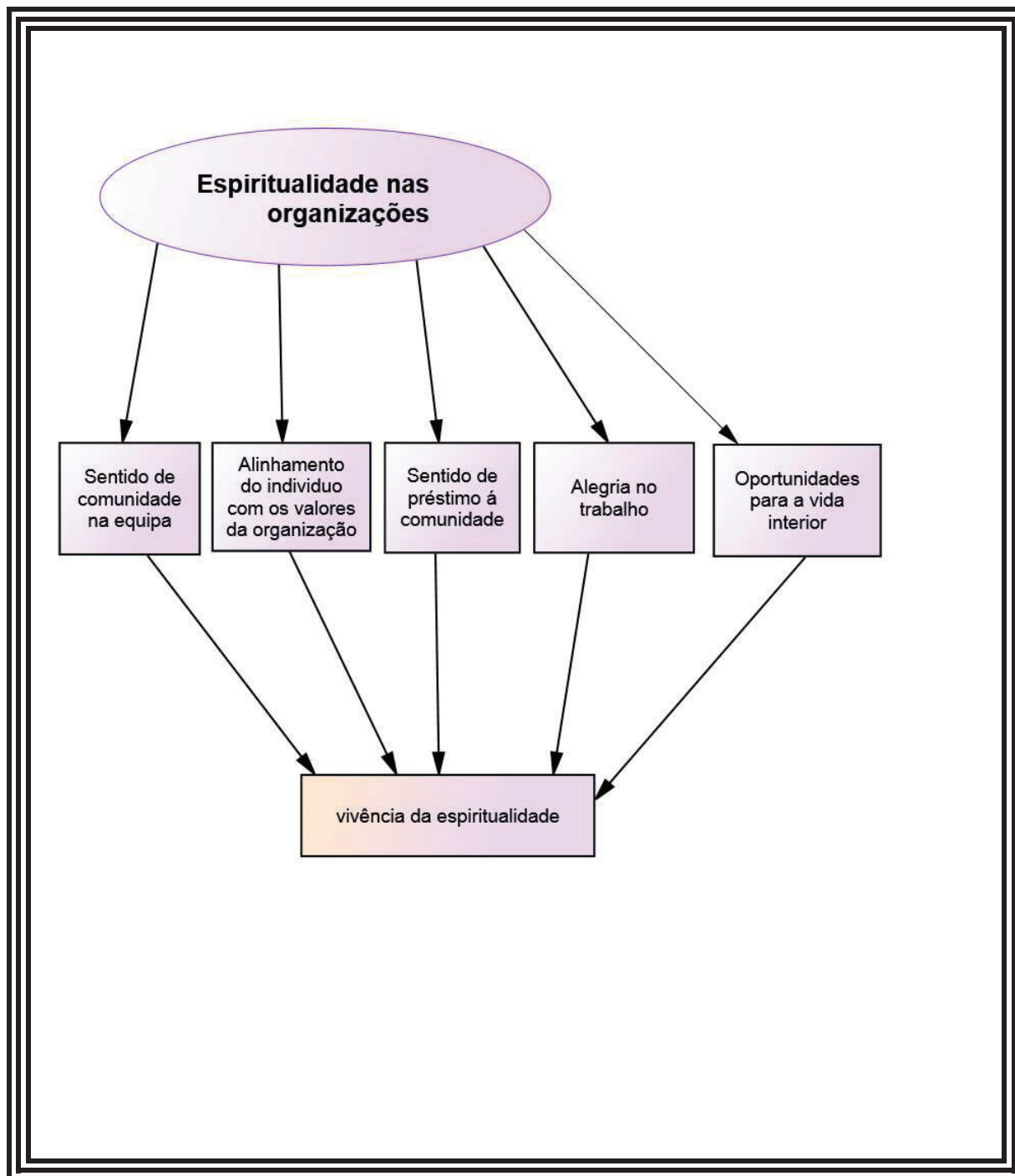


Fig. 2: Modelo conceptual de análise para o estudo comparativo

ANEXO 5

FLUXOGRAMA DE OPERACIONALIZAÇÃO DAS VARIÁVEIS:

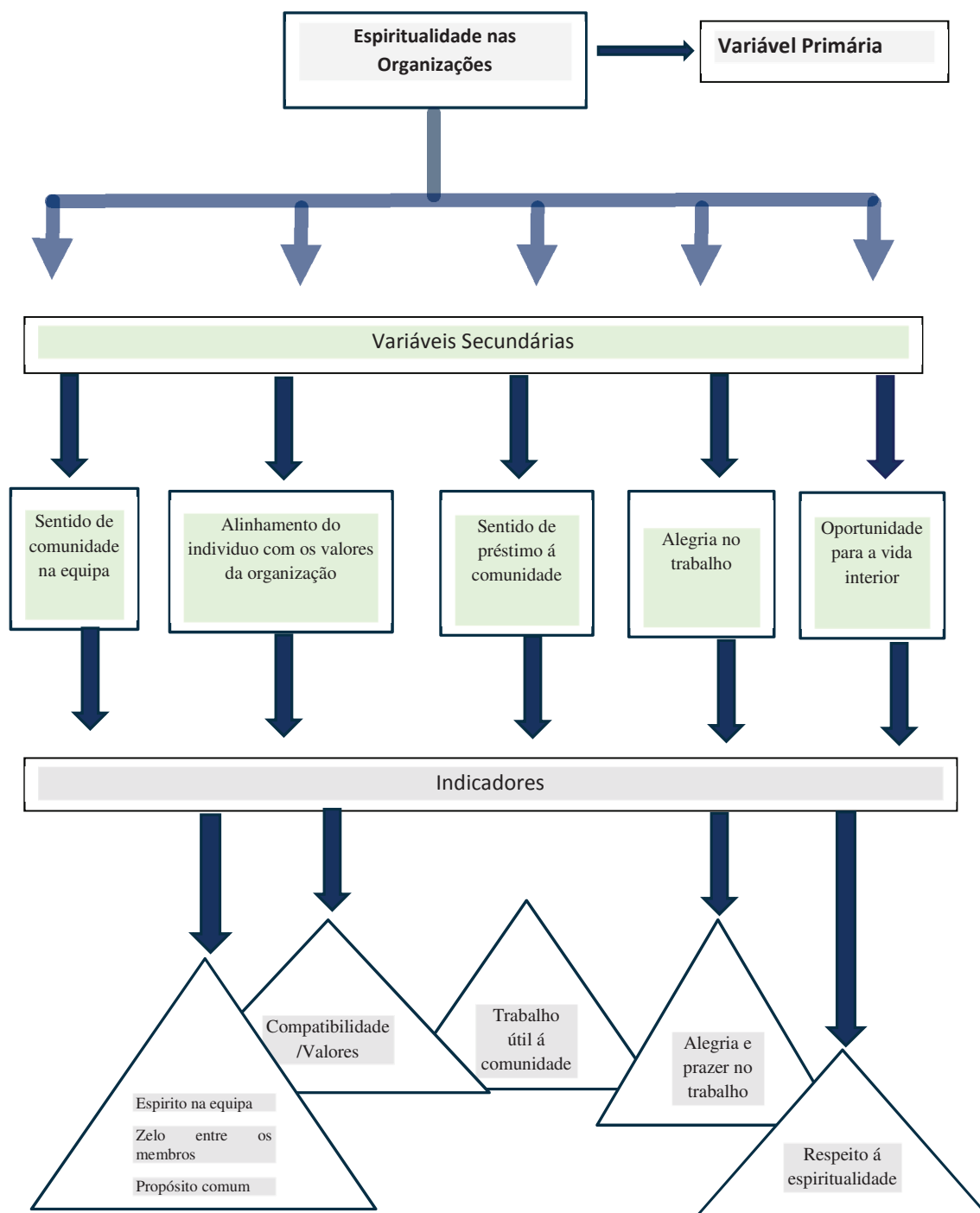


FIG. 3: FLUXOGRAMA DE OPERACIONALIZAÇÃO DAS VARIÁVEIS

ANEXO 6

QUADRO 4: INDICADORES USADOS PARA A ANÁLISE DE CONTEÚDO

Tema	Fatores	Indicadores
Espiritualidade	Sentido de comunidade na equipa	- Espírito na equipa - Zelo entre os membros -Propósito comum
	Alinhamento com os valores da organização	-Compatibilidade/Valores
	Sentido de serviço á comunidade	- Trabalho útil á comunidade
	Alegria no Trabalho	- Alegria e prazer no trabalho
	Oportunidade para a vida interior	-Respeito á espiritualidade

Fonte: Adaptado de Sá (1997)

ANEXO 7

INSTRUMENTO DE REGO, CUNHA & SOUTO, 2005

Sentido de Comunidade na Equipa	(0.89)
As pessoas do meu grupo/equipa sentem-se parte de uma família	(0.74)
O meu grupo/equipa fomenta a criação de um espírito de comunidade	(0.79)
Acredito que as pessoas do meu grupo/equipa se apoiam umas as outras	(0.83)
Acredito que os membros do meu grupo/equipa se preocupam realmente uns com os outros	(0.87)
Sinto que as pessoas do meu grupo/equipa estão ligadas entre si por um propósito comum	(0.69)
Alinhamento do indivíduo com os valores da organização	(0.86)
Sinto-me bem com os valores que predominam na minha organização	(0.72)
As pessoas sentem-se bem acerca do seu futuro na organização	(0.74)
A minha organização respeita a minha “vida interior”	(0.68)
A minha organização ajuda-me a que eu viva em paz comigo mesmo	(0.79)
Os líderes da minha organização preocupam-se em ser úteis á sociedade	(0.80)
Sentido de serviço á comunidade	(0.72)
O trabalho que eu realizo está relacionado com aquilo que considero importante na vida	(0.54)
Vejo que existe uma ligação entre o meu trabalho e os benefícios para a sociedade como um todo	(0.76)
Quando trabalho, sinto que sou útil á sociedade	(0.75)
Alegria no Trabalho	(0.71)
Sinto alegria no meu trabalho	(0.81)
Na maior parte dos dias, é com prazer que venho para o trabalho	(0.70)
Oportunidades para a vida interior	(0.68)
Os meus valores espirituais não são valorizados no meu local de trabalho	(0.87)
No meu local de trabalho, não há lugar para a minha espiritualidade	(0.60)

ANEXO 8

QUESTIONÁRIO

Mestranda: Maria Manuel Patrício Faria

Orientadora: Prof. Doutora Fátima Ney Matos

Prezado(a) Sr.(ª)

Estou a realizar um estudo sobre a Espiritualidade nas Organizações para a minha dissertação de Mestrado, peço a sua colaboração para responder ao seguinte questionário, que irá ser analisado de forma a contribuir para o estudo em questão. Apenas despenderá alguns minutos para a sua realização.

O questionário é totalmente anónimo, é de interesse que a sua resposta seja a mais precisa e honesta para que os resultados apurados possam ser válidos e fidedignos.

Para melhor entendimento do tema Espiritualidade nas organizações passo a definir o que se entende por espiritualidade. De todo não está relacionado com religião ou alguma crença.

A espiritualidade dos seres humanos é entendida como uma dimensão que se relaciona na procura e expressão de significado, com um propósito e sentido de comunidade. O conceito aplicado às organizações reconhece que os empregados têm uma vida interior que alimenta e é alimentada por um trabalho com significado. Quando se fala em espiritualidade nas organizações fala-se em bem-estar, ser-se reconhecido e respeitado como um ser único, sentido do trabalho aliado à satisfação no trabalho, o trabalho como uma missão e não como um dever, o ajuste entre pessoa e organização, um comprometimento afetivo para com a organização por identificação de valores e por sentimento de pertença à organização.

Caso tenha interesse, poderei no futuro disponibilizar os resultados da pesquisa de forma digitalizada. Estou ao dispor para eventuais esclarecimentos ou dúvidas.

Agradeço sinceramente a sua colaboração.

Atenciosamente,

Maria Manuel Patrício Faria

	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo nem discordo	Discordo	Discordo totalmente
Sentido de comunidade na Equipa					
As pessoas do meu grupo/equipa sentem-se parte de uma família.					
O meu grupo/equipa fomenta a criação de um espírito de comunidade.					
Acredito que as pessoas do meu grupo/equipa se apoiam umas às outras.					
Acredito que os membros do meu grupo/equipa se preocupam realmente uns com os outros.					
Sinto que as pessoas do meu grupo/equipa estão ligadas entre si num propósito comum.					
Alinhamento do indivíduo com os valores da organização					
Sinto-me bem com os valores que predominam na minha organização.					
A minha organização respeita a minha “vida interior”					
As pessoas sentem-se bem acerca do seu futuro na organização.					
A minha organização ajuda-me a que eu viva em paz comigo mesmo.					
Os líderes da minha organização preocupam-se em ser úteis à sociedade.					
Sentido de préstimo à comunidade					
Vejo que existe uma ligação entre o meu trabalho e os benefícios para a sociedade como um todo					
O trabalho que eu realizo está relacionado com aquilo que considero importante na vida.					
Quando trabalho, sinto que sou útil à sociedade.					
Alegria no Trabalho					
O meu trabalho ajuda-me a ser mais feliz.					
Na maior parte dos dias, é com prazer que venho para o trabalho.					
Oportunidade para a vida interior					
Os meus valores espirituais não são valorizados no meu local de trabalho.					
No meu local de trabalho, não há lugar para a minha espiritualidade.					

Fonte: Elaborado a partir do estudo de Rego, Souto & Cunha- 2005

ANEXO 9

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Sentido de Comunidade na Equipe

- 1- Considera que os seus colaboradores sentem-se como fizessem parte de uma família?
- 2- Você e os seus Colaboradores fomentam a criação de espírito de comunidade?
- 3- Existe cooperação entre todos os colaboradores incluindo a chefia de topo?
- 4- Considera que os seus colaboradores realmente se preocupam uns com os outros? E você preocupa-se com os seus colaboradores?
- 5- Sente que todos os seus colaboradores estão ligados num propósito comum?

Alinhamento do Indivíduo com os valores da Organização

- 1- Sente-se bem com os valores que predominam na sua organização?
- 2- Sente que a sua Organização respeita a sua “vida interior”?
- 3- Considera que a sua organização ajuda-o a viver em paz consigo mesmo?
- 4- Considera que os seus colaboradores se sentem bem acerca do futuro deles na organização? E você?
- 5- Sente que a sua organização é útil á Sociedade?

Sentido de préstimo á Comunidade

- 1- Consegue ver se existe uma ligação entre o seu trabalho e os benefícios para a sociedade como um todo?
- 2- Considera que o trabalho que realiza está relacionado com aquilo que considera importante para a sua vida?
- 3- Quando trabalha sente-se útil á sociedade?

Alegria no Trabalho

- 1- O seu trabalho ajuda-o a ser mais feliz?
- 2- Considera que na maior parte dos dias vai com prazer para o Trabalho?

Oportunidade para a vida interior

- 1- Considera que os seus valores espirituais não são valorizados no seu trabalho?
- 2- Considera que no seu local de trabalho não há lugar para a sua espiritualidade?

Fonte: Elaborado a partir do estudo de Rego, Souto & Cunha, 2005

ANEXO 10

ENTREVISTA COM O DR. JOÃO, DONO DA EMPRESA SIA – SOCIEDADE INDUSTRIAL DE APERITIVOS, SA, REALIZADA NA QUINTA-FEIRA DIA 11 DE JANEIRO PELAS 17 HORAS COM DURAÇÃO DE 1 HORA NAS INSTALAÇÕES DA EMPRESA COM SEDE EM TENTÚGAL

Sentido de comunidade na Equipa

1- Considera que os seus colaboradores sentem-se como fizessem parte de uma família?

“ Eu acho que globalmente sim, pelo menos que conhecem qual o propósito desta iniciativa, o que é que estão aqui a fazer. Portanto é preciso que eles percebam que estão num projeto inacabado, o contributo deles é importante nesse projeto, mas também não queremos enfim ultrapassar aquilo que é a missão de uma empresa. Mas sim, penso que eles se sentem integrados, que fazem parte de uma missão.”

2- Você e os seus colaboradores fomentam a criação de espírito de comunidade?

“ Eu penso que sim, temos aí umas iniciativas com a Associação Acreditar, estimulamos a solidariedade e pedimos às pessoas para participarem da forma que puderem, e, tem havido boa receptividade, também no restolho há umas iniciativas, aquilo que sobra nos campos da batata de Industria, há equipas de pessoas que se juntam e que vão recolher esse produto que não era aproveitado para fazê-lo chegar a várias instituições. A última instituição que apoiamos foi a Acreditar, instituição que apoia famílias que no seu seio vivem o problema do cancro, e, tem que acompanhar o seu familiar doente ao IPO, essencialmente famílias com dificuldades.”

3- Existe cooperação entre todos os colaboradores incluindo a chefia de topo?

“Eu penso que sim, nós por exemplo procuramos desenvolver essa competência, ao ponto de entre nós neste processo de seleção de pessoas para a empresa, haver uma característica que nós procuramos dar muita atenção que é tentar perceber qual é a capacidade de determinada pessoa de desenvolver relações, quer sejam sociais, interpessoais num ambiente profissional, portanto colocamos um conjunto de questões para perceber se a pessoa está naturalmente virada para se desenvolver e comunicar bem, etc., lá está uma das metas: O homem é do tamanho das relações que constrói.

Antes de tudo a pessoa necessita que o outro coopere, e isto no conjunto tem uma resposta muito positiva em termos de objetivos e de resultados, se não houver essa disposição é muito difícil trabalhar em equipa. Portanto é uma competência extraordinariamente importante.”

4- Considera que os seus colaboradores realmente se preocupam uns com os outros?

“Eu penso que sim, neste universo há sempre pessoas mais fáceis nessa perspetiva, mas os modelos que existem de Gestão, as reuniões diárias que fazemos pelo Skype e quando olhamos para os relatórios por exemplo, coisas muito concretas, olhando para os índices de qualidade, dos estudos que recebemos do que conseguiram, e, são reuniões onde estão responsáveis da manutenção, da qualidade, de produção, das compras, portanto são reuniões muito rápidas de meia hora todos os dias, isto tudo fomenta o espírito de Equipa e de coesão e as decisões aparecem muito rápidas. É só um exemplo a reunião diária ao meio-dia, mas há mais, às duas no fecho do turno, o turno acaba e a supervisora com os operadores comentam os dados do turno, correu bem ou não correu bem, e os operadores aí sentem-se que estão a participar na equipa, e isso, também só é eficaz se for natural, se for organizado como processo e como deve ser e portanto eu penso que sim.”

4.1- E você preocupa-se com os seus colaboradores?

“Eu preocupo-me mas não no sentido paternalista, eu acho é que nós temos obrigação de criar condições para que eles possam cumprir e desenvolver bem a sua missão, entre aspas para mim é uma falta de caridade saber que dada pessoa tem que cumprir uma missão e eu podendo participar de uma definição de meios, tecnológicos, de formação de fazer chegar a uma realidade muito delicadamente para que ele possa enfim tomar as decisões corretas, se eu tiver essa possibilidade e não o fizer, não estou a cumprir a minha missão, portanto quando se diz preocupar com as pessoas que trabalham aqui é no fundo ter a noção de que temos a obrigação de criar meios, de as desenvolver para que elas possam vingar como pessoas e como profissionais, isso claramente.”

5- Sente que todos os seus colaboradores estão ligados num propósito comum?

“Acho que haverá um ou outro que não, no meio disto há que ter essa noção, agora globalmente acho que sim, mas essa questão tem que ser colocada às pessoas o que nós

fazemos são inquéritos de satisfação de colaboradores. Temos 83,84 questionários com várias dimensões. O que é que eles tem a dizer sobre a empresa com um conjunto de questões, a Dr.^a Susana pode-lhe fazer chegar a evolução e os resultados de como é que eles se sentem com a hierarquia, como é que eles se sentem relativamente á empresa, como é que eles se sentem relativamente á remuneração, como é que eles se sentem relativamente á formação, temos índices vários de satisfação e depois temos índices por várias áreas de problemas, nas reuniões de objetivos divulgamos os resultados do inquérito, relatamos a eles as observações, eu fiquei muito surpreendido sabe que as pessoas às vezes nestes inquéritos aproveitam para escrever coisas menos corretas ou coisas sem grande nível, mas não aqui, é impressionante falam de condições de trabalho, de melhorias muito especificas do local de trabalho onde estão, falam de coisas muito gratificantes nesse campo de observações. Portanto nós tomamos as mais excêntricas entre aspas, e, depois é preciso ter planos de resolução de questões que eles apontaram, e, se eles virem por exemplo que no refeitório, na área do refeitório havia problemas com os cacifos, resolveu-se e era fácil de se resolver. Problemas com a portaria, coisas muito concretas que são bem assinaladas, são de facto restrições á nossa atividade, se nós demonstrarmos entre ciclos que evoluímos nisto, eles reagem, o índice de satisfação é coesão, portanto as pessoas sentem que valeu a pena responderem.”

Alinhamento dos Indivíduos com os valores da organização

1- Sente-se bem com os valores que predominam na sua organização?

“Sinto-me bem, há sempre mais para fazer.”

2- Sente que a organização respeita a sua “Vida Interior”?

“Sim, mas é mais fácil quando se está na hierarquia, mais fácil é viver nessa realidade, essa questão é importante para quem não está no topo, essa sim, e, aí é que convém questioná-los.”

3- Considera que a sua organização ajuda-o a viver em paz consigo mesmo?

“Isso, sim.”

4- Considera que os seus colaboradores se sentem bem acerca do futuro deles na organização?

“Eu acho que globalmente sim, mas aqui na indústria temos o desafio de encontrar projetos para aqueles cujo potencial é evidente, não é fácil encontrar logo, mas vai-se gerindo.”

4.1.- E você, sente-se bem acerca do seu futuro na Organização?

“Sinto-me bem aqui, mas já não estou aqui só, não é, tenho outras empresas novas que estou a desenvolver.”

5- Sente que a sua Organização é útil á Sociedade?

“Eu acho que sim, sinceramente sim. Acho que o produto que fazemos, 80 milhões, se compararmos com outros países são indicadores muito fortes do que é que esta empresa conseguiu em termos do mercado onde está, cerca de 5% da quota de mercado em volume, e, fazemos a marca deles, a marca Pingo Doce, Continente, essas marcas todas, focamo-nos aí nas marcas de distribuição, dita marca branca, por causa da crise, do poder de compra, etc. E quisemo-nos focar aí, agora as pessoas tem que ter consciência de que tem que fornecer o produto o melhor possível ao cliente, essa é que é a grande missão, qualidade a um preço o melhor possível, uma relação qualidade preço correta é contribuir também para a sociedade, quer dizer, isto é um produto altamente calórico, é um produto que por exemplo agora foi escolhido indevidamente por causa do alto teor de sal para ser taxado por um imposto, e, eu fiz uma exposição parlamentar, na Assembleia da República, pedi ajuda ao Presidente da Câmara que fez chegar ao grupo parlamentar do PS, PSD, PC, CDS, só não foi possível diretamente no Bloco de Esquerda, eu fiz uma exposição, quer dizer eles escolheram um índice de 1,2 gramas por 100 gramas de teor de sal, portanto eles quiseram taxar um imposto acima de 1 grama ou 100 gramas, lançar um imposto que era 30% do custo de produção do produto, acabavam com isto em 2 anos, eu fiz uma exposição, a Organização Mundial de Saúde recomenda 5 gramas por dia, num pacote de batatas, eu fiz as contas 1,4 kg por ano a dividir por 365 dias é 0.06 gramas por dia com a batata frita, portanto para 5 gramas onde é que estão os outros 92%, por que não o pão, por que não o queijo, comecei a fazer perguntas a eles todos por que não isto, por que não aquilo, por que é que só em uma variedade, nós temos vindo a reduzir o teor de sal, temos sim senhor com o Pingo Doce nem por isso, com o Continente temos vindo a reduzir e para a

população impor-se e escolher uma indústria, só que o Secretário de Estado respondeu que era só para sinalizar, só para sinalizar, isso é uma responsabilidade, demoramos 10 anos a fazer uma fileira de batata de Indústria e eu tenho contratos fechados pró ano de 2018, se os números desaparecem como é que eu pago as batatas aos Agricultores, quero dizer não me parece justo, escolham bem, e, não foi aprovado, mas não foi aprovado não por estas razões, mas por outras, está a ver e veem outra vez á carga. Mudamos de óleo de palma para óleo de girassol, mudamos esse percurso todo e Espanha está, estamos a diminuir distâncias nos produtos em questão, conseguimos com eficiências e pronto o óleo perdeu ácido gordo e iguala ao Azeite, os processos tecnológicos aqui controlam a temperatura de fritura à entrada e à saída dos Deltas T's por causa das exigências e isso tudo, é um produto muito melhor do que aquilo que é feito em casa, não se controla, é perigosíssimo, as temperaturas de fritura é crítico, aqui não há degradação do óleo porque o óleo sai, e está sempre a entrar um novo, há um turnover de acordo com os quilos ordem e a capacidade dos processos de fritura, isso tudo foi desenhado para um produto altamente, mas isso dá obesidade, portanto dá jeito lança-se, minta. Portanto eu digo, estou consciente que para que o contributo digamos assim para o cliente e para o bem-estar do cliente seja o mais florescente possível, eu estou a tentar mudar todas as plataformas com exceção alto-oleico e praça e a acabar com o da linha de palma, também está ligado á desmatação, com segredos gravíssimos, estamos a fugir disso e já estamos dois terços este ano, dois terços do óleo alimentar que vamos consumir já é utilização de alto-oleico e é uma fileira nova em Portugal já, mais de 400 quase 500 hectares de agricultores a fazerem geração de alto-oleico através de insolvente, mas essa comercialidade com que essas coisas se abordam é impressionante.”

Sentido de Préstimo á Comunidade

1- Consegue ver se existe uma ligação entre o seu trabalho e os benefícios para a sociedade como um todo?

“Eu acho que sim, eu acho que sim, podemos fazer ainda melhor.”

2- Considera que o trabalho que realiza está relacionado com aquilo que considera mais importante para a sua vida?

“Sim, Sim.”

3- Quando trabalha sente-se útil á sociedade?

“Oiça, o trabalho para mim faz parte de um caminho de felicidade, não é. Quer dizer a criação, o ser criativo aqui é uma oportunidade única que eu tenho, lançar novos processos, desenhar novos processos, isso é, oiça é isso que realiza as pessoas, é a atividade criativa, não é, pronto também se ler Aristóteles tem material que nunca mais acaba, principio, meio e fim, etc., essas grandes frases tem a ver com uma atividade criativa, tem a ver com um fio condutor, haver um princípio condutor que nos conduza á criatividade e nesse sentido eu tenho imensa sorte em estar aqui nesta empresa a montar tecnologias novas, a desenhar processos, é tudo muito importante.”

Alegria no Trabalho

1- O seu trabalho ajuda-o a ser mais Feliz?

“O mais possível, agora estou numa de novos projetos, estou a montar outras atividades até na Agricultura á tanta coisa para fazer, neste momento preciso de ter projetos destes para me realizar e estou a desenvolver um projeto na Agricultura.”

2- Considera que na maior parte dos dias vai com prazer para o trabalho?

“ Sim, sim.”

Oportunidade para a vida Interior

1- Considera que os seus valores espirituais não são valorizados no seu trabalho?

“Há Eu acho que são valorizados, acho que sim.”

2- Considera que no seu local de trabalho não há lugar para a sua espiritualidade?

“Eu acho que há, as pessoas também podem ter desejos de ser o que são ou que gostavam de ser, há pessoas acanhadas que não partilham, acho que é uma estupidez, isto passa aqui tão, tão depressa, está a ver, eu já tenho quase 60 anos está a ver, qualquer dia pronto, é normal, as pessoas devem viver intensamente, basicamente é isto.”

ANEXO 11

TABELA 1 – TABELA DE ANÁLISE DE FREQUÊNCIAS DAS DUAS ORGANIZAÇÕES

Organização	Frequência	%
ONG	44	27,2
Privada	118	72,8
Total	162	100,0

ANEXO 12

Tabela 2 – Alfa Cronbach Total

Alfa de Cronbach	N de itens
,879	17

ANEXO 13

ALFAS DE CRONBACH DAS CINCO DIMENSÕES

SCE – Sentido de comunidade na Equipa

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,878	5

Estatísticas de item-total				
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
As pessoas do meu grupo/equipa sentem-se parte de uma família	15,37	7,216	,725	,848
O meu grupo/equipa fomenta a criação de um espírito de comunidade	15,35	7,596	,763	,839
Acredito que as pessoas do meu grupo/equipa se apoiam umas as outras	15,35	7,569	,724	,848
Acredito que os membros do meu grupo/equipa se preocupam realmente uns com os outros	15,51	7,693	,692	,855
Sinto que as pessoas do meu grupo/equipa estão ligadas entre si num propósito comum	15,34	7,915	,645	,866

AIVO – Alinhamento do individuo com os valores da organização

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,881	5

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Sinto-me bem com os valores que predominam na minha organização	15,14	9,427	,705	,857
A minha Organização respeita a minha " vida interior"	15,40	8,762	,765	,843
As pessoas sentem-se bem acerca do seu futuro na organização	15,43	9,488	,689	,861
A minha organização ajuda-me a que eu viva em paz comigo mesmo	15,32	9,325	,744	,849
Os Líderes da minha organização preocupam-se em ser úteis á sociedade	15,01	9,565	,671	,865

SPC – Sentido de Préstimo á Comunidade

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,798	3

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Vejo que existe uma ligação entre o meu trabalho e os benefícios para a sociedade como um todo	8,28	2,276	,667	,704
O trabalho que eu realizo está relacionado com aquilo que considero importante na vida	8,38	1,764	,661	,727
Quando trabalho, sinto que sou útil á sociedade	8,04	2,421	,632	,742

AT- Alegria no Trabalho

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,795	2

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
O meu trabalho ajuda-me a ser mais feliz	4,07	,734	,660	.
Na maior parte dos dias é com prazer que venho para o trabalho	4,04	,762	,660	.

OVI – Oportunidade para a vida Interior

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach ^a	N de itens
-,045	2

a. O valor é negativo devido a uma covariância média negativa entre itens. Isto viola as suposições do modelo de confiabilidade. É possível verificar as codificações de item.

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Os meus valores Espirituais não são valorizados no meu local de trabalho	3,00	1,093	-,022	.
No meu local de trabalho, não há lugar para a minha espiritualidade	3,13	1,182	-,022	.

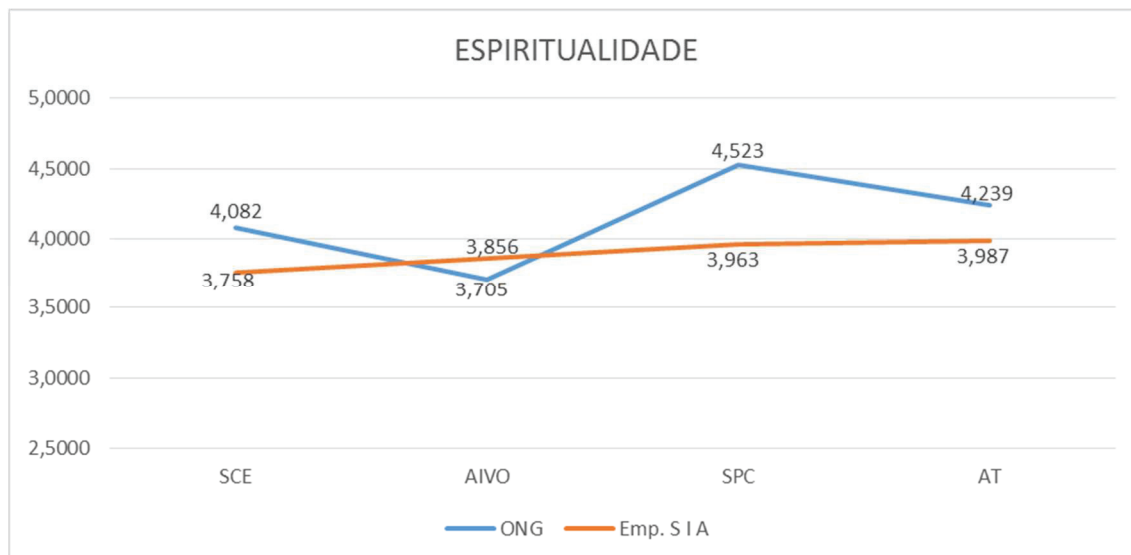
ANEXO 14

CrITÉRIOS de recomendação de Fiabilidade estimada pelo α de Cronbach (adaptado de Peterson, 1994)

Autor	Condição	α Considerado Aceitável
Davis, 1964,p.24	Previsão individual	Acima de 0,75
	Previsão para grupos de 25-50 indivíduos	Acima de 0,50
Kaplan & Sacuzzo, 1982, p. 106	Investigação Fundamental	0,7-0,8
	Investigação Aplicada	0,95
Murphy & Davidsholder, 1988, p. 89	Fiabilidade Inaceitável	<0,6
	Fiabilidade Baixa	0,7
	Fiabilidade Moderada a Elevada	0,8-0,9
	Fiabilidade Elevada	>0,9
Nunnally, 1978, p. 245-246	Investigação Preliminar	0,7
	Investigação Fundamental	0,8
	Investigação Aplicada	0,9-0,95

ANEXO 15

GRÁFICO 1 - ESPIRITUALIDADE ONG VS. EMPRESA SIA



ANEXO 16

Correlações das quatro dimensões da espiritualidade – Coeficiente de Pearson

		Correlações				
		espiritualidade	SCE	AIVO	SPC	AT
espiritualidade	Correlação de Pearson	1	,826**	,839**	,733**	,715**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000
	N	162	162	162	162	162
SCE	Correlação de Pearson	,826**	1	,578**	,500**	,433**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000
	N	162	162	162	162	162
AIVO	Correlação de Pearson	,839**	,578**	1	,449**	,534**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000
	N	162	162	162	162	162
SPC	Correlação de Pearson	,733**	,500**	,449**	1	,618**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000
	N	162	162	162	162	162
AT	Correlação de Pearson	,715**	,433**	,534**	,618**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	
	N	162	162	162	162	162

** A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).