

Gestão e Governança

Espiritualidade no Trabalho: ênfase em uma instituição cooperativa de crédito brasileira

Spirituality at Work: emphasis in a Brazilian credit cooperative institution

Nueva Kuhn^I , Luis Felipe Dias Lopes^{II} 

^I Instituto Federal Farroupilha , São Vicente do Sul, RS, Brasil

^{II} Universidade Federal de Santa Maria , Santa Maria, RS, Brasil

RESUMO

Assuntos voltados à promoção da espiritualidade no trabalho são cada vez mais recorrentes, possibilitando um novo olhar para a forma de gerir e manter as pessoas no âmbito organizacional. Este estudo possui como objetivo geral apresentar os níveis de espiritualidade no trabalho, a partir da percepção de trabalhadores de uma cooperativa de crédito brasileira. Por meio de uma pesquisa quantitativa e descritiva, participaram 702 trabalhadores de diferentes cargos ocupacionais e estados brasileiros. Como principais resultados, verificou-se níveis elevados de Espiritualidade no Trabalho, bem como de suas respectivas dimensões: Senso de Comunidade e Trabalho como Propósito de Vida. Esses resultados são positivos para a cooperativa de crédito, uma vez que suas ações são pensadas em prol de gestão de pessoas e ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Espiritualidade no trabalho; Cooperativas de crédito; Trabalho

ABSTRACT

Issues related to the promotion of spirituality at work are increasingly recurrent, enabling a new perspective on how to manage and retain people within the organizational environment. This study has the general objective of presenting the levels of spirituality at work, based on the perception of workers at a Brazilian credit union. Through a quantitative and descriptive survey, 702 employees from different occupational positions and Brazilian states participated. The main results were high levels of Spirituality at Work, as well as its respective dimensions: Sense of Community and Work as a Purpose in Life. These results are positive for the credit union, since its actions are designed to promote people management and the work environment.

Keywords: Spirituality at work; Credit unions; Work

1 INTRODUÇÃO

As ponderações sobre a espiritualidade não são recentes e fazem parte do processo de evolução e do desenvolvimento humano, o que remete, portanto, a necessidade de um maior entendimento sobre o sentido da vida e suas implicações em outras áreas. Trata-se, portanto, de observações inerentes à autoconsciência, à vitalidade e que estão relacionadas com algo considerado transcendente ou sagrado (Dyson *et al.*, 1997; Gibbons, 2000; Koenig *et al.*, 2012; Obregon *et al.*, 2022).

A espiritualidade no trabalho acontece pelas experiências de transcendência e uma ligação mais profunda que se sustenta pelo desejo de encontrar um propósito e um trabalho valoroso, e de pertencer a uma comunidade. A religião, por sua vez, é composta por dogmas, ritos e rituais que visam a aproximação com o sagrado, sendo a religiosidade o enfoque prático de uma religião específica. A religião e a religiosidade estão intimamente associadas à doutrina, por meio de crenças que se baseiam em algo superior, como, por exemplo, em Deus (Siqueira, 2008; Koenig, 2008; Koenig *et al.*, 2012; Dias; Pais-Ribeiro, 2017; Obregon *et al.*, 2022).

O estímulo à espiritualidade nas organizações enseja benefícios significativos especialmente no que se refere ao apoio, à segurança e à satisfação. Diz respeito à conexão existente entre o seu eu e o trabalho, desta forma intervêm nas atitudes, no envolvimento e no comprometimento. Partindo-se desta lógica, esse assunto favorece a diversos pontos positivos, como o sentimento de pertencimento, bem-estar, motivação e melhores níveis de desempenho laboral (Rathee; Rajain, 2020; Ribeiro, *et al.*, 2021).

Com uma identidade e atuação distinta à dos bancos, no Brasil algumas cooperativas de crédito tem se destacado pelo seu foco empregatício, pela humanização nas relações de trabalho, pelo viés social, ambiental e sustentável e pelas práticas focadas na gestão de pessoas, sendo reconhecidas nacionalmente como as melhores empresas para se trabalhar em seu ramo de atuação, especialmente ao enfatizar o bem-estar e a espiritualidade no âmbito do cooperativismo (Sausen; Baggio; Bussler, 2021; Bezerra; Sousa; Kubo, 2022; GPTW, 2022).

Diante disso, esta pesquisa pretende responder à seguinte problemática: qual a percepção de trabalhadores de uma cooperativa de crédito brasileira no que se refere a espiritualidade no trabalho?. À vista disso, tem como objetivo geral apresentar os níveis de espiritualidade no trabalho, a partir da percepção de trabalhadores de uma cooperativa de crédito brasileira.

A cooperativa de crédito objeto deste estudo possui uma relevante contribuição econômica, empregatícia e de impacto social, atuando sob o viés de uma gestão participativa e que enfatiza um propósito mais amplo por parte de suas ações, envolvendo desta forma os cooperados, os associados e as comunidades em que estão inseridas (Rosa *et al.*, 2019; Rossés *et al.*, 2019; Stecca *et al.*, 2021).

No ano de 2024, a referida instituição foi reconhecida como uma das melhores empresas para trabalhar no âmbito brasileiro, contando com a certificação do *Great Place to Work*. Neste ensejo, destacou-se por ações voltadas à saúde mental e ao bem-estar no ambiente de trabalho (GPTW) (Gil, 2024; Sicredi, 2024; GPTW, 2024).

Percebe-se neste sentido que existe uma predisposição às ações pautadas na qualidade de vida no trabalho, sobretudo pela busca de um propósito e capacitações voltadas à proximidade, e às relações de confiança e de cordialidade, em que as figuras dos gestores e das lideranças são apontadas em prol do incentivo ao engajamento e ao senso de comunidade dos colaboradores (Rossé *et al.*, 2019; Bezerra; Sousa; Kubo, 2022; Thesing; Sausen; Baggio, 2022; Sicredi, 2024).

Um estudo desenvolvido por Rossés *et al.* (2019), ao avaliar os processos de gestão de pessoas, mostrou que o processo de manter pessoas foi percebido de forma positiva por parte de colaboradores de uma cooperativa de crédito, especialmente no que se refere aos programas propiciados em prol da qualidade de vida no trabalho. Aspectos voltados às condições de trabalho, à comunicação e ao aceite de opiniões receberam uma avaliação satisfatória por parte dos respondentes.

Ao considerar a instituição cooperativa de crédito, Sausen *et al.* (2019), Baggio *et al.* (2022) e Thesing *et al.* (2022) enfatizaram sobre a atuação pautada em uma gestão

mais humanizada, abrangendo especialmente aspectos que estão relacionados à espiritualidade, sobretudo no que diz respeito ao reconhecimento e ao sentido do trabalho, o que mostra sua contribuição sob o ensejo espiritual por meio de práticas voltadas à gestão de pessoas e seu olhar mais atento aos colaboradores no que tange ao seu bem-estar.

Desse modo, este estudo oportuniza uma análise quantitativa e descritiva no que diz respeito às percepções sobre a espiritualidade no trabalho, em especial no que diz respeito às dimensões de senso de comunidade e trabalho como propósito de vida, contemplando uma temática relevante para este segmento organizacional (Nishi *et al.*, 2022).

Além desta parte introdutória, as próximas seções apresentam o referencial teórico, o método, os resultados e discussões, e as considerações finais.

2 ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO

Ao longo de sua trajetória evolutiva, o ser humano tem buscado uma melhor compreensão e direcionamento em relação à sua existência, sobretudo buscando respostas a partir da espiritualidade, da consciência sobre a vida e da conexão com algo superior e/ou com uma divindade. Apesar de muitas vezes ser confundida com a religião e com a religiosidade, o prisma espiritual possui uma perspectiva mais ampla, que se baseia no respeito às experiências individuais (Dyson *et al.*, 1997; Ashmos; Duchon, 2000; Gibbons, 2000; Pearce, 2004).

Conforme elucidado por Siqueira *et al.* (2014) e Breytenbach (2016), a atenção ao tema voltado à espiritualidade no trabalho passou a ganhar maior notoriedade como um fenômeno no local de trabalho nos anos 90, sobretudo ao considerar as experiências humanas nas organizações.

Pela definição de Siqueira *et al.* (2014, p.165), a espiritualidade no trabalho representa “um estado mental positivo nutrido pelo indivíduo no ambiente

organizacional”. Dessa forma, compreende um viés multidisciplinar e sistêmico, que diz respeito a um olhar mais empático quanto às dinâmicas comportamentais e laborais.

De acordo com Duchon e Plowman (2005), existem três necessidades espirituais fundamentais, o conceito de “vida interior”, que compreende as questões existenciais, de identidade pessoal e de pertencimento, o “propósito”, que envolve o significado da vida e das ações, e a “comunidade”, que abrange as conexões e as interações humanas dentro da instituição. Os gestores aderem à espiritualidade quando reconhecem a vida interior dos profissionais como sendo nutrida por um trabalho significativo e um elo social. Dessa forma, as organizações que oferecem espaços para uma visão e discussão mais humanas vão além de uma atuação racional e burocrática (Ashmos; Duchon, 2000; Duchon; Plowman, 2005; Siqueira *et al.*, 2014).

No Brasil, Siqueira *et al.* (2014) desenvolveram o Inventário de Espiritualidade no Trabalho (IET), validado com 362 brasileiros, disponível nas versões completa (29 itens) e reduzida (10 itens). Pelo IET examina-se duas dimensões: o senso de comunidade e o trabalho como propósito de vida. A partir dessas duas dimensões, é possível compreender que a espiritualidade contempla um sentimento de pertencimento e de conexão social, baseado nas relações interpessoais estabelecidas e no senso de comunidade, e na convicção de que as tarefas desempenhadas têm significado, o que define um trabalho como propósito de vida (Siqueira *et al.*, 2014).

A IET tem sido utilizada em diversas pesquisas brasileiras com o intuito de melhorar o entendimento sobre a espiritualidade e integrá-la a outras temáticas. O estudo desenvolvido por Formiga *et al.* (2019), com 324 trabalhadores brasileiros nos setores público e privado investigou o suporte organizacional, a espiritualidade no trabalho e o engajamento, revelando que o engajamento mediou a relação entre os referidos construtos. Tenfen *et al.* (2019) analisaram a espiritualidade e a percepção de sucesso na carreira para 143 participantes, demonstrando haver uma relação estatisticamente significativa entre esses temas.

Oliveira, Laurini e Santos (2020) identificaram a associação entre a espiritualidade

e a percepção de bem-estar laboral para 302 trabalhadores brasileiros, destacando a relevância do trabalho como propósito de vida e do senso de comunidade no compromisso e na satisfação. Enquanto aspecto que permeia a vida das pessoas e contribui para o bem-estar no ambiente de trabalho, trata-se de uma temática que pode influenciar de forma positiva no comprometimento, na satisfação e no engajamento em diferentes espaços laborais e instituições organizacionais, incluindo-se nestes formatos as instituições cooperativas (Silva Filho; Ferreira, 2015; Oliveira; Laurini; Santos, 2020; Bezerra; Sousa; Kubo, 2022).

3 MÉTODO

Com o intuito de apresentar os níveis de espiritualidade no trabalho, a partir da percepção de trabalhadores de uma cooperativa de crédito brasileira, utilizou-se uma pesquisa quantitativa e descritiva, por meio de uma amostragem não-probabilística por conveniência (Sampieri; Collado; Lucio, 2013; Lopes, 2018).

Para a coleta de dados utilizou-se o Inventário de Espiritualidade no Trabalho (IET) - versão reduzida de Siqueira, Martins, Zanelli e Oliveira (2014), totalizando-se 10 itens apresentados em duas dimensões: Senso de comunidade e Trabalho como Propósito de Vida. Trata-se de um instrumento mensurado por meio de uma escala de concordância Likert de 1 a 5 pontos, sendo 1 “Discordo Totalmente” e 5 “Concordo Totalmente”.

A instituição cooperativa de crédito conta com aproximadamente 45 mil colaboradores alocados em mais de 2,8 mil agências distribuídas em diferentes estados no país (Sicredi, 2025). A coleta de dados aconteceu no período de outubro de 2022 e maio de 2023, e contou com a participação de 702 colaboradores de diferentes agências da cooperativa de crédito.

Os participantes foram convidados pelo e-mail institucional pelo Recursos Humanos (RH) das agências da cooperativa de crédito que consentiram em participar

e pelo envio do convite à pesquisa pelos pesquisadores via LinkedIn. Para tal, foi disponibilizado um formulário eletrônico por meio de acesso a um *link* disponibilizado pelo *Google Forms* e *Survey Monkey*.

Os dados foram tabulados e analisados com o auxílio do *Software Excel*. Para a interpretação dos níveis de espiritualidade no trabalho, considerou-se as orientações de Siqueira, Martins, Zanelli e Oliveira (2014), que sinalizaram que valores entre 1 e 2,9 representam um baixo escore de espiritualidade, entre 3 e 3,9 um escore médio de espiritualidade, e entre 4 a 5 trata-se de escores altos de espiritualidade no trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A espiritualidade no trabalho é compreendida como um estado mental positivo nutrido pelo indivíduo com sua organização, e pode ser avaliada a partir das dimensões: senso de comunidade e trabalho como propósito de vida (*Siqueira et al.*, 2014).

A Tabela 1 contém os indicadores de SC, sendo superiores a 4, o que torna possível afirmar que os respondentes constituem experiências de pertencimento e de senso de comunidade no que se refere às relações sociais existentes na instituição cooperativa de crédito (*Siqueira et al.*, 2014).

O item SC03 “No meu setor existe colaboração entre as pessoas” com = 4,2 (dp = 0,68) apresentou a maior avaliação. Alusivo a este resultado, especificamente em ambientes com uma alta pressão, o apoio e a cooperação entre os colegas tornam-se substanciais em prol da resiliência do trabalhador. O fortalecimento dessas relações interpessoais é capaz de intensificar a colaboração em equipe e a resolução de problemas no âmbito organizacional (Tenfen *et al.* 2019; Bezerra; Sousa; Kubo, 2022; Zeng *et al.*, 2021; Yang *et al.*, 2022).

Tabela 1 – Estatística descritiva da dimensão Senso de Comunidade (SC)

Indicador	Escala Likert (%)					Descritiva	
	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	dp
SC01 - No meu setor as pessoas são unidas	0,71	4,99	15,24	55,13	23,93	4,0	0,81
SC02 - No meu setor existe espírito de solidariedade entre as pessoas	0,71	2,71	9,97	58,55	28,06	4,1	0,74
SC03 - No meu setor existe colaboração entre as pessoas	0,57	1,85	7,41	61,54	28,63	4,2	0,68
SC04 - No meu setor existe um ambiente tranquilo	0,14	5,98	14,96	54,56	24,36	4,0	0,80
SC05 - No meu setor há companheirismo	0,71	2,85	10,40	60,26	25,78	4,1	0,73
Senso de Comunidade (SC)						4,1	0,76

Fonte: Dados de pesquisa (2024)

A instituição cooperativa de crédito atua por meio de uma gestão humanizada, cujas ações são orientadas pela autonomia e relações de confiança entre os profissionais e os associados (Rosa *et al.*, 2019; Baggio *et al.*, 2022). Os indicadores sugerem implicações positivas resultantes das interações interpessoais existentes, repercutindo em laços sociais mais fortes no ambiente. Nesta lógica, o senso de comunidade é capaz de promover a união, o espírito de solidariedade, a colaboração e o companheirismo entre os trabalhadores no desempenho de suas atividades no âmbito da instituição cooperativa. O alto escore para dimensão de senso de comunidade sinaliza uma perspectiva assertiva sobre a conexão e a cooperação existente no sistema de crédito (Rosa *et al.*, 2019; Bronzi *et al.*, 2024). Na Tabela 2 é destacada a análise da dimensão Trabalho como propósito de vida.

Tabela 2 – Análise descritiva da dimensão Trabalho como Propósito de Vida (TPV)

Indicador	Escala Likert (%)					Descritiva	
	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	dp
SC01 - Meu trabalho dá sentido à minha vida	0,43	4,27	15,67	52,28	27,35	4,0	0,80
SC02 - Meu trabalho dá uma razão especial à minha vida.	0,57	3,70	19,23	50,57	25,93	4,0	0,81
SC03 - Meu trabalho é responsável por muitas vitórias que consegui na vida	0,14	1,57	5,84	47,29	45,16	4,4	0,68
SC04 - Meu trabalho ilumina os meus dias	1,00	3,13	22,36	52,71	20,80	3,9	0,80
SC05 - Meu trabalho faz minha vida ter mais significado	0,57	2,85	13,68	57,98	24,93	4,0	0,74
Trabalho como Propósito de Vida (TPV)						4,1	0,78

Fonte: Dados de pesquisa (2024)

Um trabalho que promove sentido é essencial para uma vida próspera. Quando as pessoas passam a compreender o propósito de suas atividades e as consequências para outras pessoas conseguem tornar-se mais envolvidas, percebendo a finalidade e a significância de suas ações laborais, o que influencia em resultados e comportamentos positivos no ambiente laboral (Johnson; Jiang, 2016; Thory, 2016; Bailey *et al.*, 2019; Lysova *et al.*, 2019).

À exceção do item SC04 “Meu trabalho ilumina os meus dias” com um escore médio de $\bar{x} = 3,9$ ($dp = 0,80$), todos os demais indicadores da dimensão TPV demonstraram uma média igual ou superior à 4,0 (Siqueira *et al.*, 2014). A maior avaliação foi atribuída ao item SC03 “Meu trabalho é responsável por muitas vitórias que consegui na vida” com $\bar{x} = 4,4$ ($dp = 0,68$).

Essa evidência reflete a consideração que os profissionais atribuem às suas conquistas a partir de seu trabalho na cooperativa. Corroborando com este apontamento, o estudo desenvolvido por Tenfen *et al.* (2019, p.153) mostrou que a dimensão de trabalho como propósito de vida impactou de forma positiva na percepção de sucesso na carreira de trabalhadores brasileiros, notabilizando a relevância da

espiritualidade pelas oportunidades de o indivíduo expressar suas capacidades a partir do reconhecimento de suas implicações.

De acordo com o que foi apresentado, a escala TPV destacou valores que variaram de moderado a alto escore, o que é benéfico para os trabalhadores e para a cooperativa de crédito, posto que os indivíduos reconhecem o valor de suas atividades laborais, manifestam uma relação deste com as vitórias conquistadas e sua importância enquanto sentido e razão para suas vidas (Siqueira *et al.*, 2014; Rosa *et al.*, 2019).

Para fins de complementação das análises descritivas, realizou-se a padronização das escalas utilizadas pelas recomendações de Lopes (2018) considerando-se os valores: 0,00 até 33,33 (baixo), de 33,34 a 66,66 (moderado), e de 66,67 a 100,00 (alto) nível. Na Tabela 3 evidencia-se a classificação atribuída às duas dimensões do IET.

Tabela 3 – Classificação das dimensões do IET

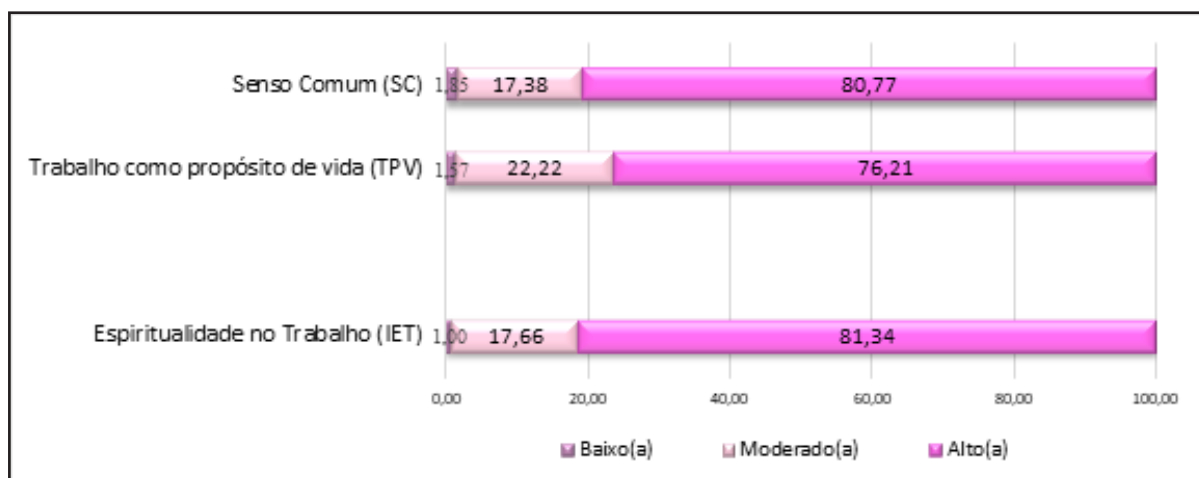
Dimensões	Classificação		
	Baixo(a)	Moderado(a)	Alto(a)
	n (%)	n (%)	n (%)
Senso de Comunidade (SC)	13 (1,85)	122 (17,38)	567 (81,34)
Trabalho como Propósito de Vida (TPV)	11 (1,57)	156 (22,22)	535 (76,21)
Espiritualidade no Trabalho (ET)	7 (1,00)	124 (17,66)	571 (81,34)

Fonte: Dados de pesquisa (2024)

No que tange aos níveis de espiritualidade no trabalho, verificou-se um escore alto para as duas dimensões (Senso de Comunidade e Trabalho como Propósito de Vida) (Siqueira *et al.*, 2014; Lopes, 2018), tal como ilustrado na Figura 1.

Neste sentido, cabe enfatizar que a cooperativa promove a gestão humanizada como um dos pilares fundamentais de sua atuação tendo como base uma cultura consciente e democrática, por meio de fundamentos que incluem a “promoção do bem-estar físico, emocional e espiritual do ser humano” (Thesing; Sausen; Baggio, 2022, p.49).

Figura 1 – Padronização dos fatores do IET



Fonte: Dados de pesquisa (2024)

Aspectos pautados no relacionamento, na confiança e em valores mais sólidos são destacados como pontos importantes para a cooperativa de crédito, além da manutenção das relações de trabalho, especialmente no que tange às condições de trabalho, e ao bem-estar físico, emocional e espiritual das pessoas (Rossés *et al.*, 2019; Baggio *et al.*, 2022; Thesing; Sausen; Baggio, 2022; Sicredi, 2024).

Em síntese, os resultados demonstraram um indicador satisfatório para o âmbito da instituição, salientando altos escores de espiritualidade no trabalho, posto que estudos anteriores, como o realizado por Formiga *et al.* (2018), com outro perfil de trabalhadores brasileiros destacou baixos níveis de espiritualidade. Em referência a este ponto, as altas taxas de senso de comunidade e de um trabalho como propósito de vida representam uma possível retenção de talentos e uma atitude Positiva (Hong, 2012; Bailey *et al.*, 2019; Aboobaker; Edward, 2020).

Para autores como Bezerra, Sousa e Kubo (2022), elementos como o sentido do trabalho e a espiritualidade no trabalho são capazes de fomentar a essência do cooperativismo, o que corrobora com os indicadores encontrados, revelando um ambiente institucional em que os indivíduos conseguem vivenciar experiências pautadas no viés espiritual.

Neste sentido, faz-se importante o estímulo à espiritualidade no trabalho com o

intuito de fortalecer a espiritualidade e o bem-estar espiritual no contexto e ambiente de trabalho, por meio da promoção de valores alinhados à instituição cooperativa e a realidade dos trabalhadores (Ferreira *et al.*, 2022; Kuhn; Lopes, 2024).

Ao encorajar a adesão de valores espirituais que despertam a reflexão sobre o sentido do trabalho e o senso de comunidade, as organizações se tornam mais acolhedoras e holísticas. O alinhamento do indivíduo com a missão, os valores e a existência de suporte social fortalece as relações interpessoais, a convivência, a cooperação e o pertencimento, estimulando um ambiente mais seguro e sinérgico. A espiritualidade aqui se refere ao propósito e conexão mais profundos, que são capazes de auxiliar no enfrentamento de desafios, no comprometimento e no desempenho laboral (Ashmos; Duchon, 2000; Duchon; Plowman, 2005; Siqueira *et al.*, 2014; Garg, 2017; Fanggidae *et al.*, 2016).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o objetivo de apresentar os níveis de espiritualidade no trabalho, a partir da percepção de trabalhadores de uma cooperativa de crédito brasileira, foram identificados níveis elevados de senso de comunidade e trabalho como propósito de vida. Esses resultados são positivos para as agências da instituição cooperativa em estudo, uma vez que muitas de suas ações de gestão de pessoas são pautadas no bem-estar, e na manutenção da proximidade entre colaboradores e associados.

Como principais implicações gerenciais e práticas, a cooperativa pode desenvolver e implementar programas para a formação de lideranças espirituais, reflexões, mentoria, com o objetivo de criar uma cultura que promova a segurança, o apoio emocional e psicológico, a colaboração, a cooperação, o respeito e a empatia no ambiente de trabalho. Devem ser sensibilizados *feedbacks* assertivos, uma comunicação não-violenta, práticas de reconhecimento e de valorização individual e das equipes.

Embora tenha atingido 702 trabalhadores, a pesquisa limitou-se a um viés

quantitativo e descritivo, não se atentando a um viés subjetivo e que trouxesse à tona as percepções sob um olhar mais qualitativo. Ademais, outra limitação da pesquisa diz respeito a apenas segmento específico do cooperativismo, o que viabilizou uma análise relevante para as cooperativas de crédito, mas não permite a generalização dos resultados para outros tipos de organizações.

Como sugestões para estudos futuros, podem ser desenvolvidas pesquisas qualitativas na instituição cooperativa de crédito com o objetivo de entender as ações em prol de gestão de pessoas, especialmente no que diz respeito a espiritualidade no trabalho, a gestão por propósito e ao bem-estar.

Sob um viés quantitativo, podem ser feitos estudos no setor bancário e em outros formatos de cooperativas, realizando-se um comparativo em relação aos resultados obtidos neste estudo. Pesquisas futuras também podem relacionar a espiritualidade no trabalho com a qualidade de vida no trabalho e o bem-estar espiritual. Ainda, considerar construtos como a civilidade no trabalho e a percepção de sucesso na carreira.

REFERÊNCIAS

ABOOBAKER, N.; EDWARD, M.; KA, Z. Workplace spirituality and employee loyalty: an empirical investigation among millennials in India. **Journal of Asia Business Studies**, v. 14, n. 2, p. 211-225, 2020.

ASHMOS, D. P.; DUCHON, D. Spirituality at work: A conceptualization and measure. **Journal of Management Inquiry**, v. 9, n. 2, p. 134-145, 2000.

BAGGIO, D. K.; SAUSEN, J. da F. C. L.; ROVEDA, T. S.; BRIZOLLA, M. M. B. Humanized management and conscious capitalism: valuable and competitive differentials in credit cooperativism from the analysis of a Sicredi agency. **DRd - Desenvolvimento Regional em Debate**, v. 12, p. 41-57, 2022.

Bailey, C.; YEOMAN, R.; MADDEN, A.; THOMPSON, M.; KERRIDGE, G. A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. **Human Resource Development Review**, v. 18, n. 1, p. 83-113, 2019.

BEZERRA, D. M.; SOUSA, A.; KUBO, E. Social entrepreneurship: engagement and leadership in cooperative practices. **International Journal of Development Research**, v. 12, p. 53526-53531, 2022.

BREYTENBACH, C. The **relationship between three constructs of spirituality and the resulting impact on positive work outcomes**. Doctoral dissertation. Pretoria: University of Pretoria, 2016.

BRONZI, M. C.; DA CUNHA, V. C.; GALLI, L. C. do L. A.; ARROYO, C. S.; PRATES, G. A.; MAEMURA, M. M. D.; SALA, O. T. M.; GALLI, R. A. Princípios cooperativistas em ação: uma análise crítica em uma cooperativa do sistema Sicredi. **Contribuciones A Las Ciencias Sociales**, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 8136–8152, 2024.

DIAS, E.N.; PAIS-RIBEIRO, J.L. Propriedades Psicométricas da Escala de Espiritualidade de Pinto e Pais-Ribeiro: Estudo com pessoas idosas residentes na comunidade. **Revista Kairós-Gerontologia**, v. 20, n. 4, p. 91-110, 2017.

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

DYSON, J.; COBB, M.; FORMAN, D. The meaning of spirituality: A literature review. **Journal of Advanced Nursing**, v. 26, n. 6, p. 1183-1188, 1997.

FANGGIDAE, R. E.; SURYANA, Y.; EFENDI, N.; HILMIANA. Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction (Study on the Lecturer of Private Universities in the Kupang City -Indonesia). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, v. 219, p. 639-646, 2016.

FERREIRA, D. L. .; OLIVEIRA, A. C. de .; FERREIRA, O. D. L. .; GOMES, M. de L. B. . Spirituality nexus quality of life at work: A subjective study using the Q methodology. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 11, n. 2, p. e26711225648, 2022

FORMIGA, N. S.; OLIVEIRA, B. F.; AZEVEDO, I. M.; LOPES, R. S. R. S.; MAFRA, A. L. Verificação empírica da estrutura fatorial e validade convergente da escala de espiritualidade no trabalho em trabalhadores brasileiros. **Revista de Psicologia**:(Universidade de Antioquia), v. 10, n. 2, p. 7-36, 2018.

FORMIGA, N. S.; ARAÚJO, I. T. D.; OLIVEIRA, B. F.; PASTANA, S. T. G.; MIRANDA, A. L. B. B.; AZEVEDO, I. D. M.; MAFRA, A. L. Suporte organizacional, engajamento e espiritualidade no trabalho: verificação empírica de um modelo teórico concorrente em organizações brasileiras. **Boletim-Academia Paulista de Psicologia**, v. 39, n. 97, p. 247-259, 2019.

GARG, N. Workplace spirituality and organizational performance in Indian context: Mediating effect of organizational commitment, work motivation and employee engagement. **South Asian Journal of Human Resources Management**, v. 4, n. 2, p. 191- 211, 2017.

GIBBONS, P. Spirituality at work: Definitions, measures, assumptions, and validity claims. **Work and spirit: A reader of new spiritual paradigms for organizations**, v. 2000, n. 1, p. 111-131, 2000.

Gil, M.A. **GPTW 2024**: conheça as melhores empresas para trabalhar no Brasil, 2024. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/especiais/melhores-empresas-para-trabalhar/noticia/2024/10/gptw-2024-conheca-as-melhores-empresas-para-trabalhar-no-brasil.ghtml>. Acesso em 8 de maio de 2025.

GREAT PLACE TO WORK (GPTW). **Visão geral da empresa**. Disponível em: <https://certificadas.gptw.com.br/certificada/Sicredi>. Acesso em 16 de junho de 2022.

GREAT PLACE TO WORK (GPTW). **Essas são as 175 Melhores Empresas Para Trabalhar em 2024**. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/melhores-empresas-para-trabalhar-em-2024/>. Acesso em 08 de maio de 2025.

HONG, Y.J. Identifying spirituality in workers: A strategy for retention of community mental health professionals. **Journal of Social Service Research**, v. 38, n. 2, p. 175-186, 2012.

JOHNSON, M.J.; JIANG, L. Reaping the benefits of meaningful work: The mediating versus moderating role of work engagement. **Stress and Health**, v. 33, n. 3, p. 288-297, 2016.

KOENIG, H. G. Concerns about measuring "spirituality" in research. **The Journal of Nervous and Mental Disease**, v. 196, n. 5, p. 349-355, 2008.

KOENIG, H.G.; KING, D.; CARSON, V. B. **Handbook of religion and health**. University Press, New York, NY, USA, 2nd edition, 2012.

KUHN, N.; LOPES, L.F.D. Bem-estar espiritual no contexto do trabalho: panorama das publicações internacionais. **Trabalho (En)Cena**, [S. l.], v. 9, n. Contínuo, p. e024038, 2024.

LOPES, L. F. D. **Métodos quantitativos aplicados ao comportamento organizacional [recurso eletrônico]**. Santa Maria: Voix, 2018.

LYSOVA, E. I.; ALLAN, B. A.; DIK, B. J.; DUFFY, R. D.; STEGER, M. Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. **Journal of Vocational Behavior**, v. 110, p. 374-389, 2019.

Nishi, J. M.; FREITAS, D. M. DE; CHAVES, C. J. A. Espiritualidade no trabalho. **Anais do Simpósio Sul-Mato-Grossense de Administração**, v. 5, n. 5, p. 149-162, 19 set. 2022.

OBREGON, S. L.; LOPES, L. F. D.; KACZAM, F.; DA VEIGA, C. P.; DA SILVA, W. Religiosity, Spirituality and Work: A Systematic Literature Review and Research Directions. **Journal of Business Ethics**, 2022.

OLIVEIRA, D.H. de; LAURINI, M.M.; SANTOS, A.S. Análise da relação entre espiritualidade no trabalho e bem-estar no trabalho: percepção de trabalhadores de uma cidade do interior do Rio Grande do Sul. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento**, v. 9, n.9, 2020.

PEARCE, J. C. The biology of transcendence: A blueprint of the human spirit. **Simon and Schuster**, 2004.

RATHEE, R.; RAJAIN, P. Workplace Spirituality: A Comparative Study of Various Models. **Jindal Journal of Business Research**, v. 9, n. 1, p. 27-40, 2020.

RIBEIRO, M.; CALDEIRA, S.; NUNES, E.; VIEIRA, M. A commentary on spiritual leadership and workplace spirituality in nursing management. **Journal of Nursing Management**, v.29, n.3, p.602-605, 2021.

ROSA, G.; ZERBIELLI, K. C; RAVANELLO, I. M.; CASAGRANDE, D. F. M. Impactos do modelo de gestão por propósito implantado pela Sicredi Serrana RS sob a ótica dos colaboradores. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 8, n. 1, p. 97-118, 2019.

ROSSÉS, G. F.; BOROCHEDES, I. M.; STECCA, J. P.; STECCA, F. L. P. A.; DA SILVA, A. F. Um estudo sobre os processos de gestão de pessoas em uma cooperativa de crédito. **Revista de Gestão e Organizações Cooperativas**, [S. l.], v. 6, n. 11, p. 103–126, 2019.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. D. P. B. **Metodologia de Pesquisa**. Tradução: Daisy Vaz de Moraes. Grupo A, 2013.

SAUSEN, J. D. F. C. L.; BAGGIO, D. K.; BRIZOLLA, M. M. B.; BAGGIO, A. F.; ROVEDA, T. S. Gestão humanizada aplicada aos princípios e práticas cooperativistas: estudo de caso em uma agência Sicredi. **DRd-Desenvolvimento Regional em Debate**, v. 9, p. 563-582, 2019.

SAUSEN, J. D. F. C. L.; BAGGIO, D.K.; BUSSLER, N.R.C. Humanized management in pandemic times: impacts and contributions to cooperativism. **Revista Alcance (Online)**, v. 28, n. 3, p. 374-391, 2021.

Sicredi. **Sicredi é reconhecido como a melhor empresa para trabalhar no Brasil**.2024. Disponível em: <https://www.Sicredi.com.br/site/sobre-nos/noticias/institucional/Sicredi-reconhecida-melhor-empresa-trabalhar-brasil/>. Acesso em 8 de maio de 2025.

Sicredi. **Prazer, somos o Sicredi**. Disponível em: <https://www.Sicredi.com.br/site/sobre-nos/>. Acesso em 8 de maio de 2025.

SILVA FILHO, A.L.A; FERREIRA, M.C. O impacto da espiritualidade no trabalho sobre o bem-estar laboral. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 35, n. 4, p. 1171-1187, 2015.

Siqueira, D. E. O labirinto religioso ocidental: da religião à espiritualidade: do institucional ao não convencional. **Sociedade e Estado**, v. 23, p. 425-462, 2008.

Siqueira, M. M. M.; MARTINS, M. C. F.; ZANELLI, J. C.; OLIVEIRA, E. L. Espiritualidade no trabalho. In: *Siqueira*, M.M.M. [Org]. **Novas medidas do comportamento organizacional [recurso eletrônico]:** ferramentas de diagnóstico e de gestão. Dados eletrônicos. Porto Alegre: Artmed, 2014.

STECCA, J. P.; VON ENDE, M.; BENTO, M. H. dos S.; PEREIRA ALVES STECCA, F. L. A gestão das pessoas nas cooperativas: percepção do subsistema de recursos humanos das cooperativas de crédito segundo o perfil dos colaboradores. **Revista de Gestão e Organizações Cooperativas**, [S. l.], v. 8, n. 16, p. 01–24, 2021.

TENFEN, M. F.; VENELLI-COSTA, L.; VIEIRA, A. M.; SANEMATSU, L. S. A Espiritualidade no ambiente de trabalho e sua relação com a percepção de sucesso na carreira do indivíduo. **Revista Contabilidade, Gestão e Governança**, v. 22, n. 2, 2019.

THESING, N. J.; SAUSEN, J. da F. C. L.; BAGGIO, D. K. Humanização na educação cooperativa: aplicações e contribuições na gestão e nas práticas do cooperativismo de crédito. **DRd - Desenvolvimento Regional em Debate**, v. 12, n. 2022.

THORY, T. Developing meaningfulness at work through emotional intelligence training. **International Journal of Training and Development**, v. 20, n. 1, p. 58-77, 2016.

YANG, L.; HOLTZ, D.; JAFFE, S. *et al.* The effects of remote work on collaboration among information workers. **Nature Human Behaviour**, v. 6, n. 1, p. 43-54, 2022.

ZENG, A., FAN, Y., DI, Z.; WANG, Y. Fresh teams are associated with original and multidisciplinary research. **Nature Human Behaviour**, v. 5, n. 10, p. 1314-1322, 2021.

CONTRIBUIÇÕES DE AUTORIA

1 – Nuvea Kuhn

Doutora em Administração. Professora no Instituto Federal Farroupilha-Campus São Vicente do Sul.

<https://orcid.org/0000-0002-7018-6088> - nuveak@gmail.com

Contribuição: Conceituação, Investigação, Curadoria de dados, Metodologia, Análise formal, Escrita – primeira redação, Escrita – revisão e edição.

2 – Luis Felipe Dias Lopes

Doutor em Administração, Professor na Universidade Federal de Santa Maria.

<https://orcid.org/0000-0002-2438-0226> - lflopes67@gmail.com

Contribuição: Conceituação, Investigação, Metodologia, Análise formal, Escrita – revisão e edição.

Conflito de Interesses

Os autores declararam não haver conflito de interesses.

Direitos autorais

Os autores dos artigos publicados pela RGC mantêm os direitos autorais de seus trabalhos.

Verificação de Plágio

A RGC mantém a prática de submeter todos os documentos aprovados para publicação à verificação de plágio, utilizando ferramentas específicas, como por exemplo: Turnitin.

Editores de seção

Ricardo Alberti.

Editora Chefe

Marcia Helena dos Santos Bento.

Como citar este artigo

KUHN, N.; LOPES, L. F. D. Espiritualidade no Trabalho: ênfase em uma instituição cooperativa de crédito brasileira. **Revista de Gestão e Organizações Cooperativas**, Santa Maria, v. 12, n. 23, e90015, 2025. DOI 10.5902/2359043290512. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/2359043290512>.