

PSICOLOGIA, COMUNICAÇÃO E ESPIRITUALIDADE: MINIMIZAÇÃO DE CONFLITOS DISFUNCIONAIS GERADOS PELA INSERÇÃO DE NOVOS FUNCIONÁRIOS NAS ORGANIZAÇÕES.

Autoria

Tamires Generoso do Prado

Administração - Programa de Bolsa de Iniciação Científica (PROBIC) Puc Minas/Fapemig (Fundação de Amparo à Pesquisa de Minas Gerais)/Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais Campus Poços de Caldas

Professor Orientador

Sibélius Cefas Pereira

Resumo

RESUMO

O presente artigo apresenta resultados parciais de uma pesquisa em desenvolvimento que aborda os desafios enfrentados por gestores para atuarem como mediadores de conflitos disfuncionais em organizações constituídas por indivíduos advindos de diferentes culturas e dotados de traços subjetivos marcantes, fatores que determinam o modo único de cada funcionário agir, reagir às influências do ambiente e buscar a realização de seus objetivos pessoais. Objetiva, portanto, identificar através de uma pesquisa qualitativa e bibliográfica, se há conflitos disfuncionais gerados pela inserção de novos funcionários em culturas organizacionais tradicionais e de que forma variáveis como, comunicação, psicologia e espiritualidade, nas organizações de trabalho, quando aplicados de maneira eficaz, impactam em tais conflitos.

GESTÃO DE PESSOAS

PSICOLOGIA, COMUNICAÇÃO E ESPIRITUALIDADE: MINIMIZAÇÃO DE CONFLITOS DISFUNCIONAIS GERADOS PELA INSERÇÃO DE NOVOS FUNCIONÁRIOS NAS ORGANIZAÇÕES.

RESUMO

O presente artigo apresenta resultados parciais de uma pesquisa em desenvolvimento que aborda os desafios enfrentados por gestores para atuarem como mediadores de conflitos disfuncionais em organizações constituídas por indivíduos advindos de diferentes culturas e dotados de traços subjetivos marcantes, fatores que determinam o modo único de cada funcionário agir, reagir às influências do ambiente e buscar a realização de seus objetivos pessoais. Objetiva, portanto, identificar através de uma pesquisa qualitativa e bibliográfica, se há conflitos disfuncionais gerados pela inserção de novos funcionários em culturas organizacionais tradicionais e de que forma variáveis como, comunicação, psicologia e espiritualidade, nas organizações de trabalho, quando aplicados de maneira eficaz, impactam em tais conflitos.

Palavras-chave: Conflitos Disfuncionais; Espiritualidade nas Organizações de Trabalho; Psicologia Organizacional e do Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Em meio a um cenário de constantes transformações econômicas, políticas, sociais e tecnológicas, as organizações se veem diante da necessidade de obter um diferencial competitivo sustentável em relação aos seus concorrentes, contexto que evidencia a importância da captação, desenvolvimento e manutenção de um nível elevado no que se refere ao capital humano e intelectual em seu quadro de funcionários, como fonte essencial para obtenção desse diferencial.

A Gestão de Pessoas caracteriza-se por ser o campo da Administração destinado ao desenvolvimento de conceitos e práticas capazes de aprimorar a compreensão dos aspectos relacionados aos colaboradores nas organizações.

De acordo com Wright, McMahan e McWilliams (1994), citados por Miranda (2013, p. 114):

A gestão de Pessoas é uma função organizacional que, diante do atual contexto, deve ter a capacidade de organizar e gerir os indivíduos e grupos, de forma a aproveitar suas capacidades e habilidades em prol da organização e da busca por vantagens competitivas sustentáveis.

O atual modelo de Gestão de Pessoas, dotado de uma performance estratégica evolui gradativamente embasado no contexto histórico de cada época, conforme argumenta Tose (1997), citada por Marras (2000, p. 26).

Verifica-se a contribuição do desenvolvimento de novas técnicas, ferramentas, conceitos e variáveis da Gestão de Pessoas que viabilizem a compreensão dos diversos conflitos inerentes às relações interpessoais no âmbito organizacional, bem como sua devida gestão.

Com o intuito de melhor compreender e solucionar tais conflitos, os gestores atuais buscam bases teóricas e de atuação prática em outras vertentes do conhecimento, como a psicologia que se destaca por estudar o ser humano em sua totalidade e buscar constantemente explicação científica para seus comportamento e ações. (ZANELLI, 2002, p. 23).

Outra dimensão determinante para a resolução de conflitos disfuncionais entre os funcionários de uma organização é o campo da denominada comunicação organizacional, que deve ser eficaz e capaz de construir nos funcionários uma

identidade individual e coletiva, integrando-os na busca pela conquista dos objetivos individuais e organizacionais. (DUARTE; MONTEIRO, 2009, p. 357).

Ao mesmo modo verifica-se que Espiritualidade nas Organizações de Trabalho vem sendo tratada com maior naturalidade à medida que executivos, empresários e colaboradores percebem que a busca das pessoas nas organizações não se limita apenas ao ganho econômico e financeiro, mas por um trabalho com significado, que confira-lhes, crescimento pessoal, experiência de vida interior e sentimento de plenitude e alegria. (FARIA; MELO; LIMA, 2017, p. 48).

Verifica-se no âmbito acadêmico uma lacuna de abordagens sobre o tema proposto, tornando relevante a importância do desenvolvimento de pesquisas que o abordem, pois se insere nos novos paradigmas de ambiente organizacional, na medida em que pode auxiliar os gestores na resolução de conflitos disfuncionais gerados pelas relações interpessoais, que quando não solucionados trazem perdas tanto para a organização (aumento do nível de absenteísmo, rotatividade, da dificuldade em reter talentos, entre outros) como para seus funcionários (desenvolvimentos de diversas doenças psicossomáticas, ansiedade, depressão, dependência química, todas com causas relacionadas à atividade laboral) e na compreensão de aspectos subjetivos de seus funcionários, em um contexto organizacional cada vez mais dinâmico e competitivo.

Em concomitância com a argumentação teórica apresentada, o presente artigo parte de uma hipótese embasada na experiência profissional e objetiva por meio de uma pesquisa qualitativa, bibliográfica identificar e diagnosticar a possibilidade de existirem barreiras e conflitos disfuncionais gerados pela inserção de novos funcionários em culturas organizacionais tradicionais, suas consequências para os funcionários e para a organização, e como minimizar tais conflitos, objetivando de maneira específica, identificar se há barreiras e conflitos disfuncionais na inserção de novos funcionários, avaliar os impactos dos conflitos disfuncionais não resolvidos no desenvolvimento das atividades e nas relações interpessoais e identificar como a psicologia, comunicação e espiritualidade nas organizações impactam em tais conflitos.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Com o intuito de melhor situar o estado da arte acerca dos estudos e análises realizadas até então sobre o tema abordado, realizar-se-á uma revisão literária sobre a evolução do atual modelo de Gestão de Pessoas bem como sobre os conflitos, a psicologia, comunicação e espiritualidade quando relacionados ao contexto organizacional.

2.1 Gestão de Pessoas

O Departamento de Gestão de Pessoas é o responsável por desenvolver metodologias e políticas capazes de selecionar, recrutar, treinar, desenvolver, avaliar e minimizar conflitos disfuncionais para proporcionar o bem-estar dos colaboradores, identificando suas necessidades, objetivos e anseios, ao mesmo tempo em que busca sua realização juntamente com a realização dos objetivos organizacionais.

É importante ressaltar que o atual modelo de Gestão de Pessoas no Brasil, constituiu e evoluiu-se gradativamente, modificando-se com base nos contextos históricos de cada época, passando por diversas fases, como apresentadas por Tose (1997), citada por Marras (2000, p. 26):

Era contábil (Antes de 1930): Devido à intensa preocupação com os custos (característica das organizações da época), os trabalhadores eram vistos apenas como uma extensão da máquina e como um ativo, em que as entradas e saídas deveriam ser registradas contabilmente.

Era Legal (1930 a 1950): A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) exigiu nas organizações um profissional apto e conhecedor de leis, regras e normas jurídicas, dando origem ao cargo de chefe de pessoal, descentralizando o poder coercitivo e autoritário, até então centralizado nas mãos do chefe de produção, que passou a cuidar apenas dos processos produtivos.

Era Tecnicista (1950 a 1965): Introdução nas organizações do gerente de pessoal ou gerente de relações industriais, que passa a executar funções como: recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento, higiene e segurança no trabalho, sistemas de benefícios, entre outras, aperfeiçoando assim as relações entre capital e trabalho humano.

Era Administrativa (1965 a 1985): Substituição do Gerente de Relações Industriais ou de Pessoal pelo Gerente de Recursos Humanos, que passa ao nível tático, formalizando a exigência para seu exercício de um profissional que possua visão holística.

Era Estratégica (1985 a 2000): O gestor de recursos humanos introduz em sua metodologia de trabalho a realização de planejamentos estratégicos com vistas em longo prazo, em concomitância com o planejamento geral organizacional, passando a ser considerado como diretor em nível estratégico nas organizações. Surge nesse contexto o termo Gestão Estratégica de Pessoas.

2.2 Conflitos

Conflito deriva-se da percepção de um indivíduo de que suas considerações encontram-se ameaçadas pelas proposições de outro, ultrapassando os limites de interação, o que pode resultar desde agressões a atitudes brandas de discordância. Os conflitos presentes no contexto organizacional procedem dos mais variados aspectos, sendo de acordo com Robbins, Judge e Sobral (2010, p. 437) os mais comuns: “incompatibilidade de objetivos, diferenças de interpretação dos fatos, desacordos baseados nas expectativas de comportamentos, e assim por diante”.

Há divergências na percepção do papel do conflito relacionado a grupos e organizações, a mais relevante dividiu-se em três perspectivas: visão tradicional, visão interacionista e visão de resolução de conflitos. (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p.437).

A visão tradicional influenciada por atitudes e comportamentos de grupos prevalentes nas décadas de 1930 e 1940, consiste na abordagem mais antiga de conflito e baseia-se na ideia de que todo conflito é ruim, sendo sinônimo de violência, destruição e irracionalidade. Entretanto, essa visão confronta com o fato de que certo nível de conflito é inevitável.

No entanto, a visão interacionista parte do pressuposto de que um nível mínimo de conflito consiste em um instrumento capaz de impedir que um grupo harmonioso, pacífico, tranquilo e cooperativo, torne-se estático, apático e insensível à necessidade de mudança e inovação, instigando os líderes manterem tal nível de

conflito para que o grupo continue viável, autocrítico e criativo. (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p.437).

Corroborando com o pressuposto de que ao mesmo modo em que determinados conflitos contribuem para o desempenho do grupo, outros o atrapalham, a visão interacionista classifica os conflitos em funcionais e disfuncionais.

Conflito funcional corresponde ao que corrobora para o alcance dos interesses da organização, contribuindo para o aumento do desempenho através de maiores níveis de motivação, habilidade em resolver problemas, criatividade e mudança construtiva, e disfuncional quando por meio de aspectos como desperdício de tempo e colocação do bem-estar pessoal acima dos interesses da organização e dos demais integrantes do quadro funcional, torna-se um empecilho para seu desempenho.

Os conflitos organizacionais derivam-se das mais diversas situações, sendo necessário para aprimorar a compreensão de sua origem, agrupá-los nos seguintes aspectos, conforme abordado por Robbins, Judge e Sobral (2010, p. 438): Conflitos de tarefas, que interferem no conteúdo e nos objetivos do trabalho; conflitos de processos, relacionados aos métodos de realização do trabalho e conflitos de relacionamento, derivados das relações interpessoais.

Comumente os conflitos de relacionamento são disfuncionais, à medida que geram atritos, hostilidades interpessoais, e choques de personalidade, que contribuem para a falta de compreensão entre os membros da equipe, impedindo a realização eficaz das tarefas pelo grupo de trabalho, entretanto, níveis reduzidos de conflitos de processos podem ser funcionais, desde que não distancie os membros do grupo dos papéis, propósitos e da finalidade de suas funções, gerando incertezas e confusão quanto à divisão do trabalho. Ao mesmo modo, níveis de baixo a moderado de conflitos de tarefas são funcionais em organizações que não possuem tarefas rotineiras e que necessitam de criatividade e inovação, pois estimulam a discussão e apresentação de ideias. (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p.438).

Por fim, a visão focada na resolução do conflito propõe substituir o estímulo pela gestão e administração dos conflitos que são inerentes a qualquer relação de

trabalho, preparando os colaboradores para eles, desenvolvendo estratégias para sua resolução e facilitando a discussão aberta.

Conforme abordado por Robbins, Judge e Sobral (2010, p. 439), o desenvolvimento de conflitos é processual, passando pelos seguintes estágios: “oposição potencial ou incompatibilidade, cognição e personalização, definição de estratégias para a resolução de conflitos, comportamento e consequências”.

2.3 Psicologia Organizacional e do Trabalho

Diante das dificuldades enfrentadas pelos gestores e profissionais do atual modelo de gestão de pessoas para resolver os inúmeros conflitos oriundos das relações interpessoais dos colaboradores de uma empresa, estes buscam bases teóricas e de atuação prática em outras vertentes de conhecimento. A psicologia destaca-se por estudar o ser humano em sua totalidade e buscar constantemente uma explicação científica para seus comportamentos e ações. Surge então uma corrente de estudos psicológicos em busca de encontrar formas e métodos para compreender e identificar as aspirações, anseios, desejos e necessidades de cada funcionário, contribuindo para que se sintam parte do grupo de trabalho e da cultura organizacional, denominando-se em primeira instância Psicologia Industrial.

Os estudos e a atuação do psicólogo industrial estiveram durante um longo período de tempo, focados apenas na aplicação de testes e métodos tradicionais e ao que acontecia no interior das organizações. Porém, com o passar do tempo identificou-se que só é possível compreender as atitudes e comportamentos dos funcionários analisando os reflexos que o ambiente externo no qual estão inseridos têm sobre eles e atentando-se às questões relacionadas à sua subjetividade, enxergando cada funcionário como um indivíduo com características singulares dentro do grupo, dotado de emoções, sentimentos e desejos intrínsecos que determinarão o modo como reagirão às influências do ambiente. (ZANELLI, 2002, p. 24).

A necessidade de ampliação do conceito, do campo de estudo e aplicação prática da psicologia relacionada ao trabalho, juntamente com a necessidade de estabelecer uma relação entre as características do trabalhador, a natureza do trabalho, a estrutura organizacional e o ambiente externo, tornou apropriada a

substituição do termo Psicologia Industrial por Psicologia Organizacional do Trabalho (POT).

A Psicologia Organizacional e do Trabalho configura-se no estudo científico do comportamento humano e na aplicação de práticas psicológicas nas organizações, considera-se diversificada a atuação do psicólogo em ambientes de trabalho, estando de acordo com Muchinsky (1990, pag. 7-10) citado por Zanelli (2002, pag. 27), entre as suas atribuições: Psicologia de pessoal, responsável por identificar as diferenças individuais, selecionar, treinar, realizar avaliações de desempenho e determinar os requisitos do trabalho; Comportamento organizacional, estudo do indivíduo relacionando-o ao grupo de trabalho, ao estilo de liderança, à comunicação organizacional e ao seu comprometimento com os objetivos organizacionais; Ergonomia, questões relacionadas à promoção da saúde física do trabalhador; Aconselhamento de carreira e vocacional que corresponde ao auxílio concedido para que o colaborador escolha uma profissão que seja inerente as suas habilidades e desejos; Desenvolvimento organizacional, diagnosticar problemas com o intuito de planejar métodos de correção, com vistas à eficiência organizacional e Relações industriais, atuar como mediador nas relações entre empregadores e empregados.

Enfatiza-se a importância das atribuições inerentes à Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) para a prevenção de conflitos disfuncionais na inserção de novos funcionários, sendo responsável por realizar ações psicossociais, elaborar e implantar programas recreativos, sociais e culturais com o intuito de facilitar a integração do trabalhador recém-contratado com a equipe de trabalho.

2.4 Comunicação Organizacional

Comunicação Organizacional é a denominação do fluxo de informações que acontece entre os funcionários de uma organização. Em sua perspectiva tradicional constituía-se em um processo mecânico, fragmentado, autoritário, assimétrico, vertical (descendente), destinado a um receptor passivo, no entanto, sua perspectiva contemporânea apresenta um processo orgânico, integrado, simétrico em redes de relacionamento, multilateral, destinado a participantes ativos na comunicação. (DUARTE; MONTEIRO, 2009, p. 357).

Apesar do advento e desenvolvimento da tecnologia aperfeiçoar o sistema de comunicação organizacional, este ainda é usado na maioria das vezes como instrumento de poder. Fato evidente em situações em que os disseminadores de informações as concentram, manipulam e distorcem, fazendo com que na maioria das vezes os receptores acatem os preceitos disseminados, não por concordarem, mas para evitar maiores discussões, evidenciando assim a necessidade de construção de uma consciência comunicativa no âmbito organizacional.

É de fundamental importância que os gestores estimulem a prática comunicacional, através do encorajamento de experiências, recompensas, disseminação concreta e alocação de recursos, e que os demais funcionários melhorem seus métodos comunicacionais e assumam os riscos do compartilhamento de novas ideias, fator chamado por Kunsch (2009, p. 342) de *empoderamento* em comunicação, assumindo uma postura de agentes ativos no processo comunicacional e participantes efetivos na organização, aumentando seu comprometimento e sua responsabilidade perante aos sucessos e fracassos organizacionais.

Identificam-se duas formas de comunicação organizacional: Informal e formal.

A comunicação informal é constituída por diálogos estabelecidos em contextos de interação dos funcionários no dia a dia, como em happy hours, nos intervalos do trabalho, por mensagens de correio eletrônico, entre outros. São nesses contextos que os funcionários experientes transmitem aos funcionários recém-chegados informações técnicas, normas e procedimentos organizacionais, juntamente com sua visão sobre a organização, podendo, dependendo da situação, estimular ou comprometer o entusiasmo do funcionário recém-chegado. (MONTEIRO; DUARTE, 2009, p. 347-348).

A comunicação formal possui o intuito de transmitir ao quadro funcional os projetos, processos e trajetórias definidos para a organização. Pode ser de forma vertical (descendente) ou vertical (ascendente) em mecanismos formalizados como pesquisas, relatórios e caixas de sugestões. (MONTEIRO; DUARTE, 2009, p. 347-348).

2.5 Espiritualidade nas organizações de trabalho

Em meio a um contexto social evidentemente marcado por incertezas e instabilidades, as organizações tornam-se para muitas pessoas um importante círculo social, estabelecendo uma relação de referência total, sendo, portanto responsáveis pela criação de espaços de vivências sociais diferentemente das que estão ligadas às atividades laborais e pelo fornecimento de uma identidade social e individual aos membros que constituem seu quadro funcional, evidenciando a importância do desenvolvimento de estudos como a espiritualidade nas organizações de trabalho, que valorizem o capital humano no âmbito organizacional e repercutam na resolução de conflitos disfuncionais gerados pelas relações interpessoais, conforme situa Freitas (2000), citado por Silva (2008, p. 776).

Os termos religiosidade e espiritualidade possuem conceitos divergentes, porém assemelham-se ao se referirem à busca do ser humano em encontrar sentido e respostas para seus questionamentos, assim como basear suas atitudes em algo superior que transcende os limites do campo existencial de seu dia a dia, convergindo, no entanto, os dois termos para o ordenamento das questões pessoais. É, portanto, necessário elaborar uma reflexão sobre a relação religião e trabalho para se chegar a um dos objetivos do presente estudo que é demonstrar de que modo às interfaces da espiritualidade aplicadas às organizações, podem contribuir para as relações trabalhistas com ênfase na inserção de novos funcionários.

No período anterior à secularização da modernidade, e de forma acentuada na Idade Média, predominava-se uma forte relação entre a religiosidade e as atividades cotidianas das pessoas; a religiosidade se fazia presente em todas as esferas da vida humana, inclusive no âmbito das transações comerciais e no mundo dos negócios.

Entretanto, as mudanças de paradigma no pensamento, na política e a introdução de novas tecnologias nos modos de produção vigentes no século XVI e séculos subsequentes, estimulados por uma nova forma de ver o mundo, pautada nas ideologias capitalistas que defendiam que a busca constante pela racionalidade reduziriam os problemas da existência humana, desprezando os demais valores em

detrimento da objetividade das decisões, contribuíram para a ruptura dos ideais religiosos até então vigentes nos contextos laborais – fábricas e outros segmentos. (CAMPOS, 2010, p.263).

Surge nesse contexto um estilo de gestão objetivando apenas o lado econômico, baseando-se em questões racionais, calculáveis e utilitaristas, aderindo por um longo período de tempo conceitos como o *homo economicus* (ser humano visto apenas como um instrumento de gerar riquezas, desprezando os valores que transcendem sua matéria) ao se tratar da vida no ambiente de trabalho.

Devido à necessidade de sobrevivência muitas pessoas abdicam de seus valores, de suas aspirações e motivações para adequarem-se ao sistema de cultura e gestão que permeia grande parte das organizações desde o advento do capitalismo. No entanto, segundo Pauchant (2002), citado por Silva (2008, p. 770), esse cenário constantemente caótico com perda de sentido e significado em diversos segmentos tem desencadeado sérios problemas para as pessoas, como o surgimento de diversas doenças psicossomáticas, ansiedade, depressão e dependência química e para as organizações como o absenteísmo, a rotatividade, a falta de motivação e de comprometimento por parte dos trabalhadores.

Enquanto o sofrimento físico revela-se como consequência das condições de trabalho, relacionadas aos ambientes, físico, químico e biológico, o sofrimento mental oriunda da sensibilidade aos aspectos intelectuais e psicossensoriais, desenvolvida pelos colaboradores em relação à organização do trabalho. Entende-se por organização do trabalho, a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, entre outros, que são em sua grande parte, embasadas nos processos especializados e racionais das empresas, porém, estranhos aos trabalhadores, confrontando-se com sua vida mental e com suas aspirações, desejos e motivações. (DEJOURS, 1992, p. 23-52).

A saúde mental não se caracteriza apenas como a ausência de angústia e o conforto constante e uniforme, mas a capacidade de conservar sentimentos de esperança e desejo e a noção de estar inserido em um contexto que seja pertinente ao alcance das metas e objetivos almejados. Ao organizarem seus métodos de

trabalho, certas organizações atentam-se a para a subjetividade dos trabalhadores, oferecendo-lhes um espaço de atuação que contribui para concretizar suas ideias, aspirações, imaginação e desejos. Ao mesmo modo, que muitas organizações são nocivas para o equilíbrio psíquico dos trabalhadores, pois ao distribuir tarefas que não adequam as suas capacidades, impactam negativamente em seus desejos, sendo um deles o de realizar uma atividade laboral que lhe proporcione prazer. (DEJOURS; DESSORS; DESRLAUX, 1993, p. 104).

Pois bem, a Espiritualidade nas organizações de Trabalho consiste na compreensão por parte dos gestores de que seus colaboradores, antes de colaboradores, são pessoas e, como tais, possuem outras dimensões humanas, dentre as quais a espiritualidade, uma vida interior que necessita e é alimentada por sentimentos como a felicidade devido à realização de um trabalho que possua significado e esteja inserido num contexto de comunidade. (ASHMOS e DUCHON, 2000; MILLIMAN, CZAPLEWSKI e FERGUSSON, 2003 citados por REGO; CUNHA E SOUTO, 2007, p. 3).

Concomitantemente, a espiritualidade no trabalho refere-se ao impulso a uma experiência transcendental que valoriza o sentimento de pertença, alegria, significado e sentido, capaz de fazer com que o trabalhador sinta-se em conexão com os colegas, com o trabalho e com a sociedade, ao mesmo modo que identificado com a atividade laboral e compartilhando valores com os demais membros do quadro funcional, criando assim um sentido de realização e de comunidade. (KING, 1997 citado por SILVA, 2008, p. 773).

.Torna-se necessário que as organizações compreendam seus colaboradores não apenas como seres racionais, mas também como seres emocionais e espirituais que buscam constantemente sentido e significado para seu trabalho, portanto as organizações que não adequem-se a tais anseios serão penalizadas, segundo Rego, Cunha e Souto (2007, p. 19).

Pode-se mensurar a espiritualidade nas organizações de trabalho com base nas abordagens apresentadas por cinco dimensões, conforme defendido por Rego, Cunha e Souto (2007, p. 3): Sentido de comunidade na equipe refere-se à identificação por parte dos colaboradores da organização como sendo uma equipe e

comunidade, tornando necessário o cuidado mútuo entre seus membros; Alinhamento do indivíduo com os valores da organização corresponde à sintonia e compatibilidade dos valores individuais dos colaboradores com os valores organizacionais; Sentido de préstimo à comunidade, percepção por parte dos colaboradores de que seu trabalho é útil ao ambiente externo (comunidade) em que a organização encontra-se inserida; Alegria no trabalho, identificação de um significado e propósito na realização do trabalho, sendo este realizado com alegria e prazer pelos funcionários e Oportunidades para a vida interior, refere-se à oportunidade concedida pela organização para que seus colaboradores vivenciem sua espiritualidade quando inseridos no contexto organizacional.

3 METODOLOGIA

Com base na revisão da literatura proposta por Silveira e Córdova (2009, p. 31) a metodologia de pesquisa adotada consiste em:

3.1 Quanto à natureza

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa pura (básica), já que tem como intuito atender a uma necessidade intelectual de busca pelo conhecimento e que seja útil para o desenvolvimento do conhecimento científico. (CERVO; BERVIAN, 2002, p. 65).

3.2 Quanto à abordagem

Com o intuito de alcançar os resultados almejados, o presente estudo adota o método de pesquisa denominada qualitativa, por enfatizar estudos sobre o comportamento humano individual e em grupo e descrever o objeto de estudo com maior profundidade, para esse tipo de pesquisa a ênfase não está em aumentar a confiabilidade e o poder de generalização dos resultados, mas em descrever e compreender o objeto de estudo em todas as suas esferas.

Segundo Lakatos e Marconi (2010, p. 274) a pesquisa qualitativa pode ser considerada como observação de campo, pois se destina à exploração dos aspectos sociais, descrição das atividades, compreensão de processos e interpelações entre

peças e situações, identificação de problemas em grupos específicos e generalização de hipóteses para estudos futuros.

3.3 Quanto aos objetivos

Objetivando uma maior familiarização, bem como ampliar a interpretação e percepção, descobrir novas ideias e conceitos e relacionar os elementos componentes da problemática em estudo, configura-se em uma pesquisa exploratória. (CERVO; BERVIAN, 2002, p. 69).

3.4 Quanto ao procedimento

O referente estudo terá como base uma Pesquisa Bibliográfica que consiste na revisão e análise de artigos, livros, dicionários, enciclopédia, entre outras fontes, que já mencionaram algo referente ao objeto em estudo, no sentido de melhor situar o estado da arte e identificar possíveis contribuições que acresçam novas perspectivas ao tema.

A ideia é levantar uma bibliografia, muito provavelmente no formato de artigos científicos, que relatem pesquisas já realizadas sobre relações interpessoais no ambiente laboral, em uma quantidade representativa ainda que não quantitativa, que permitam fazer um balanço do efetivo impacto das variáveis: comunicação, psicologia e espiritualidade nos ambientes organizacionais, demonstrando dessa forma, a real contribuição de tais variáveis para a compreensão dos aspectos humanos dentro das organizações.

De acordo com Lakatos e Marconi (2010, p. 274), o presente artigo possui como base uma hipótese derivada da experiência pessoal, idiossincrática, à medida que origina-se de uma maneira particular de identificação e reação a determinados fatos derivados de uma experiência profissional realizada em uma cultura organizacional tradicional, e do intuito de lhe referenciar com constructos teóricos abordados anteriormente.

4 CONSIDERAÇÕES OBTIDAS ATÉ O MOMENTO

As buscas e análises efetuadas até o momento não permitiram identificar a comprovação da hipótese da existência de barreias e conflitos na inserção de novos funcionários em organizações tradicionais, no entanto, verifica-se por meios dos periódicos e livros estudados a influência direta que as variáveis, psicologia, comunicação e espiritualidade exercem na minimização dos conflitos disfuncionais, bem como na compreensão dos aspectos humanos inerentes aos colaboradores nas organizações.

Com intuito de obter-se periódicos que abordassem conceitos já analisados e interpretados sobre a hipótese em estudo, bem como sobre as três variáveis a ela relacionadas, utilizou-se como instrumento de pesquisa o portal Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de nível Superior do Brasil (Capes) e a plataforma *Scientific Electronic Library OnLine* (SciELO), os termos utilizados para a pesquisa foram “Espiritualidade”, “Trabalho”, “Organizações de Trabalho”, “Contexto Organizacional”, “Comunicação Organizacional”, “Comunicação e Trabalho”, “Psicologia Organizacional”, “Psicologia Organizacional e do Trabalho”, “Conflitos Organizacionais”, “Conflitos nas organizações”, sendo selecionados por meio da combinação destes termos 41 artigos a serem analisados pela pesquisa.

REFERÊNCIAS

FARIAS, Fabíola Gomes; MELO, José Maria Gonçalves Nunes de; LIMA, Fabio Nóbrega de. **CONCEPÇÕES E PRÁTICAS SOBRE ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: a visão de acadêmicos, gestores e subordinados**. Revista Foco, v.10, nº1, p. 44-61, jan./abr. 2017. Disponível em <<http://www.revistafocoadm.org/index.php/foco/article/view/322>> Acesso em: 29 mar. 2018.

CAMPOS, Leonildo Silveira. Espiritualidade e ambiente de trabalho: desafios à gestão. In: MARRAS, Jean Pierre, (org.). **Gestão estratégica de pessoas: conceitos e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 251-284.

CERVO, Amando L.; BERVIAN, Pedro A. **Metodologia Científica**. 5. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho** 5. Ed. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe; DESSORS, Dominique; DESRLAUX, François. **Por um trabalho, fator de equilíbrio**. RAE – Revista de Administração de Empresas.

Tradução de Maria Irene S. Betiol, 33(3) p. 98-104, maio/jun. 1993. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v33n3/a09v33n3> > Acesso em: 15 set. 2017.

DUARTE, Jorge; MONTEIRO, Graça. Potencializando a comunicação nas organizações. In: KUNSCH, Margarida M. Krohling (org.). **Comunicação Organizacional: Linguagem gestão e perspectivas**. V. 2. São Paulo: Saraiva, 2009. P. 334-359.

KUNSCH, Margarida M. Krohling (org.). **Comunicação Organizacional: Linguagem gestão e perspectivas**. V. 2. São Paulo: Saraiva, 2009.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3. Ed. São Paulo: Futura, 2000.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MIRANDA, David Ledson A. Desempenho e maturidade em gestão de pessoas. In: GOULART, Iris Barbosa; SAMPAIO, Jáder dos Reis, (org). **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos**. 2. Ed. São Paulo: Casa do psicólogo, 2013. p 113-137.

REGO, Arménio; CUNHA, Miguel Pinha e; SOUTO, Solange. **Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional**. RAE-eletrônica, v. 6, n. 2, Art.12, p. 1-27, jul./dez. 2007. Disponível em: <[http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=3840&Secao=ARTIGOS&Volu me=6&Numero=2&Ano=2007](http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=3840&Secao=ARTIGOS&Volu%20me=6&Numero=2&Ano=2007)> . Acesso em: 06 jun. 2017.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional**. 14. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. p 435-444.

SILVA, Rogério Rodrigues da. **Espiritualidade e Religião no Trabalho: Possíveis Implicações para o Contexto Organizacional**. Psicologia Ciência e Profissão. 28(4), p. 768-779, ago. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v28n4/v28n4a09.pdf>>. Acesso em: 25 ago. 2017.

SILVEIRA, Denise Tolfo; CÓRDOVA, Fernanda Peixoto. A pesquisa científica. In: GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo, (org.). **Métodos de pesquisa**. Série educação sem distância. Porto Alegre: UFRGS, 2009. Cap. 2, p. 31-42. Disponível em <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf> > Acesso em: 08 set. 2017.

SIQUEIRA, Moema Miranda de. Gestão de Recursos humanos: O enfoque das relações de trabalho. In: GOULART, Iris Barbosa; SAMPAIO, Jáder dos Reis, (org). **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos**. 2. Ed. São Paulo: Casa do psicólogo, 2013. p 101-111.

ZANELLI, Jose Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.