

Espiritualidade no Trabalho e Vínculos Organizacionais: Perspectiva de Trabalhadores de uma Cooperativa de Crédito

Nuvea Kuhn¹, Luis Felipe Dias Lopes², Wesley Vieira da Silva³, Luciana Santos Costa Vieira da Silva⁴

¹ <https://orcid.org/0000-0002-7018-6088> / Instituto Federal Farroupilha (IFFar), São Vicente do Sul, RS, Brasil

² <https://orcid.org/0000-0002-2438-0226> / Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Santa Maria, RS, Brasil

³ <https://orcid.org/0000-0001-5354-8676> / Universidade Federal de Alagoas (UFAL), Maceió, AL, Brasil

⁴ <https://orcid.org/0000-0002-9538-7150> / Universidade Federal de Alagoas (UFAL), Maceió, AL, Brasil

Resumo

Essa pesquisa tem como objetivo analisar a relação entre a espiritualidade no trabalho e os vínculos organizacionais, a partir da perspectiva de trabalhadores de uma cooperativa de crédito brasileira. Com uma abordagem quantitativa, aplicou-se um questionário durante os meses de outubro de 2022 a maio de 2023, o que resultou em 702 participantes. As análises foram realizadas pela técnica de Modelagem de Equações Estruturais de Mínimos Quadrados Parciais (PLS-SEM) - *Software SmartPLS®* versão 4.1.0.0. Os resultados sugerem uma relação direta entre o senso de comunidade e o trabalho como propósito de vida (espiritualidade no trabalho) e os vínculos de comprometimento e de consentimento organizacional. Verificou-se uma relação direta entre o trabalho como propósito de vida e o entrenchamento organizacional (ajustamentos à posição social e arranjos burocráticos impessoais), e uma relação inversa com a limitação de alternativas. A pesquisa apresenta ações que contribuem para o fortalecimento da espiritualidade e dos vínculos organizacionais.

Palavras-chave: cooperativismo, espiritualidade no trabalho, vínculos organizacionais.

Spirituality at Work and Organizational Bonds: Perspective of Workers in a Credit Union

Abstract

This research aims to analyze the relationship between spirituality at work and organizational bonds, from the perspective of employees of a Brazilian credit union. Using a quantitative approach, a questionnaire was applied from October 2022 to May 2023, resulting in 702 participants. The analyses were performed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) technique - *SmartPLS®* Software version 4.1.0.0. The results suggest a direct relationship between the sense of community and work as a life purpose (spirituality at work), and the bonds of commitment and organizational consent. A direct relationship was found between work as a life purpose and organizational entrenchment (adjustments to social position and impersonal bureaucratic arrangements), and an inverse relationship with the limitation of alternatives. The research presents actions that contribute to the strengthening of spirituality and organizational bonds.

Keywords: cooperativism, spirituality at work, organizational bonds.

Espiritualidad en el Trabajo y Vínculos Organizacionales: Perspectiva de los Trabajadores de una Cooperativa de Crédito

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo analizar la relación entre espiritualidad en el trabajo y los vínculos organizacionales, desde la perspectiva de trabajadores de una cooperativa de crédito brasileña. Con un enfoque cuantitativo, se aplicó un cuestionario durante los meses de octubre de 2022 a mayo de 2023, del que resultaron 702 participantes. Los análisis se realizaron mediante la técnica de Modelado de Ecuaciones Estructurales de Mínimos Cuadrados Parciales (PLS-SEM) - *Software SmartPLS®* versión 4.1.0.0. Los resultados sugieren una relación directa entre el sentido de comunidad y el trabajo como propósito de vida (espiritualidad en el trabajo) y los vínculos de compromiso y consentimiento organizacional. Se encontró relación directa entre el trabajo como propósito en la vida y el arraigo organizacional (ajustes a la posición social y arreglos burocráticos impersonales), y una relación inversa con la limitación de alternativas. La investigación presenta acciones que contribuyen al fortalecimiento de la espiritualidad y los vínculos organizacionales.

Palabras clave: cooperativismo, espiritualidad en el trabajo, lazos organizacionales.

Na literatura científica constata-se que organizações que promovem a espiritualidade apresentam uma menor taxa de absenteísmo e rotatividade e uma maior retenção de talentos. A espiritualidade no trabalho tem um significado distinto da religião, posto que se concentra em questões voltadas à vida interior (questões existenciais), valores, identidade e pertencimento. Com base nesse apontamento, depreende-se que a espiritualidade no trabalho resulta do sentimento pessoal que perpetua pela busca do sentido e significado da vida, por meio de crenças mantidas pelo indivíduo e sua vitalidade, e que remetem a um senso de comunidade (Ashmos & Duchon, 2000; Duchon & Plowman, 2005; Garg, 2017).

Estudos apontam a espiritualidade no trabalho como uma fonte de vantagem competitiva, o que, por sua vez, interfere nos níveis de comprometimento organizacional. Contempla, portanto, uma conexão mais profunda entre o trabalhador e a organização e que reflete em resultados para o indivíduo e para a organização, tais como o engajamento, o envolvimento e o comprometimento (Saadatyar et al., 2020; Sintaasih et al., 2019).

No Brasil, com base na proposição dos vínculos distintos de comprometimento, de entrenchamento e de consentimento organizacional, é possível identificar a ligação existente entre o trabalhador e a organização. O comprometimento organizacional é definido a partir da existência de afinidades e do compartilhamento de valores em comum, o entrenchamento configura-se pelo receio de uma possível perda financeira, conexões sociais estabelecidas ou restrições empregatícias, e o consentimento organizacional é qualificado pela obediência, cumprimento de normas e ordens e pela compreensão de que o superior sabe que é correto (Rodrigues & Bastos, 2015; Rodrigues et al., 2022; Tomazzoni & Costa, 2020).

Ao relacionar a espiritualidade no trabalho e os referidos vínculos organizacionais viabiliza-se o entendimento de como as dimensões espirituais contribuem com a retenção dos talentos. É relevante notar a lacuna de estudos sobre a espiritualidade no trabalho em instituições financeiras, posto que a maioria das investigações concentra seus esforços em bancos comerciais (Adi & Fithriana, 2020; Sintaasih et al., 2019; Utami et al., 2021). Neste ensejo, as pesquisas podem incluir as organizações em questão, como foi destacado por Utami et al. (2021), com trabalhadores de instituições de crédito na Indonésia, cujos resultados mostraram que a espiritualidade influenciou positivamente o comprometimento organizacional.

Particularmente no que tange ao cooperativismo de crédito brasileiro, percebe-se que em algumas cooperativas e suas respectivas agências já existe uma predisposição e adoção de uma gestão mais humana, voltada à promoção do propósito e a conscientização sobre o capitalismo consciente (Baggio et al., 2022; Furlanetto et al., 2023; Rosa et al., 2019). Dessa forma, o estudo pretende responder ao seguinte problema: quais são as relações existentes entre a espiritualidade no trabalho e os vínculos organizacionais, a partir da perspectiva de trabalhadores de uma cooperativa de crédito brasileira? Assim, o objetivo do trabalho é analisar a relação entre a espiritualidade no trabalho e os vínculos organizacionais, a partir da perspectiva de trabalhadores de uma cooperativa de crédito brasileira.

A análise busca relacionar o senso de comunidade e o trabalho como propósito de vida e os vínculos de comprometimento, entrenchamento (ajustamentos à posição social, arranjos burocráticos impessoais e limitação de alternativas) e o consentimento, possibilitando um diagnóstico organizacional e a proposição de ações práticas (Bastos &

Aguiar, 2015; Rodrigues et al., 2022; Siqueira et al., 2014). A pesquisa encontra-se estruturada em seis seções, sumarizadas da seguinte forma: a primeira se refere à parte introdutória, a segunda trata do referencial teórico e hipóteses a serem testadas, a terceira diz respeito ao método adotado, a quarta trata da apresentação dos resultados, a quinta é dedicada à discussão, e a sexta às considerações finais.

Espiritualidade no Trabalho

A espiritualidade no ambiente de trabalho influencia na atitude do trabalhador por meio de especificidades relacionadas à sua individualidade, ao grupo e à organização. Trata-se de um termo que remete à transcendência, ao sentido e ao propósito mais amplo, de forma que a pessoa se sinta pertencente e apoie de forma holística a instituição. A espiritualidade pode ser considerada a partir de três dimensões: a existência de um trabalho significativo, contempla uma interpretação individual e pressupõe a consciência de um trabalho como propósito. O senso de comunidade, representa a conexão, o suporte e os objetivos em comum existentes entre os membros de um grupo. E o alinhamento de valores organizacionais, que condiz com a identificação da missão e dos valores organizacionais (Ashmos & Duchon, 2000; Milliman et al., 2003).

A partir do aporte positivo da espiritualidade para o estado mental do indivíduo no contexto organizacional, Siqueira et al. (2014) propuseram e validaram no âmbito brasileiro o Inventário de Espiritualidade no Trabalho (IET), com base em duas dimensões: o senso de comunidade e o trabalho como propósito de vida. Fundamentada nessas dimensões, a espiritualidade contempla um sentimento de conexão pelas relações interpessoais estabelecidas, e na convicção de que as tarefas desenvolvidas contribuem com o propósito de vida.

O senso de comunidade diz respeito à interação, ao apoio e a intencionalidade em comum existente nos grupos de trabalho, abrangendo uma visão mais colaborativa. O sentido e o propósito do trabalho permeiam uma concepção pessoal e individual sobre a reflexividade e finalidade do trabalho para além das atividades desempenhadas (Adi & Fithriana, 2020; Desa et al., 2021; Milliman et al., 2003; Rego & Cunha, 2008).

Vínculos Organizacionais

Com a identificação da sobreposição conceitual e empírica das bases afetiva (desejo), instrumental (necessidade) e normativa (obrigação) que compõem o modelo tridimensional de comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1991), no âmbito brasileiro foram propostos os vínculos distintos de comprometimento, de entrenchamento e de consentimento organizacional.

Nessa lógica, o comprometimento se refere a “um estado psicológico positivo que caracteriza a relação do indivíduo com a organização e que causa impacto em seu desempenho” (Bastos & Aguiar, 2015, p. 79). O entrenchamento é determinado pelo fato de o trabalhador permanecer involuntariamente na organização por conta de algum tipo de necessidade, destacando-se os Ajustamentos à Posição Social (APS), os Arranjos Burocráticos Impessoais (ABI) e/ou Limitação de Alternativas (LA). Os APS estão relacionados ao tempo e ao esforço do indivíduo para se adaptar à organização. Os ABI aludem às possíveis perdas financeiras e de estabilidade adquiridas, e, por fim, a LA, diz respeito às restrições em outras organizações, como se o perfil não fosse aceito devido a algum fator limitante (Rodrigues & Bastos, 2015; Rodrigues

et al., 2022).

O vínculo de consentimento, por sua vez, contempla um perfil de trabalhador obediente e que cumpre as normas e ordens de seus superiores. Retrata, portanto, a subordinação e obediência, em que o trabalhador se mantém em uma postura por vezes passiva perante as normatizações da empresa e por acreditar em seu superior (Balsan et al., 2019; Silva & Bastos, 2015; Tomazzoni & Costa, 2020).

Espiritualidade no Trabalho, Vínculos e Hipóteses de Pesquisa

O senso de comunidade nos ambientes laborais fortalece o espírito de trabalho em equipe, fomentando o envolvimento para o cumprimento de atividades e o comprometimento organizacional nesses espaços (Garg, 2017; Milliman et al., 2003). Garg (2017) revelou que o senso de comunidade existente reforça o fortalecimento do engajamento e maiores níveis de comprometimento afetivo. No setor bancário, Ashfaq et al. (2018) denotaram haver uma relação estatisticamente significativa entre o senso de comunidade no trabalho e o comprometimento afetivo de bancários no Paquistão. Os principais resultados apontaram a relevância de um trabalho que permita a espiritualidade, sobretudo ao influenciar em níveis mais elevados de comprometimento, e contribuir com a retenção de talentos.

Com a participação de administradores de uma instituição de crédito rural na Indonésia, Sintaasih et al. (2019) relataram que o senso de comunidade demonstrou uma relação significativa com o comprometimento afetivo destes profissionais. Neste sentido, o sentimento de fazer parte de um grupo, a união existente, o encorajamento e a preocupação com os colegas de trabalho foram capazes de estimular o desejo em estar na instituição. Em cooperativas, na Indonésia, Utami et al. (2021) destacaram o efeito positivo significativo entre a espiritualidade no trabalho e o comprometimento organizacional, especialmente por se tratar de organizações que fomentam o orgulho e abordagens espirituais com indivíduos e grupos. Com base no embasamento teórico propõe-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H1: O Senso de Comunidade (SC) se relaciona diretamente com o Comprometimento Organizacional (ComOrg).

Frente às tentativas de evidenciar como as dimensões da espiritualidade explicam o comprometimento organizacional, autores como Rego e Cunha (2008) identificaram que trabalhadores que experienciam os sentidos de comunidade tendem a manifestar um menor comprometimento instrumental. Cabe lembrar que Vandenberghe (2011), ao propor um modelo integrador, sugeriu uma relação positiva entre as dimensões da espiritualidade (senso de chamado e senso de pertencimento) e o sacrifício percebido, e uma associação negativa entre a dimensão senso de pertencimento e a falta de alternativas. Em relação a este ponto, autores como Taing et al. (2011), já haviam demonstrado que o viés econômico é favorável aos fenômenos de trabalho, mas mostra-se desfavorável em relação ao entendimento de baixas alternativas.

Campbell e Hwa (2014) constataram haver uma relação negativa entre a dimensão senso de prazer no trabalho e contribuição para a comunidade e o comprometimento de continuação em um estudo com trabalhadores de uma universidade na Malásia. No estudo de Desa et al. (2021), os trabalhadores com um forte senso de comunidade, interação e propósito em comum expressaram menor propensão em permanecer na organização pelo sentimento de necessidade.

O vínculo de entrenchamento organizacional remete a permanência do trabalhador por diferentes motivos. Vale especificar, no entanto, que estar entrenchado nem sempre indica uma insatisfação e nem é considerado um vínculo oposto ao comprometimento. Um entrenchamento com base em ajustamentos à posição social e arranjos burocráticos impessoais pode auxiliar positivamente no alcance dos objetivos organizacionais, contudo uma alta limitação de alternativas potencializa a incidência de resultados não-contributivos (Rodrigues & Bastos, 2015; Rodrigues et al., 2022). Diante dos pressupostos, são apresentadas as hipóteses de pesquisa:

H2: O Senso de Comunidade (SC) se relaciona diretamente com os Ajustamentos à Posição Social (EntAPS);

H3: O Senso de Comunidade (SC) se relaciona inversamente com a Limitação de Alternativas (EntLA);

H4: O Senso de Comunidade (SC) se relaciona diretamente com os Arranjos Burocráticos Impessoais (EntABI).

O senso de comunidade no local de trabalho é capaz de contribuir com o comprometimento afetivo e normativo existentes com a organização, ocasionando uma maior lealdade (Campbell & Hwa, 2014; Rego & Cunha, 2008). Empiricamente, Campbell e Hwa (2014) apontaram que o senso de comunidade se mostrou um fator essencial para a adesão às normas e valores por parte de professores de uma universidade na Malásia. Garg (2017), em um estudo desenvolvido com trabalhadores indianos destacou o senso de comunidade como uma condição imprescindível para que haja o comprometimento normativo. Sintaasih et al. (2019) confirmaram uma relação estatisticamente significativa entre o senso de comunidade e o comprometimento normativo.

A relação entre o senso de comunidade e o vínculo de consentimento organizacional nesta pesquisa pressupõe uma maior adesão às normas institucionais a partir da coesão existente entre os grupos de trabalho e as experiências de pertencimento (Balsan et al., 2019; Silva & Bastos, 2015; Siqueira et al., 2014; Tomazzoni & Costa, 2020). Para tanto, propõe-se a hipótese de pesquisa:

H5: O Senso de Comunidade (SC) se relaciona diretamente com o Consentimento Organizacional (ConOrg).

Um trabalho que atribui significados e que possibilita uma oportunidade para a vida interior influencia no comprometimento organizacional dos trabalhadores (Rego & Cunha, 2008). Seguindo-se essa lógica, Haryokusumo (2015) revelou que a espiritualidade no trabalho (dimensões de vida interior, trabalho significativo e condição para a comunidade) teve um efeito positivo no comprometimento afetivo dos participantes na Indonésia. De forma semelhante, Ashfaq et al. (2018) ressaltou os benefícios de organizações ao incentivar a espiritualidade no trabalho, sobretudo pelo engajamento e comprometimento em setores bancários. Oderinde (2022), por sua vez, demonstrou que as experiências significativas e a razão do trabalho favoreceram o apego emocional e o envolvimento com a organização.

Ao examinar a associação entre o significado do trabalho atribuído por indivíduos antes de seu ingresso na organização e os vínculos criados, Balsan et al. (2019) constataram que a compatibilidade do emprego com a formação condicionou o significado atribuído. Ademais, o significado do trabalho mostrou uma associação significativa e positiva com o comprometimento organizacional. Partindo-se do pressuposto apresentado, testa-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H6: O Trabalho como Propósito de Vida (TPV) se relaciona diretamente com o Comprometimento Organizacional (ComOrg).

Rego e Cunha (2008), já haviam esclarecido que as dimensões da espiritualidade e que incluem um trabalho com significado e a oportunidade para a vida interior direcionam a um menor comprometimento instrumental. Em uma outra linha de raciocínio, na proposição de um modelo integrador, Vandenberghe (2011) propôs uma relação positiva entre o senso de chamado e o senso de pertencimento e o sacrifício percebido, bem como uma associação negativa entre as dimensões citadas com a falta de alternativas. Contudo, Haryokusumo (2015) confirmou uma relação positiva entre as dimensões de vida interior e de um trabalho significativo com o comprometimento de continuação em um estudo com trabalhadores na Indonésia.

No Brasil, Balsan et al. (2019) descobriram que a atribuição ao significado do trabalho não apresentou uma relação estatisticamente significativa com o entrincheiramento organizacional, destacando que quando o trabalho é central na vida do indivíduo, este tende a não se demonstrar entrincheirado. Contudo, partindo-se da lógica disposta na literatura de que as dimensões de ajustamentos à posição social e de arranjos burocráticos impessoais podem ser contributivas (Rodrigues & Bastos, 2015; Rodrigues et al., 2022), são propostas as seguintes hipóteses de pesquisa:

H7: O Trabalho como Propósito de Vida (TPV) se relaciona diretamente com os Ajustamentos à Posição Social (EntAPS);

H8: O Trabalho como Propósito de Vida (TPV) se relaciona inversamente com a Limitação de Alternativas (EntLA);

H9: O Trabalho como Propósito de Vida (TPV) se relaciona diretamente com os Arranjos Burocráticos Impessoais (EntABI).

Saadatyar et al. (2020) apontaram um efeito positivo entre a espiritualidade e o comprometimento normativo para profissionais da saúde no Irã, elucidando que as dimensões espirituais (significado, solidariedade e conformidade com os valores da organização) configuraram o sentimento de obrigação dos trabalhadores. Desa et al. (2021) encontraram uma relação estatisticamente significativa entre as dimensões de prazer no trabalho e de oportunidade para a vida interior e o comprometimento normativo de auditores. Os resultados sugerem que os profissionais que perceberam as oportunidades para a vida interior apresentaram uma postura de obediência às regras e normas institucionais. Utilizando-se dos vínculos organizacionais, as apurações de Balsan et al. (2019), com trabalhadores brasileiros mostraram que maiores escores de significado do trabalho são capazes de corroborar o consentimento organizacional. Dessa forma, propõem-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H10: O Trabalho como Propósito de Vida (TPV) se relaciona diretamente com o Consentimento Organizacional (ConOrg).

Considerando-se as dez hipóteses estabelecidas entre as dimensões da espiritualidade no trabalho e os vínculos de comprometimento, entrincheiramento organizacional (APS, ABI e LA) e consentimento, apresenta-se o Modelo Inicial Proposto (Figura 1).

Departamento de Recursos Humanos e no LinkedIn.

Instrumentos

Utilizou-se o Inventário de Espiritualidade no Trabalho (IET) - versão reduzida de Siqueira et al. (2014), composto por 10 itens, dispostos em duas dimensões: Senso de comunidade e Trabalho como Propósito de Vida.

Para mensurar os vínculos organizacionais, foi aplicada a Medida de Comprometimento Organizacional - versão reduzida de Bastos e Aguiar (2015), composta por 7 itens, a Medida de Entincheiramento Organizacional (MEO), de Rodrigues e Bastos (2015), composta por 18 itens distribuídos em três dimensões: Ajustamentos à Posição Social (APS), Arranjos Burocráticos Impessoais (ABI) e Limitação de Alternativas (LA), e a Escala de Consentimento Organizacional (ECO), de Silva e Bastos (2015), composta por 9 itens. Ambos os instrumentos foram disponibilizados em uma escala de concordância Likert de cinco pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) sob CAEE nº 59964522.8.0000.5346. Os participantes foram esclarecidos sobre os riscos e os benefícios em realizar a pesquisa, mediante a adesão voluntária, sendo necessário, como critério essencial para participação, ter pelo menos um ano de experiência na empresa e mais de 18 anos.

A pesquisa caracteriza-se como quantitativa e transversal (Lopes, 2018). A amostra necessária para o modelo de equações estruturais foi calculada a partir das variáveis latentes e das variáveis observadas. Para tanto, considerou-se os seguintes parâmetros definidos a priori: nível de confiabilidade de 95%; tamanho do efeito igual a 0,1; nível de poder estatístico desejado de 0,80, 7 dimensões e 44 indicadores. Dessa forma, o tamanho amostral mínimo necessário foi de 247 respondentes (Soper, 2023; Westland, 2010). O questionário foi aplicado entre 20 de outubro de 2022 a 16 de maio de 2023, o que resultou em 702 questionários válidos.

Procedimentos de Análise de Dados

Para a análise de dados, foi utilizada a técnica PLS-SEM *Software SmartPLS®* versão 4.1.0.0, que permite relacionar dimensões pela modelagem de equações estruturais (Hair et al., 2014; Hair et al., 2017; Lopes et al., 2020; Ringle et al., 2022). A mensuração do modelo foi realizada a partir das etapas propostas por Ringle et al. (2014) e Lopes et al. (2020). A partir do Modelo Inicial Proposto, realizou-se um teste de ajuste, seguido da avaliação do Modelo de Mensuração (consistência interna, validade convergente e validade discriminante) e do Modelo Estrutural.

Método

Participantes

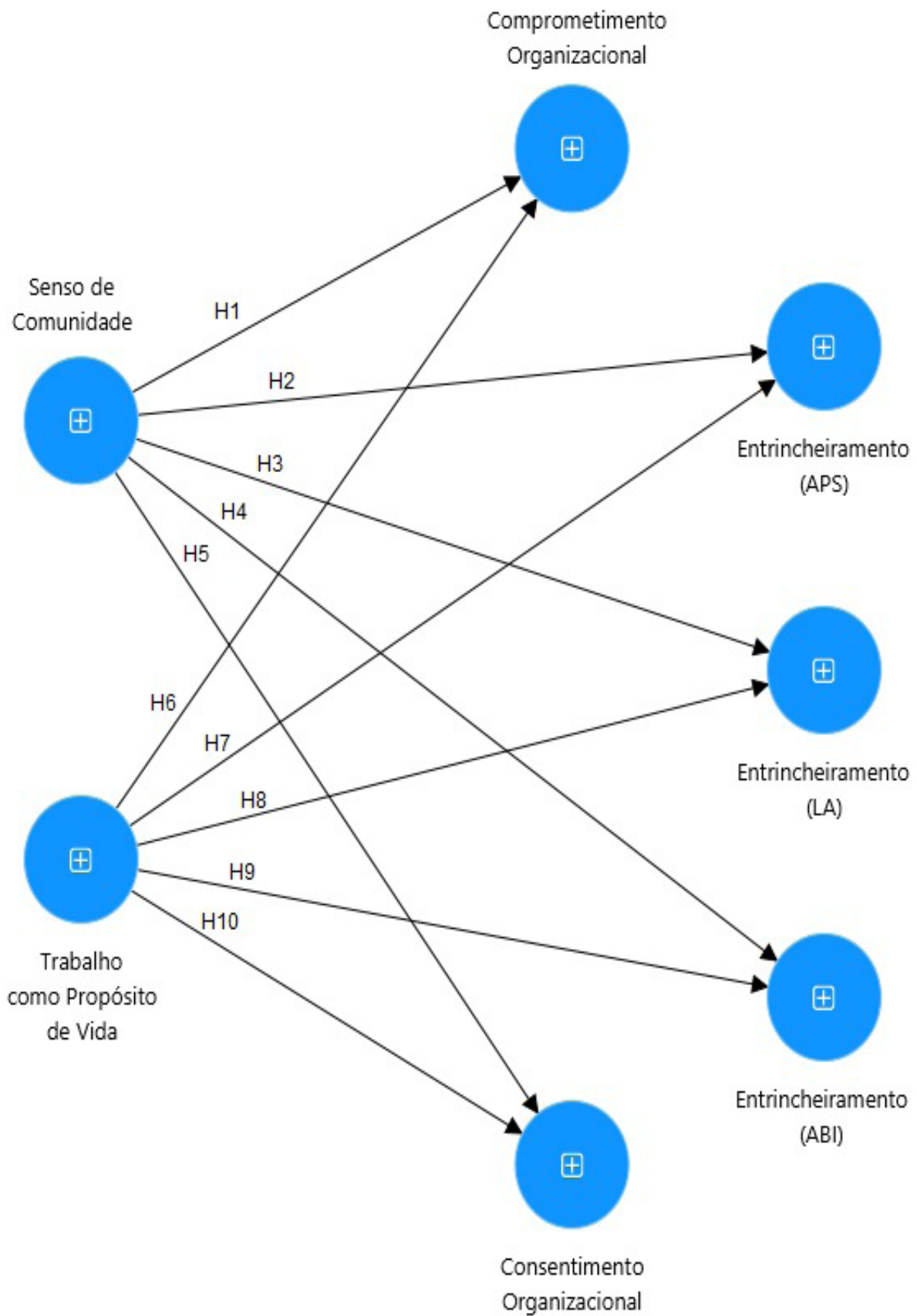
Foram convidados a participar da pesquisa profissionais de diferentes cargos e filiais vinculadas à cooperativa de crédito brasileira, via formulário elaborado no Google Forms e Survey Monkey, sendo disponibilizado por e-mail institucional pelo

Resultados

A pesquisa contou com 702 participantes, sendo a maioria mulheres (54,1%), uma renda declarada variando de R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000, 00 (35,6%), com especialização (56,5%) e com 1 a 2 anos (36,2%) de atividade na cooperativa. Inicialmente realizou-se um teste de ajuste do modelo, considerando-se o Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) e o

Figura 1

Modelo inicial proposto



critério Normed Fit Index (NFI), sendo considerados valores aceitáveis até 0.08 para SRMR, e de 0.8 para o NFI. O modelo se estabilizou após nove iterações. Os resultados se ajustaram aos valores aceitáveis, sendo SRMR = 0,079, dULS = 5,122, dG = 0,738, NFI = 0,801. Observou-se que o valor de SRMR foi inferior ao valor proposto de 0,08 e o valor do NFI ficou acima do valor sugerido de 0,8 (Lohmöller, 1989; Henseler et al., 2016; Hu & Bentler, 1998).

A consistência interna do modelo foi avaliada pelo Alfa de Cronbach (Ac) e pela Confiabilidade Composta (Cc), enquanto

a validade convergente foi medida pela Variância Média Extraída (VME). Para Ac e Cc, são aceitáveis os valores entre 0,70 e 0,95. Já para a VME, valores maiores que 0,50 (Fornell & Larcker, 1981; Hair et al., 2017; Ringle et al., 2014). Foram excluídas do modelo as variáveis observadas (indicadores) com cargas fatoriais abaixo de 0,6 ((ConOrg05 ($\lambda = 0,053$); ConOrg06 ($\lambda = 0,034$); ConOrg07 ($\lambda = 0,095$); ConOrg08 ($\lambda = 0,093$); ConOrg09 ($\lambda = 0,297$); EOABI01 ($\lambda = 0,386$); EOABI04 ($\lambda = 0,206$)) (Tabela 1).

Como observa-se na Tabela 1, foram encontrados valores

Tabela 1

Carga fatorial (λ), Alfa de Cronbach (Ac), Confiabilidade Composta (Cc) e Variância Média Extraída (VME)

Dimensões / Indicadores	λ	Ac	Cc	VME
Comprometimento Organizacional (ComOrg)		0,862	0,895	0,550
ComOrg01	0,772			
ComOrg02	0,792			
ComOrg03	0,799			
ComOrg04	0,774			
ComOrg05	0,757			
ComOrg06	0,619			
ComOrg07	0,657			
Entrincheiramento (ABI) (EntABI)		0,757	0,840	0,569
EOABI02	0,735			
EOABI03	0,650			
EOABI05	0,640			
EOABI06	0,648			
Entrincheiramento (APS) (EntAPS)		0,817	0,849	0,587
EOAPS01	0,771			
EOAPS02	0,808			
EOAPS03	0,704			
EOAPS04	0,698			
EOAPS05	0,573			
EOAPS06	0,601			
Entrincheiramento (LA) (EntLA)		0,846	0,885	0,563
EOLA01	0,691			
EOLA02	0,755			
EOLA03	0,741			
EOLA04	0,661			
EOLA05	0,808			
EOLA06	0,830			
Consentimento Organizacional (ConOrg)		0,845	0,895	0,582
ConOrg01	0,833			
ConOrg02	0,850			
ConOrg03	0,818			
ConOrg04	0,766			
Senso de Comunidade (SC)		0,929	0,946	0,780
SC01	0,889			
SC02	0,895			
SC03	0,907			
SC04	0,814			
SC05	0,907			
Trabalho como Propósito de Vida (TPV)		0,893	0,923	0,708
TPV01	0,874			
TPV02	0,897			
TPV03	0,645			
TPV04	0,885			
TPV05	0,880			

de Ac e Cc entre 0,70 e 0,95, e de VME maiores que 0,50, corroborando todas as pressuposições de consistência interna do modelo e de validade convergente foram atendidas (Fornell & Larcker, 1981; Hair et al., 2017; Lopes et al., 2020). Avaliou-se a Validade Discriminante do modelo pelo Critério Fornell-Larcker e pelo Critério *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). No Critério Fornell-Larcker as comparações das raízes quadradas das VME's com as correlações de Pearson devem ser maiores que as correlações entre as dimensões. No HTMT, os limites superiores devem ser menores que 1,0 (Fornell & Larcker, 1981; Hair et al., 2017; Lopes et al., 2020; Netemeyer et al., 2003) (Tabela 2).

Tabela 2

Análise da validade discriminante utilizando os critérios Fornell-Larcker e HTMT para o modelo proposto

Dim.	Matriz de Correlação de Pearson						
	ComOrg	ConOrg	EntABI	EntAPS	EntLA	SC	TPV
√VME	0,741	0,826	0,754	0,698	0,750	0,883	0,842
ComOrg	1,000	0,242	0,162	0,289	-0,225	0,449	0,626
ConOrg		1,000	-0,067	-0,044	-0,260	0,154	0,172
EntABI			1,000	0,372	0,327	0,075	0,171
EntAPS				1,000	0,266	0,166	0,225
EntLA					1,000	-0,196	-0,180
SC						1,000	0,459
TPV							1,000
Limite Superior (HTMT)97,5%							
ConOrg	0,364						
EntABI	0,285	0,197					
EntAPS	0,352	0,199	0,569				
EntLA	0,344	0,387	0,496	0,484			
SC	0,563	0,264	0,194	0,251	0,307		
TPV	0,761	0,284	0,285	0,287	0,288	0,573	

A Avaliação do Modelo de Mensuração destacada na Tabela 2 revelou um padrão adequado para os critérios Fornell-Larcker e HTMT para o modelo proposto, observou-se que a menor $\sqrt{VME} = 0,698$ é superior que a maior correlação (SC vs. TPV) e que os limites superiores dos valores estimados de HTMT < 1,0, portanto o modelo apresenta validade discriminante (Hair et al., 2017; Lopes et al., 2020; Netemeyer et al., 2003). Na Tabela 3 demonstra-se a Avaliação do Modelo Estrutural, feita pelo Variance Inflation Factor (VIF), pelos coeficientes de explicação de Pearson (R^2), pela Predição do Modelo e da Relevância Preditiva (Q^2). Consoante a este ponto, são aceitáveis valores de $VIF < 5$. Para o coeficiente de explicação R^2 , especifica-se que valores entre $0,02 \leq R^2 \leq 0,075$ esclarecem um efeito fraco, entre $0,075 < R^2 \leq 0,19$ um efeito moderado e $R^2 > 0,19$ um efeito forte. Valores de $Q^2 > 0$, sendo $0,01 \leq Q^2 \leq 0,075$ representam um grau fraco, entre $0,075 < Q^2 \leq 0,25$ um grau moderado e $Q^2 > 0,25$ um grau forte (Cohen, 1988; Chin, 2010; Hair et al., 2017; Lopes et al., 2020).

Tabela 3

Valores de VIF, R², Q² para as dimensões do modelo estimado

Dimensões	VIF				
	ComOrg	ConOrg	EntABI	EntAPS	EntLA
SC	1,268	1,268	1,268	1,268	1,268
TPV	1,268	1,268	1,268	1,268	1,268
R^2	0,425 (0,000)	0,037 (0,021)	0,071 (0,000)	0,056 (0,000)	0,049 (0,000)
Q^2	0,420	0,026	0,056	0,046	0,039

Foram identificados valores de $VIF < 5$ em todas as relações entre as dimensões exógenas vs. endógenas. No que se refere ao coeficiente de explicação R^2 , destacaram-se valores abaixo de 0,075, considerados fracos, porém ComOrg acima de 0,19 e com um efeito forte, e todos os coeficientes significativos ($p < 0,05$). Relativo ao Q^2 evidenciou-se um grau fraco ($Q^2 \leq 0,075$), e para ComOrg um grau forte ($Q^2 > 0,25$) (Cohen, 1988; Chin, 2010; Hair et al., 2017; Lopes et al., 2020). Na Tabela 4 apresenta-se os resultados da avaliação do Modelo Estrutural, para avaliar o coeficiente estrutural (β) considerou-se a significância ($p < 0,05$) (Hair et al., 2017).

Como é possível observar na Tabela 4, a relação entre

uma das dimensões de espiritualidade no trabalho (SC) não apresentou uma relação estatisticamente significativa com duas dimensões do vínculo de entrenchamento organizacional (EntAPS e EntABI). Assim, as hipóteses H2 e H4 foram refutadas (Hair et al., 2017). As hipóteses direcionadas às dimensões da espiritualidade no trabalho (SC e TPV) e os vínculos de comprometimento e de consentimento organizacional foram estatisticamente significativas (H1, H5, H6 e H10), portanto, corroboradas. Na Figura 2 ilustra-se o Modelo de Caminho Final.

Discussão

As cooperativas de crédito brasileiras estão repensando sua forma de gerir pessoas, sobretudo ao adotar modelos de gestão mais humanizados e que incluam uma cultura e lideranças conscientes (Baggio et al., 2022; Rosa et al.,

Tabela 4

Avaliação do Modelo Estrutural e teste das hipóteses

Hipóteses	Relações	β	DP	Estat. T ($ \beta / DP $)	p - valor	Resultado
H1	SC → ComOrg	0,205	0,033	6,163	0,000	Aceita
H2	SC → EntAPS	0,078	0,049	1,605	0,109	Rejeita
H3	SC → EntLA	-0,144	0,048	2,986	0,003	Aceita
H4	SC → EntABI	0,058	0,070	0,837	0,403	Rejeita
H5	SC → ConOrg	0,095	0,047	2,021	0,043	Aceita
H6	TPV → ComOrg	0,532	0,032	16,575	0,000	Aceita
H7	TPV → EntAPS	0,189	0,043	4,356	0,000	Aceita
H8	TPV → EntLA	-0,114	0,048	2,386	0,017	Aceita
H9	TPV → EntABI	0,235	0,102	2,314	0,021	Aceita
H10	TPV → ConOrg	0,129	0,047	2,754	0,006	Aceita

2019). A hipótese H1 confirmou uma relação estatisticamente significativa e direta entre o senso de comunidade e o comprometimento organizacional. Cabe elucidar que resultados semelhantes foram evidenciados por Adi e Fithriana (2020), em um estudo realizado sobre a espiritualidade no trabalho e o comprometimento com bancários na Indonésia e por Utami et al. (2021), com profissionais em diferentes cooperativas na Indonésia.

Como apresentado, essa descoberta sinaliza a relevância do senso de comunidade, especificamente quanto ao sentimento de pertencimento a uma equipe ou grupo e sua relação com o comprometimento organizacional. Para a cooperativa de crédito demonstra um indicador importante para a gestão de pessoas e lideranças, posto que as relações interpessoais estabelecidas têm influenciado na vinculação afetiva dos trabalhadores.

A refutação da hipótese H2 revelou não haver uma relação estatisticamente significativa entre a dimensão de senso de comunidade e o entrenchamento organizacional a partir dos ajustamentos à posição social (Rodrigues & Bastos, 2015; Rodrigues et al., 2022). Neste sentido, para os profissionais da cooperativa de crédito, a existência de senso de comunidade parece não estar atrelada a sua vinculação com base na perspectiva de investimentos pessoais para se manter nessa organização.

Observou-se que a hipótese H3 corroborou uma relação estatisticamente significativa e inversa entre a dimensão senso de comunidade e a limitação de alternativas (entrenchamento organizacional), o que converge com o estudo de Desa et al. (2021), que encontraram um resultado similar com auditores na Malásia, evidenciando uma relação negativa entre o senso de comunidade e o comprometimento de continuação. A confirmação de H3 indica que as convicções de pertencimento para os participantes reduzem o entendimento de restrições no mercado de trabalho (Rodrigues & Bastos, 2015; Rodrigues et al., 2022; Siqueira et al., 2014).

A hipótese H4 foi refutada. Para este estudo em específico, os resultados apontaram não haver uma relação estatisticamente significativa entre o senso de comunidade e a permanência na instituição devido a eventuais perdas financeiras caso o trabalhador deixe a organização (Rodrigues & Bastos, 2015; Rodrigues et al., 2022). Em síntese, essa descoberta mostra que as relações interpessoais existentes parecem não interferir na permanência do trabalhador sob um ponto de vista financeiro na cooperativa.

Comprovou-se uma relação direta entre o senso de comunidade e o consentimento organizacional, proposta pela hipótese H5. As apurações sinalizam a influência da cultura do cooperativismo, cujas ações são guiadas pela democracia, pelo

trabalho em grupo, e em normatizações que regem e balizam os comportamentos. Desse modo, as conexões sociais parecem sensibilizar para o atendimento às regras e normas vigentes no âmbito institucional (Cruz et al., 2021; Rosa et al., 2019).

Os trabalhadores que entendem o significado de suas tarefas e as possíveis repercussões para a cooperativa de crédito a partir de um viés espiritual tendem a ser mais comprometidos, corroborando uma relação estatisticamente significativa entre um trabalho como propósito de vida e o comprometimento organizacional pela hipótese H6. Esse indicativo converge com estudos realizados em outros contextos, como os de Rego e Cunha (2008), Desa et al. (2021) e Oderinde (2022).

A aprovação da hipótese H7 sugere que um trabalho como propósito de vida se relaciona de forma significativa e direta com os ajustamentos à posição social (entrenchamento organizacional). Esta relação sinaliza que os profissionais que compreendem o significado de suas tarefas e trabalho consideram os investimentos pessoais feitos em prol da manutenção do cargo, redes sociais e até mesmo a posição de status como pontos para permanecerem na cooperativa de crédito (Rodrigues & Bastos, 2015; Rodrigues et al., 2022).

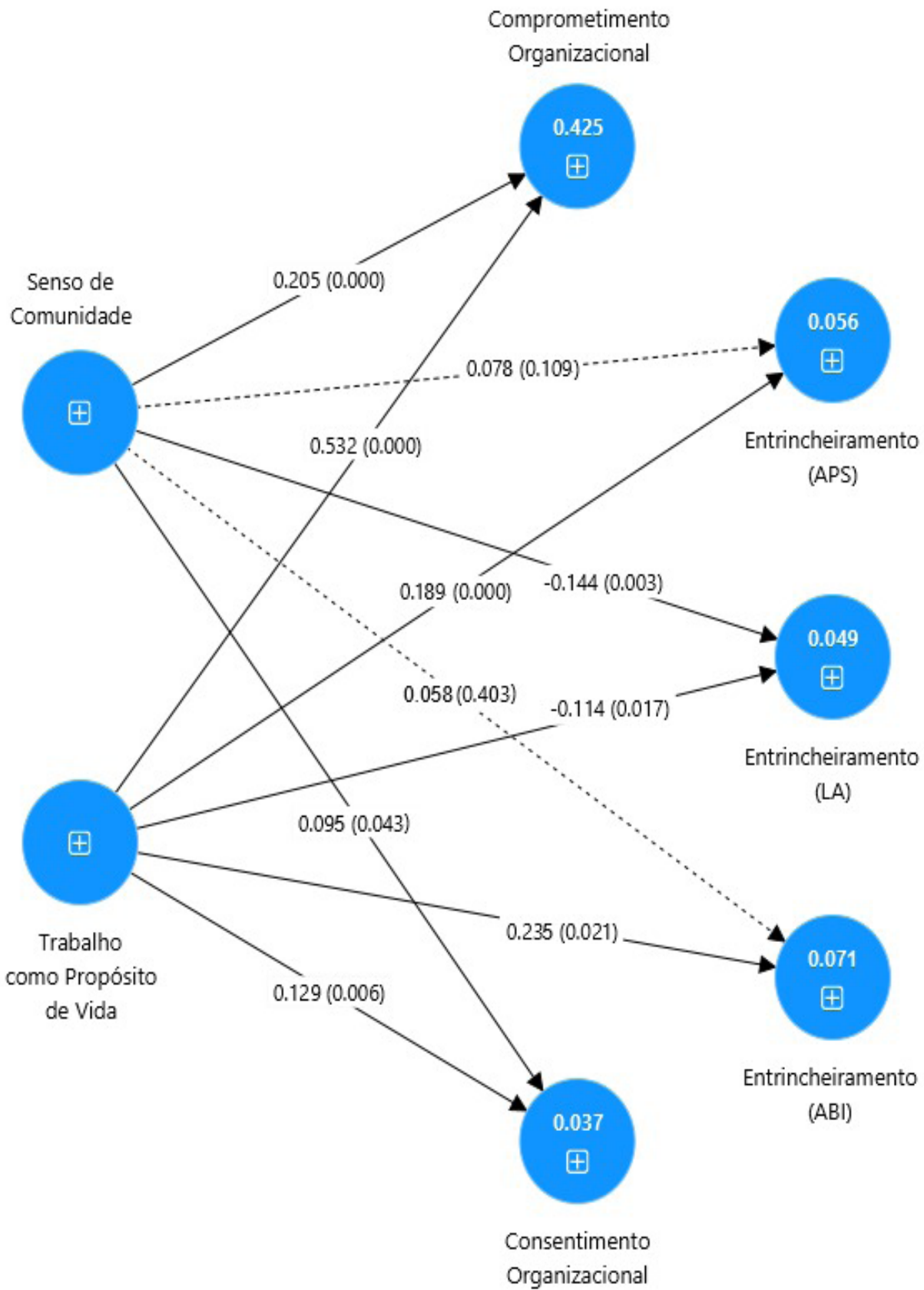
A proposição de que um trabalho como propósito de vida se relaciona inversamente à limitação de alternativas pela hipótese H8 foi corroborada, convergindo com outros estudos, como o de Rego e Cunha (2008), que evidenciaram que um trabalho com significado e com oportunidade para a vida interior direcionam a um menor comprometimento instrumental, e de Vandenberghe (2011), que propôs uma associação negativa entre o senso de pertencimento e a falta de alternativas. Neste sentido, a confirmação de H8 representa um indicador positivo tanto para o trabalhador quanto para a cooperativa, pois ao fortalecer sua espiritualidade, este não se sente restrito ou limitado pela falta de oportunidades.

As evidências confirmam uma relação estatisticamente significativa e direta entre o trabalho como propósito de vida e o entrenchamento organizacional a partir dos arranjos burocráticos impessoais, corroborando a hipótese H9 (Rodrigues & Bastos, 2015). A apuração encontrada destaca a pertinência do trabalho e das tarefas na vida dos profissionais no âmbito institucional e seus reflexos no receio de possíveis perdas financeiras caso deixe a cooperativa.

A corroboração de H10 elucidada que um trabalho como propósito de vida se relaciona diretamente com o consentimento organizacional. Cabe especificar que a cooperativa atua com base no fortalecimento de sua identidade e de uma cultura consciente, e que estes princípios estão relacionados à incorporação de valores e princípios institucionais (Balsan et al., 2019; Baggio et al., 2022; Furlanetto et al., 2023).

Figura 2

Modelo de caminho final



Os resultados encontrados nesta pesquisa sugerem que ambientes laborais que apoiam a espiritualidade no trabalho sensibilizam diferentes vínculos, particularmente o comprometimento e o consentimento organizacional. Pelo viés prático e gerencial, gestores e líderes podem atuar por meio de uma cultura acolhedora e consciente, tendo como base a proposição e a criação de espaços de diálogo e reflexão sobre a espiritualidade no trabalho, de modo a fortalecer o vínculo de comprometimento com a organização de maneira saudável. Recomenda-se a criação de programas de capacitação com o objetivo de desenvolver lideranças espirituais e o bem-estar espiritual do trabalhador. Deve-se oferecer suporte aos profissionais, bem como recompensas intrínsecas e extrínsecas, um ambiente de trabalho mais positivo e favorável. É conveniente que sejam incluídos momentos para o compartilhamento da visão, dos valores, do respeito, da democracia e da transparência nas decisões, sendo estimulada uma comunicação assertiva e não-violenta e *feedbacks* construtivos entre os trabalhadores (Desa et al., 2021; Haryokusumo, 2015; Rosa et al., 2019).

Considerações Finais

A pesquisa atingiu o objetivo de analisar a relação entre a espiritualidade no trabalho e os vínculos organizacionais, a partir da perspectiva de trabalhadores de uma cooperativa de crédito brasileira, sendo confirmadas oito de dez hipóteses estabelecidas. A dimensão senso de comunidade revelou uma relação estatisticamente significativa e direta com os vínculos de comprometimento e de consentimento organizacional, mas também apontou um efeito inverso com a dimensão de limitação de alternativas (entrincheiramento organizacional). Constatou-se uma relação significativa entre a dimensão trabalho como propósito de vida (espiritualidade no trabalho), o comprometimento, o consentimento e o entrincheiramento organizacional (ajustamentos à posição social e arranjos burocráticos impessoais), demonstrando apenas um efeito inverso com a limitação de alternativas.

Vale salientar que as cooperativas de crédito têm um viés cultural pautado pelos princípios que regem o cooperativismo, o que pode ter direcionado as respostas encontradas. Os resultados da pesquisa são úteis sob a ótica gerencial no que diz respeito à formulação de ações e estratégias voltadas às necessidades espirituais e a reflexividade sobre o propósito do trabalho e o fortalecimento das conexões sociais no âmbito das referidas instituições financeiras. As apurações sugerem a magnitude de um ambiente laboral que promova a espiritualidade no trabalho, posto que isso implica na vinculação entre o indivíduo e a organização, promovendo locais mais saudáveis e colaborativos.

Percebe-se que o trabalho como propósito de vida e o senso de comunidade mostraram-se nesta pesquisa capazes de influenciar o comprometimento e o consentimento organizacional.

Ao reconhecer e respeitar as crenças e os valores dos trabalhadores, as organizações possibilitam um clima corporativo mais positivo, aumentando o envolvimento, a satisfação e a lealdade dos profissionais, além de estimular a inovação e a ética. Esses fatores contribuem para a consolidação dos laços organizacionais e para o sucesso sustentável da instituição a longo prazo.

Uma das limitações foi a aplicação em apenas um segmento específico de atuação do cooperativismo. Futuros estudos devem considerar cooperativas agropecuárias, de saúde, educacionais, entre outras. Aconselha-se que os gestores

realizem um acompanhamento longitudinal na cooperativa no que tange a evolução dos construtos ao longo do tempo e considerem as características demográficas e ocupacionais. A aplicação dos mesmos instrumentos deve ser feita de forma periódica com o intuito de monitorar as tendências e os níveis de espiritualidade no trabalho, vínculos organizacionais e seus possíveis efeitos para os trabalhadores.

Como principais contribuições, esta pesquisa proporcionou um avanço teórico e empírico no que tange a um melhor entendimento de elementos que fortalecem os diferentes vínculos organizacionais, sobretudo, o viés espiritual na cooperativa de crédito, contudo, não se recomenda a generalização dos resultados, especialmente devido às especificidades do contexto cultural. Novas descobertas devem analisar a relação entre a espiritualidade no trabalho e os vínculos organizacionais em outros segmentos de atuação, a exemplo de bancos, universidades e setores de iniciativa pública e privada.

Sob uma abordagem quantitativa, recomenda-se explorar outras temáticas, como o comportamento de cidadania organizacional, a religiosidade, o bem-estar e o desempenho no trabalho, incluindo variáveis moderadoras e mediadoras que possam demonstrar a influência entre os construtos de espiritualidade no trabalho e os vínculos organizacionais. Em uma perspectiva qualitativa, podem ser conduzidas entrevistas e grupos focais para entender como a espiritualidade contribui no local de trabalho e suas implicações, a partir da percepção de gestores e lideranças.

Dado o fato de existir um tabu quanto ao tema, espera-se que esta pesquisa encoraje práticas orientadas à espiritualidade no trabalho, uma vez que incentiva a transcendência do indivíduo repercutindo em resultados positivos, incluindo seu comprometimento. Destarte, que as apurações apresentadas possam servir como base para novas análises no âmbito brasileiro.

Referências

- Adi, A., & Fithriana, N. (2020). How the workplace spirituality influences work engagement through organizational commitment: Evidence from banking industry. *Management Science Letters*, 10(14), 3375-3386. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.5.041>
- Ashfaq, M., Husna, R., Ismail, F., Irum, S., & Qureshi, M. I. (2018). Effect of Workplace Spirituality on the Affective Commitment of Pakistani Bank Employees. Em M. Imran Qureshi (Ed.), *Technology & Society: A Multidisciplinary Pathway for Sustainable Development (Vol. 40)*. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2018.05.41>
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Baggio, D. K., Sausen, J. D. F. C. L., Roveda, T. S., & Brizzola, M. M. B. (2022). Humanized management and conscious capitalism: valuable and competitive differentials in credit cooperativism from the analysis of a Sicredi agency. *Desenvolvimento Regional em Debate*, 12. <https://doi.org/10.24302/drd.v12.3540>
- Balsan, L. A. G., Bastos, A. V. B., Beuron, T. A., & Costa, V. M. F. (2019). The Meaning of Work and the Future bond with the Employee Organization. *Revista de Ciências da Administração*, 21(55), 134-146. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2019v21n55p134>
- Bastos, A. V., & Aguiar, C. V. N. (2015). Comprometimento Organizacional. Em K. Puente-Palacios, & A. L. A. Peixoto (Orgs), *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da Psicologia*. Artmed.
- Campbell, J. K., & Hwa, Y. S. (2014). Workplace spirituality and organizational commitment influence on job performance among academic staff. *Jurnal Pengurusan*, 40(4), 115-123.
- Chin, W. W. (2010). How to Write Up and Report PLS Analyses. Em V. Esposito Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang, H. (Eds.), *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications*. Springer.

- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Psychology Press.
- Cruz, A. P. C. D., Frare, A. B., Accadrolli, M. C., & Horz, V. (2021). Effects of informal controls and psychological empowerment on job satisfaction. *Revista Contabilidade & Finanças*, 33, 29-45. <https://doi.org/10.1590/1808-057x202114660>
- Desa, N. M., Pin, D. K. P., & Asaari, M. H. A. H. (2021). Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support, and Organizational Commitment among Auditors. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(6), 432-452. <http://doi.org/10.6007/IJARBS/v11-i6/10171>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1). <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Furlanetto, C. D. D. M., Weymer, A. S. Q., & Matos, R. D. (2023). Conscious Capitalism and Construction of Humanized Relationships: A Study in a Credit Cooperative from the Sensemaking Perspective. *Revista de Administração Contemporânea*, 27(2). <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2022210251.en>
- Garg, N. (2017). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical exploration. *PURUSHARTHA-A journal of Management, Ethics and Spirituality*, 10(2), 8-24.
- Hair, J. F., Gabriel, M. L., & Patel, V. K. (2014). Modelagem de Equações Estruturais Baseada em Covariância (CB-SEM) com o AMOS: Orientações sobre a sua aplicação como uma Ferramenta de Pesquisa de Marketing. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 44-55. <https://doi.org/10.5585/remark.v13i2.2718>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Haryokusumo, D. (2015). The effect of workplace spirituality dimensions on organizational commitment with perceived organizational support as moderating variable. *JDM Jurnal Dinamika Manajemen*, 6(2). <https://doi.org/10.15294/jdm.v6i2.4307>
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2-20. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to under parameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.3.4.424>
- Lohmöller, J. -B. (1989). *Latent Variable Path Modeling with Partial Least Squares*. Physica.
- Lopes L. F. D. (2018). *Métodos Quantitativos Aplicados ao Comportamento Organizacional*. Voix. <https://www.gpcet.com/wp-content/uploads/2023/05/E-book.pdf>
- Lopes, L. F. D., Chaves, B. M., Fabrício, A., Porto, A., Almeida, D. M., Obregon, S. L., Lima, M. P., Silva, W. V., Camargo, M. E., Veiga, C. P., Moura, G. L., Silva, L. S. C. V., & Costa, V. M. (2020). Analysis of well-being and anxiety among university students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 3874. <https://doi.org/10.3390/ijerph17113874>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes – An exploratory empirical assessment. *Journal of Organisational Change Management*, 16(4), 426-447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Netemeyer, R. G., Bearden, W. O., & Sharma, S. (2003). *Scaling procedures: Issues and applications*. Sage publications.
- Oderinde, M. A. P. (2022). Influence of workplace spirituality on employees' job commitment: a study of lagos island local government. *LASU Journal of Employment Relations & Human Resource Management*, 3(1).
- Rego, A. & Cunha, M.P. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1). <https://doi.org/10.1108/09534810810847039>
- Ringle, C. M., Da Silva, D., & de Souza Bido, D. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *REMark-Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 56-73. <https://doi.org/10.5585/remark.v13i2.2717>
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. -M. (2022). *SmartPLS 4. Oststeinbek: SmartPLS GmbH: SmartPLS*. <https://www.smartpls.com>
- Rodrigues, A. C. A., & Bastos, A. V. B. (2015). Entrincheiramento organizacional. Em K. Puente Palacios, & A. L. A. Peixoto (Orgs.), *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia* (pp. 107-120). Artmed.
- Rodrigues, A. C. A., Bastos, A. V. B., Moscon, D. C. B., & Queiroz, G. C. (2022). Commitment or entrenchment? Convergent and discriminant validation of affective and continuance dimensions of the three-component model. *Rege: Revista de Gestão USP*, 29(1), 17-38. <https://doi.org/10.1108/REGE-10-2020-0090>
- Rosa, G., Zerbielli, K. C., Ravanello, I. M., & Casagrande, D. F. M. (2020). Impactos do modelo de gestão por propósito implantado pela Sicredi Serrana RS sob a ótica dos colaboradores. *Revista Eletrônica de Ciências Sociais Aplicadas*, 8(1), 97-118.
- Saadatyar, F. S., Poursalimi, M., Al-Tabbaa, O., & Iannotta, M. (2020). Workplace spirituality as a source for competitive advantage: an empirical study. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(3), 655-676. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1915>
- Silva, E. E. C., & Bastos, A. V. B. (2015). Consentimento Organizacional. Em K. Puente Palacios, & A. L. A. Peixoto (Orgs.), *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia* (pp. 92-106). Artmed.
- Sintaasih, D. K., Manuati Dewi, I. G. A., Mudiarta Utama, I. W., & Mujati, N. W. (2019). Work Spirituality: Its effect to the organizational commitment and performance of rural credit institution administrator. *International Journal of Ethics and Systems*, 35(3), 306-322. <https://doi.org/10.1108/IJOES-09-2017-0135>
- Siqueira, M. M. M., Martins, M. C. F., Zanelli, J. C., & Oliveira, E. L. (2014). Espiritualidade no trabalho. Em M. M. M. Siqueira [Org], *Novas medidas do comportamento organizacional [recurso eletrônico]: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Dados eletrônicos. Artmed.
- Soper, D.S. (2023). *A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models* [Software]. <https://www.danielsoper.com/statcalc>
- Taing, M. U., Granger, B. P., Groff, K. W., Jackson, E. M., & Johnson, R. E. (2011). The multidimensional nature of continuance commitment: Commitment owing to economic exchanges versus lack of employment alternatives. *Journal of Business and Psychology*, 26(3), 269-284. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9188-z>
- Tomazzoni, G. C., & Costa, V. M. F. (2020). Antecedents and consequences of organizational commitment, entrenchment, and consent. *Cadernos EBAPE. BR*, 18, 268-283. <https://doi.org/10.1590/1679-395175056x>
- Utami, N. M. S., Sapta, I. K. S., Verawati, Y., & Astakoni, I. M. P. (2021). Relationship between workplace spirituality, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 507-517. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.507>
- Vandenbergh, C. (2011). Workplace spirituality and organizational commitment: an integrative model. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(3), 211-232. <https://doi.org/10.1080/14766086.2011.599146>
- Westland, J. C. (2010). Lower bounds on sample size in structural equation modeling. *Electronic commerce Research and Applications*, 9(6), 476-487. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2010.07.003>

Informações sobre os autores:

Nuvena Kuhn

Instituto Federal Farroupilha - Campus S. Vicente do Sul.

R. Vinte de Setembro, 2616

97420-000 São Vicente do Sul, RS, Brasil

Contribuições da autora: conceituação, curadoria de dados, análise formal, investigação, metodologia, visualização, escrita – rascunho original, escrita – revisão e edição.

E-mail: nuvena.kuhn@iffarroupilha.edu.br

Luis Felipe Dias Lopes

Contribuições do autor: curadoria de dados, análise formal, investigação, visualização, escrita – rascunho original.

E-mail: lflopes67@gmail.com

Wesley Vieira da Silva

Contribuições do autor: conceituação, curadoria de dados, análise formal, aquisição de financiamento, investigação, administração de projetos, recursos, supervisão, visualização, escrita – rascunho original.

E-mail: wesley.silva@feac.ufal.br

Luciana Santos Costa Vieira da Silva

Contribuições da autora: conceituação, curadoria de dados, análise formal, aquisição de financiamento, investigação, metodologia, administração de projetos, recursos, supervisão, validação, visualização, escrita – rascunho original, escrita – revisão e edição.

E-mail: luvcosta10@gmail.com

Conflitos de interesse:

Os autores declaram a inexistência de conflitos de interesse na realização e na comunicação dessa pesquisa.