

A ESPIRITUALIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Vanessa Carla de Freitas¹

RESUMO

Trata-se de um estudo qualitativo, que se propôs a identificar as consistências e inconsistências nas conceituações de espiritualidade no campo organizacional. Para atingir a esse objetivo fez-se um levantamento bibliográfico em artigos, dissertações e teses do período de 2002 a 2017. Na coleta dos materiais identificou-se os conceitos de espiritualidade e formulou-se categorias, a saber: categoria espiritual, sagrado, religião, fé e razão, transcendente, ontológico, interior, valores morais, significado, inteligência espiritual, espiritualidade organizacional, valores e percepções da organização e qualidade de vida no trabalho. A partir das categorias formuladas, apontou-se as consistências e inconsistências presentes nos conceitos. A principal consistência entre os conceitos é que espiritualidade é a crença em algo, e a principal inconsistência é relação espiritualidade e a fé em uma entidade espiritual. Quando vivenciado nas organizações, proporciona bem-estar entre os colaboradores, tornando o trabalho menos oneroso e mais prazeroso. A vivência da espiritualidade na organização não significa doutrinação.

Palavras-chave: Espiritualidade. Organização. Crença.

ABSTRACT

It is a qualitative study, which aims to identify the consistencies and inconsistencies in the conceptualizations of spirituality in the organizational field. For this objective, a bibliographic survey was carried out in articles, dissertations and theses from the period of 2002 to 2017. The collection of the materials, the concepts of spirituality were identified and the categories were formulated: Spiritual; Sacred; Religion; Faith & Reason; Transcendent; Ontological; Interior; Moral values; Meaning; Spiritual Intelligence; Organizational Spirituality; Values and Perceptions of the Organization and Quality of Life at Work. Were pointed out the consistencies and inconsistencies present in the concepts. The main consistency is that spirituality is belief in something, and the main inconsistency is the relation between spirituality and faith in a spiritual entity. When lived in organizations, it provides well-being among employees, making work less onerous and more enjoyable. The experience of spirituality in the organization does not indoctrination.

KEY WORDS: Spirituality. Organization. Belief.

¹ Mestre em Administração pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). E-mail: vcarladefreitas@gmail.com.

1 INTRODUÇÃO

O tema espiritualidade ainda é visto com estranheza nos estudos organizacionais, devido a associação da espiritualidade com religião. No entanto, essa associação não é unânime, há conceituações de espiritualidade que não estão vinculadas a religião, ao espiritual. A espiritualidade de um modo geral é entendida como a crença em algo, seja natural ou sobrenatural. A espiritualidade fornece ao sujeito uma orientação moral sobre o que fazer diante de situações complexas, condizentes com os valores e atitudes reconhecidas socialmente como adequadas e que contribuam para o bem comum (VASCONCELOS, 2008). Além disso, a espiritualidade é fonte de inclinações afetivas como: paciência, amor e caridade (MURAD, 2007; MUKHERJEE; BHATTACHARJEE; SINGHA, 2016).

No contexto organizacional, a espiritualidade apresenta à organização para além dos estereótipos (RIBEIRO; SANTANA, 2015), evidenciando os aspectos humanos permeiam a realização do trabalho (GUILLORY, 2000). Dessa forma, a espiritualidade auxilia na construção de uma nova forma de perceber o trabalho e o trabalhador, para além do homem ideal, do one best way (TAYLOR, 2008). Mas como seres permeados por diversas dimensões que o formam de modo único (BERGER; LUCKMANN, 2004). Segundo Enes e Costa (2015) as empresas que conseguem perceber o aspecto humano do trabalho, têm grande chance de serem mais bem-sucedidas do que as que ainda veem o trabalhador como um ativo, um recurso da empresa, como na época de Taylor (CONGER, 1989; ENES; COSTA, 2015).

Dessa forma, a espiritualidade no contexto organizacional contribui para uma visão mais humanizada do trabalho e do trabalhador. Ela contribui para que a organização abranja as demandas da sociedade moderna; onde há uma tendência a individualização (BAUMAN, 2001), onde as pessoas querem ser únicas, mas, ao mesmo tempo querem fazer parte do grupo (REVUZ, 2007). Além disso, os trabalhadores buscam satisfação pessoal no trabalho (SOUZA, 2011; COSTA et al., 2014), se comprometem com a causa da organização e não com a empresa em si; não são apegados a uma carreira linear, mas fluída, várias organizações ao longo da vida profissional (RIBEIRO, 2012 [?]; ERICKSON, 2011).

As contribuições que a espiritualidade pode fornecer para a gestão são muitas, além das já apresentadas, há outras como: gerar ligação com a organização, reduzir a

rotatividade, o adoecimento, o absentéismo, etc (ASHMOS & DUCHON, 2000; TECCHIO, 2015). Salienta-se de antemão, que a espiritualidade no ambiente organizacional não tem por intenção doutrinar seus membros (ASHMOS; DUCHON, 2000), mas adoção de formas de pensar e agir na organização para além da produção, levando em consideração não só os elementos organizacionais tangíveis, como também os intangíveis (ALVES; JUNGES; LÓPEZ, 2010).

Além da espiritualidade pertencente ao trabalhador, há também a espiritualidade da organização (ELDRED, 2012). Essa espiritualidade organizacional é pauta nas características fundantes da empresa, seus valores, sua visão, sua missão. A espiritualidade nesse contexto também é fonte orientação para seus colaboradores (BHUNIA; MUKHUTI, 2011).

Dessa forma, para que as contribuições da espiritualidade nas organizações sejam mais assertivas e desprendidas de estereótipos, é preciso tornar conhecido suas formas de entendimento. Para tal, este estudo buscou fazer uma análise das consistências e inconsistências no entendimento do que é espiritualidade no contexto organizacional. Para isso, realizou-se um levantamento bibliográfico; a identificação dos significados de espiritualidade em artigos, dissertações e teses na administração e áreas afins; e a apresentação das consistências e inconsistências presentes nesses materiais.

Este estudo se justifica por apresentar a partir de categorias as principais consistências e inconsistências nos conceitos de nos últimos 15 anos. Outra contribuição desse estudo foi a abordagem da espiritualidade para além do espiritual, mas como parte constituinte do trabalhador e que influencia e é influenciado pelo trabalho. Este estudo será útil para pesquisadores e organizações que queiram compreender a presença do elemento espiritual nas organizações.

Este artigo está dividido da seguinte forma: após esta introdução segue os tópicos: O papel da espiritualidade na vida em sociedade; a influência da espiritualidade nas organizações; caminhos metodológicos; análise e discussão; (in) consistências dos conceitos de espiritualidade no contexto organizacional e as considerações finais.

2 O PAPEL DA ESPIRITUALIDADE NA VIDA EM SOCIEDADE

Antes de debatermos o papel da espiritualidade na vida em sociedade, é importante salientar, a espiritualidade nesse estudo não se refere a religião, visto que, não é obrigatório se ter religião para se ter espiritualidade; espiritualidade e religião não são sinônimos (BONIATTI, 2011). A espiritualidade é a crença que uma pessoa ou grupo de pessoas possuem e que orienta suas atitudes (LACERDA, 2005). Religião são as práticas que o indivíduo ou grupos de indivíduos realizam para exercitar essa crença, são os rituais que permeiam a vivência da espiritualidade (GUILLORY, 2000).

Dessa forma, não há uma conceituação de espiritualidade certa ou errada, mas sim, formas diversificadas de espiritualidade, e por esta razão, sua conceituação é ampla. Um caminho para entendimento do que é a espiritualidade, é vê-la como fonte das normas que auxiliam na vivência em sociedade (MUKHERJEE; BHATTACHARJEE; SINGHA, 2016). Normas estas que podem estar homologadas nas leis judiciais ou sociais, transmitidas pela tradição/fala.

Cada sujeito possui formas de pensar, aspirações pessoais, formas de agir diferentes uns dos outros, os quais podem gerar conflitos, devido as divergências de opinião, de comportamento, de cultura, etc. Cada sujeito é marcado pelos aspectos culturais, históricos, sociais que o cercam e moldam a seu comportamento social (BERGER; LUCKMANN, 2004). Esse processo de formação social acontece do momento que o sujeito nasce até o momento de sua morte. Segundo Berger e Luckmann (2004), todo sujeito passa pelos processos de socialização primária e secundária – processo de socialização primária é a formação de valores que a criança recebe dos seus familiares e pessoas próximas; processo de socialização secundária é quando outras pessoas são inseridas no universo da criança, o contato com esses novos elementos gera novos valores e forma de perceber o mundo – que influenciam as atitudes e formas de agir dos sujeitos.

Dessa forma, a vida em sociedade demanda o seguimento de algumas regras, as quais auxiliam na solução de conflitos e ditam os padrões comportamentais. Essas normas podem parecer à primeira vista óbvias para quem já foi socializado, como: a utilização de roupas, o uso de pronomes de tratamento, etc. No entanto, para os sujeitos que não passaram pelo mesmo processo de socialização, algumas dessas regras não fazem sentido e demandam muito esforço para o seu segmento, como o caso dos índios, que antes da colonização não utilizavam roupas, ou falam o

português, mas que hoje após a socialização, utilizam até mesmo a tecnologia nas aldeias. É notório que seguimento dessas regras tem por finalidade permitir o convívio comum (GUILLORY, 2000), e não reprimir a cultura, as características nativas, como aconteceu com os índios.

A espiritualidade nesse contexto, atribui significado as regras para além do cumprimento da lei. A espiritualidade exerce o papel social de ofertar explicações para os fatos que a razão ainda não tem resposta, para as situações que ultrapassam a capacidade de entendimento humano, uma forma de enfrentamento das aflições físicas, psíquicas e sentimentais. A espiritualidade estimula ações que se voltem para o bem comum, para preservação da vida – ambiental e humana – para a justiça entre as pessoas, etc. (FRY; SLOCUM, 2008). Além disso, a espiritualidade fornece uma ordem; desperta a criatividade, a motivação para ultrapassar as dificuldades, é fonte de esperança, de crescimento intelectual e espiritual (GOMES; FARINA; FORNO, 2014).

No entanto, a espiritualidade não se restringe a vida particular dos sujeitos, ela se estende para a vida profissional e sua influência pode contribuir para o atingimento das metas da organização e dos próprios sujeitos, como exposto no próximo tópico.

3 A INFLUÊNCIA DA ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

A espiritualidade está presente nas organizações, independentemente da organização ter uma gestão espiritualizada ou não. Quando os trabalhadores adentram a organização eles levam consigo seus valores, sua forma de perceber a si, a empresa, seus colegas, levam consigo tudo aquilo que os constitui, incluindo a espiritualidade (FREITAS, 2017a). Ainda segundo a autora, as pessoas não deixam seus aspectos subjetivos no armário ou em casa, e são no trabalho somente o profissional; os aspectos subjetivos são indissociáveis e tornam o trabalho possível e vivível para os sujeitos (SCHWARTZ, 2000).

A forma como as organizações veem seus trabalhadores, as condições físicas e mentais as quais eles são expostos, são aspectos que podem ser influenciados pela espiritualidade, gerando qualidade de vida no trabalho (QVT). A QVT pode ser entendida como a busca por humanizar as organizações por meio de alterações na

forma de realização do trabalho e seus aspectos, com a intenção de satisfazer os interesses dos colaboradores e os da própria organização (KUROGI, 2008). A QVT possibilita o equilíbrio psíquico, físico e social dos trabalhadores ao respeitar seus limites como seres humanos, incentivar o desenvolvimento do trabalhador como pessoa e como profissional, despertando uma abertura para as mudanças, para a inovação (GONÇALVES, et al. 2012). Além de criar um clima de trabalho amistoso, promover transformação pessoal e profissional de todos os sujeitos envolvidos, o que resulta em uma maior produtividade (SILVA; DURANTE; BISCOLI, 2015).

A espiritualidade auxilia no processo de tomada de decisão e na identificação de processos-chaves para a organização e seus colaboradores, além de, auxiliar na divisão do trabalho entre as pessoas e setores, formando grupos coesos e com facilidade de atuação conjunta (ANDERSON, 2012). A espiritualidade contribui para o sentimento de integração com o trabalho, levando os sujeitos a se sentirem conectados com as atividades que desempenham e com as demais pessoas envolvidas no trabalho, gerando satisfação (REGO; SOUTO; CUNHA, 2007). Além de conectar os sujeitos aos filosofias e valores da própria organização (SIQUEIRA, 2008), como uma empresa familiar, que transmite aos seus trabalhadores os valores cultivados pelo fundador da empresa e motiva-os a agir de forma semelhante.

A espiritualidade também contribui para a imagem social da organização, ao estimular que seus colaboradores adotem ações voltadas para o bem-comum, para a preservação do meio ambiente; contribuem para uma maior integração da empresa com a comunidade local, com seu país e com o planeta como um todo, fornecendo uma imagem positiva da organização para além da prestação do serviço (SANTARÉM, 2010).

Conforme explanado anteriormente, o conceito de espiritualidade não é único, mas composto por uma diversidade de dimensões. A espiritualidade não é exata, mas fluída, adaptada a diversidade de crenças. Por não ter uma relação direta com uma religião, abarca a toda as formas de crença que o sujeito possa ter, incluindo a crença em si mesmo, na natureza, no cosmo, no universo, energia, na ciência, etc.

4 CAMINHOS METODOLÓGICOS

Este é um estudo qualitativo, que tem por característica não se valer de dados matemáticos, mas das falas dos envolvidos no fenômeno (GODOY, 1995). Nesta pesquisa o fenômeno estudado são os materiais publicados, assumindo que o conteúdo desses materiais corresponde a ideias dos seus autores. No entanto, para uma investigação mais aprofundada, buscou-se inspiração em um método quantitativo, a pesquisa bibliométrica.

A pesquisa bibliométrica é caracterizada por ser uma metodologia de contagem de conteúdos bibliográfico, porém, diferente do método de análise de conteúdo, pois a intenção dessa metodologia é verificar a quantidade de vezes que um termo surge nos textos publicados e não analisar seu sentido no texto (YOSHIDA, 2010). Apesar de sua característica principal ser a quantificação dos conteúdos, a metodologia auxilia na realização de levantamento bibliográfico, no processo de busca, filtragem, seleção e registro dos dados pesquisados. Por esta razão, este não é um estudo teórico, o campo de pesquisa são os materiais publicados, ou seja, os dados já foram tratados e validados, ou seja, fontes secundárias de informação. A coleta dos dados foi realizada por outros pesquisadores que os trataram, selecionaram e incorporam as suas pesquisas como sendo suas opiniões.

Os dados foram coletados por meio das bases de dados do Google Acadêmico; nos Anais da Enanpad (Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração) e na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), no período de 2002 a 2017. Os materiais coletados atendiam o requisito de abordar o tema, coletou-se materiais de outras áreas de conhecimento além da administração, como: psicologia, sociologia, enfermagem, por sua relevância no estudo do fenômeno e devido suas pesquisas terem sido relativas a espiritualidade em organizações de saúde, sociais, etc.

Realizou-se a busca por meio dos termos “espiritualidade” e “organização”, no plural e singular, em português, inglês e espanhol. Além de outros termos equivalentes, como: “espiritualidade nas organizações”, “espiritualidade no trabalho”, “espiritualidade no contexto organizacional”, “espiritualidade e gestão”, "Spirituality in organizations", "Spirituality at work", "Spirituality in the organizational context", "Spirituality and management", “Espiritualidad en las organizaciones”, "Espiritualidad en el trabajo", "Espiritualidad en el contexto organizacional", "Espiritualidad y gestión".

4.1 ANÁLISE E DISCUSSÃO

O dados foram tratados em seis etapas, a saber: leitura flutuante do texto para identificação do conteúdo a partir do resumo e das palavras-chave, nesta etapa foram selecionados cento e noventa e três artigos; leitura aprofundada dos textos selecionados na etapa anterior, marcação dos trechos que apresentavam conceito de espiritualidade, após esta etapa quatro artigos foram descartados; transcrição desses conceitos para tabela proveniente do software Microsoft Excel; tabulação das palavras-chave que caracterizavam o construto, após essas duas etapas, que foram realizadas simultaneamente, foram coletados ao todo quinhentos e sete conceitos de espiritualidade; os quais foram analisados e categorizados. Resultando em quinze categorias de espiritualidade e quatro categorias de espiritualidade organizacional, os quais são apresentados a seguir:

Categoria Espiritual – a espiritualidade é a relação do sujeito com o que é espiritual (ROSTAMIA; DINI; KAZEMI, 2015), forma de nutrição do seu espírito que se manifesta na maneira como o sujeito interage com as situações da vida (ELKINS, 1998). Assim, a espiritualidade seria o fundamento das religiões, o que há de comum a todas as formas de crença e as tornam uma só (GUILLORY, 2000). Ainda segundo esta perspectiva, a espiritualidade tem poder de transformar e moldar as atitudes e ações das pessoas.

Categorias Sagrado – a espiritualidade nesse contexto é vista como a crença numa força sagrada, Deus; entidade que criou o mundo e tudo o que existe; que exerce influência na vida das pessoas. A espiritualidade é uma experiência com o sagrado (GOCKEL, 2004), não se restringindo às religiões cristãs, mas a todas as religiões que manifestam crença em um Ser Superior (SOLOMON, 2003). É uma manifestação natural do humano que sempre busca a Deus (PESSINI; BERTACHINI, 2005). Assim, [...] a espiritualidade é “uma tentativa disciplinada de alinharmos nós mesmo e nosso ambiente com Deus e encarnarmos o espírito de Deus no mundo” (PIERCE, 2006, p.33).

Categoria Religião – nesta perspectiva a espiritualidade é compreendida como uma prática religiosa (GUILLORY, 2000), fundamental a qualquer sistema de crença (CAGGY; BARBOSA; CORREDOURA, 2014), manifesta-se nos rituais e cerimônias

realizadas pelos seus adeptos (BRANDT, 1996). A espiritualidade neste contexto é vista como algo que ultrapassa os ritos, os dogmas, as cerimônias (ALVES; JUNGES; LÓPEZ, 2010), é intangível, sustentada pela fé (RIOS, 2009) - convicção intensa na qual a pessoa acredita.

Categoria Fé & Razão – a espiritualidade é vista como a parte não racional que compõem o ser humano, que atribui explicação para os fatos que a razão não é capaz de elucidar ou cuja explicação vai contra os valores e princípios fundamentais do sujeito (BREITBART, 2009). Por estas características, a espiritualidade é entendida como a capacidade humana subjetiva, que envolve aspectos intuitivos, sentimentais, múltiplas sensibilidades; o oposto de uma visão objetiva, mas mecânica, foca no raciocínio e na lógica, no palpável (KIVITZ, 2009). O ser humano possui esses dois lados dentro si, a predominância de um ou outro é variável (FREITAS, 2017b). A espiritualidade é o equilíbrio dessas duas forças, entre as respostas que a razão fornece e o preenchimento das lacunas não respondidas.

Categoria Transcendente – a espiritualidade abarca a crença em uma força superior, que não é Deus (KIVITZ, 2009). A qual pode se manifestar como uma energia, como o ambiente, um fenômeno da natureza, o cosmo, o universo (MEESENBOEK, et al., 2012; CHIU, et al., 2004). É a crença em algo que está além do finito (MARQUES, et al., 2015), que há algo que ultrapassa a matéria. Além disso, a espiritualidade promove uma integração do sujeito com o meio (FAIRHOLM, 1996), rompendo com as barreiras das aparências e do visual (BARTOLI, 2008).

Categoria Ontológico – nesta perspectiva o ser humano tem o desejo inerente de buscar compreender a sua existência (KIVITZ, 2007; KOENIG, 2012). A espiritualidade auxilia o sujeito a encontrar o seu lugar no mundo (HOPKINS, 1999), ao questionar-se a si e ao que é visto por ele (GOMES; FARINA; FORNO, 2014). A espiritualidade como ontologia engloba as necessidades humanas universais, ela pode ou não incluir crenças religiosas específicas e fornece uma filosofia ou perspectiva que norteia as escolhas da pessoa (MENEGAT; SARMENTO; DÍAZ, 2014).

Categoria Interior – a espiritualidade é vista como uma experiência interior do sujeito (FERREIRA; SILVA, 2016), que se baseia na consciência pessoal (GUILLORY, 2000). A espiritualidade neste contexto é construída pela imagem que o sujeito tem de si mesmo, dos seus valores, das pessoas e das coisas que o envolvem (GROF, 1994).

Portanto, trata-se de um processo contínuo de autoconhecimento, elevação e realização que se manifesta na forma de pensar a agir no mundo (PEDRO, 2015).

Categoria Valores Morais – a espiritualidade é vista como fonte orientação sobre como agir frente as diversas situações vivenciadas pelas pessoas, pautadas em valores espirituais (CARAN, et al., 2012), como: virtude, respeito, harmonia, compaixão, paciência, tolerância, etc., ou seja, são valores mais profundos e universais, sociais (CASH; GRAY, 2000; SOLOMON, 2003). Assim, a espiritualidade tem por finalidade promover a integridade pessoal e social, ao despertar e orientar os sujeitos (ROOF, 1999), regulando as ações, e estabelecendo uma espécie de código de conduta para a vivencia em sociedade (PARK, 2012).

Categoria Significado – nesta categoria é atribuída a espiritualidade a responsabilidade de fornecer um propósito, significado, sentido para a vida (VASCONCELOS, 2010) (BARCHIFONTAINE, 2007). É motivação para o enfrentamento dos problemas, situações difíceis (BRADY, et al., 1999; LOURENÇO, 2004). A espiritualidade contribui também para a promoção de uma sensação de conforto, ânimo (VALLE, 2005). Segundo Dillard (1999), a espiritualidade é a necessidade humana de saber que sua vida significa algo, é mais que lampejo.

Categoria Inteligência Espiritual – a espiritualidade é entendida como uma expressão da terceira inteligência (ZOHAR; MARSHALL, 2002), que percebe e constrói uma dimensão multifacetada (GOTSIS; KORTEZI, 2008), onde o sujeito tem a possibilidade de descobrir o motivo de suas dores e as curar. Segundo Torralba (2012), trata-se de uma capacidade interna, inata, do cérebro e da psique humana. Ainda segundo o autor, é a habilidade do cérebro que possibilita ao sujeito descobrir novas manifestações de sentido e de cura, como centro integrador dos fenômenos existenciais (TORRALBA, 2012).

Foram encontrados os conceitos de espiritualidade organizacional, a espiritualidade que é vivenciada no trabalho, conforme apresentado a seguir:

Categoria Espiritualidade Organizacional – a empresa é vista como uma energia que motiva e orienta seus colaboradores (GUILLORY, 2000), fornece-lhes algo com o qual se conectar (GIACALONE; JURKIEWICZ, 2003). Para Siqueira (2008), as organizações possuem uma “alma” que se alinha a dos seus colaboradores, criando uma conectividade, a qual os motiva a buscarem se adequar aos valores e interesses

organizacionais. Segundo Giacalone e Jurkiewicz (2003, p.129), a espiritualidade no ambiente de trabalho é, “ [...] um quadro de valores organizacionais destacado em uma cultura que promove no empregado, uma experiência que transcende o processo de trabalho, facilitando seu senso de conexão com os outros, de maneira que proporcionar sentimentos de alegria e plenitude”.

Categoria Valores e Percepções da Organização – a organização é vista como uma entidade que transmite aos seus trabalhadores a sua forma de perceber e agir no mundo, suas práticas e regras sociais; as quais são vivenciadas dentro e fora da organização (GRACIOSO, 2007). A espiritualidade nesta categoria é entendida como a prática de valores éticos e morais no trabalho, de forma que suas ações sejam benéficas para o próprio sujeito e para os demais (VASCONCELOS, 2008); por meio dos valores, virtudes e qualidade intelectuais apreciados e incentivados pela organização (MENEGAT; SARMENTO; DÍAZ, 2014). Essas práticas promovem nos colaboradores o sentimento de respeito pela vida, pelo meio ambiente, etc. (BARCHIFONTAINE, 2007).

Categoria Qualidade de vida no Trabalho – Nesta categoria a espiritualidade influencia na promoção da qualidade de vida no trabalho. Os trabalhadores são vistos como mais do que uma ferramenta de produção, mas seres possuidores de aspectos espirituais, corpo, mente e espírito (GARCIA-ZAMOR, 2003; REGO; SOUTO; CUNHA, 2007). O seguimento de princípios espirituais e até mesmo a simples aceitação de que os sujeitos não são somente força trabalho promove ações mais humanas no exercício do trabalho na organização (SILVA; DURANTE; BISCOLI, 2015).

(In) consistências dos conceitos de espiritualidade no contexto organizacional

Após a análise e categorização dos dados, foi possível identificar pontos de consistência e de inconsistência no entendimentos dos autores dos artigos, dissertações e teses sobre o que é a espiritualidade. Esses pontos são apresentados a seguir:

A primeira inconsistência diz respeito a uma das características mais populares da espiritualidade, a crença em Deus ou em uma Força Superior. Os dados mostram que a crença em Deus ou outra entidade divina, superior ou sobrenatural não é uma característica obrigatória, mas sim a crença em algo, como: a crença em um valor, na vida, nas pessoas, na natureza (SOLOMON, 2003; CARAN, et al., 2012). A

espiritualidade abarca também a relação com o material, o sentimental, mas não se restringindo a relação com forças sobrenaturais, mas também a crença em si mesmo, na natureza, na ciência (SOUZA, 2011).

Outra inconsistência é em relação a espiritualidade ser individual ou coletiva. Há autores que a conceituam espiritualidade como sendo uma habilidade do sujeito, uma experiência interior da pessoa, uma imagem das crenças daquele sujeito, resultado do processo de autoconhecimento desenvolvido ao longo da vida (VASCONCELOS, 2010; PEDRO, 2015). Além disso, a espiritualidade como crença é construída pelos próprios sujeitos, pautado nos seus interesses, na sua cultura, etc. Por outro lado, a espiritualidade também é entendida como um processo que é desenvolvido no social, construída ao longo dos anos, transmitida através da família, como os valores e os códigos de condutas sociais (BERGER; LUCKMANN, 2004). E também no convívio com outras pessoas, na escola, na vizinhança, no trabalho.

Salienta-se que a espiritualidade vivenciada na organização possui essa característica social, ela é construída e transmitida dos níveis mais altos da organização até os mais baixos (SIQUEIRA, 2008). Portanto, a espiritualidade é uma habilidade que se adapta ao cenário onde ela é vivenciada e que se transforma ao longo da vida do sujeito.

Outra inconsistência é quanto o aspecto infinito da vida, a existência de lugar espiritual para além dessa vida para o qual as pessoas vão após a morte. Alguns conceitos explicitam a crença na existência de uma alma; e que a espiritualidade é a forma de conexão da alma com a dimensão espiritual (ELKINS, 1998; ROSTAMIA; DINI; KAZEMI, 2015). Por outro lado, há conceitos que negam o mundo espiritual, e defendem a crença na força intelectual, pessoal que o sujeito deposita em si mesmo (PEDRO, 2015). Dessa forma, não é possível dizer a espiritualidade é um conceito vinculado ao espiritual.

E por fim a inconsistência quanto a espiritualidade como sinônimo de religião. Muitos autores não considerarem a espiritualidade como sinônimo de religião, independente da denominação (GUILLORY, 2000). Por outro lado, há autores que acreditam que religião e espiritualidade são a mesma coisa (ALVES; JUNGES; LOPES, 2010; CAGGY; BARBOSA; CORREDOURA, 2014; SADHU, 2014). Os materiais analisados tratavam a espiritualidade e religião de três formas recorrentes: a espiritualidade como uma forma de vivência da religião, como uma prática da religião ou a religião como

resultado da espiritualidade. É notório a discordância sobre as posições entre a espiritualidade e a religião nessa relação.

No entanto, houveram elementos consistentes, que foram citados em todos os materiais analisado, destaca-se a crença em alguma coisa, todos os conceitos se baseiam em uma crença manifestada pelo sujeito, pela organização ou pela sociedade como um todo. A crença assume diversas faces incluindo a sua própria negação, como quando uma pessoa diz que não crê em nada, que apesar de se assumir como despossuído de crença em qualquer entidade ou força, a convicção de não acreditar em nada também se constitui uma crença, uma ideologia seguida pelo sujeito, ou seja, um ato de fé, de crença (LEITÃO; COUTINHO, 2002; GOMES; FARINA; FORNO, 2014). Assim, a espiritualidade como crença é uma abordagem assumida em todos os materiais analisados.

A espiritualidade também é entendida como sendo um aspecto natural do ser humano, todas as pessoas são espirituais (GROF; GROF, 2010). Acreditar em algo, ter uma ideologia e vive-la no cotidiano, é uma característica dos humanos. Além disso, a espiritualidade é uma fonte de orientação, como em situações complexas como a morte; é sabido que a vida humana é finita, no entanto, é comum se ouvir e ver as pessoas receosas quanto a esse momento, além da dificuldade de enfrentar a perda de uma pessoa querida. Para ultrapassar essas dificuldades a espiritualidade, nas suas diversas formas, fornece um consolo, seja pela ideia da existência de um outro plano de vida, seja pela crença de um significado para aquela existência, ou a explicação que a vida é uma etapa de fisiológica. A espiritualidade ela fornece sentido para essas adversidades.

Todos os materiais analisados apontaram a espiritualidade como fonte de significado, sentido. A resposta para as perguntas existenciais da humanidade, como: por que estou aqui? Quem sou eu? Qual o meu papel no universo? Essas respostas são formuladas pelas próprias pessoas, de acordo com a sua visão da realidade, suas crenças. Há pessoas que verão uma doença como uma provação, momento de purificação; e quem veja como uma deficiência biológica, tratável exclusivamente com medicação. A forma como a pessoa percebe a realidade é influenciado pelo seu sistema de crença, que o levam a enxergar a mesma situação por óticas diferentes. Além disso, a espiritualidade dá esperança, encorajando o sujeito a continuar, a buscar soluções, a pensar saídas racionais e espirituais para aquele momento.

Por fim, a espiritualidade desperta a busca pelo bem comum, por atitudes e valores que auxiliem na boa convivência em sociedade. Ela estimula sentimentos como: harmonia, paciência, amor, respeito, preservação do ambiente e do mundo. Ela incentiva as pessoas a não serem egoístas, não pensarem somente nos seus interesses pessoais, mas também nos outros, a não serem autossuficientes, tornando a vida em sociedade mais fácil e agradável a todos.

Dessa forma, foi possível notar que apesar das inconsistências de entendimento, a espiritualidade promove o bem-estar nas pessoas, é fonte de orientação e consolo ante situações complexas da vida humana, promove valores e atitudes inclusivos e voltados para o bem comum.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo se propôs a identificar e analisar as consistências e inconsistências nas conceituações de espiritualidade no campo organizacional. Para atingir a esse objetivo fez-se um levantamento bibliográfico em artigos, dissertações e teses do período de 2002 a 2017; identificou-se os conceitos de espiritualidade nos materiais coletados; pontuou-se as consistências e inconsistências presentes nos conceitos.

Os conceitos de espiritualidade analisados demonstraram sua amplitude e capacidade de adaptação as percepções das realidades, valores e desejos dos sujeitos, além dos aspectos culturais de cada localidade. A espiritualidade se mostrou como elemento humano, vivido tanto no ambiente particular como no social e profissional.

Quando vivenciado nas organizações, a espiritualidade mostrou-se relevante para o atingimento das metas organizacionais, sem sacrificar os trabalhadores ou impedi-los de conseguir atender as suas demandas e desejos pessoais. Além disso, a espiritualidade na organização proporciona bem-estar entre os colaboradores, tornando o trabalho menos oneroso e mais prazeroso. Além disso, a vivência espiritual na organização é uma oportunidade transmissão dos valores e atitudes apreciados pela organização.

Salienta-se que a vivência da espiritualidade na organização não significa doutrinar as pessoas, não é obrigar as pessoas a adotar a religião da empresa ou da maioria, visto que, conforme constatado neste estudo, espiritualidade não depende da prática religiosa. Uma característica que deve acompanhar a vivência do espiritual na

organização: é o respeito pela diversidade de crenças e a liberdade na vivência espiritual.

Então, espiritualidade no campo organizacional não é incentivo a religião, mas a atitudes que favoreçam o bem-comum, a harmonia dentro da organização, a qualidade de vida, qualidade no trabalho e uma relação saudável e consciente com a sociedade e o ambiente. Sugere-se que em estudos futuros a verificação das categorias apresentadas neste estudo por meio de entrevistas e observação no ambiente das organizacional.

6 REFERÊNCIAS

ALVES, J. S.; JUNGES, J. R.; LÓPEZ, L. C. A dimensão religiosa dos usuários na prática do atendimento à saúde: percepção dos profissionais da saúde. **O Mundo da Saúde**, v. 34. n.4. p. 430-436. 2010. Disponível em: < http://www.saocamilosp.br/pdf/mundo_saude/79/430a436.pdf>. Acesso em: 12. mai. 2017.

ANDERSON, D. **A fé nos negócios**. Rio de Janeiro: Sextante. 2012.

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

BARCHIFONTAINE, C. D. Espiritualidade nas empresas. **O Mundo Da Saúde**, v.31. n. 2. p.301-305. Disponível em: < http://www.saocamilosp.br/pdf/mundo_saude/53/19_Espiritual_empresas.pdf>. Acesso em: 11. jun. 2017.

BARTOLI, J. **Espiritualidade na dissociedade supercapitalista**: impasses e alternativa. 2008. 293f. Tese (Doutorado em Ciência da Religião) - Pontifícia Universidade, Curso de Ciências da Religião, São Paulo. 2008. Disponível em:<<https://sapiencia.pucsp.br/bitstream/handle/2067/1/Jean%20Bartoli.pdf>>. Acesso em: 20. mai. 2017

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed. 2001.

BELWALKAR, S.; VOHRA, V. **Workplace Spirituality, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors**: a Theoretical Model. *International Journal of Business and Management*. v. 11. v. 8. p. 257-262. 2016.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade tratado de sociologia do conhecimento**. 24. ed. Petrópolis: Vozes. 2004.

BHUNIA, A.; MUKHUTI, S. S. Workplace Spirituality on Motivations for Earnings Management-An Empirical Analysis. **Business Management Dynamics**. v.1, 2011, p. 73-78. Disponível em: <[http://pakacademicsearch.com/pdf-files/ech/128/73-78%202011%20Vol.%201%20No.%204%20\(Oct\).pdf](http://pakacademicsearch.com/pdf-files/ech/128/73-78%202011%20Vol.%201%20No.%204%20(Oct).pdf)>. Acesso 23. jun. 2017.

BONIATTI, R. V. **O maior gestor de todos os tempos**: depois dele administrar passou a ser diferente. Porto Alegre, RS: Calábria. 2011.

BRADY, M.; PETERMAN, A.; FITCHETT, G.; MO, M.; CELLA, D. **A case for including spirituality in quality of life measurement in oncology**. *Psychooncology*. v. 8. n. 5. p.417-428. 1999.

BRANDT, E. Corporate Pioneers Explore Spirituality. **HR Magazine**. v.41. p.82-87. 1996.

BREITBART, W. Espiritualidade e sentido nos cuidados paliativos. In: _____. PESSINI; L. BERTACHINI. L. **Humanização e cuidados Paliativos**. 4. ed. São Paulo: Centro Universitário São Camilo; Loyola. 2009.

CAGGY, R. C.; BARBOSA, L. P.; CORREDOURA, A. L. Espiritualidade no Contexto da Gestão Organizacional: influências, desafios e oportunidades. **Revista Formadores**. v. 7. n. 2. p.456-470. 2014. Disponível em: < <http://www.seer-adventista.com.br/ojs/index.php/formadores/article/view/432/456>>. Acesso em: 12. mai. 2017.

CARAN, V. C.; MENDES, A. C.; COSTA, M. L.; SILVEIRA, R. C.; ROBAZZI, M. L. A história vida e trabalho das mulheres do corte da cana-de-açúcar. **Sem. de Saúde do Trabalhador de Franca**. 2012. Disponível em: < http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC0000000112012000100044&script=sci_arttext>. Acesso 12 mar. 2017.

CASH, K. C.; GRAY, G. R. A framework for accommodating religion and spirituality in the workplace. **Academy of Management Executive**. v. 14. n. 3. p.124-134. 2000.

CHIU, L.; EMBLEN, J.; VAN HOFWEGEN, L.; SAWATZKY, R.; MEYERHOFF, H. An integrative review of the concept of spirituality in the health sciences. **Western Journal of Nursing Research**. v. 26. p. 405-428. 2004. Disponível em: < http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0193945904263411?url_ver=Z39.88-2003&rfr_id=ori%3Arid%3Acrossref.org&rfr_dat=cr_pub%3Dpubmed&>. Acesso em 12. jun. 2017.

CONGER, J. A. Leadership: the art of empowering others. **Academy of Management**. 1989.

COSTA, L. F.; MENDONÇA, C. M.; JR, G. R.; ARAÚJO, M. V.; ALLOUFA, J. M.; SILVA, R. C. Conflitos Organizacionais entre gerações: um estudo empírico com a equipe de desenvolvimento de software do IFRN. **HOLOS**. v. 4. p.361-374. 2014.

DILLARD, A. For **the time being**. Nova Iorque: 1999.

ELDRED, K. (2012). Deus no trabalho: Transforme pessoas e nações por meio dos negócios. (C. T. Zago, Trad.) São Paulo: Editora Universidade da Família.

ELKINS, D. N. **Beyond religion**: a personal program for building a spiritual life outside the walls of traditional religion. Wheaton, IL: The Theosophical Publishing House. 1998.

ENES, R. D.; COSTA, S. R. Uma Análise da Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho Por Meio da Espiritualidade Corporativa. XI CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO. 2015. Disponível em: < <http://www.inovarse.org/node/3889>>. Acesso em: 23. Abr.2017

ERICKSON, T. **E Agora Geração X?** Como se manter no auge profissional e exercer liderança plena numa época de intensa transformação. Rio de Janeiro: Elsevier. 2011.

FAIRHOLM, G. W. **Spiritual leadership**: fulfilling whole-self needs at work. Leadership and Organization Development Journa. v. 17. n. 5. 1996.

FERREIRA, A. L.; SILVA, S. C. **A espiritualidade como acontecimento transpessoal**. In: _____. Coleção Psicologia, laicidade e as relações com a religião e a espiritualidade. 2016.

FREITAS, V. C. **O mito do fundador**: um relato sobre o MUR na UFES. Gestão Contemporânea. v.7. p. 43-66. 2017a. Disponível em: < <http://revistas.es.estacio.br/index.php/gestaocontemporanea/article/view/620/590>>. Acesso em: 22. Jun. 2017.

FREITAS, V. C. **Produção de subjetividades no trabalho docente no curso de administração da UFES**: um olhar ergológico. 2017b. 149f. Dissertação (Dissertação de Mestrado) - Universidade Federal do Espírito Santo. Vitória. 2017b. Disponível em: < http://portais4.ufes.br/posgrad/teses/tese_10809_Disserta%E7%E3o%20Vanessa%20Freitas%20PPGADM%20%20FINAL%20completo%20.pdf>. Acesso em: 23. Jun. 2017.

FRY, L. W.; SLOCUM, J. W. Maximizing the Triple Bottom Line through Spiritual Leadership. **Organizational Dynamics**. v. 37. 2008.

GARCIA-ZAMOR, J. Workplace spirituality and organizational performance. **Public Administration Review**. v. 63. n. 3. p. 355-363. 2003. Disponível em: < <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1540-6210.00295/full>>. Acesso em: 11. Mai. 2017.

GIACALONE, R. A.; JURKIEWICZ, C. L. **Handbook of workplace spirituality and organizational performance**. Gurgaon: Spring Book. 2003.

GOCKEL, A. The Trend Toward Spirituality in the workplace: overview and implications for career counseling. **Journal of Employment Counseling**. v. 41. n. 4. p. 156-168. 2004. Disponível em: < <http://find.galegroup.com/itx/star.do?prodId=AONE>>. Acesso em: 15. Jun. 2017,

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades: uma revisão histórica dos principais autores e obras que refletem esta metodologia de pesquisa em Ciências Sociais. **Revista de Administração de Empresas**. p.57-63. 1995.

GOMES, N. S.; FARINA, M.; FORNO, C. D. Espiritualidade, religiosidade e religião: reflexão de conceitos em artigos psicológicos. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 6. n. 2. p.107-112. 2014. Disponível em: <file:///C:/Users/vcarl/Downloads/Dialnet-SpiritualityReligionAndReligion-5155073.pdf>. Acesso em: 23. Mai. 2017.

GONÇALVES, F. N.; MIRANDA, A. S.; NEVES, A.; SANTOS, L. D.; CONCEIÇÃO, M. G.; BARREIRA, M. C.; MATTOS, R. G. A importância da qualidade de vida no trabalho e sua influência nas relações humanas. **Anuário de produções acadêmico-científicas dos discentes da Faculdade Araguaia**. v. 2. p. 61-77. 2012.

GOTSIS, G.; KORTEZI, Z. Philosophical foundations of workplace spirituality: a critical approach. **Journal of Business Ethics**. v. 78. n. 4. p.575-600. 2008.

GROF, S. **A mente holotrópica**: novos conhecimentos sobre Psicologia e pesquisa da consciência. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

GROF, S.; GROF, C. **Respiração Holotrópica**: uma nova abordagem de autoexploração e terapia. Rio de Janeiro: Capivara, 2010.

GUILLORY, W. **A empresa viva**: espiritualidade no local de trabalho. São Paulo: Cultrix. 2000.

HOPKINS, V. Promover a saúde espiritual. In:_____. BOLANDER.V. **Enfermagem**. Lisboa: Lusodidacta, 1999.

KIVITZ, E. R. **Espiritualidade no mundo corporativo**: aproximações entre prática religiosa e vida profissional. 2007. 141f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Religião), Universidade Metodista de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Ciências da Religião, São Bernardo do Campo. 2007. Acesso em 12 de 06 de 2017, disponível em <http://tede.metodista.br/jspui/bitstream/tede/418/1/Ed%20Renekivitz.pdf>.

KIVITZ, E. R. Dez razões para inserir o tema “Espiritualidade” na pauta da sua empresa. FÓRUM SOBRE ESPIRITUALIDADE NO MUNDO DO TRABALHO. 2009.

KOENIG, H. Medicina, religião e saúde: o encontro da ciência e da espiritualidade. **Porto**. v. 12. p. 49-62. 2008. Disponível em: < <http://www.pgsskroton.com.br/seer/index.php/rcger/article/Alegre>: L&PM. 2012>. Acesso em: 11. Mai. 2017.

KUROGI, M. S. **Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens**. 2008.

LACERDA, D. O líder espiritualizado. **Revista Você S. A**. v. 22. 2005.

LOURENÇO, I. **A espiritualidade no processo terapêutico**. Coimbra: Quarteto. 2004.

MARQUES, L. F.; ESPERANDIO, M. R.; ZORZI, P.; ZARPELON, M.; SILVA, T. D. A religiosidade/espiritualidade (R/E) em profissionais/trabalhadores da saúde. **Revista INTERAÇÕES - Cultura e Comunidade**. v.10. n.18. 2015. Disponível em: < <http://periodicos.pucminas.br/index.php/interacoes/article/view/P.1983-2478.2015v10n18p195>>. Acesso em: 12. Jun. 2017.

MEEZENBROEK, E.; GARSSSEN, B.; BERS, M.; DIERENDONCK, D.; VISSER, A.; SCHAUFELI, W. Measuring spirituality as a universal human experience: A review of spirituality questionnaires. **Journal of Religious Health**. v.51. p.336-354. 2012. Disponível em: < <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3372782/>>. Acesso em: 12. Jun. 2017.

MENEGAT, J.; SARMENTO, D. F.; DÍAZ, M. Bem-estar no ambiente de trabalho: a espiritualidade como diferencial. **Revista Conhecimento e Diversidade**. v. 12. p. 129-144. 2014. Disponível em: < http://www.revistas.unilasalle.edu.br/index.php/conhecimento_diversidade/article/view/1779/1298>. Acesso em: 20. Mai. 2017.

MUKHERJEE, S.; BHATTACHARJEE, S.; SINGHA, S. S. Workplace Spirituality: a paradigm shift to ethics from business. **Journal of Business and Management**. p.11-15. 2016.

MURAD, A. **Gestão e espiritualidade**. São Paulo: Paulinas. 2007.

PARK, C. L. Religious and spiritual aspects of meaning in the context of work life. In: _____. P. C. HILL, & B. J. DIK. **Psychology of Religion and Workplace Spirituality**. Charlotte: Information Age Publishing. 2012.

PEDRO, V. D. **A espiritualidade nos Voluntários**. 2015. 66f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde), Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Escola de Psicologia e Ciência da Vida, Lisboa. 2015.

PESSINI, L.; BERTACHINI, L. Novas perspectivas em cuidados paliativos: ética, geriatria, gerontologia, comunicação e espiritualidade. **O Mundo da Saúde**. v. 29. n. 4. p. 491-509. 2005. Disponível em: < http://www.saocamilosp.br/pdf/mundo_saude/32/03_Novas%20pers.ectivas%20cuida.pdf>, Acesso em: 15. Jun. 2017.

PIERCE, F. **Espiritualidade no trabalho**: 10 maneiras de equilibrar sua vida profissional. Campinas: Verus. 2006.

REGO, A.; SOUTO, S.; CUNHA, M. P. Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho. **Comportamento Organizacional e Gestão**. v. 13. n. 1. p.7-36. 2007. Disponível em: < <http://www.scielo.mec.pt/pdf/cog/v13n1/v13n1a02.pdf>>. Acesso em: 22. Mai. 2017.

REVUZ, C. T. O trabalho e o sujeito. In: _____. Y. SCHWARTZ; L. DURRIVE. **Trabalho e Ergologia**: conversas sobre atividade humana. Niterói: Ed. UFF. 2007.

RIBEIRO, J. D. **Reflexiva, Mudança organizacional e os impactos nas gerações X e Y**: uma abordagem. 2012.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica**. v.2.n 2. p.75-96. 2015. Disponível em: < http://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf>. Acesso em: 21. Jun. 2017.

RIOS, D. R. **Minidicionário Escolar Língua Portuguesa**. São Paulo: DCL. 2009.
ROOF, W. C. **Spiritual marketplace**: Baby boomers and the remaking of American religion. Princeton, NJ: Princeton University Press. 1999.

ROSTAMIA, R. K.; DINI, A.; KAZEMI, M. Studying Of the Relationship between Spirituality and Job Engagement of Nurses. **DU Journal, Humanities and Social Sciences**. v.8. n. 4. p. 478-492. 2015. Disponível em: < <http://dujournals.eu.pn/2015-issues/April-34-2015.pdf>>. Acesso em: 16. Abr.2017.

SADHU, P. A Study of Perception of Spirituality Between Service vs Production oriented personnel. **International Human Research Journal**. p. 2-9. 2014. Disponível em: < http://www.ihrj.org/wp-content/uploads/2014/09/issue3/vol2iss3_04.pdf>. Acesso em: 2. Jun.2017

SANTARÉM, R. A perfeita alegria - Francisco de Assis para líderes e gestores. Rio de Janeiro: Vozes. 2010.

SCHWARTZ, Y. Trabalho e uso de si. **Pro-Posições**. v. 1. p. 34-50. 2000.

SILVA, A. C.; DURANTE, D. G.; BISCOLI, F. R. Espiritualidade no ambiente de trabalho: estudo bibliométrico da produção acadêmica nacional 2010-2014. XVIII SEMEAD SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO. 2015. Disponível em: < <http://sistema.semead.com.br/18semead/resultado/trabalhosPDF/491.pdf>>. Acesso em: 12. Mai. 2017.

SIQUEIRA, D. **O labirinto ocidental**. Da religião à espiritualidade. Do institucional ao não convencional. Brasília: Soc. Estado. 2008.

SOLOMON, R. C. **Espiritualidade para céticos**: paixão, verdade cósmica e racionalidade no século XXI. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. 2003.

SOUZA, S. L. **Fatores que influenciam os consumidores da Geração “Z” na compra de produtos eletrônicos**. 2011. 189f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Potiguar, Natal. 2011. Disponível em: < <https://unp.br/wp-content/uploads/2013/12/S%C3%A9rgio-Luiz-Baena-de-ouza-Fatores-Que-Influenciam-os-Consumidores-da-era%C3%A7%C3%A3o-Z-Na-Compra-de-Produtos-Eletr%C3%B4nicos1.pdf>>. Acesso em: 22. Jun. 2017.

TAYLOR, F. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 2008.

TECCHIO, E. L. **A influência da espiritualidade no processo de gestão do conhecimento em empresas de base tecnológica**. 2015. 193f. Tese (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento), Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Florianópolis. 2015. Disponível em: <

<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/135510/334786.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 1. Mai. 2017

TORRALBA, R. F. *Inteligência espiritual*. (J. B. Kreuch, Trad.) Petrópolis: Vozes. 2012.

VALLE, J. E. *Religião e Espiritualidade um olhar Psicológico*. In: _____. M. AMATUZZI. **Psicologia e espiritualidade**. São Paulo: Paulus. 2005.

VASCONCELOS, A. F. **Espiritualidade no ambiente de trabalho**: dimensões, reflexões e desafios. São Paulo: Atlas. 2008.

VASCONCELOS, F. D. **O desenvolvimento espiritual integrado ao planejamento estratégico pessoal**. 2010. 133f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Maria, Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção. Santa Maria. 2010. Disponível em: <<http://livros01.livrosgratis.com.br/cp139613.pdf>>. Acesso em: 22. Mai. 2017.

YOSHIDA, N. D. *Análise Bibliométrica: um estudo aplicado à previsão tecnológica*. **Future Studies Research Journal**. v.2. p.52 - 84. 2010. Disponível em: <<https://revistafuture.org/FSRJ/article/viewFile/45/68>>. Acesso em: 22. Jun. 2017.

ZOHAR, D.; MARSHALL, I. QS: **Inteligência Espiritual**. 2. ed. Rio de Janeiro: Record. 2002.