

A DIMENSÃO ESPIRITUAL NO TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES, OPORTUNIDADES E DESAFIOS PARA A GESTÃO DE PESSOAS E DE NEGÓCIOS

Sandra Penna de Carvalho Silva
(UFF)
Oswaldo Luis Gonçalves Quelhas
(UFF)
Emanuel Dantas Bonfim Junior
(UFRJ)

Resumo

A presente pesquisa busca compreender o desenvolvimento e possível contribuição que os estudos que relacionam a dimensão espiritual ao trabalho oferecem para os desafios encontrados na gestão de pessoas e de negócios. A pesquisa se baseia em uma revisão sistemática da literatura acadêmica, a partir da análise de conteúdo de 263 artigos da base Scopus, guiada por um framework, que proporciona uma perspectiva integrada dos diferentes estudos. Os estudos foram agrupados em três grandes áreas de interesse relacionados à gestão de pessoas, à gestão de negócios e ao próprio desenvolvimento da pesquisa. Os resultados apresentam os principais tópicos abordados, características, tendências e oportunidades neste novo campo de conhecimento.

Palavras-chaves: Espiritualidade nos negócios. Gestão de pessoas. Comportamento organizacional. Gestão de negócios.

1. INTRODUÇÃO

O tema espiritualidade nas organizações esbarra em resistências da tradicional postura materialista dos negócios, nas confusões existentes entre espiritualidade e religiões e tem, como pano de fundo, a separatividade filosófica entre ciência e espírito, desde o iluminismo. Por outro lado, cada vez mais se reconhece que a essência do negócio não está na estrutura, tecnologia ou capital, mas naquilo que é imaterial ou de natureza espiritual e que é propriedade da essência das pessoas como ideias, valores, símbolos, conhecimento e informações (MOGGI, BURKHARD, 2004).

A questão central ou situação-problema deste estudo¹ procura levantar como se desenvolvem e que contribuições e desafios oferecem os estudos que relacionam a dimensão espiritual e trabalho para o enriquecimento de pesquisas e práticas em gestão de pessoas e negócios.

Através da análise de conteúdo em revisão bibliográfica sistemática, a pesquisa tem como objetivo: identificar contribuições de estudos acadêmicos que integram ‘espiritualidade e trabalho’, relacionadas à gestão de pessoas e negócios, a partir do levantamento, interpretação, classificação e análise da literatura acadêmica, compreendendo a caracterização e evolução dos estudos, assim como oportunidades, tendências e desafios que interessem a estudiosos, profissionais e organizações.

1.1 A Conceituação de Espiritualidade

O termo espiritualidade vem do latim *spiritus* ou *spiritualis*, que significa sopro, respiração, ar ou vento (KARAKAS, 2010). *Spiritus* é definido como “um princípio animado e vital mantido para dar vida a organismos físicos”. Refere-se à parte imaterial, intelectual e à alma

¹ O artigo sintetiza a pesquisa para dissertação de mestrado em Sistemas de Gestão de Silva (2011).

do homem. Representa o aspecto invisível e intangível de cada um e o real sentido, essência ou significado de algo.

A espiritualidade envolve questões quanto ao significado da vida e à razão de viver, não estando limitada a tipos de crenças ou práticas religiosas. É uma experiência subjetiva, muitas vezes compreensível apenas para aqueles que a experimentaram e é difícil de expressar. A experiência espiritual pode ser comparada a uma forte experiência amorosa e tem como base a vivência comunitária e a certeza de uma presença divina (VASCONCELOS, 2006), ou algo maior que o dinheiro não compra. A difícil definição de espiritualidade possui bases e referências de excelência como: significado e propósito; compaixão; consciência; prestação de serviços e bem-estar (ABURDENE, 2006).

Na literatura contemporânea, a espiritualidade tem sido definida de diferentes formas: como inteligência², como linha de desenvolvimento ou como atitude e experiência interior. O construto da inteligência espiritual permite que a espiritualidade seja vista como algo que pode ser desenvolvido e cultivado.

Espiritualidade também tem sido definida como o mais alto nível de qualquer linha de desenvolvimento, o mais elevado alcance (WILBER, 2004 *apud* PANDEY, GUPTA, 2008). Por exemplo, se for considerada a cognição, então o mais elevado seria o transracional. Além disso, tem sido considerada uma linha de desenvolvimento por si mesma, como a cognição, emoção, moralidade, fé, e assim por diante (PANDEY, GUPTA, 2008).

A partir das divergências epistemológicas, Pandey e Gupta (2008) examinaram este tema em disciplinas básicas, como a psicologia e a literatura tradicional espiritual. Observando a conceituação de espiritualidade em revisão da literatura contemporânea, que associa espiritualidade ao trabalho, sugerem que a espiritualidade é um fenômeno multidimensional e multinível. Reconhecendo que há ausência de consenso sobre a definição de espiritualidade na literatura, os autores propõem uma convergência conceitual na literatura, ilustrada na Figura

² Para Zohar e Marshall (2005 *apud* MELO, 2007), a espiritualidade é a expressão da inteligência espiritual, ou “terceira inteligência”. Afirmam que é com essa inteligência que se solucionam problemas de sentido e valor. Ela é usada para desenvolver valores éticos e crenças que vão nortear as ações.

01, definindo espiritualidade como equilíbrio dinâmico de três fatores: harmonia consigo mesmo; harmonia com o ambiente (social e natural); e transcendência.

Na primeira dimensão, “harmonia consigo mesmo”, estariam incluídos aspectos como a busca por significado e propósito, a vida interior e autorrealização; profundo sentimento de bem-estar e alegria, dentre outros. Já segunda dimensão, “harmonia com o ambiente”, é relacional e se manifesta em comunidade, se sentindo confortável com o mundo. Está associada à integração no ambiente de trabalho e à conectividade, compaixão, respeito, humildade e coragem, e assim por diante, com inclusividade e interconectividade dentre seus membros.

A terceira dimensão da espiritualidade na literatura é transcendental. A transcendência, aspecto subjacente da espiritualidade, se refere a um elevado estado de consciência e é resultado de meditação (FRESHMAN, 1999). É um vislumbre da consciência unitária e indivisível e associado ao auge da experiência (MASLOW, 1971 *apud* PANDEY, GUPTA, 2008). É a experiência direta de se estar conectado à existência, despoluído da emoção e intelecto. Pode ser entendida como a transcendência ao ego.

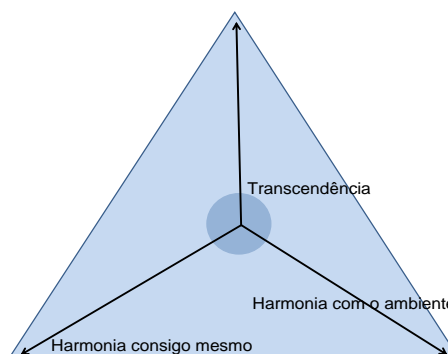


Figura 01 - As três dimensões da espiritualidade
Fonte: Pandey e Gupta (2008)

1.2 Espiritualidade e Religião

Segundo Dyson *et al.* (1997), um dos maiores obstáculos na definição da espiritualidade é a sua relação com a religião. A confusão de entendimento, encontrada no senso comum, é verificada em pesquisas.

Para Moggi e Burkhard (2004), espiritualidade é uma só. As religiões são caminhos diferentes para desenvolver a espiritualidade. É o *religare*, do latim, ao espiritual. Para os autores, o conceito de espiritualidade se caracteriza por possuir elementos comuns a todas as grandes religiões, como: o amor, o respeito à vida em todas as suas manifestações, o livre-arbítrio, a esperança, a fé, a honestidade, a integração, a verdade, a bondade, a beleza, igualdade, a fraternidade e a liberdade.

Hawley (1995) distingue espiritualidade de religião de uma forma simples: “espiritualidade é a meta e religião é o caminho”. A religião é um sistema de práticas e de crenças no qual um grupo social se engaja. Ela pode servir de plataforma para a expressão da espiritualidade. O termo espiritualizado vem sendo adotado como mais adequado que religioso para caracterizar aqueles que acreditam em Deus ou em algo maior, em grande parte da população (ABURDENE, 2006).

Para Guillory (2001), a espiritualidade é vista como essência”ou fonte atrás da forma, e a religião como forma da espiritualidade na prática. A espiritualidade pode tomar formas nem sempre consideradas religiosas, como: meditação, yoga, oração, empatia, compaixão e tratamento com dignidade e respeito. A Figura 02 sintetiza esta revisão de literatura.

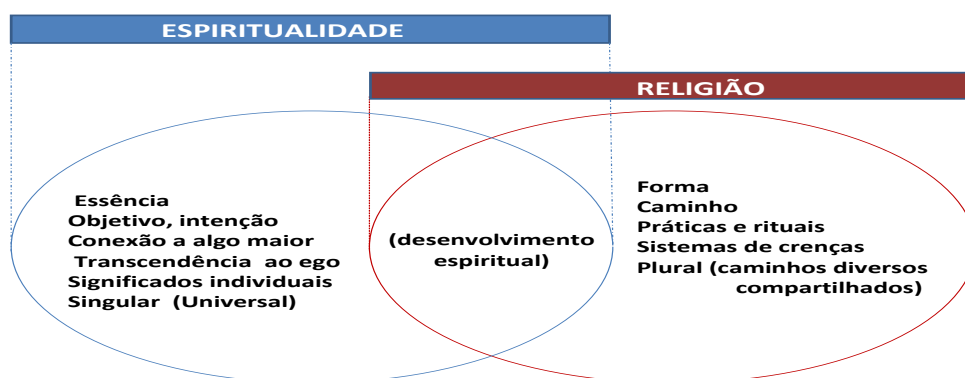


Figura 02 - Espiritualidade e religião
Fonte: Silva (2011)

1.3 Desafios e temas de interesse em gestão de pessoas e negócios

Mathis e Jackson (2003) definem a gestão estratégica de pessoas, como a utilização organizacional dos Recursos Humanos para conquistar e manter vantagem competitiva,

constituindo-se uma competência essencial ou capacidade organizacional que cria grande valor e que diferencia a organização de seus concorrentes (DEMO, 2005).

Com o objetivo de servir como referência para classificação dos estudos, buscou-se sintetizar, no Quadro 01, os principais tópicos de interesse na área de gestão de pessoas, temas recorrentes na literatura e na realidade profissional. Alguns destes temas se relacionam a funções administrativas desempenhadas nos departamentos dedicados a recursos humanos nas organizações; outros estão mais voltados para atendimento aos desafios estratégicos empresariais. O levantamento levou em consideração autores nacionais e internacionais, que se dedicam a Gestão de Pessoas ou Comportamento Organizacional, como Bowdith (1992), Bergamini (1996), Milkovich e Boudreau, (2000), Wagner III e Hollenbeck (2000), Soto (2002), Bohlander *et al.* (2003), Cohen e Fink (2003), Dubrin (2003), Demo (2005), Lacombe e Albuquerque (2008) e Lacombe (2006). Estes dois últimos com estudos mais focados em indicadores e mensuração de desempenho em gestão de pessoas.

Áreas de Gestão de Pessoas	Subáreas ou temas de interesse	Indicadores de Gestão de Pessoas	Indicadores de performance organizacional
Aspectos relacionados ao trabalho / políticas	Organização, desenho e forma de realização do trabalho; modelos de RH; gestão participativa; gestão por competências; gestão de mudanças; gestão internacional de RH; comunicação interna; gestão do conhecimento; responsabilidade social	Alinhamento às estratégias organizacionais	Produtividade
Funções tradicionais da área de RH	Recrutamento; seleção; desenvolvimento de competências; remuneração e recompensa; movimentação e demissão de pessoas; avaliação de desempenho; desenvolvimento de carreira e sucessão; desenvolvimento de equipes	Nível de comprometimento do empregado	Lucratividade
Aspectos comportamentais	Liderança; motivação; satisfação; comprometimento; relações interpessoais; criatividade; aprendizagem; diversidades; cultura; percepção; atitudes; valores e ética; tomada de decisão; conflitos	Satisfação do empregado	Qualidade dos produtos e serviços
Relações com os sindicatos	Administração e negociação de acordos trabalhistas	Atração e retenção	Satisfação do consumidor
Bem-estar, saúde e segurança	Programas e benefícios; qualidade de vida no trabalho	Eficácia no desenvolvimento de competências	Sustentabilidade

Quadro 01 – Gestão de Pessoas: Temas e Indicadores
Fonte: Silva (2011)

2. ESTRATÉGIA DE PESQUISA

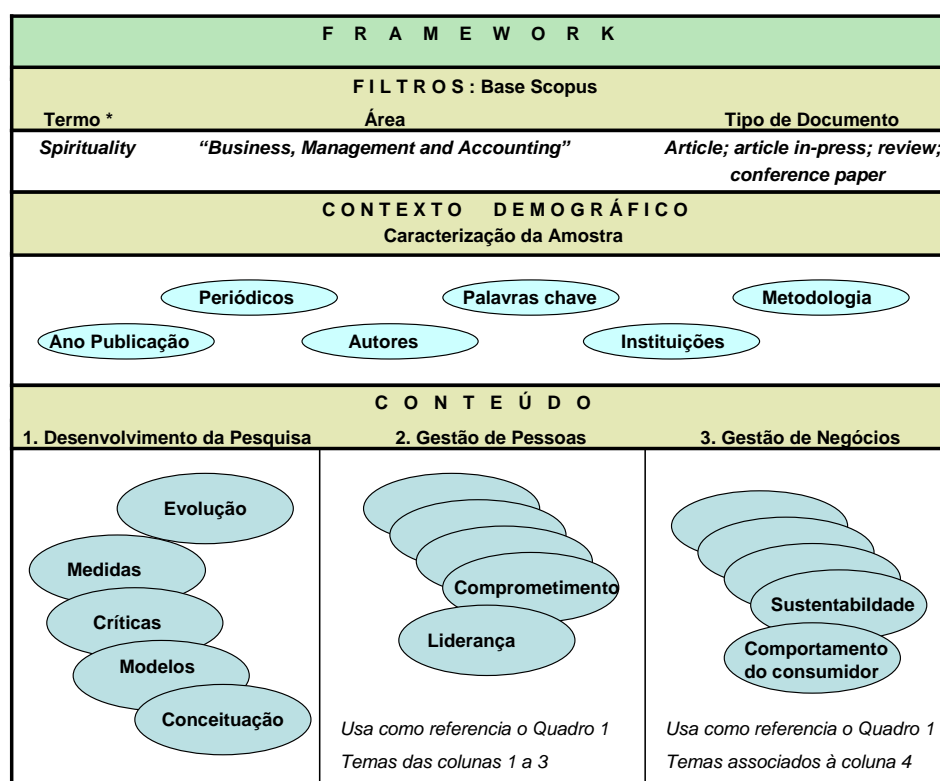
O procedimento metodológico, adotado nesta pesquisa, teve como base Rowley e Slack (2004) e Kirca e Yaprak (2010). Primeiramente foram definidos os critérios de seleção e inclusão dos artigos para, posteriormente, com base no *framework* definido, organizar a coleta de dados e a análise dos resultados, para finalmente elaborar as conclusões.

As dimensões-chave relacionadas à investigação estão apresentadas no *framework* representado na Figura 03, construído com o objetivo de oferecer um mapa que integrasse os estudos publicados que relacionam espiritualidade ao trabalho, contemplando as perspectivas e tópicos observados na literatura.

O *framework* proposto é dividido em quatro dimensões e apresenta também os filtros adotados para seleção de conteúdos na base de dados. A primeira dimensão é o Contexto Demográfico, que abriga características sobre os artigos contidos na revisão da literatura e do ambiente de pesquisa onde foram desenvolvidos. Esta dimensão contempla informações ressaltadas em Rowley e Slack (2004), como: ano de publicação dos artigos; periódicos em que foram publicados; caracterização do estudo quanto à metodologia, podendo estes ser teóricos e/ou empíricos; e outras características, como autor, origem e palavras-chave adotadas. Esta é a dimensão descritiva que trata dos aspectos formais do material avaliado.

As outras três dimensões são classificatórias para os conteúdos: Desenvolvimento da Pesquisa, Gestão de Pessoas e Gestão de Negócios. São dimensões estruturais subdivididas em categorias analíticas aplicadas ao material. A dimensão Desenvolvimento da Pesquisa integra os principais desenvolvimentos e preocupações relativos à sustentação teórica, como: aspectos conceituais, metodologia, modelos, evolução. A dimensão Gestão de Pessoas usa como referência de classificação os tópicos apresentados no Quadro 01, levantados na revisão de literatura. A dimensão Gestão de Negócios contempla tópicos de interesse em gestão que estão além da dimensão Gestão de Pessoas.

A revisão foi limitada quanto às fontes de informação, utilizando somente periódicos científicos. A base Scopus foi a base usada nesta pesquisa, o que caracteriza o estudo como não exaustivo, dado que outras fontes podem conter artigos relevantes sobre o assunto. Além disso, consideraram-se apenas os periódicos desta base incluídos nas áreas (*subject*) de *Business, Management and Accounting* e classificados quanto ao tipo de documento como: *Article, Article in-press, Review e Conference Paper*. Foi usado o termo *spirituality* na busca nos campos: resumo, título e palavra-chave. O período de análise contemplou todo o período existente de publicações, buscando-se compreender melhor a evolução dos estudos no tempo, desde sua origem. O acesso à base e filtragem dos conteúdos, em junho de 2011, resultou em 263 artigos. Para favorecer a objetividade e evitar duplicidades, a classificação foi única, mesmo quando possível a associação a mais de uma categoria, dimensão ou tópico.



(*) pesquisa abrangendo os campos: resumo, título ou palavra-chave

Figura 03 – Framework
Fonte: Silva (2011)

3. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

3.1 Contexto demográfico

O primeiro estudo da amostra data de 1992. Foi em 1993 que a autora acadêmica, Judith Neal, fundou a *Association for Spirit at Work* nos Estados Unidos (CUNHA, REGO, D'OLIVEIRA, 2006), que mais tarde se transformaria no *International Center for Spirit at Work*. O gráfico representado na Figura 04 ilustra a distribuição dos artigos selecionados de acordo com o ano de publicação.

Segundo Singhal e Chatterjee (2006), o termo “espiritualidade no trabalho” começou a circular no meio acadêmico a partir do final da década de 90. Observa-se, no gráfico, um crescimento significativo da produção de trabalhos às vésperas do século XXI (1999), que pode estar associado às inquietações com a proximidade da virada do milênio. Também em 1999 o tópico foi formalmente reconhecido como campo de investigação na *Academy of Management*, com a criação do grupo de interesse em *Management, Spirituality and Religion*.

Gráfico de distribuição das publicações por ano

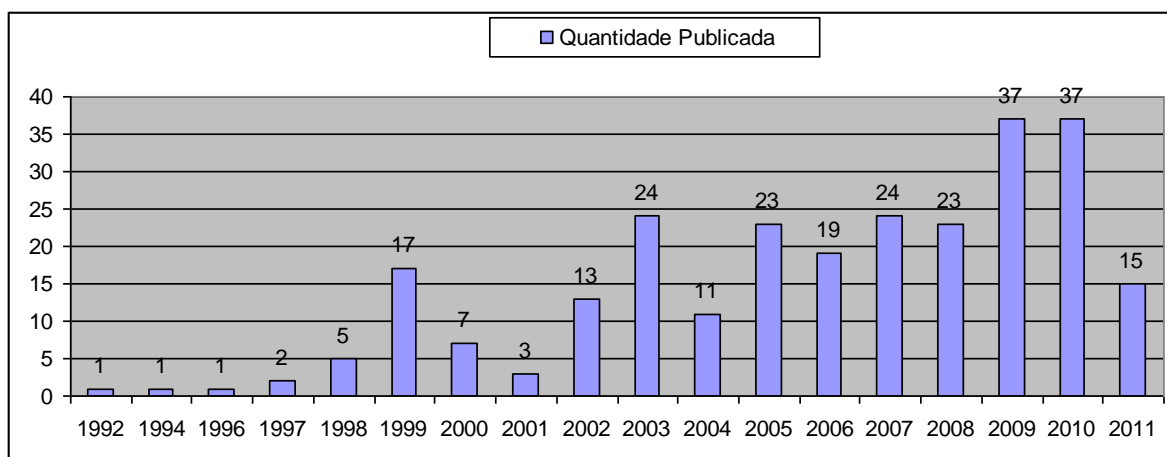


Figura 04 – Gráfico de distribuição das publicações por ano (2011 – somente até junho)
Fonte: Silva (2011)

Após grande redução na produção dos estudos, observada nos dois anos seguintes (2000 e 2001), há um crescimento significativo a partir de 2002, possivelmente impactado pela queda das torres gêmeas no final de 2001. O crescimento culmina em 2003 e mantém certa regularidade, em cinco anos, até 2008. Historicamente, o desenvolvimento vem sendo crescente na amostra estudada, apesar de que de forma não linear, tendo ganhado novo

impulso a partir de 2009, possivelmente impactado pela crise financeira que teve início em 2008, com o estouro na bolha no mercado imobiliário americano e em outros países.

Observa-se que os estudos que tratam sobre a dimensão espiritual nos negócios são publicados principalmente em periódicos que enfatizam a ética nos negócios, gestão de mudança organizacional e valores humanos. Existe, entretanto, uma gama variada de periódicos relacionada à gestão ou a negócios, incluindo uma publicação brasileira, a RAE Eletrônica, totalizando 100 periódicos.

Quase 36% da amostra se concentra em cinco periódicos: *Journal of Business Ethics* (12,5%), *Journal of Organizational Change Management* (11%), *Journal of Human Values* (7,6%), *Journal of Management Inquiry* (4,6%) e *Organization* (2,7%). Alguns periódicos, como os dois primeiros, dedicam seções ou números especiais ao tema espiritualidade no trabalho.

Com relação à distribuição de autores na amostra, alguns dos maiores produtores também estão entre os mais citados, como: Giacalone, Jurkiewicz, Fry, Benefiel, Neal, Cavanagh, Mitroff e Milliman. Outros possuem menor referência, apesar da produção, possivelmente pela origem mais recente de seus trabalhos. Pelo menos 448 autores diferentes estiveram envolvidos na produção dos textos acadêmicos que fizeram parte da amostra.

Os trabalhos têm origem em 30 diferentes países. Quase metade dos autores se concentra principalmente nos Estados Unidos. Os seis países que concentram 92,6% da produção na amostra adotam a língua inglesa como oficial e, portanto, possuem maior ou menor grau de influência britânica em sua cultura. São eles: EUA (50%), Reino Unido (11,1%), Austrália (9,9%), Canadá (9%), Índia (7,4%), Nova Zelândia (5,3%), Irlanda (0,5%) e África do Sul (0,2%).

Enquanto os americanos são os grandes precursores, desde a década de 90, o crescimento da participação de autores nos demais países só começa a se tornar mais significativo no início novo milênio. Como ilustra a Figura 05, a contribuição de outros países na produção dos textos acadêmicos dá um salto significativo a partir de 2009, quando alcança o dobro da produção americana e atinge clímax em 2010, quando chega ao triplo do total americano.

Comparação entre contribuições dos EUA X Outros países

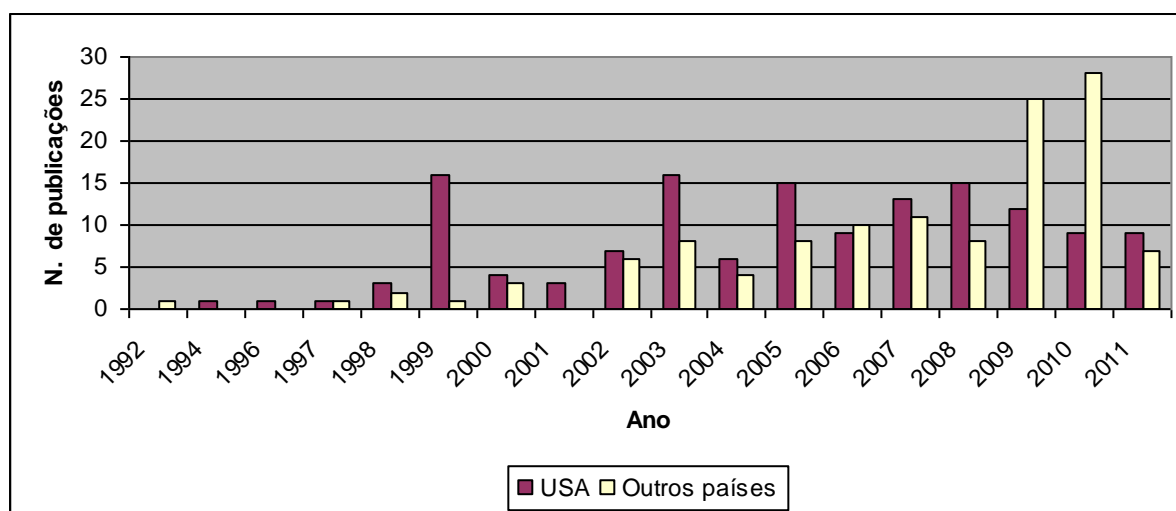


Figura 05 - Gráfico de comparação entre contribuições dos EUA X outros países (2011 até junho)
Fonte: Análise de informações disponíveis na base Scopus

Com relação à distribuição da origem dos estudos por continente, verificou-se que: 58,6% se concentram nas Américas, representadas pelos EUA em quase sua totalidade; apenas 0,5% na amostra referem-se à América do Sul, representada pelo Brasil; 17% vêm da Europa, especialmente do Reino Unido; 14,4% têm origem na Oceania, especialmente Austrália e Nova Zelândia; 9,9% são de origem asiática, principalmente indiana; e apenas 0,2% da África do Sul.

Pelo menos 237 instituições educacionais diferentes, incluindo universidades e escolas de gestão e negócios dos diferentes países, foram encontradas como afiliação dos autores. Trata-se de uma grande variedade e bastante distribuída.

Considerando o tipo de pesquisa, nas publicações investigadas, verificou-se que 70% se classificam como estudos teóricos e 30% como estudos empíricos. Vale ressaltar que pouco mais da metade dos estudos empíricos foi realizada a partir de 2009, o que justifica a queixa de muitos pesquisadores, com trabalhos anteriores, quanto à falta de estudos empíricos na área. Quase 50% dos estudos empíricos são de origem norte-americana.

Parte dos conteúdos pesquisados não adota o termo espiritualidade ou associações à dimensão espiritual nas palavras-chave. Há uma variedade de termos para se referir à “espiritualidade no trabalho”. Muitos autores omitem a palavra espiritual ou espiritualidade como palavra-chave. Alguns preferem adotar a palavra religião. Outros ainda reconhecem a diferença e importância de ambas e adotam-nas em conjunto nas palavras-chave.

3.2 Dimensões Classificatórias

Considerando-se as três dimensões classificatórias de conteúdo do *framework*, os resultados podem ser sintetizados na Tabela 01 a seguir. Verifica-se que a maior parte dos estudos se encontra na dimensão de Gestão de Pessoas, concentrando 133 estudos que representam 50,6% da amostra. Segue-se a dimensão Desenvolvimento da Pesquisa, com 82 estudos, num percentual de 31,2% e, por fim, a dimensão de Gestão de Negócios, com 48 estudos selecionados, representando 18,3% da amostra.

Tabela 01 - Resumo da pesquisa

Dimensão	Principais Classificações	Número	Percentual
1	Desenvolvimento da Pesquisa	82	31,2%
2	Gestão de Pessoas	133	50,6%
3	Gestão de Negócios	48	18,3%
T O T A L		263	100%

Fonte: Silva (2011)

3.3 Desenvolvimento da Pesquisa

Nesta dimensão da investigação, estão relacionadas as pesquisas que tratam de fundamentação teórica e sua evolução, buscando oferecer ou discutir conceitos, aspectos metodológicos, modelos e medidas de avaliação.

Uma parte dos trabalhos, que compõe esta dimensão e a dimensão de Gestão de Pessoas, faz parte de uma espécie de “movimento da espiritualidade no trabalho”, como denominam alguns autores, como Karakas (2010), embora as denominações possam divergir, como visto nas diferentes palavras-chave adotadas na seção anterior. Os trabalhos classificados em Gestão de Negócios são desenvolvidos, em sua quase totalidade, por autores sem qualquer conexão aparente com este “movimento”.

A Tabela 02 resume números e percentuais encontrados, associados aos temas de interesse relativos ao Desenvolvimento da Pesquisa encontrados na amostra.

Tabela 02 - Temas de interesse do Desenvolvimento da Pesquisa

Temas do Desenvolvimento da Pesquisa	Número	Percentual
Origem - Como surgiu esta área de estudo?	03	3,7 %
Conceituação - O que é espiritualidade no trabalho?	08	9,8%
Modelos - Como estruturar teoricamente?	15	18,3%
Metodologia - Como investigar o tema	13	15,9%
Justificativas - Por que estudar	17	20,7%
Sugestões de aplicação/implementação	9	11,0%
Visões críticas aos estudos existentes	12	14,6%
Evolução da pesquisa	5	6,1%
TOTAL	82	100%

Fonte: Classificação pelos autores

Dentre os artigos selecionados para a investigação, alguns se debruçaram sobre a questão da conceituação. A partir de extensa revisão de literatura, Karakas (2010) encontrou mais 70 definições de espiritualidade no trabalho. Ainda não há uma definição amplamente aceita (MARKOW, KLENKE, 2005). Certamente existem muitos caminhos possíveis para definir um termo tão complexo. A confusão, ambiguidade e complexidade deste construto tornam a espiritualidade um tópico difícil para pesquisa.

Diversos trabalhos, como o artigo de Cavanagh (1999), buscam fundamentar a importância da espiritualidade no trabalho, avaliando seus impactos positivos. Procuram justificar os investimentos em estudos e gerar maior interesse no tema, focando nos benefícios diretos ou indiretos para a performance organizacional. Alguns partem da perspectiva individual, outros da organizacional, para chegar aos possíveis resultados positivos em níveis individuais, de equipe, organizacionais ou sociais.

Karakas (2010), através de revisão de literatura sobre espiritualidade no trabalho, levanta três diferentes perspectivas que suportam o aumento de performance nas organizações, com a espiritualidade no trabalho: a espiritualidade aumenta o bem-estar do empregado, a espiritualidade provê senso de propósito e significado no trabalho, a espiritualidade provê senso de interconectividade e comunidade. Suas ideias estão ilustradas na Figura 06.

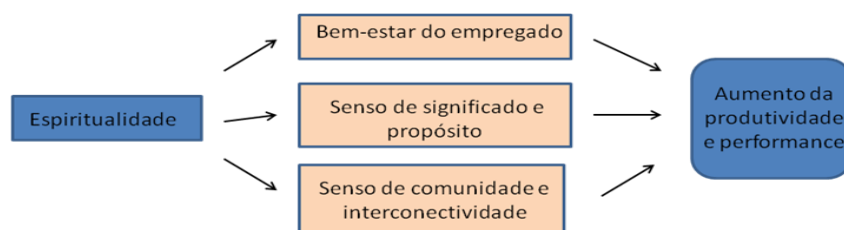


Figura 06 - As três perspectivas da espiritualidade e performance
Fonte: Karakas (2010)

3.4 Contribuições para a Gestão de Pessoas

A dimensão Gestão de Pessoas reúne os tópicos de interesse desta área de conhecimento usando como referência o levantamento sintetizado no Quadro 01. A Tabela 03 apresenta os principais temas de interesse que foram associados à espiritualidade na revisão bibliográfica, com suas respectivas quantidades e percentuais.

Publicações que trazem contribuições, as quais associam a dimensão espiritual ao desenvolvimento de competências, estão entre as mais frequentes e representam 24,1% dos conteúdos associados à Gestão de Pessoas. São estudos que associam a espiritualidade à educação e ao desenvolvimento das pessoas de um modo geral; ao desenvolvimento organizacional; ao desenvolvimento gerencial; ou ainda ao próprio desenvolvimento da

espiritualidade individual ou organizacional. Alguns estudos avaliam a espiritualidade como um aspecto da competência importante para certas atividades, como aquelas continuamente expostas a situações de emergência.

Tabela 03 - Temas de interesse em Gestão de Pessoas

Áreas de Gestão de Pessoas	Temas de Gestão de Pessoas	Número	Percentual
Funções Tradicionais	Desenvolvimento de Competências	32	24,1%
	Carreira	9	6,8%
Aspectos Comportamentais	Liderança	23	17,3%
	Ética	20	15,0%
	Tomada de Decisão	10	7,5%
	Satisfação e Comprometimento	10	7,5%
	Motivação	2	1,5%
	Cultura Organizacional	5	3,8%
	Diversidade e Relações Interpessoais	3	2,3%
	Criatividade	1	0,8%
	Comportamento do trabalhador	9	6,8%
Bem-estar, saúde e segurança	Saúde e Bem-estar	8	6,0%
Aspectos relacionados ao trabalho/políticas	Mudança Organizacional	1	0,8%
TOTAL		133	100%

Fonte: Silva (2011)

No tópico Liderança, foram encontrados estudos associados a teorias de liderança, a impactos da espiritualidade na efetividade do líder, assim como a ferramentas e práticas para fortalecimento da espiritualidade pela liderança.

Dadas as profundas conexões entre a espiritualidade e a ética, este é um dos temas mais abordados na pesquisa que relaciona espiritualidade a negócios. O periódico *Business Ethics* também está entre os de maior volume de publicações dentro da amostra pesquisada.

O campo de desenvolvimento de carreira está começando a focar na espiritualidade e alguns autores adotam este tema. Embora a ideia possa parecer nova para alguns, a vocação é um termo fortemente associado à história e doutrina cristãs (FOX, 2003).

Outros estudos contribuem para o tópico tomada de decisão. Um estudo de Bierly, Kessler e Christensen (2000) traz, para o processo decisório, o conceito de sabedoria organizacional como chave. Os autores propõem um *framework* que inclui os construtos de dados - informação/conhecimento/sabedoria - para entender o impacto da aprendizagem

organizacional na competitividade.

3.4 Contribuições para a gestão de negócios

A dimensão Gestão de Negócios reúne os estudos que são de interesse desta área de conhecimento, que se distribuíram de acordo com a representação da Tabela 04 nesta revisão.

Tabela 04 - Temas de interesse em Gestão de Negócios

Temas de Gestão de Negócios	Número	Percentual
Tendências e Oportunidades	8	17%
Comportamento do Consumidor	34	71%
Sustentabilidade	3	6%
Contabilidade	3	6%
TOTAL	48	100

Fonte: Silva (2011)

Apesar de menor em número (18,3% do total), os estudos mais voltados para o negócio estão associados, em sua maior parte (71%), ao comportamento do consumidor. A maior parte está associada à relação entre a espiritualidade e o consumo em geral. Alguns estão especificamente voltados às questões de consumo nas áreas de turismo ou de lazer.

A seguir estão os estudos que consideram a dimensão espiritual com relação à avaliação de tendências e oportunidades para os negócios e organizações (17%). Em geral, consideram esta dimensão e suas relações com as significativas transformações, com a economia ou com novas possibilidades de negócios e pesquisas.

Aos poucos surgem estudos relacionando a espiritualidade à sustentabilidade, totalizando apenas três na amostra. Para Murray (2003), as dimensões espirituais e baseadas no conhecimento estão ainda sendo ignoradas na busca da sustentabilidade.

4. CONCLUSÃO

Como um campo de conhecimento relativamente novo, os estudos sobre espiritualidade e trabalho se encontram em estágio imaturo. Ainda não existe um consenso conceitual. Há uma variedade de perspectivas e abordagens, algumas divergências e uma carência de

investigações empíricas, embora estes números venham crescendo nos últimos anos. Grande parte dos autores busca como justificativa, para investigação da espiritualidade no trabalho, o aumento de performance organizacional. A pesquisa parece evoluir em busca de convergência e integração. Autores como Karakas (2010) buscam a convergência conceitual para espiritualidade no trabalho. Já Pawar (2008) sugere a integração da dimensão espiritual à área de Comportamento Organizacional, através dos estudos relativos à espiritualidade no trabalho.

O levantamento evidenciou um crescimento gradual dos estudos que associam a dimensão espiritual à gestão e negócios. A produção de estudos, iniciada na década de 90 e predominantemente americana, tem sido ultrapassada pela participação de outros países, de diferentes continentes nos últimos anos. Os picos de crescimento parecem estar associados a “turbulências” históricas.

Dentre os 263 estudos da amostra estudada, foi levantada uma grande variedade de autores (448), uma grande diversidade de instituições afiliadas (237) e uma baixa concentração de autores e instituições.

Os resultados encontrados apontam para um maior enfoque em estudos que podem oferecer contribuições à pesquisa e prática em Gestão de Pessoas – 50,6% da amostra. Enquanto um percentual de 18,3% está associado a possíveis contribuições para a Gestão de Negócios e de 31,2% está focado nos próprios desafios do Desenvolvimento da Pesquisa neste campo.

Entre as categorias de associação preferidas da dimensão Gestão de Pessoas, estão as que se relacionam e podem oferecer contribuições às áreas de Desenvolvimento de Competências (24,1%), Liderança (17,3%), Ética (15%), Tomada de Decisão (7,5%), Satisfação e Comprometimento (7,5%). Na dimensão Gestão e Negócios, o tema preferido dos autores está associado ao Comportamento do Consumidor (71%), seguido de temas associados a Tendências e Oportunidades (17%).

A amplitude e profundidade a que remete a dimensão espiritual e sua ainda recente abordagem na gestão e academia oferecem inúmeros desafios e oportunidades em muitas frentes. Dentre as possibilidades, se incluem, no desenvolvimento da pesquisa, questões

envolvendo conceituação, metodologia ou discussões críticas. Na gestão de pessoas, a inclusão de tópicos pouco ou ainda não explorados e aprofundamento e aplicação prática daqueles mais estudados. Na área de negócios, há muito a investigar com relação ao consumidor, assim como a oportunidades de negócios e, especialmente, sobre as ricas relações entre a sustentabilidade e a espiritualidade já evidenciadas por alguns autores.

As contribuições encontradas apontam para a necessidade de consideração da dimensão espiritual nas investigações e aplicações práticas que envolvam não apenas o comportamento do trabalhador, na área de comportamento organizacional, mas também naquelas associadas ao comportamento do consumidor, em estudos de mercados.

REFERÊNCIAS

- ABUDERNE, P. **Megatrends 2010: o poder do capitalismo responsável**; tradução Tom Venetianer. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.
- BERGAMINI, C. W. **Psicologia aplicada à administração de empresas**. São Paulo: Atlas, 1996.
- BIERLY III, P.E.; KESSLER, E.H.; CHRISTENSEN, E.W. Organizational learning, knowledge and wisdom. **Journal of Organizational Change Management**, v. 13, n. 6, p. 595-618, 2000.
- BOHLANDER, G.; SNELL, S.; SHERMAN, A. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.
- BOWDITCH, J. L. **Elementos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Editora Pioneira, 1992.
- CAVANAGH, G. F. Spirituality for managers: context and critique. **Journal of Organizational Change Management**, v. 12, n. 3, p. 186-199, 1999.
- COHEN, A. R.; FINK, S. L. **Comportamento organizacional: conceitos e estudos de casos**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.
- CUNHA, M. P.; REGO, A.; D'OLIVEIRA, T. Organizational spiritualities: An ideology-based typology. **Business and Society**, v. 45, n. 2, p. 211-234, 2006.
- DEMO, G. **Políticas de Gestão de Pessoas nas Organizações: papel dos valores pessoais e da justiça organizacional**. São Paulo: Atlas, 2005.

DUBRIN, A. J. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

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

FOX, L.A. The role of the church in career guidance and development: A review of the literature 1960-early 2000s. **Journal of Career Development**, v. 29, n. 3, p. 167-182, 2003.

FRESHMAN, B. An exploratory analysis of definitions and applications of spirituality in the workplace. **Journal of Organizational Change Management**, v. 12, n. 4, p. 318-327, 1999.

GIACALONE, R. A.; JURKIEWICZ, C. L. **Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance**. New York: M.E. Sharpe, 2003a.

GUILLORY, W. A. **The Living Organization: spirituality in the workplace**. Salt Lake City: Innovations International, 2001.

HAWLEY, Jack. **O Redespertar Espiritual no Trabalho: o poder do gerenciamento dharmico**; tradução de Alves Calado. Rio de Janeiro: Record, 1995.

KARAKAS, F. Spirituality and performance in organizations: a literature review. **Journal of Business Ethics**, nov. 2010.

KIRCA A. H.; YAPRAK A. The use of meta-analysis in international business research: Its current status and suggestions for better practice. **International Business Review**, v. 19, n. 3, p. 306-314, 2010.

LACOMBE, Beatriz Maria Braga; ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de. Avaliação e mensuração de resultados em gestão de pessoas: um estudo com as maiores empresas instaladas no Brasil. **RAUSP** [online]. 2008, v. 43, n. 1, p. 5-16. ISSN 0080-2107.

LACOMBE, Beatriz Maria Braga. FGV/EAESP/ GVPESQUISA. **Avaliação e mensuração de resultados em gestão de pessoas e a relação com o desempenho organizacional: um estudo com as maiores empresas brasileiras**. Relatório 02/2006 Disponível em: <http://www.eaesp.fgvsp.br/AppData/GVPesquisa/Rel%20022006.pdf>. Acesso em: ago. 2010

MARKOW, K. ; KLENKE, K. The effects of Personal meaning and calling on Organizational Commitment: An empirical investigation of Spiritual Leadership. **International Journal of Organizational Analysis**, v. 13, n .1, p. 8-27, 2005.

MATHIS, R. L.; JACKSON, J. H. **Human resource management**. 10. ed. Ohio: South-Western/Thompson, 2003.

MELO, Paulette Alberes Alves de. **Espiritualidade nas Organizações: a confluência entre negócios, filosofia e fé**. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Municipal de São Caetano do Sul – IMES, 2007.

MILKOVICH, G.; BOUDREAU, J. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

MOGGI, J.; BURKHARD, D. **Como integrar liderança e espiritualidade: a visão espiritual das pessoas e das organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

MURRAY, M. Overkill and Sustainable Use. **Science**, v. 299, n. 5614, p. 1851-1853, 21 mar. 2003.

PANDEY, A.; GUPTA, R. K. Spirituality in Management: A Review of Contemporary and Traditional Thoughts and Agenda for Research. **Global Business Review**, v. 9, n. 1, p. 65-83, June 2008.

PAWAR, B. S. Two approaches to workplace spirituality facilitation: A comparison and implications. **Leadership and Organization Development Journal**, v. 29, n. 6, p. 544-567, 2008.

ROWLEY, J.; SLACK, F. Conducting a literature review. **Management Research News**, v. 27, n. 6, p. 31-39, 2004.

SILVA, Sandra Penna de Carvalho. **A dimensão espiritual no trabalho: oportunidades e desafios na gestão de pessoas e de negócios**. 167f. 2011. Dissertação (Mestrado Profissional em Sistemas de Gestão) LATEC, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2011.

SINGHAL, M.; CHATTERJEE, L. A person-organization fit-based approach for spirituality at work: Development of a conceptual framework. **Journal of Human Values**, v. 12, n. 2, p. 161-178, 2006.

SOTO, E. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

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

VASCONCELOS, E. M. (Org.) **A espiritualidade no trabalho em saúde**. São Paulo: Hucitec, 2006.

WAGNER III, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento Organizacional: criando vantagem competitiva**. São Paulo: Saraiva, 2000.