

ESPIRITUALIDADE ORGANIZACIONAL: UMA VISÃO AMPLIADA DO SER HUMANO EM TODA SUA POTENCIALIDADE

ORGANIZATIONAL SPIRITUALITY: AN EXPANDED VISION OF THE HUMAN BEING IN ALL ITS POTENTIALITY

Adriani Pereira, Unopar, Brasil, adriani.pereira@kroton.com.br

Resumo

Este artigo sintetizou várias pesquisas feitas sobre a espiritualidade nas organizações, como forma de contribuir para discussão e aprofundamento do tema. Traz um regate das diversas formas de inteligência, até chegar a inteligência espiritual e posterior aproveitamento dessa inteligência no contexto organizacional, a espiritualidade organizacional. Aponta os muitos benefícios que as organizações podem ter ao inserir a espiritualidade no seu contexto cultural, tais como, maior satisfação, comprometimento e resultados. Traz também algumas críticas sobre o assunto, porém essas não invalidam a sua magnitude. A pesquisa tem como cerne o ser humano visto de forma sistêmica e interconectado com tudo o que está a sua volta, um ser que busca um significado para aquilo que faz. Sendo assim, aquilo que o beneficia, acabará por beneficiar a organização.

Palavras-chave: espiritualidade nas organizações; trabalho com significado; comprometimento organizacional.

Abstract

This article synthesized several researches about spirituality in organizations, as a way of contributing to the discussion and deepening of the theme. It brings about a diversion of the various forms of intelligence, until arriving at the spiritual intelligence and later use of this intelligence in the organizational context, the organizational spirituality. It points out the many benefits that organizations can have by embedding spirituality in their cultural context, such as greater satisfaction, commitment and results. It also brings some criticism on the subject, but these do not invalidate its magnitude. Research has as its core the human being seen in a systemic way and interconnected with everything that is around him, a being that seeks meaning for what it does. Therefore, what benefits you, will ultimately benefit the organization.

Keywords: spirituality in organizations; meaning at work; organizational commitment.

1. INTRODUÇÃO

Ao ampliarmos a visão sobre as pessoas, não esquecendo que o ser humano é um organismo vivo, teremos uma visão sistêmica, ou seja, uma visão do todo, interconectado, cheio de interações mútuas. (CAPRA; LUISI, 2014).

Para podermos entender a espiritualidade de forma correta e sua relação com o ser humano no contexto organizacional, precisamos ter em mente essa concepção sistêmica dos indivíduos, onde uma modificação, por menor que seja, nos seus estímulos e nas percepções que se tem desses estímulos, poderá afetar diretamente seu comportamento e seus resultados. Capra e Luisi (2014, p. 170) ressaltam que “cada perturbação em qualquer ponto pode afetar, em princípio, todo o sistema.”

Se temos uma concepção do ser humano em sua totalidade, não poderíamos deixar de fora o contexto espiritual que, de acordo com Capra e Luisi (2014, p. 344), está diretamente ligado ao seu crescimento interior e, também, suas restrições éticas. A espiritualidade pode ser compreendida como, uma maneira de existir que, “flui de uma certa experiência profunda da realidade.”

De acordo com Arruda (2005), a espiritualidade veio a ser discutida no contexto organizacional a partir da década de 90, decorrente de várias pesquisas feitas sobre a inteligência espiritual e do capital intelectual.

Para Souza (2017), a melhoria do ambiente de trabalho, a retenção de talentos, o desenvolvimento das lideranças e dos colaboradores, e conseqüente desenvolvimento organizacional, estão ligados aos valores da espiritualidade.

O autor assevera que os líderes organizacionais terão um papel fundamental para o sucesso organizacional, conectando seus colaboradores por meio da compatibilidade entre valores pessoais e organizacionais, obtendo um “maior comprometimento com as rotinas, tarefas, normas, objetivos e metas organizacionais.” A espiritualidade auxiliará os líderes nesse processo. (SOUZA, 2017, p. 26)

Uma organização brasileira, considerada de referência, que se tem valido da espiritualidade no contexto organizacional, é o Banco do Brasil. Preconiza em sua declaração de princípios éticos e socioambientais que, para que as pessoas possam ser aproveitadas em sua plenitude, devem ser vista em sua totalidade, ou seja, vistas de forma sistêmica. Entre os potenciais que a organização pretende contribuir para que seja alcançada essa plenitude, estão os aspectos profissionais, éticos, artísticos, intelectuais e, espirituais. (BANCO DO BRASIL, 2018).

A presente pesquisa, pautada nas concepções até aqui descritas, buscou em pesquisas bibliográficas, contribuir para ampliação da discussão do tema espiritualidade no contexto organizacional e possíveis benefícios que essa temática, aplicada, pode trazer para as organizações.

Diante do exposto, tem-se a seguinte pergunta: como as organizações podem beneficiar-se com a implantação de espiritualidade?

2. DESENVOLVIMENTO DO ARTIGO

2.1 DO QUOCIENTE DE INTELIGÊNCIA AO QUOCIENTE ESPIRITUAL: UMA EVOLUÇÃO NA COMPREENSÃO DO SER HUMANO

Antes de falarmos propriamente dito da espiritualidade no contexto organizacional, vale mencionar as pesquisas sobre a inteligência espiritual e o capital espiritual.

Até início da década de 80, uma pessoa inteligente era aquela que tivesse um alto nível de quociente de inteligência, ou mais conhecido pela abreviatura Q.I. Porém, esse quociente só levantava a inteligência em seus aspectos lógico-matemáticos.

Em meados da década de 80, Howard Gardner apresentou seus estudos sobre inteligências múltiplas, onde propôs que o ser humano possui várias inteligências, que não somente a lógica-matemática. “Parece-me, porém, estar cada vez mais difícil negar a convicção de que há pelo menos algumas inteligências, que estas são relativamente independentes umas das outras e que podem ser modeladas e combinadas numa multiplicidade de maneiras *adaptativas por indivíduos e culturas.*” (GARDNER, 1994, p. 7).

De acordo com Campbell, Campbell e Dickinson (2000) e Antunes (2006), Gardner propôs oito tipos de inteligência. São elas: a) linguística ou verbal; b) lógico-matemática; c) espacial; d) musical; e) corporal-cinestésica; f) naturalista; g) inteligência intrapessoal; e h) inteligência interpessoal. O desenvolvimento dessas inteligências, estaria diretamente relacionado aos aspectos genéticos, sendo transformadas em habilidades de acordo com os estímulos recebidos advindos dos diversos ambientes em que a pessoa cresce. Já Maximiano (2012) apresenta uma evolução do primeiro estudo das inteligências múltiplas, onde as inteligências intrapessoal e interpessoal foram unidas e denominadas de inteligências pessoas e acrescentado uma nova inteligência, ainda em estudo, que é a inteligência existencial, predominante em líderes espirituais e em pensadores filosóficos.

Em meados da década de 90, outro pesquisador, Daniel Goleman, publicou sua obra *Inteligência Emocional*, enfatizando que a diferença entre o fracasso e o sucesso de uma pessoa estaria ligado à sua habilidade de gestão das suas emoções, vindo a criar o conceito de QE (Quociente Emocional). (RABELLO, 2008).

Goleman (1995, p. 18) comenta que ignorar o poder das emoções é ter uma visão distorcida da natureza humana. Para o autor, a ênfase no puramente racional, dado pelo QI, foi longe demais, pois “para o bem ou para o mal, quando são as emoções que dominam, o intelecto não pode nos conduzir a lugar algum”.

A inteligência emocional pode ser vista como a junção de duas grandes competências, a pessoal e a social, que são consideradas competências transversais por não poderem ser separadas das pessoas, independente do ambiente em que elas estejam. As competências pessoais são subdivididas em três outras competências: a) autopercepção; b) autorregulação; e c) motivação. Já as competências sociais são subdivididas em outras duas: a) empatia e b) aptidões sociais. A proposta da inteligência emocional é que ela pode ser desenvolvida, ou seja, as pessoas podem aprender a gerenciar suas emoções e, conseqüentemente, seu comportamento diante delas. (MAXIMIANO, 2012).

Outras pesquisas de relevância, foram a psicologia positiva, que surgiu em 1998 decorrente das pesquisas de psicólogos humanistas, baseada em estudos empíricos, que trouxe uma credibilidade ainda maior para a importância do estudo das emoções. A conclusão desses estudos demonstrou que, emoções positivas como a esperança, alegria e otimismo “são indispensáveis ao fortalecimento de nossos recursos intelectuais, físicos e sociais.” Outra característica de pessoas felizes é que elas reconhecem um propósito naquilo que fazem, seja no âmbito pessoal ou profissional. No âmbito organizacional, de acordo com o ISMA – International Stress Management, “as principais características das pessoas felizes, ou satisfeitas com seu trabalho, são autoestima elevada, otimismo elevado e a capacidade de se sentir no controle da própria trajetória.” (FERRAGINO, 2014, p. 1).

Quase que no mesmo período, final da década de 90, outro tipo de inteligência que passou a ser levada em consideração por diversos pesquisadores, foi a inteligência espiritual. Para uma melhor compreensão, tomaremos como base o conceito de espiritualidade de Neck e Milliam (1994, p. 9, apud Moore e Casper, 2006), que veem a inteligência espiritual como “uma forma de expressarmos nossos desejos para encontrarmos um significado e propósito para nossas vidas e é um processo de viver nossos valores mais profundos.”

Destacam-se nesse campo os estudos de Donah Zohar e Ian Marshall, para os quais “a inteligência espiritual complementa a inteligência emocional e lógico-racional, e capacita para enfrentar e transcender o sofrimento e a dor, e para criar valores; ela permite encontrar o significado e o sentido de nossos atos.” (TORROLBA, 2013, p. 37).

Zohar e Marshall descobriram, por meio de suas pesquisas, que as ondas eletromagnéticas do cérebro humano sofrem oscilações de até 40MHz em indivíduos que comentam sobre um sentido mais amplo da vida ou praticam alguma atividade espiritual. “A inteligência espiritual ativa as ondas cerebrais permitindo que cada zona especializada do cérebro convirja em um todo funcional.” (TORROLBA, 2013, p. 38).

De acordo com Rabello (2008), uma das características principais da inteligência espiritual é que ela difere da inteligência comum, pois é regida por parâmetros diferentes. De acordo com a autora, o ser humano em sua essência é egocêntrico, já aqueles que passaram por uma transformação gradual são alterocêntricos, ou seja, saem de uma visão do eu para uma visão do outro. Torrolba (2013) reforça essa ideia ao comentar que ao desenvolvermos a inteligência espiritual, acabamos nos relacionando de forma mais profunda com as pessoas com as quais convivemos, desenvolvemos atitudes mais solidárias e até aumentamos nossos desempenhos.

Para Zohar e Marshall (2006, p. 16), a inteligência espiritual nos capacita a distinguir o certo do errado e, por isso, pode ser vista como nossa inteligência moral, ou, como os autores mencionam, a inteligência da alma, desde que alma seja entendida como “a capacidade mais profunda e rica das dimensões da imaginação e do espírito para dentro de nossa vida diária, famílias, organizações e instituições.” Para Wilber (2001), a inteligência espiritual auxilia na transformação das pessoas e está se tornando, muito rapidamente, um fator decisivo para as lideranças organizacionais.

2.2 EPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Nos últimos anos, muitos estudos vêm sendo realizados pelo mundo com o intuito de trazer nova luz sobre a gestão de pessoas. Um desses estudos diz respeito a espiritualidade no ambiente organizacional e seus benefícios para os colaboradores e para a organização.

Dandona (2017) comenta que a espiritualidade no contexto organizacional é um novo conceito no campo das pesquisas organizacionais e tem ganhado popularidade, isso pode ser explicado pela busca do equilíbrio entre o trabalho e a vida dos colaboradores. Vale ressaltar que espiritualidade, nesse contexto, não está ligado à nenhuma religião ou dogma religioso ou com aspectos místicos, (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010), (ZSOLNAI; 2011); (FANGGIDAE; SURYANA; HILMIANA (2016).

A espiritualidade deve ser encarada, de acordo com Bettega (2013, p.15), como “uma das dimensões do ser humano”, ou seja, inseparável dele. Para Robbins, Judge e Sobral (2010), ao reconhecer a espiritualidade no contexto organizacional, está se reconhecendo que as pessoas têm uma consciência espiritual que é nutrida por um trabalho que tenha significado e que seja desenvolvido em uma forma comunitária.

Para Rego, Cunha e Souto (2007, p. 2), “a espiritualidade nas organizações está representada nas oportunidades para realizar trabalho com significado, no contexto de uma comunidade, com um sentido de alegria e de respeito pela vida interior.” Para os autores, a visão das organizações sobre seus colaboradores deveria transpassar de simples feitor de tarefas, para pessoas comprometidas e realizadas, ou seja, não há mais espaço para que sejam apenas vistas como um simples recurso produtivo.

A espiritualidade no contexto organizacional, amplia a visão que se tem do ser humano, trazendo uma nova postura organizacional, pois, de acordo com Rego, Cunha e Souto (2007), os trabalhadores passam a exercer suas atividades enxergando nelas algum significado maior,

levando os indivíduos a um grau maior de comprometimento com a organização e contribuindo mais efetivamente para o alcance dos objetivos organizacionais.

De acordo com Fanggidae, Suryana e Hilmiana (2016), a espiritualidade no nível organizacional é o reconhecimento de que os colaboradores têm uma vida interior que nutre e é nutrida pelo trabalho com significado, que ocorre no entendimento de pertencimento à uma comunidade dentro do contexto organizacional.

Sallarzehi, Aramesh e Mohammadi (2011, apud Fanggidae, Suryana e Hilmiana, 2016, p. 640) destacam que no nível individual, a espiritualidade “pode ser interpretada como uma reflexão das experiências significativas dos empregados baseadas no desenvolvimento de suas tarefas, relacionamento e solidariedade entre funcionários e perfeição no local de trabalho.”

Já no nível organizacional, a espiritualidade “é o reconhecimento que os funcionários têm uma vida interior na tentativa de encontrar um propósito na vida, tanto no relacionamento com os colegas quanto na consistência ou alinhamento entre crenças e valores dentro da organização.” Há evidências de que a espiritualidade possibilite que uma pessoa se beneficie do aumento da alegria, paz, tranquilidade, satisfação no trabalho, maior compromisso, desempenho e, conseqüente, diminuição do estresse. (FANGGIDAE; SURYANA; HILMIANA (2016, p. 641).

Pode-se dizer que uma das fontes de estresse no local de trabalho é a existência de uma dicotomia entre os valores pessoais e os valores organizacionais. Para diminuir o estresse causado por essa discrepância, as organizações estão buscando novos meios, entre eles a espiritualidade, pois abrange as questões éticas e sociais, que levam a uma mudança cultural que incorpora valores universais, ou seja, compartilhados. (ARRUDA, 2005).

Já quanto a satisfação, Fanggidae, Suryana e Hilmiana (2016, p. 641) a definem como “uma maneira de ver o que é negativo ou positivo no seu trabalho. Quando os funcionários estão satisfeitos, eles produzem mais e irão faltar menos.” A satisfação no trabalho pode ser considerada como resultado de uma percepção agradável do próprio trabalho e das coisas relativas a ele, é uma reação emocional. (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000); (WAGNER III; HOHOLLENBECK, 2002).

Para Rego e Souto (2004) pode-se chamar de um bom local de trabalho, aquele em que os colaboradores demonstram confiança nas pessoas com as quais trabalham, orgulham-se das suas atividades e, ainda, se sentem bem ao trabalhar com outras pessoas, ou seja, demonstram satisfação no trabalho.

Por outro lado, quando há a insatisfação, há, de acordo com Wagner III e Hollenbeck (2002), um aumento da rotatividade e do absenteísmo. Outro aspecto negativo é, a diminuição do comprometimento organizacional, que é definido por Robbins, Judge e Sobral (2010), como o quanto o trabalhador se identifica com a organização e seus objetivos e a vontade de continuar nela.

As definições de comprometimento organizacional de Milkovich e Boudreau (2000) são compartilhados por Wagner III e Hollenbeck (2002), pois incluem uma vontade de se esforçar em prol da organização.

Quando o assunto é comprometimento organizacional, as pesquisas de Allen e Meyer são referência. Para os pesquisadores, o comprometimento organizacional é compreendido em três componentes: a) comprometimento afetivo: ligação ou vínculo emocional com a organização. Pessoas com esse vínculo são mais propensas a contribuir para o desempenho da organização, diminuindo a rotatividade e o absenteísmo, adotando também um comportamento de comunidade. Outro componente é o b) comprometimento instrumental: a vinculação com a

organização se dá pela permanência por uma compensação econômica ao invés de deixá-la. As pessoas com essa ligação, tenderão a dar à organização somente aquilo que forem obrigadas e se esse for o vínculo predominante, as pessoas podem ter comportamentos negativos. O último componente é o c) comprometimento normativo, onde as pessoas permanecem na organização por lealdade, decorrente de razões éticas e morais. Pessoas com esse vínculo tendem a ter comportamento positivos, porém menores do que as pessoas que apresentam comprometimento afetivo. (REGO; SOUTO, 2004); (REGO; CUNHA; SOUTO, 2007); (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Continuando, Fanggidae, Suryana e Hilmiana (2016) comentam que a espiritualidade organizacional também está ligada com um incremento da criatividade, honestidade e um olhar para a melhora da evolução individual das pessoas.

Robbins, Judge e Sobral (2010, p. 517), argumentam que “as organizações que promovem uma cultura espiritual reconhecem que as pessoas possuem mente e espírito, que elas buscam sentido e propósito no trabalho que realizam e procuram se conectar com outros seres humanos, fazendo parte de uma comunidade.”

Para Burkhard e Moggi (2009, p.12), uma alternativa para tirar o melhor das pessoas sem arriscar a tirar também o pior delas é a valorização do conceito de espiritualidade no contexto organizacional, que, para os autores, é o grande capital da nossa era, “uma megatendência que influenciará, daqui para frente, todas as outras”.

A espiritualidade no local de trabalho propõe-se a beneficiar a organização em três níveis: societal, organizacional e o nível individual, ou nível dos funcionários. No nível societal, os autores falam de um aumento nas competências das organizações voltadas para ações beneficentes pelo incremento dos níveis de responsabilidade social. Já no nível organizacional, empresas que abraçaram a espiritualidade organizacional, tiveram um crescimento mais rápido, aumento da eficiência e tiveram maiores taxas de retorno. No nível individual, foram percebidos incrementos na saúde mental e física dos funcionários, um avanço no crescimento pessoal e maior senso de autoestima. (MOORE; CASPER, 2006),

De acordo com Zsolnai (2011), em julho de 2001 foi realizado um workshop sobre Espiritualidade na Gestão em Szeged, Hungria, onde participaram representantes de 13 países. O workshop teve como objetivo explorar e mapear o campo da espiritualidade na gestão, sob a perspectiva de diferentes valores, tendo como referência diferentes disciplinas e tradições espirituais.

As principais pesquisas apresentadas no workshop, foram reunidas em um livro cujo título foi, A Espiritualidade e Ética na Gestão. Zsolnais (2011) comenta que, o que há de comum entre os pesquisadores, é a visão de que o propósito do ser humano é a autorrealização que ultrapassa os limites do ego e traz o sentido do eu universal. À luz da espiritualidade, o propósito dos negócios não é meramente a produção de lucro ou aumentar o valor de mercado da organização, mas sim servir de meio para a autorrealização das pessoas envolvidas, incluindo clientes, gerentes e empregadores.

Cortella (2016, p. 12), ao comentar sobre a importância do propósito, fala que “uma vida com propósito é aquela em que eu entenda as razões pelas quais faço o que faço e pelas quais claramente deixo de fazer o que não faço.” Ressalta ainda que a discussão sobre o propósito vem ganhando relevância no ambiente de trabalho, pois as pessoas, ao menos boa parte delas, querem algo a mais do que o salário. As pessoas estão buscando um sentido para aquilo que fazem, e o reconhecimento é uma questão de suma importância pois, as pessoas precisam se reconhecer naquilo que fazem.

Corroborando com esse pensamento, Baba (2016, p. 77, 79) aludi que aquilo que a pessoa faz está diretamente relacionado ao seu propósito interno, mas adverte, pois, “o fazer em si não é o propósito. O fazer é um instrumento por meio do qual o propósito se realiza.” “Quando o propósito interno e o externo se alinham, as pessoas sentem uma “profunda sensação de completude e pertencimento.”

Para Zsolnai (2011), as práticas atuais de negócios são insustentáveis e destrutivas, sendo que a espiritualidade pode ajudar os líderes empresariais a encontrar soluções que sirvam para a comunidade, a vida em si e para o planeta.

Karakas (2010) fez uma extensão pesquisa bibliográfica sobre a espiritualidade no trabalho, revisando em torno de 140 artigos. Seu foco foi as descobertas de como a espiritualidade pode dar suporte a um melhor desempenho organizacional. Como exemplos de grandes organizações que incorporaram a espiritualidade em sua cultura, estratégias ou locais de trabalho, o autor traz a Sears, Boeing, Coca-Cola e Intel. Algumas organizações incorporaram a espiritualidade no seu quadro de responsabilidade social, como a Body Shop.

Em suas revisões bibliográficas, o autor encontrou três diferentes perspectivas de como a performance organizacional é apoiada pela espiritualidade. A espiritualidade a) aumenta tanto a qualidade de vida como o bem-estar dos colaboradores: perspectiva dos recursos humanos; b) provê aos colaboradores um significado para seus trabalhos e um senso de propósito: perspectiva filosófica e c) fornece aos colaboradores um senso de comunidade e interconexão: perspectiva interpessoal.

Na primeira perspectiva apresentada pelo autor, ou seja, a perspectiva na ótica dos recursos humanos, o aumento do bem-estar geral dos colaboradores, dá-se por duas razões: a) pelo aumento do comprometimento, da moral e da produtividade; e b) pela redução do stress, do esgotamento e do que o autor chama de *workaholism*, ou em tradução literal, a diminuição do vício no trabalho, levando os indivíduos a aumentarem a sua produtividade.

Na segunda perspectiva, a filosófica, a espiritualidade fornece, tanto aos colaboradores, como aos gestores, um sentido mais profundo do significado e propósito dos trabalhos realizados. Tem como reflexo o aumento da satisfação no trabalho, esperança e criatividade.

Já a terceira perspectiva, as interrelações interpessoais, está ligada a outros três conceitos, que o autor denomina de pertencimento, comunidade e conectividade. A incorporação da espiritualidade nas organizações, aumenta o sentimento de conexão entre as pessoas trazendo uma sensação de comunidade, o que acaba aumentando o apego e a lealdade a própria organização.

Sobre a lealdade e o encorajamento, Pierce (2006), os inclui como aspectos importantes que identificam um ambiente saudável de trabalho. O autor ainda acrescenta que, tanto a generosidade como a justiça, podem se tornar uma prática comum no ambiente de trabalho por meio da espiritualidade.

Dandona (2017), faz uma ressalva de que os benefícios da implantação da espiritualidade na organização só terão lugar, se a mesma realizar uma transformação cultural abrangente que envolva todos os níveis organizacionais.

Como praticamente toda teoria, a espiritualidade nas organizações também tem seus críticos. Como há poucas pesquisas sobre a espiritualidade no local de trabalho, isso tem gerado críticas por não se saber se o conceito se manterá. Para que o conceito ganhe mais credibilidade, e responda perguntas ainda sem resposta, mais estudos deverão ser feitos. (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Outras duas críticas estão ligadas aos aspectos econômicos e comportamentais, denominados de antimaterialistas e antipositivistas. No primeiro, alguns pesquisadores veem expressando suas reservas e pedindo uma certa cautela no uso, ou abuso da espiritualidade. Os diversos pesquisadores argumentam que, devido a espiritualidade apresentar características antimaterialistas, seria um desafio ligar um incremento financeiro a sua implementação. Também há a manifestação de preocupação sobre a espiritualidade ser usada como uma ferramenta de manipulação, ou seja, antipositivista. Estes pesquisadores argumentam que a espiritualidade deveria ser vista como um fim em si mesma e não usada como uma ferramenta para aumentar o desempenho financeiro da organização. (KARAKAS, 2010); (DANDONA, 2017),

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar das críticas sobre a espiritualidade nas organizações, os resultados dos estudos, até então apresentados, são substanciais. As vantagens da implantação da espiritualidade, superam as dúvidas.

A implantação da espiritualidade contribui para o aumento da satisfação, do comprometimento, do senso de comunidade, da performance dos colaboradores, entre outros resultados positivos. Ter uma visão mais ampla do ser humano, de suas relações, pessoais ou profissionais, faz com que novas perspectivas de gestão do capital humano sejam consideradas. Não se pode desprezar que homens e mulheres tem modificado a visão que tem de si mesmos e de suas interações, seja ela em qual contexto for, e que essa mudança é decorrente da busca pela autorrealização. Desprezar essa mudança, é desprezar a própria potencialidade humana de ampliar sua realidade e sua busca por melhorias para si e para os que as cercam.

O ser humano é mais amplo do que somente sua parte intelectual, física e emocional. Os estudos apresentados nesse artigo, trouxeram vários autores que pesquisaram a espiritualidade no contexto organizacional, como uma forma de considerar o ser humano em toda a sua complexidade e magnitude, aquele que precisa de um sentido para o que faz, inclusive no seu trabalho.

Quanto as críticas, quanto mais estudos forem feitos sobre o tema, maiores serão dos dados que fortalecerão a implantação da espiritualidade nas organizações. Uma perspectiva de sucesso organizacional, pautada apenas na questão saúde econômica e no retorno a qualquer custo, como se os recursos fossem infinitos não é mais tolerável. (CAPRA; LUISI, 2014).

“A compreensão sistêmica da vida deixa claro que nos próximos anos essa mudança será imperativa não apenas para o bem-estar das organizações humanas, mas também para a sobrevivência e a sustentabilidade da humanidade como um todo”. (CAPRA; LUISI, 2014, p. 397).

A espiritualidade no contexto organizacional, tem muito a contribuir para essa mudança.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Celso. As inteligências múltiplas e seus estímulos. 13. ed. Campinas: Papyrus, 2008.
- ARRUDA, Vítório César Mura de. A inteligência espiritual: espiritualidade nas organizações. São Paulo: IBRASA, 2005.
- BABA, Sri Prem. Propósito. Rio de Janeiro: Sextante, 2016.

BANCO DO BRASIL. Princípios Éticos e Socioambientais. Disponível em: < <http://bb.com.br/portallbb/page44,8305,8327,0,0,1,6.bb> >. Acessado em: 31 de maio de 2018.

BETTEGA, Jaime João. Espiritualidade nas organizações: uma dimensão humana vital ao trabalho. Caxias do Sul: EDUCS, 2013.

BURKHARD, Daniel; MOGGI, Jair. O capital espiritual da empresa: a importância da gestão intuitiva nos negócios. São Paulo: Elsevier, 2009.

CAMPBELL; Linda; CAMPBELL, Bruce; DICKINSON, Dee. Inteligências múltiplas. 2. ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 2000.

CAPRA, Fritjof; LUISI, Pier Luigi. A visão sistêmica da vida: uma concepção unificada e suas implicações filosóficas, políticas, sociais e econômicas. São Paulo: Cultrix, 2014.

CORTELLA, Mario Sergio. Por que fazemos o que fazemos?: aflições vitais sobre o trabalho, carreira e realização. São Paulo: Planeta, 2016.

DANDONA, Anu. Spirituality at workplace. National Conference on the Paradigm for Sustainable Business: People, Planet and Profit, 2017. Disponível em < [http://oro.open.ac.uk/22966/2/Karakas\(3\).pdf](http://oro.open.ac.uk/22966/2/Karakas(3).pdf) > Acessado em 20 de fev. 2018.

DEHAGHI, Morteza Raei; GOODARZI, Masoud; ARAZI, Zahra Karimi. The effect of spiritual values on employees organizational commitment and its models. Procedia - Social and Behavioral Sciences Volume 62, 24 October 2012, Pages 159-166. Disponível em < <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812034660> > Acessado em 20 de fev. 2018.

FANGGIDAE, Rolland E.; SURYANA, Yuyus; HILMIANA, Nuri Efendi. Effect of spirituality workplace on organizational commitment and job satisfaction. 3rd Global Conference on Business and Social Science-2015, GCBSS-2015, 16-17 December 2015, Kuala Lumpur, Malaysia. Procedia - Social and Behavioral Sciences. Volume 219, 31 May 2016, Pages 639-646. Disponível em < <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816301057> > Acessado em 08 de fev. de 2018.

FERRAGINO, Fernando. Múltiplas inteligências e a inteligência espiritual. Espiritualidade nos negócios: 2014. Disponível em < <http://espiritualidadenosnegocios.com.br/2014/03/multiplas-inteligencias-e-a-inteligencia-espiritual.html> > Acessado em 08 de maio de 2018.

[file:///C:/Users/profa/Downloads/the_value_of_happiness_in_the_workplace%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/profa/Downloads/the_value_of_happiness_in_the_workplace%20(1).pdf) > Acessado em 20 de fev. 2018.

GARDNER, Howard. Estruturas da mente: a teoria das inteligências múltiplas. Porto Alegre: Artes Médicas, 1994.

GAVIN, Joanne H.; MASON, Richard O. The value of happiness in the workplace. Organizational Dynamics. Vol. 33, No. 4, pp. 379-392, 2004. Disponível em <

GOLEMAN, Daniel. Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. 42. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

KARAKAS, Fahri. Spirituality and performance in organizations: a literature review. Journal of Business Ethics, Vol. 94, No. 1, pp. 89-106, 2010. Disponível em < [http://oro.open.ac.uk/22966/2/Karakas\(3\).pdf](http://oro.open.ac.uk/22966/2/Karakas(3).pdf) > Acessado em 20 de fev. 2018.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. Administração de recursos humanos. São Paulo: Atlas, 2000.

MOORE, Tom W.; CASPER, Wendy J. An examination of proxy measure of workplace spirituality: a profile model of multidimensional constructs. Journal of Leadership and Organizational Studies, 2006, Vol. 12. No. 4. Disponível em < <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/107179190601200407> > Acessado em 15 de fev. de 2018.

PIERCE, Gregory F. A. Espiritualidade no trabalho: 10 maneiras de equilibrar sua vida profissional. Campinas: Veros Editora, 2006.

RABELLO, Maria do Carmo. Inteligência espiritual: a nova dimensão para a vida plena. Tatuí: Casa Publicadora Brasileira, 2008.

REGO, Arménio; CUNHA, Miguel Pinha e; SOUTO, Solange. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. ERA-eletrônica, v. 6, n. 2, Art. 12, jul./dez. 2007. Disponível em < <http://rae.fgv.br/rae-eletronica/vol6-num2-2007/espirtualidade-nas-organizacoes-comprometimento-organizacional> > Acessado em 08 de fev. de 2018.

REGO, Arménio; SOUTO, Solange. Comprometimento organizacional em organizações autenticizóticas: um estudo luso-brasileiro. RAE. Vol. 44. Nº 3. 2004. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/rae/v44n3/v44n3a04.pdf> > Acessado em 08 de fev. de 2018.

ROBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SOUZA, Adilson. Liderança e espiritualidade: humanizando as relações profissionais. Santos: Simonsen, 2017.

TORRALBA, Francisc. Inteligência espiritual. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2013.

WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 2002.

WILBER, Ken. A theory of everything: an integral vision for business, politics, science and spirituality. Boulder: Shambhala, 2001.

ZOHAR, Donah; MARSHALL, Ian. Capital espiritual: usando as inteligências racional, emocional e espiritual para realizar e transformações pessoais e profissionais. Rio de Janeiro: BestSeller, 2006.

ZSOLNAI, Laszlo. Spirituality and ethics in management. 2. ed. London: Springer, 2011.