
ESPIRITUALIDADE NO CONTEXTO DA GESTÃO ORGANIZACIONAL: INFLUÊNCIAS, DESAFIOS E OPORTUNIDADES

RICARDO COSTA DA SILVA SOUZA CAGGY [*rickcosts@hotmail.com*], LINDEVALDO PEREIRA SOARES BARBOSA [*em.lindervaldo@gmail.com*] E ANDRÉ LUIS ARAÚJO CORREDOURA [*alcorredoura@hotmail.com*]

RESUMO

O presente trabalho tem por finalidade evidenciar a importância da espiritualidade como fator de influência no contexto da gestão organizacional. O homem tem uma vida interior, caracterizada por valores, que não pode ser dissociada dele, quando se faz presente no local de trabalho. Um trabalho significativo para o homem é aquele que apresenta meios, para o seu desenvolvimento num aspecto físico, social, profissional e espiritual. Atualmente o termo espiritualidade, tem permeado muitas organizações, visto ser uma forma melhor para compreender e atender as necessidades dos seus colaboradores, tornando-se assim uma empresa com maior diferencial competitivo. Os estudos teóricos, bem como o estudo de caso realizado em uma instituição, confessional religiosa, de ensino superior, evidenciaram que as organizações, ao adotarem em sua cultura a espiritualidade, obtiveram altos índices de satisfação dos seus colaboradores, bem como maiores resultados competitivos para a empresa. Os resultados demonstram que as organizações ao promoverem a espiritualidade, obtêm o maior diferencial competitivo, da atualidade e do futuro. Essa identidade mais humana reconhece seu colaborador como um todo, tornando-o mais satisfeito, realizado, com maiores laços afetivos em relação ao trabalho, a organização e a sociedade.

PALAVRAS-CHAVE: Espiritualidade. Gestão. Organizações.

1 INTRODUÇÃO

A perspectiva do desenvolvimento organizacional sempre esteve atrelada a fatores diferenciais que poderiam ser desenvolvidos pelas organizações para superar as suas concorrentes ou criar dificuldades para a imitação, tendo-se em vista uma orientação baseada no modelo Porteriano de competitividade. O controle de métodos e técnicas de produção, a utilização de sistemas de informação, a adoção de modelos contingenciais ou a valorização do indivíduo tornaram-se abordagens consagradas para obtenção de vantagens competitivas desenvolvidas internamente pelas organizações.

Nos últimos anos o termo espiritualidade nas organizações, ou o desenvolvimento espiritual, ou até mesmo o quociente espiritual tem se tornado recorrente nos periódicos e congressos da área de Administração. Apontando para uma nova perspectiva de análise organizacional, agora através de um recurso intangível, passional e por vezes controverso. Autores da área afirmam que “a espiritualidade faz a gestão chegar ao êxito organizacional” eleva seus participantes á realizações pessoais e profissionais, ao prestígio dos colaboradores e a aceitação da mesma pela maioria na empresa (FAVA; GILZ, 2008).

Existe, porém uma distinção necessária a ser feita entre religião e espiritualidade no local de trabalho, para Durkheim (2008) o primeiro termo refere-se a uma igreja, pois em todos os registros confiáveis da história humana, as religiões sempre estiveram como referencial uma igreja, as crenças

sempre foram institucionalizadas. Em se tratando do segundo termo para Favae Gilz (2008), caracterizar-se pelos valores humanos colocados em prática dentro das organizações, principalmente ante as situações adversas no processo da gestão, ela não se encontra imbuída por nenhum tipo de rito cerimonial institucionalizado, que se assemelhe a religião. Segundo Guillory (2000), esses valores evidenciam uma forma particular de ser e como consequência estabelece a forma correta que o indivíduo reage diante das circunstâncias que a vida prática lhe traz. O termo espiritualidade configurou-se através do processo de mudanças decorrente na religião e na religiosidade (SILVA e SIQUEIRA, 2009).

A religiosidade refere-se às matérias existentes na natureza, poder cósmico, como: rios, ventos, astros etc., objetos encontrados na superfície da terra, plantas, rochas, animais não racionais etc., esta é chamada de naturismo. A outra tem por objeto os seres espirituais, almas, gênios, espíritos, divindades (Deus ou deuses), animal racional (homem) etc., caracterizar-se por religião e recebe o nome de animismo (DURKHEIM, 2008).

Segundo Silva e Siqueira (2009) a espiritualidade tem se propagado muito em meio às organizações, por conduzi-las a uma postura mais humanista, criar uma gestão participativa, facilitar o processo de interação entre empresa e colaboradores, alinhar o interesse de ambos, desenvolver práticas de negócios mais éticas e humanas, reconhecimento maior dos valores humanos e possibilidades para o desenvolvimento dos mesmos.

Mediante exposto, este trabalho tem por finalidade demonstrar um quadro já existente que permeia as organizações, sendo este a espiritualidade, embora não tão evidente ainda dentro da sociedade. Espera-se que o presente apanhado contribua para uma clareza maior sobre espiritualidade dentro das organizações, seus benefícios para os colaboradores, ao mesmo tempo em que, possa motivar acadêmicos a realizarem outros estudos sobre o referido assunto. Após apresentar os referidos fatos, pretende-se saber quais as contribuições e influências que a espiritualidade causa no contexto organizacional. Que vantagens têm um gestor e sua organização quando adotam um modelo pautado pela espiritualidade no ambiente de trabalho. Para tanto, os tópicos a seguir fazem um apanhado geral sobre a temática, em seguida será apresentada a metodologia da pesquisa e em sequência o caso em análise e as considerações finais sobre a proposta de trabalho.

2 ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Escrever sobre espiritualidade nas organizações não parece tarefa fácil, devido muitos acreditarem ser bastante contraditório, pois a compreensão do tema dar-se como se sendo religião ou religiosidade, logo não parece haver ligação alguma sobre os ritos religiosos e as organizações, o que demonstra certa razão, no entanto os conceitos sobre os termos abordados seguem vertentes, parcialmente distintas (SZEMERE, 1999).

Neste cenário existem várias definições dos elementos, religião, religiosidade e espiritualidade nas organizações, procedentes da teologia, sociologia, filosofia e da psicologia, o que dificulta encontrar

uma conceituação que atenda aos desejos científicos, seria inevitável maior esforço, por isso muitas vezes são interpretados apenas como sinônimos. Assim os conceitos apresentados neste trabalho terão como objetivos, apenas exprimir quer, a religião, a religiosidade, e a espiritualidade existe, permeiam os homens, as organizações e se caracterizam de grande valor para as empresas e a sociedade (SILVA, 2008).

Para tanto ainda não existe uma confirmação referente ao homem ser por natureza, religioso. Confirma-se apenas sobre as civilizações passadas e as atuais, das quais se dispõe de documentos confiáveis, que sempre apresentaram ou apresentam algum tipo de manifestação religiosa (JAMES, 1994).

A palavra religião, de fonte latina, transmite a ideia de religação entre o homem e Deus, ou as dimensões misteriosas, ao cosmos, ao misterioso etc., entretanto neste relacionamento deve ficar claro ao homem o pensamento de submissão e amor de sua parte em relação a sua Divindade. A religião esta presa a uma igreja e caracterizar-se por comunidade, contem um grupo de sacerdotes ou apenas um, promove crescimento espiritual em grupo, baseia-se em um conjunto de doutrinas, é vínculo entre o sagrado e o profano, estar relacionada a questões do além-morte, busca por um poder que estar á parte do homem, que vem de fora para dentro (SIQUEIRA, 2008; DURKHEIM, 2008; SILVA, 2008; FAVA; GILZ, 2008).

São relevantes as análises de Siqueira (2008) sobre os benefícios que a religião promove em seus adeptos, ela gera uma identidade nos seus participantes, ou seja, devem ter um comportamento pessoal e social alinhado com os caracteres da entidade. Outro ponto importante é a fidelização que ela causa em seus partidários, eles a tem como único meio de conhecimento e desenvolvimento de suas crenças, e de relacionamento com Deus ou divindades. Por fim o a característica relacional, a religião tem o poder de criar, restaura e desenvolver, virtudes no homem, que estreita o vínculo entre os próprios da comunidade e com consequência os conduz a relações mais estáveis com a sociedade.

A religiosidade não convencional, ou religiosidade configurar-se principalmente por ser desenvolvida de forma individual, não apresentar uma hierarquia, não possuir um contexto doutrinária, não caracterizar-se institucionalizada, não possui clérigo e não se faz dotada de dogmas (SIQUEIRA, 2008).

Ainda segundo Siqueira (2008) a individualidade, oriunda da religiosidade, apresentar-se no mais alto nível, este fato juntamente com a transitoriedade rápida de seus participantes em relação aos ritos e crenças que ela possui, caracterizar-se como as principais causas que dificulta a formação de comunidades entre eles, quando á possibilidade de formação, esses grupos são pequenos, também isolados e usam nomes como: Sociedade, Loja, Fraternidade Eclética, Ordem, Ponte etc., com o propósito de não serem reconhecidos como igreja.

Embora não apresente um conjunto de princípios que sirva de base para um comportamento padrão dos participantes, nem tão pouco um ponto específico e inquestionável entre eles, semelhante á religião ou a religiosidade, apresentam crenças e praticas compostas pelo sacro, mágico-esotérico e “New Age¹”.

A religiosidade não convencional, não se utiliza de uma hierarquia sacerdotal, sua liderança ascende quando se mostram em um nível mais elevado em relação á meditação, concentração, iluminação,

¹ Segundo Siqueira (2003) New Age significa uma diversidade de práticas tendentes ao humanismo, sem o uso textos sagrados, dogmas, liderança hierárquica e não institucional, entretanto mantendo ligações com o cosmos, o divino, o ecológico, o sagrado, e com o misterioso.

domínio dos mantras e ritos etc., e por um conhecimento mostrado em oratória que se alinhe e satisfaça o ego dos seus participantes.

Apresentam algumas crenças e valores principais como, carma e reencarnação, visibilidade do eu interior, superior, maior, crítico; o mundo com se sendo uma ilusão; desfazer-se do ego; facilidade para a prática; liberdade religiosa; auto-aperfeiçoamento e desaparecer-se a divinização do indivíduo.

Espiritualidade é parte e tem sua origem na religião e na religiosidade (SILVA é SIQUEIRA, 2009). Para Guilhory (2002) é a forma prática que a religião assume, independente do local onde se encontre seu veículo, o homem. É a essência comum a todos os sistemas de crenças. Constitui-se principalmente no conhecimento, desenvolvimento e uso dos valores humanos, ante, principalmente a situações adversas dentro da empresa (FAVA e GILZ, 2008). Foi um termo criado com o propósito de explicar alguns fenômenos característicos do relacionamento entre as organizações e seus colaboradores, a saber: que todas as organizações têm uma “alma”, uma personalidade e conseqüentemente suas virtudes, assim de igual maneira seus colaboradores, que ambos precisam ser conscientes a esse respeito e esforçarem-se para chegar a um alinhamento entre suas ideias e seus interesses, que as organizações necessitam dos colaboradores na mesma igualdade que eles precisam delas, que fazem parte de um mesmo eco sistema, completando-se assim um ao outro, que a interatividade de ambos torna-se capaz de promover um clima mais elevado de conhecimento e desenvolvimento dos valores de ambos, que a organização, bem como os colaboradores traz em si ou são capazes de adquirir elementos intangíveis como: fidelidade, honestidade, alegria, amor, interação com o que é Divino ou com o cosmos etc., capazes de ajudá-los a obter sucesso tanto no aspecto relacional entre si, como no empreendimento organizacional, independente de conduzir, ser procedente, ou não da prática da religião ou da religiosidade (SIQUEIRA, 2008; SOARES, 1994).

Espiritualidade nas organizações tem se revelado tão próximo dos seus contribuintes que não há necessidade de se buscá-la fora, e ainda mais, configurar-se na mola propulsora para o sucesso dos colaboradores e como consequência da empresa, ela também pode trazer conhecimentos já existentes a respeito do significado da vida, como: (de onde viemos, qual o real propósito da nossa existência, para onde iremos, quando o que nos é palpável passar etc.), do trabalho, como: (porque faço, além de mim quem são os outros beneficiados, o que obtenho a mais do tangível etc.) e do sofrimento existente no âmbito organizacional, como: (falta de desenvolvimento profissional, formas precárias de trabalho, desvio de função, etc.). (EZEMERE, 1999; SILVA; SIQUEIRA, 2009).

Segundo Silva (2009) espiritualidade no ambiente de trabalho não estar ligado ao que se refere à religião ou a religiosidade nos seguintes aspectos: converter adeptos a um sistema religioso institucionalizado, fazer uso de catequeses cristãs ou rituais utilizados pelos participantes da religiosidade, num sentido “mágico-esotérico, New Age ou crenças religiosa” (SIQUEIRA, 2008), nem tão pouco utilizar-se de uma liderança espiritual hierárquica, entretanto apresenta íntimo relacionamento referente aos valores comuns a maior parte das religiões como: honestidade, paz, compaixão, amor, valorização a vida, auto-realização pessoal e profissional etc.

A facilidade para encontrar material, sobre o tema em diversos sites, o aumento repentino de palestras, seminários, livros etc., revela que nos últimos anos houve um aumento significativo da espiritualidade dentro das organizações. Tornou-se frequente, encontros com empresários, professores, gestores, consultores etc., de todo mundo para discutirem sobre negócios futuros, onde estarão vinculados meio-ambiente, ética moral e espiritualidade, afirma Paula e Costa (2008).

Para Eldred (2012) a espiritualidade nas organizações, não é o mesmo que ética moral organizacional. Ela carrega um conjunto maior de elementos, que a ética moral, a observar-se por, exemplo o amor, a esperança, o espírito de servidão etc., não comuns á ética moral. Como consequência lhe é atribuído um poder capaz de mudar sentimentos e atitudes da organização e de seus colaboradores. Ela sempre vai além do convencional, ao mesmo tempo conserva e faz a empresa avançar. Já a ética moral vai pouco além do convencional e apenas tem meios que pode conservar a organização, mediante um tradicionalismo.

Referente á espiritualidade, Fava e Gilz (2008) afirmam que ela estar imbuída de um poder capaz de transformar a maneira de pensar da organização, dos colaboradores, da sociedade e também do mundo.

São inúmeras as empresas que reconhecem o valor da espiritualidade, inclusive acreditam ser o grande diferencial competitivo do futuro entre as organizações, essa visão tem impulsionado entidades em diversos países do mundo a buscarem meios para torna-la real dentro de suas organizações. O Banco Mundial, por exemplo, induz seus empregados a se colocares em círculo, durante uma hora por semana para discutirem assuntos de caráter espiritualidade e religioso. O Taco Bell e Pizza Hut, têm capelães que cuida da parte espiritual dos colaboradores. A Monsanto usa técnicas budistas de meditação para gerentes e empregados. A leitura da torá por judeus e não-judeus durante a hora do almoço, cânticos budistas antes do horário de trabalho, a realização de cultos on-line para cristãos e simpatizantes.

Na Southwest Airlines, uma empresa de aviação americana, a espiritualidade está atrelada a cultura da organização, principalmente na gestão de pessoas. O que tem se caracterizado em uma organização flexível, ética, comprometida com o emocional, que compartilha suas ideias, aceita participação em suas decisões e com uma hierarquia menos centralizada. Tendo como resultado, um clima apropriado para o humor, a diversão, envolvimento satisfatório com os objetivos do trabalho e um trabalhador cada vez mais no controle de suas ações (SILVA; SIQUEIRA, 2009; SIQUEIRA, 2008).

É extremamente relevante, relatar-se que existem outros projetos, que confirmam e apostam na eficácia de se valorizar a vida imaterial do homem, como fator de mudanças dentro das organizações. Um exemplo muito promissor são os de Organização de Aprendizagem, uma perspectiva teórica em que Peter Senge vem testando, juntamente com sua equipe do MIT, que mesmo com poucas e apressadas experiências em empresas, tem se revelado como um potencial transformador, tanto do clima organizacional, quanto do significado do trabalho para seus colaboradores (MACHADO; DESIDERI, 2003).

Outro projeto de sucesso é denominado, Economia de Comunhão, que tem sua origem no Movimento dos Focolares (fogo no lar em italiano) ou Obra de Maria, baseado em crenças cristãs,

vinculado à Igreja Católica. Chiara Lubich, fundadora e presidente, deu origem ao Movimento dos Focolares em 1943, em Trento, Itália, no porão de sua casa em ruínas, juntamente com suas colegas em volta de uma fogueira, onde tentavam articular meios baseados em princípios cristãos, para tentar solucionar a pobreza, a indigência e as guerras no mundo. O papa João XXIII reconheceu o movimento dos Focolares, oficialmente em 1962, o mesmo difundiu-se por todo o mundo. No Brasil seu surgimento ocorreu em 1958.

O Movimento dos Focolares está estruturado em quatro dimensões que se complementam, a parte social, moral, religiosa e a parte econômica. Essa última é representada pela Economia de Comunhão, ramificação empresarial deste movimento, que nasceu no Brasil em 1991, procedente de dois motivos: um relacionamento forte e imediato e a percepção da situação econômica sofrida, vivida pelo povo Brasileiro, visualizado por uma visita que Chiara Lubich fez a uma das unidades dos Focolares no Brasil.

O fato de apresentar em 1999, 761 empresas vinculadas ao projeto por todo o mundo, mostra a eficácia da sua filosofia e gestão, que tem como principal foco o ser humano, prova disto caracterizar-se no uso dos seus benefícios, oriundo dos lucros das empresas, que tem por finalidade três áreas específicas, investimento nas empresas, auxílio aos mais necessitados em todo o mundo que fazem parte do Movimento e a formação de pessoas para ter a mesma linha de pensamento, construir um homem novo e um trabalho com significado (LEITÃO; SPINELLI, 2008; MACHADO; DESIDERI, 2003).

3 CONTRIBUIÇÕES DA ESPIRITUALIDADE NO CONTEXTO DA GESTÃO ORGANIZACIONAL

No trajeto histórico da gestão dentro das organizações, é fato que sempre se houve resistência, quando o assunto era mudança em sua forma de gerir, tal oposição dar-se por um receio de intervenção no status quo dos gestores, o que se caracterizaria como ameaça ao poder e vantagens adquiridas ao longo de suas carreiras. Entretanto, com o processo contínuo de partilha-mento técnico do trabalho, o mesmo chegou a subdivisões que o destituiu completamente do seu significado, até mesmo em uma de suas características básicas, que é proporcionar renda ao seu executante, ele falha, visto o não pagamento proporcional à exigência máxima de produção. Tal comportamento das organizações elucida que o valor humano está projetado, apenas no que ele produz economicamente, revelando-se assim em um sistema de trabalho destruidor dos sentidos, tanto num aspecto humano, quanto social.

Dentro deste cenário, a gestão apresenta-se apenas como um conjunto de técnicas operacionais, gerando assim elementos destrutivos dos vínculos humanos entre a organização e seus colaboradores. É neste panorama nebuloso que a espiritualidade apresenta-se como um potencial capaz de trazer mudanças ao quadro da gestão, bem como para um resgate do real significado do trabalho (MACHADO; DESIDERI 2003).

Existe no interior do homem uma vida intangível, com características próprias como: amor, paz, esperança, integridade, fidelidade, confiança, honestidade, servidão, gratidão, amizade, desejo de

realização profissional etc., que é correspondida e corresponde mediante um trabalho com significado. Não existe possibilidades de apropriação dessa essência humana pelo capital, nem tão pouco como separa-la do profissional, faz parte do homem e consequentemente da organização.

O local de trabalho, para uma quantidade progressiva dos colaboradores constitui-se sua comunidade ou no espaço de maior abrangência, para que ele possa alimentar essa vida e ser um conduto para alimentar outras no mesmo sentido (PAULA; COSTA, 2008).

O interesse por uma espiritualidade no local de trabalho procede tanto da gestão, quanto dos colaboradores, entretanto, os gestores devem ser os principais disseminadores da espiritualidade na organização, para isso faz se necessário que eles estejam realmente imbuídos da sua essência, acredite que ela provoca mudanças na empresa, em seu capital humano e como consequência nos stakeholders, caso contrário com o passar do tempo, será percebido por seus contribuintes que não passou de simples manobra política, com fins apenas lucrativos, o que seria extremante desumano e se caracterizaria como prejuízo a curto e longo prazo para a organização, além de gerar um marketing negativo para a empresa (SILVA, 2008; ELDRED, 2012; BLACKABY; BLACKABY, 2011).

A espiritualidade no cenário da gestão organizacional é um conduto para o gestor maximiza o seu tempo. Ele consegue identificar, dentre suas atividades, quais as que lhe são prioridade e se mantém focado nelas, investindo não só a maior parte do seu tempo, como também o melhor de suas habilidades, para o sucesso, rápido das mesmas. Também forma equipes, coesas e complementares, maior elo afetivo, identificação das habilidades fortes de uns, que possa complementar as carências dos outros e o remanejamento para as áreas que melhor atuam, preferencialmente as que se goste de desenvolver, entretanto, deve-se se ter cuidado, pois nem sempre o que mais se gosta de realizar em alguns casos, condiz com as capacidades que o indivíduo tem e são exigidas para a função, tais condições leva à organização a prosperidade como um todo (ANDERSON, 2012).

Construir uma equipe dentro destes termos estaria de acordo com o que afirma Weber (2003), sobre todo homem ter habilidades específicas dadas pelo Divino, exigindo-se assim, não um trabalho em si, mas um trabalho de acordo com a habilidade lhe concedida pelo Divino, o que daria ao homem também, maiores condições para o desenvolvimento de suas virtudes.

Tem surgido um novo modelo de gestor, mediante a espiritualidade nas organizações, extremamente comprometido com os membros da sua equipe. Para ele, os valores e interesses desses colaboradores estão alinhados com seus objetivos dentro da organização, alcança-los tendo como consequências a perda de um deles, o empreendimento concluiu-se como fracasso.

Uma gestão que proporciona meios para o conhecimento e desenvolvimento profissional, relacional e espiritual não convencional. Que procura desenvolver junto a eles uma gestão mais participativa, que estar disposta a compartilhar, ideias, valores, dificuldades, metas e os processos de gerenciamento com os mesmos. Uma gestão que apresenta um trabalho com significado para os seus contribuintes, alinhado com a missão e visão da empresa e sua importância para a sociedade (BLACKABY; BLACKABY, 2011; DEPREE, 1992).

Segundo Silva (2008) um gestor imbuído da espiritualidade tem condições maiores para apresentar aos seus colaboradores, um significado maior para o trabalho, O trabalho foi indicado pelo Divino, para que o homem mantivesse sua mente em ocupação por certo período de tempo, fortalecesse seu corpo, desenvolver suas habilidades físicas e progredir em inteligência. O trabalho mesmo permeado de cansaço e problemas traz ao homem reconhecimento, senso de utilidade, encorajamento, humor, prosperidade, proteção contra violação das leis morais e judiciais, pelo ócio e a estagnação. Homens e mulheres que tem tais tipos de pensamentos a respeito do trabalho, afirma White (1995) encontrará nele uma das mais elevadas, fonte de prazer e alegria de suas vidas.

Para Weber (2003) o trabalho tem por propósito maior glorificar o Divino, pensar assim, é visto por Ele de forma prazerosa, ao contrário do ócio, pois este geralmente conduz o homem a libertinagem, caracterizando-se como transgressão das leis divinas e morais. O homem que lançar mão ao trabalho, demonstra gratidão ao Divino, por ter lhe concedido um meio a mais para o desenvolvimento de suas virtudes, colocando-o assim em um estado de espiritualidade mais elevado.

4 METODOLOGIA

De acordo com Michel (2009), o método de estudo de caso consiste na investigação de casos isolados ou de pequenos grupos, com o propósito básico de entender fatos ou fenômenos sociais entre eles. Sendo uma técnica utilizada em pesquisas de campo que se caracteriza por ser o estudo de uma unidade, de uma empresa, ou de um grupo, com o objetivo de entendê-los em seus próprios termos e contextos. Segundo Gil (2007), o estudo de caso permite uma investigação das características significantes de eventos vivenciados, tais como: processos organizacionais e administrativos, mudança em geral, tornando a empresa como um exemplo. Assim o estudo de caso é uma ferramenta que vem sendo cada vez mais utilizada pelos pesquisadores sociais, visto servir para pesquisas de diferentes propósitos, tais como: Explorar situações da vida real cujos limites não estão claramente definidos; Descrever a situação do contexto em que está sendo feita determinada investigação; Explicar as variáveis causais de determinadas situações que não possibilitam a utilização de levantamentos e experimentos.

A natureza da pesquisa será qualitativa e o instrumento da coleta de dados irá constituir-se de um roteiro de entrevista semiestruturada. A pesquisa é um importante instrumento, que analisa opiniões, submetendo seus resultados a uma análise crítica qualitativa. Isso permite levantar atitudes, pontos de vista, preferências que as pessoas têm a respeito de determinados assuntos, permitindo também identificar falhas, erros, descrever procedimentos, descobrir tendências, reconhecer interesses, identificar e explicar comportamento (MARTINS; THEÓPHILO, 2007)

O universo da pesquisa irá ser constituído por dois grupos de gestores da organização, com idade entre 25 e 50 anos, todos de perfil espiritual, sendo um de caráter religioso e o outro da religiosidade não convencional, todos estarão inseridos na pesquisa para a busca de informações e aplicação dos resultados.

A análise desta pesquisa estará voltada para a coleta de informações que mostrará o interesse dos entrevistados sobre a importância da espiritualidade organização, como eles podem trabalhar com novas propostas de qualidade espiritual, como podem ver as vantagens existentes e abraça-las a empresa. Todos os dados que serão obtidos serão analisados, para que possam ser comparados com os resultados que podem ser trazidos para a organização. De forma estratégica estes dados podem ser utilizados para uma demonstração de mudanças com verdadeiros resultados (MICHEL, 2009). Sendo assim, a análise também é definida por Gil (2007), como uma técnica de investigação que, através de uma descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto das comunicações, tendo por finalidade a interpretação destas mesmas comunicações.

5 ESTUDO DE CASO

Este trabalho analisará uma unidade educacional de um sistema de educação vinculado a uma igreja protestante, que tem sua origem, na segunda metade do século XIX, de forma mais precisa no dia 03 de julho de 1872, na cidade Battle Creek Michigan, EUA. A necessidade surgiu, devido os participantes da entidade perceberem que o sistema de ensino tinha sido influenciado, pela teoria iluminista/evolucionista da época, o que era contrário as suas crenças. No Brasil a rede de Educação foi implantada no ano de 1896, na cidade de Curitiba, no estado do Paraná. Sua filosofia seguia a mesma linha de pensamento inicial, que o ensino deveria manter o conhecimento das ciências, sempre alinhados com suas crenças religiosas.

Este sistema educacional goza de um status privilegiado na atualidade, por ter o segundo maior sistema educacional privado do mundo e por apresentar de forma singular, um programa de internato em uma quantidade razoável de suas instituições (MENSLIN, 2009). Neste estudo será mantido a confidencialidade do nome da instituição cumprido os acordos éticos para o desenvolvimento da pesquisa, sendo assim serão usados nomes fictícios para a identificação e caracterização da organização.

O estudo empírico realizado para obtenção de dados, necessário a este trabalho foi realizado com gestores e coordenadores da Unidade Educacional da Bahia (UEB), que está ligada à Rede Mundial de Educação confessional, que fora supramencionada. Fundada em 14 de outubro de 1979, com um campus de mais de 200 hectares, localizado a 120 km de Salvador (Capital da Bahia) a UEB, está localizada na Cidade de Cachoeira, e é a maior instituição privada de ensino do Recôncavo Baiano, tanto em tamanho, quanto em número de alunos. Por suas cadeiras e salas de aulas passaram cerca de 35.000 alunos, em todos os níveis educacionais. Atualmente, além do Ensino Superior (com graduação e pós-graduação), a UEB sustenta o maior colégio de Ensino Fundamental e Médio do Recôncavo Baiano, uma Escola de Música e Residenciais de Alunos no estilo pensionato.

A UEB conta com cerca de 600 colaboradores, sendo que destes 380 funcionários e o restante de estagiários. São aproximadamente 80 professores do ensino superior. A organização está dividida em 5 diretorias (Diretor Geral, Administrativo, Desenvolvimento Estudantil, Acadêmico e Diretor do Seminário de Teologia).

6 ANÁLISE DOS RESULTADOS

As entrevistas foram realizadas durante o mês de outubro de 2013 e revelou importantes descobertas para o campo de estudo da espiritualidade. A exemplo, no que se refere ao respeito e aos benefícios, que a entidade transmite para os seus colaboradores, por se caracterizar como espiritual religiosa, os entrevistados apresentaram seus pensamentos, da seguinte forma: a) “[...] a religião nos dá a compreensão de que existe um Deus, que foi Ele quem deu existência a tudo, que pertencemos a Ele e é esse mesmo Deus, quem dirige os nossos passos, nos possibilitando assim desenvolver o nosso trabalho, com maior alegria, visto que o fazemos para Ele, apesar do desconforto e cansaço que todo trabalho traz.”; b) “[...] essa instituição por ser confessional religiosa, apresenta uma identidade própria e os que dela fazem parte, em sua grande maioria assumiram a mesma identidade, o que facilita o desenvolvimento de suas atividades, dentro de uma mesma linha de pensamento”; “[...] as crenças, os dogmas, os ritos e as doutrinas de uma religião, formula um conceito, que ao ser aceito e seguido por um grupo, tem o poder de os unir;” c) “[...] nos torna sociável, o que facilita o viver em comunidade”; e d) “[...] a religião nos ajuda a identificar, preservar e desenvolver nossos valores, gerando assim um clima organizacional favorável, para o desenvolvimento de nossas atividades”.

Estes pensamentos demonstram um alinhamento com os enunciados apresentados por Siqueira (2008); Durkheim (2008); Silva (2008); Fava; Gilz (2008), onde alegam ser a religião, uma filosofia que coloca o homem em submissão a Deus, liga-o a uma igreja, a uma comunidade, proporciona-lhe uma identidade e coloca a sua disposição um poder capaz de feitos miraculosos, entretanto a parte dele.

Outra questão proposta para os entrevistados foi como eles descreveriam o modelo de gestão dessa organização: a) “[...] seguem um modelo de gestão hierárquico”; b) “[...] A gestão desta organização, toma suas decisões tendo por base uma filosofia bíblica, que segundo nossas crenças já foram estabelecidas por nosso criador”; e c) “[...] acredito que alguns, por não terem um conhecimento real, do propósito desta entidade, por uma influência de um dos modelos da gestão secular autocrática e por uma ambição natural de todo homem por poder, possa tornar esta gestão, em alguns casos, ou departamento autoritária, entretanto ela nunca foi e nunca será autoritária, visto ser guiada por um Deus, que em sua essência é caracterizado como amor e neste, o que impera é a democracia e a liberdade de expressão.”

Tais convicções fazem uma alusão ao que relata Durkheim (2008), sobre toda religião estar vinculada a uma igreja e está submissa a uma Divindade que estabelece uma gestão hierárquica e democrática.

Quando questionados sobre os meios utilizados pela organização, para deixar claro sua preocupação em relação aos seus colaboradores, num aspecto físico, social e espiritual, expressaram-se da seguinte forma: a) “[...] existe em nossa cultura uma filosofia estabelecida para o cuidado da saúde e do corpo, somos orientados sobre como termos uma alimentação saudável e sobre a necessidade de praticarmos exercícios físicos, com a finalidade termos uma vida feliz”; b) “[...] temo não só uma

filosofia, mas toda uma estrutura física composta por: pista para caminhada e corrida, duas academias, uma piscina infantil e outra para adultos, campo para futebol, três quadras, sendo duas cobertas, uma clínica para fisioterapia, auxílio psicológico, por profissionais capacitados, refeitório com sistema nutricional, totalmente integral vegetariano e salão de jogos, tudo com o propósito de atender as necessidades físicas dos nossos colaboradores, se assim houver disposição da parte deles”; c) “[...] temos um grêmio para funcionários, que lhes proporciona viagens e hospedagem, durante alguns dias para laser, almoços espaciais, regulares para eles”; e d) “[...] eventos espirituais como: cultos todos os dias em cada departamento, antes das atividades, uma semana de oração a cada semestre, aula magna, no início de cada semestre, um culto semanal, envolvendo toda a comunidade e alguns eventos esporádicos, também religiosos ao longo do ano”.

Os pensamentos aqui expostos estão diretamente associados com as expressões feitas por Siqueira (2008), quando relata que a religião tem o poder de induzir os seus participantes, a viverem em comunidade, preocupando-se assim com o bem estar, uns dos outros, num aspecto físico, social e espiritual.

Quando os colaboradores foram indagados se acreditavam que a organização, lhes proporcionava um trabalho com significado, suas expressões foram as seguintes: a) “[...] as ocupações referente á minha função, sempre estão um pouco além do tempo que disponho para realiza-las, o que mantém minha mente ocupada durante, todo tempo, no meu expediente de trabalho”; b) “[...] há um incentivo constante dessa organização, com base na bíblia, para que seus funcionários cresçam, entretanto não depende só da entidade, para que ocorra tal tipo de desenvolvimento profissional e físico, cada colaborador, deve ter sua parcela de contribuição, para este fim”; c) “[...] neste trabalho me realizo, porque não faço simplesmente por recursos financeiros, mas por saber que o realizo principalmente para Deus e para o meu próximo”; d) “[...] uma organização que lhe oferece a liberdade de expressão religiosa e ainda mais, lhe ajuda a desenvolvê-la dentro do próprio ambiente de trabalho, oferece sim um trabalho com significado, pois possibilita a seus colaboradores, serem eles por completo no local de trabalho”; e) “[...] essa organização, compreende que todo ser humano, tem uma vida interior espiritual, que precisa ser cuidada e não pode ser deixada a parte do trabalho”.

Essas opiniões fazem justiça ao que encontramos escrito nos relatos de White (1995); Weber (2003), a respeito do trabalho com significado, este teria que envolver uma compreensão, valorização e um cuidado referente ao ser humano num todo, lhe possibilitando assim um crescimento em todas as áreas, o que estaria de acordo com a vontade de seu Criador.

Quanto á religião ser um fator contribuinte para as atividades da organização, os entrevistados responderam da seguinte forma: a) “[...] ela nos ajuda a enxergar um propósito para o que fazemos”; b) “[...] nos ajuda a desenvolver valores como: amor, integridade, esperança, domínio próprio, um espírito alegre, confiança etc. que torna o fardo do trabalho menos pesado”; c) “[...] ela não só me ajuda a desenvolver minhas atividades com maior alegria, como também contribui para que eu tenha melhores

relacionamentos dentro da organização, o que também creio fazer parte da jornada de trabalho diária”; d) “[...] a região me ajuda a desenvolver um trabalho com significado”; e) “[...] a própria organização ao assumir uma identidade religiosa, contribui para um clima organizacional favorável ao desenvolvimento de suas atividades, bem como para o desenvolvimento de todas as capacidades dos seus colaboradores”; e f) “[...] ela nos proporciona segurança em relação ao trabalho”.

As afirmações coadunam com o proposto por Silva (2008); Eldred (2012); Blackaby; Blackaby, (2011), sobre a religião ser o meio mais imponente para o desenvolvimento, dos valores humanos e de um clima organizacional, alinhado com esses valores.

Quando foi perguntado aos colaboradores, se eles já tinham tido outra experiência de trabalho em uma organização não religiosa e qual a principal diferença para eles, pode-se coletar os seguintes resultados: a) “[...] já, não tinha liberdade para expressar minhas crenças religiosas”; b) “[...] sim, era útil apenas como mão-de obra, em termos sociais era excluída por deixar claro, que fazia parte de uma religião”; d) “[...] já, o espírito de comunidade acontecia apenas de forma parcial, visto que só era vivenciado dentro da empresa, ao sair dela era cada um por si mesmo”; e e) “[...] sim, o trabalho apresenta dois significados apenas, dinheiro e poder, já, os valores humano não são vistos, como necessidades”.

Essas informações retratam bem o que Paula; Costa (2008); Fava; Gilz (2008); Siqueira (2008); Ezemere (1999); Silva; Siqueira (2009), falam a respeito da necessidade das organizações terem permeado na própria cultura a espiritualidade, com o fim de suprir melhor as necessidades de seus colaboradores.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As discursões apresentadas buscaram evidenciar a importância da espiritualidade dentro das organizações. Pois com a delimitação e monopolização do trabalho, o mesmo deixou de representar seu real significado, para aqueles que o executam. Grande parte das organizações tornaram-se tão mecânicas, que passaram a ver seus colaboradores simplesmente como máquinas, a serem utilizadas em seus processos de produção. Ainda mais, parece até contraditório, entretanto não o é, quanto mais o colaborador produz, menos valorizado ele é, visto o lucro dos seus esforços não serem lhe repassado, mas permanecer nas mãos, dos que controlam o trabalho. Para os contribuintes das organizações o trabalho tornou-se nada mais, do que um sofrimento necessário para se obter a sobrevivência.

Neste cenário nebuloso a espiritualidade é o grande diferencial, dentro de qualquer organização, pois apresenta meios capazes de fazer mudanças em todo contexto. Longe de ser utopia tal afirmação, pois a maiores necessidades humanas no ambiente de trabalho não se caracterizam simplesmente por remunerações mais elevadas, mas principalmente pela identificação, reconhecimento e esforços para satisfazer as necessidades em termos de valores humanos. A espiritualidade traz justamente para as organizações, a proposta de criar um ambiente para o trabalhador, onde ele se sinta compreendido, valorizado amado, respeitado, tenha liberdade de expressão religiosa, possa viver em comunidade, ser criativo, esteja no comando das suas atividades e tenha um trabalho que lhe ocupe a mente, desenvolva

suas aptidões físicas e suas capacidades mentais, obtendo desta forma um trabalho com significado. Uma nova organização, um novo colaborador e um trabalho significativo, é o que a espiritualidade produz.

Embora o exposto acima, sobre a espiritualidade dentro das organizações retrate um panorama satisfatório, faz-se necessário novos estudos sobre o assunto abordado, por se fazer presente no decorrer das análises, uma série de questionamentos não respondidos como: por que o assunto ainda não é tão popular dentro das organizações, inclusive no meio acadêmico? Por que as pessoas a associam quase sempre a religião ou a religiosidade, seria possível desenvolvê-la sem o auxílio das mesmas? Em uma organização, onde a espiritualidade faz parte da sua cultura, um indivíduo que tenha habilidades correspondentes a função, entretanto não esteja disposto a admitir tal filosofia, terá seus anseios correspondidos ou não? Seria possível uma organização fazer uso da espiritualidade, com o propósito de alienar seus colaboradores (entre outros)?

A pretensão real com tudo que foi discorrido neste trabalho, é que tenhamos organizações, mais produtivas, com maiores possibilidades para que seus colaboradores se realizem, de forma profissional, relacional e espiritual.

REFERÊNCIAS

- ANDERSON, Dave. **A fé nos negócios**. Trad. Marcello Lino. Rio de Janeiro: Sextante, 2012.
- BLACKABY, Henry T. **A liderança espiritual: desenvolvendo líderes para todos os tempos**. Trad. Judson Canto. São Paulo: Life Way® CLC, 2011.
- COSTA, Daiane Leal; PAULA, Roberta Manfron. **A espiritualidade como diferencial competitivo para as organizações**. Pouso Alegre- MG: Univás, 2008.
- DESIDERE, P. Eugenio dos Santos; MACHADO, Ana Clara Morrissory. **Projeto de economia de comunhão: uma porta para se repensar a gestão empresarial**. Ouro Preto: ENEGEP, 2003.
- DURKHEIM, Émile. **As formas elementares de vida religiosa**. Trad. Joaquim Pereira Neto. 3. Ed. São Paulo: Paulus, 2008.
- ELDRED, Ken. **Deus no trabalho: Transforme pessoas e nações por meio dos negócios**. Trad. Cintia Tavares Oliveira Zago. São Paulo: Editora Universidade da Família, 2012.
- FAVA, Rubens; GILZ, Claudino. **Espiritualidade Organizacional**. Rio de Janeiro: Brasport, 2008.
- GUILLORY, Willian. **A empresa viva: Espiritualidade no local de trabalho**. São Paulo: Cultrix, 2000.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- JAMES, E. O. **História de las religiones**. Madrid: Alianza, 1994.
- LEITAO, Sergio Proença; SPINELLI, Renée Assayag. **Economia de comunhão no Brasil: a produção em administração de 1991 a 2006**. Rio de Janeiro: RAP, 2008.

- MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MENSLIN, Douglas. **Gestão escolar para quem é, está ou será gestor: uma visão histórica, ética e prática da administração confessional**. Curitiba: Educação Adventista, 2009.
- MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2007.
- SILVA, Rogério Rodrigues. **Espiritualidade e Religião no Trabalho: Possíveis Implicações para o Contexto Organizacional**. Psicologia Ciência e Profissão, 2008.
- SIQUEIRA, Deis. **O labirinto ocidental. Da religião à espiritualidade. Do institucional ao não convencional**. Brasília: Soc. Estado, 2008.
- SIQUEIRA, Deis; SILVA, Rogério Rodrigues. **Espiritualidade, religião e trabalho no contexto organizacional**. Maringá: Psicologia em Estudo, 2009.
- EZEMERE, Juan Ivan. **Espiritualidade nas empresas**. 3. Ed. São Paulo: Makron Books, 1999.
- WEBER, Max. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. 2. Ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.
- WHITE, E. G. **Patriarcas e Profetas**. Trad. Flávio L. Monteiro. 14. Ed. São Paulo: Casa Publicadora Brasileira, 1995.