



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS ANGICAL DO PIAUÍ
CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

DANIEL HENRIQUE PEREIRA DE NAZARETH

ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

ANGICAL DO PIAUÍ

2023

DANIEL HENRIQUE PEREIRA DE NAZARETH

ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso (artigo científico) apresentado como exigência parcial para obtenção do diploma do Curso de Bacharelado em administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Angical.

Orientador: Prof. Me. Reginaldo Magalhães.

ANGICAL DO PIAUÍ

2023

ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Daniel Henrique Pereira de Nazareth¹
Reginaldo Magalhães²

RESUMO

O presente estudo tem como tema a "espiritualidade nas organizações" e objetiva compreender os impactos da espiritualidade na relação que se estabelece entre indivíduo e organização, evidenciando que nesse sentido, a espiritualidade nada tem a ver com aspectos místicos ou isolados, e sim com o exercício de um trabalho que vá além de uma boa remuneração, mas que confira um significado maior, em harmonia com as necessidades e aspirações individuais. Isso se deu a partir de uma revisão criteriosa, que constatou que os princípios de espiritualidade, quando adequadamente implementados, tendem a influenciar positivamente em aspectos como motivação e criatividade dos colaboradores. Além disso, abordou-se a conexão que há entre os princípios de espiritualidade e o estudo dos aspectos positivos dos indivíduos endossados pela psicologia positiva.

Palavras-chave: espiritualidade; organizações; influência, desempenho.

ABSTRACT

The present study has "spirituality in organizations" as its theme and aims to understand the impacts of spirituality on the relationship established between individual and organization, showing that in this sense, spirituality has nothing to do with mystical or isolated aspects, but with the exercising a job that goes beyond good pay, but that gives it greater meaning, in harmony with individual needs and aspirations. This was based on a careful review, which found that the principles of spirituality, when properly implemented, tend to positively influence aspects such as employee motivation and creativity. In addition, the connection between the principles of spirituality and the study of the positive aspects of individuals endorsed by positive psychology was addressed.

Keywords: spirituality; organizations; influence; performance.

Data de aprovação: 31/05/2023.

1 INTRODUÇÃO

¹ Acadêmico em Bacharelado em Administração no IFPI – Campus Angical. E-mail. caang.20181baa09@aluno.ifpi.edu.br.

² Mestre em Ciência da Propriedade intelectual, pela Universidade Federal de Sergipe (IFS - 2020). Especialista em logística e distribuição pela Universidade Federal do Piauí (UFPI - 2016). Graduado em Administração de Empresas pela Universidade Federal do Piauí (UFPI - 2014). Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI). E-mail reginaldo.magalhaes@ifpi.edu.br

Diante das significativas transformações sociais observadas na sociedade moderna, é possível constatar mudanças importantes no ambiente, nas relações, na economia e até no mundo corporativo, mas a despeito de tudo isso a espiritualidade, tem resistido ao tempo e continua a influenciar na definição de valores morais, políticos e socioeconômicos da sociedade e consequentemente das organizações. O fator da espiritualidade e da busca pelo sagrado continua sendo uma constante em todas as épocas. (TECCHIO; BRAND, 2016).

O tema da espiritualidade nas organizações vem despertando o interesse de diversos estudiosos das principais linhas teóricas administrativas, mas tem maior repercussão dentre as vertentes que preconizam o capital humano como fator decisivo para o sucesso organizacional, pois reconhecem que a garantia do mesmo está diretamente relacionada com a motivação, com as ações de responsabilidade social, com o grau de satisfação das pessoas e o envolvimento de todos os colaboradores junto à organização. Desse modo, considerar a importância da espiritualidade no contexto organizacional é um desafio que requer um conjunto de procedimentos éticos e morais que podem repercutir no modo de operar de toda a organização. (SILVA, 2012).

Diante disso, a fim de compreender os impactos positivos da espiritualidade na relação que se estabelece entre indivíduo e organização, o presente artigo propõe uma breve análise acerca do impacto dos princípios da espiritualidade na relação indivíduo-organização, visando compreender como tais princípios podem influenciar o comportamento de profissionais dentro de uma organização. Objetiva também apresentar as concepções sobre espiritualidade na visão de acadêmicos, gestores e colaboradores; identificar como esses princípios podem influenciar no grau de motivação; descrever as práticas ligadas à espiritualidade nas organizações.

A presente pesquisa justifica-se pela possibilidade de inserir no ambiente organizacional princípios de comportamentos que norteiam os indivíduos nos seus tratos entre pessoas, independente da hierarquia, criando assim um ambiente prazeroso dentro das instituições organizacionais, e como estes influenciam na motivação dos colaboradores.

Para a obtenção dos resultados propostos, o presente estudo aborda uma perspectiva qualitativa, classificando-se como uma pesquisa básica, norteando-se na finalidade de agregar conhecimento. Além de exploratória, que por sua vez busca tornar a temática mais explícita e construir hipóteses através de levantamentos bibliográficos.

Finalmente, foi dividida a pesquisa em cinco partes. Onde a primeira intitulada introdução; seguida da fundamentação teórica para embasamento da pesquisa com os tópicos: conceitos iniciais, espiritualidade nas organizações; por conseguinte, na terceira parte são descritos os procedimentos metodológicos; na quarta parte é apresentada a análise dos resultados; e, no final, a quinta parte contemplando as considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste tópico a pesquisa está estruturada em 2 partes. Sendo a primeira denominada “Conceitos iniciais”. E a segunda apresenta-se como “Espiritualidade nas organizações”.

2.1 CONCEITOS INICIAIS

Nos primórdios do desenvolvimento da gestão como ciência a relevância de alguns fatores pessoais e sociais dos trabalhadores, como por exemplo a espiritualidade que cada indivíduo possuía foi desconsiderada. Essa falta de conexão entre gestão e espiritualidade se deu em grande parte ao fato de que, a espiritualidade continua sendo um "tabu" nas organizações. No entanto, quando uma pessoa se torna parte integrante de uma organização, ela

carrega consigo todos os aspectos constituem sua humanidade e individualidade, incluindo sua natureza, espiritualidade e valores pessoais. (WORD, 2012).

Para Boff (2006) e Murad (2007), a espiritualidade é compreendida pela expressão de valores específicos, como amor, paciência, tolerância, capacidade de perdoar, responsabilidade, harmonia, felicidade e fé. Farias, Melo e Lima (2017) mencionam que a espiritualidade pode ser descrita em termos de religião, que se concentra na conexão com Deus, ou em termos de metafísica, que se concentra em acreditar em um poder superior a si mesmo, ou mesmo uma força humanista, com ênfase nas relações além dos aspectos puramente religiosos.

Considerando isso, a ideia de espiritualidade no trabalho é caracterizada antes de tudo pelo senso de conexão do indivíduo consigo mesmo e com a comunidade em que está inserido, além da possibilidade de desempenhar atividade significativa e relevante, portanto, pode-se estabelecer uma conexão entre a psicologia positiva e a espiritualidade nas Organizações. (REGOS; CUNHA; SOUTO, 2007). Tendo em vista que a psicologia positiva tem sido descrita como um movimento que avança nas ciências sociais e comportamentais que considera aspectos como a felicidade e outras emoções positivas, seus benefícios e formas de desenvolvê-las.

A psicologia positiva pretende ser uma disciplina científica, rigorosa e baseada em evidências que identifica intervenções que promovam o bem-estar e a qualidade de vida. O movimento da psicologia positiva surgiu para quebrar preconceitos negativos sobre o desenvolvimento humano através do estudo dos aspectos positivos dos indivíduos, e como as emoções positivas se destacam nos atuais estudos. (NUNES 2007).

Nessa perspectiva, a espiritualidade nas organizações, está relacionada ao desenvolvimento pessoal, caracterizada pela busca de uma vida significativa, com integridade e interconexão. (WEINBERG; LOCANDER, 2013).

2.2 ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

De salas de reuniões a refeitórios corporativos, de reuniões de negócios a boletins administrativos, de empresas de consultoria administrativas a escolas de negócios, a preocupação com os estudos da espiritualidade organizacional vem aumentando rapidamente. Pesquisas recentes no mundo dos negócios tentam entender como a espiritualidade afeta os trabalhadores que buscam mais dinheiro, visando maior autonomia e participação nas organizações (FARIAS; MELO; LIMA, 2017).

Esses estudos tendem a evidenciar que realização profissional está diretamente relacionada com o exercício de um trabalho que exceda o direito de uma remuneração justa, mas que confira um significado maior, em harmonia com as necessidades e ambições de cada indivíduo. Por esse motivo, empresários, gestores e funcionários passaram a tratar desse assunto com mais naturalidade, atentando não só para o talento, mas para toda a experiência subjetiva do indivíduo (ARRUDA, 2005).

Esse fator pode ser descrito como empenhamento organizacional, sendo definido como um estado psicológico que caracteriza o relacionamento que um indivíduo desenvolve com a organização e reduz a probabilidade do mesmo deixá-la (REGOS; CUNHA; SOUTO, 2007). Esse tema tem despertado grande interesse dos pesquisadores, levando a apontarem que, das diversas variáveis atitudinais estudadas pelos psicólogos organizacionais, apenas a satisfação no trabalho recebeu mais atenção do que o empenhamento. Aprimorando o ambiente das pessoas para melhorar o desempenho da equipe e a harmonia, levando as organizações a melhores resultados organizacionais. (REGO; SOUTO, 2004).

Onde esta é desencadeada pela constatação de que cada um é movido individualmente por uma força interior, aumentando e mantendo o senso de honestidade, criatividade,

proatividade, carinho, confiança, coragem, o que leva à criação coletiva de um ambiente inspirador, a fim de proporcionar um aumento no desempenho da equipe e harmonia geral, levando a organização a melhores resultados organizacionais. (TECCHIO; BRAND, 2016).

A partir do momento em que um foco limitado no ganho econômico passa para o crescimento humano, pode-se observar que tanto trabalhadores quanto gestores não estão mais apenas atrás de dinheiro, mas cada vez mais buscam outros valores, como significado pessoal, crescimento inclusive, crescimento espiritual no local de trabalho. (FARIAS; MELO; LIMA, 2017).

Os reais fatores que contribuem para o desenvolvimento espiritual das organizações ainda não são claros, mas é certo que a dinâmica de trabalho imposta pelo ambiente competitivo faz com que as pessoas sintam que precisam fazer muito trabalho na organização em pouco período de tempo. Essa sobrecarga pode levar à fadiga, insônia, cansaço, estresse e outros fatores que afetam os indivíduos no ambiente de trabalho e levam a um relacionamento interpessoal ruim com outros colegas, amigos e até mesmo familiares. (TECCHIO; BRAND, 2016).

A maioria dos funcionários procura um ambiente de trabalho que seja significativo para eles e que lhes proporcione uma sensação de conexão. As organizações, por outro lado, não procuram mais trabalhadores apenas com formação e as habilidades necessárias para melhorar a lucratividade a longo prazo, mas pessoas saudáveis que tenham integrado ao trabalho, corpo, mente e espírito. (TECCHIO; BRAND, 2016).

Com isso, percebe-se que a espiritualidade nas organizações nada tem a ver com aspectos místicos ou isoladas. Sua compreensão começa com a percepção de que as pessoas têm uma vida externa e interna, e que cultivar a vida interna pode levar a uma vida externa mais significativa e produtiva. Ela é endossada pela psicologia positiva, e concentra-se no ser, não apenas nas oportunidades de realizar, tarefas físicas ou intelectuais no ambiente de trabalho (FARIAS; MELO; LIMA, 2017).

Essa estranheza com o tema em sua maioria se dá principalmente por se tratar de um conceito multifacetado que inclui intimidade com o eu interior, valores, moral, necessidades, significado e propósito, proporcionando uma experiência de desapego por meio do trabalho. (WEINBERG; LOCANDER, 2013).

....

expostas argumentações às ideias de forma objetiva e, que estejam em consonância com o tema abordado na introdução. O desenvolvimento deve ser fundamentado em referencial teórico.

Tanto a estrutura do texto, quanto a numeração sequencial dos itens, as citações e referências devem seguir as normas da ABNT destinadas a cada caso e conforme estabelecido no Manual de TCC do IFPI. O mesmo vale para as ilustrações.

Quando o autor do trabalho científico faz uma transcrição textual (cópia) de parte da obra de outros autores para fundamentar sua produção textual. Quando até 3 linhas é considerada curta e mais de 3 linhas é considerada longa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho, busca compreender o impacto da espiritualidade na relação estabelecida entre indivíduos e organizações, e analisar um panorama geral de sua influência na relação entre indivíduos e organizações, visando demonstrar como estes afetam o comportamento dos

mesmos. Tendo como base pesquisas que podem ter sido publicadas através de livros, jornais, revistas, teses, dissertações e eventos científicos.

O estudo utilizou uma abordagem qualitativa, que consiste em uma série de práticas e interpretações que permitem ampliar a visão de mundo. No mesmo nível, envolve uma abordagem interpretativa, o que significa que a pesquisa é específica ao contexto na tentativa de entender ou explicar os fenômenos que as pessoas conceituam (Denzin e Lincoln, 2006). Além de ser caracterizada como pesquisa puramente básica. Consoante Gil (2017).

É tipicamente um estudo exploratório em concordância com os parâmetros dos objetivos específicos do estudo. Vergara (2004), é realizado em áreas onde o acúmulo de conhecimento e o conhecimento sistemático são escassos. Devido ao seu caráter exploratório, não contempla hipóteses que possam surgir durante ou ao final do estudo.

A mineração de artigos é realizada principalmente com base na tecnologia Spell SPELL (Scientific Journal Electronic Library), e Google Acadêmico. Esta seleção é respaldada pela qualidade dos artigos científicos agregados em suas plataformas, alicerçando os objetivos de pesquisa. As principais palavras-chaves buscadas na pesquisa foram: espiritualidade nas organizações, satisfação, religião e as organizações.

O estudo foi construído a partir dos procedimentos expostos, onde os resultados obtidos serão demonstrados através da análise de dados e do objetivo de pesquisa.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

O processo de análise da narrativa sobre o estudo observado, permite a identificação de diversas unidades de sentido que, em conjunto, constituem o tema que orienta a análise. O mesmo é apresentado e discutido com dimensões qualitativas, pois surgem de dados coletados e de dimensões teóricas escolhidas.

O tópico a seguir descreve os resultados obtidos a fim de alcançar o objetivo proposto por esta pesquisa. Que busca mostrar através da exposição de conhecimentos, uma breve análise acerca do impacto dos princípios da espiritualidade na relação indivíduo-organização, visando compreender como tais princípios podem influenciar o comportamento de profissionais dentro de uma organização, bem como apresentar as concepções sobre a espiritualidade na visão dos acadêmicos, gestores e colaboradores, como também identificar como esses princípios podem influenciar no grau de motivação e por fim, descrever práticas ligadas a espiritualidade nas organizações.

4.1 EVIDÊNCIAS PERCEPCIONADAS

Depois de uma revisão criteriosa de literatura, na qual 14 artigos foram selecionados para compor este estudo, ficou evidente que princípios de espiritualidade tendem a influenciar positivamente no grau de motivação e na criatividade. Sem os quais, o comprometimento e a motivação para o trabalho são comprometidos. Cooperação e trabalho em equipe são afetados. Os níveis de estresse são elevados, ocasionando uma má tomada de decisões e problemas de saúde física e mental.

Além disso, com a falta de tais princípios, os indivíduos têm menor identificação com a organização, o que pode se refletir na forma como eles representam a organização externamente e, portanto, na reputação da mesma. Em decorrência disso, é mais provável que o talento deixe a empresa, tornando menos atraente o recrutamento e a seleção de bons candidatos, e a lealdade organizacional tende a diminuir.

Boff (2006), traz conceitos importantes sobre espiritualidade, sua compreensão e valores, esses conceitos serviram de base inicial e ponto de partida para todo esse estudo.

De forma semelhante, Farias, Melo e Lima (2017), dissertaram sobre as concepções e práticas ligadas à espiritualidade nas organizações de trabalho, nas visões da academia,

professores universitários, e do mercado, representado por gestores e subordinados. Onde ficou evidenciado, que o conceito de espiritualidade é bastante diversificado, permeando as crenças, religiões e mitos, além das interações entre as pessoas, sem necessariamente envolver a presença do sagrado ou divino. Ainda referente às práticas relacionadas à espiritualidade, constatou-se que elas contribuem diretamente para a melhoria dos resultados organizacionais.

Nunes (2007), por sua vez, discorre sobre a psicologia positiva e como compreende o funcionamento positivo da personalidade, o bem-estar subjetivo e o ensino da resiliência. Emoções e sentimentos desempenham um papel vital na forma como as pessoas respondem ao seu ambiente. Há algumas atividades que favorecem o bem estar e consequentemente a forma de ver o mundo empresarial.

Silva (2012), salienta que A espiritualidade tem forte influência no comportamento do indivíduo em ambiente empresarial, com particular destaque para a superação e realização pessoal, que, juntamente com a criatividade, tem um impacto significativo nos níveis de produtividade e adaptação a circunstâncias adversas.

Murad (2007), mostra o que a espiritualidade traz para a sua prática de gestor, bem como ela pode ser inserida na organização, e acima de tudo a dificuldade de conciliar espiritualidade e gestão. E destacou que a espiritualidade pode contribuir de forma positiva pois é compreendida pela expressão de valores específicos, como amor, paciência, tolerância, capacidade de perdoar, responsabilidade, harmonia, felicidade e fé.

Arruda (2005), demonstrou em sua pesquisa que os ganhos de desempenho e produtividade se devem a um significado mais profundo, e que a espiritualidade proporciona ao trabalhador um senso de pertencimento e propósito, buscando o reconhecimento de quem ele realmente é, ou seja, a pessoa inteira, com espírito, coração, alma, paixão, esperança, talentos, ambições, família, vida privada e emoções. Já as organizações buscam colaboradores “saudáveis” e que integrem corpo, alma, espírito e trabalho, além de formação acadêmica e habilidades específicas, para aumentar o desempenho.

Além disso, Regos, Souto (2004), enfatizam que a espiritualidade nas organizações está amplamente relacionada à satisfação e engajamento no trabalho, comprometimento organizacional e intenção de continuar trabalhando na organização; aumento da autoestima também contribui para a eficácia da liderança. Eficácia alcançada por meio de valores espirituais como integridade, honestidade, humildade e prática espiritual, respeito pelos outros, tratamento justo, demonstração de cuidado e preocupação, ouvir e reconhecer as contribuições dos outros e engajar-se em práticas reflexivas.

Enquanto isso, Boff (2006) e Murad (2007) destacam que por se tratar de um tema ainda inicial, dado o contexto organizacional, seu conceito ainda é bastante discutido, com cada autor tentando estabelecer "seu conceito" sobre o que é espiritualidade nas organizações. Lidar com essas questões não é fácil e requer profunda reflexão e pesquisa. De fato, as pesquisas realizadas representam um avanço na compreensão dos fenômenos humanos, sobretudo, complexos de compreender.

Por conseguinte Regos, Cunha, Souto (2007), realizaram uma pesquisa analítica aonde a amostra englobou 361 colaboradores de 154 organizações, de vários setores de atividade. A idade média era de aproximadamente 33 anos, e o tempo médio de permanência na organização atingia 6 anos, e 35% (trinta e cinco por cento) eram do sexo feminino. Dos quais todos possuíam formação universitária e realizavam funções diversas como: técnicos de entidades bancárias e seguradoras, analistas financeiros, técnicos de recursos humanos, juristas, engenheiros, promotores de vendas, funcionários públicos em Câmaras Municipais e instituições de ensino superior. Onde foi pesquisado a medida de comprometimento e a medida da espiritualidade.

Onde ficou evidente que, em geral, a espiritualidade foi significativamente correlacionada com o comprometimento organizacional, uma tendência que foi particularmente

pronunciada para o afetivo e menos para o instrumental. Quando os indivíduos encontram forte espiritualidade em organizações, empregos e equipes, eles tendem a mostrar maior comprometimento emocional e normativo e menos comprometimento instrumental.

Sendo assim, Farias, Melo e Lima (2017), reiteram que quando as pessoas percebem a espiritualidade nas organizações, no trabalho e nas equipes, elas têm laços emocionais e normativos mais fortes e laços instrumentais mais fracos. As variáveis espirituais com maior potencial explicativo foram felicidade no trabalho e alinhamento dos valores pessoais com a organização.

Em contrapartida a isso, os mesmos autores ressaltam ainda que a maior parte da literatura não tem base empírica, mantendo muitas vezes o estudo apenas no campo das ideias, salvo alguns estudos dentro os quais eles usaram parte na construção e formulação da pesquisa. Julgam ainda que se faz necessário surgimento de novos estudos na área.

Entretanto, Tecchio e Brand (2016) apontam que a espiritualidade nas organizações não é unânime e vários conceitos podem ser encontrados na literatura. E que há preocupações em separar a espiritualidade da religião nas organizações. Onde a espiritualidade é vista como um fator que traz benefícios para organizações e indivíduos. Por fim, constataram que mais pesquisas, incluindo pesquisas empíricas, são necessárias para esclarecer e consolidar a compreensão do tema em ambientes organizacionais.

Nesse sentido, Weinberg, Locander (2013), abordam sobre o tema da espiritualidade no local de trabalho, e com esta se tornou foco de grandes instituições organizacionais e de vários estudiosos. No entanto, pouco se sabe sobre como os líderes podem incorporar a espiritualidade no local de trabalho em um nível pessoal e mantê-la ao longo do tempo. Para responder a essa pergunta, argumenta-se que a espiritualidade no trabalho é melhor aprimorada por meio da orientação espiritual, que adota uma perspectiva autêntica do eu para a espiritualidade, ao mesmo tempo em que aborda o desenvolvimento espiritual como melhor servido por meio de um processo didático cocriado.

Diante disso, após o estudo, é possível constatar uma série de benefícios que a espiritualidade proporciona, não só para a organização, mas para cada funcionário e cada cliente, como mostra a tabela a seguir:

Quadro 1 - Benefícios da espiritualidade nas organizações.

Benefícios individuais	Benefícios organizacionais	Benefícios para os clientes
Aumento da sensibilidade	Ambiente positivo e cordial	Melhora na condução dos serviços
Melhora a compreensão da ética no trabalho	Aumento da disciplina dos colaboradores	Aumenta a sensibilidade no tratamento
Aumenta os níveis de tolerância	Maior produtividade e efetividade	Apoio espiritual
Melhora o estado de ânimo	Melhorias nas atitudes coletivas no ambiente organizacional	Atendimento humanizado
Endossa os valores positivos	Aumento da sensação de bem estar no trabalho	
Melhora da saúde mental e estabilidade emocional	União entre as equipes de trabalho	

Benefícios individuais	Benefícios organizacionais	Benefícios para os clientes
Melhora a efetividade ao lidar com situações difíceis	Aumento da satisfação no trabalho	
Aumento da autoestima	Melhora na comunicação	
	Maior harmonia na instituição	

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada.

Esses estudos trazem uma contribuição importante para a construção de uma pesquisa empírica próspera, mas ainda superficial sobre o tema. Onde os indivíduos que tenham um maior comprometimento emocional e normativo, e um menor comprometimento instrumental, quando vivenciam um senso de comunidade dentro das equipes a que pertencem, sentem que há alinhamento entre eles e os valores/missão das corporações e consideram que se envolvem em um trabalho significativo e útil para a sociedade, e entendam que as organizações oferecem a eles oportunidades de uma experiência mais significativa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os seres humanos são complexos, e devem ser compreendidos a partir de uma perspectiva biopsicossocial que abrange razão, emoção e espírito. Por muito tempo, as pesquisas envolvendo a vida organizacional focaram quase que exclusivamente na racionalidade, ignorando o fato de que as pessoas também são dotadas de emoções. Nesse sentido, a espiritualidade tem ganhado espaço nas organizações. Como pode ser observado na presente discussão, diversos pesquisadores têm realizado estudos relacionados aos mais diversos aspectos da vida organizacional.

Diante disso, analisando a pesquisa, pode-se concluir que as organizações que respeitam e fomentam essas necessidades espirituais motivam seus funcionários a usar o seu potencial para servir melhor a organização. Eles podem atender às suas necessidades espirituais, experimentar segurança psicológica e emocional, sentir que são intelectual e espiritualmente valiosos e experimentar um senso de propósito, autodeterminação, alegria e pertencimento. Em resposta, eles podem desenvolver laços emocionais mais fortes com a organização e responder uns aos outros, expressando maior lealdade, comprometimento, esforço e produtividade.

Claro que existem benefícios potenciais e significativos que podem contribuir para a elevação espiritual organizacional, porém, quando se trata de estimular a espiritualidade, deve-se ter cuidado para não se utilizar de forma manipulada, visando apenas ganhos organizacionais, em detrimento dos possíveis benefícios que essas práticas podem proporcionar aos trabalhadores. Todos esses aspectos devem ser considerados quando as organizações decidem adotar práticas que promovem a espiritualidade, pois caso seja implementada de forma correta, a espiritualidade deve trazer benefícios para a organização e seus colaboradores.

Ao final deste estudo, percebe-se que por se tratar de um tema recente, ainda há muito a ser feito em termos de pesquisa a respeito de espiritualidade no ambiente organizacional, haja visto que, o tema ainda é incipiente, mais pesquisas são necessárias e devem ser colocadas em pauta de acadêmicos e gestores.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Vitório César Mura. **A inteligência espiritual: Espiritualidade nas organizações**. São Paulo: Ibrasa, 2005.

BOFF, Leonardo. **Espiritualidade: um caminho de transformação**. Sextante, 2001.

DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna S. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens/ tradução Sandra Regina Netz**. - Porto Alegre: Armed, 2006. 432 p.; 25 cm.

FARIAS, Fabíola Gomes; MELO, J. M. G. N.; LIMA, Fábio Nóbrega. **Concepções e práticas sobre espiritualidade nas organizações: a visão de acadêmicos, gestores e subordinados**. *Revista Foco*, v. 10, n. 1, p. 44-61, 2017.

GIL, Antonio Carlos. 1946 – **Como elaborar projetos de pesquisa / Antonio Carlos Gil**. – 6. ed. – São Paulo: Atlas, 2017.

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

NUNES, Patrícia. Psicologia positiva. **Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Portugal**, 2007.

REGO, Arménio; SOUTO, Solange. Comprometimento organizacional em organizações autênticas: um estudo luso-brasileiro. *Revista de Administração de Empresas*, v. 44, p. 30-43, 2004.

REGO, Arménio; SOUTO, Solange; CUNHA, Miguel Pina. Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho. **Comportamento organizacional e gestão**, p. 7-36, 2007.

REGOS, Armério; CUNHA, Miguel Pinha; SOUTO, Solange. Espiritualidade nas organizações e comportamento organizacional. *RAE eletrônica*, v. 6, 2007.

SILVA, Carlos Rodolfo Nunes Martins da. **A espiritualidade nas organizações: um estudo empírico**. 2012. Tese de Doutorado. FEUC.

TECCHIO, Edivandro Luiz; BRAND, Josiane Luisa. Espiritualidade nas organizações: elementos conceituais. 2016.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. - 5. ed. - São Paulo: Atlas, 2004.

WEINBERG, Frankie J.; LOCANDER, William B. Advancing workplace spiritual development: A dyadic mentoring approach. *The Leadership Quarterly*, v. 25, n. 2, p. 391-408, 2014.