

v. 5 n.2 (2022) p. 164 - 182

Digital Object Identifier (DOI): 10.38087/2595.8801.162

ANÁLISE CONCEITUAL DA ESPIRITUALIDADE E RELIGIÃO NO TRABALHO

Gilmeire Gottardi Silva Fialho¹

RESUMO

A discussão global sobre espiritualidade no local de trabalho e liderança espiritual está em andamento. Os líderes mundiais pedem uma tomada de decisão baseada em valores para garantir trabalho decente para todos e promover o crescimento econômico sustentável. A pesquisa tem como objetivo esclarecer o conceito de espiritualidade dentro do contexto de trabalho. A metodologia abordada foi a pesquisa de revisão sistemática de literatura. A partir da leitura e exploração dos artigos selecionados, pode-se concluir que respeitar a diversidade cultural e religiosa, bem como o desenvolvimento pessoal e a integração social faz parte da prática de trabalho digno e exige direitos e medidas especiais no trabalho. Fomentar a espiritualidade no local de trabalho e as orientações e expressões religiosas no trabalho poderia ser apoiada por mudanças no paradigma do RH.

PALAVRAS-CHAVE: Rebelião. Espiritualidade. Gestão de Recursos Humanos.

ABSTRACT

The global discussion on workplace spirituality and spiritual leadership is ongoing. World leaders call for values-based decision-making to ensure decent work for all and promote sustainable economic growth. The research aims to clarify the concept of spirituality within the work context. The methodology addressed was the systematic literature review research. From the reading and exploration of the selected articles, it can be concluded that respecting cultural and religious diversity, as well as personal development and social integration is part of the practice of decent work and requires special rights and measures at work. Fostering workplace spirituality and religious orientations and expressions at work could be supported by shifts in the HR paradigm.

KEYWORDS: Rebellion. Spirituality. Human resource Management.

¹ Mestranda em Educação pela Logos University International; professora em escola pública no município de Goiânia- Go; Formação em Pedagogia e Letras - Português; Pós graduada em Psicopedagogia; Métodos e Técnicas de Ensino e Gestão de Pessoas; Aperfeiçoamento em Autismo e Deficiência intelectual: saberes e práticas educacionais inclusivas. E-mail: professoragilmeire@gmail.com.

1 INTRODUÇÃO

A espiritualidade é um conceito amplo e complexo que varia sua compreensão de acordo com diferentes origens culturais, religiosas e acadêmicas (ou seja, religiosos, cientistas ou leigos). Nesse contexto, há um debate notável sobre o significado mais preciso e sobre a possibilidade de haver uma única definição universal consensual para esse conceito (PENG-KELLER, 2019). Algumas questões surgem pelo fato de que a espiritualidade muitas vezes está ligada e se sobrepõe a outros conceitos importantes, como religião/religiosidade e bem-estar/emoções positivas.

Historicamente, o termo espiritualidade foi utilizado para descrever as práticas de pessoas que dedicavam suas vidas a serviços religiosos ou exemplificavam os ensinamentos de suas tradições de fé. Somente nas últimas décadas, a espiritualidade se desvinculou da religiosidade como um construto distinto, embora a comunidade científica ainda se refira a esse campo de pesquisa usando o termo “duplo” religiosidade/espiritualidade (BAUER, JOHNSON, 2019).

As pesquisas nas últimas décadas vêm crescendo substancialmente no campo de “Espiritualidade e Trabalho”, mostrando uma influência significativa das crenças espirituais e religiosas nos resultados de saúde mental e física (DAMIANO et al., 2016). Além disso, a dimensão espiritual tem sido proposta para ser incluída no conceito multidimensional de “saúde”, como ilustram as discussões no âmbito da Organização Mundial da Saúde (OMS), que se referiu a inclusão de uma dimensão de saúde não material ou espiritual, fazendo com que o conceito passe a ser considerado como um estado de saúde dinâmico – comportamento físico, mental, espiritual e social (apud TONIOL, 2017).

Embora estudos anteriores já tenham utilizado a análise qualitativa de conteúdo da literatura publicada, nas últimas décadas, o campo da espiritualidade mudou consideravelmente com um grande número de publicações e pesquisas em andamento. Da mesma forma, vários artigos foram publicados com novas definições e conceitos. Portanto, é urgente a necessidade de melhor esclarecer e destrinchar os conceitos de espiritualidade e religiosidade, determinando e

compreendendo quais dimensões da espiritualidade influenciam mais positivamente os desfechos relacionados ao trabalhador.

Esta revisão fornece sugestões para melhoria da qualidade do estudo e relatórios. Tematicamente, foram detectadas duas abordagens diferentes sobre religião e espiritualidade (E/R): a) o trabalho tem uma dimensão espiritual e; b) a orientação religiosa e espiritual como “capital espiritual”. Estudos demonstraram efeito positivo na satisfação no trabalho, saúde, comprometimento, produtividade e sustentabilidade da empresa.

Nesse sentido, o presente artigo pretende avançar nessa discussão, apresentando uma revisão sistemática do conceito de espiritualidade no contexto do trabalho, identificando suas principais dimensões e propondo um referencial que operacionalize a compreensão do termo espiritualidade.

Trata-se de uma revisão sistemática seguindo diretrizes de sistematização da busca e seleção, buscando definições de espiritualidade publicadas em periódicos científicos. As buscas foram realizadas no PubMed (todos os artigos listados de 2010 até outubro de 2021) e nas listas de referências dos artigos encontrados na base de dados, seguidas de seleção sob critérios de elegibilidade específicos. Dos trinta estudos disponíveis, oito são provenientes de países da Europa Central e Oriental (Lituânia: 2, Polónia: 2, Hungria: 1, Roménia: 3), quatro da região de língua inglesa (Irlanda: 2; Reino Unido: 2), dois da Suécia, dois das regiões de língua alemã (Alemanha, Áustria, Suíça, incluindo Suíça francófona), um dos Países Baixos, dois de Espanha e um de Portugal.

Análises conceituais anteriores de espiritualidade revisaram principalmente a literatura conceitual com pouca consideração da literatura empírica, assim, o artigo tem o objetivo de esclarecer o conceito de espiritualidade dentro do contexto de trabalho.

2 CONCEITUANDO ESPIRITUALIDADE

Devido à falta de consenso sobre o termo e às lacunas culturais existentes, propõe-se um novo referencial de espiritualidade, baseado em uma revisão sistemática da literatura, em que a espiritualidade (1) é uma característica do indivíduo humano, dinâmica; (2) se expressa por meio de crenças, práticas e experiências na busca de conexão com algo que promova sentido e crescimento pessoal; e (3) leva ao desenvolvimento de valores e sentimentos internos positivos.

Com base nisso, pretende-se contribuir com esse campo do conhecimento, reconhecendo as áreas da espiritualidade relacionadas à saúde e a forma como ela ocorre, bem como auxiliar na classificação e desenvolvimento de instrumentos de medida, criando assim um índice de comparação de grupos de amostra.

Não há consenso sobre o conceito de espiritualidade no ambiente de trabalho. Geralmente não é identificado com religião ou associado a tradições religiosas específicas, mas interpretado de forma mais ampla (IZAK, 2012). Pode incluir qualquer orientação ideológica ou filosófica de valores que existam dentro de uma empresa ou de um funcionário. Embora a espiritualidade esteja associada a uma variedade de dimensões e níveis (“fenômeno multidimensional e multinível”) (KUMPIKAITĖ-VALIŪNIENĖ, 2014), dois denominadores comuns podem ser identificados: (1) A necessidade e - se bem sucedida - a experiência de realizar um trabalho significativo que corresponda aos próprios valores, ajude os outros e possivelmente sirva ao bem maior. (2) A experiência de se conectar com outras pessoas, inicialmente no trabalho e depois com parceiros e clientes e, se necessário, além de criar vínculos de longo prazo.

Ao se falar de espiritualidade, Mano (2010) expõe que:

Considera-se a espiritualidade como um fenômeno de intimidade, de relacionamento com o transcendente, no qual há uma busca diária, voluntária e prazerosa de autoconhecimento e do conhecimento do Outro. Esse conhecimento leva o indivíduo a uma consciência de si, das suas competências e limitações (MANO, 2010, p. 15).

As pessoas querem crescer pessoalmente através do seu trabalho e contribuir para a sociedade. Eles querem estar conectados (“o anseio por conectividade e totalidade”) e desejam significado e felicidade. A conexão com o transcendente é explicitamente mencionada de diferentes maneiras. A confiança entre si é considerada uma base central. A espiritualidade no local de trabalho, portanto, resulta em um desempenho combinado e atraente e orientação para a qualidade que vai além dos valores usuais como independência, competição e aquisição. Segundo Koenig (2015), a espiritualidade é a “relação com o sagrado ou o transcendente (Deus, poder superior, realidade última)” (p.21).

O termo “capital espiritual” é derivado do contexto organizacional e econômico. Foi inicialmente escolhido pela William Templeton Foundation no início do século XXI para o “capital social” criado por comunidades religiosas para os socialmente desfavorecidos. Em seguida, foi estendido para significar capital

espiritual “secular” em outros contextos, ou seja, para o conjunto de valores, pontos de vista éticos e visões de indivíduos, bem como de grupos e instituições. Isso inclui qualquer coisa que dê sentido e significado à vida, como relacionamentos de todos os tipos. O capital espiritual é considerado uma fonte de motivação para as outras formas de capital de uma empresa (STOKES et al. 2016).

A utilização do termo amplo espiritualidade para pesquisas empíricas é o centro de muitos estudos, às vezes combinado com uma avaliação empírica inicial da própria abordagem (BAKANAUSKIENE, KATILIENE, 2015). Rego e Pina e Cunha identificaram cinco dimensões que tornam visível tanto o comprometimento organizacional quanto o significado individual do trabalho como componentes essenciais da espiritualidade no local de trabalho: Experimentar um senso de comunidade em suas equipes de trabalho, sentir que seus valores estão alinhados com os da organização, consideram que realizam um trabalho significativo e útil, sentem prazer no trabalho e consideram que a organização lhes dá oportunidades para a sua vida interior.

Neal e Vallejo têm aspectos semelhantes para a base de seu estudo, na medida em que distinguem as seguintes cinco dimensões para “Espírito no trabalho”: (1) a dimensão física (um ambiente e energia positivos), (2) a afetiva (um sentimento de alegria e profunda satisfação de bem-estar), (3) o cognitivo (um sentimento de ser autêntico e uma conexão de valores pessoais com o próprio trabalho e a consciência de fazer um trabalho significativo que tem um objetivo maior), (4) o interpessoal (um sentimento de conexão com o outro e com um objetivo comum) e (5) a dimensão mística (uma presença espiritual, caracterizada por um sentimento de conexão com algo maior, a transcendência e a experiência de inspiração e algo sagrado). A religião também é considerada espiritualidade institucionalizada (NEAL E VALLEJO, 2010).

Mazereeuw-van der Duijn Schouten et al. (2014) eles também descrevem um fenômeno complexo de aspectos cognitivos, afetivo-motivacionais e comportamentais, mas enfatizam a integração institucional. A religiosidade é uma visão de mundo orientadora que se expressa em crenças, narrativas, símbolos e práticas de culto. Inclui tanto a experiência interior do indivíduo quanto a conexão com os outros. Para a pesquisa, eles consideram suficiente escolher algumas características-chave, em particular a distinção entre forma intrínseca (religiosidade como uma estrutura para interpretar a própria vida) e forma extrínseca (domínio de requisitos sociais).

No que diz respeito à espiritualidade no contexto de uma organização, é importante distinguir os níveis de espiritualidade pessoal dos colaboradores e espiritualidade organizacional para compreender a sua ligação. Assim, a formação de uma fundamentação teórica baseada nos vários conceitos de espiritualidade, bem como na relação entre estrutura organizacional e liderança espiritual está apenas em sua infância (BAKANAUSKIENE E KATILIENE, 2015; KUMPIKAITĖ-VALIŪNIENĖ, 2014).

3 DIVERSIDADE CULTURAL E GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (GRH)

A GRH moderna é um problema perverso, porque tentar mudar um único agente exige grandes iniciativas do sistema. A GRH atual enfrenta inúmeros desafios, como motivar e manter funcionários, ao mesmo tempo em que torna as organizações atrativas para as Gerações Y e Z (CHAWLA et al. 2017), apoiando jornadas femininas e LGBTQ+ (PICHLER et al. 2017), mantendo um ambiente de trabalho adequado para pessoas com deficiência e abordando as lutas dos funcionários com vários problemas de estilo de vida e saúde, como diabetes, obesidade, abuso de álcool e substâncias ou ajudar aqueles que sofrem violência em casa ou no local de trabalho (ALSAKER et al. 2016).

Além desses aspectos, há o problema primordial de como se adaptar às múltiplas identidades culturais no local de trabalho. Esse desafio abrange desde a gestão de talentos internacionais até questões de expatriação (LAZAROVA et al. 2010), bem como alavancar identidades multiétnicas, nacionais e religiosas (KHATTAB, JOHNSTON, 2015). Para superar esses e outros desafios de RH, adotar um modelo de espiritualidade no local de trabalho pode parecer uma iniciativa útil.

3.1 Espiritualidade no local de trabalho – Promovendo a Unidade e o Pertencimento

Muitos dos estudos empíricos demonstraram um efeito positivo da espiritualidade no comprometimento, satisfação e desempenho no trabalho. A estratégia convencional das organizações consiste em ajudar seus funcionários a prosperar, aprimorando o conhecimento, as habilidades, as habilidades e o controle das emoções do indivíduo (AHMED, et al. 2016). Assim, os valores

espirituais nos funcionários foram positivamente associados ao seu bem-estar mental e baixo estresse ocupacional, enquanto as práticas espirituais estão positivamente associadas à baixa exaustão e burnout relacionados ao trabalho (NOWROUZI et al. 2015). Outros estudos estão demonstrando resultados positivos no altruísmo e consciência dos funcionários, gestão de autocarreira, redução do conflito entre funções, redução da frustração, autoestima baseada na organização, envolvimento, retenção e comportamento ético (GEIGLE, 2012).

Com base em descobertas anteriores, pode-se concluir que a espiritualidade beneficia os funcionários e apoia o desempenho organizacional, melhorando o bem-estar e a qualidade de vida dos funcionários, proporcionando um senso de propósito, significado, interconexão e comunidade (KARAKAS, 2010).

O problema é que esses estudos aplicaram medidas que permitem compreender a espiritualidade, as necessidades espirituais e o crescimento pessoal em funcionários ou gestores individuais, no entanto, os desafios e mudanças em nível grupal e organizacional têm sido amplamente negligenciados (ALCÁZAR et al. 2013). Assim, há uma necessidade solene de explorar e medir a eficácia das atividades de gestão da diversidade para entender por que, quando e onde a adoção de um modelo de espiritualidade no local de trabalho pode estar próxima.

Um problema adicional é que não há consenso sobre o que a espiritualidade no local de trabalho realmente significa. Tem sido sugerido que em locais de trabalho orientados espiritualmente, as pessoas seguem o modelo de minimização – o que significa que elas tendem a destacar suas semelhanças e ignorar suas diferenças (AMELI E MOLAEI, 2012).

A espiritualidade no local de trabalho tem sido associada ao 'princípio da unidade', indicando que “quando você não vê outro, você ajuda e apoia o correspondente, independentemente de sua posição/raça/religião” (ÇELIK, 2012, p. 71). Assim, deve ser entendido como um construto que fornece um senso de conexão ou pertencimento ligado a limites e valores morais específicos do local de trabalho.

3.2 Espiritualidade e religião no local de trabalho

Ao examinar a espiritualidade no local de trabalho e a liderança espiritual, a maioria dos pesquisadores combina espiritualidade e religião, o que é problemático

por várias razões. A espiritualidade no local de trabalho visa minimizar as diferenças criando um sistema organizacional de significado e transmitindo a mensagem da comunidade.

Assim, muitas organizações parecem cada vez mais dispostas a desempenhar o papel de religião secular, onde os fundadores podem se tornar uma espécie de divindades; pessoas chave podem se tornar clérigos; empregos, chamados; processos institucionalizados, rituais; e falhas, pecados. Criar um Olimpo, um local de trabalho cheio de deuses e boa vontade, por mais inovador e inspirador que seja, tem suas desvantagens, exigindo cautela, principalmente quando se trata de respeitar os funcionários como indivíduos, cada um com suas ligações culturais e religiosas.

Ignorar a questão da religião formal sobre a espiritualidade no local de trabalho pode ter sérias consequências para indivíduos, organizações e sociedades. As consequências ainda não foram examinadas e compreendidas, no entanto, Karakas identificou problemas comuns relacionados à (má) gestão da espiritualidade no local de trabalho. Em primeiro lugar está o perigo do proselitismo (a tentativa de converter as pessoas a outra religião ou opinião), seguido pela questão da compatibilidade, o risco da espiritualidade se tornar um modismo ou uma ferramenta de gestão para manipular os funcionários, o problema da legitimidade do campo da espiritualidade no trabalho enfrenta na teoria, na pesquisa e na prática, o acolhimento dos pedidos espirituais, o respeito à diversidade, a abertura e a liberdade de expressão, bem como o reconhecimento dos funcionários como indivíduos (KARAKAS, 2010). Essa extensa lista de problemas claramente exige uma abordagem inteligente não apenas em relação aos estilos de gestão, mas também na pesquisa.

Parece que a contradição entre implementar modelos de espiritualidade no local de trabalho e (des)respeitar a religião do trabalhador levou a um ponto em que muitas pessoas simplesmente desejam que a religião não tenha um ponto de apoio no local de trabalho (BORSTORFF, ARLINGTON, 2011). Esta é mais uma razão para levar a sério as necessidades religiosas e relacionadas à fé dos funcionários, ao estudar a espiritualidade no local de trabalho e a liderança espiritual.

3.3 Que efeito a espiritualidade no local de trabalho tem para pessoas e empresas em negócios com fins lucrativos?

As empresas que conseguem estabelecer valores espirituais têm tido muitas experiências positivas, tanto para o funcionário individual quanto para a empresa. Para os funcionários (1) a experiência de um ambiente de trabalho apreciativo e “espiritual” contribui para um maior bem-estar emocional e satisfação no trabalho, contentamento e melhor saúde (KUMPIKAITĖ-VALIŪNIENĖ, 2014; STOKES, et al. 2016). (2) Isso fortalece a motivação, a vontade de aprender, a criatividade e o comprometimento. Os gerentes e outros funcionários estão ansiosos para fazer o seu melhor (KUMPIKAITĖ-VALIŪNIENĖ, 2014).

Também pode levar a atividades corajosas, por exemplo, identificar má gestão ou corrupção (STOKES et al.2016). (3) Ser respeitado como pessoa e aceito como tendo orientação de valor leva a um maior grau de comprometimento emocional e normativo com a empresa.

Para a empresa, por outro lado, (1) o maior comprometimento afetivo e normativo tem efeito de longo prazo na produtividade, sendo (2) taxa de retorno, crescimento, eficiência e retorno do investimento também aumenta (KUMPIKAITĖ-VALIŪNIENĖ, 2014). (3) No geral, há uma melhor adequação da pessoa à organização. (4) Do ponto de vista funcional, esse também é um resultado importante, pois o comprometimento é um pré-requisito influente para o desempenho organizacional e da equipe. (5) Estas formas de compromisso são particularmente enriquecedoras para a gestão da mudança das empresas e devem ser devidamente tidas em conta, para que as mudanças organizacionais não entrem em conflito com o que os colaboradores consideram como “dimensões suaves”, descritas como espiritualidade no local de trabalho.

Essa orientação de valor muitas vezes sublinha a necessidade de considerar valores globais, ou seja, perspectivas em relação à sustentabilidade (STOKES et al. 2016). Uma base espiritual sólida é agora considerada um dos fatores importantes no compromisso com a sustentabilidade. De acordo com Stokes et al., o VBA [Values, Beliefs, Attitudes] faz uma contribuição muitas vezes oculta, até mundana, mas também muito poderosa para o capital humano.

Potencialmente, aumenta o valor de cada membro da empresa, criando condições e dimensões adicionais nas quais seus 'conhecimentos, capacidades e habilidades' podem ser melhor expressos, aumentando assim sua sensação de bem-estar emocional e satisfação no trabalho, o que, por sua vez, minimiza os mais destrutivos e práticas hostis que foram destacadas no ambiente corporativo.

Em segundo lugar (e ligado ao ponto acima), os drivers e a aplicação do VBA podem ser vistos como tendo um impacto em vários níveis: desde a menor atenção aos detalhes que fazem um funcionário se sentir valorizado e perceber as lutas do outro e se envolver com empatia, até a defesa do oprimido em face de má gestão percebida ou corrupção dentro das estruturas do negócio. Ocasionalmente, o VBA destaca o papel dos negócios como parte de uma rede mais ampla de interconectividade que se conecta diretamente às agendas éticas globais relacionadas, por exemplo, ao bem-estar do planeta como um todo (STOKES et al. 2016, p. 48). Por outro lado, isso significa que o descaso predominante da espiritualidade esconde possíveis recursos para o desempenho individual e da empresa.

3.4 Riscos da má gestão da espiritualidade no local de trabalho

No interesse da economia, os funcionários individuais com suas diversas origens culturais devem ser colocados no interesse da orientação para o lucro do negócio? STOKES et al. (2016) alertam para os perigos do “capitalismo suave”, que coloca a pessoa inteira ao serviço de uma empresa capitalista, nomeadamente com a retórica neoliberal de uma nova cultura de trabalho e organização, a ênfase na automotivação e autorrealização e uma auto-existência autêntica. Tais iniciativas de desenvolvimento gerencial autocentrado estendem seu impacto além do trabalho, para os objetivos das pessoas na vida e nos relacionamentos.

As abordagens da espiritualidade organizacional, que se concentram na congruência de valores e no sentimento de pertencimento, precisam de agendas políticas e estruturas de poder para sua análise crítica e corretiva. Izak examinou alguns estudos e questões recentes e seus aspectos positivos da espiritualidade organizacional. Ele defende que pesquisas futuras devem se concentrar ainda mais nos aspectos políticos, estruturas de poder, métodos de afirmação de influência e apoio (IZAK, 2012). Por outro lado, um ambiente de trabalho apreciativo e “espiritual” pode levar os funcionários a atividades corajosas, por exemplo, identificar má gestão ou corrupção (STOKES et al. 2016).

3.5 A Contribuição da Orientação Religiosa das Pessoas para a “espiritualidade” no Local de Trabalho

A religião no local de trabalho tem sido considerada até agora como um fator de diversidade. Influências, além disso, ainda não foram muito investigadas. Nos estudos em questão, o cristianismo como pano de fundo religioso formou a base para esta investigação envolvendo uma variedade de questões. Um resultado comum é que a religião e a espiritualidade aparecem no local de trabalho por meio de vários valores e atitudes (MAZEREEUW-VAN DER DUIJN SCHOUTEN et al. 2014; STOKES et al. 2016).

Os estudos mostram que os executivos e demais funcionários da empresa enfatizam os seguintes valores: (1) Integridade, sinceridade, transparência e confiança, (2) reflexão sobre os erros e crítica construtiva das falhas, (3) empatia e preocupação com os colegas, também de forma altruísta. em vez da orientação constante para um trabalho rápido e barato, (4) respeito e relações justas uns com os outros e com os clientes e (5) minimizar os resultados prejudiciais e estressantes. O objetivo é compensar as diferenças sociais (ponte e ligar o capital social), construir solidariedade social e mitigar os perigos de uma mentalidade de grupo fechado (STOKES et al. 2016). O foco está na promoção da união social como expressão da caridade cristã (MAZEREEUW-VAN DER DUIJN SCHOUTEN et al. 2014; STOKES et al. 2016). A caridade, assim, torna-se um princípio organizacional (PINA, CUNHA et al. 2017).

Stokes et al. (2016) observam que líderes cristãos e membros de empresas no Reino Unido consideram importante ter uma cultura de lidar com erros (importância de perdoar), enquanto Răducan e Răducan na Romênia mostram um baixo nível de lidar com conflitos e críticas entre os trabalhadores cristãos ortodoxos (RĂDUCAN E RĂDUCAN RĂDUCAN 2013a, 2013b).

Entre os executivos holandeses, a influência da religiosidade cristã intrínseca na questão da diversidade mostrou-se negativa. O ensino protestante e católico tradicional e as estruturas eclesiais patriarcais são considerados a razão básica para isso (MAZEREEUW-VAN DER DUIJN SCHOUTEN et al. 2014). Na Romênia, o cristianismo ortodoxo é considerado tolerante com as religiões. Os romenos que se consideram cristãos (muito) ortodoxos não têm problemas em trabalhar para um empresário muçulmano. Em sua experiência, a religião no local de trabalho é irrelevante e não houve experiências de restritividade religiosa (ZAHARIA, BENCHEA, 2013).

A orientação religiosa muitas vezes não se manifesta diretamente, mas por meio de valores e atitudes. Os autores suspeitam que os obstáculos para uma

sociedade secular, ou seja, a hostilidade em relação aos valores religiosos que os líderes religiosos também percebem e sentem dos líderes não religiosos, sejam as razões (MAZEREUW-VAN DER DUIJN SCHOUTEN et al. 2014).

Stokes et al. (2016) levantam a questão de até que ponto essa autocensura é auto-imposta, ou uma consequência de uma hostilidade de base secular à religião no domínio público, “onde apenas o secular é percebido como neutro e, portanto, elegível para consumo público, e o religioso é considerado adequado apenas para expressão privada (mas veja também a provisão de salas de oração para funcionários em muitas empresas do Reino Unido, que contrasta favoravelmente com outros ambientes da UE, como na França, onde trabalho e religião são considerados incompatíveis).

3.6 Diversidade Religiosa e Formas de Discriminação

O estudo de Kupczyk et al. (2015) observa que o nível de implementação da gestão da diversidade na Polónia é bastante baixo. Isso está relacionado ao fato de que a confiança nas organizações é bastante baixa, muito inferior à confiança na gestão ou nos colegas. Com base nos achados do estudo de Mazereeuw-van der Duijn Schouten et al. (2014), no entanto, seria importante saber se existe uma conexão entre a confiança nas organizações e a orientação religiosa dos gestores.

As incertezas sobre a diversidade, especialmente sobre outras línguas e outras religiões, são maiores nas empresas familiares na Alemanha, Suíça e Áustria do que nas empresas não familiares. Consequentemente, as empresas familiares desses países consideram a internacionalização de seus produtos para países mais distantes mais arriscada do que nos países vizinhos (MENSCHING et al. 2016).

A discriminação é particularmente evidente em relação a cargos e níveis de gestão mais elevados (KHATTAB, JOHNSTON 2015). Um pequeno estudo de caso mostra como as mulheres de uma minoria étnica (comunidade Dawoodi Bohra) conseguem manter sua identidade islâmica administrando seus pequenos negócios, até mesmo aumentar sua honra em sua comunidade e, ao mesmo tempo, evitar conflitos com a sociedade anfitriã secular da Suécia (PIO, 2010).

3.7 Como a espiritualidade pode ser promovida em negócios e a Importância da Liderança Espiritual

Promover a espiritualidade no local de trabalho requer uma nova criatividade (ZSOLNAI, ILLES, 2017), uma “inteligência espiritual” de gerentes cujas personalidades (honestidade, apreciação) estão comprometidas com ideias e valores (incluindo confiança e cuidado), interações com funcionários e clientes (confiança, comunicação, flexibilidade, olho para o talento e envolvimento) e também mostrando alinhamento com o desempenho de uma empresa (satisfação com a vida, comprometimento, responsabilidade corporativa, melhoria contínua, produtividade).

“Liderança Espiritual”, que é considerado um termo genérico para conceitos como “ética empresarial”, “liderança baseada em valores” e “responsabilidade social corporativa” traz uma mudança de perspectiva ao mudar valores, por exemplo, bem comum antes do capitalista individual interesses, confiança mútua antes de vantagens mútuas de mercado, compromisso social antes de comportamento egoísta e necessidades básicas antes de preferências subjetivas.

Segundo o estudioso da Copenhagen Business School Peter Pruzan (2011) a liderança espiritual considera a ética, a responsabilidade social e a sustentabilidade não como instrumentos para proteger e promover a lógica empresarial clássica, mas como objetivos fundamentais por direito próprio. Isso poderia criar uma certa independência, que permite encontrar soluções criativas e eticamente responsáveis para os desafios complexos e vai além de uma racionalidade puramente instrumental e orientação materialista que contribui para grandes problemas sociais e ambientais (ZSOLNAI, ILLES, 2017).

Seguindo o apelo global por locais de trabalho melhores e mais integradores, a presente revisão sistemática investigou a dimensão espiritual em organizações europeias com fins lucrativos, focando em objetivos explícitos de gestão religiosa ou espiritual e ponderando facilitadores e barreiras na alavancagem de R/S no local de trabalho, liderança, e vínculo dos funcionários.

Com base na pesquisa realizada em uma ampla gama de bancos de dados, revisões anteriores e periódicos revisados, nosso estudo demonstra que aspectos culturais e regionais específicos de R/E no local de trabalho são de particular importância: (1) Países individuais têm um histórico diferente de “laicidade” ou “laïcité” e, conseqüentemente, diferentes requisitos para abordar R/S no local de

trabalho. (2) A denominação e a diversidade religiosa são parâmetros definidores. (3) A influência de um passado ex-comunista também pode causar divergências.

As descobertas sugerem que quanto mais as empresas estiverem abertas a reconhecer a existência de expressões religiosas e seculares de capital espiritual, mais humano e, portanto, mais produtivo será o ambiente corporativo. Quanto mais espaços e lugares nos quais os funcionários puderem ser facilitados para expressar seus valores, crenças e atitudes mais profundos para mudanças positivas e o bem-estar, mais autenticamente se sentirão conectados aos papéis que lhes foram atribuídos.

Os estudos avaliados nesta revisão mostram a necessidade de diferenciar as necessidades espirituais que conectam muitas pessoas ao seu trabalho e ambiente de trabalho e as diferentes origens culturais e religiosas dos indivíduos. A questão é como a espiritualidade no local de trabalho está ligada às necessidades específicas de várias religiões, espaço livre e formas de expressão e se há tempo e lugar nas empresas para isso.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Estudar a espiritualidade no local de trabalho é um campo aberto de pesquisa que examina as orientações espirituais e religiosas em diferentes níveis, como individual, organizacional e social, e analisa suas consequências para fins educacionais, gerenciais e de marketing. As evidências demonstraram que, para ter sucesso e melhorar, todas as organizações orientadas para o lucro devem estar constantemente à procura de valores e normas que apoiem a gestão sustentável de recursos humanos, promovam a imagem da organização (branding) e ajudem a produzir produtos que estejam em conformidade com normas sociais e valores do consumidor. Assim, há uma pressão crescente para não apenas produzir de acordo, mas também para representar e viver esses valores dentro da organização.

Os principais achados da pesquisa mostram duas abordagens distintas sobre religião e espiritualidade (R/E) no local de trabalho: (a) o trabalho como forma de autodesenvolvimento e formação de mundo e, em sentido amplo, tendo dimensões espirituais quando associado com a busca de sentido e a transcendência de si mesmo. (b) Como a orientação religiosa e espiritual se alia ao local de trabalho e à cultura corporativa na forma de “capital espiritual”.

As necessidades espirituais das pessoas no trabalho tornam-se parte de uma busca por um trabalho significativo que corresponda aos seus próprios valores, uma busca por uma contribuição à sociedade, à comunidade, à responsabilidade pelo todo no sentido de sustentabilidade e por um propósito de vida e felicidade.

Os estudos mostram que a consideração desses aspectos tem um efeito positivo na satisfação no trabalho, na saúde e no comprometimento afetivo e normativo dos funcionários, promovendo a produtividade e a sustentabilidade da empresa. De acordo com os estudos disponíveis, a liderança e a equipe não admitiam abertamente uma orientação religiosa pessoal para a fé cristã (apenas esse aspecto estava disponível para os estudos), pois esses aspectos estavam ocultos na cultura corporativa. Isto provou ter um efeito positivo através de um compromisso significativo com a coesão e inclusão social, mas um efeito negativo pela desconfiança, ou pelo menos insegurança, no manejo da diversidade religiosa.

Confiança e amor também foram examinados na estrutura de princípios dentro de uma organização. Se a liderança tivesse um interesse real na dimensão espiritual, isso levaria a uma mudança de perspectiva. Maximizar os lucros se tornaria menos importante do que os valores de desenvolvimento pessoal dos funcionários, maior satisfação no trabalho, vínculo e sustentabilidade. No entanto, os estudos também apontam para o perigo de que, por meio dos conceitos de espiritualidade no local de trabalho, as pessoas possam ser exploradas para fins comerciais orientados ao lucro. Ao procurar trabalho e especialmente ao subir para cargos mais altos, os muçulmanos não-brancos (tanto homens quanto mulheres), em particular, sofrem discriminação.

Portanto, a capacidade de gerir o 'capital espiritual' no local de trabalho tem sido chamada de o elo perdido no processo de desenvolvimento humano que deve ser identificado e considerado como um fator importante para recursos humanos desenvolvidos e moralmente qualificados. Nesse sentido, as discussões em curso pedem uma guinada nos estilos de gestão, em particular, diante do desafio do RH no local de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALSAKER, K; MOEN, BE; BASTE, V; MORKEN, T. Como a convivência com a violência conjugal afetou a situação de trabalho? Um estudo qualitativo entre mulheres abusadas na Noruega. *Journal of Family Violence*, v. 31, n, 4, p. 479–487, 2016.

AHMED, A; MOHD AA; ARSHAD M; SOHAIL A. Desenvolvimento Holístico de Recursos Humanos: Equilibrando a Equação através da Inclusão do Quociente Espiritual. *Journal of Human*, v. 22 (3): p. 165–179, 2016. <https://doi.org/10.1177/0971685816650573>. Acesso em: 15 de maio 2022.

ALCÁZAR, FM; FERNANDEZ, PMR; GONZALO, SG. **Diversidade da força de trabalho em modelos estratégicos de gestão de recursos humanos: Uma revisão crítica da literatura e implicações para pesquisas futuras.** *Gestão Transcultural*, 20 (1): p. 39–49, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/13527601311296247>. Acesso em: 15 de maio 2022.

AMELI, SR; HAMIDEH, M. **Afiliação religiosa e sensibilidade intercultural: Interculturalidade entre muçulmanos xiitas e sunitas no Irã.** *Revista Internacional de Relações Interculturais*, v. 36 n. 1, p. 31-40, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2010.11.007> Acesso em: 15 de maio 2022.

BAUER, AS; JOHNSON, TJ. **Sobreposição conceitual de espiritualidade e religião: uma análise de conteúdo de itens de várias medidas comuns.** *J. Espiritual. Ment. Curar*, v. 21, p. 14-36, 2019. doi: 10.1080/19349637.2018.1437004

BAKANAUSKIENE, I; RASA, K. **Um quadro metodológico para estudar a expressão de um estilo de liderança na cultura organizacional: Um exemplo de liderança espiritual.** *Problemas e Perspectivas em Gestão* 13 (1): 185-196 e 129, 2015.

BORSTORFF, P; ARLINGTON, K. **Proteger a religião no local de trabalho? O que os funcionários pensam.** *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 14 (1): 59–70, 2011.

ÇELIK, DA. **Para criar unidade e unidade nas organizações: Compreendendo os comportamentos de unidade nas organizações a partir da perspectiva do autoconhecimento integrador e do comportamento de cidadania organizacional.** *Purusharta* 5 (1): 71–85, 2012.

CHAWLA, D; AFSHA D; SNIGDHA, R. **Diferenças multigeracionais nas preferências de carreira, preferências de recompensa e engajamento no trabalho entre os funcionários indianos.** *Global Business Review*, 18 (1): 181–197, 2017.

DAMIANO, RF, COSTA, LA, VIANA, MTS, MOREIRA-ALMEIDA, A., LUCCHETTI, ALG, E LUCCHETTI, G. **Artigos científicos brasileiros sobre espiritualidade, religião e saúde.** *Arco. Clin. Psiquiatria*, 43, 11-16, 2016. doi: 10.1590/0101-60830000000073

GEIGLE, D. **Pesquisa empírica sobre espiritualidade no local de trabalho: uma revisão da literatura.** *Revisão de Negócios e Gestão*, 2 (10): 14–27, 2012.

IZAK, M. 2012. **Episteme espiritual: Sensemaking no quadro da espiritualidade organizacional.** *Journal of Organizational Change Management*, 25 (1): 24–47, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/09534811211199583>. Acesso em: 15 de maio 2022.

KARAKAS, F. **Espiritualidade e desempenho nas organizações: Uma revisão de literatura.** *Journal of business ethics*, 94 (1): 89–106, 2010.

KHATTAB, N; JOHNSTON R. **Identidades étnico-religiosas e penalidades persistentes no mercado de trabalho do Reino Unido.** *The Social Science Journal*, 52 (4): 490-502. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.10.007>. Acesso em: 15 de maio 2022.

KOENIG, H. G. **Medicina, Religião e Saúde: o encontro da ciência e da espiritualidade.** (2a ed). L&PM, 2015.

KUMPIKAITĖ-VALIŪNIENĖ, V. **Espiritualidade no Trabalho: Análise Comparativa.** *Procedia - Ciências Sociais e Comportamentais* 150: 1205-1212, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.136>. Acesso em: 15 de maio 2022.

KUPCZYK, T; SZYMAŃSKA AK; KUBICKA J; OLESZKIEWICZ, A. **Implementação da gestão da diversidade na Polónia e a sua relação com a confiança organizacional.** *International Journal of Organizational Diversity* 15 (4): 17–27, 2015.

LAZAROVA, M; WESTMAN, M; MARGARET, A. S. **Elucidando o lado positivo da interface trabalho-família em missões internacionais: Um modelo de trabalho expatriado e desempenho familiar.** *Academy of Management Review*, 35 (1): 93–117, 2010.

MAZEREEUW-VAN DER DS; CORRIE, JG; MUEL K. **Religiosidade, Atitudes de RSE e Comportamento de RSE: Um Estudo Empírico de Religiosidade de Executivos e RSE.** *Journal of Business Ethics*, 123 (3): 437–459, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1847-3>. Acesso em: 15 de maio 2022. ‘

MANO, RP. **O sofrimento psíquico grave no contexto da religião protestante pentecostal e neopentecostal: repercussão da religião na formação das crises do tipo psicótica**, 2010. 178 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica e Cultura) – Universidade de Brasília, Brasília, 2010.

MENSCHING, H; CALABRÒ, A; EGGERS, F; KRAUS, S. **Internacionalização de empresas familiares e não familiares: Um experimento conjunto entre CEOs.** *European Journal of International Management*, 10 (5): 581–604, 2016. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2016.078795>. Acesso em: 15 de maio 2022.

NEAL, J; VALLEJO, MC. **Empresas Familiares como Incubadoras de Espiritualidade no Local de Trabalho: Fatores que Alimentam Negócios**

Espirituais. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 5 (2): 115–159, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/14766080809518697>. Acesso em: 15 de maio 2022.

NOWROUZI, B; LIGHTFOOT, N; LARIVIÈRE, M; CARTER, L; RUKHOLM. E; SCHINKE, R; BELANGER-GARDNER, D. **Gestão do Estresse Ocupacional e Intervenções de Burnout em Enfermagem e Suas Implicações para Ambientes de Trabalho Saudáveis**. *Saúde e Segurança no Trabalho*, 63 (7): 308–315, 2015. <https://doi.org/10.1177/2165079915576931>. Acesso em: 15 de maio 2022.

PENG-KELLER, S. **Genealogias da espiritualidade**: uma análise histórica de um termo itinerante. *J. Estudo Espiritual*. 9, 86-98. doi: 10.1080/20440243.2019.1658261

PICHLER, S; RUGGS, E; TRAU, R. **Resultados dos trabalhadores de políticas de apoio a LGBT**: um modelo transversal. *Igualdade, Diversidade e Inclusão: Um Jornal Internacional*, 36 (1): 17–32, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/EDI-07-2016-0058>. Acesso em: 15 de maio 2022.

PINA E CUNHA, M; STEWART R; CLEGG, C.C; LEITE, AP; REGO, A; SIMPSON, AV; SOUSA, MO; SOUSA, M. **Gemeinschaft no meio da Gesellschaft?** O amor como virtude organizacional. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 14 (1): 3–21, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/14766086.2016.1184100> Acesso em: 15 de maio 2022.

PIO, E. **Irmãs islâmicas**: Espiritualidade e empreendedorismo étnico na Suécia. *Igualdade, Diversidade e Inclusão: Um Jornal Internacional*, 29 (1): 113–130, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/02610151011019246>. Acesso em: 15 de maio 2022.

STOKES, P; BAKER, C; LICHY, J. **O papel dos valores individuais incorporados, crenças e atitudes e capital espiritual na formação da cultura organizacional pós-secular cotidiana**. *European Management Review*, 13 (1): 37–51, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/emre.12065>. Acesso em: 15 de maio 2022.

TONIOL, R. **Atas do espírito**: a Organização Mundial da Saúde e suas formas de instituir a espiritualidade. *Anuário Antropológico*, 267–299, 2017. doi: 10.4000/aa.2330

VICKERS, L. **Religion And The Workplace**. *The Equal Rights Review*, Vol. Fourteen, 2015.

ZAHARIA, R-M; BENCHEA, LR. **A psicologia por trás da religião**: como é trabalhar para uma empresa muçulmana? *Procedia - Ciências Sociais e Comportamentais*, 84: 553-557, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.603>. Acesso em: 15 de maio 2022.

ZSOLNAI, L; ILLES, K. **Criatividade inspirada espiritualmente nos negócios**. *International Journal of Social Economics*, 44 (2): 195–205, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/IJSE-06-2015-0172>. Acesso em: 15 de maio 2022.