



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO (UFRJ)
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS (FACC)
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

Julia Esther Cardoso Pinto

ESPIRITUALIDADE E DESENVOLVIMENTO PESSOAL NA GESTÃO EMPRESARIAL:
A PERCEPÇÃO DE UNIVERSITÁRIOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRJ

Rio de Janeiro

2022

Julia Esther Cardoso Pinto

ESPIRITUALIDADE E DESENVOLVIMENTO PESSOAL NA GESTÃO EMPRESARIAL:
A PERCEPÇÃO DE UNIVERSITÁRIOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRJ

Monografia apresentada como requisito parcial
à obtenção do título de Bacharel em
Administração à Faculdade de Administração e
Ciências Contábeis da Universidade Federal do
Rio de Janeiro (FACC/UFRJ).

Orientador: Prof. Carlos Navarro Fontanillas

Rio de Janeiro
2022

JULIA ESTHER CARDOSO PINTO

**ESPIRITUALIDADE E DESENVOLVIMENTO PESSOAL NA GESTÃO
EMPRESARIAL: A PERCEPÇÃO DE UNIVERSITÁRIOS DO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO DA UFRJ**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Administração à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro (FACC/UFRJ) aprovada pela seguinte banca examinadora:

**NOME DO MEMBRO DA BANCA, TITULAÇÃO E INSTITUIÇÃO A QUE
PERTENCE**

**NOME DO MEMBRO DA BANCA, TITULAÇÃO E INSTITUIÇÃO A QUE
PERTENCE**

RIO DE JANEIRO

2022

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, meus guias espirituais e tudo aquilo que não é visto, mas sentido, me guiando, auxiliando e me dando forças para sempre seguir em frente em meio as adversidades da vida.

Agradeço à minha vó e a mãe, pela inspiração, cuidado, educação e por serem exemplos de força e determinação. Obrigada por sempre acreditarem em mim e vibrarem em todas as minhas conquistas.

Agradeço ao meu pai pela vida, genética e por acreditar sempre no meu potencial.

Agradeço ao Jeff, meu companheiro, por sempre me incentivar a alcançar os meus sonhos, me aconselhar, encorajar e estar comigo em todos os momentos.

Agradeço aos docentes e a Instituição da UFRJ por me ensinaram além do mundo acadêmico nessa caminhada de 4 anos e meio, sendo este trabalho final, símbolo de determinação, dedicação e esforço.

Agradeço ao Professor Carlos Navarro, meu orientador, por ter me ajudado a concretizar esta monografia e acreditar no meu potencial desde a primeira aula.

Agradeço a todos que de alguma forma contribuíram para o meu crescimento profissional e pessoal.

Por fim, mas não menos importante, agradeço a mim, minha dedicação, comprometimento, disciplina, esforço e pela busca incessante de evoluir e me desenvolver, sempre buscando superar os desafios da vida e ser um ser humano melhor.

“Um mapa-múndi que não inclua a Utopia não é digno de consulta, pois deixa de fora as terras à que a Humanidade está sempre aportando. E nelas aportando, sobe à gávea e, se divisa terras melhores, torna a içar velas. O progresso é a concretização de Utopias.” Oscar Wilde

RESUMO

Esta pesquisa retrata resultados de uma monografia de final do curso de Administração que teve por objetivos compreender a percepção de universitários sobre a importância da espiritualidade e desenvolvimento pessoal para uma melhor gestão empresarial. No levantamento bibliográfico para compor a fundamentação teórica da monografia, foram pesquisados os portais SciELO, Spell e CAPES adotando como palavras-chave base "Espiritualidade" and "trabalho", "Desenvolvimento pessoal" and "trabalho", "Gestão empresarial" and "gestão holística" além de livros por posse da autora, e que também estão disponíveis em pdf na internet, quanto ao tema. Em relação a pesquisa empírica, foi empregado o método quantitativo a partir do emprego da técnica de levantamento de dados através de um questionário online e estruturado com escalas de 1 a 5, com o intuito de analisar principalmente a percepção de estudantes do curso de Administração da UFRJ quanto ao tema e sua importância no ambiente organizacional. Nos resultados, foi observado que em média pouco mais de 60% dos 230 universitários respondentes concordaram com as questões quanto a importância da espiritualidade e do desenvolvimento pessoal tanto em suas vidas quanto em uma gestão empresarial mais eficiente. A pesquisa evidenciou além disso que, apesar de uma perspectiva positiva quanto ao ponto de vista dos alunos, com relação a aplicabilidade do tema no ambiente de trabalho daqueles que já estão inseridos no mercado, mostrou, no entanto, resultados opostos, onde 58,8% das empresas não aplicam ou muito pouco, práticas que promovam a temática em sua gestão e no ambiente organizacional. Concluiu-se que a espiritualidade e o desenvolvimento pessoal na gestão empresarial têm como objetivo tornar a vida dos colaboradores melhor, com mais significado, leveza e qualidade de vida, impactando assim positivamente não apenas suas vidas, mas a empresa e seus resultados como um todo. Apesar do acervo científico bibliográfico quanto ao tema ainda não ser satisfatoriamente abundante, visto tamanha relevância para o mercado, apresenta grande potencial através de estudos já realizados. Esta pesquisa serviu para ressaltar a importância do tema e comprovar que já é aceito e considerado em sua maioria, pela amostra de estudantes universitários do curso de Administração da UFRJ e, portanto, potenciais futuros gestores de uma das melhores universidades do país.

Palavras-chave: Espiritualidade, Desenvolvimento Pessoal, Gestão Empresarial.

ABSTRACT

This research portrays the results of a monograph at the end of the Administration course. The research aimed to understand the perception of university students regarding the importance of spirituality and personal development for better business management. In the bibliographic survey that composes the theoretical foundation of the monograph, the SciELO, Spell and CAPES portals were researched. Adopting as base keywords "Spirituality" and "work", "Personal development" and "work", "Business management" and "Holistic management" in addition to books owned by the author, which are also available in pdf on the internet, regarding the topic. Regarding the empirical research, the quantitative method was used by the use of the data collection technique through an online questionnaire. The questionnaire is structured with scales from 1 to 5, to analyze mainly the perception of students of the UFRJ Administration course regarding the topic and its importance in the organizational environment. Slightly more than 63% of the 230 students that participated in the research agreed with the questions regarding the importance of spirituality and personal development both in their lives and in a more efficient business management. The study also showed that despite a positive perspective regarding the students' point of view, regarding the applicability of the theme in the work environment of those who are already in the market, it showed, however, opposite results, where 58.8% of the companies do not apply or very little practices that promote the theme in their management and in the organizational environment. It was concluded that spirituality and personal development in business management aim to make the lives of employees better, with more meaning, lightness, and quality of life, thus positively impacting not only their lives, but the company and its results. Although the bibliographic scientific collection on the subject is still not satisfactorily, given such relevance of the subject, it has great potential through studies already carried out. This research served to emphasize its importance and to show that the topic is already accepted and considered by a large part of the sample of UFRJ Business Administration students and, therefore, potential future managers from one of the best universities in the country.

Keywords: Spirituality, Personal Development, Business Management.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Percentagem de respostas referente a pergunta 1	29
Gráfico 2- Percentagem de respostas referente a pergunta 2	30
Gráfico 3- Percentagem de respostas referente a pergunta 3	30
Gráfico 4- Percentagem de respostas referente a pergunta 4	31
Gráfico 5- Percentagem de respostas referente a pergunta 5	32
Gráfico 6- Percentagem de respostas referente a pergunta 6	33
Gráfico 7- Percentagem de respostas referente a pergunta 7	34

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Resultado do levantamento bibliográfico sobre gestão empresarial.....	10
Quadro 2 - Resultado do levantamento bibliográfico sobre desenvolvimento pessoal no trabalho.....	14
Quadro 3- Resultado do levantamento bibliográfico sobre espiritualidade no trabalho.....	19

LISTA DE TABELA

Tabela 1 - Atribuição de conceitos da escala.....	25
---	----

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Representação gráfica das questões respondidas pelos estudantes na pesquisa.....	35
Figura 2 -Média das escalas.....	35

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
1.1 Formulação do problema de pesquisa.....	6
1.2 Objetivos	7
1.2.1. Objetivo geral.....	7
1.2.2. Objetivos específicos	7
1.3 Justificativas	7
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	9
2.1. Gestão empresarial.....	10
2.1.1 Gestão empresarial utilizando modelos holísticos	11
2.2 Desenvolvimento pessoal no trabalho.....	13
2.2.1 Práticas de desenvolvimento pessoal no trabalho	15
2.2.2 Desenvolvimento pessoal e inteligência emocional na gestão empresarial	17
2.3 Espiritualidade no trabalho	18
2.3.1 Espiritualidade e saúde mental.....	20
2.3.2 Espiritualidade na gestão empresarial	21
3. METODOLOGIA	24
3.1. Método, Classificação e Técnicas de pesquisa	24
3.2. População e Amostra	25
3.3. Instrumento	25
3.4. Procedimentos de coletas e análise de dados	25
3.5 Limitações do método	26
4. RESULTADOS DA PESQUISA.....	28
5. ANÁLISE DE RESULTADOS	37
6. CONCLUSÃO (RESPONDER A SUA PERGUNTA).....	39
REFERÊNCIAS	41
APÊNDICE 1 - QUESTIONÁRIO	45

1. INTRODUÇÃO

Discorrendo sobre o conceito de trabalho, Malvezzi (2014, p. 8) aponta que “o trabalho é uma prática transformadora da realidade que viabiliza a sobrevivência e a realização do ser humano”. De fato, a concepção material tem grande relevância quando se trata do assunto, pois na sociedade contemporânea, majoritariamente capitalista, trabalho é o meio pelo qual se ganha dinheiro, sendo sinônimo de subsistência. No entanto essa concepção foi requerendo uma abordagem cada vez mais profunda. Ver o trabalho apenas como atividade para se obter retorno financeiro não satisfaz completamente o trabalhador. De acordo com Maciel e Silva (2008, p.38), “o aumento da incerteza quanto ao futuro; e as diferentes possibilidades de escolha de estruturas e processos organizacionais. São temas elencados os que mais envolvem modelos voltados para novas formas de gerenciamento de pessoas, que tentam incluir nos seus conceitos o equilíbrio entre a vida pessoal e a organizacional. Uma vez que o local de trabalho se tornou, nos últimos tempos, palco de conflitos, tais como: baixo comprometimento, *turnover*, rotatividade de pessoal, quebras de produtividade e absenteísmo.”

Considera-se também a ideia de que colaboradores capacitados e motivados são fundamentais para o sucesso das empresas. Na administração holística os colaboradores e os departamentos trabalham juntos e são vistos como um todo. Ela escapa da rigidez hierárquica e mecanicista herdada do positivismo vigente desde o século XIX. (PULLING *et al* 2021)

Este estudo tem por objetivo compreender uma nova abordagem de gestão empresarial, tendo como princípios a espiritualidade e desenvolvimento pessoal, promovendo assim melhor qualidade de vida no trabalho e desenvolvimento da empresa.

A ideia de desenvolvimento corresponde a uma concepção, por vezes, implícita numa perspectiva mais abrangente, de natureza desenvolvimentista. Assim, o conceito de “desenvolvimento pessoal” tem origens ligadas ao de “desenvolvimento psicológico”, que, por sua vez, está relacionado aos estudos de base biológica evolutiva, ou seja, de como os sujeitos crescem e se desenvolvem no ambiente em que vivem, ligando, assim, a ideia de desenvolvimento biológico progressivo com etapas sucessivas. Adultos são mais motivados a aprender por valores intrínsecos — autoestima, qualidade de vida, desenvolvimento. Respondem a fatores motivacionais externos (melhores empregos, promoções, salários mais altos), porém, os fatores motivacionais mais poderosos são as pressões internas (o desejo de ter maior satisfação no trabalho, autoestima, qualidade de vida). (SOEK; SARASEMIV, 2021, p. 5 e 7)

Rorh (2015) entende a espiritualidade como uma das dimensões humanas, não podendo/devendo ser analisada de maneira isolada. Para o autor, “refletir sobre a espiritualidade implica, no nosso pensar, levar em consideração a integralidade do ser humano” (RORH, 2015, p.54). Araújo e Travalha (2019) acrescentam, “ao tratarmos dos ambientes organizacionais é preciso nos preocuparmos com a integralidade humana. A lógica capitalista de produção muitas vezes restringe-se a fatores orgânicos para motivar os trabalhadores, como por exemplo, concedendo um aumento de salário, esquecendo-se, no entanto, que o ser humano deve ser interpretado em sua complexidade, sendo as necessidades não orgânicas individuais e não reproduzidas. Desse modo, ainda que um aumento de salário possa satisfazer determinado grupo de trabalhadores, outro grupo pode ignorar tal aumento e necessitar de uma resposta menos orgânica, como por exemplo, mudança no trato interpessoal entre os colegas. Assim como a religiosidade, os modelos de gestão administrativa foram sendo alterados ao longo do tempo.”

Compreende-se, portanto, a necessidade de abordar o tema de espiritualidade no trabalho e a importância do desenvolvimento pessoal no meio corporativo juntamente com uma gestão mais holística e integrada. Atualmente, nas empresas de forma geral, para Silva (2008, p.772) “os modelos de gestão são mais “humanistas”, ou seja, não desconsideram a importância das subjetividades das pessoas para o contexto organizacional.” O autor destaca que: “Os modelos administrativos têm evoluído para posturas mais participativas, o que abre espaço para um investimento afetivo, emocional e até mesmo espiritual no trabalho”. Ele discute e apresenta a visão de outros autores, como King e Crowther, que acreditam que a espiritualidade no local de trabalho contribua para um menor absenteísmo, maior satisfação e melhor combate ao estresse.

Estudos voltados a área da saúde mental no trabalho, obtiveram um crescimento considerável nos últimos anos de casos de *burnout*, ansiedade e depressão, no entanto, pouco foi abordado sob uma ótica mais holística com relação a promoção da espiritualidade e desenvolvimento pessoal no ambiente de trabalho.

De acordo com Laloux (2017, p.10), “pesquisas têm demonstrado que a maioria dos funcionários se sentem desvinculados as suas empresas. Devido a isso, a maneira como gerimos as organizações está cada vez mais desatualizada, uma vez que quando a humanidade muda para outros estados de consciência, o modo como gerenciamos as organizações deve fazer o mesmo.”

1.1 Formulação do problema de pesquisa

Conforme mencionado anteriormente, a presente pesquisa busca investigar a relevância da espiritualidade e desenvolvimento pessoal no trabalho visto que, de acordo com Araújo e Travalha (2019), a espiritualidade já foi abordada em muitos contextos empresariais como um tema desconexo com os objetivos organizacionais e pouco importante para o contexto aqui em epígrafe. Conquanto, na atualidade, o tema tem sido discutido por alguns autores, como: –Rego, Cunha e Solto (2007), Rodrigues (2008), Silva (2008), Silva e Siqueira (2009) –e já existem pesquisas empíricas desmistificando o que acreditamos serem ideias retrogradadas de que a espiritualidade não possa estar presente nos processos de trabalho. Conquanto, tais pesquisas parecem não adotarem uma abordagem completa/ integral do ser humano, o que dificulta, ao nosso ver, a compreensão do que de fato representa a espiritualidade nos processos de trabalho. Padovani et al. (2014, *apud* BAYRAM; BILGEL, 2008) consideram alarmantes a alta prevalência de sintomas depressivos, ansiosos e de estresse. Essas questões psicológicas não afetam somente a saúde, o desempenho e a qualidade de vida das pessoas, mas podem trazer consequências importantes nos âmbitos familiar, profissional e com pares, o que mostra a necessidade de um trabalho de intervenção e prevenção nas organizações. Visto isso, poderemos contribuir apesar de maneira limitada, para uma área de pesquisa que apesar de pouco explorada, deve e precisa ser mais bem estudada, sobretudo a partir de pesquisas empíricas, o que pode possibilitar, através da imersão de pesquisadores nos contextos organizacionais, uma análise em nível mais aprofundado da espiritualidade e do desenvolvimento pessoal no trabalho.

Isto posto, apresenta-se a questão que fomentou a realização da presente pesquisa, que é: **qual a percepção de universitários, quanto a importância da promoção da espiritualidade e o desenvolvimento pessoal na gestão empresarial, possibilitando uma administração mais holística e consciente?**

Abordar-se-á aqui, uma discussão teórica para compreendermos como tem sido visto o tema na percepção de jovens universitários que já fazem parte ou não do mercado de trabalho, juntamente com a abordagem da administração holística. Sendo realizada no período limitado correspondente a um semestre, cinco meses, como trabalho de conclusão de curso.

1.2 Objetivos

1.2.1. Objetivo geral

Compreender a percepção de universitários do curso de Administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro sobre a importância da espiritualidade e desenvolvimento pessoal para uma melhor gestão empresarial.

1.2.2. Objetivos específicos

- Analisar o conceito de espiritualidade e sua relação com o desenvolvimento pessoal na qualidade de vida no trabalho.
- Identificar a percepção de jovens universitários quanto à relação espiritualidade, desenvolvimento pessoal e gestão empresarial.
- Identificar os motivos que levam a necessidade de uma gestão e administração mais holística.
- Avaliar como empresas tem encarado o tema da espiritualidade na gestão para o crescimento e desenvolvimento das empresas.

1.3 Justificativas

Se por um lado a desinstitucionalização da religião pode trazer falta de referência para algumas pessoas, por outro lado os ambientes organizacionais de trabalho podem configurar-se como um ambiente institucional no qual, na visão de Silva (2008), pode prover sentido e trazer benefícios aos sujeitos, tanto de forma coletiva quanto individual. Para o autor, esta função dos ambientes organizacionais é similar ao que fora atribuído outrora às instituições religiosas; dentro do trabalho prescrito estão previstos uma série de “valores” que as Instituições esperaram dos seus funcionários, entretanto, nem sempre consideram os desejos individuais, as subjetividades e as discussões coletivas. Nesse cenário, a busca é por um ambiente que não está mais centrado no controle, na hierarquia, na obediência, mas sim, no desenvolvimento pessoal, no autoconhecimento, na utilização da intuição e na valorização da criatividade.

Ao tratarmos dos ambientes organizacionais é preciso nos preocuparmos com a integralidade humana. A lógica capitalista de produção muitas vezes restringe-se a fatores orgânicos para motivar os trabalhadores, como por exemplo, concedendo um aumento de salário, esquecendo-se, no entanto, que o ser humano deve ser interpretado em sua complexidade, sendo as necessidades não orgânicas individuais e não reproduzidas.

Desse modo, ainda que um aumento de salário possa satisfazer determinado grupo de trabalhadores, outro grupo pode ignorar tal aumento e necessitar de uma resposta menos orgânica, como por exemplo, mudança no trato interpessoal entre os colegas. (ARAÚJO; TRAVALHA, 2019)

Diante do exposto, pretende-se com o presente estudo contribuir para o campo dos estudos organizacionais e mundo do trabalho em Administração, se justificando por analisar processo de gestão empresarial considerando a espiritualidade e o desenvolvimento pessoal em sua abordagem. Além disso, busca-se contribuir com a produção científica nas ciências sociais aplicadas em um tema pouco explorado na área, trazendo como elemento diferenciador que é a perspectiva de jovens universitários quanto ao tema.

O projeto que se segue está estruturado da seguinte forma: após essa primeira contextualização temática e estabelecimento dos objetivos do estudo, dar-se-á prosseguimento pelo referencial teórico, os procedimentos metodológicos que se pretende utilizar e, posteriormente, a indicação do cronograma de pesquisa, que servirá como guia para os próximos passos da elaboração da monografia.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para construção dessa fundamentação teórica, procurou-se realizar um levantamento bibliográfico que possibilitasse entender a relação entre espiritualidade e desenvolvimento pessoal na gestão empresarial com base na produção científica nacional e internacional no período de 2001 até 2021. Para melhor compreensão do tema, artigos científicos nacionais na área da saúde e psicologia foram considerados no levantamento.

As buscas foram feitas no Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e nas bibliotecas eletrônicas *Scientific Periodicals Electronic Library* (Spell) e *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), utilizando as palavras-chave base a seguir unidas pelo operador “AND” para complementar a busca ao longo da pesquisa no campo Assunto: “Espiritualidade” and “trabalho”, “Desenvolvimento pessoal” and “trabalho”, “Gestão empresarial” and “gestão holística” além de alguns livros sobre o tema de posse da autora.

Como resultado da pesquisa bibliográfica, foram selecionados um total de oito artigos científicos referentes ao tema de gestão empresarial, nove artigos referentes a desenvolvimento pessoal e oito artigos referentes a espiritualidade. Verificou-se uma baixíssima variedade de artigos nacionais ligados ao desenvolvimento pessoal e espiritualidade no trabalho nos principais meios de busca de artigos científicos de qualidade como o CAPES, Spell e SciELO.

Tratou-se para essa pesquisa desenvolvimento pessoal e desenvolvimento de pessoas como sinônimos, assim como gestão e administração, sendo os primeiros termos mais frequentemente usados nos artigos.

Nesse capítulo, discute-se o que é gestão empresarial e a gestão empresarial utilizando modelos holísticos e em seguida, a temática principal ao redor do desenvolvimento pessoal e espiritualidade no trabalho, revisando artigos que analisaram situações sobre seu impacto e importância nas organizações.

2.1. Gestão empresarial

Buscou-se pela palavra-chave “gestão empresarial” and “gestão holística” and “administração holística” nas palavras do título nas bases SciELO, CAPES e SPELL com o critério de selecionar aqueles artigos que focavam no construto da gestão empresarial priorizando os que abordavam o tema sob a ótica da utilização de modelos holísticos. Dos artigos resultantes da busca nas bases foram selecionados os seguintes cinco artigos científicos mais dois livros descritos no Quadro 1, abaixo, para a fundamentação deste conceito.

Quadro 1: Resultado do levantamento bibliográfico sobre a ótica da gestão empresarial

Sobrenome dos autores	Ano	Periódico/ Editora	Título da obra
VERGARA, S. C.; BRANCO, P. D.	2001	Revista de Administração de Empresas	Empresa humanizada: a organização necessária e possível
FERREIRA, A. A.; REIS, A. C. F.; PEREIRA, M. I	2002	Pioneira Thomson Learning	Gestão empresarial: de Taylor aos nossos dias: evolução e tendências da moderna administração de empresas.
CORDEIRO, José; RIBEIRO, Renato	2002	Gazeta do Povo FAE	Gestão Empresarial.
MACIEL, Cristina; DA SILVA, Arlindo	2008	Revista de administração contemporânea	Gerenciando Pessoas Usando Modelos Holísticos/Gestão de Pessoas Usando Modelos Holísticos
REAL, Mauro	2012	IESDE Brasil	Gestão Empresarial
MIRANDA, Luciano; SANTOS, Oderlei	2017	Convibra	Espiritualidade na gestão empresarial
PULLING, Andre et al	2021	Revista Alterjor: jornalismo popular e alternativo	Administração Moderna – uma abordagem holística: Implicações da Abordagem Holística na Administração para além da produtividade

Fonte: elaboração própria

Gestão, essa “palavrinha mágica”, pode ser considerada a mais importante combinação de técnica, tecnologia, arte e disciplina para buscar o sucesso empresarial na atualidade. Em síntese, podemos dizer que gestão é ação. (REDWOOD et al., 2000 *apud* REAL, 2012)

A partir da década de 1990 o ambiente de negócios se tornou mais complexo. Fenômenos econômicos e sociais de alcance mundial estão reestruturando o ambiente empresarial. A globalização da economia, alavancada pela tecnologia da informação e da comunicação. É uma realidade inescapável. As chamadas novas tecnologias, bem como as novas formas de organização do trabalho, têm colocado os métodos tradicionais de gestão das empresas no banco dos réus. A evolução das organizações em termos de modelos estruturais e

tecnológicos, tendo as mudanças e o conhecimento como novos paradigmas, têm exigido uma nova postura nos estilos pessoais e gerenciais voltados para uma realidade diferenciada e emergente. (CORDEIRO; RIBEIRO, 2002)

Partimos das teorias administrativas que atendeu e provocou mais necessidade por conhecimento apontando o caminho da gestão, que por sua vez, evoluiu e tornou-se complexa como as relações com o mundo, como o desenvolvimento da abordagem contingencial, gestão por objetivos, gestão estratégica, gestão participativa e a busca por qualidade de processos e produtos, em direção à uma visão holística a fim de complementar os modelos sistêmicos e entender a organização como uma unidade em um sistema aberto, derivando novos caminhos, como o empreendedorismo entre outras alternativas em um mundo virtualizado e conectado. (FERREIRA; REIS; PEREIRA, 2002)

Nessa trajetória, além de evoluirmos na produção de bens e serviços, criamos sistemas complexos de organizações com interações antropológica, como as relações sociais, culturais e de poder. Diversos autores enfatizam as interações organizacionais com a sociedade: Arantes (1998), aponta que o objetivo das organizações válidas não se resume na obtenção do lucro, mas abrange também a responsabilidade para com os colaboradores acionistas e sociedade; Drucker (1996) enfatiza o relacionamento entre indivíduo e organização e a responsabilidade de um perante o outro; Fernandes *et al.* (2016), ao abordar conceitos de Marx, Weber e Foucault apontam que há um reflexo da sociedade nas organizações no que tange a relação entre classes considerando o poder e cultura, sendo isso sustentado pelo determinismo econômico. Ao levantar o contexto histórico de administração e gestão, Viseu (2010) identifica o aspecto pragmático ao longo do tempo em busca de meios racionais e mais rentáveis, entretanto, Vasconcelos (2015) sugere que o paradigma material não é mais adequado para lidar com os relevantes problemas do mundo moderno. Para dar dinamismo às organizações, os aspectos de gestão se colocam como essenciais para que os objetivos sejam alcançados. Conforme Dias (2002), por meio de pessoas, a gestão busca alcançar os objetivos de uma organização de forma eficiente e eficaz. (*apud* SANTOS; MIRANDA, 2017)

2.1.1 Gestão empresarial utilizando modelos holísticos

Em relação à gestão empresarial holística, Kuramoti (1994) a define como uma ferramenta de gestão, em que a empresa é vista na sua totalidade. A visão sistêmica pode ser preponderante para o desenvolvimento desse modelo de gestão. O termo holismo vem do grego holos. Significa todo. Ele foi criado por Jan Christian Smuts, em sua obra *Holismo e Evolução*,

de 1926, ao colocar em um mesmo sistema de referência, matéria, vida e consciência. Segundo Smuts (1926), o conjunto não é a mera soma de suas partes, posto que o todo e suas partes se influenciam mutuamente. Para Weill (1993), a abordagem holística visa à percepção da realidade e à comunicação eficaz entre os departamentos, pois com uma visão ampliada consegue-se acabar com os conflitos da organização, focando nos sentimentos e melhorando a qualidade de vida dos colaboradores. Para Carvalho (1995), é uma forma de administração mais humanizada. Melhorar a comunicação entre os departamentos facilita o desenvolvimento dos processos e os objetivos são mais facilmente alcançados. Segundo Rodrigues (2004), o contexto atual das organizações nos leva a algumas reflexões sobre os desafios da Administração enquanto prática e como ciência. Tais questões estão ligadas à globalização, pressões relativas ao controle de custos, pressões que se referem às relações de confiança entre os *stakeholders* e demandas sobre o comportamento ético e a responsabilidade corporativa. Esses elementos nos levam a privilegiar o modelo de administração holística. Uma administração holística integra a totalidade de ideias e ações na empresa que opera de forma proativa e colaborativa. A criatividade tem lugar e a inovação é potencializada por causa das fortes conexões com os *stakeholders*. (apud PULLING, 2021)

Há diferentes tipos de modelos holísticos, entre eles: Empresas vivas são as que agem como comunidades humanas, conduzem suas ações com responsabilidade perante o meio ambiente e estimulam a visão de longo prazo, indo muito além dos interesses econômicos imediatos (Geus, 1998). Empresas amigas da família, na concepção de Den Dulk et al. (1999), são aquelas que demonstram preocupações com as relações familiares de seus colaboradores, oferecendo horários flexíveis, salas de amamentação, creches, bons programas para crianças e idosos, licenças-maternidade, serviços de guarda após o horário escolar, esquemas de interrupção de carreira e licença maternidade para as mulheres que adotam bebês. (MACIEL; SILVA, 2008)

A empresa humanizada, segundo Vergara e Branco (2001) é: Aquela que, voltada para seus funcionários e/ou para o ambiente, agrega outros valores que não somente a maximização do retorno para os acionistas. Realiza ações que, no âmbito interno, promovem a melhoria na qualidade de vida e de trabalho, visam à construção de relações mais democráticas e justas, mitigam as desigualdades e diferenças de raça, sexo ou credo, além de contribuir para o desenvolvimento das pessoas sob o aspecto físico, emocional, intelectual e espiritual. Ao focalizar o ambiente, essas ações buscam a eliminação de desequilíbrios ecológicos, a superação de injustiças sociais, o apoio a atividades comunitárias; enfim, o que se convencionou chamar de exercício da cidadania corporativa.

O uso de modelos inovadores baseados no paradigma holístico, para o gerenciamento de pessoas nas organizações, é um construto ainda em formação, que tem como desafio transpor o enfoque reducionista e excludente que, há muito, predomina na ciência, pela introdução no cotidiano organizacional de valores fundamentados na visão de totalidade, integração e na busca pelo equilíbrio entre vida pessoal e vida no trabalho. (MACIEL; SILVA, 2008)

2.2 Desenvolvimento pessoal no trabalho

Buscou-se pelas palavras-chave “desenvolvimento pessoal” and “práticas” and “trabalho” and “gestão empresarial” nas bases CAPES, SciELO e SPELL com o critério de selecionar aqueles artigos que abordavam com foco no desenvolvimento pessoal dentro do contexto organizacional e de trabalho. Verificou-se variedade insatisfatória de artigos quanto ao tema, o que fez com que houvesse dificuldade na busca. Dos artigos resultantes da pesquisa nas três bases foram selecionados os seguintes oito artigos científicos mais um livro expostos no Quadro 2, abaixo, para a fundamentação deste conceito.

Quadro 2: Resultado do levantamento bibliográfico sobre a ótica do desenvolvimento pessoal no trabalho

Sobrenome dos autores	Ano	Periódico/ Editora	Título da obra
WEISINGER, H	2001	Objetiva	Inteligência emocional no trabalho: como aplicar os conceitos revolucionários da I. E. nas suas relações profissionais, reduzindo o estresse, aumentando sua satisfação, eficiência e competitividade
PAPALIA D. E.; OLDS, S. W.; FELDMAN, R. D	2006	Artmed	Desenvolvimento Humano
SPAGNO, Carla	2014	Revista conexão UEPG	O yoga como estratégia para promover a qualidade de vida no trabalho.
ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F	2015	Cadernos EBAPE.BR	O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica
BAGATTOLI, S. L.; MÜLLER, G. C. K	2017	NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia	Treinamento e desenvolvimento de pessoal: agregando valor às pessoas e à organização
HEREDIA, Diogo et a	2018	SIPASE	Contribuições das práticas integrativas complementares no trabalho docente.
OLIVEIRA, Isabelly; BERNARDINI, Priscile	2018	Revista eletrônica da FEATI	A inteligência emocional e o autoconhecimento como ferramentas de gestão e seu impacto no ambiente do trabalho.
LOTTI, Daniela	2021	Revista de administração contemporânea	Práticas de desenvolvimento pessoal e espiritualidade no mundo organizacional
SOEK, Ana Maria; CHAVES, Sonia Maria.	2021	Educação	Andragogia: Desenvolvimento pessoal e a aprendizagem do adulto

Fonte: elaboração própria

São as pessoas que mudam de paradigma e é a acumulação das transformações pessoais que acaba por marcar a transformação social, numa interação dinâmica onde o pessoal e o social que se entrecruzam constantemente inscrevendo o desenvolvimento pessoal e social num contexto de aprendizagem existencial. (Solar, 1998, p. 120 *apud* SOEK, CHAVES, 2021).

O desenvolvimento das pessoas é um processo em longo prazo em que é aperfeiçoada a capacidade, objetivando torná-los membros valiosos para a organização, pois é voltado para o crescimento da pessoa em nível de conhecimentos, habilidades e atitudes e o treinamento direciona para o condicionamento do colaborador na execução de tarefas. “O desenvolvimento, portanto, focaliza mais o crescimento pessoal do empregado.” (DECENZO; ROBBINS, 2001, p. 137 *apud* SOEK; CHAVES, 2021)).

O desenvolvimento das pessoas na organização é um conjunto de experiências de aprendizagem, para a melhoria do desempenho e/ou crescimento humano que é proporcionado dentro de um período de forma intencional e proposital pelas organizações. A partir do

treinamento, desenvolvimento e educação, mudam-se aspectos profissionais e pessoais. Mudam-se os comportamentos, abrem-se novos horizontes e possibilita-se crescer e propagar atitudes mais positivas. Cabe ressaltar que o desenvolvimento se diferencia do treinamento pelo fato de que o resultado do desenvolvimento é a médio e longo prazo. Para o pleno desenvolvimento de uma pessoa há a necessidade não apenas de treinamento, mas de educação. (BAGATOLLI; MULLER, 2017)

Desenvolvimento pessoal e profissional caminham juntos, ou seja, é uma via de mão dupla. Se um deles não vai bem, é praticamente impossível se sentir realizado e feliz no outro. Habilidades que você tem como pessoa podem ser importantes para o seu trabalho, e vice-versa. A vida pessoal e profissional são inseparáveis e devem ser trabalhadas em conjunto. Segundo Cortella (2017), nenhum de nós é uma função aqui, outra lá e outra acolá. Somos pessoas inteiras. Quando saímos para o trabalho levamos tudo conosco e quando vamos para casa levamos as coisas do trabalho. Vivemos uma vida com várias dimensões concomitantes. Não dá para você abrir uma gaveta e dizer “agora vou ser pai”. O que precisamos é organizar nossa vida. Ter a consciência de quem é, e saber os pontos que precisa melhorar ou potencializar, permite que o indivíduo desenvolva o seu máximo potencial e através de sua alta performance alcance o sucesso e realização pessoal e profissional. (LOTTI, 2021)

2.2.1 Práticas de desenvolvimento pessoal no trabalho

O contexto organizacional pode ser um fator desestruturante da saúde psíquica do trabalhador, gerando vivências de sofrimento quando limita o mesmo à sua possibilidade de expressão e suas potencialidades. Embora capaz de lançar mão de diferentes mecanismos para fugir desses efeitos, a patologia surge quando se rompe o equilíbrio estabelecido nesse processo de defesa e o sofrimento não é mais contornável, ou seja, quando o sujeito já fez uso dos seus recursos internos para dar conta da atividade e obrigações impostas pelo trabalho. Pesquisas realizadas por Silva et al (2006) e Primo et al (2007) ressaltam que a multifatorialidade na gênese do absenteísmo é um fato, sendo recentemente destacado os fatores sociodemográficos e de saúde, assim como os organizacionais, o risco psicossocial e o perfil de morbidade. A respeito desses dois últimos, o estresse e a síndrome de Burnout surgem como efeitos proeminentes e nefastos. (*apud* SPAGNO et al, 2014)

As PIC (Práticas Integrativas e Complementares) incluem uma variedade de práticas, conhecidas, historicamente, pelo seu potencial terapêutico e de autoconhecimento, que vem

ganhando, gradativamente, reconhecimento na sociedade ocidental contemporânea. Entre elas, encontram-se a Yoga, a Meditação e o Thai Chi por exemplo. (HEREDIA et al, 2018)

Quanto à racionalidade implícita nestas práticas, Goswami (2006) e Antunes (2014) debateram a respeito da existência de diferentes paradigmas que sustentam o campo científico e que a análise das PIC deve dar-se, a partir de perspectivas amparadas em paradigmas emergentes. Estas perspectivas de vanguarda, encontram pontos de convergência, capazes de compreender as cosmologias implícitas nestas práticas. De forma distinta, o reducionismo do paradigma clássico-materialista não é capaz de compreender a complexidade destas. Quanto ao segundo ponto além da experiência “clínica”, algumas delas milenares, como Meditação e Yoga, já são encontradas diversas publicações, indicando consideráveis efeitos com relação aos seus potenciais terapêuticos, tanto a nível mental, como físico. (*apud* HEREDIA et al, 2018)

Nesse sentido, a opção pela prática do yoga, como um exemplo entre as demais, foi baseada em dois aspectos. O primeiro refere-se ao fato de o yoga consistir em uma abordagem de técnicas e cuidados do corpo que considera a pessoa integralmente em seus aspectos físico, vital, mental, psíquico e espiritual. O segundo, por possuir uma riqueza de recursos que promovem a homeostasia, alivia tensões psicofísicas, associa bem-estar e autoconhecimento, além de desenvolver a capacidade das pessoas de buscarem hábitos saudáveis para elevar a qualidade de suas vidas. (SPAGNO et al, 2014)

Na escala hierárquica das necessidades humanas básicas proposta por Maslow (1908-1970), a autorrealização consiste na necessidade mais elevada sob a ótica do desenvolvimento humano. Para esse teórico, as pessoas autorrealizadas são especiais, possuindo qualidades como: aguçada percepção da realidade, aceitação de si e dos outros, além de se expressarem com espontaneidade, criatividade, autodireção e possuir habilidades na resolução de problemas. Possuem, ainda, relacionamentos gratificantes, uma forte compreensão de valores e um caráter não-autoritário (PAPALIA et al, 2006).

Segundo Falzon (2007), tais qualidades proporcionam maior bem-estar e estabilidade ao sujeito, o que justifica a máxima ergonômica: “fico melhor, quando estou bem”. Nesta perspectiva, o yoga pode ser utilizado como um recurso que contribui para um fazer melhor também no trabalho, permitindo aos profissionais desenvolverem a capacidade de exercer suas atividades de forma revigorada. Ressalta-se que a utilização dessa técnica precisa ser complementada com outras iniciativas da organização para promoção da QVT (Qualidade de Vida no Trabalho). Essas iniciativas devem envolver diferentes dimensões tais como: segurança, saúde, conforto, satisfação, envolvimento e condições de trabalho, dentre outras. (*apud* SPAGNO et al, 2014)

2.2.2 Desenvolvimento pessoal e inteligência emocional na gestão empresarial

Segundo Peduzzi (2002), os modelos de gestão subsidiados por preceitos tayloristas e fordistas geram, em diferentes organizações, conflitos diversos entre os profissionais e dificuldades na gerência dos serviços. Quanto maior a rigidez da gestão, maior o desgaste psíquico do trabalhador na busca em responder às exigências do trabalho. Estudos de Dejours et al (1994) afirmam que a carga psíquica do trabalho aumenta na medida em que a liberdade de organização deste processo diminui. (*apud* SPAGNO et al, 2014)

A maneira de lidar com as pessoas, de buscá-las no mercado, de integrá-las, de orientá-las, de fazê-las trabalhar e de recompensá-las, ou seja, a qualidade na forma de como as pessoas são geridas na empresa é muito importante na competitividade empresarial. Criar um clima organizacional saudável dentro de uma empresa é uma das funções da gestão de pessoas, ou seja, administrar pessoas complexas em organizações complexas. Resumindo, investir nas pessoas, ou seja, no clima organizacional é uma iniciativa positiva que reflete nos resultados que a empresa pode gerar. Além disso, leva a tendência de gerar motivação, satisfação e valorização com a perspectiva de maior produção e alto desempenho nas atividades. A consequência de um bom clima organizacional fará com que a empresa atinja as suas metas e crie um relacionamento saudável entre colaboradores, funcionários e clientes. (LOTTI, 2021)

Diante dessas situações, e visto que a inteligência emocional tem conquistado espaço nas organizações, uma vez que a mesma esta conectada ao desenvolvimento pessoal, para o autor Weisinger (2001), a inteligência emocional baseia-se em quatro elementos que permitem desenvolver aptidões específicas. São eles: a habilidade em perceber e expressar completamente emoções, a capacidade de gerar sentimentos para facilitar a compreensão de si e do próximo, a capacidade de compreensão das emoções e a causa delas e a habilidade em dominar as emoções para promover desenvolvimento intelectual.

Inteligência emocional é composta por resiliência e maturidade emocional. É necessário haver maturidade, ou seja, a capacidade interior de lidar com os seus fracassos e valorizar os seus sucessos, pois a vida é árdua. Se eu tenho maturidade emocional, eu não invejo o que não possuo, mas admiro aquilo que me falta. É importante ressaltar que a inteligência emocional pode ser aprendida. Inteligência emocional é fazer o que é bom para o outro na medida em que é proporcionalmente bom para mim. (ROHM; LOPES, 2015)

A maioria dos gestores reconhece o conhecimento técnico como o mais importante, no entanto, não é possível estudar ambiente e gestão sem primeiramente compreender o próximo

e considerar a importância do desenvolvimento pessoal e da inteligência emocional. As relações interpessoais, o trabalho e o desenvolvimento de equipes, bem como as tomadas de decisão melhoram significativamente quando compreendemos a influência da percepção do outro em relação a percepção de si próprio. Assim, percebeu-se que é imprescindível que o gestor saiba adaptar seu estilo de liderança baseando-se no ambiente organizacional, compreendendo os sentimentos de quem o rodeia, agindo como conciliador destas emoções e utilizando-as a seu favor para o desempenho da organização. Isto só será aceitável com o autoconhecimento, e com a gerência eficaz sobre as suas próprias competências e controle de suas emoções. A inteligência emocional, além de ser um diferencial para os líderes e gestores, cada vez mais se torna fundamental para o sucesso do indivíduo na vida profissional e pessoal. (OLIVEIRA, BERNARDINI, 2018)

2.3 Espiritualidade no trabalho

Buscou-se pelas palavras-chave “espiritualidade” and “trabalho” and “gestão empresarial” nas palavras do título nas bases CAPES, SciELO e SPELL com o critério de selecionar aqueles artigos que focavam no construto espiritualidade no trabalho, priorizando os que abordavam o tema sob a ótica da gestão empresarial. Dos artigos resultantes da busca nas bases foram selecionados os seguintes oito artigos científicos descrito no Quadro 3, abaixo, para a fundamentação deste conceito.

Quadro 3: Resultado do levantamento bibliográfico sobre a ótica da espiritualidade no trabalho

Sobrenome dos autores	Ano	Periódico	Título da obra
REGOS, Armenio et al	2007	Revista de administração de empresas	Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional.
KOENIG, Harold	2007	Revista de Psiquiatria Clínica	Religião, espiritualidade e psiquiatria: uma nova era na atenção à saúde mental
SILVA, Rogério Rodrigues da	2008	Psicologia Ciência e Profissão	Espiritualidade e Religião no Trabalho: possíveis implicações para o contexto organizacional
FISHER, John	2011	Religions journal mdpi	O modelo dos quatro domínios: conectando espiritualidade, saúde e bem-estar
ANTONELLO, Nádyá Regina Bilibio;et al	2017	Gestão Estratégica na Administração	A Espiritualidade no Local de Trabalho como Diferencial em Comportamentos e Atitudes de Excelência –Um Estudo de Caso
SILVA, A. C. et al	2017	Revista De Gestão E Secretariado	ESPIRITUALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO: ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DA PRODUÇÃO ACADÊMICA NACIONAL 2010-2014
MIRANDA, Luciano; SANTOS, Oderlei	2017	Convibra	Espiritualidade na gestão empresarial
ARAÚJO, Naim; TRAVALHA, Conceição	2019	Trabalho & educação	Trabalho e espiritualidade: contribuições ergológicas para a compreensão da espiritualidade nos processos de trabalho

Fonte: elaboração própria

A espiritualidade no ambiente de trabalho é uma postura diante da vida, voltada para práticas de responsabilidade social, ambiental; enfim, com o bem-estar coletivo. Catanante (2002) propõe que a prática da espiritualidade no local de trabalho como “todo valor pode ser desenvolvido, incentivado, promovido, e, portanto, vir a transformar-se em cultura organizacional e dentro de cada um” (SILVA et al, 2017).

Ao tratarmos dos ambientes organizacionais é preciso nos preocuparmos com a integralidade humana –assunto destacado anteriormente –A lógica capitalista de produção muitas vezes restringe-se a fatores orgânicos para motivar os trabalhadores, como por exemplo, concedendo um aumento de salário, esquecendo-se, no entanto, que o ser humano deve ser interpretado em sua complexidade, sendo as necessidades não orgânicas individuais e não reproduzidas. Desse modo, ainda que um aumento de salário possa satisfazer determinado grupo de trabalhadores, outro grupo pode ignorar tal aumento e necessitar de uma resposta menos orgânica, como por exemplo, mudança no trato interpessoal entre os colegas. Assim como a religiosidade, os modelos de gestão administrativa foram sendo alterados ao longo do tempo. Hoje, para Silva (2008) os modelos de gestão são mais “humanistas”, ou seja, não desconsideram a importância das subjetividades das pessoas para o contexto organizacional. O

autor destaca que: “Os modelos administrativos têm evoluído para posturas mais participativas, o que abre espaço para um investimento afetivo, emocional e até mesmo espiritual no trabalho”. Nesse cenário, a busca é por um ambiente que não está mais centrado no controle, na hierarquia, na obediência, mas sim, no desenvolvimento pessoal, no autoconhecimento, na utilização da intuição e na valorização da criatividade. (*apud* ARAÚJO; TRAVALHA, 2019)

Outros aspectos abordados pelo autor dizem respeito ao fato de ser, “o ambiente de trabalho, um local de fortes vínculos afetivos e um local no qual os trabalhadores passam a maior parte do dia; assim, em um ambiente tão significativo para os trabalhadores, caso não exista espaço para expressarem sua espiritualidade/ singularidade/ subjetividade é possível que isso reflita de forma negativa no psicológico do trabalhador. Já no processo inverso, em havendo espaço para as manifestações individuais, os reflexos podem ser positivos; trazendo benéficos não só para os trabalhadores, mas também para a empresa. (SILVA, 2008)

A espiritualidade pode amenizar e até mesmo evitar uma série de doenças como hipertensão e estresse. Tão logo é possível dizer que além das questões socioafetivas, as questões orgânicas também podem ser afetadas pela presença da espiritualidade, o que permite benefícios diretamente ligados aos ambientes de trabalho, sobretudo pela diminuição de faltas, aumento da produção e satisfação pessoal por estar bem consigo mesmo e com os colegas de trabalho. Por fim os autores destacam que “As variáveis e espiritualidade com maior potencial explicativo são a alegria no trabalho e o alinhamento dos valores do indivíduo com a organização. (REGOS; CUNHA; SOUTO, 2007)

O reflexo que o trabalho pode ter na vida pessoal e no contexto deste estudo, os colaboradores assumem que se sentem minimamente realizados quando se refere à felicidade, paz, confiança que o trabalho lhes transmite no contexto organizacional, onde se encontram inseridos. Enquanto por um lado se consideram produtivos no trabalho que executam e com um desempenho razoável, por outro assumem que não o são de uma forma excelente, apesar de reconhecerem que têm competências para se superarem no trabalho (ANTONELLO et al., 2017, p. 15).

2.3.1 Espiritualidade e saúde mental

A espiritualidade pode ser vista de várias maneiras, desde uma compreensão tradicional da espiritualidade como expressão da religiosidade, em busca do sagrado, até uma visão humanista da espiritualidade desprovida de religião. A saúde também é multifacetada, com

evidências crescentes relatando a relação da espiritualidade com o bem-estar físico, mental, emocional, social e vocacional. (FISHER, 2011)

Durante a maior parte do século XX, o campo dos cuidados à saúde mental subestimou e frequentemente desqualificou as crenças e práticas religiosas dos pacientes. Tais posturas estão refletidas em textos fortemente antirreligiosos escritos ainda nas décadas de 1980 e 1990 (Ellis, 1988; Watters, 1992). Contudo, mudanças começaram a ocorrer na área da saúde mental na década de 1990 e na virada para o século XXI. Investigações sistemáticas passaram a demonstrar que pessoas religiosas não eram sempre neuróticas ou instáveis e que indivíduos com fé religiosa profunda na realidade pareciam lidar melhor com estresses da vida, recuperar-se mais rapidamente de depressão e apresentar menos ansiedade e outras emoções negativas que as pessoas menos religiosas (Larson et al., 1992; Koenig et al., 1992; 1993; Koenig et al., 1998; Koenig, 2006 *apud* KOENIG, 2007).

De fato, uma pesquisa on-line na PsycINFO (uma base de dados que contém 2,3 milhões de pesquisas e artigos acadêmicos de 49 países em 27 idiomas), usando as palavras-chave “religion”, “religiosity”, “religious beliefs” e “spirituality”, revela algumas tendências interessantes. Quando restringido os anos da busca de 1971 a 1975, foram identificados 1.113 artigos, mas ao repetir a pesquisa restringindo-a aos anos entre 2001 e 2005, foram obtidos 6.437 artigos, havendo um aumento de mais de 600% em 30 anos. Assim, parece ocorrer um rápido incremento na pesquisa e discussão acadêmicas relacionadas à relação entre religião, espiritualidade e saúde mental. Dado que religião é importante para a maioria dos brasileiros e outros sul-americanos, não causa surpresa que haja interesse na ligação entre envolvimento religioso e saúde mental. Por que todo esse interesse nesta área? Porque estudos entre religião, espiritualidade e saúde mental? Há várias razões. Os resultados dessas pesquisas têm importantes implicações para o cuidado clínico dos pacientes. A vasta maioria das pesquisas em populações saudáveis sugere que as crenças e práticas religiosas estão associadas com maior bem-estar, melhor saúde mental e um enfrentamento mais exitoso de situações estressantes. Essas associações entre religiosidade e melhor saúde mental são encontradas de modo mais marcante em situações de alto estresse. (KOENIG, 2007)

2.3.2 Espiritualidade na gestão empresarial

Um dos dilemas enfrentado por pessoas que vivenciam o mundo do trabalho no contexto do século XXI diz respeito ao modo como as pessoas incorporam as pressões do trabalho formal. A reação de impessoalidade e eficiência sugeridas como essenciais ao desempenho

organizacional desde a proposta de Max Weber (Kalberg, 1980) sobre burocracia reflete nas condições de superação dos problemas ocupacionais que afligem a sociedade. Uma proposta que predizia uma lógica de trabalho em busca de consequências financeiras, relacionais e emocionais hoje tem surtido efeitos na forma como as pessoas encaram uma rotina de trabalho estressante que gera diversos tipos de problemas de saúde ocupacional. Em contrapartida, muitas propostas têm sido estudadas para contornar esses problemas. Uma delas é o retorno ao contexto espiritual a partir do ambiente de trabalho na tentativa de diminuir o estresse, suprir necessidades emocionais e sociais, além de melhorar o desempenho pessoal. Os trabalhadores desejam outros benefícios além dos ganhos financeiros. Almejam um trabalho que seja estimulante, agradável e que agregue significado (Mackey & Sisodia, 2014). Em outras palavras, as pessoas têm se interessado por ambientes de trabalho que possibilitem conciliar produtividade e satisfação pessoal. (*apud SILVA et al, 2017*)

A espiritualidade nas organizações está representada nas oportunidades para realizar trabalho com significado, no contexto de uma comunidade, com um sentido de alegria e de respeito pela vida interior. A literatura sobre o tópico é prolixa, mas a evidência empírica é ainda escassa. Mostramos como cinco dimensões de espiritualidade nas organizações (sentido de comunidade; alinhamento do indivíduo com os valores da organização; sentido de préstimo à comunidade; alegria no trabalho; oportunidades para a vida interior) explicam o comprometimento organizacional. A amostra abrange 361 indivíduos de 154 organizações. As dimensões de espiritualidade explicam 48%, 16% e 7% de variância, respectivamente, do comprometimento afetivo, do normativo e do instrumental. Os resultados sugerem que as pessoas denotam mais elevados laços afetivo e normativo, e mais fraco laço instrumental, quando experimentam mais forte sentido de espiritualidade no trabalho. (REGOS, CUNHA; SOUTO, 2007)

Na preparação do profissional para o mercado de trabalho, MacKenzie e Servant (2011) descrevem que a espiritualidade faz parte do conteúdo quando se trata de comportamento organizacional, embora geralmente não seja abordada de forma explícita, mas os conceitos estão intrínsecos nos processos, como a habilidades de supervisão e gestão de conflitos. Usha (2015) discorre que o ambiente caótico dos negócios contribuiu para emergir a liderança espiritual, pois a cada dia que passa é necessário obter e reter pessoas motivadas e satisfeitas para melhorar o desempenho e por consequência, ter competitividade. Para tanto, o líder espiritual considera visão holística, esperança, amor altruísta, vocação e associação com significado no que faz. Fry (2003) aponta que a liderança espiritual é necessária para a conquista e manutenção do sucesso de uma organização, pois atua nas necessidades fundamentais para

haver mais comprometimento e produtividade. Para tanto, considera a atribuição de sentido de vocação, significado no que faz, cultura organizacional com base no amor altruísta, fomentando o cuidado de si e do próximo, formando assim, um sentimento de pertencimento a algo com sentido além de ser compreendido e valorizado. (*apud* MIRANDA; SANTOS, 2017)

Na dinâmica competitiva do mercado da atualidade destacam-se dois aspectos cruciais: a tecnologia, que, por ser cada vez mais acessível, evidencia a residência do diferencial competitivo nas pessoas; e, a imagem das organizações, um aspecto sensível ao comportamento organizacional que recebe forte resposta junto ao mercado e sociedade. Diante desse pressuposto, princípios e valores espirituais representam um importante fator para a competitividade (VERGARA; MOURA, 2012), ao ponto que empresas desprovidas desses princípios certamente não conseguirão atrair e manter talentos que procuram um trabalho significativo (VASCONCELOS, 2015), além disso, de acordo com Abdala, 2010, ao mesmo tempo que há um movimento de espiritualidade no trabalho, há também um movimento espiritualizado no consumo. Para Guillén, Ferrero e Hoffman (2015), entender tal fenômeno pode ser crucial para o mercado e sociedade, pois considerar as dimensões completas do ser humano pode conduzir a melhores práticas de gestão bem como fomentar o florescimento humano no local de trabalho. Conforme Schreiner, Gonçalves e Roth (2019), a espiritualidade no trabalho não se trata de paradigma de exploração para a obtenção do lucro, mas sim, uma forma de obter vantagem competitiva, por meio da convivência com o trabalho. (*apud* MIRANDA; SANTOS, 2017)

3. METODOLOGIA

Este capítulo discorre sobre as estratégias utilizadas para a construção da pesquisa, apresentando método, classificação e técnica de pesquisa escolhidos, caracterização dos participantes analisados, o instrumento de pesquisa e os procedimentos de coleta e análise dos dados.

3.1. Método, Classificação e Técnicas de pesquisa

Foi feita uma pesquisa teórico-empírica, de natureza quantitativa, a qual faz uso de medidas padronizadas que reúnem diversas opiniões e experiências em categorias de respostas pré-determinadas, mede reações de muitas pessoas através de um número limitado de questões, facilita a comparação e análise estatística de dados, é sistemática, padronizada e facilmente apresentada em curto prazo. (GIL, 2002)

Já a classificação da pesquisa, de acordo com Vergara (1998) é descritiva quanto aos fins, bibliográfica e de campo quanto aos meios. Segundo a autora, a pesquisa descritiva mostra características únicas de determinados grupos ou fenômenos, sendo este trabalho assim caracterizado porque visa analisar a percepção de universitários quanto a importância da espiritualidade e desenvolvimento pessoal na gestão empresarial. É bibliográfica porque a investigação também se valerá de materiais publicados em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral e é de campo porque coletará dados primários na instituição. (VERGARA, 1998).

A técnica escolhida para a realização deste trabalho foi de um questionário eletrônico, online, estruturado, fechado e com escalas. (GIL, 2002)

O método de escalas escolhido é a escala de Likert. De acordo com Vieira e Dalmoro (2013), na escala de Likert, os respondentes escolhem somente um dos pontos fixos estipulados na linha, em um sistema de cinco categorias de resposta (pontos), partindo de “discordo fortemente” até “concordo fortemente”. A escala de Likert (1932) também introduz o caráter bidimensional da escala e com um ponto neutro no meio da escala. O trabalho de Likert (1932) deixa claro que sua escala se centra na utilização de cinco pontos, e não menciona o uso de categorias de respostas alternativas na escala a ser utilizada.

Tabela 1 – atribuição de conceitos da escala

Conceito	Nota
Discordo totalmente	1
Discordo	2
Neutro	3
Concordo	4
Concordo totalmente	5

Fonte: elaboração própria

3.2. População e Amostra

Amostra é não probabilística de universitários selecionados por conveniência. (VERGARA, 1998) Os sujeitos da pesquisa foram alcançados por acessibilidade, que é quando, segundo Vergara (1998), são selecionados pela facilidade de acesso a eles. O público-alvo é composto por estudantes universitários do curso de Administração – sem predefinição de já estarem inserido no mercado de trabalho ou não – da Universidade Federal do Rio de Janeiro. O questionário foi elaborado a partir de 7 perguntas referentes ao tema em questão e obteve 230 respostas de alunos.

3.3. Instrumento

Utilizou-se um questionário, corte-transversal, ou utilizando-se o conceito de Survey (FREITAS *et al*, 1999), “o interesse é produzir descrições quantitativas de uma população; e faz uso de um instrumento predefinido” com os seguintes questionamentos orientando a construção do questionário que foi realizado ao longo do desenvolvimento deste trabalho:

- Como os estudantes veem a importância da espiritualidade e desenvolvimento pessoal na gestão empresarial.
- Se há aspectos na rotina dos estudantes que os desenvolvam espiritualmente e pessoalmente.
- Se as empresas que os estudantes trabalham ou já trabalharam desenvolvem esse tema.

3.4. Procedimentos de coletas e análise de dados

O modelo de estudo baseado em análises técnicas de dados estatísticos têm se tornado cada vez mais comum, tanto pela mensuração mais fidedigna quanto pela facilidade de quantificação atual com auxílio dos computadores. Deste modo, o estudo apresentado utiliza-

se da Estatística Descritiva como ferramenta principal de análise. Para Magalhães e Lima (2013), esse modelo é aplicado inicialmente no contato com os dados, buscando descrever e resumir essas informações, a fim de se tirar conclusões diante das informações de interesse.

A coleta de dados foi feita via envio de um questionário fechado, estruturado e online por e-mail e redes sociais. (FREITAS *et al*, 1999). Consistido em 7 questões divididas em 2 partes, primeiro a relação dos estudantes quanto a temática da espiritualidade e do desenvolvimento pessoal e em seguida a sua percepção quanto ao tema atrelada ao ambiente de trabalho e gestão empresarial. Por fim, a sétima e última pergunta é a constitui ao problema de pesquisa, fazer com que o respondente analise a importância da espiritualidade e desenvolvimento pessoal na gestão empresarial e conseqüentemente sua conexão com uma gestão mais eficiente, preocupada com seus colaboradores e conseqüentemente ao desenvolvimento da empresa. O questionário não foi baseado em nenhum já existente, sendo assim todas as perguntas foram formuladas para fins desta pesquisa especificamente.

O formulário foi preenchido através da plataforma online Google Forms, e o link para o seu preenchimento foi enviado para os respondentes individualmente por meio do e-mail e WhatsApp. No início do questionário foi explicado aos estudantes o objetivo e a justificativa da pesquisa, assim como o compromisso com o sigilo das respostas enviadas. Após o preenchimento de uma quantidade significativa de questionários, foi realizada a análise dos dados estatisticamente, sendo assim utilizada para avaliar o conteúdo dos questionários e responder aos objetivos do estudo. Com isso, a pesquisa buscou por meio da variável nominal e categorização a posteriori (FREITAS *et al*, 1999), analisar a perspectiva de universitários do curso de Administração da UFRJ a respeito da espiritualidade e desenvolvimento pessoal na perspectiva da gestão empresarial.

3.5 Limitações do método

Uma das questões mais frequentes sobre a mensuração por escalas é de que não é possível, por meio de números, mensurar uma personalidade complexa. Isso é verdade, tanto para investigações por escalas como para qualquer outra forma de mensuração existente, já que nenhum método é capaz de extrair com fidedignidade a complexidade da personalidade humana. (VIEIRA, DALMORO, 2013)

O método proposto apresenta algumas limitações. O questionário pode ser considerado muito curto, não proporcionando assim uma pesquisa mais aprofundada e abrangente, apesar de, no entanto, um dos objetivos principais quanto ao método de pesquisa era que fosse o mais

objetivo e rápido possível, para que assim pudesse obter maior número de respostas e os alunos não desistissem de respondê-lo pelo tempo gasto ou complexidade.

Outra limitação é que apesar da escala de Likert de 5 pontos apresentar em relação as demais, a vantagem do ponto neutro (3) decorrente das escalas ímpares, nível de confiabilidade adequado e se ajustar aos respondentes com diferentes níveis de habilidade, sendo assim a mais indicada para o tipo de pesquisa proposto, no entanto, no que se refere ao método de utilização da mesma, a escala de Likert apresenta a limitação técnica de categorização da variável e o fato de os pontos da escala representarem categorias, impede o uso de estatística multivariada (STEVENS, 1946; RASMUSSEN et al, 1989; JÖRESKOG; SÖRBOM, 1996; SCHRIESHEIM; CASTRO, 1996). Acrescenta-se a isso mais três críticas que são alvo de discussão da Academia: o ponto neutro, como instrumento de anulação da questão, indecisão ou realmente uma atitude neutra; os rótulos da escala com números, o estímulo visual é mais efetivo para capturar respostas corretas do que questionamentos diretos, pois as pessoas sentem-se mais confortáveis lendo figuras que interpretando sentenças ou marcando números e por fim os elementos da gradação, cujo efeito de intensificação das respostas e distanciamento dos intervalos é potencializado se a afirmativa referente ao item mensurado também for escrita na forma negativa (MOTL; DISTEFANO, 2002) sendo uma das explicações para Barnette (2000) ter identificado que as frases negativas possuem naturalmente pior desempenho nos testes de confiabilidade. (*apud* LUCIAN, 2016)

4. RESULTADOS DA PESQUISA

A partir dos critérios descritos no capítulo anterior, nos gráficos abaixo, pode-se observar explicitamente os resultados da pesquisa do presente estudo (questionário em anexo a monografia). O resultado corresponde a uma amostra de 230 alunos respondentes que cursam Administração na UFRJ e que não necessariamente já estejam inseridos no mercado de trabalho, a fim de analisar a perspectiva deles a respeito da importância da promoção da espiritualidade e do desenvolvimento pessoal na gestão empresarial, possibilitando uma administração mais holística e consciente. Os procedimentos de coleta e análise dos dados obtidos foi livre de interferências da pesquisadora, visto que o estudo buscou analisar os fenômenos da forma mais próxima possível do que ocorre na realidade.

Não foi considerado relevante para a elaboração da pesquisa informações quanto gênero e renda mínima dos alunos, quanto ao nível de escolaridade, considera-se que todos possuam ensino superior incompleto por ainda estarem cursando a universidade. Apenas assuntos relacionados a pesquisa foram considerados, tornando-a mais objetiva e rápida, o que proporcionou um bom engajamento dos respondentes quanto ao número de respostas.

Inicialmente serão apresentados os gráficos com o percentual quantitativo de cada escala, de 1 a 5, de cada pergunta feita no questionário gerados pela própria plataforma *Google Forms* na qual foi elaborada o questionário. Na sequência será retratado o que cada porcentagem corresponde, sendo a escala 1 referente a sentença “discordar totalmente”, a 2 referente a “discordar”, 3 refere-se a neutro, 4 se refere a “concordar” e por fim, a escala de número 5 se refere a “concordar totalmente” com a pergunta, assim como a escala de *Likert* sugere. Em seguida será apresentado um segundo gráfico a cada pergunta a fim de explicitar melhor o resultado e a proporção das respostas com relação a concordância, discordância e neutralidade de cada pergunta.

Por fim, é retratado dois últimos gráficos referentes a concordância quanto ao tema no geral, cujo um demonstra a relação obtida pela escala de *Likert* entre as 6 questões apresentadas no questionário quanto a perspectiva de cada aluno, sendo desconsidera apenas a questão de número 5 com relação ao mercado de trabalho, pois além de não considerar todos os 230 estudantes da amostra, visto que nem todos já estão inseridos no mercado de trabalho e apenas 182 dos 230 responderam, a pergunta não se refere a perspectiva dos respondentes e sim ao mercado de trabalho e empresas que estes estão inseridos.

O último gráfico demonstra a média geral do percentual de cada número da escala das 6 questões. Através dos dois gráficos finais, podemos analisar claramente com relação a

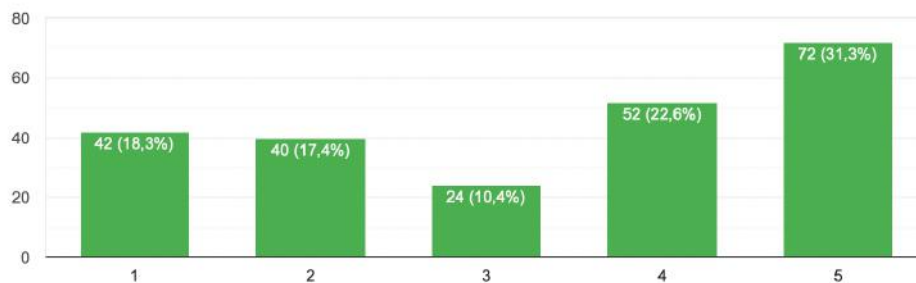
amostra, o percentual de discordância, neutralidade e concordância quanto a relevância do tema “Espiritualidade e desenvolvimento pessoal na gestão empresarial” na perspectiva de alunos de Administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Os resultados apresentados abaixo são referentes a pergunta 1:

“Você implementa na sua rotina, dia a dia ou semanalmente práticas de desenvolvimento pessoal e/ou espirituais? Como yoga, meditação, atividade física, hobby artístico, leituras sobre o tema, escrita intuitiva ou frequenta algum centro religioso?”

Gráfico 1:

230 respostas



Fonte: dados primários Google Forms

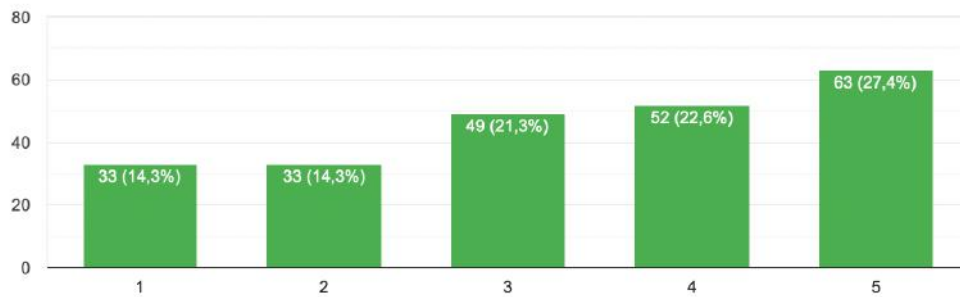
A partir da análise do gráfico 1, podemos observar que através da soma de percentuais referentes a escala 4 e 5 que correspondem como falado anteriormente a “concordo” e “concordo totalmente” respectivamente, 503,9% dos estudantes entrevistados implementam com uma frequência positiva (visto que o número 3 corresponde a neutralidade e os números 1 e 2 a discordância, sendo assim considerados “negativos”) na sua rotina alguma prática relacionada a espiritualidade e desenvolvimento pessoal. Ao somarmos as porcentagens das escalas 1 e 2, observamos que 35,4% possuem uma perspectiva negativa quanto a implementação das práticas na sua rotina e 10,4% se consideram neutros quanto a questão, não concordando e nem discordando.

Resultados apresentados no gráfico abaixo são referentes a pergunta 2:

“Você se considera uma pessoa que busca constantemente investir nesses tipos de práticas e se desenvolver pessoalmente e espiritualmente?”

Gráfico 2:

230 respostas



Fonte: dados primários Google Forms

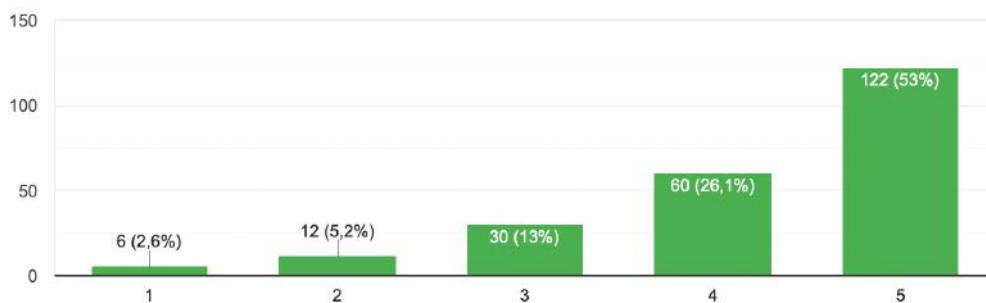
A partir da análise do gráfico 2, podemos observar que através da soma de percentuais referentes a escala 4 e 5 que correspondem a “concordo” e “concordo totalmente” respectivamente, exatamente 50% dos estudantes entrevistados se consideram pessoas que buscam constantemente investir em práticas de desenvolvimento pessoal e espiritual e assim desenvolver-se como pessoa e espiritualmente. Ao somarmos as porcentagens das escalas 1 e 2, observamos que 28,6% não se consideram pessoas que buscam constantemente investir nesses tipos de práticas e se desenvolver pessoalmente e espiritualmente, possuindo assim, uma perspectiva negativa quanto a questão, 14,3% discordando parcialmente e 14,3% totalmente. 21,3% se consideraram neutros quanto a questão.

Resultados apresentados no gráfico abaixo são referentes a pergunta 3:

“Você acredita que quando o individuo desenvolve essas práticas, ele aumenta as chances de uma melhor produtividade e nível de contentamento no trabalho?”

Gráfico 3:

230 respostas



Fonte: dados primários Google Forms

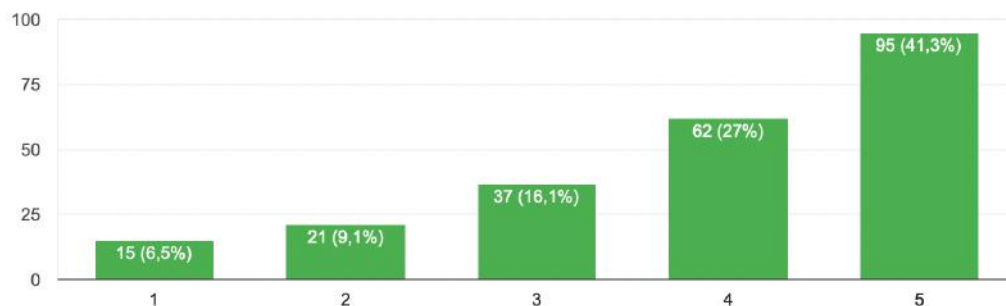
A partir da análise do gráfico 3, podemos observar que através da soma de percentuais referentes a escala 4 e 5 que correspondem a “concordo” e “concordo totalmente” respectivamente, 79,1% dos respondentes acreditam que quando o individuo desenvolve práticas de desenvolvimento pessoal e espiritual, ele aumenta as chances de uma melhor produtividade e nível de contentamento no trabalho, mostrando assim uma perspectiva muito positiva quanto ao tema. Ao somarmos as porcentagens das escalas 1 e 2, observamos que apenas 7,8% dos estudantes discordam quanto ao fato das práticas aumentarem as chances de uma melhor produtividade e nível de contentamento no trabalho. 13% se consideraram neutros quanto a pergunta, não discordando e nem concordando, portanto, pressupõe-se que não souberam opinar.

Resultados apresentados no gráfico abaixo são referentes a pergunta 4:

“Você considera importante o incentivo e abordagem dessas práticas dentro do ambiente de trabalho?”

Gráfico 4:

230 respostas



Fonte: dados primários Google Forms

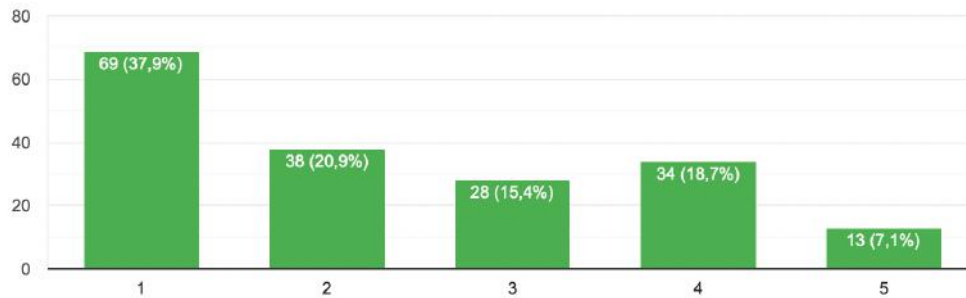
A partir da análise do gráfico 4, podemos observar que através da soma de percentuais referentes a escala 4 e 5 que correspondem a “concordo” e “concordo totalmente” respectivamente, 68,3% dos respondentes consideram importante o incentivo e abordagem dessas práticas dentro do ambiente de trabalho mostrando assim novamente uma perspectiva positiva de mais da metade dos entrevistados quanto ao tema. Ao somarmos as porcentagens das escalas 1 e 2, observamos que 15,6% dos estudantes discordam ao considerarem importante o incentivo e abordagem de práticas dentro do ambiente de trabalho, 6,5% totalmente e 9,1% parcialmente. 16,1% se consideraram neutros quanto a pergunta, não discordando e nem concordando, portanto, pressupõe-se que não souberam opinar.

Resultados apresentados no gráfico abaixo são referentes a pergunta 5:

“O lugar que você trabalha ou já trabalhou, aborda esses temas e incentiva seus colaboradores? (Apenas responder quem já está inserido no mercado de trabalho)”

Gráfico 5:

182 respostas



Fonte: dados primários Google Forms

A partir da análise do gráfico 5, podemos observar que ao contrário das demais questões, as escalas de número 1 e 2, as quais representam respectivamente, discordo completamente e discordo, ou seja, negativas, foram as que apresentaram percentuais mais altos, obtendo-se a soma das duas 57,9%. Através desse resultado podemos observar que grande parte das empresas as quais os estudantes estão inseridos não aborda ou muito pouco incentiva seus colaboradores quanto a promoção do tema em seu ambiente de trabalho. Mostrando que apenas 7,1% concordam totalmente com a pergunta, ou seja, a empresa em que estão inseridos o fazem além de 18,7% que concordam, o que nos fornece 25,8% de perspectiva positiva quanto ao tema em relação as empresas, pouco mais de $\frac{1}{4}$. Com relação a neutralidade, referentes ao número 3 da escala, 15,4% dos respondentes não concordaram e nem discordaram quanto a temática e sua abordagem em seus locais de trabalho.

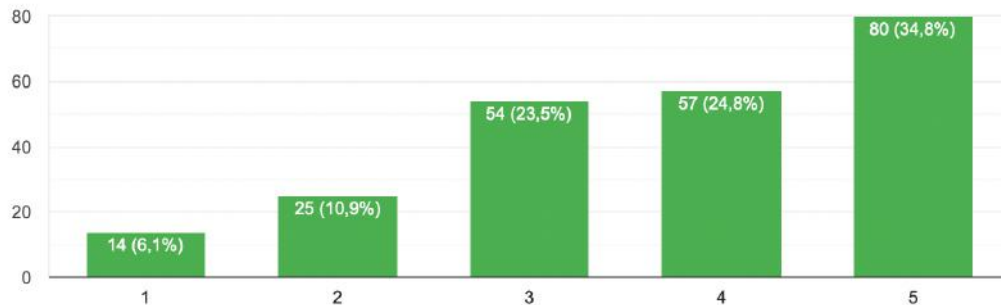
A questão 5, diferentemente das demais, não aborda a relação dos respondentes quanto ao tema e sim a do mercado de trabalho em que estes estão inseridos, servindo como questão chave e meio de comparação para observarmos se as empresas não apenas observam mas aplicam e enxergam a necessidade e importância da abordagem do tema de desenvolvimento pessoal e espiritualidade na gestão empresarial e consequentemente no ambiente de trabalho, uma vez que não basta apenas os colaboradores estarem conscientes quanto ao tema, se suas organizações não. Para além de observarmos a perspectiva dos universitários, é importante entendermos como se encontram as das empresas também.

Resultados apresentados abaixo são referentes a pergunta 6:

“Você acredita que para realizar uma boa gestão empresarial, a empresa deve abordar esses temas com seus colaboradores a fim de promover maior nível de satisfação no dia a dia dos mesmos e conseqüentemente no trabalho?”

Gráfico 6:

230 respostas



Fonte: dados primários Google Forms

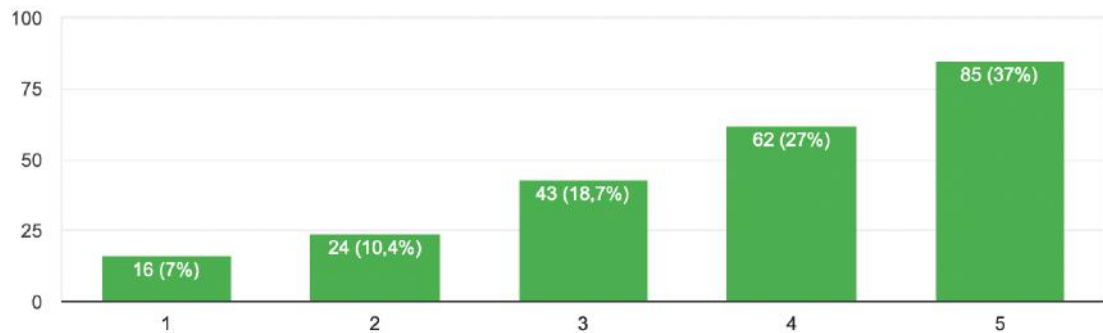
A partir da observação do gráfico 6, podemos observar que através da soma de percentuais referentes a escala 4 e 5 que correspondem a “concordo” e “concordo totalmente” respectivamente, 69,6% dos respondentes acreditam que para realizar uma boa gestão empresarial, a empresa deve abordar esses temas com seus colaboradores a fim de promover maior nível de satisfação no dia a dia dos mesmos e conseqüentemente no trabalho. Ao somarmos as porcentagens das escalas 1 e 2, observamos que 17% dos estudantes têm uma perspectiva negativo quanto acreditarem que para realizar uma boa gestão empresarial, a empresa deve abordar o tema. 23,5% se consideraram neutros quanto a pergunta, não discordando e nem concordando, portanto, pressupõe-se que não souberam opinar, esta foi a questão de porcentagem de neutralidade mais alta dentre as 7 perguntas.

Resultados apresentados no gráfico abaixo são referentes a pergunta 7:

“Você acredita que o tema “espiritualidade e desenvolvimento pessoal” está conectado a uma gestão empresarial mais eficiente, preocupada com seus colaboradores e conseqüentemente com o desenvolvimento da empresa?”

Gráfico 7:

230 respostas



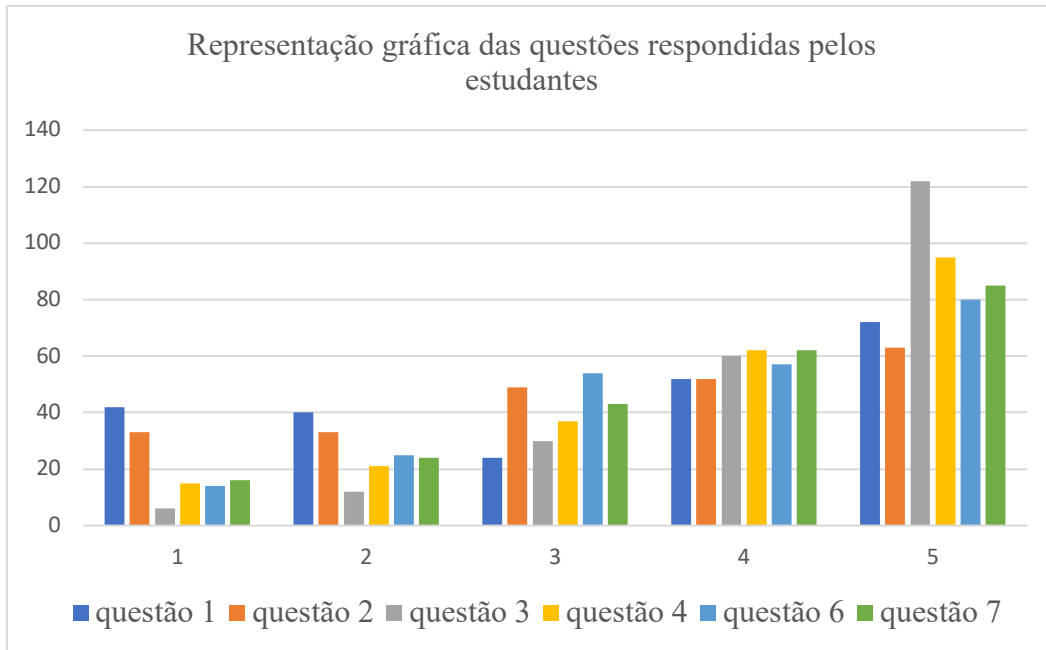
Fonte: dados primários Google Forms

A partir da observação do gráfico 7, podemos observar que através da soma de percentuais referentes a escala 4 e 5 que correspondem a “concordo” e “concordo totalmente” respectivamente, 64% dos respondentes tem uma perspectiva positiva ao considerarem acreditar que o tema “espiritualidade e desenvolvimento pessoal” está conectado a uma gestão empresarial mais eficiente, preocupada com seus colaboradores e conseqüentemente com o desenvolvimento da empresa. Ao somarmos as porcentagens das escalas 1 e 2, observamos que 17,4% dos estudantes discordam ao acreditarem que o tema está conectado a uma gestão empresarial mais eficiente, 7% totalmente e 10,4% parcialmente. 18,7% se consideraram neutros quanto a pergunta, portanto, pressupõe-se que não souberam opinar.

A partir dos resultados acima, como falado anteriormente, obtivemos mais dois gráficos a partir deles de modo a observarmos quantitativamente mais claramente os resultados da pesquisa com base na relação dos respondentes quanto ao tema e sua perspectiva quanto sua relevância no trabalho:

A Figura 1 demonstra a relação obtida pela escala de Likert entre as questões levantadas nos gráficos 1,2,3,4,6 e 7 anteriormente:

Figura 1: Representação gráfica das questões respondidas pelos estudantes na pesquisa.

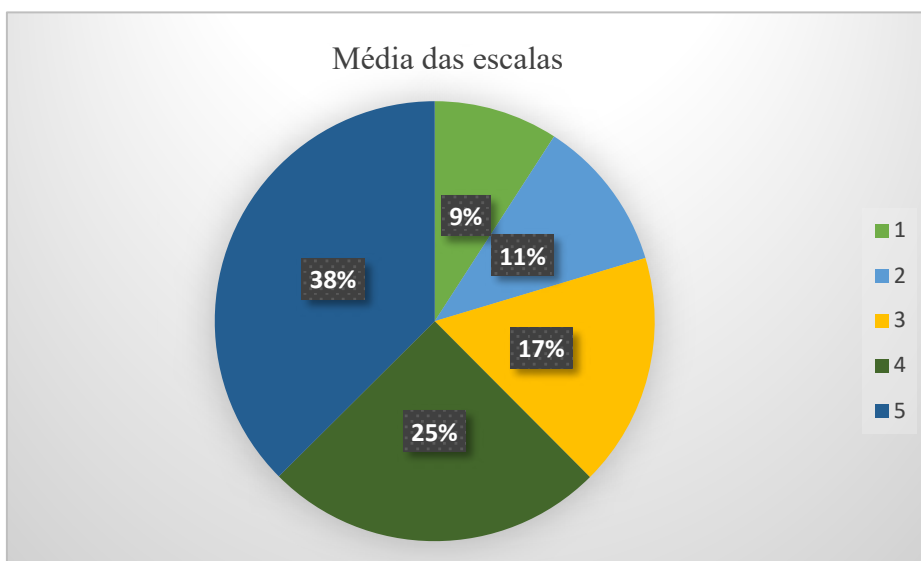


Fonte: elaboração própria

Observa-se na Figura 1 que a grande frequência de respostas se deu nos valores da escala 4 e 5, ou seja, respectivamente entre o “concordo” e o “concordo totalmente”. Os maiores e melhores percentuais obtidos deram-se nas questões 3 e 4 deste questionário, com respectivamente 53% e 41,3% das respostas obtidas na escala 5 em “concordo totalmente”.

Com relação a figura 2, podemos observar a média geral do percentual das escalas obtidas nos gráficos 1, 2, 3, 4, 6 e 7 analisados:

Figura 2: Média das escalas



Fonte: elaboração própria

Observa-se na figura 2 por fim ainda mais claramente, que as escalas 4 e 5 obtiveram disparadas maior frequência no número de respostas dos 230 universitários participantes da pesquisa, mostrando que através da soma destas duas escalas, que em média, 63% possuem uma perspectiva positiva de concordância com relação a importância da temática da espiritualidade e desenvolvimento pessoal não apenas nas suas vidas mas na gestão empresarial e no ambiente de trabalho, contra 20% que possuem uma perspectiva negativa e de discordância quanto ao tema ao somarmos as porcentagens das escalas 1 e 2 e por fim, 17% que se mostraram neutros e não souberam opinar.

5. ANÁLISE DE RESULTADOS

Esta pesquisa abordou através do método da escala de Likert de 5 pontos, a percepção de estudantes de Administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro quanto a importância da espiritualidade e do desenvolvimento pessoal na gestão empresarial e por consequência também em suas vidas. O método de pesquisa escolhido teve como um dos principais objetivos a simplicidade afim de se obter uma maior receptividade para com os alunos respondentes e com isso um maior número possível de respostas. Por ser considerado um questionário menos complexo quanto ao método, obteve-se um resultado quantitativo satisfatório de 230 estudantes participantes da amostra.

Conforme demonstrados nos resultados no Capítulo 4, podemos observar principalmente através das 2 últimas figuras, que as escalas de número 4 e 5 obtiveram maior engajamento no número de respostas ao observarmos as questões 1, 2, 3, 4, 6 e 7. A média do resultado dessas duas escalas, somados resultaram em 63% dos universitários respondentes da amostra, a escala 4 tendo a média de 25% e a escala 5 apresentando 38%, mostrando um resultado muito positivo e de concordância com as questões quanto a importância da espiritualidade e desenvolvimento pessoal tanto em suas vidas quanto em uma gestão empresarial mais eficiente, o que reforça o objetivo e propósito do presente estudo. O ponto de neutralidade obteve o terceiro maior número de respostas com uma média de 17% que pode ser mais facilmente visualizada na representação gráfica da figura 1, o que mostra o fato de os respondentes não saberem ao certo opinar, ou seja, a falta de abordagem quanto ao tema em suas vidas.

Por fim, as escalas de número 1 e 2 obtiveram menor engajamento no número de respostas, a média do resultado dessas duas escalas, somados resultaram em 20% dos universitários respondentes da amostra, a escala 1 (discordo totalmente) tendo uma média de 9% e a escala 2 (discordo) apresentando 11%, mostrando assim, um resultado de discordância com as questões quanto a importância da espiritualidade e desenvolvimento pessoal tanto em suas vidas quanto em uma gestão empresarial mais eficiente, o que mostra um certo ceticismo quanto ao tema e o fato de as partes, corpo mente e espírito, estarem conectadas com o todo, inclusive com o trabalho e a gestão empresarial.

A pesquisa evidenciou além disso que apesar de uma perspectiva favorável quanto ao ponto de vista dos alunos no geral, com relação a aplicabilidade do tema no ambiente de trabalho daqueles que já estão inseridos no mercado, mostrou, no entanto, resultados opostos, onde de acordo com a questão 5, somando as escalas de número 1 e 2, 58,8% das empresas dos respondentes não aplicam ou muito pouco práticas que promovam a temática em sua gestão e

no ambiente organizacional. O que novamente comprova certo ceticismo quanto ao tema, desta vez por parte das empresas e reforça a importância e necessidade do presente estudo.

Portanto, através dos resultados da pesquisa, é possível afirmar que os resultados obtidos com relação a receptividade e concordância dos estudantes quanto ao tema foram positivos e reforçaram o objetivo e necessidade do estudo, apesar da falta da aplicabilidade da temática na maioria das empresas em que alguns fazem parte, o que também reforça a necessidade de maior abordagem quanto ao tema no ambiente organizacional.

6. CONCLUSÃO

O presente estudo visa trazer uma contribuição prática dentro do tema de gestão empresarial, relacionada a espiritualidade e desenvolvimento pessoal com a teoria de autores reconhecidos e uma pesquisa teórico-empírica quantitativa que reforce a necessidade e importância de uma maior abordagem quanto ao tema.

A espiritualidade e o desenvolvimento pessoal apesar de já abordado antes por alguns autores, através da pesquisa é possível observar que é pouco abordado de modo geral, seja através da pesquisa bibliográfica e assim, falta de material científico satisfatório quanto ao tema, como através dos resultados da pesquisa feita pelo presente estudo, que mostra que apesar de responder satisfatoriamente ao objetivo da pesquisa mostrando que a maioria dos estudantes reconhece como importante e relevante a abordagem do tema não apenas em suas vidas como no ambiente de trabalho e gestão organizacional, ainda há uma parte significativa que a desconsidera.

Considerando a amostra de 230 alunos, somando o percentual das escalas 1, 2 e 3, 37% em média não souberam opinar quanto ao tema ou discordam quanto a relevância do mesmo em suas vidas e no ambiente de trabalho, o que demonstra uma desconexão quanto a importância do desenvolvimento humano como um todo, incluindo todas suas partes, material e energética, para além da perspectiva do trabalho e do ambiente organizacional, visto que a pesquisa também abordou a aplicabilidade do tema na vida pessoal dos estudantes.

Dentre os resultados também foi possível observar a falta da abordagem da espiritualidade e do desenvolvimento pessoal no ambiente organizacional quanto aos estudantes que já estão inseridos no mercado de trabalho, mostrando que dos 182 respondentes, ao somarmos o percentual das escalas 4 e 5, apenas 25,8% concordam com o fato de suas empresas abordarem e incentivarem seus colaboradores quanto a temática apresentada.

Levando em consideração o referencial bibliográfico, a pesquisa não achou contrapontos com os autores referenciados, e sim congruências com a literatura. Dessa forma, parece certo afirmar que, desde o século passado já é falado que as empresas serão cada vez mais cobradas pelos seus compromissos éticos, pelo foco nas relações pessoais e pelas ações responsáveis com o meio ambiente. O paradigma que as tem sustentado apresenta anomalias e novas ações se impõem, ações mais humanizadas e focadas no todo e não somente em partes serão vistas como fonte de diferenciação em um ambiente de negócios, o qual não dá nenhuma indicação de que deixará de ser cada vez mais competitivo e focado no lucro. Parece incongruente, já que tais ações, uma vez que possuem o foco no desenvolvimento humano e

dos colaboradores faz com que os mesmos tenham um melhor desempenho no trabalho e consequentemente gerem um retorno cada vez mais positivo para a empresa. Na mesma direção, profissionais talentosos e conscientes estarão cada vez mais sentindo-se atraídos por empresas cada vez mais humanizadas e comprometidas com o crescimento das pessoas.

Justamente por isso, essa pesquisa se evidencia como um reforço a pesquisas relacionadas ao processo de humanização das empresas, da importância da abordagem de temas como espiritualidade e desenvolvimento pessoal na área da gestão nas organizações e na teoria geral de administração.

Esse estudo apresentou como limitação uma amostra relativamente pequena de alunos em relação ao número total de estudantes da unidade investigada, não sendo possível a partir dela generalizar os resultados para toda a unidade, pelo fato de a amostra não ser representativa para todo o curso de Administração da UFRJ, se tratando de uma pesquisa com apenas parte dos estudantes de um único curso em uma única Universidade.

Sugere-se a novos estudos considerar avaliar diferentes universidades e diferentes cursos em questão, preferencialmente de diferentes estados, conforme a atuação nacionalizada da universidade, para servir de base de comparação a este.

Podemos concluir, portanto que, apesar de limitada, a pesquisa apresentou resultado satisfatório quanto ao seu objetivo de estudo e pergunta problema, possibilitando assim compreender a percepção de universitários do curso de Administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro sobre a importância da espiritualidade e desenvolvimento pessoal para uma melhor gestão empresarial, mostrando de modo geral uma percepção média positiva de mais de 60% dos respondentes da amostra que concordam quanto a relevância do tema não apenas dentro do ambiente organizacional mas fora dele também.

REFERÊNCIAS

- MALVEZZI, S. Prefácio. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p.8-14.
- BORGES, L.O.; YAMAMOTO, O. H. Mundo do trabalho: construção Histórica e desafios contemporâneos. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. cap. 1, p. 25-72.
- ANTONELLO, Nádyá Regina Bilibio;et al.. A Espiritualidade no Local de Trabalho como Diferencial em Comportamentos e Atitudes de Excelência –Um Estudo de Caso. In: AHRENS, Rudy de Barros (org). **A Gestão Estratégica na Administração**.v.2. Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2017. p.7-21
- LALOUX, Frederic. Reinventando as organizações: um guia para criar organizações inspiradas no próximo estágio de consciência humana. Curitiba. Editora **Voo**, 2017.
- SILVA, Paulo. Economia. Consciência e abundância. Rio de Janeiro: Editora **Bambual**, 2019.
- PULLING, Andre *et al.* Administração Moderna – uma abordagem holística. “Implicações da Abordagem Holística na Administração: para além da produtividade”. **Revista Alterjor: jornalismo popular e alternativo**, [S. l.], v. Vol.24, p. p.23 a 33, 15 mar. 2021. Disponível em: https://rnp-primo.hosted.exlibrisgroup.com/primo-explore/fulldisplay?docid=TN_cdi_doaj_primary_oai_doaj_org_article_bf61a0d64f2b4d7f82c85eba04919345&vid=CAPE_S_V3&search_scope=default_scope&tab=default_tab&lang=pt_BR&context=PC. Acesso em: 13 jun. 2022
- VERGARA, S. C.; BRANCO, P. D. Empresa humanizada: a organização necessária e possível. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 2, p. 20-30, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/LMc849j8Xz4h7SK4kYVW9pv/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 14 jun. 2022
- SOEK, Ana Maria; CHAVES, Sonia Maria. Andragogia: Desenvolvimento pessoal e a aprendizagem do adulto. **Educação**, [S. l.], v. V. 44, p. p.e33428, 9 ago. 2021. DOI 10.15448/1987-2582.2021.2.33428. Acesso em: 5 jul. 2022.
- CORREA, Fábio *et al.* A gestão do conhecimento holística: conformação de suas dimensões. **Perspectivas em gestão & conhecimento**, Joao Pessoa, v. 9, p. 174-202, 1 ago. 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/capa/>. Acesso em: 5 jul. 2022.
- BAGATTOLI, S. L.; MÜLLER, G. C. K. Treinamento e desenvolvimento de pessoal: agregando valor às pessoas e à organização. **NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 6, n. 2, p. 106-120, 2016.
- ARAÚJO, Naim; TRAVALHA, Conceição. Trabalho e espiritualidade: contribuições ergológicas para a compreensão da espiritualidade nos processos de trabalho. **Trabalho & educação**, [S. l.], v. 28, p. 101-114, 7 mar. 2019. Disponível em: https://rnp-primo.hosted.exlibrisgroup.com/permalink/f/vsvpiv/TN_cdi_crossref_primary_10_17648_2238_037X_trabedu_v28n3_12393. Acesso em: 29 jun. 2022.

SILVA, A. C. *et al.* ESPIRITUALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO: ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DA PRODUÇÃO ACADÊMICA NACIONAL 2010-2014. **Revista De Gestão E Secretariado**, [S. l.], v. 8, p. 1-19, 14 ago. 2017. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/594>. Acesso em: 16 jul. 2022.

FISHER, John. O modelo dos quatro domínios: conectando espiritualidade, saúde e bem-estar. **Religions journal mdpi**, [S. l.], v. 2, p. 17-28, 10 mar. 2011. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2077-1444/2/1/17>. Acesso em: 1 jul. 2022.

MACIEL, Cristina; DA SILVA, Arlindo. Gerenciando Pessoas Usando Modelos Holísticos/Gestão de Pessoas Usando Modelos Holísticos. **Revista de administração contemporânea**, [S. l.], v. 12, p. 35, 6 mar. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/M5fmNhCtgBWqRgg6zkQSJCx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 jul. 2022.

KOENIG, Harold. Religião, espiritualidade e psiquiatria: uma nova era na atenção à saúde mental. **Revista de Psiquiatria Clínica**, [S. l.], v. 34, p. 5-7, 24 ago. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rpc/a/FhCVYT7C6WcPMJhR8MxDf6R/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 5 jul. 2022.

REGOS, Armenio *et al.* Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. **Revista de administração de empresas**, [S. l.], v. 6, p. 2, 17 ago. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/nh7KY4PBpHcLBNnSyZQtQym/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 12 jul. 2022.

VERGARA, S. C. Começando a definir a metodologia. In: _____. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998. cap.4, p.44-51.

FREITAS *et al.* O método de pesquisa Survey. São Paulo. **Revista de Administração da USP**, v.35, jul-set, 2000. P.105-112

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. **ATLAS**. São Paulo. 2002.

CORDEIRO, José; RIBEIRO, Renato. Gestão Empresarial. **Gazeta do Povo FAE**, [S. l.], p. 1-2, 7 março. 2002. Disponível em: <https://ead.faculdadesmaringa.br/eassets/files/acervo/fae-02-gestao-empresarial.pdf>. Acesso em: 21 set. 2022.

REAL, Mauro. Gestão Empresarial. **IESDE Brasil S.A.**, [S. l.], p. 10-16, 19 jul. 2012. Disponível em: http://www.qualittert.com.br/biblioteca/gestao_empresarial.pdf. Acesso em: 21 set. 2022.

FERREIRA, A. A.; REIS, A. C. F.; PEREIRA, M. I., Gestão empresarial: de Taylor aos nossos dias: evolução e tendências da moderna administração de empresas. **Pioneira Thomson Learning**, 2002.

SILVA, Rogério Rodrigues da. Espiritualidade e Religião no Trabalho: possíveis implicações para o contexto organizacional. **Psicologia Ciência e Profissão**, v.28, n.4, p.768-779, dez.2008. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa>. Acesso em: 8 out. 2022

MIRANDA, Luciano; SANTOS, Oderlei. Espiritualidade na gestão empresarial. **Convibra**, [S. l.], p. 4-5, 26 ago. 2017. Disponível em: https://convibra.org/congresso/res/uploads/pdf/artigo20316_20202404.pdf. Acesso em: 20 out. 2022.

ANTUNES, D. A criação da política municipal de práticas integrativas e complementares no município do Rio Grande/RS: desafios, conquistas e perspectivas. Universidade Federal do Rio Grande - FURG. **Residência multiprofissional em saúde da família**. Rio Grande/RS: 2014.

CORTELLA, Mario Sergio. Qual a tua obra: Inquietudes propositivas sobre gestão, liderança e ética. Rio de Janeiro: Editora **Vozes Nobilis**. 2015

LOTTI, Daniela. Práticas de desenvolvimento pessoal e espiritualidade no mundo organizacional. **Repositório faculdades EST**, [S. l.], p. 12-15, 17 dez. 2021. Disponível em: <http://dspace.est.edu.br:8080/jspui/handle/BR-SIFE/1099>. Acesso em: 1 nov. 2022.

OLIVEIRA, Isabelly; BERNARDINI, Priscile. A inteligência emocional e o autoconhecimento como ferramentas de gestão e seu impacto no ambiente do trabalho. **Revista eletrônica da FEATI**, [S. l.], v. 1, p. 24-30, 20 dez. 2018. Disponível em: https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20190409154149.pdf#page=27. Acesso em: 1 nov. 2022.

WEISINGER, H. Inteligência emocional no trabalho: como aplicar os conceitos revolucionários da I. E. nas suas relações profissionais, reduzindo o estresse, aumentando sua satisfação, eficiência e competitividade. **Objetiva**. Rio de Janeiro. 2001.

PAPALIA D. E.; OLDS, S. W.; FELDMAN, R. D. Desenvolvimento Humano. Porto Alegre: **Artmed**; 2006.

HEREDIA, Diogo *et al.* Contribuições das práticas integrativas complementares no trabalho docente. **SIPASE**, Editora PUCRS, [S. l.], p. 4-9, 6 fev. 2018. Disponível em: <https://editora.pucrs.br/edipucrs/acessolivre/anais/sipase/assets/edicoes/2018/arquivos/18.pdf>. Acesso em: 26 out. 2022.

ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 2, p. 332-345, 2015. Acesso em: 1 out. 2022.

SPAGNO, Carla. O yoga como estratégia para promover a qualidade de vida no trabalho. **Revista conexão UEPG**, [S. l.], v. 10, p. 80-91, 10 jun. 2014. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5141/514151731009.pdf>. Acesso em: 1 nov. 2022.

VIEIRA, Kelmara; DALMORO, Marlon. Dilemas na construção de escalas tipo Likert: O número de itens e a disposição influenciam nos resultados? **Revista Gestão Organizacional**. São Paulo. 2013. Disponível em:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2148822/mod_resource/content/1/Dalmoro_Vieira_2013_Dilemas-na-construcao-de-escal_31731.pdf. Acesso em: 2 nov. 2022

LUCIAN, Rafael. Repensando o Uso da Escala Likert: Tradição ou Escolha Técnica? **Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing**. Pernambuco. 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/301687422_Repensando_o_Uso_da_Escala_Likert_Tradicao_ou_Escolha_Tecnica. Acesso em: 7 nov. 2022.

APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO

Você implementa na sua rotina, dia a dia ou semanalmente práticas de desenvolvimento pessoal e/ou espirituais? Como meditação, yoga, atividade física, hobby artístico, leituras sobre o tema ou frequenta algum centro religioso?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Você se considera uma pessoa que busca constantemente investir nesses tipos de práticas e se desenvolver pessoalmente e espiritualmente?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Você acredita que quando o indivíduo desenvolve essas práticas, ele aumenta as chances de uma melhor produtividade e nível de contentamento no trabalho?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Você considera importante o incentivo e abordagem dessas práticas dentro do ambiente de trabalho?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

⋮

O lugar que você trabalha ou já trabalhou, aborda esses temas e incentiva seus colaboradores?
(apenas responder quem já está inserido no mercado de trabalho)

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Você acredita que para realizar uma boa gestão empresarial, a empresa deve abordar esses temas com seus colaboradores a fim de promover maior nível de satisfação no seu dia a dia e consequentemente no trabalho?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Você acredita que o tema "espiritualidade e desenvolvimento pessoal" está conectado a uma gestão empresarial mais eficiente, preocupada com seus colaboradores e consequentemente com o desenvolvimento da empresa?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>