

**UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO  
GRANDE DO SUL  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
GESTÃO EMPRESARIAL**

**LIANE BEATRIZ ROTILI**

**ALQUIMIA DA GESTÃO:  
a relação da espiritualidade no trabalho dos gestores com a capacidade inovativa  
organizacional**

**IJUÍ – RS  
2019**

**LIANE BEATRIZ ROTILI**

**ALQUIMIA DA GESTÃO:  
a relação da espiritualidade no trabalho dos gestores com a capacidade inovativa  
organizacional**

Dissertação apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional, na linha de pesquisa Gestão Empresarial, da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional.  
Orientador: Prof. Dr. Daniel Knebel Baggio

**IJUÍ –RS  
2019**

## DEDICATÓRIA

*A minha amada filha **Penélope Rotili de Oliveira** e aos meus amados sobrinhos **Pedro Rotili Prestes** e **Miguel Rotili Prestes** que me permitem usar a lente de seus “olhos” para reconhecer novamente o mundo.*

*Ao meu amado companheiro **Anderson Amaral de Oliveira** por me mostrar a dualidade do mundo, sendo meu porto seguro e meu tsunami.*

*A minha amada mãe **Judite Rotili** e meu amado pai **Sabino Rotili** por serem pais presentes, amorosos e libertadores.*

## AGRADECIMENTOS

Meus agradecimentos são para as pessoas que tocam minha vida direta e indiretamente, em especial:

Ao **Cósmos**, por conspirar a favor deste ciclo de minha vida.

Minha filha minha amada **Penélope**, e meu amado companheiro **Anderson**, por serem parceiros e incentivadores da minha evolução acadêmica, estudando comigo e facilitando as minhas pesquisas e principalmente, me amando.

Ao meu orientador **Daniel** e amigo para vida, por acreditar no tema e buscar recursos de ferramentas de pesquisa e qualificações metodológicas, tornando-a possível, e principalmente por ser um ser humano iluminado, tornando a vida de quem convive contigo, mais leve e alegre;

A minha família, principalmente aos meus pais **Sabino e Judite**, a minha irmã **Sabrina**, meu cunhado **Diogo**, meus sobrinhos **Pedro e Miguel**, minha tia **Lila**, minhas primas **Elizete, Sueli e Lucinha**, minha cunhada **Dominique**, pelo suporte e carinho.

A minhas amigas e parceiras de pesquisa **Adriane e Linéia**, pela companhia nos eventos, cursos, viagens, e principalmente pelo incentivo e trabalho em equipe.

À **EFA**, principalmente as professoras **Agnes, Jussara, Joice e Duda**, e a **Eliz** que deram suporte e carinho a minha filha;

À **banca examinadora**, pelas contribuições que maximizaram a qualidade desta pesquisa;

Aos **colegas** da turma de Mestrado em Desenvolvimento Regional de 2017, pelas discussões acadêmicas e pela contribuição nas disciplinas cursadas;

Aos **professores do PPGDES**, por trabalharem o desenvolvimento regional de maneira tão libertadora e humana, fazendo um lindo serviço em prol da nossa Região. Em especial ao professor **Davi Basso**, meu primeiro professor na pós, o qual me inspirou a fazer mestrado na UNIJUÍ;

À **Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUÍ)**, por me proporcionar estudar com qualidade na minha cidade natal;

À **Prosup/CAPES**, por possibilitar um a aprofundamento dos conhecimentos na ciência da Administração, por meio de uma bolsa que permite dedicação exclusiva aos estudos e a pesquisa;

Aos responsáveis pelos **Parques Tecnológicos** do estado do Rio Grande do Sul que participaram da pesquisa, abrindo suas portas para conhecer a realidade desses ambientes, colaborando ao longo da realização da pesquisa;

Ainda, a **todos meus amigos e irmãos de caminhada**, por serem companheiros no eterno aprendizado filosófico e hermético da vida, amplio o meu: **muito obrigado!**

## RESUMO

A presente dissertação de mestrado analisa a percepção de gestores sobre a relação entre os componentes da espiritualidade no trabalho (ESP) e capacidade inovativa organizacional (CPI). Para tanto, foi realizada uma pesquisa descritiva, do tipo *survey*, com uma abordagem quantitativa. A amostra foi constituída de 32 gestores de empresas residentes nos Parques Tecnológicos do estado do Rio Grande do Sul. O protocolo de pesquisa foi composto de três partes: dados sociodemográficos; escala de espiritualidade no trabalho (WSS) com indicadores de Ashmos e Duchon (2000), Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003), Rego, Souto e Cunha-Pina (2007), Siqueira et al. (2014), Padhan, Jena e Soto (2017), e Milliman, Gatling e Kim (2018); e escala de capacidade inovativa organizacional (MCI), de Wang e Ahmed (2004). A análise dos dados foi realizada por meio de estatísticas descritivas, padronização das escalas e correlação de Pearson. Ao analisar a confiabilidade das escalas, foi encontrado  $\alpha$  de 0,936 para a escala WSS, considerado um índice forte, e o  $\alpha$  de 0,845 para a escala MCI, sendo este um índice moderado (LOPES, 2016). Na identificação dos níveis de percepção de ESP foram encontradas médias de 4,01 para a dimensão trabalho significativo (TS), 4,03 para senso de comunidade (SC), 4,09 para alinhamento com os valores organizacionais (AV) e 3,39 para senso de transcendência (ST). Já os índices médios encontrados nas dimensões de CPI foram: 3,38 para capacidade inovativa de produto (PD), 3,33 para capacidade inovativa de mercado (MC), 3,43 para capacidade inovativa estratégica (ET), 3,75 para capacidade inovativa de processo (PC), e 4,38 para capacidade inovativa comportamental (CP). Por meio do teste de correlação paramétrico de Pearson, foram testadas as hipóteses da pesquisa relacionando ESP e suas dimensões com CPI. Foram, portanto, encontradas: relação forte e positiva entre alinhamento com os valores organizacionais e CPI; relação moderada e positiva entre o construto espiritualidade no trabalho e CPI; e relação moderada e positiva entre as dimensões trabalho significativo, senso de comunidade e CPI. Não foi encontrada relação entre senso de transcendência e CPI. Assim, o construto espiritualidade no trabalho e suas dimensões trabalho significativo, senso de comunidade e alinhamento com os valores organizacionais, possuem relações positivas com a capacidade inovativa organizacional. Nas correlações entre as dimensões apenas as relações de senso de transcendência não apresentaram resultados significativos. A associação mais forte encontrada foi entre AV e CP (0,729). Quando se trata do construto espiritualidade no trabalho, a associação mais forte (0,605) se deu entre AV e TS. No construto capacidade inovativa organizacional a relação intimamente forte (0,894) foi entre PD e MC. Esses resultados ilustram que os Parques Tecnológicos possuem um ambiente em que os gestores percebem uma forte relação entre o alinhamento com os valores organizacionais com a significação do trabalho e com capacidade inovativa comportamental da empresa. Também segundo os gestores, as empresas de parques tecnológicos são ambientes nos quais ocorrem relações significativas entre a capacidade inovativa de produto, mercado, estratégia, processo e comportamento, compondo um ambiente de capacidade inovativa organizacional geral. Em termos gerais, essa pesquisa colabora para os estudos no campo de comportamento organizacional, em específico, de espiritualidade no trabalho e capacidade inovativa organizacional articulando tais temáticas.

**Palavras-chaves:** Espiritualidade no trabalho. Capacidade inovativa organizacional. Ambientes inovativos. Parques Tecnológicos. Comportamento Organizacional

## ABSTRACT

This Master's thesis analyzes perceptions of managers about the relations between workplace spirituality (WS) and organizational innovation capability. A descriptive research, survey type, was conducted with quantitative approach. The sample consisted of 32 managers of companies set up in Technological Parks in the state of Rio Grande do Sul. The research protocol was composed by three parts: sociodemographic data; Workplace Spirituality Scale (WSS) with indicators from Ashmos e Duchon (2000), Milliman, Czaplewski and Ferguson (2003), Rego, Souto and Cunha-Pina (2007), Siqueira et al. (2014), Padhan, Jena and Soto (2017), and Milliman, Gatling and Kim (2018); and Organizational Innovation Capability (OIC) from Wang and Ahmed (2004). Data analysis were conducted by descriptive statistics, scale standardization and Pearson correlation coefficient. Scales reliability analysis found  $\alpha = 0.936$  for WS scale, understood as a high index, and  $\alpha = 0.845$  for OIC scale, understood as an average index (LOPES, 2016). Identifying WS levels of perception were found averages of 4.01 for meaningful work (MW) dimension, 4.03 for sense of community (SC) dimension, 4.09 for alignment of values (AV), and 3.39 for transcendence sense (TS). Average indexes were found for OIC dimensions: 3.38 for innovation product capability (IPC), 3.33 for innovation market capability (IMC), 3.43 for innovation strategy capability (ISC), 3.75 for innovation process capability (IPRC), and 4.38 for innovation behavior capability (IBC). These research hypothesis were tested by using Pearson parametric correlation coefficient relating WS dimensions to OIC. As results were found high and positive relations between alignment of values and OIC; moderate and positive relations between WS and OIC; and moderate and positive relations between meaningful work, sense of community and OIC. Relations between sense of transcendence and OIC were not found. Therefore, the construct workplace spirituality and its dimensions meaningful work, sense of community, and alignment of values present positive relations with the construct organizational innovation capability. Meaningful correlations between both constructs and their dimensions were all positive. Relations between sense of transcendence and other dimensions did not presented meaningful correlation results. The strongest association found was between AV and MW (0.729). Concerning the construct workplace spirituality, the strongest association (0.605) occurred between AV and MW. The construct organizational innovation capability presented high relation (0.894) with IPC and IMC. Results point out Technology Parks hold an environment in which managers identify a strong relation between alignment of values, meaningful work and organizational innovative behavior. According to the managers, companies from technological parks are also environments in which meaningful relations take place between innovative capabilities for product, market, strategy, process and behavior, setting up an environment for global organizational innovative capability. Lastly, this research cooperates with organizational behavior studies, specially on workplace spirituality and organizational innovation capability articulating both themes.

**Keywords:** Workplace Spirituality. Organizational Innovation Capability; Innovative Environment; Technological Parks; Organizational Behavior

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Definições de espiritualidade no trabalho.....	17
Quadro 2 – Dimensões de espiritualidade no trabalho .....	31
Quadro 3 – Dimensões de capacidade inovativa organizacional.....	43
Quadro 4 – Estudos sobre espiritualidade no trabalho e capacidade inovativa.....	46
Quadro 5 – Estrutura da pesquisa .....	50
Quadro 6 – Empresas residentes em Parques Tecnológicos.....	51
Quadro 7 – Etapas de desenvolvimento da escala de espiritualidade no trabalho (WSS).....	56
Quadro 8 – Pesquisas bases da escala de espiritualidade no trabalho (WSS) .....	57
Quadro 9 – Dimensões da escala de espiritualidade no trabalho (WSS).....	58
Quadro 10 – Indicadores da escala de espiritualidade no trabalho (WSS).....	59
Quadro 11 – Etapas de tradução da escala de capacidade inovativa organizacional (MCI) ....	61
Quadro 12 – Tradução e validação de conteúdo da escala MCI.....	62
Quadro 13 – Procedimentos para a análise dos dados .....	63
Quadro 14 – Correlações das dimensões de ESP e CPI .....	83
Quadro 15 – Correlações dos construtos ESP e CPI com suas dimensões.....	88



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Nuvem de palavras gerada das publicações mais citadas na WOS sobre ET .....	18
Figura 2 – Nuvem de palavras gerada das publicações mais citadas na WOS sobre CI.....	20
Figura 3 – Distribuição dos parques científicos e tecnológicos, por região .....	22
Figura 4 – Parques tecnológicos do Rio Grande do Sul .....	51
Figura 5 – Frequência de espiritualidade no trabalho.....	71
Figura 6 – Frequência das cinco dimensões de espiritualidade no trabalho.....	72
Figura 7 – Frequência de capacidade inovativa organizacional .....	79
Figura 8 – Frequência das cinco dimensões de capacidade inovativa.....	80

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Caracterização geral das empresas em que os pesquisados trabalham.....	53
Tabela 2 – Caracterização geral do perfil da amostra.....	54
Tabela 3 – Vinculo religioso da amostra .....	55
Tabela 4 – Hipóteses da pesquisa a serem testadas .....	64
Tabela 5 – Estatística de Confiabilidade da escala de WSS .....	66
Tabela 6 – Estatística descritiva das cinco dimensões de espiritualidade no trabalho .....	67
Tabela 7 – Estatística descritiva dos indicadores de espiritualidade no trabalho .....	68
Tabela 8 – Cruzamento do perfil dos gestores e espiritualidade no trabalho .....	73
Tabela 9 – Cruzamento do perfil das empresas em que os gestores atuam e espiritualidade no trabalho dos gestores.....	74
Tabela 10 – Estatística de confiabilidade do questionário de MCI .....	75
Tabela 11 – Estatística descritiva das cinco dimensões de capacidade inovativa .....	77
Tabela 12 – Estatística descritiva dos indicadores de capacidade inovativa .....	78
Tabela 13 – Cruzamento do perfil dos gestores e capacidade inovativa .....	81
Tabela 14 – Cruzamento do perfil das empresas em que os gestores atuam e capacidade inovativa dos gestores.....	82
Tabela 15 – Classificação do coeficiente de correlação de Pearson.....	83
Tabela 16 – Teste da hipótese 1 (H1) da pesquisa.....	89
Tabela 17 – Teste da hipótese 2 (H2) da pesquisa.....	89
Tabela 18 – Teste da hipótese 3 (H3) da pesquisa.....	90
Tabela 19 – Teste da hipótese 4 (H4) da pesquisa.....	91
Tabela 20 – Teste da hipótese 5 (H5) da pesquisa.....	92

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Anprotec	Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores
CP	Capacidade inovativa comportamental
CPI	Capacidade inovativa organizacional
MC	Capacidade inovativa de mercado
PC	Capacidade inovativa de processo
PD	Capacidade inovativa de produto
ET	Capacidade inovativa estratégica
ESP	Espiritualidade no trabalho
IASP	International Association of Science Parks and Areas of Innovation
MCTIC	Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação
MCI	Modelo de capacidade inovativa
RBV	Programa Gaúcho de Parques Científicos e Tecnológicos
RS	Teoria de Recursos da Empresa
SC	Rio Grande do Sul
VRIN	Senso de Comunidade Valioso, raro, inimitável e não substituíveis
WOS	<i>Web of Science</i>
WSS	Escala de espiritualidade no trabalho ( <i>workplace spirituality scale</i> )

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>16</b>
1.1 PROBLEMA .....	21
1.2 OBJETIVOS .....	24
<b>1.2.1 Objetivo geral</b> .....	<b>24</b>
<b>1.2.2 Objetivos específicos</b> .....	<b>24</b>
1.3 JUSTIFICATIVA .....	24
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO .....	26
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>27</b>
2.1 ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO .....	27
<b>2.1.1 Trabalho significativo</b> .....	<b>32</b>
<b>2.1.2 Senso de comunidade</b> .....	<b>33</b>
<b>2.1.3 Alinhamento com os valores organizacionais</b> .....	<b>35</b>
<b>2.1.4 Senso de Transcendência</b> .....	<b>38</b>
2.2 CAPACIDADE INOVATIVA ORGANIZACIONAL .....	40
2.3 RELAÇÃO ENTRE ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO E CAPACIDADE INOVATIVA ORGANIZACIONAL .....	45
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	<b>48</b>
3.1 PRESSUPOSTOS ONTOLÓGICOS .....	48
3.2 CLASSIFICAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA .....	49
3.3 UNIVERSO DE INVESTIGAÇÃO .....	50
3.4 SUJEITOS DA PESQUISA .....	52
3.5 COLETA DE DADOS .....	55
<b>3.5.1 Escala de espiritualidade no trabalho (WSS)</b> .....	<b>56</b>
<b>3.5.2 Modelo Capacidade Inovativa (MCI)</b> .....	<b>60</b>
<b>4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b> .....	<b>65</b>
<b>4.1 ANÁLISE DOS NÍVEIS DE ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO</b> .....	<b>65</b>
<b>4.1.1 Análises de confiabilidade de espiritualidade no trabalho e suas dimensões</b> .....	<b>65</b>
<b>4.1.2 Análises descritivas de espiritualidade no trabalho e suas dimensões</b> .....	<b>66</b>
<b>4.1.3 Análises dos níveis de espiritualidade no trabalho e suas dimensões</b> .....	<b>70</b>
<b>4.2 ANÁLISE DOS NÍVEIS DE CAPACIDADE INOVATIVA ORGANIZACIONAL</b> .....	<b>75</b>

<b>4.2.1 Análises de confiabilidade de capacidade inovativa e suas dimensões .....</b>	<b>75</b>
<b>4.2.2 Análises descritivas de capacidade inovativa organizacional e suas dimensões .....</b>	<b>76</b>
<b>4.2.3 Análises dos níveis de capacidade inovativa organizacional e suas dimensões .....</b>	<b>79</b>
<b>4.3 ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO E CAPACIDADE INOVATIVA ORGANIZACIONAL .....</b>	<b>82</b>
<b>4.3.1 Correlações entre as dimensões de espiritualidade no trabalho .....</b>	<b>84</b>
<b>4.3.1 Correlações entre as dimensões de capacidade inovativa organizacional.....</b>	<b>85</b>
<b>4.3.1 Correlações entre as dimensões de espiritualidade no trabalho e capacidade inovativa organizacional .....</b>	<b>87</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E CONCLUSÃO.....</b>	<b>93</b>
<b>6 REFERÊNCIAS.....</b>	<b>101</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>111</b>
<b>APÊNDICE A – Artigo bibliométrico espiritualidade no trabalho no prelo.....</b>	<b>112</b>
<b>APÊNDICE B – Pesquisa piloto sobre espiritualidade no trabalho x capacidade inovativas organizacional.....</b>	<b>145</b>
<b>APÊNDICE C – Questionário para mensurar a capacidade inovativa.....</b>	<b>148</b>
<b>APÊNDICE D – Termo de consentimento livre e esclarecido.....</b>	<b>150</b>
<b>APÊNDICE E – Termo de ciência do(a) orientador (a).....</b>	<b>152</b>
<b>APÊNDICE F – Autorização de pesquisa dos Parques Tecnológicos.....</b>	<b>154</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Nos últimos 300 anos, as populações ocidentais têm dirigido esforços em utilizar a racionalidade funcional em prol de dominar a natureza e aumentar a capacidade produtiva, sendo responsáveis por grandes realizações, contudo, o advento de um mundo mais interligado e flexível gera a percepção de que a organização do trabalho deva buscar novos caminhos (RAMOS, 1983). Tenório (2016) aponta como direção o rompimento com o pensar administrativo linear, historiográfico, acrítico, substituindo por um comportamento mais criativo e transformador das relações intraorganizacionais.

Este movimento em direção a valorizar os indivíduos na empresa, não é um ideal romântico e não é um ato de filantropia gratuita, mas uma necessidade (AKTOUF, 2001). Sair da rotina taylorista, é voltar a valorizar o capital humano das organizações, tendo um indivíduo que pensa, intervém, muda, faz qualitativamente mais do que é solicitado, é imperativo necessário, nesse novo ambiente dinâmico e flexível em que as organizações atuam, complementa o autor.

Segundo Wheatley (2006) a mecanização das organizações, com planos e cronogramas elaborados minuciosamente deve ser atitude do passado, o futuro está nas pessoas cocriarem com o seu meio e participarem de forma integral dos projetos da empresa. As bifurcações produzidas nos conceitos e interpretações, ou o fortalecimento da couraça dos conceitos que até hoje nos auxiliam a ver o mundo, é um dos desafios da construção da ciência (ALMEIDA, 2006).

Afsar e Rehman (2015) defendem a importância de se saber os motivos que levam trabalhadores a se comportarem de forma diferente, em mesmas condições de trabalho e recursos materiais. Os mesmos autores em seus estudos apontam que a espiritualidade no local de trabalho pode nos dar uma melhor compreensão sobre por que os trabalhadores exibem atitudes diferentes, cabendo as organizações não a ignorar.

Durante a existência da vida humana há diversos registros dos indivíduos em busca da dimensão espiritual, visto que aspectos transcendentais, religiosos e filosóficos da vida, são evidenciados com mais ou menos ênfase, de acordo com o momento sócio histórico-cultural da humanidade (ASHMOS; DUCHON, 2000; JUE, 2007; MACIEL; SILVA, 2008; SILVA; SIQUEIRA, 2009; BARRETO et al., 2011; SIQUEIRA et al., 2014).

Dessa forma, tendo como pressuposto que o trabalho é a mediação entre o ser humano e seu mundo (HEGEL, 2001), que no mundo do trabalho os trabalhadores percebem, interpretam e avaliam o ambiente em que as organizações estão inseridas e conforme suas

percepções, agem sobre o ambiente (HALL, 2004), que atitudes flexíveis e criativas são essenciais para a inovação (AFSAR; REHMAN, 2015) e que a inovação é essencial para o sucesso das empresas, este estudo tem como tema o estudo da espiritualidade no trabalho dos gestores e sua influência na capacidade inovativa organizacional.

O conceito de espiritualidade no trabalho mais recorrente é aquele que define a busca individual dos seres humanos por uma ligação entre si e de trabalho com significado (ASHMOS; DUCHON, 2000; MILLIMAN; CZAPLEWSKI; FERGUSON, 2003; VASCONCELOS, 2007a; SILVA; SIQUEIRA, 2009; SIQUEIRA et al., 2014). Neste sentido, Siqueira et al. (2014) conceitua a espiritualidade no ambiente de trabalho como um estado mental positivo, nutrido pelo indivíduo no ambiente organizacional, sendo composto por duas dimensões cognitivas: crença de que o trabalho realizado oferece uma finalidade para a vida do indivíduo (trabalho como propósito de vida) e de que há pertencimento entre as pessoas no ambiente de trabalho (senso de comunidade) (quadro 1).

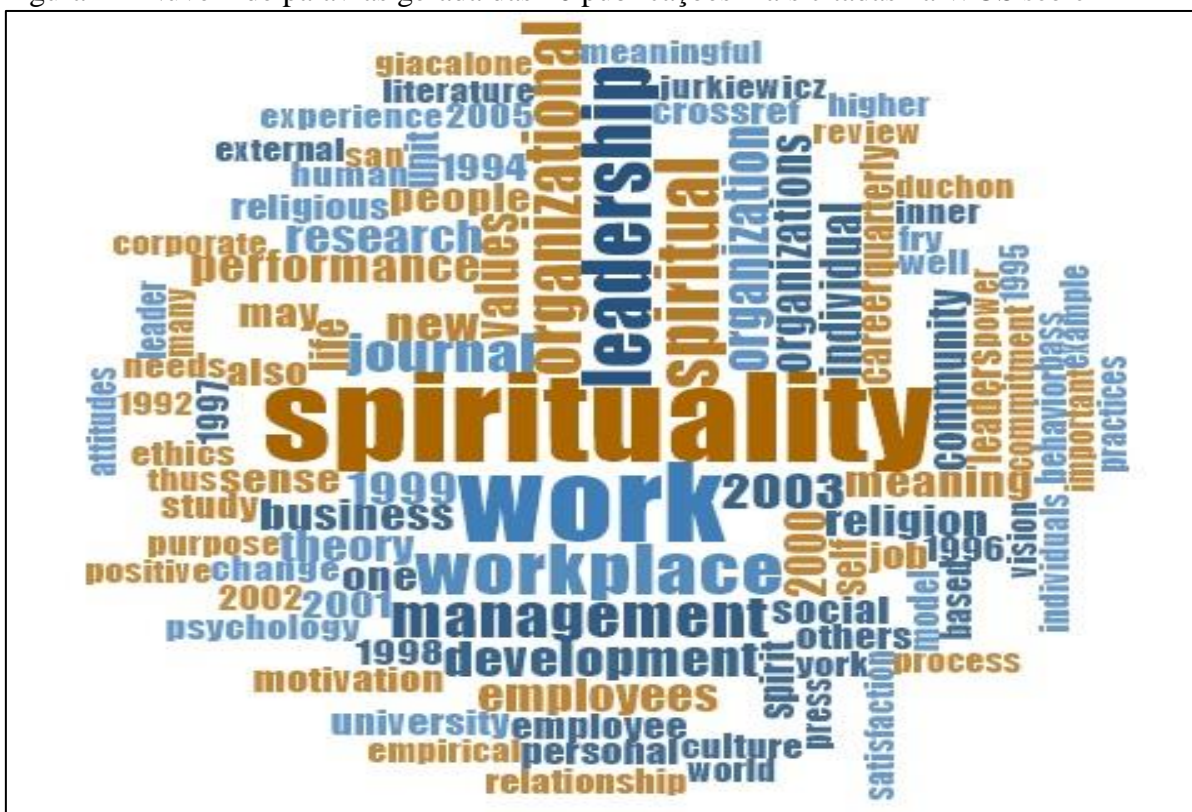
Quadro 1 – Definições de espiritualidade no trabalho

<b>Autores</b>	<b>Ano</b>	<b>Definição</b>
Mitroff, Mitroff e Denton	1999	É o desejo de encontrar o propósito principal na vida e de viver de acordo com ele.
Ashmos e Duchon	2000	É o reconhecimento dos trabalhadores de que têm uma vida interior que mantém e é mantida por um trabalho significativo em um contexto de comunidade.
Giacalone e Jurkiewicz	2003	É um conjunto de valores organizacionais evidenciados na cultura, que promove a experiência de transcendência dos trabalhadores através do processo de trabalho, facilitando seu senso de estar conectado aos outros de forma a proporcionar sentimentos de plenitude e alegria.
Milliman, Czaplewski e Ferguson	2003	É a busca individual dos seres humanos por uma ligação entre si e de trabalho com significado
Rego, Souto e Pina-Cunha	2007	É constituída pelas oportunidades para realizar um trabalho significativo no contexto de uma comunidade, o que lhe permite experimentar alegria e respeito pela vida interior.
Walsh	2010	É uma dimensão da experiência que engloba as interações bio-psicosociais-espirituais em uma expansão em todos os sistemas teóricos e práticos.
Siqueira	2014	Refere-se a um estado mental positivo nutrido pelo indivíduo no ambiente organizacional, sendo composto por duas dimensões cognitivas: crença de que o trabalho realizado oferece uma finalidade para a vida do indivíduo (trabalho como propósito de vida) e de que há pertencimento entre as pessoas no ambiente de trabalho (senso de comunidade).
Afsar e Badir	2017	A espiritualidade do trabalho é caracterizada por um intenso sentimento de bem-estar, uma crença de que o trabalho é significativo e tem um propósito maior, uma consciência do alinhamento entre os valores e crenças e o trabalho, uma conexão espiritual com algo maior que o eu e um sentido de conectividade consigo mesmo e com outros para um propósito comum.

Fonte: Elaborado pela autora, 2019

A espiritualidade do trabalho é um tema de crescente interesse dos pesquisadores no campo do comportamento organizacional, a análise dos resumos dos dez artigos mais citados sobre espiritualidade no trabalho<sup>1</sup> na plataforma *Web of Science* (WOS), com as palavras-chave *spirituality at work* e *spirituality workplace*, realizada com o software *Nvivo® versão 12.0*, demonstra que o termo espiritualidade é central, seguido pelos seguintes: trabalho, liderança, local de trabalho, espiritual, organização, desempenho, unidade, propósito, desenvolvimento, trabalhadores e carreira. Esta pesquisa corrobora a ligação de espiritualidade no trabalho com a busca individual dos seres humanos por uma ligação entre si (unidade) e de trabalho com significado (propósito) (figura 1).

Figura 1 – Nuvem de palavras gerada das 10 publicações mais citadas na WOS sobre ET



Fonte: Elaborada pela autora, 2019

Os estudos encontrados na *Web of Science* defendem os benefícios positivos da espiritualidade nas organizações. Diante de tal aspecto, Afsar e Badir (2017) em seus estudos, especulam que a espiritualidade dos trabalhadores, criam um provável nível de consciência

<sup>1</sup> Ashmos e Duchon (2000); Bell e Taylor (2003); Garcia-Zamor (2003); Fry (2003); Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003); Jurkiewicz e Giacalone (2004); Dent, Higgins e Wharff (2005); Duchon e Plowman (2005); Duffy e Dik (2009); Karakas (2010)



mais profundo nas organizações, o que, por sua vez, leva a criatividade e inovação. Em complemento, os mesmos autores, argumentam que junto a alta espiritualidade no trabalho, ocorre o aumento das capacidades intuitivas, o que proporciona o desenvolvimento de novas ideias e consequente inovação.

Neste sentido, trabalhadores que expõe suas ideias, se sentem importantes, valiosos e significativos membros das organizações, provavelmente retribuam com níveis mais altos de comportamentos discricionários (QUATRO, 2004). Em complemento, os estudos de Porto e Tamayo (2005) confirmam que valores organizacionais predizem comportamento de civismos organizacional, com destaque para a dimensão de autonomia, a qual retrata atributo de organizações que estimulam a inovação e a criatividade.

Estudos de Rego e Cunha (2007) confirmam que espiritualidade aumenta o senso de obrigação e lealdade para com a organização (Rego e Cunha, 2008), o que gera o alinhamento dos valores pessoais com os organizacionais, e possíveis comportamentos discricionários e voluntários, como comportamento inovador, que podem ser benéficos para a organização. De acordo com Afsar e Rehman (2015), o local de trabalho a espiritualidade ajuda a alcançar o senso de propósito e direção que estimula a criatividade. Sentimentos espirituais ajudam os indivíduos a se envolverem em processos cognitivos relevantes para a criatividade (GUPTA; KUMAR; SINGH, 2014).

Essa busca por ligação, significado e bem-estar se reflete em organizações como a *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD)<sup>2</sup>, que alterou suas diretrizes, que eram em 1996 uma proposta para coletar e interpretar dados de inovação tecnológica, para na versão de 2015 buscar o imperativo da inovação, contribuindo para a produtividade, crescimento e bem-estar (OECD, 1996; 2015). Desta forma, os estudos sobre espiritualidade no trabalho e capacidade inovativa, sofrem superposições, interfaces e convergências.

A análise dos resumos dos dez artigos mais citados sobre inovação organizacional<sup>3</sup> na plataforma *Web of Science*, com as palavras-chave *innovation capacity* e *organisational innovativeness*, realizada com o *software Nvivo® versão 12.0®*, demonstra que o termo inovação organizacional é central, seguido por conhecimento, aprender, empresas, capacidade,

---

<sup>2</sup> Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico

<sup>3</sup> Hurley e Hult (1998), Knudsen e Roman (2004), Pittaway et al. (2004), Kandemir e Hult (2005), Bell e Zaheer (2007), Azadegan et al. (2008), Azadegan e Dooley (2010), Skerlavaj, Song e Lee (2010), Foss, Laursen e Pedersen (2011), Camison e Monfort-Mir (2012)

fornecedor, cultura, desenvolver, redes, desempenho, absorver, produto, mercado. Esta pesquisa corrobora a ligação da capacidade inovativa organizacional com o pensamento subjetivo do indivíduo, ou seja, conhecer, aprender, desenvolver e absorver (figura 2).

Figura 2 – Nuvem de palavras gerada das publicações mais citadas na WOS sobre CI



Fonte: Elaborada pela autora, 2019

Capacidade inovativa organizacional é um construto que contempla a “capacidade inovativa organizacional global de introduzir novos produtos ao mercado, ou abrir novos mercados, combinando orientação estratégica com comportamento e processo inovadores” (WANG; AHMED, 2004, p. 304). De tal forma que, para ser umas capacidades inovativa e não apenas uma inovação, é imprescindível que a organização tenha um ambiente propenso a inovar, para tanto é necessário criatividade, intuição e flexibilidade (WANG; AHMED, 2004; 2007).

Diante do exposto, apresenta-se o tema foco do presente projeto: as relações de espiritualidade dos trabalhadores e capacidade inovativa organizacionais.

## 1.1 PROBLEMA

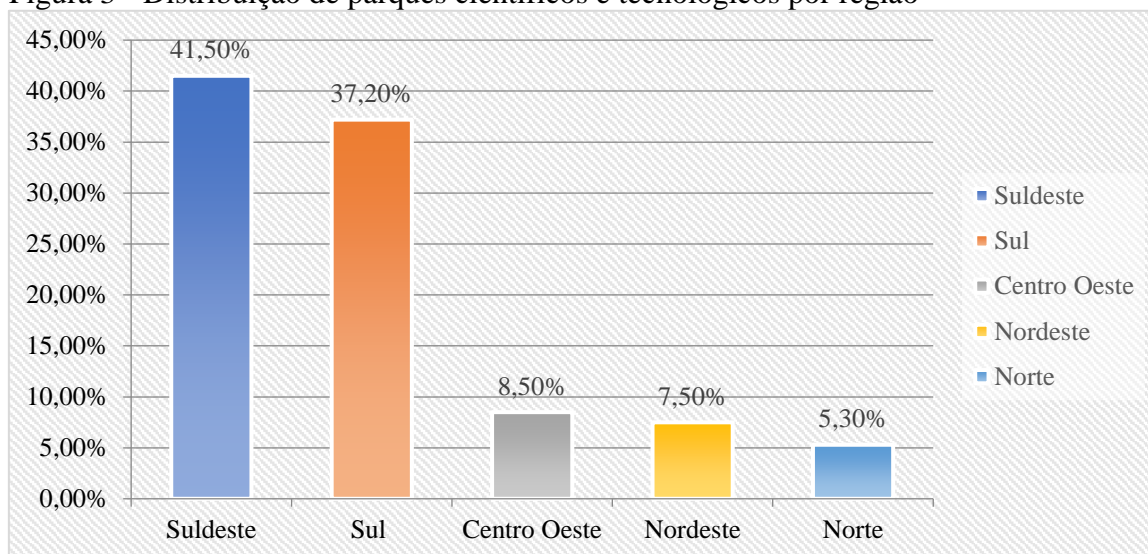
A humanização da administração é uma tendência da contemporaneidade à qual a comunidade acadêmica pode direcionar esforços (TENÓRIO, 2016). Nessa perspectiva, novas realidades são construídas a partir de atores organizacionais que a definem em termos de sua formação e valores (HALL, 2004). O tema espiritualidade no ambiente de trabalho é inserindo, no momento em que os modelos tradicionais de administração e comportamento organizacional necessitam de flexibilidade e criatividade, ou seja, de agregar a racionalidade substantiva.

Autores que relacionam a espiritualidade no ambiente trabalho e benefícios positivos para as organizações (KRISHNAKUMAR; NECK, 2002; MILLIMAN; CZAPLEWSKI; FERGUSON, 2003; MITROFF, 2003; QUATRO, 2004; DUCHON; PLOWMAN, 2005; FRY et al., 2005; SAKS, 2006; REGO; SOUTO; PINA-CUNHA, 2007; RICH et al., 2010; SAKS, 2011). Afsar e Badir (2017) acreditam que a espiritualidade no local de trabalho gera sensibilidade levando a criatividade e inovação. Os trabalhadores podem experimentar a sensibilidade em um nível mais profundo, aumentando assim suas habilidades intuitivas para desenvolver ideias com mais propósito e convincentes, aumentando a capacidade de inovação.

O Brasil possui um dos índices menores de inovação mundial, o volume de investimento para promover pesquisa e inovação varia de 0,30% a 0,50% do Produto Interno Bruto (PIB), enquanto em outros países emergentes fica entre 1,00% e 2,50% e nos países desenvolvidos, o investimento em pesquisa e inovação alcança 2,00% do PIB (MCTIC, 2014).

Com o intuito de promover a pesquisa e inovação, o Brasil possui 94 iniciativas de parques tecnológicos, sendo as regiões Sudeste e Sul que apresentam maior concentração desse habitat de inovação. Na região Sudeste, são 39 (41,50%) iniciativas e, na região Sul 35 (37,20%), assim, quadro de cada cinco iniciativas de parques científicos e tecnológicos estão nessas regiões, como pode-se visualizar na figura 3.

Figura 3 - Distribuição de parques científicos e tecnológicos por região



Fonte: Adaptado de MCTIC (2014)

Os Parques Tecnológicos apresentam-se como espaços nos quais a criatividade e a flexibilidade manifestam-se pela sua natureza, exigindo dos trabalhadores e das organizações um conjunto de características particulares, especialmente relacionadas à espiritualidade de seus trabalhadores, que conseqüentemente manifestam-se na capacidade inovativa da organização. Assim a hipótese norteadora desse estudo é a **espiritualidade no trabalho dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa das empresas.**

Parques Tecnológicos, conforme Associação Internacional de Parques de Ciências e Áreas de Inovação (IASP), é uma organização gerenciada por profissionais especializados, cujo objetivo é aumentar a riqueza e o bem-estar da sua comunidade, por meio da promoção da cultura, da inovação e da colaboração, dos empreendimentos e das instituições técnico-científicas que lhe são associados (IASP, 2002). Segundo a Anprotec (2015), as empresas residentes em Parques Tecnológicos beneficiam-se por conta da cooperação entre empresas e instituições de ciência e tecnologia, o oferecimento de alto valor agregado na estrutura, e o fluxo de conhecimento e tecnologia. Todos esses benefícios, acabam por se estender para a região como um todo, incluindo a criação de oportunidades de empregos e aumento da cultura empreendedora, além de proporcionar a competitividade.

No sentido de complementar, Diniz, Santos e Crocco (2006) afirmam que parque tecnológico é uma fonte de regiões de aprendizagem, promovendo um ambiente de fertilização cruzada entre os empreendimentos, com aprofundamento do conhecimento, sendo um ambiente contínuo de difusão e coordenação de pesquisa e desenvolvimento, e de processos de formação e aprendizagem, com processos contínuos de inovação tecnológica. A Anprotec (2016) assevera

que parques tecnológicos são ambientes propícios à criação e ao crescimento de empresas e produtos, sendo ferramenta importante de impulso ao desenvolvimento econômico, tecnológico e social.

O debate sobre a espiritualidade no trabalho e capacidade inovativa, nesta pesquisa é colocado na perspectiva da psicologia positiva que segundo Seligman e Csikszentmihalyi (2000), Sheldon e King (2001) e Bacon (2005), estuda a experiência subjetiva positiva, as potencialidades e virtudes humanas e as instituições que promovem a qualidade de vida, ajudando a contribuir para a compreensão e o desenvolvimento dos fatores que permitem a prosperidade dos indivíduos, organizações e comunidades. A ênfase dos estudos da psicologia positiva recai nas experiências subjetivas de virtudes, forças e bondade dos seres humanos, as quais são características primordiais da natureza espiritual, tendo em vista que as dinâmicas positivas se referem a excelência, resistência, virtuosidade, abundância, esforço e prosperidade (SELIGMAN, 2005).

Para Seligman e Csikszentmihalyi (2000) e Seligman (2005), a psicologia positiva atua no nível subjetivo do indivíduo, valorizando experiências oriundas dessa instância, como bem-estar, contentamento e satisfação (passado), esperança e otimismo (futuro), *flow* e felicidade (presente). Cameron, Dutton e Quinn (2003) enfatizam que a psicologia positiva está relacionada à manifestação de bondade e ao potencial humano de realizar coisas positivas.

Na área de comportamento organizacional, os estudos de Dejours (1992; 2011) demonstram que as relações dos trabalhadores com o ambiente de trabalho podem, em determinadas condições, desencadear vivências de sofrimento, bloqueio na relação homem x trabalho, ou prazer, resultante de descargas de energia psíquicas que a tarefa proporciona. Segundo Limongi-França (2004), as novas relações de trabalho em sua essência passam por visões e definições multidisciplinares, englobando psicologia, sociologia e administração produzindo ações que levam em consideração as trocas entre os trabalhadores e as organizações, o qual impõe o desafio de contribuir com a qualidade de vida do trabalhador, ao mesmo tempo em que, se almejam eficiência e eficácia organizacional. Afsar e Rehman (2015) afirmam que a congruência de valores pessoais e organizacionais, é extremamente importante para manter um ambiente flexível, inspirado e comprometido, fundamentais na criação e implementação de novas ideias.

Nesse contexto, onde as associações homens x trabalho passam por visões multidisciplinares que buscam na subjetividade humana novas formas de relações de trabalho que contribuam com o bem estar do trabalhador e a eficiência e eficácia organizacional, surge o problema de pesquisa deste estudo. O qual parte dos achados de de Ashmos e Duchon (2000),

nos quais a espiritualidade no trabalho é o reconhecimento de que o trabalhador tem uma vida interior nutrida por um trabalho com propósito e senso de comunidade, e dos estudos de Wang e Ahmed (2004), que conceitua a capacidade inovativa organizacional como um construto global, que contempla cinco dimensões (inovação de produto, inovação de processo, inovação de mercado, inovação comportamental e inovação estratégica).

Assim define-se o seguinte problema de pesquisa foco da presente dissertação: **“A espiritualidade no trabalho relaciona-se a capacidade inovativa organizacional, segundo a percepção dos gestores de empresas residentes em Parques Tecnológicos gaúchos?”**

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo geral

Compreender a relação da espiritualidade no trabalho e da capacidade inovativa organizacional de empresas residentes em Parques Tecnológicos do estado do Rio Grande do Sul.

### 1.2.2 Objetivos específicos

- a) Traçar o perfil sociodemográfico dos gestores e das empresas;
- b) Avaliar as dimensões de espiritualidade no trabalho dos gestores;
- c) Avaliar a capacidades inovativa organizacional das empresas residentes;
- d) Testar e indicar as relações entre a espiritualidade no trabalho dos gestores e a capacidade inovativa das empresas residentes em Parques Tecnológicos gaúchos.

## 1.3 JUSTIFICATIVA

As empresas são coalisões de indivíduos que trazem objetivos pessoais e inclinações cognitivas à organização (WHITTINGTON, 2002, p. 26). O comportamento organizacional é influenciado por fatores de diversas naturezas, alguns mais subjetivos e menos óbvios que outros, mas de modo algum, menos importantes. A espiritualidade é parte integrante e indissociável ao ser humano e seu estudo é fundamental para compreender sua influência nos novos modelos organizacionais que buscam integrar a racionalidade objetiva e a racionalidade subjetiva.

Segundo Hegel (2001) o trabalho é a mediação entre o homem e seu mundo. Tendo em vista o conceito de Rego, Souto e Pina-Cunha (2007) que os seres humanos não são apenas racionais, mas também emocionais e espirituais, a espiritualidade no trabalho é o reconhecimento das organizações de que os trabalhadores têm uma vida interior que é alimentada pela realização de trabalho num contexto de comunidade (ASHMOS; DUCHON, 2000; MILLIMAN; CZAPLEWSKI; FERGUSON, 2003).

A espiritualidade no ambiente de trabalho vem sendo sutilmente introduzida nas organizações, trazendo consigo um apelo para o retorno ao interior humano, à consciência e aos valores que norteiam pessoas e instituições, vindo como forma de romper com a ditadura da exaltação da produção a qualquer custo, daí o seu caráter inovador (VASCONCELOS, 2007b). A pertinência de estudos sobre a espiritualidade no trabalho adquire interesse cada vez maior na literatura devido a busca, tanto dos trabalhadores, como da gestão, de encontrar mecanismos para que organizações dialoguem com os trabalhadores de forma a proporcionar maior bem-estar a eles e uma produtividade mais eficaz e menos nociva aos seres humanos, bem como ao meio ambiente (KONZ; RYAN, 1999; ASHMOS; DUCHON, 2000; SHEEP, 2006; REGO; SOUTO; CUNHA-PINA, 2007; BENEFIEL, 2010).

O interesse na espiritualidade com uma nova dimensão da gestão é provavelmente uma das tendências mais significativas no campo da gestão desde 1950. Culminando nas últimas duas décadas com um aumento dos estudos sobre a espiritualidade no trabalho na literatura (GIACALONE; HAWLEY, 1995; FAIRHOLM, 1997, 1998; CAVANAGH, 1999; MITROFF; MITROFF; DENTON; 1999; ASHMOS; DUCHON, 2000; KUNDE; CUNNINGHAM, 2000; FRY, 2003; GIACALONE; JURKIEWICZ, 2003; BENNIS, 2009; REGO; SOUTO; PINA-CUNHA, 2007; SIQUEIRA et al., 2014). Assim, este estudo se justifica pela necessidade de pesquisas no campo do comportamento organizacional que relacione comportamentos subjetivos como a espiritualidade com o comportamento das organizações. Este estudo propõe-se enquanto um estudo diferencial para a área de comportamento organizacional, relacionar a espiritualidade no trabalho com a capacidade inovativa das organizações.

Marques et al. (2005), acredita que um trabalhador espiritualizado incentiva a criatividade e inovação e por consequência aumenta sua produtividade, levando a um melhor desempenho geral da organização. Entre os teóricos existe a convicção de que chegou a época para deixar de ser incansáveis defensores de paradigmas, e como alternativa, buscar explicações mais amplas, combinando perspectivas. A medida que isso for feito o avanço teórico no campo do comportamento organizacional será evidente (ALDRICH, 1988; HALL, 2004).

#### 1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

Esta dissertação foi estruturada em 7 capítulos. O capítulo 1 compreende na explanação da introdução, problema de pesquisa, definição dos objetivos e justificativa que são contextualizados para o desenvolvimento do estudo.

No capítulo 2 é realizada a fundamentação teórica do estudo, abordando respectivamente os temas espiritualidade no trabalho e capacidade inovativa organizacional.

No capítulo 3 é apresentado o método a ser utilizado no estudo, que parte da caracterização e delineamento da pesquisa, população e amostra em que será realizada, a coleta, tratamento e análise dos dados.

O capítulo 4 abrange a análise dos resultados obtidos com respaldo na literatura científica.

O capítulo 5 aborda as considerações finais e conclusão do estudo.

Por fim, apresentam-se as referências bibliográficas utilizadas, os apêndices que correspondem respectivamente a: Apêndice A – Bibliométrico sobre espiritualidade no trabalho, Apêndice B - Pesquisa piloto sobre espiritualidade no trabalho x capacidades inovativas organizacionais, Apêndice C – Questionário espiritualidade no trabalho e capacidade inovativa organizacional, Apêndice D – Termo de consentimento livre e esclarecido, Apêndice E – Termo de ciência do(a) orientador (a), Apêndice F – Autorização de pesquisa dos Parques Tecnológicos.



## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta a fundamentação teórica sobre o tema espiritualidade no trabalho e suas dimensões: trabalho significativo, senso de comunidade, alinhamento com valores organizacionais e senso de transcendência, seguido pela teoria da capacidade inovativa organizacional e findando com a relação entre espiritualidade no trabalho e capacidade inovativa organizacional.

### 2.1 ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO

A espiritualidade é a essência do homem, a busca de respostas para as questões fundamentais da vida, e se distingue do tema religião que está associada a um sistema de crenças, rituais e símbolos organizados de forma a buscar uma aproximação com o sagrado (MOREIRA-ALMEIDA; LOTUFO NETO; KOENIG, 2006). Neste sentido, durante o período de existência da vida humana há diversos registros dos indivíduos em busca de uma dimensão espiritual de acordo com o momento sócio-histórico-cultural da humanidade (ASHMOS; DUCHON, 2000; JUE, 2007; MACIEL; SILVA, 2008; SILVA; SIQUEIRA, 2009; BARRETO, et al., 2011; SIQUEIRA et al., 2014; ROTILI et al., 2016).

Segundo Boff (2015), além da inteligência intelectual e emocional, existe nos seres humanos a inteligência espiritual, sendo que o espírito de uma pessoa é o princípio vital ou a força de animação, tradicionalmente considerada a força intangível e afirmativa da vida em si mesmo, e em todos os seres humanos (ANDERSON, 2000; FRY, 2003). É uma relação íntima com o eu interior de valores e moralidade superiores, bem como o reconhecimento da verdade da natureza interna das pessoas (FAIRHOLM, 1997; FRY, 2003).

O cultivo da inteligência espiritual põe em movimento a totalidade das pessoas e do seu ser na direção do que está além de tudo aquilo que é imediato e superficial, se distanciando da estagnação ou paralisia (TORRALBA, 2012). Ainda, segundo o mesmo autor, estimula a pessoa a superar a si mesma, a dar-se, e a transgredir os comportamentos estanques. Assim, a vida espiritual é dinâmica e abre novos horizontes para os indivíduos, retira da atrofia e da monotonia. Espiritualidade é uma dimensão constitutiva do ser humano, é viver com espírito, designa a totalidade do ser humano enquanto sentido e vitalidade. Espiritualidade é viver a dinâmica da vida, ou seja, tudo que existe é olhado a partir dos sentidos do homem, construindo a sua identidade e integração com o meio que o cerca (TEIXEIRA; MÜLLER; DA SILVA, 2004).

“A marginalidade e miséria humanas não são necessariamente gratuitas. Parece existir uma montagem desespirtualizante que torna o homem, cada vez mais, um brinquedo de forças econômicas, políticas e sociais” (MOSQUERA, 2004, p. 40). O autor descreve que o homem tem seu destino atrelado a situação em que se encontra, propiciada através de um desenvolvimento imperfeito e corroído. O massacre contínuo das convicções, a falta de valor pela existência, apodrece os verdadeiros direitos humanos evidenciam a imperfeição do crescimento.

É importante salientar que a espiritualidade no trabalho não envolve uma conexão com nenhuma tradição religiosa específica, mas sim é baseada em seus próprios valores pessoais e filosofia (CAVANAGH, 1999; MITROFF; MITROFF; DENTON, 1999; MILLIMAN; CZAPLEWSKI; FERGUSON, 2003). Nesse sentido, afirmam Duchon e Plowman (2005), religião é um sistema de crenças organizado, já espiritualidade é um anseio interno de busca por significado e senso de comunidade, ou seja, não são o mesmo.

Segundo Garcia-Zamor (2003), a religião é considerada intolerante e fragmentadora, e a espiritualidade é inclusiva e universal, ambas são compatíveis e podem ou não coexistir, embora não sejam idênticas. Karakas (2010, p. 91) defende que a “espiritualidade por ser caracterizada como um sentimento humano universal, inclusivo, não-denominacional e universal distingue-se da religião institucionalizada que é uma adesão às crenças, rituais ou práticas organizadas específicas de uma instituição.

Espiritualidade é compreendida como a essência do homem, é a busca de respostas para as questões fundamentais da vida, enquanto religião compreende-se como um sistema de crenças, rituais e símbolos organizados na busca de aproximar o homem ao sagrado (MOREIRA-ALMEIDA et al., 2006). Segundo Pinto e Pais-Ribeiro (2007) a espiritualidade se desenvolve em contextos socioculturais e históricos, às vezes, materializando-se na prática de credos religiosos específicos.

Para entender o conceito de espiritualidade, segundo Paloutzian e Park (2005), é importante diferenciá-lo de religiosidade, pois enquanto a primeira é um construto subjetivo, funcional, dinâmico e baseado nas experiências, apresenta-se como uma busca pela verdade universal e ao sentido da existência, a segunda é um construto objetivo, institucional, estático, baseado em crenças e rituais. Além disso, segundo Emmons e Paloutzian (2003) esses dois construtos compartilham dimensões, como as sensações, o sentido da vida, a moralidade e intuito de desenvolver o espírito humano. A natureza, a música, a exploração científica, a religião, o trabalho, a arte, a filosofia e o estudo são alguns dos caminhos nos quais as pessoas depositam seus esforços para crescer espiritualmente (PARGAMENT, 1997).

No ambiente de trabalho, a definição recorrente de espiritualidade é baseada nos estudos Ashmos e Duchon (2000), em que espiritualidade no trabalho é o reconhecimento que trabalhadores tem uma vida interior que alimenta e é alimentada pelo trabalho com significado que ocorre em um contexto de comunidade. A espiritualidade no local de trabalho foi definida por Giacalone e Jurkiewicz (2003) como "uma tabela de valores organizacionais evidenciados na cultura, que promove a experiência de transcendência dos trabalhadores através do processo de trabalho, facilitando seu senso de estar conectado aos outros de forma a proporcionar sentimentos de plenitude e alegria".

Segundo Duchon e Plowman (2005) espiritualidade no local de trabalho inclui a vida interior dos trabalhadores, ou seja, o trabalhador ao vir para a empresa, traz seu ser integralmente, incluindo o seu "eu" espiritual. A vida interior pode ser vista como consequência da identidade individual no trabalhador (autoconceito de uma pessoa, ou visão interna de si mesma) e da identidade social. Assim, se os indivíduos se definem como seres espirituais que têm uma vida interior, inclusive no trabalho, significa que a identidade da unidade de trabalho está fornecendo oportunidades de expressão da vida interior do trabalhador.

Mitroff, Mitroff e Denton (1999) e Karakas (2010) argumentam que as organizações de hoje sofrem de um profundo vazio espiritual, e que muitos dos problemas do ambiente organizacional resultam desse empobrecimento espiritual. Neste sentido a psicologia positiva trouxe para a administração interesses que migraram do campo das doenças patológicas e doenças mentais causadas pelo trabalho, para a dimensão do bem-estar, do florescimento e da espiritualidade do trabalhador (CZIKSZENTMIHALYI, 2000; CAVANAGH; BANDSUCH, 2002; PALOUTZIAN; PARK, 2005; Rego; Souto; Pina-Cunha, 2007; SELIGMAN, 2005).

Dejours (2011) estuda as relações trabalhistas com base na psicodinâmica do trabalho considerando o modo como o trabalho participa da vida dos indivíduos, sendo parte constituinte da pessoa, atingindo também o grupo social ao qual ela pertence. O próprio título da obra, "Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho" reforça a tese de que as anomalias e enfermidades resultantes da atividade laboral são partícipe dessa mesma atividade, ou seja, o trabalho acaba sendo o espaço (obrigatório) da realização pessoal e social do indivíduo (GOMES, 2013).

Ashmos e Duchon (2000) e Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003) reconhecem que é um grande desafio usar um instrumento de pesquisa para medir algo tão profundo e abstrato como a espiritualidade no local de trabalho, mas o objetivo destes estudos visa identificar tanto as conexões das atitudes dos trabalhadores e a espiritualidade no trabalho, quanto à eficácia organizacional

Para Karakas (2010) a incorporação da espiritualidade no trabalho proporciona um aumento do bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores, através do aumento da sua moral, comprometimento e produtividade, enquanto que ao mesmo tempo diminui o estresse, *burnout* e *workaholism* dos trabalhadores no local de trabalho. O mesmo autor divide em três perspectivas diferentes em que a espiritualidade no trabalho possa contribuir com o desempenho organizacional. Primeiramente a perspectiva da gestão de pessoas, aonde a espiritualidade no trabalho melhora o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores; segundo a perspectiva filosófica na qual a espiritualidade proporciona aos trabalhadores um senso de propósito e significado no trabalho; e em terceiro lugar a perspectiva interpessoal: a espiritualidade proporciona aos trabalhadores uma sensação de interconexão e comunidade.

Pfeffer (2003) e Fry (2003), em seus estudos sobre espiritualidade no local de trabalho e práticas de gestão que sustentam valores, definem quatro dimensões fundamentais do que as pessoas procuram: (i) interessante e trabalho significativo que lhes permita aprender, (ii) desenvolver e ter um senso de competência e domínio; (iii) trabalho significativo que proporciona algum sentimento de propósito; (iv) um senso de conexão e relações sociais positivas com seus colegas de trabalho; e (v) capacidade de viver uma vida integrada, de modo que seu papel de trabalho e outros papéis estejam em harmonia com sua natureza essencial e quem é a pessoa como um ser humano.

Os estudos de Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003) baseados no trabalho de Ashmos e Duchon (2000) ratificaram a importância do tema para as organizações e delinearam três dimensões para as pesquisas nessa área: sentido de comunidade, trabalho com significado e alinhamento do indivíduo com os valores organizacionais. Rego, Souto, Cunha-Pina (2007) confirmaram esses construtos e desenvolveram um novo instrumento para medir a espiritualidade e o comprometimento nas organizações com cinco fatores: sentido de comunidade, alinhamento do indivíduo com os valores da organização, sentido de préstimo à comunidade, alegria no trabalho e oportunidade para a vida interior.

Siqueira et al. (2014) construiu e validou um questionário, utilizando duas dimensões já citadas, que no aspecto geral são os mais consolidados na literatura. Já os autores Padhan, Jena e Soto (2017) utilizam trabalho significativo, alinhamento com valores organizacionais, compaixão e orientação espiritual. Este último é engloba um aspecto transcendente, de influência nas decisões a partir de sentimentos oriundos de algo maior, não possíveis de explicar. Nessa direção, Ashmos e Duchon (2000) usaram a dimensão vida interior (quadro 2).

Quadro 2 – Dimensões de espiritualidade no trabalho

Autores	Dimensões	Nr. Indicadores	Amostra
Ashmos; Duchon (2000)	Trabalho com significado (Meaningful work)	21	696 trabalhadores da área de saúde
	Senso de comunidade (Sense of Community)		
	Vida interior (Inner life)		
Milliman; Czaplewski; Ferguson (2003)	Trabalho significativo (Meaningful work)	21	133 trabalhadores/estudantes de MBA em negócio
	Senso de comunidade (Sense of Community)		
	Alinhamento com os valores organizacionais (Alignment of values)		
Rego; Souto; Cunha-Pina (2007)	Sentido de comunidade na equipe (Team's sense of Community)	17	361 trabalhadores de 154 organizações de vários setores de atividade.
	Alinhamento do indivíduo com os valores da organização (Alignment between organisational and individual values)		
	Sentido de Serviço à comunidade (Sense of contribution to the Community)		
	Alegria no trabalho (Sense of enjoyment at work)		
	Oportunidade para vida interior (Opportunities for the inner life)		
Siqueira et al. (2014)	Trabalho como propósito de vida	29	362 trabalhadores de empresas brasileiras
	Senso de comunidade		
Padhan; Jena; Soto (2017)	Orientação Espiritual (Spiritual Orientation)	30	361 profissionais executivos trabalhadores nas indústrias indianas de manufatura e serviços
	Compaixão (Compassion)		
	Trabalho Significativo (Meaningful Work)		
	Alinhamento com valores (Alignment of values)		

Fonte: elaborada pela autora, 2019

As pesquisas sobre espiritualidade no trabalho preocupam-se em sua maioria em conceituar e encontrar escala psicométrica que melhor represente a temática, sendo raro nas publicações encontrar estudos como de Kijerski e Skrypnik (2006) com cruzamentos com perfil sociodemográfico da amostra. Este estudo investiga a relação entre espiritualidade no local de trabalho e comportamento de cidadania organizacional em uma amostra de cerca de 248 membros e agrupa aleatoriamente método de amostragem.

O estudo utiliza a escala de espiritualidade no trabalho (doravante WSS), que avalia o conceito de que a espiritualidade é um estado mental positivo nutrido pelo indivíduo no ambiente organizacional, sendo formado por quatro construtos cognitivos: trabalho significativo (TS), senso de comunidade (SC), alinhamento com os valores organizacionais (AV) e senso de transcendência (ST), baseado nos achados de Ashmos e Duchon (2000), Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003), Rego, Souto e Pina-Cunha (2007), Siqueira et al. (2014), Padhan et al. (2017) e Milliman, Gatling e Kim (2018).

### 2.1.1 Trabalho significativo (Meaningful work)

O conceito de trabalho abriga uma enorme ambivalência e paradoxo, evoluiu de algo associado a castigo, do latim *tripalium* (instrumento de tortura) para algo que dentro da configuração ideal, tem a capacidade de criar e garantir a existência humana (CUNHA, 1982). O trabalho faz parte da natureza e da história da sociedade, e se alguns indivíduos trabalham apenas para a sobrevivência, muitos buscam relações de trabalho que tenham significado. “A busca de uma vida cheia de sentido, dotada de autenticidade, encontra no trabalho seu *locus* primeiro de realização” (ANTUNES, 1953, p. 143).

Na mesma perspectiva, o reconhecimento da espiritualidade no trabalho oferece aos trabalhadores e gestores um sentido mais profundo de significado e propósito em seus trabalhos, segundo Karakas (2010). O mesmo autor argumenta que os locais de trabalho na atualidade são cada vez mais emocionalmente e espiritualmente estéreis, desprovidos de significado mais profundo e espiritualidade, pois organizações da era industrial foram centradas na criação de riqueza material, colocando metas econômicas e rentabilidade, antes do social. As pesquisas sobre espiritualidade têm em comum o fato de que os trabalhadores desejam ser reconhecidos por quem eles são, seres integrais com espírito, coração, alma, paixões, esperanças, talentos, aspirações, famílias, vidas privadas e emoções. Waddock (1999) e Vasconcelos (2007a) complementam que trabalhar com significado é trabalhar engajado em algo maior que o ser humano.

Assim, uma conceituação de espiritualidade no trabalho deve incluir, não apenas o reconhecimento de que os indivíduos têm uma vida interior que anseia por significado, mas um trabalhador que busca por um trabalho significativo (DUCHON; PLOWMAN, 2005). Esta busca vai além de exercer tarefas cognitivamente significativas, é também trabalhar com algo que propaga sentimentos de alegria, que conecta à um bem maior e às coisas que o trabalhador vê como importantes na vida (GIACALONE; JURKIEWICZ, 2003).

Wrzesniewski e Dutton (2001) afirmam que os indivíduos desempenham um papel ativo na criação do significado de seu trabalho, através da elaboração de tarefas, ou seja, através de pequenas mudanças que eles fazem nas fronteiras de tarefa, relacionais e cognitivas do trabalho. Duchon e Plowman (2005) identificaram em seus estudos que indivíduos vivenciam um trabalho significativo na medida em que eles têm oportunidade de realizar atividades que desafiam sua habilidade e o uso das mesmas.

Nesta mesma direção Spreitzer (1995) afirma que trabalho significativo é comportamento do indivíduo para exercer algo, com vontade de moldar o contexto

organizacional, os processos e o ambiente de trabalho. Esta ação, aumenta a autonomia e a motivação em realizar as tarefas (THOMAS; VELTHOUSE, 1990), aumentando a probabilidade de se envolver em capacidade inovativa, pois os trabalhadores que encontram significado no trabalho, exibem comportamentos criativos porque eles encontram valor em seus papéis de trabalho (JUNG et al. 2003).

De acordo com Pawar (2009), a espiritualidade no local de trabalho ajuda a alcançar o sentido de propósito e direção, o que incentiva a criatividade. Habilidades como criatividade, comunicação, e a inovação são resultados de uma mente tranquila e satisfação com o que faz Afsar e Rehman (2015). Em complemento, Afsar e Badir (2017) defendem que a significação do trabalho pode ser mais intensa em ambientes onde se exige mais habilidades de socialização, de criação e implementação de novas ideias, como por exemplo no setor de serviço,

Portanto, apresenta-se a hipótese orientadora do estudo referente a variável trabalho significativo:

**H1: O trabalho significativo dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa das empresas.**

A presente hipótese também será estudada a partir das cinco dimensões de capacidade inovativa organizacional:

H1a: O trabalho significativo dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de produto das empresas.

H1b: O trabalho significativo dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de mercado das empresas.

H1c: O trabalho significativo dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa estratégica das empresas.

H1d: O trabalho significativo dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de processo das empresas

H1e: O trabalho significativo dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa comportamental das empresas

### **2.1.2 Senso de comunidade no trabalho (Sense of Community)**

Para Siqueira et al. (2014) o senso de comunidade, na perspectiva de espiritualidade no trabalho, é a percepção de pertencimento. Karakas (2010) define o senso de comunidade como interconexão, que é conectado aos conceitos de pertença, comunidade e conexão. Esta perspectiva é centrada sobre as relações interpessoais, dimensões coletivas e as dinâmicas

sociais da espiritualidade. Nesta perspectiva, a incorporação de espiritualidade no trabalho fornece aos indivíduos da organização um senso de comunidade e conectividade, e assim, aumenta a sua fidelidade, e sentimento de pertencimento à organização, ou seja, a espiritualidade oferece aos trabalhadores um senso de comunidade e conexão, o que, por sua vez, aumenta o compromisso, a pertença e a eficácia dos trabalhadores.

Ashmos e Duchon (2000) descrevem a dimensão de senso de comunidade como extremamente crítica, por envolver a conexão profunda, ou relacionamento com outros, a articulação de equipes, interações entre trabalhadores. Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003) complementam afirmando que a complexidade desta dimensão demanda do comportamento humano desempenhar papel significativo nas interações entre trabalhadores e seus colegas de trabalho. A comunidade no trabalho baseia-se na crença de que as pessoas se veem conectadas entre si e que existe algum tipo de relação entre o eu interior e o eu interior de outras pessoas (ASHMOS; DUCHON (2000). A essência da comunidade é que isso envolve um senso mais profundo de conexão entre as pessoas, incluindo suporte, liberdade de expressão e cuidados genuínos, havendo empresas que parecem ter desenvolvido fortes culturas organizacionais que enfatizam um senso de comunidade entre os trabalhadores (MILLIMAN; CZAPLEWSKI; FERGUSON, 2003).

Mitroff (2003) acredita que a espiritualidade no local de trabalho é toda sobre interconexão com outras pessoas, pois é apenas possível assegurar o desenvolvimento de alguma ideia a partir de um suporte social para implantá-la. Afsar e Badir (2017) fundamentam a inovação, na interconexão e preocupação com os outros, em vez de interesse próprios, pois de acordo com Quatro (2004), trabalhadores que se sentem significativos, são mais suscetíveis a comportamento discricionário, promovendo a inovação. De acordo com Afsar e Rehman (2015), espiritualidade no trabalho auxilia o trabalhador a alcançar o senso de propósito e direção, incentivando a criatividade. Os sentimentos espirituais ajudam os indivíduos a se engajarem em processos cognitivos relevantes para a criatividade (GUPTA; KUMAR; SINGH, 2014).

Eisenberger et al. (2001) defende que o entusiasmo, esforços para fazer a diferença, comportamentos de cidadania e estabilidade emocional são consequências de uma alta espiritualidade no local de trabalho, e que o conjunto dessas características contribuem significativamente para promover a capacidade inovativa. Os sentimentos espirituais ajudam os indivíduos a se envolverem em processos cognitivos criativos relevante (DANIEL, 2010), bem como em esforços extra de persuadir, comunicar, interagir e ajudar os outros na implementação de novas ideias (AFSAR; REHMAN, 2015).



Valores pessoais e senso de comunidade tornam o trabalhador mais auto eficazes, influenciando resultados estratégicos, administrativos e operacionais no trabalho, no entanto, o efeito positivo da espiritualidade no local de trabalho, pode reduzir em trabalhadores que não percebem seus valores e personalidade adequarem-se com a organização, pois a espiritualidade no local de trabalho é sobre o senso de conexão e integração de valores pessoais em um contexto maior (AFSAR; BADIR, 2017).

Portanto, apresenta-se a hipótese orientadora do estudo referente a variável senso de comunidade:

**H2: O senso de comunidade dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa das empresas.**

A presente hipótese também será estudada a partir das cinco dimensões de capacidade inovativa organizacional:

H2<sub>a</sub>: O senso de comunidade dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de produto das empresas.

H2<sub>b</sub>: O senso de comunidade dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de mercado das empresas.

H2<sub>c</sub>: O senso de comunidade dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa estratégica das empresas.

H2<sub>d</sub>: O senso de comunidade dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de processo das empresas.

H2<sub>e</sub>: O senso de comunidade dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa comportamental das empresas.

### **2.1.3 Alinhamento com os valores organizacionais (Alignment of values)**

Ramos (1983) em sua abordagem substantiva das organizações caracteriza os valores como sendo um guia do indivíduo na interpretação das ações. Serva (1997, p. 121) complementa reunindo interpretação e valor como duas esferas circunscritas, sendo que “os valores fornecem a medida da interpretação da validade das pretensões dos agentes e condicionam o consenso, delimitando as possibilidades do entendimento”.

A racionalidade substantiva, conforme Tenório (2016) é a percepção individual e racional das relações de fatos em determinado momento. “O que significa reforçar que o ator social no interior das organizações (administradores e administrados) deveria desenvolver suas

relações de forma a produzir segundo a sua maneira particular de perceber a ação racional com relação aos fins”.

Um dos pioneiros no estudo dos valores humanos junto a abordagem da psicologia foi Rokeach (1968) cujo trabalho serviu de base para as pesquisas de Tamayo (1993) no contexto das organizações. Os valores influenciam o comportamento dos indivíduos, quando compartilhado pelos trabalhadores, orientam a conduta nas organizações (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004). Assim, os valores organizacionais são princípios ou crenças hierarquicamente organizadas, alusivos à modelos de comportamento esperado, orientando ações organizacionais, a serviço de interesses individuais, coletivos ou mistos (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004; ESTIVALETE, 2012).

Tamayo (2007b) defende que o trabalho precisa estar articulado com as metas do trabalhador, e que os valores pessoais são metas motivacionais que expressam intenções que os indivíduos desejam para sua vida, exercendo papel dominante em seu comportamento no trabalho, estabelecendo forte relação entre valores pessoais e comportamento organizacional. O mesmo autor também verificou forte vínculo entre valores pessoais e atitudes e reações relevantes a organização, tais como satisfação no trabalho (TAMAYO, 2000), estresse ocupacional (TAMAYO, 2001), exaustão emocional no trabalho (TAMAYO, 2002), comportamento de civismo organizacional (PORTO; TAMAYO, 2005), a incidência, desenvolvimento ou intensidade desses construtos. Neste último estudo, os achados dos autores confirmam que valores organizacionais predizem comportamento de civismos organizacional, com destaque para a dimensão de autonomia, a qual retrata atributo de organizações que estimulam a inovação e a criatividade.

A associação dos valores com o comportamento tem sido verificada inúmeras vezes no país e com os mais variados comportamentos. Várias pesquisas atuais têm como critério a aplicabilidade dos seus resultados. Isto explica talvez a importância dada nos estudos da relação entre valores e determinadas categorias de comportamento tais como organizacional, ecológico e do consumidor (TAMAYO, 2007b, p. 21).

No que tange aos valores organizacionais frequentemente os mesmos existem anteriormente a existência da organização (TAMAYO, 2007b), expressando suas metas e prioridade perante a sociedade e o mercado, inspirando-se nos valores sociais e dos membros com maior poder de influência. Conforme Tamayo (2007a), a estratégia mais adequada de identificação dos valores organizacionais é pela percepção dos trabalhadores sobre os valores praticados pela organização. Igualmente, o autor afirma que o *status quo* dos valores organizacionais apenas existirá se forem compartilhados pelos indivíduos da organização.

Quando os indivíduos se sentem salvaguardados com justiça e possuem seus valores pessoais atendidos, expressam maior satisfação e criatividade no trabalho (KARAKAS, 2010).

Rego, Pina-Cunha e Souto (2007) acrescentam que líderes que procuram ser úteis a sociedade, que se preocupam com a sociedade como um todo, e não apenas com interesses particulares da organização ou acionistas, alimentam o sentimento de alinhamento dos indivíduos com a organização. Neste sentido os autores definem que “o alinhamento do indivíduo com os valores da organização: engloba sobretudo descritores relacionados com a compatibilidade dos valores e da vida interior do indivíduo com os valores da organização” (REGO; PINA-CUNHA; SOUTO, 2007, p. 27)

Nos estudos de Mitroff, Mitroff e Denton (1999), Ashmos e Duchon (2000) e Fry (2003) dados apontam o alinhamento entre os valores pessoais e os valores de uma organização como um dos aspectos da espiritualidade no trabalho. Os autores ainda sustentam que os gestores e trabalhadores que acreditam que os valores da sua organização são apropriados, também têm consciência e estão preocupados com o bem-estar dos colegas de trabalho e da comunidade.

Em concordância a essa teoria, Pfeffer (2003) reconhece que a coerência dos valores individuais e objetivos pessoais com os valores e objetivos organizacionais está positivamente relacionado a espiritualidade no trabalho, dados comprovam que os trabalhadores que experimentam espiritualidade no trabalho são melhores alinhados com os objetivos e os valores da organização. Corroborando com essa teoria, Afsar e Rehman (2015) em sua pesquisa comprovam que os trabalhadores desconectados e alienados ao ambiente de trabalho possuem valores pessoais que colidem com os valores organizacionais, resultando em uma falta de correspondência entre seus valores, necessidades e habilidades com os valores, recursos e demandas organizacionais.

Afsar e Rehman (2015) asseveram que indivíduos com níveis mais baixos de espiritualidade no trabalho sentem-se menos conectados, com laços sociais fracos, com forte dissonância entre seus valores e as expectativas organizacionais que possuem esquemas tradicionais. Em contrapartida, trabalhadores com forte senso de adequação, sentem necessidade de retribuir o apoio e a justiça que lhes são demonstrados pelas organizações voltando na forma de comportamentos positivos de trabalho, como o comportamento inovador.

Indivíduos com sensação de incompatibilidade com a organização acham difícil procurar significado no trabalho, integrar o propósito de vida com os objetivos da organização, conectar bem com colegas de trabalho, aproveitar as condições de trabalho e mostrar motivação intrínseca para executar melhor suas atividades, diminuindo o efeito positivo da espiritualidade no local de trabalho na capacidade inovativa (AFSAR; BADIR, 2017).

Portanto, apresenta-se a hipótese orientadora do estudo referente a variável trabalho como alinhamento dos valores individuais com os valores organizacionais:

**H3: O alinhamento dos valores dos gestores com os valores organizacionais influencia positivamente a capacidade inovativa das empresas.**

A presente hipótese também será estudada a partir das cinco dimensões da capacidade inovativa:

H3<sub>a</sub>: O alinhamento dos valores dos gestores com os valores organizacionais influencia positivamente a capacidade inovativa de produto das empresas.

H3<sub>b</sub>: O alinhamento dos valores dos gestores com os valores organizacionais influencia positivamente a capacidade inovativa de mercado das empresas.

H3<sub>c</sub>: O alinhamento dos valores dos gestores com os valores organizacionais influencia positivamente a capacidade inovativa de processo das empresas.

H3<sub>d</sub>: O alinhamento dos valores dos gestores com os valores organizacionais influencia positivamente a capacidade inovativa comportamental das empresas.

H3<sub>e</sub>: O alinhamento dos valores dos gestores com os valores organizacionais influencia positivamente a capacidade inovativa estratégica das empresas.

#### **2.1.4 Senso de transcendência no trabalho (*workplace transcendence*)**

Nos estudos sobre espiritualidade no trabalho, a transcendência é uma dimensão pulverizada nos diversos estudos do campo das pesquisas organizacionais, não havendo uma nomenclatura consensual. Encontrando-se nos estudos sobre espiritualidade no trabalho, a transcendência no trabalho sob as nomenclaturas de vida interior/ *inner life* (ASHMOS; DUCHON, 2000), conexão espiritual/ *spiritual connection* e experiência mística/ *mystical experience* (KINJERSKI; SKRYPNEK, 2004; 2006), alegria no trabalho e oportunidade para vida interior (REGO; SOUTO; PINA-CUNHA, 2007), conexão/ *conection* e transcendência/ *transcendence* (PETCHSAWANG ; DUCHON, 2009), conexão espiritual/ *spiritual connectedness* ou orientação espiritual/ *spiritual orientacion* (PRADHAN; JENA; SOTO, 2017).

Os resultados dos estudos de Rego, Souto e Pina-Cunha (2007) reforçam que as empresas que nutrem as necessidades espirituais dos seus trabalhadores, alimentam sua vida interior, induzem os mesmos a colocar o seu potencial a serviço da organização. Do mesmo modo, quando as organizações possuem práticas e pessoas que incentivam a espiritualidade, os

seus trabalhadores experimentam um sentido de segurança psicológica e emocional, experimentando alegria e prazer no trabalho.

Transcendência no ambiente de trabalho é “uma busca por significado, por unidade, por conexão, por transcendência, e para o mais alto potencial humano” (EMMONS, 1999, p.5), indica uma conexão com um poder superior (DELANEY, 2005). Em complemento Petchsawang e Duchon (2009), salientam que esse sentimento não envolve necessariamente uma conexão com Deus, pois se refere a estudo sobre espiritualidade e não religião.

Transcendência versa sobre experiências inspiradoras, misteriosas ou sagradas, manifestadas quando o trabalhador tem suas escolhas influenciadas por valores espirituais (ASHMOS; DUCHON, 2000; KINJERSKI; SKRYPNEK, 2004; 2006; PRADHAN; JENA; SOTO, 2017), sentir-se conectado a um poder superior (DELANEY, 2005), sentir conectado com algo maior que a si mesmo (KINJERSKI; SKRYPNEK, 2004; 2006), ter seu trabalho guiado por uma força sobrenatural (PETCHSAWANG; DUCHON, 2009; PADHAN; JENA; SOTO, 2017), sentir-se iluminado, sentir-se grato, sentir um estado positivo de energia (PETCHSAWANG; DUCHON, 2009; PRADHAN; JENA; SOTO, 2017) e sentir-se abençoado (PRADHAN; JENA; SOTO, 2017).

Da mesma forma transcendência envolve sentimentos como experiências de alegria (KINJERSKI; SKRYPNEK, 2004; 2006; REGO; SOUTO; PINA-CUNHA, 2007; PETCHSAWANG; DUCHON, 2009), vitalidade (PETCHSAWANG; DUCHON, 2009, KINJERSKI; SKRYPNEK, 2004; 2006; PRADHAN; JENA; SOTO, 2017), excitação, bem-estar (KINJERSKI; SKRYPNEK, 2004; 2006), prazer (REGO; SOUTO; PINA-CUNHA, 2007), felicidade (PETCHSAWANG; DUCHON, 2009).

Nesta pesquisa será utilizada a nomenclatura de transcendência no trabalho (TS), sendo adotado o conceito de que TS engloba os sentimentos e experiências inspiradoras, misteriosas ou sagradas. Essa nomenclatura e conceito foram construídos com base nos estudos de Ashmos e Duchon (2000), Kinjerski e Skrypnek (2004; 2006), Rego, Souto e Pina-Cunha (2007), Petchsawang e Duchon (2009) e Pradhan, Jena e Soto (2017).

Os estudos de Mitroff, Mitroff e Denton (1999), Ashmos e Duchon (2000) e Kinjerski; Skrypnek (2004) relatam que empresas que promovem a espiritualidade no trabalho, também instigam em sua cultura organizacional o desenvolvimento da autonomia, confiança, coesão, apoio, justiça e inovação, através de processos de liderança e trabalho. Tal conduta estimula o potencial de criatividade dos indivíduos, pois estimula os trabalhadores a ir além da racionalidade pragmática, em benefício ao propósito organizacional (MITROFF, 2003).

Portanto, apresenta-se a hipótese orientadora do estudo referente a variável trabalho como senso de transcendência no trabalho:

**H4: O senso de transcendência dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa das empresas.**

A presente hipótese também será estudada a partir das cinco dimensões de capacidade inovativa organizacional:

H4<sub>a</sub>: O senso de transcendência dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de produto das empresas.

H4<sub>b</sub>: O senso de transcendência dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de mercado das empresas.

H4<sub>c</sub>: O senso de transcendência dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa estratégica das empresas.

H4<sub>d</sub>: O senso de transcendência dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de processo das empresas.

H4<sub>e</sub>: O senso de transcendência dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa comportamental das empresas.

## 2.2 CAPACIDADE INOVATIVA ORGANIZACIONAL

Os estudos de sobre as capacidades dinâmicas da empresa iniciam a partir da teoria de recursos da empresa (RBV) de Penrose (1959). A RBV foi apresentada por Wernerfelt (1984) e popularizado por Barney (1991). Sua essência reside na ênfase sobre recursos e capacidades internas da empresa, com objetivo de obter vantagens competitiva: os recursos são heterogêneos entre empresas concorrentes são imperfeitamente móveis que, por sua vez, faz com que essa heterogeneidade persista ao longo do tempo (PENROSE, 1959; WERNERFELT, 1984; BARNEY, 1991; MAHONEY; PANDIAN, 1992; WANG; AHMED, 2007). Fundamentalmente, é o VRIN (valioso, raro, inimitável e não substituíveis) da empresa que permitem ou limitam a escolha dos mercados que pode entrar, e os níveis de lucro que pode esperar (WERNERFELT, 1989; WANG; AHMED, 2007).

Um dos primeiros a estudar as capacidades dinâmicas foi Winter (1964), seguido de outros estudiosos no intuito de desenvolver um conceito sobre este tema (ZOLLO; WINTER, 2003; WANG; AHMED, 2007; TEECE, 2009). Não obstante, a partir dos anos 90 o termo

capacidades dinâmicas foi estudado e aprofundado por Teece e Pisano (1994), Teece, Pisano e Schuen (1997), Eisenhardt e Martin (2000) e Wang e Ahmed (2007).

O surgimento da teoria das capacidades dinâmicas ampliou a teoria da RBV, incluindo a natureza evolutiva dos recursos da empresa e as capacidades em relação as alterações e possibilidades do meio ambiente. Para Wang e Ahmed (2007) o uso misto e a dificuldade na interpretação das terminologias ligadas a capacidades dinâmicas ainda precisam ser esclarecidos, no entanto sustentam capacidades dinâmicas como comportamento constante da empresa para integrar, reconfigurar, renovar e recriar seus recursos e capacidades e, atualizando e reconstruindo suas principais capacidades em resposta ao ambiente em mudança, de forma a atingir e sustentar a vantagem competitiva

Teece, Pisano e Schuen (1997) definem capacidades dinâmicas como sendo a capacidade da empresa para integrar, construir e reconfigurar competências internas e externas, de forma a atuar dinamicamente em ambientes de mudanças rápidas. Neste contexto, Eisenhardt e Martin (2000) definem capacidades dinâmicas como um processo em que a empresa utiliza dos recursos, especialmente dos processos de integrar, reconfigurar e gerir esses recursos, as rotinas organizacionais e estratégicas, de forma a criar conexão, emergir, colidir, dividir, evoluir ou morrer.

As capacidades dinâmicas não são simplesmente processos, mas processos incorporados (WANG; AHMED, 2007). Os autores ainda diferenciam processo como sendo estruturas explícita ou codificável e combinação de recursos e, portanto, transferíveis facilmente dentro da empresa ou entre empresas, de capacidade, que é a combinação de processos explícitos e tácitos, e a possibilidade de implantação de uma empresa, ou seja, processos incorporados que incluem elementos como *know-how* e liderança.

Segundo Wang e Ahmed (2007) os recursos podem ser uma fonte de vantagem competitiva ao demonstrar traços VRIN. No entanto, considerando ambientes de mercado dinâmicos, os recursos do VRIN podem não persistir ao longo do tempo e, portanto, não podem ser uma fonte de vantagem competitiva sustentável. Os autores classificam esses recursos capazes de melhora o desempenho da empresa e alcançar objetivo desejado em recursos de primeira ordem. Assim, as capacidades principais são segunda ordem, e são uma combinação de recursos e capacidades de uma empresa estrategicamente importantes para a sua vantagem competitiva. E as capacidades dinâmicas de terceira ordem são a busca constante da empresa pela renovação, reconfiguração e recriação de recursos, capazes de tratar as mudanças ambientais.

As capacidades dinâmicas são divididas, a partir dos estudos de Wang e Ahmed (2007) em três dimensões principais: capacidades adaptativas, capacidades absorptivas e capacidade inovativa. Este estudo terá como foco a capacidade inovativa, sendo apenas apresentada a ideia principal das demais dimensões.

Capacidade adaptativa é definida como a capacidade de uma empresa de identificar e capitalizar as oportunidades de mercados emergentes. As capacidades são refletidas através da capacidade de adaptação de uma empresa em termos de flexibilidade estratégica de recursos e alinhamento entre os recursos da empresa, sua forma organizacional e mudanças constantes de necessidades estratégicas (RINDOVA; KOTHA, 2001; WANG; AHMED, 2007)

Capacidade absorptiva é a capacidade de uma empresa em reconhecer o valor de novas informações externas, assimilá-la e aplicá-la, capacidade de avaliar e utilizar conhecimento externo, ou seja, capacidade de aprender de parceiros, integrando informações externas e transformando-as em conhecimento incorporado (COHEN; LEVINTHAL, 1990; WANG; AHMED, 2007). A capacidade inovativa das empresas é um fator crítico para a evolução e sobrevivência das empresas à luz de concorrência externa e mudança, quanto mais uma empresa possuir capacidade inovativa, mais ela possui capacidades dinâmicas (WANG; AHMED, 2007).

Valladares, Vasconcellos e Di Serio (2014) apresentam a capacidade inovativa como uma estrutura multidimensional composta de liderança transformadora, intenção estratégica de inovar, gestão de pessoas para inovação, conhecimento do cliente e do mercado, gestão estratégica da tecnologia, organicidade da estrutura organizacional, e gestão de projetos, que ocasionam inovação em produtos e processos.

Iniciando-se pelas teorias de Schumpeter (1934), a inovação na organização é possível que ocorra por meio do desenvolvimento de novos produtos ou serviços, métodos de produção mercados, descobrindo novas fontes de oferta e desenvolvimento de novas formas de organização. Miller e Friesen (1983) ampliam para quatro dimensões: inovação de novos produtos ou serviços, métodos de produção ou prestação de serviços, tomada de riscos por executivos e busca de novas soluções. Já Capon et al. (1992) adota três dimensões de inovação organizacional: inovação de mercado, estratégia tendência a ser pioneira.

Os estudos de Wang e Ahmed (2004) enfatizaram diferentes combinações das dimensões de capacidade inovativa, sendo que os mesmos autores identificaram na literatura sobre inovação, cinco dimensões recorrentes que determinam a capacidade geral de inovação organizacional (quadro 3).



Quadro 3 – Dimensões de capacidade inovativa organizacional

<b>Autor</b>	<b>Produto</b>	<b>Mercado</b>	<b>Processo</b>	<b>Comportamental</b>	<b>Estratégico</b>
Schumpeter (1934)	X	X	X		
Miller e Friesen (1983)	X		X	X	X
Capon et al. (1992)		X			X
Avlonitis et al. (1994)	X		X	X	X
Subramanian e Nilakanta (1996)			X		
Hurley e Hult (1998)				X	
Rainey (1999)				X	X
Lyon et al. (2000)	X		X		
North e Smalbone (2000)	X	X	X	X	

Fonte: Wang e Ahmed (2004)

Wang e Ahmed (2004) definem a capacidade inovativa organizacional como a propensão ou a probabilidade de uma empresa produzir resultados inovadores, refere-se à capacidade de uma empresa de desenvolver novos produtos e / ou mercados, através do alinhamento da orientação estratégica inovadora com comportamentos e processos inovadores. Os mesmos autores subdividem a capacidade inovativa em cinco dimensões interligadas: produtos, mercados, processos, comportamental e estratégicos.

As inovações de produto e mercado além de serem entrelaçadas, são centrados no exterior. As inovações comportamental e de processos são ambas focadas no interior da organização. Já a inovação estratégica, é a capacidade da organização de identificar oportunidades e combinações internas e externas de oferecer produtos inovadores e explorar novos mercados ou setores de mercado.

Wang e Ahmed (2004) definem inovação de produtos como novidade de significado de produto introduzido no mercado em tempo hábil, sendo a capacidade inovativa de produto tema de grande interesse (ZIRGER, 1997; MASSAKI; SCOTT, 1995; SCHMIDT; CALANTONE, 1998), sendo amplamente associado ao sucesso empresarial sustentável (HENARD; SZYMANSKI, 2001).

A capacidade inovativa de produtos representa, para as empresas, oportunidades de crescimento e expansão em novas áreas (WANG; AHMED, 2004). Permitindo que empresas consigam oportunidades ou se posicionem em mercados competitivos (DANNEELS; KLEINSCHMIDT, 2001).

A inovação do produto é mais frequentemente referida como uma novidade ou originalidade (HENARD; SZYMANSKI, 2001). Danneels e Kleinschmidt (2001) dividem em duas perspectivas as inovações de produtos: na ótica dos clientes são considerados inovadores

produtos com novos atributos, riscos ao adquirir e que alteram os padrões comportamentais estabelecidos; na ótica empresarial, ajuste ao projeto-empresa; mudanças tecnológicas e de marketing são dimensões inovativas de produto.

Os fatores determinantes da inovação em produtos e processos são orientação e apoio, e eles compreendem o estilo da liderança, valores organizacionais, missão, estratégia, estrutura, recursos e sistemas operacionais, sendo o comportamento e a gestão do conhecimento determinantes da capacidade inovativa organizacional (TANG, 1998).

Capacidade inovativa de mercado estão inevitavelmente entrelaçadas a capacidade inovativa de produtos (WANG; AHMED, 2004). Os mesmos autores também deixam claro que os dois componentes, são fatores distintos, e que a inovação de mercado são novas abordagens que as empresas utilizam para entrar e explorar o mercado alvo.

Se para Schumpeter (1934) a inovação do mercado está intimamente ligada à inovação do produto e é estudada como inovação no mercado de produtos, Andrew e Smith (1996) atrelam a inovação do mercado a inovações relacionadas a pesquisa de mercado, publicidade e promoção, e Ali et al., (1995) conectam a identificação de novas oportunidades de mercado e entrada em novos mercados.

Neste estudo o conceito de capacidade inovativa de mercado será o que as empresas podem identificar um novo nicho de mercado e lançar produtos para atender a lacuna existente, geralmente com tecnologia de ponta, ou adotam novos programas de marketing para promover produtos ou serviços já existentes. Assim, as inovações do produto mantem o foco na novidade do produto, enquanto a capacidade inovativa de mercado enfatiza as novas abordagens da empresa, orientadas para o mercado (ALI et al., 1995; WANG; AHMED, 2004).

A capacidade inovativa de processo, segundo Wang e Ahmed (2004) são a introdução de novos métodos de produção, novas, novas abordagens de gestão e novas tecnologia que podem ser usadas para melhorar a produção e os processos de gestão. Na capacidade inovativa, é imperativo as inovações de processos, pois na medida que as organizações exploram seus recursos e capacidades, tornam se fundamentais reconfigurações e recombinações para atender as exigências de produção criativa, fundamentais para o sucesso organizacional.

A capacidade inovativa comportamental, segundo (WANG; AHMED, 2004), deve refletir um compromisso de toda organização. A nível individual é uma vontade de mudar, como uma personalidade subjacente construindo (HURT et al., 1977), a nível de grupo, não é uma soma de pessoas inovadoras, mas uma sinergia de grupo inovadoras e a nível gerencial é uma disposição de administrar e incentivar a mudança, novas formas de fazer as coisas e novas ideias (RAINEY, 1999).

Wang e Ahmed (2004) afirmam que para mensurar a capacidade inovativa comportamental de uma organização é necessário considerar os três níveis, individual, de equipes e gerencial, pois resultados inovadores dependem de toda uma cultura inovadora da empresa.

A capacidade inovativa estratégicas para Miller e Friesen (1983) são representadas pelas capacidades de os executivos tomar decisões de riscos e explorar oportunidade de crescimento, enquanto para Capon et al. (1992) são os planejamentos estratégicos. Wang e Ahmed (2004) ampliam o conceito de capacidade inovativa estratégica para a competência de uma organização de gerenciar e identificar, entre o desenvolvimento e a validação da construção inovadora organizacional, oportunidades de utilizando recursos existentes de forma criativa.

Neste sentido, Cohen e Levinthal (1990) defendem que a criatividade é estimulada quando a compreensão é exercitada adquirindo conhecimentos assimilados juntamente com parte diferente, esta parte diferente estimula a criatividade na resolução de problemas e o conhecimento próximo facilita a compreensão ressaltando a discussão da importância da diversidade e da comunicação do conhecimento na relação entre empresa e a fonte externa.

Para empresas consolidadas e de sucesso, a inovação estratégica encontra um cenário cheio de obstáculos para a mudança, pois não possui necessidade de inserir novos conhecimentos. Outra circunstância que dificulta a capacidade inovativa estratégicas é, mesmo quando há necessidade de mudar, a empresa não possuir capacidade de gerenciar a mudança, ou os gestores hesitarem devido a riscos e incertezas (MARKIDES, 1998).

### 2.3 RELAÇÃO ENTRE ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO E CAPACIDADE INOVATIVA ORGANIZACIONAL

Os locais de trabalho que permitem o desenvolvimento da espiritualidade, são ambientes em que os trabalhadores podem expressar criatividade, emoções e inteligência (MITROFF; MITROFF; DENTON, 1999). Essa situação ocorre devido a oportunizar aos trabalhadores a expressão de suas capacidades emocionais, indo além de realizar somente tarefas físicas ou intelectuais (ASHMOS; DUCHON, 2000). Em complemento, Kinjerski e Skrypnek (2004, p. 28) expõe que “a expressão espiritualidade no trabalho também é usada para descrever uma cultura organizacional que promove autonomia, confiança, coesão, apoio, reconhecimento, inovação e justiça através de processos de liderança e trabalho”.

A espiritualidade no trabalho e a capacidade inovativa são temas que emergem na literatura internacional a partir da década de 90 e 80 respectivamente, contudo, não foram

encontrados estudos empíricos sobre a conexão entre espiritualidade no trabalho e capacidade inovativa organizacional, apenas dois estudos de 2015 e 2017 que estudam as conexões entre espiritualidade no trabalho e comportamento inovativo, conforme quadro 4.

Quadro 4 - Estudos sobre espiritualidade o trabalho e comportamento inovativo

Autores	Revista	Construtos	Método
Afsar; Hehman (2015)	Journal of Management, Spirituality & Religion	Espiritualidade no trabalho; Comportamento inovativo no trabalho; Ajustes Pessoas – Organização	Quantitativo
Afsar; Badir (2017)	Journal of Workplace Learning	Espiritualidade no trabalho; Comportamento inovativo no trabalho; Ajustes Pessoas – Organização; Suporte Organizacional	Quantitativo

Fonte: Elaborada pela autora, 2019

O vínculo positivo entre espiritualidade no trabalho e comportamento inovativo foi encontrado por Afsar e Hehman (2015), em pesquisa realizada com 527 trabalhadores de duas indústrias que trabalham *knowledge-intensive* na Tailândia e, por Afsar e Badir (2017) que pesquisaram 400 trabalhadores de hotéis de Pequim. Ambas pesquisas utilizam teorias consolidadas Ashmos e Duchon (2000), Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003), Rego, Souto e Pina-Cunha (2007), utilizando três dimensões de espiritualidade no trabalho: trabalho significativo, senso de comunidade e alinhamento com os valores organizacionais. Os estudos relacionados também possuem em comum o método quantitativo.

O Brasil possui um dos índices menores investimento para promover pesquisa e inovação, conseqüentemente possui um dos menores índices de inovação mundial também. Com o intuito de promover a pesquisa e inovação, políticas públicas incentivaram as universidades brasileiras a implantarem parques científicos e tecnológicos, sendo as regiões Sudeste e Sul que apresentam maior concentração desse habitat de inovação (MCTIC, 2014).

Desta forma, pela natureza de inovação, os parques tecnológicos destacam-se por apresentarem-se como espaços nos quais a criatividade, flexibilidade, intuição, sensibilidade e criatividade, podendo características relacionadas à espiritualidade influenciar a capacidade inovativa das organizações. Terreno no qual a subjetividade é matéria prima, os parques tecnológicos são ambiente propício à análise da relação entre a espiritualidade de trabalhadores e gestores, e a capacidade inovativa das organizações.

Portanto, apresenta-se a hipótese orientadora do estudo:

**H5: A espiritualidade no trabalho dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa das empresas.**

A presente hipótese também será estudada a partir das cinco dimensões de capacidade inovativa organizacional:

H5<sub>a</sub>: A espiritualidade no trabalho dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de produto das empresas.

H5<sub>b</sub>: A espiritualidade no trabalho dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de mercado das empresas.

H5<sub>c</sub>: A espiritualidade no trabalho dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa estratégica das empresas.

H5<sub>d</sub>: A espiritualidade no trabalho dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de processo das empresas.

H5<sub>e</sub>: A espiritualidade no trabalho dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa comportamental das empresas.

Convém salientar que a referencial teórico sobre as temáticas evidencia os aspectos considerados relevantes e aplicáveis nesta pesquisa. A revisão de literatura exposta neste capítulo abordou os aspectos considerados fundamentais sobre os temas espiritualidade no trabalho e capacidade inovativa organizacional, englobando suas origens e conceitos. Os elementos teóricos aqui mencionados representam o alicerce da pesquisa no que tange ao alcance de seus objetivos. Dessa forma, no Capítulo 3 está exposto o caminho metodológico adotado, o qual foi construído em consonância com o referencial teórico e com os objetivos do estudo.

### 3 METODOLOGIA

Este capítulo apresenta a metodologia utilizada para o desenvolvimento da pesquisa. É composto pelos pressupostos ontológicos, classificação e delineamento da pesquisa, objetos de estudo, sujeitos da pesquisa, coleta de dados, análise e interpretação dos dados.

#### 3.1 PRESSUPOSTOS ONTOLÓGICOS

Existe convicção entre os teóricos organizacionais de que chegou a época dos pesquisadores deixar de ser incansáveis defensores de paradigmas (ALDRICH, 1988) e, como alternativa, buscar explicações mais amplas, por meio da combinação de perspectivas. A presente dissertação foi desenvolvida sob um paradigma pós-moderno, que busca uma conversa paradigmática da crítica a razão moderna de Guerreiro Ramos (1983; 1989) com a perspectiva funcionalista de Weber. Por meio desta orientação paradigmática, a racionalidade substantiva defende que o lugar adequado para a razão é a psique humana, devendo ser considerada como “ponto de referência para a ordenação da vida social, tanto quanto para a conceituação da ciência social em geral, da qual o estudo sistemático da organização constitui domínio particular” (RAMOS, 1983, p. 23), associa-se às perspectivas Weberianas em que o homem é um meio na busca do fim, para qual a organização existe para adquirir valor.

Ontologicamente, a realidade social será abordada como produto da percepção da racionalidade subjetiva dos sujeitos participantes da pesquisa, e epistemologicamente de forma empírica, através de pesquisas baseadas em questionários validados baseados na escola funcionalista, derivados dos estudos Ashmos e Duchon (2000) em espiritualidade no ambiente de trabalho e Wang e Ahmed (2004) em capacidade inovativa. Em complemento, Dejours (2011) subsidia esse tipo de pesquisa com o entendimento de que na impossibilidade de quantificar a carga psíquica, existe a possibilidade de se propor um modelo quantitativo, o qual ele denomina abordagem econômica do funcionamento psíquico.

Como forma de obter resultados e conclusões coerentes e completos será necessário, conforme Mozzato e Grzybovski (2013), realizar a análise de diferentes racionalidades as quais poderão fornecer uma base reflexiva para a compreensão de todos os eventos, respondendo aos objetivos do estudo, assim pesquisa bibliográfica, de campo e levantamento formam uma triangulação na análise dos resultados.

### 3.2 CLASSIFICAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA

Quanto a natureza da pesquisa, é possível considerá-la como uma pesquisa social pois refere-se a um processo que permite a obtenção de novos conhecimentos no campo da realidade social, utilizando a metodologia científica (GIL, 1999). A finalidade da pesquisa é aplicada, pois conforme afirma Gil (1999, p. 43) estas pesquisas são “aplicação, utilização e consequências práticas dos conhecimentos”.

No que se refere aos níveis de estudo, é possível classificar a pesquisa como descritiva, pois expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno (GIL, 1999), neste caso, o estudo da espiritualidade no trabalho e a capacidade inovativa dos trabalhadores, se justificam enquanto objetos de estudos em função da utilização de análise dos dados obtidos nos questionários aplicados.

Quanto aos procedimentos técnicos, essa pesquisa utilizou como fonte de dados a pesquisa bibliográfica, levantamento (*surveys*) e estudo de campo. A pesquisa bibliográfica ampara as análises e descrições teóricas que possuem relação com o tema de estudo que compõem o referencial teórico desta dissertação. Vergara (2009) conceitua este tipo de pesquisa como sendo o estudo sistematizado, desenvolvido com base em material publicado.

Gil (1999) caracteriza o levantamento como um procedimento utilizado em pesquisas em que se interroga direto as pessoas cujo comportamento deseja conhecer, sendo representativos de um universo definido, fornecendo resultados precisados estatisticamente. Roesch (1999) afirma que pesquisas de inovações na organização do trabalho, associada ao desenvolvimento organizacional e aos movimentos de qualidade de vida do trabalhador, estimulam o uso de levantamento. Este estudo foi realizado com gestores de empresas residentes em Parque Tecnológico do estado do Rio Grande do Sul, sobre suas percepções acerca da espiritualidade no trabalho e capacidade inovativa organizacional.

Caracteriza-se como uma pesquisa de campo, pois a pesquisadora visitou empresas residentes em Parques Tecnológicos do RS, com intuito de conhecer tanto as empresas como os ambientes inovativos em que elas estão inseridas. Também foram feitas visitas para realização de contatos e para solicitar aos gestores a participação na pesquisa através do preenchimento dos *surveys*, pessoalmente ou via e-mail, conforme a disponibilidade dos sujeitos. A pesquisa de campo é descrita por Vergara (2009) como sendo realizada no local onde ocorrem os fenômenos ou onde há elementos para explicá-los. Gil (1999) justifica que esse tipo de pesquisa procura o aprofundamento das questões propostas, ressaltando a interação

dos componentes do conjunto estudado. Para melhor contemplar o estudo proposto, será utilizada a estrutura da pesquisa conforme o quadro 5.

Quadro 5 – Estrutura da pesquisa

Objetivo	Autores	Escala	Coleta de dados	Análise
Traçar o perfil sócio demográfico dos gestores e das empresas			Questionário	Análise Descritiva e de Frequência (Média e Desvio Padrão)
Avaliar as dimensões de espiritualidade no trabalho dos gestores	Ashmos ; Duchon (2000) Milliman; Czaplewski e Ferguson (2003) Rego, Souto e Pina-Cunha (2007) Siqueira et al. (2014) Padhan et al. (2017) Milliman; Gatling; Kim (2018)	Escala de espiritualidade no trabalho (WSS)	Questionário	Alfa de Cronbach Padronização de Escalas
Avaliar a capacidade inovativa organizacional das empresas residentes	Wang e Ahmed (2004)	Modelo de capacidade inovativa (MCI)	Questionário	Alfa de Cronbach Padronização de Escalas
Testar e indicar as relações entre a espiritualidade no trabalho dos gestores e capacidade inovativa organizacional			Questionário	Associação entre escalas (Análise de Correspondência) Análise de Correlação

Fonte: Elaborado pela autora, 2019

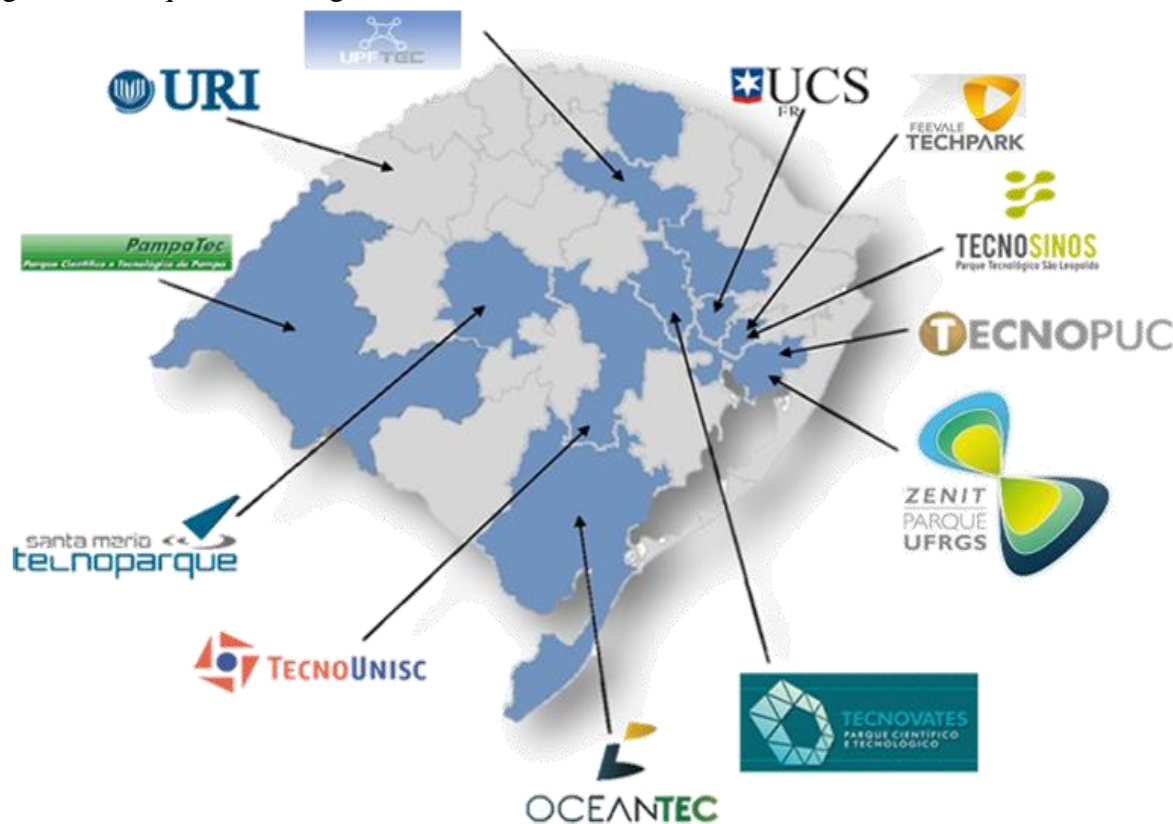
A estrutura quantitativa utilizada nesta pesquisa em comportamento é baseada nos estudos de Dejours (1992; 2011), que defende que na impossibilidade de quantificar a carga psíquica, existe a possibilidade de se propor um modelo quantitativo, o qual ele denomina abordagem econômica do funcionamento psíquico.

### 3.3 UNIVERSO E AMOSTRA

Segundo o MCTIC (2014), o Brasil possui 94 iniciativas de parques tecnológicos, sendo 35 (37,2 %) concentrados na região Sul, representando a segunda maior concentração desse habitat de inovação, ficando atrás apenas da região Sudeste, que possui 39 (41,5%) dessas iniciativas e, na região Sul 35 (37,2%). Na figura 4, conforme o Programa Gaúcho de Parques Científicos e Tecnológicos (PGTEC) pode-se observar que estão em operação 12 Parques Tecnológicos no Rio Grande do Sul.



Figura 4 – Parques Tecnológicos do Rio Grande do Sul



Fonte: PGTEC (2017)

Sendo assim, o universo do presente estudo contempla os gestores das 339 empresas residentes nos 12 Parques Tecnológicos do estado do Rio Grande do Sul (quadro 6). Contudo, não existem informações, na APROTEC e nas administrações dos parques de quantos indivíduos, que trabalham nesses ambientes, exercem função gerencial.

Quadro 6 – Empresas residentes em Parques Tecnológicos

Parque Tecnológico	Empresas Residentes	Porcentagem (%)	Porcentagem acumulada (%)
Tecnopuc	120	35,40	35,40
Tecnosinos	75	22,12	57,52
Zenit - tecno URGS	45	13,27	70,80
Feevale Techpark	33	9,73	80,53
TecnoUnisc	25	7,37	87,91
TecnoVates	23	6,78	94,69
UPFTec	6	1,77	96,46
Pampatec	5	1,47	97,94
TecnoUCS	3	0,88	98,82
Santa Maria Tecnoparque	2	0,59	99,41
Oceantec	1	0,29	99,71
TecnoURI	1	0,29	100,00
<b>Total</b>	<b>339</b>	<b>100</b>	

Fonte: Elaborado pela autora, 2019

A amostra é não probabilística e por conveniência, sendo composta por 32 gestores de empresas residentes em oito (8) Parques Tecnológicos do estado do Rio Grande do Sul que aceitaram responder o questionário: Tecnovates, Feevale Techpark, Tecnounisc, Tecnosinos, Oceantec, Tecnopuc, Upftec e Santa Maria Tecnoparque.

### 3.4 SUJEITOS DA PESQUISA

Os sujeitos da pesquisa são gestores de empresas residentes nos Parques Tecnológicos do estado do Rio Grande do Sul que aceitaram responder o questionário, sendo adotados os seguintes critérios de inclusão:

- a) Empresas: residir em Parque Tecnológico do Rio Grande do Sul, podendo ser graduada ou incubada (dado apurado no perfil), podendo toda sua infraestrutura residir no parque ou algum departamento (dado apurado no perfil).
- b) Respondentes: todos trabalhadores que possuem algum cargo de gerência (funcionário ou empreendedor, dado apurado no perfil) que exerçam suas atividades em empresas que residem em parque tecnológico do Rio Grande do Sul.

Todos os questionários que não seguiram os critérios a e b foram excluídos. Responderam à pesquisa 41 indivíduos, sendo excluído um (1) respondente que informou não trabalhar em parque tecnológico, conforme critério “a” e oito (8) respondentes que não ocupavam cargo de gerência, conforme critério “b”. Totalizando uma amostra de 32 pessoas que ocupam cargo de gestão em empresas residentes nos Parques Tecnológicos do estado do Rio Grande do Sul.

Para responder o primeiro objetivo específico (identificar o perfil sócio demográfico da amostra), foram utilizadas tabelas de frequência, a fim de apresentar o perfil dos participantes e das empresas em que trabalham.

No que diz respeito a área de atuação, a amostra é composta de respondentes de oito parques, sendo que 56,3% (18) dos pesquisados atuam nos parques Tecnovates (31,3%, 10) e Feevale Techpark (25,0%, 8), também participaram, 12,5% (4) Tecnounisc (4), 9,4% (3) Tecnosinos, 6,3% (2) Oceantec, 6,3% (2) Tecnopuc, 6,3% (2) Upftec, 3,1% (1) Santa Maria Tecnoparque. Desta forma apenas quatro parques não possuem representantes na amostra, Zenit, Pampatec, TecnoUCS e Tecno URI (tabela 1).

Quanto a situação atual da empresa em que o gestor trabalha, 62,4% (20) dos pesquisados, atuam em empresas residentes, sendo que 21,8% (7) trabalham em empresas que residem integralmente no parque, 21,8% (7) trabalham em empresas que possuem matriz ou

filial no parque e 18,8% (6) possuem o departamento de P&D no parque. Soma-se a essas as 31,3% (10) incubadas e 6,3% (2) pré-incubadas.

As empresas em que a amostra atua são classificadas em sua maioria, 62,5% (20), como empresas de micro porte, seguidas por 21,9% (7) médio porte, 9,4% (3) de grande porte e 6,3% (2) de pequeno porte. No que diz respeito ao setor em que atuam, 65,6% (21) dedicam-se a prestação de serviço, 15,6% (5) ao comércio, 15,6% (5) a indústria e 3,1% no setor rural.

Os gestores que trabalham em empresas de TI são 62,5% (20) dos pesquisados, sendo que os outros 37,5% (12), suas empresas possuem outras atividades.

Tabela 1 - Caracterização geral das empresas em que os pesquisados trabalham

	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulada
<b>Parque em que trabalha</b>			
Tecnovates	10	31,3	31,3
Feevale Techpark	8	25,0	56,3
Tecnounisc	4	12,5	68,8
Tecnosinos	3	9,4	78,1
Oceantec	2	6,3	84,4
Tecnopuc	2	6,3	90,6
Upftec	2	6,3	96,9
Santa Maria Tecnoparque	1	3,1	100,0
<b>Situação da empresa/filial/departamento em que trabalha</b>			
Residente (Matriz ou filial no parque)	7	21,8	21,8
Residente (Toda empresa no parque)	7	21,8	43,6
Residente (Departamento de P&D no parque)	6	18,8	62,4
Incubada	10	31,3	93,7
Pré-incubada	2	6,3	100,0
<b>Porte da empresa</b>			
Micro	20	62,5	62,5
Média	7	21,9	84,4
Grande	3	9,4	93,8
Pequena	2	6,3	100,0
<b>Setor de atuação da empresa</b>			
Prestação de Serviço	21	65,6	65,6
Comercial	5	15,6	81,3
Industrial	5	15,6	96,9
Rural	1	3,1	100,0
<b>Empresa trabalha na área de TI</b>			
Sim	20	62,5	62,5
Não	12	37,5	100,0

Fonte: dados da pesquisa

Conforme os dados apresentados na tabela 2, quanto ao gênero pesquisado, observa-se a predominância de pessoas do gênero masculino, o que representa 78,1% (25); o gênero feminino representa 18,8% (6). No que diz respeito a idade da amostra, a média dos pesquisados é de 32 anos de idade (desvio padrão = 8 anos), sendo que o respondente de menor idade possui 22 anos e o de maior idade 52 anos.

Quanto ao nível de escolaridade atual da amostra, a maioria dos pesquisados, 90,6% (29) possuem no mínimo ensino superior, sendo que 21,9% (7) alegaram possuir pós-graduação. Apenas 9,4% (3) possuem ensino médio e nenhum pesquisado possui ensino fundamental ou inferior. Analisa-se também, que mais da metade da amostra, 56,3% (18) é proprietário ou sócio da empresa em que trabalha.

Tabela 2 - Caracterização geral do perfil da amostra

N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
<b>Idade</b>				
32	22	52	32	8
		Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
<b>Geração</b>				
Geração Y		21	65,6	65,6
Geração X		11	34,4	100,0
<b>Gênero</b>				
Masculino		25	78,1	78,1
Feminino		6	18,8	96,9
Prefiro não dizer		1	3,1	100,0
<b>Escolaridade</b>				
Ensino superior		22	68,8	68,8
Pós-Graduado		7	21,9	90,6
Ensino médio		3	9,4	100,0
<b>Proprietário ou sócio da empresa</b>				
Sim		18	56,3	56,3
Não		14	43,8	100,0

Fonte: dados da pesquisa

A respeito dos vínculos religiosos da amostra, 59,4% (19) dos pesquisados, pouco mais da metade, possui alguma crença religiosa. Dos gestores que possuem alguma crença (N=17), 76,5% (13) autodenominaram possuir religião cristã, sendo desses a maioria católicos, 58,8% (10), seguido de luteranos com 11,8% (2), e cristão 5,9% (1). Os demais pesquisados afirmaram ser de teísta 5,9% (1), espírita 5,9% (1), rosa cruz 5,9% (1) e agnóstico 5,9% (1) tabela 3.

Tabela 3 – Vinculo religioso da amostra

<b>Possui crença religiosa</b>			
Sim	19	59,4	59,4
Não	13	40,6	100,0
<b>Qual crença religiosa</b>			
Católica	10	58,8	58,8
Luterana	2	11,8	70,6
Cristão	1	5,9	76,5
Deus	1	5,9	82,4
Espírita	1	5,9	88,2
Rosa Cruz	1	5,9	94,1
Agnóstico	1	5,9	100,0

Fonte: dados da pesquisa

A literatura é unânime em diferenciar religião de espiritualidade no trabalho (CAVANAGH, 1999; MITROFF; MITROFF; DENTON, 1999; ASHMOS; DUCHON, 2000; MILLIMAN; CZAPLEWSKI; FERGUSON, 2003). Nesse sentido, Duchon e Plowman (2005), definem religião como um sistema de crenças organizado, e espiritualidade como um anseio interno de busca por significado e conexão. Neste mesmo sentido, Garcia-Zamor (2003), conceituam religião como intolerante e fragmentadora, e espiritualidade como inclusiva e universal, mas acreditam que ambas são compatíveis e podem ou não coexistir, embora não sejam idênticas. Neste mesmo sentido, Emmons e Paloutzian (2003) defendem que espiritualidade e religião compartilham dimensões, como as sensações, o sentido da vida, a moralidade e intuito de desenvolver o espírito humano. Assim, na pesquisa de perfil sociodemográfico dos gerentes, questionou-se os gestores se possuem ou não, uma crença religiosa, o que será analisado a frente como uma característica de perfil.

### 3.5 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Para o desenvolvimento do estudo, a pesquisa foi aplicada em uma amostra aleatória por conveniência, portanto, não probabilística e com aplicação individual do instrumento de pesquisa em gestores de empresas residentes em Parques Tecnológicos do estado Rio Grande do Sul.

Para a aplicação da pesquisa foram visitados os Parques Tecnológicos da amostragem, além de serem encaminhados *surveys* por meio eletrônico (e-mail). Os dados foram coletados

por meio de levantamento com questionários estruturados a partir da elaboração da escala de espiritualidade no trabalho e do modelo existente de capacidade inovativa.

### 3.5.1 Escala de espiritualidade no trabalho (*workplace spirituality scale - WSS*)

O desenvolvimento da escala de espiritualidade no trabalho (WSS) seguiu seis etapas descritas no quadro 7, iniciando pela etapa 1, na qual houve a validação empírica, seguida pela etapa 2 de definição das dimensões e indicadores, etapa 3 que contempla a tradução das dimensões e indicadores, etapa 4 compreendendo a avaliação das dimensões e indicadores, etapa 5 de teste piloto e finalizado com a etapa 6 que é a definição da WSS.

Quadro 7 – Etapas de desenvolvimento da escala de espiritualidade no trabalho (WSS)

Etapa	Procedimento	Como	Análise dos Dados
Etapa 1 - Validação empírica da WSS	Pesquisa de referencial teórico sobre espiritualidade no trabalho; Estudo Bibliométrico: base de dados da Web of Science — WOS;	Acesso ao Portal Capes e livros sobre a temática	Fichamento no software Nvivo® versão 12.0; Elaboração de Bibliometria
Etapa 2 - Definição das dimensões e indicadores	Estruturar dimensões e indicadores para construção da WSS, a partir da teoria e escalas encontradas no referencial teórico	Confrontar conteúdo das escalas sobre a temática; Encontrar conexões e similaridades.	Análise de conteúdo no software Nvivo® versão 12.0.
Etapa 3 - Tradução das dimensões e indicadores	Consenso para possíveis alterações ou exclusões sugeridas pelos especialistas. Avaliação conceitual; identificar se as palavras têm o mesmo sentido para as línguas inglesa e portuguesa.	Reunir 3 professores que atuam na área de letras, sendo pelo menos um norte-americano nativo.	Grupo Focal
Etapa 4 - Avaliação das dimensões e indicadores	Consenso para possíveis alterações ou exclusões sugeridas pelos especialistas. Avaliação conceitual; identificar se, as palavras têm o mesmo sentido para todos.	Reunir 3 professores que atuam na área de comportamento organizacional.	Grupo Focal
Etapa 5 - Teste Piloto	Testar a escala WSS em uma amostra piloto de respondentes escolhidos pela pesquisadora por conveniência.	O questionário aplicado presencialmente através da plataforma <i>google forms</i>	SPSS®
Etapa 6 – Definição da WSS	Análise das etapas anteriores	Análise da autora da dissertação	<i>Google forms</i>

Fonte: Elaborado pela autora, 2019

A validação empírica da WSS (Etapa 1), possibilitou o desenvolvimento do referencial teórico sobre espiritualidade no trabalho, baseado em documentos acessados pelo Portal de Periódicos Capes e livros sobre a temática. O fichamento no software Nvivo® versão 12.0 permitiu a elaboração de artigo bibliométrico sobre espiritualidade no trabalho com as

publicações dos últimos 20 anos, encontradas na *Web of Science – WOS*, que se encontra no prelo, anexado a dissertação como APÊNDICE xx, propiciando assim, identificar pesquisas empíricas que serviram de base para realizar a próxima etapa (quadro 8).

Quadro 8 – Pesquisas base da escala de espiritualidade no trabalho (WSS)

Autores	Dimensões	Nr. Indicadores	Amostra
Ashmos; Duchon (2000)	Trabalho com significado ( <i>meaningful work</i> )	21	696 trabalhadores da área de saúde EUA
	Senso de comunidade ( <i>sense of community</i> )		
	Vida interior ( <i>inner life</i> )		
Milliman; Czaplewski; Ferguson (2003)	Trabalho significativo ( <i>meaningful work</i> )	21	133 trabalhadores/estudantes de MBA em negócio EUA
	Senso de comunidade ( <i>sense of community</i> )		
	Alinhamento com os valores organizacionais ( <i>alignment of values</i> )		
Rego; Souto; Cunha-Pina (2008)	Sentido de comunidade na equipe ( <i>team's sense of community</i> )	17	361 trabalhadores de 154 organizações de vários setores de atividade.
	Alinhamento do indivíduo com os valores da organização ( <i>alignment between organisational and individual values</i> )		
	Sentido de serviço à comunidade ( <i>sense of contribution to the community</i> )		
	Alegria no trabalho ( <i>sense of enjoyment at work</i> )		
	Oportunidade para vida interior (opportunities for the <i>inner life</i> )		
Siqueira et al. (2014)	Trabalho como propósito de vida	29	362 trabalhadores de empresas brasileiras
	Senso de comunidade		
Padhan; Jena; Soto (2017)	Orientação espiritual ( <i>spiritual orientation</i> )	30	361 executivos trabalhadores nas indústrias indianas
	Compaixão ( <i>compassion</i> )		
	Trabalho significativo ( <i>meaningful work</i> )		
	Alinhamento com valores ( <i>alignment of values</i> )		
Milliman (2018)	Trabalho significativo ( <i>meaningful work</i> )	12	292 trabalhadores da área da saúde EUA
	Senso de comunidade ( <i>sense of community</i> )		
	Alinhamento com os valores organizacionais ( <i>alignment of values</i> )		

Fonte: Elaborada pela autora, 2019

Na etapa 2, com base no referencial teórico e um estudo bibliométrico, foram encontradas dimensões recorrentes (quadro 9), como trabalho significativo/ *meaningful work* (ASHMOS; DUCHON, 2000; MILLIMAN; CZAPLEWESKI; FERGUSON, 2003; REGO, SOUTO; PINA-CUNHA, 2007; SIQUEIRA et al., 2014; MILLIMAN; GATLING; KIM; 2018), senso de comunidade/ *sense of community* (ASHMOS; DUCHON, 2000; MILLIMAN; CZAPLEWESKI; FERGUSON, 2003; REGO, SOUTO; PINA-CUNHA, 2007; SIQUEIRA et al., 2014; MILLIMAN; GATLING; KIM; 2018), alinhamento com os valores organizacionais/ *alignment of values* (MILLIMAN; CZAPLEWESKI; FERGUSON, 2003; REGO, SOUTO; PINA-CUNHA, 2007; PADHAN; JENA; SOTO, 2017; MILLIMAN; GATLING; KIM; 2018).

Uma dimensão igualmente relevante foi identificada (quadro 9), o senso de transcendência no trabalho/ *workplace transcendence*, que mediante a análise de conteúdo apurou-se que nos estudos Ashmos e Duchon (2000) é nomeada como vida interior/ *inner life*; nos estudos de Rego, Souto e Pina-Cunha (2007) é apresentada como alegria no trabalho/ *sense of enjoyment at work* e oportunidade para vida interior/ *opportunities for the inner life*; e para Padhan, Jena e Soto (2017) é orientação espiritual/ *spiritual orientation*. uma vez que ST engloba os sentimentos e experiências inspiradoras, misteriosas ou sagradas.

Quadro 9 – Dimensões da escala de espiritualidade no trabalho (WSS)

	Trabalho Significativo (TS)	Senso de comunidade no trabalho (SC)	Alinhamento com os valores da organização (AV)	Senso de transcendência no trabalho (ST)
Ashmos e Duchon (2000)	X	X		X
Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003)	X	X	X	
Rego, Souto e Pina-Cunha (2007)	X	X	X	X
Siqueira et al. (2014)	X	X		
Padhan, Jena e Soto (2017)			X	X
Milliman, Gatling e Kim (2018)	X	X	X	

Fonte: elaborada pela autora, 2019

Analisando o conteúdo das dimensões, é possível averiguar que a recorrência de indicadores, presentes em múltiplos estudos com redações diferentes, mas fazendo parte do mesmo campo semântico. Um exemplo, é o indicador da pesquisa SC1 - Eu me sinto parte de uma comunidade em meu local de trabalho, que compõe a escala de Ashmos e Duchon (2000) com o indicador “*I feel part of a community in my immediate work-place (department, unit, etc.)*”; Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003) com “*Feel part of a Community*” e Milliman, Gatling e Kim (2018) com *I feel part of a community* (quadro 10).

Na etapa 4 um grupo focal formado por três professores que atuam na área de comportamento organizacional para avaliação das dimensões e indicadores da temática dentro desse campo. Houve consenso entre os especialistas quanto às dimensões e nas alterações e exclusões. Na etapa 5 foi realizado um teste piloto para testar a escala WSS em uma amostra de 15 gestores escolhidos pela pesquisadora por conveniência. O questionário foi aplicado pessoalmente a cada um dos pesquisados, enviando aos mesmos, por e-mail. Entre os pesquisados não houveram demonstrações de dificuldades quanto ao entendimento, sendo observação recorrente, o fato desta temática ser objeto de estudo.



Quadro 10 – Indicadores da escala de espiritualidade no trabalho (WSS)

	Ashmos : Duchon (2000)	Milliman; Czaplewski e Ferguson (2003)	Rego, Souto e Pina-Cunha(2007)	Siqueira et al. (2014)	Padhan et al. (2017)	Milliman; Gatling; Kim (2018)
Trabalho significativo (Meaningful work)	TS1 Eu me sinto “energizada” pelo meu trabalho.	X	X		X	
	TS2 Eu sinto uma conexão entre meu trabalho e bem social.	X	X	X		X
	TS3 Eu estou ansioso para vir trabalhar.	X	X	X		X
	TS4 Eu sinto que sou útil à sociedade, quando trabalho.			X		
	TS5 Eu sinto que meu trabalho me dá satisfação suficiente e significado pessoal.	X	X		X	X
	TS6 Eu sinto que meu trabalho está ligado ao que eu acho importante na vida.	X	X	X		X
	TS7 Eu sinto que meu trabalho dá uma razão especial a minha vida.				X	
	TS8 Eu sinto que meu trabalho é responsável por muitas vitórias que consegui na vida.				X	
	TS9 Eu sinto alegria no meu trabalho.	X	X	X		X
Senso de comunidade no trabalho (Sense of Community)	SC1 Eu me sinto parte de uma comunidade em meu local de trabalho.	X	X			X
	SC2 Eu me sinto parte de uma família em meu local de trabalho.		X	X		
	SC3 Eu me sinto à vontade para manifestar opiniões em meu local de trabalho.	X	X			
	SC4 Eu sinto que as pessoas realmente se preocupam umas com as outras em meu local de trabalho.	X	X	X	X	X
	SC5 Eu sinto que as pessoas apoiam umas às outras em meu local de trabalho.	X	X	X	X	X
	SC6 Eu sinto que as pessoas estão ligadas a um propósito comum em meu local de trabalho		X	X		X
	SC7 Eu sinto que as pessoas valorizam trabalhar cooperativamente com as outras, em meu local de trabalho.	X	X	X	X	
	SC8 Eu sinto existir convivência pacífica em meu local de trabalho.				X	
Alinhamento com os valores organizacionais (Alignment of values)	AV01 Eu me sinto positivo sobre os valores do meu local de trabalho.		X	X	X	X
	AV02 Eu me sinto conectado com os objetivos do meu local de trabalho.		X		X	X
	AV03 Eu me sinto bem acerca do meu futuro do meu local de trabalho.			X		
	AV04 Eu sinto que os líderes do meu local de trabalho se preocupam em ser úteis à sociedade.			X		
	AV05 Eu sinto que meu local de trabalho tem uma consciência (um senso de certo e errado).		X			X
	AV06 Eu sinto que meu local de trabalho está preocupado com os necessitados da nossa comunidade.		X		X	
	AV07 Eu sinto que meu local de trabalho se preocupa com todos os seus trabalhadores.		X			X
	AV08 Eu sinto que meu local de trabalho está preocupado com a saúde dos trabalhadores		X			
	AV09 Eu sinto que meu local de trabalho se preocupa se meu espírito é energizado pelo meu trabalho.		X			
	AV10 Eu sinto que meu local de trabalho tem uma obrigação moral para seus trabalhadores.					X
Senso de transcendência no trabalho (workplace transcendence)	ST01 Eu sinto que meus valores espirituais influenciam as escolhas que faço no trabalho.	X			X	
	ST02 Eu sinto que sou guiado por uma força sobrenatural sobre o meu trabalho.				X	
	ST03 Eu sinto que minha conexão com o poder supremo fornece energia positiva e orientação para meu trabalho.				X	
	ST04 Eu sinto energia e vitalidade no trabalho, que é difícil de explicar.				X	
	ST05 Eu sinto iluminação no meu trabalho.				X	
	ST06 Eu sinto bênção no meu trabalho.				X	
	ST07 Eu sinto felicidade no trabalho na maioria dos dias.				X	
	ST08 Eu sinto que no meu local de trabalho, não há lugar para a minha espiritualidade. (invertido)			X	X	
	ST09 Eu sinto que meu local de trabalho respeita a minha “vida interior”.			X		
	ST10 Eu sinto que meu local de trabalho me ajuda a viver em paz comigo mesmo.			X		

Fonte: elaborada pela autora, 2019

Na etapa 6 a autora definiu a escala WSS, considerando todas as etapas anteriores, passando os indicadores para o *Google forms*. Dessa forma, a escala de espiritualidade no trabalho (*workplace spirituality scale* - WSS) foi elaborado a partir dos estudos de Ashmos e Duchon (2000), Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003), Rego, Souto e Cunha-Pina (2008), Siqueira et al. (2014), Padhan; Jena; Soto (2017) e Milliman (2018), contém 37 indicadores relativos ao modo como os profissionais se sentem em relação ao trabalho. Este instrumento é dividido em quatro dimensões cognitivas: trabalho significativo (*meaningful work*), senso de comunidade no trabalho (*sense of community*), alinhamento com os valores organizacionais (*alignment of values*) e senso de transcendência no trabalho (*workplace transcendence*). A escala do instrumento é Likert de 5 pontos, cuja mensuração se dará de acordo com a ocorrência dos sentimentos relativos às afirmativas do questionário, sendo que um refere-se a discordo totalmente e cinco concordo totalmente.

### **3.5.2 Modelo de capacidade inovativa (MCI)**

Na mensuração da capacidade inovativa organizacional foi utilizado o modelo de capacidade inovativa (MCI) proposto por Wang e Ahmed (2004), este composto por cinco dimensões: inovação de produto; inovação de processo; inovação de mercado; inovação comportamental; inovação estratégica. Para tanto, foi necessária a adaptação do instrumento, sendo traduzida a versão original em inglês para o português brasileiro pela autora da dissertação. A tradução buscou adequar o conteúdo das dimensões e indicadores aos aspectos sociolinguísticos do país (etapa 1).

Em continuação, a qualidade da versão em português foi examinada em primeiro lugar pelo professor orientador desta pesquisa (etapa 2) e depois por três professores com formação em letras, sendo um deles norte-americano nativo (etapa 3). Na etapa seguinte foi testada a escala MCI em uma amostra piloto de respondentes escolhidos pela pesquisadora por conveniência (etapa 4). Na última (etapa 5) foram realizadas as alterações necessárias com base nas etapas anteriores (quadro 11).

O teste piloto constou da aplicação do instrumento a dez gerentes de empresas graduadas em incubadora, realizado pessoalmente através do *Google forms*. O objetivo desse procedimento foi verificar a compreensibilidade e a clareza das dimensões, dos indicadores e das instruções de preenchimento do instrumento. Os questionários foram adaptados visando a adequação à realidade dos trabalhadores das empresas residentes. Esta pesquisa foi realizada

na incubadora Criatec, vinculada a Universidade Regional do estado do Rio Grande do Sul (UNIJUÍ), da cidade de Ijuí e ampliada em uma pesquisa anexa no apêndice x.

Quadro 11 – Etapas de tradução da escala de capacidade inovativa (MCI)

Etapa	Procedimento	Como	Análise dos Dados
Etapa 1 – Tradução	Tradução da versão original em inglês para o português brasileiro pela autora da dissertação	Tradução livre	Sites: Linguee*, Thefreedictionary.com**
Etapa 2 – Avaliação da tradução	Avaliar com professor orientador da pesquisa a tradução das dimensões e indicadores	Avaliar com professor orientador da pesquisa a tradução das dimensões e indicadores	Análise de conteúdo no software Nvivo® versão 12.0.
Etapa 3 - Avaliação da tradução especialistas em letras	Reunir três professores com formação em letras, sendo um deles norte-americano nativo	Reunir três professores com formação em letras, sendo um deles norte-americano nativo	Grupo Focal
Etapa 4 - Teste Piloto	Testar a escala MCI em uma amostra piloto de respondentes escolhidos pela pesquisadora por conveniência.	O questionário será aplicado presencialmente via <i>Google forms</i>	SPSS®
Etapa 6 – Definição da MCI	Análise das etapas anteriores	Análise da autora da dissertação	<i>Google forms</i>

Fonte: Elaborado pela autora, 2019

\* <https://www.linguee.com.br/portugues-ingles>

\*\* <https://pt.thefreedictionary.com/>

O teste piloto constou da aplicação do instrumento a dez gerentes de empresas graduadas em incubadora, realizado pessoalmente através do *Google forms*. O objetivo desse procedimento foi verificar a compreensibilidade e a clareza das dimensões, dos indicadores e das instruções de preenchimento do instrumento. Os questionários foram adaptados visando a adequação à realidade dos trabalhadores das empresas residentes. Esta pesquisa foi realizada na incubadora Criatec, vinculada a Universidade Regional do estado do Rio Grande do Sul (UNIJUÍ), da cidade de Ijuí e ampliada em uma pesquisa anexa no apêndice x.

Após traduzido e adaptado (quadro 11), o questionário permaneceu com o mesmo número de dimensões e indicadores. Assim, para a pesquisa, foi utilizado o modelo Capacidade inovativa (MCI) elaborado Wang e Ahmed (2004), que possui cinco dimensões: inovação de produto; inovação de processo; inovação de mercado; inovação comportamental e inovação estratégica. A escala do instrumento é de Likert com 5 pontos, cuja mensuração se dará de acordo com a ocorrência dos sentimentos relativos às afirmativas do questionário, indo de um que é discordo totalmente a cinco concordo totalmente.

Quadro 12 - Tradução e validação de conteúdo da escala MCI

Dimensão	Inglês (versão original)		Português (traduzida e aprovada especialistas)	
	Nr.	Questão	Nr.	Questão
Produto	IN05	In comparison with our competitors, our company has introduced more innovative products and services during the past five years	PD01	Em comparação aos concorrentes, nossa empresa lançou mais inovações de produtos e serviços nos últimos cinco anos
	IN01	In new product and service introductions, our company is often first-to-market	PD02	Em lançamentos de produtos e serviços, nossa empresa é geralmente a primeira a comercializar
	IN02	Our new products and services are often perceived as very novel by customers	PD03	Nossos novos produtos e serviços são muitas vezes percebidos pelos clientes como altamente inovadores.
	IN07	In comparison with our competitors, our company has a lower success rate in new products and services launch(R)	PD04	Em comparação com nossos concorrentes, nossa empresa tem uma menor taxa de sucesso em lançamentos de novos produtos e serviços
Mercado	IN08	In comparison with our competitors, our products' most recent marketing programme is revolutionary in the market	MC01	Em comparação com nossos concorrentes, o novo programa de comercialização de nossos produtos é revolucionário no mercado
	IN03	Our recent new products and services are only minor changes from our previous products and services (R)	MC02	Nossos lançamentos são apenas pequenas mudanças de nossos produtos e serviços anteriores
	IN10	In new product and service introductions, our company is often at the cutting edge of technology	MC03	Em lançamentos de produtos e serviços, nossa empresa está frequentemente na vanguarda tecnológica
	IN04	New products and services in our company often take us up against new competitors	MC04	Novos produtos e serviços em nossa empresa muitas vezes nos levam a enfrentar novos concorrentes
Estratégia	IN14	Our firm's R&D or product development resources are not adequate to handle the development need of new products and services (R)	ET01	Os recursos de P&D ou de desenvolvimento de produtos da nossa empresa não são suficientes para lidar com as necessidades de desenvolvimento de novos produtos e serviços
	IN22	Key executives of the firm are willing to take risks to seize and explore "chancy" growth opportunities	ET02	Os principais executivos da empresa estão dispostos a assumir riscos para aproveitar e explorar oportunidades de crescimento
	IN24	Senior executives constantly seek unusual, novel solutions to problems via the use of "idea men"	ET03	Os principais executivos procuram constantemente soluções incomuns e inovadoras para problemas através do uso de pessoas criativas
	IN28	When we see new ways of doing things, we are last at adopting them (R)	ET04	Quando vemos novas maneiras de fazer as coisas, somos os últimos a adotá-las
Processo	IN16	We are constantly improving our business processes	PC01	Estamos constantemente aperfeiçoando nossos processos comerciais
	IN19	During the past five years, our company has developed many new management approaches	PC02	Durante os últimos cinco anos, nossa empresa desenvolveu novos métodos de gerenciar
	IN29	When we cannot solve a problem using conventional methods, we improvise on new methods	PC03	Quando não podemos resolver um problema usando métodos convencionais, improvisamos novos métodos
	IN17	Our company changes production methods at a great speed in comparison with our competitors	PC04	Nossa empresa muda os métodos de produção a uma grande velocidade em comparação à nossa concorrência
Comportamento	IN20	We get a lot of support from managers if we want to try new ways of doing things	CP01	Recebemos muito apoio dos gestores se quisermos experimentar novas mras de fazer as coisas
	IN25	In our company, we tolerate individuals who do things in a different way	CP02	Em nossa empresa, aceitamos pessoas que fazem as coisas de maneira diferente
	IN26	We are willing to try new ways of doing things and seek unusual, novel solutions	CP03	Estamos dispostos a experimentar novas maneiras de fazer as coisas e buscar soluções novas e incomuns
	IN27	We encourage people to think and behave in original and novel ways	CP04	Encorajamos as pessoas a pensar e a se comportar de maneiras originais e inovadoras

Fonte: Elaborado pela autora a partir do questionário (MCI) de Wang e Ahmed (2004)

Finalizada a coleta dos dados, estes foram organizados em uma planilha eletrônica no programa *Microsoft Office Excel*. As análises estatísticas ocorreram principalmente por meio do software *Statistical Package for Social Sciences* versão 21 (SPSS®). A organização permitida por esse software contribuiu para a verificação das principais variáveis que permeiam o objetivo do estudo. Com a organização dos dados finalizada, foi realizada uma análise descritiva dos dados, sendo posteriormente aplicados testes estatísticos.

O quadro 13 demonstra as estratégias que foram utilizadas no tratamento dos dados para alcançar cada objetivo de pesquisa. O *Alpha* de *Cronbach* é o mais aceito entre pesquisadores para análise de consistência interna de uma medida psicológica (MAROCO; GARCIA-MARQUES, 2006). O *Alpha* de *Cronbach* varia em uma escala de 0 a 1, devendo apresentar no mínimo valores igual ou superior a 0,7 (FIELD, 2009). Por sua vez, as Medidas Descritivas se caracterizaram pela análise de frequência, médias e desvios-padrões, visando descrever algumas características dos dados. Isto está consonante com Freund e Simon (2000), que afirmam que a estatística descritiva não busca ultrapassar o que os dados mostram, mas sim manejá-los e resumi-los.

Quadro 13 – Procedimentos para a análise dos dados

Capítulo	Objetivo	Instrumento	Análise dos dados
3.4	Traçar o perfil sócio demográfico dos gestores e das empresas	Questionário sociodemográfico	Análise Descritiva e de Frequência (Média e Desvio Padrão)
4.1	Avaliar as dimensões de espiritualidade no trabalho dos gestores	Escala de espiritualidade no trabalho (WSS)	Alfa de Cronbach Padronização de Escalas
4.2	Avaliar a capacidade inovativa organizacional das empresas residentes	Modelo de capacidade inovativa (MCI)	Alfa de Cronbach Padronização de Escalas
4.3	Testar as relações entre a espiritualidade no trabalho dos gestores e capacidade inovativa organizacional Testar as hipóteses da pesquisa	Questionário sociodemográfico, WSS e MCI	Associação entre escalas Análise de Correlação

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Também foi utilizada a técnica de Padronização de Escalas, em que os dados em escala ordinal foram transformados em escala de razão, sendo que a categorização dos dados levou em conta o cálculo da soma das respostas dos indivíduos em relação às escalas *likerts* de 5 pontos utilizadas neste estudo. De posse das somas de cada dimensão, Lopes (2016) menciona que estas podem padronizadas numa escala de 0 a 100%, convencionadas em categorias.

Outra técnica utilizada foi a Análise de Correlação de Pearson. Também conhecida como Coeficiente de Correlação ( $r$  ou  $p$ ), a Análise de Correlação de Pearson possui o objetivo de verificar a relação entre duas variáveis ou constructos. Lopes (2016) menciona que o

coeficiente assume valores positivos ou negativos, sendo que a magnitude de  $r$  indica o quão próximos estão os pontos individuais de uma reta em um diagrama de dispersão.

Em seguida as hipóteses foram testadas, analisando os resultados a luz da teoria. Na tabela 4 são elencadas as hipóteses da pesquisa.

Tabela 4 – Hipóteses da pesquisa a serem testadas

<b>Hipóteses</b>
<b>O trabalho significativo dos gestores relaciona-se...</b>
<b>H1 ... positivamente a capacidade inovativa das empresas.</b>
H1 <sub>a</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa de produto das empresas.
H1 <sub>b</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa de mercado das empresas.
H1 <sub>c</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa estratégica das empresas.
H1 <sub>d</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa de processo das empresas
H1 <sub>e</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa comportamental das empresas
<b>O senso de comunidade dos gestores relaciona-se...</b>
<b>H2: ... positivamente a capacidade inovativa das empresas.</b>
H2 <sub>a</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa de produto das empresas.
H2 <sub>b</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa de mercado das empresas.
H2 <sub>c</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa estratégica das empresas.
H2 <sub>d</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa de processo das empresas.
H2 <sub>e</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa comportamental das empresas.
<b>O alinhamento dos valores dos gestores com os valores organizacionais relaciona-se...</b>
<b>H3: ... positivamente a capacidade inovativa das empresas.</b>
H3 <sub>a</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa de produto das empresas.
H3 <sub>b</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa de mercado das empresas.
H3 <sub>c</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa estratégica das empresas.
H3 <sub>d</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa de processos das empresas.
H3 <sub>e</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa comportamental das empresas
<b>O senso de transcendência dos gestores relaciona-se...</b>
<b>H4: ... positivamente a capacidade inovativa das empresas.</b>
H4 <sub>a</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa de produto das empresas.
H4 <sub>b</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa de mercado das empresas.
H4 <sub>c</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa estratégica das empresas.
H4 <sub>d</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa de processo das empresas.
H4 <sub>e</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa comportamental das empresas.
<b>A espiritualidade no trabalho dos gestores relaciona-se...</b>
<b>H5: ... positivamente a capacidade inovativa das empresas.</b>
H5 <sub>a</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa de produto das empresas.
H5 <sub>b</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa de mercado das empresas.
H5 <sub>c</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa estratégica das empresas.
H5 <sub>d</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa de processo das empresas.
H5 <sub>e</sub> : ... positivamente a capacidade inovativa comportamental das empresas.

Fonte: elaborada pela autora, 2019

Finalizada a exposição dos aspectos metodológicos, o capítulo 4 aborda a análise e discussão dos resultados do estudo, apresentando primeiramente análise dos níveis de espiritualidade no trabalho e de suas dimensões, em seguida a análise dos níveis de capacidade inovativa organizacional e de suas dimensões, finalizando com a análise da relação entre espiritualidade no trabalho e capacidade inovativa organizacional e os testes de hipóteses.

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

No intuito de alcançar o objetivo dessa pesquisa, os instrumentos WSS e MCI, juntamente com um questionário do perfil sociodemográfico dos respondentes e características das empresas em que trabalham, foram disponibilizados online, sendo enviados por correios eletrônicos. Esses continham com uma breve descrição dos objetivos da pesquisa e de características necessárias para a realização do estudo a todas empresas residentes cadastradas nos sites dos 12 Parques Tecnológicos do estado do Rio Grande do Sul. Todos os participantes convidados e que aceitaram participar da pesquisa, o fizeram através de um termo de consentimento informado virtual conforme questionário anexo no apêndice x.

Os dados obtidos com a pesquisa foram organizados em um banco de dados no Microsoft Excel e posteriormente analisados por meio dos softwares *Statistical Package for Social Sciences versão 21* (SPSS®). No intuito de viabilizar a compreensão da análise dos resultados, os dados foram apresentados e divididos em capítulos, sendo o primeiro (4.1) reservado para a análise dos níveis de espiritualidade no trabalho, o capítulo seguinte (4.2) para análise dos níveis de capacidade inovativa organizacional, seguido pela (4.3) análise da relação entre os fenômenos estudados (espiritualidade no trabalho e capacidade inovativa organizacional) e teste das hipóteses.

### 4.1 ANÁLISE DOS NÍVEIS DE ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO

#### 4.1.1 Análises de confiabilidade de espiritualidade no trabalho e suas dimensões

No intuito de verificar a confiabilidade (fiabilidade) dos instrumentos no contexto em que foram aplicados, utilizou-se a indicador Alpha de Cronbach, o qual é uma das técnicas mais utilizadas para medição de consistência interna (MAROCO; GARCIA-MARQUES, 2006). Conforme Field (2009), valores entre  $0,7 \leq \alpha < 0,8$  representam índices aceitáveis,  $0,8 \leq \alpha < 0,9$ , representam um bom índice e  $> 0,9$ , diz respeito a um ótimo índice de Alfa de Cronbach, sendo que valores  $< 0,6$  indicam escala não confiável. No mesmo sentido, Lopes (2016) categorizou a fiabilidade do Alpha de Cronbach como inaceitável ( $< 0,60$ ) e aceitável ( $> 0,61$ ), subdividindo a classificação do aceitável em fraco (0,61 a 0,79), moderado (0,80 a 0,90) e forte (0,91 a 1,00).

A partir do Alpha de Cronbach, tendo em vista os índices encontrados na tabela 5, é possível perceber que as quatro dimensões de espiritualidade no trabalho apresentam índice de

confiabilidade moderada, segundo Lopes (2016), sendo trabalho significativo ( $\alpha$  de 0,881), senso de comunidade ( $\alpha$  de 0,844), alinhamento com os valores organizacionais ( $\alpha$  de 0,868) e senso de transcendência ( $\alpha$  de 0,930). Ao analisar o instrumento como um todo, o construto espiritualidade no trabalho obteve alpha de Cronbach de 0,936 que é considerado um índice de confiabilidade forte para a amostra do presente estudo.

Tabela 5 – Estatística de Confiabilidade da escala de WSS

Dimensão	Alfa de Cronbach	N de itens
Trabalho significativo	0,881	9
Senso de comunidade	0,844	8
Alinhamento com os valores organizacionais	0,868	10
Senso de transcendência	0,930	10
<b>Total WSS</b>	<b>0,936</b>	<b>37</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Os índices de confiabilidade da pesquisa foram semelhantes aos índices encontrados pelos estudos publicados sobre essa temática em três das quatro dimensões. Na dimensão trabalho significativo os autores obtiveram os seguintes alpha de cronbach: Ashmos e Duchon (2000) = 0,858, Siqueira et al. (2014) = 0,850, e Milliman, Gatling, Kim (2018) = 0,920; senso de comunidade Ashmos e Duchon (2000) = 0,859, Rego, Pina-Cunha e Solto (2007) = 0,890, Siqueira et al. (2014) = 0,890, e Milliman, Gatling, Kim (2018) = 0,830, alinhamento com os valores organizacionais Rego, Pina-Cunha e Solto (2007) = 0,860, e Milliman, Gatling, Kim (2018) = 0,830. Já em senso de transcendência apresentou segundo Lopes (2016), um alpha de cronback alto (0,936), enquanto de acordo com os trabalhos de Ashmos e Duchon (2000) obtiveram um índice moderado (0,804) e Rego, Pina-Cunha e Solto (2007) obtiveram índice fraco. Assim, infere-se que a consistência interna desta escala se encontra satisfatória, já que sua confiabilidade interna é de moderada a alta.

#### 4.1.2 Análises descritivas de espiritualidade no trabalho e suas dimensões

Com o intuito de mensurar e analisar a incidência de espiritualidade no trabalho na amostra pesquisada, foram analisados as médias e os desvios padrão de cada dimensão, bem como a frequência das respostas. Com base na tabela 6, ao analisar o índice das médias das dimensões, o alinhamento com os valores organizacionais obteve a média 4,09, desvio padrão de 0,90, seguida por senso de comunidade, com média de 4,03 e desvio padrão de 0,83;



trabalho significativo com média 4,01 e desvio-padrão de 0,83 e senso de transcendência com média de 3,39 e desvio padrão de 1,25. Os dados indicam que sendo a amostra formada por gestores, os mesmos, segundo Porto e Tamayo (2005) possuem forte afinidade com as empresas em que trabalham. Achados dos mesmos autores indicam que a autonomia, característica de trabalhadores que exercem gestão, é atributo de organizações que estimulam a inovação e a criatividade. “Isto explica talvez a importância dada nos estudos da relação entre valores e determinadas categorias de comportamento tais como organizacional, ecológico e do consumidor” (TAMAIIO,2007b, p. 21).

Tabela 6 - Estatística descritiva das cinco dimensões de espiritualidade no trabalho

Questões	Dimensão	Frequência						Média	Desvio-padrão
		0	1	2	3	4	5		
TS01 a TS09	Trabalho significativo	3	1	10	61	125	88	4,01	0,83
SC01 a TS08	Senso de comunidade	0	6	8	44	113	85	4,03	0,92
AV01 a AV10	Alinhamento com os valores organizacionais	8	6	12	41	142	111	4,09	0,90
ST01 a ST10	Senso de transcendência	41	32	25	87	73	62	3,39	1,25
Total		52	45	55	233	453	346	3,88	1,03

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

O senso de transcendência teve a menor média, 3,39 e o maior desvio padrão, 1,25, estando a frequência das respostas dos gestores difusas entre os seis marcadores da escala Likert. Outro dado importante é que 41 respostas foram no zero (0), concentrando 78,85% das respostas da escala de espiritualidade no trabalho que indicam que não se aplica ao respondente (tabela 6). Posto que nos estudos sobre espiritualidade no trabalho a transcendência é uma dimensão pulverizada nos diversos estudos do campo das pesquisas organizacionais, não havendo uma nomenclatura consensual. Haja visto que é denominada de vida interior/ *inner life* (ASHMOS; DUCHON, 2000), conexão espiritual/ *spiritual connection* e experiência mística/ *mystical experience* (KINJERSKI; SKRYPNEK, 2004; 2006), alegria no trabalho e oportunidade para vida interior (REGO; SOUTO; PINA-CUNHA, 2007), conexão/ *connection* e transcendência/ *transcendence* (PETCHSAWANG ; DUCHON, 2009), conexão espiritual/spiritual *connectedness* ou orientação espiritual/ *spiritual orientacion* (PRADHAN; JENA; SOTO, 2017).

Com base na tabela 6, ao analisar o índice médio da dimensão trabalho significativo, foi obtido a média de 4,01 e desvio padrão de 0,83, indicando que o trabalho que os gestores realizam possui significado para os mesmos.

Tabela 7 - Estatística descritiva dos indicadores de espiritualidade no trabalho

Indicadores	N	Mín.	Máx.	Média	Desvio padrão
TS1 Eu me sinto “energizada” pelo meu trabalho.	30	1	5	4,07	0,91
TS2 Eu sinto uma conexão entre meu trabalho e bem social.	31	2	5	3,97	0,87
TS3 Eu estou ansioso para vir trabalhar.	32	2	5	3,78	0,83
TS4 Eu sinto que sou útil à sociedade, quando trabalho.	32	2	5	4,06	0,80
TS5 Eu sinto que meu trabalho me dá satisfação suficiente e significado pessoal.	32	2	5	3,97	0,90
TS6 Eu sinto que meu trabalho está ligado ao que eu acho importante na vida.	32	3	5	3,91	0,78
TS7 Eu sinto que meu trabalho dá uma razão especial a minha vida.	32	2	5	3,88	0,91
TS8 Eu sinto que meu trabalho é responsável por muitas vitórias que consegui na vida.	32	3	5	4,22	0,79
TS9 Eu sinto alegria no meu trabalho.	32	3	5	<b>4,28</b>	0,68
<b>Trabalho significativo (TS)</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4,01</b>	<b>0,83</b>
SC1 Eu me sinto parte de uma comunidade em meu local de trabalho.	32	2	5	4,13	0,75
SC2 Eu me sinto parte de uma família em meu local de trabalho.	32	2	5	<b>4,19</b>	0,82
SC3 Eu me sinto à vontade para manifestar opiniões em meu local de trabalho.	32	1	5	4,06	1,11
SC4 Eu sinto que as pessoas realmente se preocupam umas com as outras em meu local de trabalho.	32	1	5	3,97	0,90
SC5 Eu sinto que as pessoas apoiam umas às outras em meu local de trabalho.	32	1	5	3,88	0,91
SC6 Eu sinto que as pessoas estão ligadas a um propósito comum em meu local de trabalho	32	1	5	3,94	1,08
SC7 Eu sinto que as pessoas valorizam trabalhar cooperativamente com as outras, em meu local de trabalho.	32	1	5	3,94	0,98
SC8 Eu sinto existir convivência pacífica em meu local de trabalho.	32	2	5	4,13	0,79
<b>Senso de comunidade (SC)</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4,03</b>	<b>0,92</b>
AV01 Eu me sinto positivo sobre os valores do meu local de trabalho.	32	1	5	4,00	1,02
AV02 Eu me sinto conectado com os objetivos do meu local de trabalho.	32	2	5	4,09	0,78
AV03 Eu me sinto bem acerca do meu futuro do meu local de trabalho.	32	1	5	3,94	1,11
AV04 Eu sinto que os líderes do meu local de trabalho se preocupam em ser úteis à sociedade.	31	2	5	4,16	0,82
AV05 Eu sinto que meu local de trabalho tem uma consciência (um senso de certo e errado).	32	1	5	4,16	0,88
AV06 Eu sinto que meu local de trabalho está preocupado com os necessitados da nossa comunidade.	32	1	5	3,72	1,08
AV07 Eu sinto que meu local de trabalho se preocupa com todos os seus trabalhadores.	31	2	5	<b>4,29</b>	0,82
AV08 Eu sinto que meu local de trabalho está preocupado com a saúde dos trabalhadores	30	3	5	<b>4,43</b>	0,63
AV09 Eu sinto que meu local de trabalho se preocupa se meu espírito é energizado pelo meu trabalho.	30	1	5	3,90	0,92
AV10 Eu sinto que meu local de trabalho tem uma obrigação moral para seus trabalhadores.	30	3	5	4,23	0,68
<b>Alinhamento com os valores organizacionais (AV)</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4,09</b>	<b>0,90</b>
ST01 Eu sinto que meus valores espirituais influenciam as escolhas que faço no trabalho.	29	1	5	3,38	1,35
ST02 Eu sinto que sou guiado por uma força sobrenatural sobre o meu trabalho.	26	1	5	3,04	1,46
ST03 Eu sinto que minha conexão com o poder supremo fornece energia positiva e orientação para meu trabalho.	26	1	5	3,04	1,37
ST04 Eu sinto energia e vitalidade no trabalho, que é difícil de explicar.	29	1	5	3,00	1,28
ST05 Eu sinto iluminação no meu trabalho.	29	1	5	3,21	1,15
ST06 Eu sinto bênção no meu trabalho.	24	1	5	3,21	1,47
ST07 Eu sinto felicidade no trabalho na maioria dos dias.	31	2	5	<b>4,03</b>	0,71
ST08 Eu sinto que no meu local de trabalho, não há lugar para a minha espiritualidade *	24	1	5	3,46	1,32
ST09 Eu sinto que meu local de trabalho respeita a minha “vida interior”.	30	1	5	<b>3,73</b>	0,98
ST10 Eu sinto que meu local de trabalho me ajuda a viver em paz comigo mesmo.	31	1	5	3,61	1,09
<b>Senso de transcendência (ST)</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3,39</b>	<b>1,25</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

\*Questão invertida

O questionamento “Eu sinto alegria no meu trabalho” obteve a maior média desta dimensão (média: 4,28; desvio padrão: 0,68), demonstrando que gerentes sentem que seu trabalho é significativo, em conformidade com os conceitos de Giacalone e Jurkiewicz (2003) que afirmam que os trabalhadores buscam além de exercer tarefas cognitivamente significativas, trabalhando com algo que propaga sentimentos de alegria, que conecta à um bem maior e às coisas que o trabalhador vê como importantes na vida (tabela 7).

A dimensão senso de comunidade apresenta média de 4,19 e desvio padrão de 0,82, indicando que existe sentimento de pertencimento a uma comunidade no ambiente de trabalho. Confirmado pelos questionamentos com maior média: “Eu me sinto parte de uma família em meu local de trabalho” (média 4,19; desvio-padrão 0,82), seguida por “Eu me sinto parte de uma comunidade em meu local de trabalho” (média 4,13; desvio-padrão 0,75) e “Eu sinto existir convivência pacífica em meu local de trabalho” (média 4,13; desvio padrão 0,79).

Essa dimensão para os autores Ashmos e Duchon (2000) e Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003) é extremamente crítica, por envolver uma conexão profunda, relacionamento com outros, a articulação de equipes e interações entre trabalhadores. Neste sentido, o trabalho dos gestores envolve a significação desse sentimento de pertença a uma comunidade, podendo cognitivamente ser representado pelos laços familiares, o que justifica a média mais elevada da questão que se refere justamente a esse símbolo de comunidade.

Como exposto anteriormente, alinhamento com os valores organizacionais é a dimensão com média mais elevada dentro do construto de espiritualidade no trabalho. Quanto aos indicadores, a questão que se destaca é “Eu sinto que meu local de trabalho está preocupado com a saúde dos trabalhadores” obteve média 4,43 e desvio padrão 0,63, seguida de “Eu sinto que meu local de trabalho se preocupa com todos os seus trabalhadores” média 4,29 e desvio-padrão 0,82, e “Eu sinto que meu local de trabalho tem uma obrigação moral para seus trabalhadores” média 4,23 e desvio padrão 0,68. Sendo os valores organizacionais modelos de comportamento esperado, orientando ações organizacionais, a serviço de interesses individuais, coletivos ou mistos segundo OLIVEIRA e TAMAYO, (2004) e ESTIVALETE (2012), essas questões demonstram o quanto os gerentes que trabalham em ambientes inovativos identificam modelos de empresas que se preocupam com a saúde e moral de todos os trabalhadores. Neste sentido Tamayo (2007b) considera que os membros com maior poder de influência na organização, juntamente com valores sociais expressam nos valores organizacionais suas metas e prioridade perante a sociedade e o mercado.

Os indicadores da dimensão transcendência no trabalho que obtiveram as médias mais elevadas estão ligadas a sentir um estado positivo de energia, como felicidade, respeito e paz:

“Eu sinto felicidade no trabalho na maioria dos dias” (média 4,03; desvio padrão 0,71), “Eu sinto que meu local de trabalho respeita a minha ‘vida interior’” (média 3,73; desvio padrão 0,98) e “Eu sinto que meu local de trabalho me ajuda a viver em paz comigo mesmo”. (média 3,6; desvio padrão 1,09). Enquanto questões que se referem a ligações a pontos misteriosos inexplicáveis, sobrenatural e com algo superior tiveram as médias menores: “Eu sinto energia e vitalidade no trabalho, que é difícil de explicar” (média 3,00; desvio padrão 1,28), “Eu sinto que sou guiado por uma força sobrenatural sobre o meu trabalho” (média 3,04; desvio padrão 1,46), “Eu sinto que minha conexão com o poder supremo fornece energia positiva e orientação para meu trabalho” (média 3,04; desvio padrão 1,37). Estes dados podem ser explicados por Martin Seligman, autor referência da psicologia positiva, que defende que a espiritualidade dos indivíduos é uma força e um traço positivo que têm sido geralmente desconsideradas no campo do comportamento organizacional (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000; REGO; SOUTO; PINA-CUNHA, 2007).

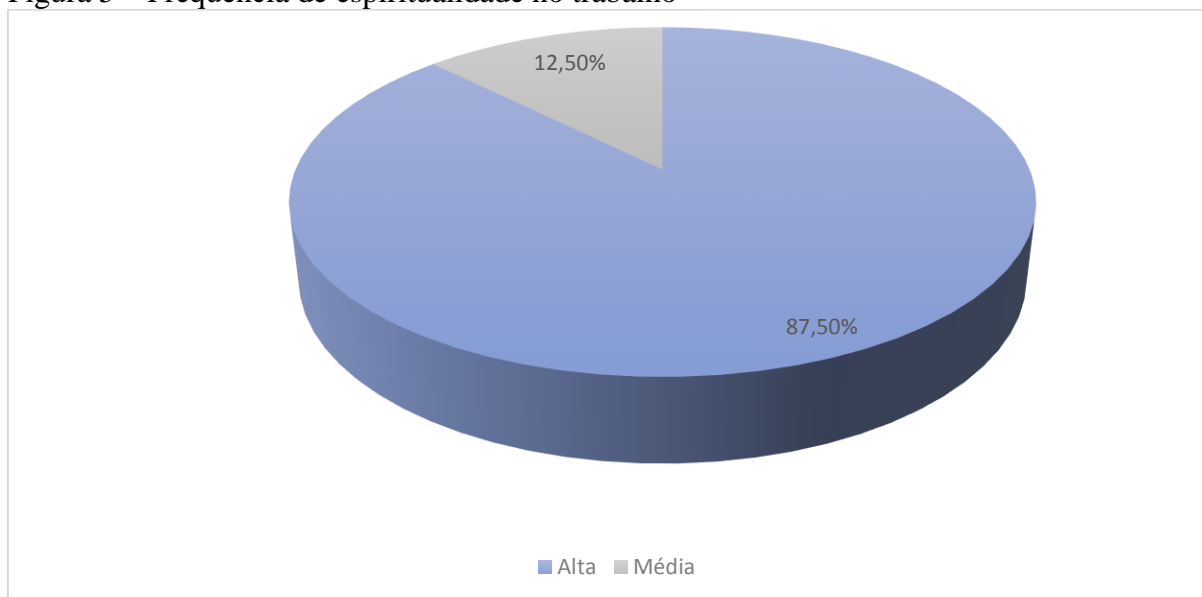
#### 4.1.3 Análises dos níveis de espiritualidade no trabalho e suas dimensões

A partir dos resultados obtidos, utilizou-se a padronização dos escores de Lopes (2016), onde a mesma é obtida a partir da seguinte operação matemática: soma-se os valores válidos subtraídos da menor soma possível, o resultado e dividido pela maior soma possível subtraído da menor soma possível, multiplicado por 10 ou 100 (valor em percentual), os quais são convencionados nas três categorias (Baixa, Moderada e Alta). Logo a padronização ocorreu da seguinte forma: Alta para média de 66,67% a 100%, moderada para média entre 33,33% e 66,66% e baixa para média de 0 a 33,32%. O cálculo Escore Padronizado (EPI) é representado através da seguinte formula:

$$\text{Epi.10.} \left[ \frac{\text{SOMA} - \text{MÍNIMO}}{\text{MÁXIMO} - \text{MÍNIMO}} \right], i= 1,2,\dots,n.$$

Frente ao exposto, 87,5% dos respondentes apresentaram alto nível de espiritualidade no trabalho (figura 5), ou seja, quase maioria dos gerentes de empresas que atuam nos Parques Tecnológicos do Rio Grande do Sul, percebem possui uma “vida interior que nutre e é nutrida por um trabalho significativo que ocorre no contexto da comunidade” (ASHMOS; DUCHAN, p. 137).

Figura 5 – Frequência de espiritualidade no trabalho

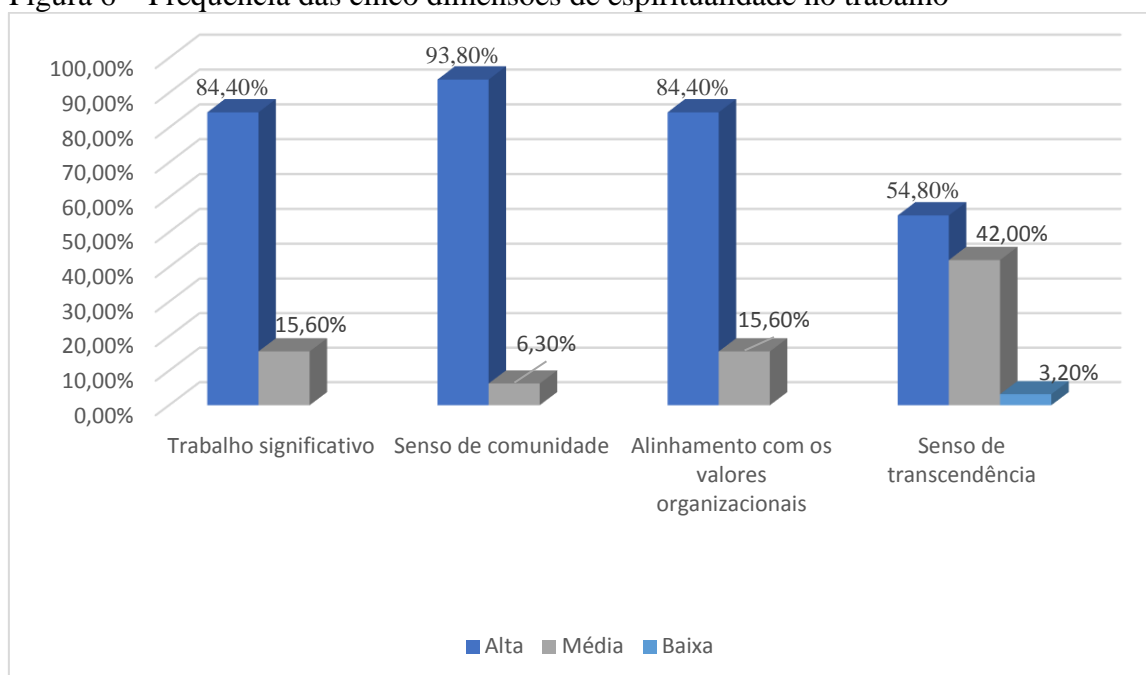


Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Frente ao exposto, percebe-se que dos gerentes participantes deste estudo, a maioria 84,40%, apresentam nível alto de trabalho significativo. Esse resultado indica que esses trabalhadores possuem profundo senso de significado e propósito em seu trabalho. Essa dimensão da espiritualidade no trabalho representa como os funcionários interagem com o trabalho e seus desejos de estarem envolvidos em atividades que dão maior significado à sua vida e as vidas de outros (ASHMOS; DUCHON, 2000; MILLIMAN; CZAPLEWESKI; FERGUSON, 2003).

Já a dimensão senso de comunidade apresentou um resultado positivo, obtendo um alto índice na padronização (figura 6), demonstrando que 93,80% dos gerentes percebem haver um sentido de pertença e conexão em seu trabalho. Millman, Czaplewski e Ferguson (2003) acreditam que a essência do senso de comunidade é que isso envolve conexão entre as pessoas, incluindo suporte, liberdade de expressão e cuidados genuínos, havendo empresas que parecem ter desenvolvido fortes culturas organizacionais que o enfatizam. um senso de comunidade entre os trabalhadores (MILLIMAN; CZAPLEWESKI; FERGUSON, 2003). Esse alto índice de senso de comunidade em ambientes inovativos é um dado que corrobora com o processo de inovação, pois segundo DANIEL (2010), esses sentimentos espirituais ajudam os indivíduos a se envolverem em processos cognitivos criativos relevantes, bem como em esforços extra de persuadir, comunicar, interagir e ajudar os outros na implementação de novas ideias (AFSAR; REHMAN, 2015).

Figura 6 – Frequência das cinco dimensões de espiritualidade no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa, 2019

A dimensão de alinhamento com os valores organizacionais obteve 84,40% dos respondentes com alta percepção de que seus princípios ou crenças estão alinhados com os modelos de comportamento esperado e com as ações organizacionais. Nos estudos de Porto e Tamayo (2005) confirma-se que valores organizacionais predizem comportamento de autonomia, o qual retrata atributo de organizações que estimulam a inovação e a criatividade, encaixando-se perfeitamente no ambiente inovativo em que os gerentes respondentes estão inseridos.

Contudo a questão “Eu sinto que meu local de trabalho está preocupado com os necessitados da nossa comunidade”, obteve a menor média 3,72 e desvio padrão de 1,08, sendo um indicador preocupante, por se tratar de gestores de empresas residentes em parques tecnológicos que une empresa/ ensino/ governo/ comunidade.

Em contraposição as demais dimensões, apenas 54,80% obtiveram alto nível de senso de transcendência, enquanto nível moderado apresentou 42, % e baixo 3,20%. Uma das razões para tal resultado é que essa dimensão envolve uma variedade de sentimentos e experiências inspiradoras, misteriosas ou sagradas, podendo, conforme o perfil dos respondentes, não compartilhar de parte delas. Este conjunto complexo que formam a dimensão de transcendência são os sentimentos como alegria, vitalidade, felicidade (PETCHSAWANG; DUCHON, 2009), excitação, bem-estar (KINJERSKI; SKRYPNEK, 2004; 2006), prazer (REGO; SOUTO; PINA-CUNHA, 2007), e experiências inspiradoras, misteriosas ou sagradas, manifestadas

quando o trabalhador tem suas escolhas influenciadas por valores espirituais (ASHMOS; DUCHON, 2000; KINJERSKI; SKRYPNEK, 2004; 2006; PRADHAN; JENA; SOTO, 2017).

Neste sentido, na tabela 8 são apresentados os cruzamentos do perfil dos gestores e espiritualidade no trabalho. Considerando que 87,5% dos gestores apresentam alto nível de espiritualidade no trabalho, as categorias de análise geração e crença religiosa, não apresentam diferenças expressivas. Já com relação ao gênero, escolaridade, tipo de vínculo com a propriedade da empresa houve diferenças significativas: gerentes autodeclarados pertencentes ao gênero feminino (66,7%) apresentaram reduzida espiritualidade no trabalho em relação ao gênero masculino (92,0%); com relação a escolaridade, gerentes com ensino médio (66,7%) apresentaram reduzida espiritualidade no trabalho em relação aos que possuem ensino superior (99,90%) e pós graduados (85,7%); já com relação a propriedade da empresa, os gerentes que são funcionários apresentaram (71,4%), enquanto os gerentes que são proprietários obtiveram o score máximo (100%) possuem alta espiritualidade no trabalho.

Tabela 8 – Cruzamento do perfil dos gestores e espiritualidade no trabalho

Dados do Perfil dos Gestores		Espiritualidade no trabalho		Total
		Alta	Moderada	
Geração	Y	18	3	21
		85,7%	14,3%	100,0%
	X	10	1	11
		90,9%	9,1%	100,0%
Gênero	Feminino	4	2	6
		<b>66,7%</b>	33,3%	100,0%
	Masculino	23	2	25
		92,0%	8,0%	100,0%
	Prefiro não dizer	1	0	1
	100,0%	0,0%	100,0%	
Escolaridade	Ensino médio	2	1	3
		<b>66,7%</b>	33,3%	100,0%
	Ensino superior	20	2	22
		90,9%	9,1%	100,0%
	Pós-Graduado	6	1	7
85,7%		14,3%	100,0%	
É um dos proprietários da empresa	Não	10	4	14
		<b>71,4%</b>	28,6%	100,0%
	Sim	18	0	18
		<b>100,0%</b>	0,0%	100,0%
Possui crença religiosa	Não	11	2	13
		84,6%	15,4%	100,0%
	Sim	17	2	19
		89,5%	10,5%	100,0%
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>4</b>	<b>32</b>
		<b>87,5%</b>	<b>12,5%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Os vínculos religiosos dos gerentes também foram cruzados com as dimensões e não apresentaram diferença significativa, surpreendendo por seu conceito ser vinculado a experiências inspiradoras, misteriosas ou sagradas, manifestadas quando o trabalhador tem suas escolhas influenciadas por valores espirituais (ASHMOS; DUCHON, 2000; KINJERSKI; SKRYPNEK, 2004; 2006; PRADHAN; JENA; SOTO, 2017). Não obstante, na dimensão transcendência os gerentes obtiveram 54,8% de alto nível de senso de transcendência, dados semelhantes aos gestores que manifestaram possuir uma religião (52,6%) e dos que não possuem religião (53,8%). Dados esses que confirmam que espiritualidade no trabalho não é religião (ASHMOS; DUCHON, 2000; MILLIMAN; CZAPLEWESKI; FERGUSON, 2003; REGO, SOUTO; PINA-CUNHA, 2007; SIQUEIRA et al., 2014; MILLIMAN; GATLING; KIM; 2018).

Tabela 9 – Cruzamento do perfil das empresas em que os gestores atuam e espiritualidade no trabalho dos gestores

Perfil das empresas em que os gestores atuam		Espiritualidade no trabalho		Total
		Alta	Moderada	
Setor que a empresa em que trabalha atua	Comercial	5	0	5
		100,0%	0,0%	100,0%
	Industrial	4	1	5
		80,0%	20,0%	100,0%
	Prestação de Serviço	18	3	21
		85,7%	14,3%	100,0%
	Rural	1	0	1
		100,0%	0,0%	100,0%
Porte da empresa em que trabalha	Grande	2	1	3
		<b>66,7%</b>	33,3%	100,0%
	Média	5	2	7
		71,4%	28,6%	100,0%
	Micro	19	1	20
		95%	5%	100,0%
	Pequena	2	0	2
		100,0%	0,0%	100,0%
Você trabalha com TI	Não	11	1	12
		91,7%	8,3%	100,0%
	Sim	17	3	20
		85%	15%	100,0%
Total	28	4	32	
	87,5%	12,5%	100,0%	

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Na tabela 9 são apresentados os cruzamentos do perfil das empresas e espiritualidade no trabalho. Considerando que 87,5% dos gestores apresentam alto nível de espiritualidade no trabalho, o setor em que a empresa atua e trabalha com TI, não apresentam diferenças significativas. A única variável que apresentou diferença significativa foi com relação ao porte da empresa. Gestores que trabalham em empresas de porte médio (71,4%) e grande (66,7%)



apresentaram reduzida espiritualidade no trabalho com relação ao que trabalham em empresas com porte micro (95%) e em pequena (100,0%). Este dado pode estar relacionado ao fato de que todos os gerentes de empresas de porte pequeno e 95% das micro são proprietários das mesmas, ou seja, essa diferença pode resultar do vínculo de propriedade com a empresa.

## 4.2 ANÁLISE DOS NÍVEIS DE CAPACIDADE INOVATIVA ORGANIZACIONAL

### 4.2.1 Análises de confiabilidade de capacidade inovativa e suas dimensões

No intuito de verificar a confiabilidade (fiabilidade) dos instrumentos no contexto em que foram aplicados, utilizou-se a indicador Alpha de Cronbach, o qual é uma das técnicas mais utilizadas para medição de consistência interna (MAROCO; GARCIA-MARQUES, 2006). Conforme Field (2009), valores entre  $0,7 \leq \alpha < 0,8$  representam índices aceitáveis,  $0,8 \leq \alpha < 0,9$ , representam um bom índice e  $> 0,9$ , diz respeito a um ótimo índice de Alfa de Cronbach, sendo que valores  $< 0,6$  indicam escala não confiável. No mesmo sentido, Lopes (2016) categorizou a fiabilidade do Alpha de Cronbach como inaceitável ( $< 0,60$ ) e aceitável ( $> 0,61$ ), subdividindo a classificação do aceitável em fraco (0,61 a 0,79), moderado (0,80 a 0,90) e forte (0,91 a 1,00).

A partir do Alpha de Cronbach, tendo em vista os índices encontrados na tabela 10, é possível perceber que quatro dimensões de capacidades inovativas apresentam índice de confiabilidade fraca, segundo Lopes (2016), sendo capacidade inovativa de estratégia ( $\alpha$  de 0,610), capacidade inovativa de produto ( $\alpha$  de 0,610), capacidade inovativa de processo ( $\alpha$  de 0,673) e capacidade inovativa de mercado ( $\alpha$  de 0,684). Já capacidade inovativa comportamental obteve um índice moderado de confiabilidade ( $\alpha$  de 0,868). Ao analisar o instrumento como um todo, o construto capacidades inovativas obteve alpha de cronbach de 0,833 que é considerado um índice de confiabilidade moderado para a amostra do presente estudo.

Tabela 10 – Estatística de confiabilidade do questionário de MCI

Dimensão	Alfa de Cronbach	N de itens
Capacidade inovativa de produto	0,668	4
Capacidade inovativa de mercado	0,615	4
Capacidade inovativa estratégica	0,601	4
Capacidade inovativa de processo	0,673	4
Capacidade inovativa comportamental	0,868	4
<b>Capacidade inovativa organizacional</b>	<b>0,845</b>	<b>20</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Com base na tabela 10, verifica-se que os Alphas de *Cronbach* obtidos na escala MCI de capacidade inovativa organizacional são considerados índices aceitáveis segundo Lopes (2016), pois variam entre  $0,601 < \alpha < 0,868$  e assemelham-se da versão original que apresenta alpha de Cronbach que variam de 0,6311 a 0,8736 (WANG; AHMED, 2004). A escala original obteve alpha de Cronbach de 0,6311 para comportamento inovativo de estratégia, 0,6848, comportamento inovativo de mercado 0,8736, comportamento inovativo de processo 0,6935, comportamento inovativo de produto 0,8575 e comportamento inovativo de comportamento 0,8736.

Com base no exposto, salienta-se que Wang e Ahmed (2004), autores do construto capacidade inovativa organizacional, deixam claro em sua publicação que a escala descreve a capacidade inovativa geral da organização, servindo de orientação para captar o potencial inovador da empresa estudada, diferentemente de outros instrumentos que focam apenas em um aspecto organizacional. Esse panorama geral, proporcionado pela MCI, permite identificar e entender a capacidade inovativa da organização e suas fraquezas ou potencialidades em cinco aspectos: produto, mercado, estratégia, processo e comportamento.

#### **4.2.2 Análises descritivas de capacidade inovativa e suas dimensões**

Com o intuito de mensurar e analisar a incidência a percepção dos gestores sobre a capacidade inovativa das empresas em que atuam profissionalmente, foi utilizada uma adaptação ao instrumento Modelo Capacidade inovativa (MCI) elaborado Wang e Ahmed (2004), que inclui cinco dimensões: inovação de produto; inovação de processo; inovação de mercado; inovação comportamental; inovação estratégica. A escala do instrumento é Likert de 5 pontos, cuja mensuração se dará de acordo com a ocorrência dos sentimentos relativos às afirmativas do questionário, indo de um que é discordo totalmente a cinco concordo totalmente.

Analisaram-se as médias e os desvios padrão de cada dimensão, bem como a frequência. A partir do exposto na tabela 11 se pode verificar que a dimensão de capacidade inovativa com maior média é comportamento inovativo (CP01, CP02, CP03, CP04), com média de 4,38 e desvio padrão de 1,01. Esse resultado, segundo Wang e Ahmed (2004) somente é possível existindo uma cultura voltada a inovação, o que no ambiente em que a amostra está, Parque Tecnológico é propenso a se desenvolver.

Tabela 11 - Estatística descritiva das cinco dimensões de capacidade inovativa

Questões	Dimensão	Frequência						Média	Desvio-padrão
		0	1	2	3	4	5		
PD01, PD02, PD03, PD04	Produto	9	8	12	<b>40</b>	32	27	3,38	1,15
MC01, MC02, MC03, MC04	Mercado	10	20	22	31	<b>38</b>	19	3,33	1,18
ET01, ET02, ET03, ET04	Estratégica	8	17	14	17	<b>36</b>	35	3,43	1,36
PC01, PC02, PC03, PC04	Processo	10	10	15	17	<b>48</b>	30	3,75	1,23
CP01, CP02, CP03, CP04	Comportamental	2	5	4	16	48	<b>53</b>	4,38	1,01
Total		39	60	67	121	<b>202</b>	164	3,69	1,22

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Na dimensão de capacidade inovativa de produto, obteve-se a média de 3,38 e desvio padrão de 1,15, sendo que o indicador “Nossos novos produtos e serviços são muitas vezes percebidos pelos clientes como altamente inovadores” obteve a média mais elevada (média de 4,16; desvio-padrão de 0,78), por outro lado indicador “Em lançamentos de produtos e serviços, nossa empresa geralmente é a primeira a comercializar” (média de 2,86 e desvio padrão de 1,22) obteve a menor média (tabela 12)

Capacidade de inovação de mercado obteve média de 3,33 e desvio padrão de 1,18, sendo que o indicador “Novos produtos e serviços em nossa empresa muitas vezes nos levam a enfrentar novos concorrentes” obteve a média mais elevada (média 3,70 e desvio padrão 0,95), em contrapartida o indicador “Em comparação com nossos concorrentes, o novo programa de comercialização de nossos produtos é revolucionário no mercado” (média 2,68 e desvio padrão 1,33) obteve a menor média (tabela 12).

Capacidade inovativa de estratégia obteve média de 3,43 e desvio padrão de 1,36, sendo que após inverter o indicador “Quando vemos novas maneiras de fazer as coisas, somos os últimos a adotá-las” ele obteve a média mais elevada (média 4,11 e desvio padrão 1,05), portanto as empresas dos Parques Tecnológicos, segundo os gerentes da amostra, sentem facilidade em adotar mudanças no comportamento, sendo essa flexibilidade imprescindível para que exista capacidade inovativa e não apenas uma inovação (WANG; AHMED, 2004; 2007). Em complemento o autor acrescenta que para haver um ambiente propenso a inovar é necessário haver criatividade, intuição e flexibilidade.

A capacidade inovativa de processo, obteve-se a média de 3,75 e desvio padrão de 1,23, sendo que o indicador “Quando não podemos resolver um problema usando métodos convencionais, improvisamos novos métodos” obteve a média mais elevada (média 4,13 e desvio padrão 0,72). Os gestores percebem nas empresas em que trabalham manifestação da criatividade e da flexibilidade. Cohen e Levinthal (1990) defendem que a criatividade é estimulada quando a compreensão é exercitada adquirindo conhecimentos assimilados

juntamente com parte diferente, esta parte diferente estimula a criatividade na resolução de problemas e o conhecimento próximo facilita a compreensão ressaltando a discussão da importância da diversidade e da comunicação do conhecimento na relação entre empresa e a fonte externa.

Tabela 12 - Estatística descritiva dos indicadores de capacidade inovativa

Indicadores	N	Mín.	Máx.	Média	Desvio padrão
PD01 Em comparação aos concorrentes, nossa empresa lançou mais inovações de produtos e serviços nos últimos cinco anos	31	1	5	3,58	1,06
PD02 Em lançamentos de produtos e serviços, nossa empresa é geralmente a primeira a comercializar	29	1	5	2,86	1,22
PD03 Nossos novos produtos e serviços são muitas vezes percebidos pelos clientes como altamente inovadores.	31	3	5	<b>4,16</b>	0,78
PD04 Em comparação com nossos concorrentes, nossa empresa tem uma menor taxa de sucesso em lançamentos de novos produtos e serviços *	28	1	5	3,29	1,15
MC01 Em comparação com nossos concorrentes, o novo programa de comercialização de nossos produtos é revolucionário no mercado	28	1	5	2,68	1,33
MC02 Nossos lançamentos são apenas pequenas mudanças de nossos produtos e serviços anteriores*	30	1	5	3,47	1,20
MC03 Em lançamentos de produtos e serviços, nossa empresa está frequentemente na vanguarda tecnológica	30	1	5	3,33	1,03
MC04 Novos produtos e serviços em nossa empresa muitas vezes nos levam a enfrentar novos concorrentes	30	1	5	<b>3,70</b>	0,95
ET01 Os recursos de P&D ou de desenvolvimento de produtos da nossa empresa não são suficientes para lidar com as necessidades de desenvolvimento de novos produtos e serviços*	30	1	5	2,27	1,26
ET02 Os principais executivos da empresa estão dispostos a assumir riscos para aproveitar e explorar oportunidades de crescimento	31	1	5	4,00	1,06
ET03 Os principais executivos procuram constantemente soluções incomuns e inovadoras para problemas através do uso de pessoas criativas	32	1	5	3,66	1,23
ET04 Quando vemos novas maneiras de fazer as coisas, somos os últimos a adotá-las*	27	1	5	<b>4,11</b>	1,05
PC01 Estamos constantemente aperfeiçoando nossos processos comerciais	30	1	5	3,67	1,12
PC02 Durante os últimos cinco anos, nossa empresa desenvolveu novos métodos de gerenciar	30	1	5	3,63	1,30
PC03 Quando não podemos resolver um problema usando métodos convencionais, improvisamos novos métodos	31	2	5	<b>4,13</b>	0,72
PC04 Nossa empresa muda os métodos de produção a uma grande velocidade em comparação à nossa concorrência	29	1	5	2,97	1,43
CP01 Recebemos muito apoio dos gestores se quisermos experimentar novas maneiras de fazer as coisas	30	1	5	3,60	1,04
CP02 Em nossa empresa, aceitamos pessoas que fazem as coisas de maneira diferente	32	1	5	4,19	0,93
CP03 Estamos dispostos a experimentar novas maneiras de fazer as coisas e buscar soluções novas e incomuns	32	2	5	<b>4,38</b>	0,79
CP04 Encorajamos as pessoas a pensar e a se comportar de maneiras originais e inovadoras	32	1	5	4,25	1,14

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

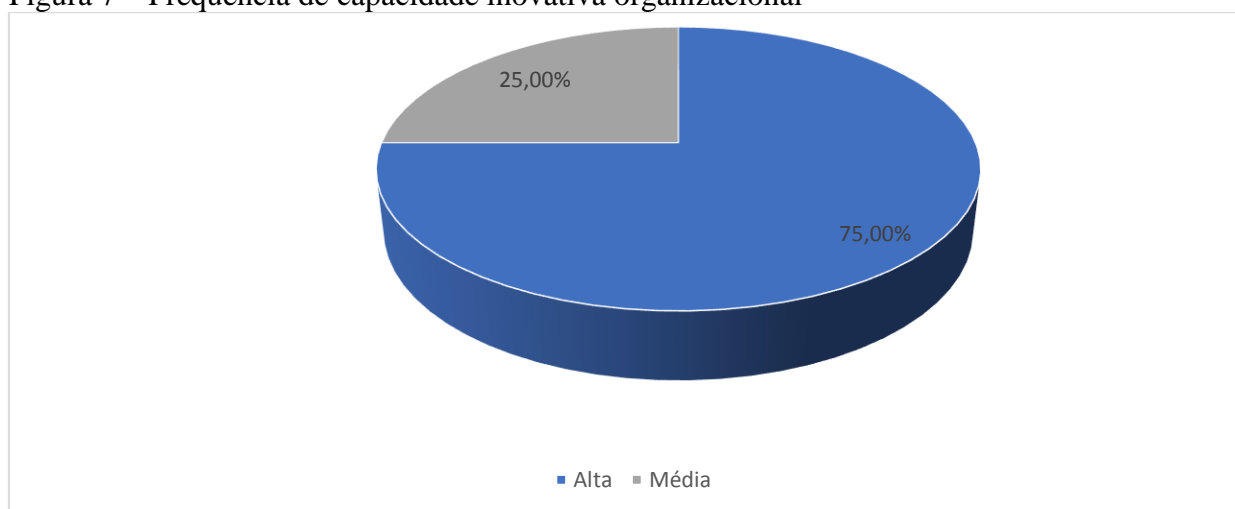
\*Perguntas invertidas

A capacidade inovativa comportamental destacou-se entre as demais dimensões, pois obteve a média 4,38 e desvio padrão de 1,01. Dentre os indicadores que se destacaram “Estamos dispostos a experimentar novas maneiras de fazer as coisas e buscar soluções novas e incomuns” (média 4,38 e desvio padrão de 0,79), “Encorajamos as pessoas a pensar e a se comportar de maneiras originais e inovadoras” (média 4,25 e desvio padrão 1,14) e “Em nossa empresa, aceitamos pessoas que fazem as coisas de maneira diferente” (média 4,19 e desvio padrão 0,93). Dados esses que indicam que segundo a percepção dos gerentes, o comportamento inovativo organizacional nas empresas residentes em ambientes inovativos é a grande potencialidade das capacidades inovativas organizacionais.

#### 4.2.3 Análises dos níveis de capacidade inovativa organizacional e suas dimensões

Na figura 8 são apresentados os níveis de percepção das cinco dimensões de capacidade inovativa organizacional conforme padronização de Lopes (2016), de acordo com as respostas apresentadas no instrumento de avaliação. Através do exposto pode ser constatado que 75,00% dos gestores que trabalham em empresas residentes em Parques Tecnológicos percebem haver alta capacidade que a empresa em que trabalha possui alta capacidade inovativa organizacional (figura 7). Uma vez que 81,30% dos gestores percebem alto nível de capacidade inovativa comportamental, 64,50% alto nível de capacidade inovativa de processos, 50% alto nível de processo inovativo de produto, 48,40% alto nível de processo inovativo mercado e 43,80% alto nível de processo inovativo de estratégias.

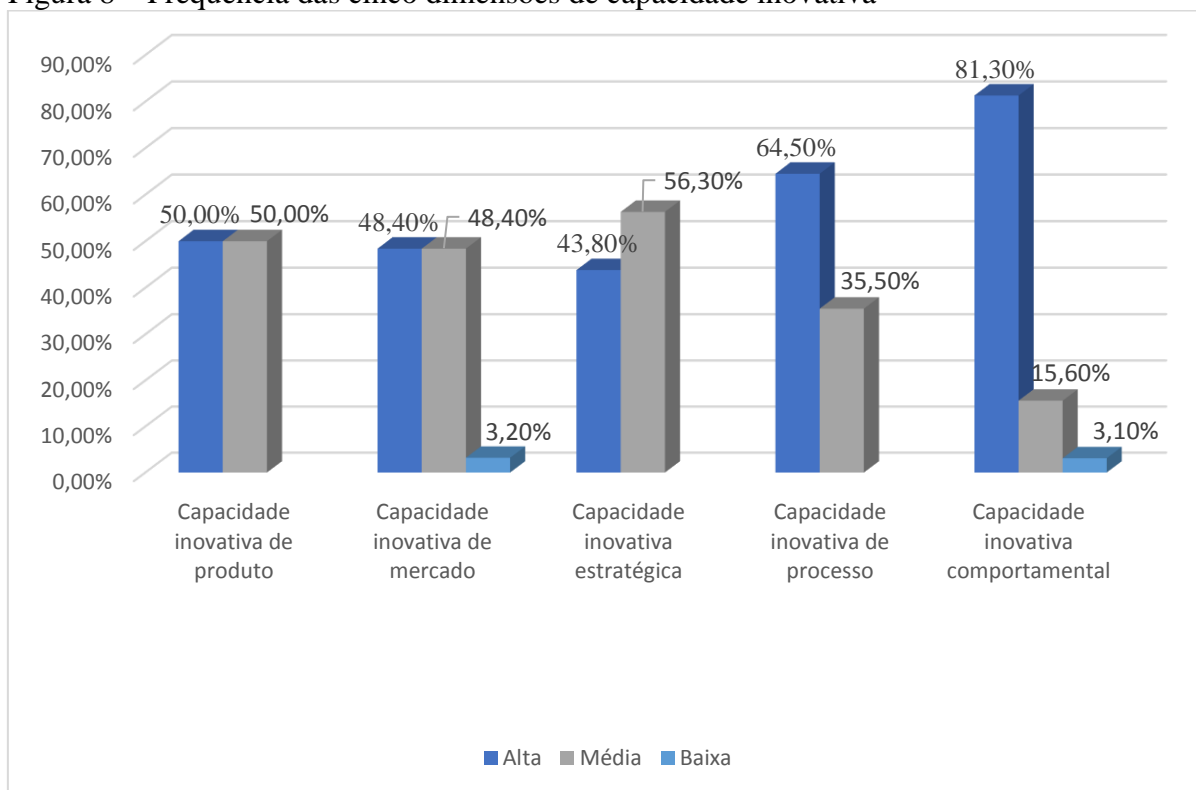
Figura 7 – Frequência de capacidade inovativa organizacional



Fonte: Dados da pesquisa, 2019

É importante salientar que um em cada quatro gestores (25%) percebe as capacidades inovativas organizacionais moderadas, sendo significativos os níveis com relação as capacidades inovativas de estratégias (56,30%), produto (50,00%), mercado (48,40%) e processo (35,50%), apenas com relação a capacidade inovativa comportamental obteve-se baixo índice de percepção moderada (15,60%). Nenhum gestor percebe baixa capacidade inovativa organizacional, sendo que pontualmente nas dimensões de mercado (3,20%) e de comportamento (3,10%) a amostra apresentou baixa percepção de capacidade de inovação.

Figura 8 – Frequência das cinco dimensões de capacidade inovativa



Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Neste sentido, na tabela 13 são apresentados os cruzamentos do perfil dos gestores e capacidade inovativa organizacional. Considerando que 75,0% dos gestores apresentam alto nível de capacidade inovativa organizacional, as categorias de análise geração e gênero, não apresentam diferenças expressivas. Já com relação a escolaridade, tipo de vínculo com a propriedade da empresa e crença religiosa houve diferenças significativas, todos gerentes com ensino médio (100,0%) apresentam níveis moderados de capacidades inovativas, reduzida espiritualidade no trabalho com relação aos que possuem ensino superior (77,3%) e pós graduados (100,0%); já com relação a propriedade da empresa, os gerentes que são

funcionários (64,3%), enquanto os proprietários obtiveram o score máximo (83,3%) possuem alta espiritualidade no trabalho; quanto aos vínculos religiosos, os gerentes que não possuem vínculo religioso (61,5%) possuem alto nível de capacidade inovativa organizacional, enquanto os que possuem vínculo religioso (84,2%) possuem alto nível de capacidade inovativa organizacional.

Tabela 13 – Cruzamento do perfil dos gestores e capacidade inovativa

Dados do Perfil dos Gestores		Capacidade inovativa		Total
		Alta	Média	
Geração	Y	15	6	21
		71,4%	28,6%	100,0%
	X	9	2	11
		81,8%	18,2%	100,0%
Gênero	Feminino	4	2	6
		66,7%	33,3%	100,0%
	Masculino	19	6	25
		76,0%	24,0%	100,0%
	Prefiro não dizer	1	0	1
		100,0%	0,0%	100,0%
Escolaridade	Ensino médio	0	3	3
		0,0%	<b>100,0%</b>	100,0%
	Ensino superior	17	5	22
		77,3%	22,7%	100,0%
	Pós-Graduado	7	0	7
		<b>100,0%</b>	0,0%	100,0%
É um dos proprietários da empresa	Não	9	5	14
		<b>64,3%</b>	35,7%	100,0%
	Sim	15	3	18
		<b>83,3%</b>	16,7%	100,0%
Possui crença religiosa	Não	8	5	13
		<b>61,5%</b>	38,5%	100,0%
	Sim	16	3	19
		<b>84,2%</b>	15,8%	100,0%
<b>Total</b>		24	<b>8</b>	32
		75,0%	25,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Na tabela 14 são apresentados os cruzamentos do perfil das empresas e capacidades inovativas organizacionais. Considerando que 75,0 % dos gestores apresentam alto nível de espiritualidade no trabalho o setor em que a empresa atua, o porte da empresa e se trabalha com TI, apresentam diferenças significativas quanto a capacidade inovativa. Em relação ao setor em que a empresa atua, Gestores que trabalham em empresas de comercial (60,0%) apresentaram reduzida capacidade inovativa organizacional com relação aos que trabalham em empresas do setor industrial (80,0%), prestação de serviço (76,2%) e rural (100,0%); já em relação aos gestores que trabalham em empresas de porte médio (42,9%) e grande (33,3%) apresentaram

reduzida espiritualidade no trabalho com relação ao que trabalham em empresas com porte micro (90,0%) e em pequena (100,0%); no que tange as empresas que trabalham com TI, (65%) dos gestores apresentam altos níveis de capacidade inovativa organizacional, índice reduzido em relação aos que não trabalham de (91,7%).

Tabela 14 – Cruzamento do perfil das empresas em que os gestores atuam e capacidade inovativa dos gestores

Perfil das empresas em que os gestores atuam		Capacidade inovativa		Total
		Alta	Média	
Setor que a empresa em que trabalha atua	Comercial	3	2	5
		<b>60,0%</b>	40,0%	100,0%
	Industrial	4	1	5
		80,0%	20,0%	100,0%
	Prestação de Serviço	16	5	21
		76,2%	23,8%	100,0%
	Rural	1	0	1
		100,0%	0,0%	100,0%
Porte da empresa em que trabalha	Grande	1	2	3
		<b>33,3%</b>	66,7%	100,0%
	Média	3	4	7
		<b>42,9%</b>	57,1%	100,0%
	Micro	17	3	20
		90,0%	10,0%	100,0%
	Pequena	2	0	2
		100,0%	0,0%	100,0%
Você trabalha com TI	Não	11	1	12
		91,7%	8,3%	100,0%
	Sim	13	7	20
		<b>65%</b>	35%	100,0%
Total	24	<b>8</b>	32	
	75,0%	25,0%	100,0%	

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

#### 4.3 ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO E CAPACIDADE INOVATIVA ORGANIZACIONAL

Em seguida, com o propósito de estabelecer as relações entre a espiritualidade no trabalho e a capacidade inovativa organizacional, considerando as percepções dos gestores de empresas residentes em ambiente inovativo, recorreu-se à análise de correlação entre os construtos. Para tanto, calculou-se o coeficiente de correlação de Pearson, que mede a intensidade de relação linear entre duas indicadores (HAIR et al., 2009). Neste mesmo sentido, Lopes (2016) indica que em estatística descritiva, coeficiente de correlação de Pearson tem como objetivo encontrar e mensurar o grau de relação entre duas indicadores, ou seja, um coeficiente de correlação, envolvendo dados contínuos conhecidos como “r de Pearson”.



Podendo assumir valores positivos (+) ou negativos (-). A magnitude de “r” indica quão próximos da "reta" estão os pontos individuais. Sendo que, quando o r se aproxima de -1 indica pouca dispersão, e uma correlação muito forte e negativa, também significa uma correlação negativa perfeita entre os dois indicadores, isto é, se uma aumenta a outra sempre diminui. Na tabela 15 são apresentados a classificação para o coeficiente.

Tabela 15 – Classificação do coeficiente de correlação de Pearson

Valor de r (+ ou -)	Interpretação
0,00	Nula
0,01 a 0,20	Íntima fraca
0,21 a 0,40	Fraca
0,41 a 0,60	Moderada
0,61 a 0,80	Forte
0,81 a 0,99	Íntima forte
10	Perfeita

Fonte: Lopes (2016)

Para melhor entendimento das relações, as análises serão divididas em três etapas: entre as dimensões de espiritualidade no trabalho (azul); entre as dimensões de capacidade inovativa organizacional (amarelo); e entre as dimensões de espiritualidade no trabalho e capacidade inovativa organizacional (verde), conforme quadro 14.

Quadro 14 – Correlações das dimensões de ESP e CPI

		PD	MC	ET	PC	CP	TS	SC	AV	ST
PD	Correl. P.	1								
	Sig. (2 ext.)									
MC	N	34								
	Correl. P.	<b>,680**</b>	1							
ET	Sig. (2 ext.)	,000		1						
	N	34	34							
PC	Correl. P.	<b>,539**</b>	<b>,402*</b>	<b>,541**</b>	1					
	Sig. (2 ext.)	,001	,018	,001						
CP	N	34	34	34	34					
	Correl. P.	<b>,501**</b>	,281	<b>,487**</b>	<b>,525**</b>	1				
TS	Sig. (2 ext.)	,003	,107	,004	,001					
	N	34	34	34	34	34				
SC	Correl. P.	<b>,384*</b>	,091	,327	,143	<b>,609**</b>	1			
	Sig. (2 ext.)	,030	,621	,068	,434	,000				
AV	N	32	32	32	32	32	32			
	Correl. P.	<b>,478**</b>	<b>,360*</b>	<b>,462**</b>	,308	<b>,358*</b>	<b>,566**</b>	1		
ST	Sig. (2 ext.)	,006	,043	,008	,086	,044	,001			
	N	32	32	32	32	32	32	32		
ST	Correl. P.	<b>,496**</b>	,220	<b>,434*</b>	<b>,470**</b>	<b>,729**</b>	<b>,736**</b>	<b>,619**</b>	1	
	Sig. (2 ext.)	,004	,227	,013	,007	,000	,000	,000		
ST	N	32	32	32	32	32	32	32	32	
	Correl. P.	-,028	-,067	,044	,147	,294	<b>,555**</b>	,248	,253	1
ST	Sig. (2 ext.)	,878	,715	,810	,423	,102	,001	,172	,162	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

\* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

No quadro 14 nota-se que em 82,61% dos casos significativos obteve-se coeficientes de correlação de 0,402 a 0,736, indicando-se que grande parte das correlações têm intensidade moderada a forte (LOPES, 2016). Entre as dimensões de espiritualidade no trabalho 100,00% das relações significativas são moderadas a fortes, resultado semelhante aos estudos de Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003), Rego, Souto e Pina-Cunha (2007), Padhan, Jena e Soto (2017), e Milliman, Gatling e Kim (2018). Enquanto as relações de capacidade inovativa organizacional 90% são moderadas a fortes e 10% intima forte semelhante aos estudos de Wang e Ahmed (2004). Já entre as dimensões de espiritualidade no trabalho e capacidade inovativa organizacional, 70% das relações significativas são moderadas a forte e 30% fraca, sendo um resultado que possibilita responder de forma positiva a hipótese principal desse estudo.

#### **4.3.1 Correlação entre as dimensões de espiritualidade no trabalho**

Por meio da análise dos dados pode-se observar que estabelecem relações as seguintes dimensões: trabalho significativo (TS) com alinhamentos com os valores organizacionais (AV) 0,736, senso de transcendência (ST) 0,555, senso de comunidade (SC) 0,478; Senso de comunidade (SC) com alinhamentos com os valores organizacionais (AV) 0,619, trabalho significativo (TS) 0,478; Alinhamentos com os valores organizacionais (AV) com trabalho significativo (TS) 0,736, senso de comunidade (SC) 0,619; Senso de transcendência (ST) com trabalho significativo (TS) 0,555. Não constituíram relações significativas Senso de transcendência (ST) com senso de comunidade (SC) 0,248 e alinhamento com valores organizacionais (AV) 0,253.

No que tange à correlação das dimensões de espiritualidade no trabalho, marcada na cor azul na quadro 14 confere-se que, semelhantemente a estudos anteriores, como o de Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003), Rego, Souto e Pina-Cunha (2007), Padhan, Jena e Soto (2017), e Milliman, Gatling e Kim (2018), nenhum deles expôs correlação negativa. No geral, em relação às intensidades, a maioria dos coeficientes encontrados sinaliza para uma forte associação entre as dimensões.

Destacou-se a relação entre alinhamentos com os valores organizacionais (AV) com trabalho significativo (TS) 0,736 obtendo forte associação, semelhante a encontrada no estudo de Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003) com 0,63, e superior a Rego, Souto e Pina-Cunha (2007) 0,27, Padhan, Jena e Soto (2017) 0,45, e Milliman, Gatling e Kim (2018) 0,55. Também alinhamento com os valores organizacionais (AV) com senso de comunidade (SC) 0,619, obteve forte associação, semelhante a Rego, Souto e Pina-Cunha (2007) 0,61; inferior as

relações dos estudos de estudos de Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003) 0,82, e superior as associações dos estudos de Milliman, Gatling e Kim (2018) 0,59 e Padhan, Jena e Soto (2017) 0,48.

Neste sentido, tais constatações sugerem que possuir os valores pessoais dos gestores alinhados com os valores da organização influencia diretamente a significação do trabalho para o indivíduo, o trabalho em equipe e o aporte a sociedade. Tais achados confirmam a teoria de Tamayo (2007b) que os valores pessoais estabelecem forte relação com o comportamento organizacional, sendo eles metas motivacionais do indivíduo que expressam intenções e desejos para sua vida, exercendo papel dominante em seu comportamento no trabalho. Estudos de Rego, Pina-Cunha e Souto (2007) sobre a espiritualidade dos líderes, acrescenta que os gestores que procuram ser úteis a sociedade, preocupando-se com o meio em que vivem como um todo, e não apenas com interesses particulares da organização ou acionistas, alimentam o sentimento de alinhamento dos indivíduos com a organização.

#### **4.3.2 Correlação entre as dimensões de capacidade inovativa organizacional**

Capacidade inovativa de produto (PD) com capacidade inovativa de estratégia (ET) 0,731, capacidade inovativa de mercado (MC) 0,680, capacidade inovativa de processo (PC) 0,539, capacidade inovativa comportamental (CP) 0,501; Capacidade inovativa de mercado (MC) com capacidade inovativa de estratégia (ET) 0,894, capacidade inovativa de produto (PD) 0,680, processo 0,402; Capacidade inovativa de estratégia (ET) com capacidade inovativa de mercado (MC) 0,894, capacidade inovativa de produto (PD) 0,731, capacidade inovativa de processo (PC) 0,541, capacidade inovativa comportamental (CP) 0,487; Capacidade inovativa de processo (PC) com capacidade inovativa de estratégia (ET) 0,541, capacidade inovativa de produto (PD) 0,539, capacidade inovativa de mercado (MC) 0,402, capacidade inovativa comportamental (CP) 0,525; Capacidade inovativa comportamental (CP), capacidade inovativa de processo (PC) 0,525, capacidade inovativa de produto (PD) 0,501, capacidade inovativa de estratégia (ET) 0,487. Não constituíram relações significativas capacidade inovativa de mercado (MC) e capacidade inovativa comportamental (CP) 0,281.

Ao analisar especificamente a relação entre as dimensões que compõem o construto capacidade inovativa organizacional, sinalizada na cor amarela no quadro 14, constata-se que todos os valores de coeficiente de correlação são positivos, mostrou-se que os indicadores têm o mesmo sentido de associação. Quanto às intensidades das correlações, a maior parte delas

pode ser considerada como moderada, tendo em vista que se encontram no intervalo compreendido entre 0,402 e 0,680 (LOPES, 2016).

No entanto, observa-se que os maiores coeficientes de correlação obtidos referem-se à associação entre capacidade inovativa de estratégia (ET) e capacidade inovativa de mercado (MC) 0,894, capacidades inovativa de estratégia (ET) e capacidade inovativa de produto (PD) 0,731 e capacidade inovativa de mercado (MC) e capacidade inovativa de produto (PD) 0,680, formando um círculo virtuoso entre essas três dimensões. Esse resultado sugere que as estratégias de P&D e desenvolvimento de novos produtos e serviços, de assumir riscos para aproveitar e explorar oportunidades de crescimento, criando soluções incomuns e inovadoras, estão fortemente associadas a mudanças, aperfeiçoando e recriação de processos comerciais, produtos e serviços e a vanguarda tecnológica. Portanto produto, mercado e estratégia estão fortemente associados segundo a percepção dos gestores.

Para Wang e Ahmed (2004) a capacidade inovativa organizacional é um construto global onde a introdução de novos produtos ao mercado, ou abertura de novos mercados, combinam orientação estratégica com comportamento e processo inovadores. Esses achados demonstram que há uma capacidade inovativa global nas empresas de parques tecnológicos, sendo 90% das associações entre produto, mercado, estratégia, processo e comportamento, moderada a intimamente alta, confirmando ser um ambiente com alto índice de capacidade inovativa organizacional.

A única associação que não constitui relações significativa é a capacidade inovativa de mercado (MC) e a capacidade inovativa comportamental (CP) 0,281. Neste mesmo sentido, os achados de Wang e Ahmed (2004), sobre a associação das dimensões de capacidade inovativa de mercado (MC) e capacidade inovativa de processo (PC), juntamente com capacidade inovativa comportamental (CP) e capacidade inovativa de produto (PD) apresentam as associações mais reduzidas. Aprofundando, nota-se que a nível dos indicadores dessas dimensões, percebe-se que os indicadores de capacidade inovativa comportamental estão intimamente ligados ao comportamento dos indivíduos que constituem a organização e suas relações com a inovação, enquanto nas demais dimensões existe uma ligação elevada com o comportamento dos produtos e serviços em relação a inovação. Corroborando, com essa diferença e baixa associação, no figura 8, 81,30% dos gerentes percebem o nível de capacidade inovativa comportamental da empresa como alto, enquanto 48,40% dos gestores percebem o nível de capacidade inovativa de mercado alto.

### **4.3.3 Correlação entre as dimensões de espiritualidade no trabalho e capacidade inovativa organizacional**

Por meio da análise dos dados pode-se observar que estabelecem relações as seguintes dimensões: trabalho significativo (TS) com capacidade inovativa comportamental (CP) 0,609, capacidade inovativa de produto (PD) 0,384; Senso de comunidade (SC) capacidade inovativa de mercado (MC) 0,360, capacidade inovativa de estratégia (ET) 0,462, capacidade inovativa comportamental (CP) 0,358; Alinhamentos com os valores organizacionais (AV) com capacidade inovativa comportamental (CP) 0,729, capacidade inovativa de produto (PD) 0,496, capacidade inovativa de processo (PC) 0,470, capacidade inovativa de estratégia (ET) 0,434.

Não estabeleceram relações significativas as dimensões senso de transcendência (ST) com capacidade inovativa de mercado (MC) -0,067, capacidade inovativa de produto (PD) -0,028, capacidade inovativa de estratégia (ET) 0,044, capacidade inovativa de processo (PC) 0,147, e capacidade inovativa comportamental (CP) 0,294; Trabalho significativo (SC) com capacidade inovativa de mercado (MC) 0,091, capacidade inovativa de processo (PC) 0,143 e capacidade inovativa de estratégia (ET) 0,327; alinhamento com os valores organizacionais (AV) com capacidade inovativa de mercado (MC) 0,220; Senso de comunidade com capacidade inovativa de processo (PC) 0,308.

Ao considerar o relacionamento entre as dimensões de espiritualidade no trabalho e as dimensões de capacidade inovativa organizacional, destacado na cor verde quadro 14, pode-se afirmar que os resultados demonstram associações significativas positivas e existência, na maioria dos casos, de correlações moderadas. Contudo, cabe evidenciar que as dimensões alinhamento com os valores organizacionais (AV) e capacidade inovativa comportamental (CP) (0,729) e trabalho significativo (TS) e capacidade inovativa comportamental (CP) (0,609) exibiram a maior correlação entre as os construtos, a qual se caracteriza como positiva e moderada. Tal achado remete ao entendimento de que quanto mais os gerentes percebem seus valores alinhados com a organização, e que o seu trabalho é significativo, maior o comportamento inovativo da organização.

No quadro 15 adiciona-se os construtos espiritualidade no trabalho e capacidade inovativa organizacional as correlações de suas dimensões, com o intuito de responder as hipóteses da pesquisa.

Quadro 15 – Correlações dos construtos ESP e CPI com suas dimensões

		PD	MC	ET	PC	CP	CPI	TS	SC	AV	ST	ESP
	Correl. P.	1										
PD	Sig. (2 ext.)											
	N	34										
	Correl. P.	<b>,680**</b>	1									
MC	Sig. (2 ext.)	,000										
	N	34	34									
	Correl. P.	<b>,731**</b>	<b>,894**</b>	1								
ET	Sig. (2 ext.)	,000	,000									
	N	34	34	34								
	Correl. P.	<b>,539**</b>	<b>,402*</b>	<b>,541**</b>	1							
PC	Sig. (2 ext.)	,001	,018	,001								
	N	34	34	34	34							
	Correl. P.	<b>,501**</b>	,281	<b>,487**</b>	<b>,525**</b>	1						
CP	Sig. (2 ext.)	,003	,107	,004	,001							
	N	34	34	34	34	34						
	Correl. P.	,837**	,720**	,864**	,796**	,740**	1					
CPI	Sig. (2 ext.)	,000	,000	,000	,000	,000						
	N	34	34	34	34	34	34					
	Correl. P.	<b>,384*</b>	,091	,327	,143	<b>,609**</b>	<b>,410*</b>	1				
TS	Sig. (2 ext.)	,030	,621	,068	,434	,000	,020					
	N	32	32	32	32	32	32	32				
	Correl. P.	<b>,478**</b>	<b>,360*</b>	<b>,462**</b>	,308	<b>,358*</b>	<b>,513**</b>	<b>,566**</b>	1			
SC	Sig. (2 ext.)	,006	,043	,008	,086	,044	,003	,001				
	N	32	32	32	32	32	32	32	32			
	Correl. P.	<b>,496**</b>	,220	<b>,434*</b>	<b>,470**</b>	<b>,729**</b>	<b>,643**</b>	<b>,736**</b>	<b>,619**</b>	1		
AV	Sig. (2 ext.)	,004	,227	,013	,007	,000	,000	,000	,000			
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32		
	Correl. P.	-,028	-,067	,044	,147	,294	,090	<b>,555**</b>	,248	<b>,253</b>	1	
ST	Sig. (2 ext.)	,878	,715	,810	,423	,102	,622	,001	,172	,162		
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
	Correl. P.	,337	,133	,337	,322	<b>,605**</b>	<b>,457**</b>	,883**	,673**	,755**	,783**	1
ESP	Sig. (2 ext.)	,059	,467	,059	,072	,000	,008	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

\* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

A hipótese 1 (H1) é que o trabalho significativo (TS) dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa das empresas (CPI), por meio da análise das correlações (quadro 15), observou-se existir relação positiva e moderada entre ambos (0,410), sendo que o trabalho significativo (TS) estabelecem associação positiva e forte com a dimensão capacidade inovativa comportamental (CP) 0,609 e associação fraca com capacidade inovativa de produto (0,410). Com relação ao trabalho com significado estar relacionado positiva e fortemente a capacidade inovativa comportamental, Afsar e Badir (2017) afirmam que no setor de serviços, onde a flexibilidade e criatividade são requisitos comportamentais básicos, indivíduos que realizam seu trabalho significando-o, expressam um alto comportamento inovador.

Com base nos dados a hipótese 1 (H1) é aceita, tendo também como aceita H1a e H1e, ou seja, o trabalho significativo dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa das empresas, no que tange a capacidade inovativa de produto e comportamental (tabela 16).

Tabela 16 – Teste da hipótese 1 (H1) da pesquisa

Hipótese	Coefficiente de Pearson	Associação
<b>H1: O trabalho significativo dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa das empresas.</b>	<b>0,410</b>	<b>Aceita - moderada</b>
H1a: O trabalho significativo dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de produto das empresas.	0,384	Aceita - fraca
H1b: O trabalho significativo dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de mercado das empresas.	0,091	Rejeitada
H1c: O trabalho significativo dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa estratégica das empresas.	0,327	Rejeitada
H1d: O trabalho significativo dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de processo das empresas	0,143	Rejeitada
H1e: O trabalho significativo dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa comportamental das empresas	0,609	Aceita - forte

Fonte: dados da pesquisa, 2019

A hipótese 2 (H2) é que o senso de comunidade (SC) dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa das empresas (CPI), por meio da análise das correlações (tabela 17), observou-se existir relação positiva e moderada entre ambos (0,513), sendo que o senso de comunidade (SC) estabelecem associação positiva e moderada com a dimensão capacidade inovativa de produto (PD) 0,478 e capacidade inovativa estratégica (ET) (0,462); e associação fraca com capacidade inovativa de mercado (MC) (0,360) e capacidade inovativa comportamental (CP) (0,358).

Com base nos dados a hipótese 2 (H2) é aceita, tendo também como aceita H2a, H2b, H2c, e H2e, ou seja, o senso de comunidade dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa das empresas, no que tange a capacidade inovativa de produto, mercado, estratégia e comportamental.

Tabela 17 – Teste da hipótese 2 (H2) da pesquisa

Hipótese	Coefficiente de Pearson	Associação
<b>H2: O senso de comunidade dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa das empresas.</b>	<b>0,513</b>	<b>Aceita - moderada</b>
H2a: O senso de comunidade dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de produto das empresas.	0,478	Aceita - moderada
H2b: O senso de comunidade dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de mercado das empresas.	0,360	Aceita - fraca
H2c: O senso de comunidade dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa estratégica das empresas.	0,462	Aceita - moderada
H2d: O senso de comunidade dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de processo das empresas.	0,308	Rejeitada
H2e: O senso de comunidade dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa comportamental das empresas.	0,358	Aceita - Fraca

Fonte: dados da pesquisa, 2019

A hipótese 3 (H3) é que o alinhamento dos valores dos gestores com os valores organizacionais (AV) relaciona-se positivamente a capacidade inovativa das empresas (CPI),

por meio da análise das correlações (tabela 18), observou-se existir relação positiva e forte entre ambos (0,643), sendo que alinhamento com os valores organizacionais (AV) estabelecem associação positiva e forte com a dimensão de capacidade inovativa comportamental (CP) (0,729); associação moderada com as dimensões capacidade inovativa de produto (PD) 0,496 e capacidade inovativa estratégica (ET) (0,434) e capacidade inovativa de processo (PC) (0,470).

A forte relação entre a dimensão de espiritualidade no trabalho, alinhamento com valores organizacionais (AV) e a dimensão de capacidade inovativa organizacional, comportamental (CP) ganha respaldo nos estudos de Tamayo (2007b), que relaciona os valores pessoais dos trabalhadores e comportamento organizacional, pois defende que o indivíduo que possui suas metas pessoais, definidas pelo autor como metas motivacionais e expressão das desejos para sua vida, alinhadas com as metas organizacionais, exercem papel dominante em seu comportamento no trabalho.

Os estudos Tang (1998) também relacionam valores pessoais e organizacionais com fatores determinantes da inovação em produtos e processos, sendo que os últimos necessitam de orientação e apoio, compreendendo o estilo da liderança, valores organizacionais, missão, estratégia, estrutura, recursos e sistemas operacionais, sendo o comportamento e a gestão do conhecimento determinantes da capacidade inovativa organizacional.

Tabela 18 – Teste da hipótese 3 (H3) da pesquisa

Hipótese	Coefficiente de Pearson	Associação
<b>H3: O alinhamento dos valores dos gestores com os valores organizacionais relaciona-se positivamente a capacidade inovativa das empresas.</b>	<b>0,643</b>	<b>Aceita - forte</b>
H3a: O alinhamento dos valores dos gestores com os valores organizacionais relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de produto das empresas.	0,496	Aceita - moderada
H3b: O alinhamento dos valores dos gestores com os valores organizacionais relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de mercado das empresas.	0,220	Rejeitada
H3c: O alinhamento dos valores dos gestores com os valores organizacionais relaciona-se positivamente a capacidade inovativa estratégica das empresas.	0,434	Aceita - moderada
H3d: O alinhamento dos valores dos gestores com os valores organizacionais relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de processos das empresas.	0,470	Aceita - moderada
H3e: O alinhamento dos valores dos gestores com os valores organizacionais relaciona-se positivamente a capacidade inovativa comportamental das empresas	0,729	Aceita - forte

Fonte: dados da pesquisa, 2019

Com base nos dados a hipótese 3 (H3) é aceita, tendo também como aceita H3a, H3c, H3d e H3e, ou seja, alinhamento dos valores gestores com os valores organizacionais relaciona-se positivamente a capacidade inovativa das empresas, no que tange a capacidade inovativa de produto, estratégia, processo e comportamental.



A hipótese 4 (H4) é que o senso de transcendência dos gestores (ST) relaciona-se positivamente a capacidade inovativa das empresas (CPI), por meio da análise das correlações, observou-se não existir relação entre ambos, sendo nula também a associação com as dimensões de capacidade inovativa de produto (PD), capacidade inovativa de mercado (MC), capacidade inovativa estratégica (ET), capacidade inovativa de processo (PC) e capacidade inovativa comportamental (CP) (tabela 19).

Tabela 19 – Teste da hipótese 4 (H4) da pesquisa

Hipótese	Coefficiente de Pearson	Associação
H4: O senso de transcendência dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa das empresas.	0,090	Rejeitada
H4a: O senso de transcendência dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de produto das empresas.	-0,028	Rejeitada
H4b: O senso de transcendência dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de mercado das empresas.	-0,067	Rejeitada
H4c: O senso de transcendência dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa estratégica das empresas.	0,044	Rejeitada
H4d: O senso de transcendência dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de processo das empresas.	0,147	Rejeitada
H4e: O senso de transcendência dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa comportamental das empresas.	0,294	Rejeitada

Fonte: dados da pesquisa, 2019

A hipótese 5 (H5) é que a espiritualidade no trabalho dos gestores (ESP) relaciona-se positivamente a capacidade inovativa das empresas (CPI), por meio da análise das correlações (tabela 20), observou-se existir relação positiva e moderada entre ambos (0,457), sendo que a espiritualidade no trabalho dos gestores (ESP) estabelecem associação positiva e forte com a dimensão de capacidade inovativa comportamental (CP) (0,605).

Tabela 20 – Teste da hipótese 5 (H5) da pesquisa

Hipótese	Coefficiente de Pearson	Associação
<b>H5: A espiritualidade no trabalho dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa das empresas.</b>	<b>0,457</b>	<b>Aceita - moderada</b>
H5a: A espiritualidade no trabalho dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de produto das empresas.	0,337	Rejeitada
H5b: A espiritualidade no trabalho dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de mercado das empresas.	0,133	Rejeitada
H5c: A espiritualidade no trabalho dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa estratégica das empresas.	0,337	Rejeitada
H5d: A espiritualidade no trabalho dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa de processo das empresas.	0,322	Rejeitada
H5e: A espiritualidade no trabalho dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa comportamental das empresas.	0,605	Aceita - forte

Fonte: dados da pesquisa, 2019

Em estudo anterior de Afsar e Badir (2017), no qual a hipótese de pesquisa era a existência de correlação entre a percepção de espiritualidade no trabalho e capacidade inovativa comportamental, o autor encontrou um índice de associação de 0,44.

Com base nos dados a hipótese 5 (H5) é aceita, tendo também como aceita H5e, ou seja, alinhamento dos valores gestores com os valores organizacionais relaciona-se positivamente a capacidade inovativa das empresas, no que tange a capacidade inovativa comportamental.

Nesse sentido, sugere-se que quanto a espiritualidade no trabalho possui relação direta e positiva com a capacidade inovativa organizacional. Compete ainda enfatizar que as correlações significativas obtidas entre ambos construtos, e suas dimensões, foram todas positivas. Ademais, com exceção das relações de senso de transcendência que não obtiveram resultado significativo, as demais dimensões de ambos construtos obtiveram associações, sendo a mais forte (0,729) entre AV e CP. Quando se trata do construto espiritualidade no trabalho, a associação mais forte (0,605) se deu entre AV e TS. No construto capacidade inovativa a relação intimamente forte (0,894) foi entre PD e MC.

Esses resultados ilustram que os Parques Tecnológicos possuem um ambiente em que os gestores percebem uma forte relação entre o alinhamento com os valores organizacionais, em nível pessoal com a significação do trabalho e, a nível organizacional com capacidade inovativa comportamental da empresa. Também segundo os gestores, a nível organizacional, são ambientes que ocorrem relações significativas entre a capacidade inovativa de produto, mercado, estratégia, processo e comportamento, compondo um ambiente de capacidade inovativa organizacional geral.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E CONCLUSÃO

A presente pesquisa possibilitou analisar a perspectiva dos gestores de empresas residentes em Parques Tecnológicos do estado do Rio Grande do Sul no que tange a relação entre as temáticas espiritualidade no trabalho e capacidades inovativas organizacionais. Para alcançar os resultados foram estabelecidos quatro objetivos específicos, os quais em sua maioria foram utilizadas análises estatísticas dos dados oriundos da escala de espiritualidade no trabalho (WSS), da escala de capacidade inovativa organizacional (MCI) e do questionário sociodemográfico.

Dessa forma, atingiu-se os objetivos traçando o perfil dos gestores e das empresas, realizando a análise das dimensões de espiritualidade no trabalho dos gestores, analisando a capacidade inovativa organizacional das empresas residentes e por fim testando as relações entre a espiritualidade no trabalho dos gestores e capacidade inovativa organizacional, respondendo as hipóteses da pesquisa. Frente ao exposto, o levantamento do perfil dos gestores e das empresas serviu de elemento comparativo nas análises de cada temática, sendo expostas no desenvolver de ambas.

No que tange a espiritualidade no trabalho a dimensão alinhamento com os valores organizacionais obteve a média mais elevada (4,09) tendo os indicadores “eu sinto que meu local de trabalho está preocupado com a saúde dos trabalhadores” (4,43) e “ eu sinto que meu local de trabalho se preocupa com todos os seus trabalhadores” (4,29), com média mais elevada. Estes dados comprovam que as empresas residentes em Parques tecnológicos possuem atitudes e objetivos semelhantes aos seus trabalhadores, sendo um ambiente em que ocorre o alinhamento dos valores pessoais com os valores organizacionais.

Quanto aos níveis de percepção do construto espiritualidade no ambiente de trabalho, os respondentes apresentaram altos níveis (87,50%), equivalentes aos altos índices das dimensões senso de comunidade (93,80%), trabalho significativo (84,40%,) e alinhamento com os valores organizacionais (84,40%), demonstrando que os gestores dos parques percebem seu trabalho como significativo, trabalham conectados ao que lhes cercam, e que seus princípios e metas estão alinhados com os modelos e ações organizacionais. Em contraposição as demais dimensões, apenas 54,80% dos gestores apresentam alto nível de senso de transcendência, sendo que os indicadores da dimensão transcendência no trabalho que obtiveram as médias mais elevadas estão ligadas a sentir um estado positivo de energia, como felicidade, respeito e

paz, enquanto questões que se referem a ligações a algo misterioso e inexplicável tiveram as médias menores.

Os cruzamentos entre a espiritualidade no trabalho e o perfil dos gestores, não apresentaram diferenças expressivas nas categorias de análise geração e crença religiosa. Já com relação ao gênero, escolaridade, tipo de vínculo com a propriedade da empresa houve diferenças significativas: gerentes autodeclarados pertencentes ao gênero feminino (66,7%) apresentaram reduzida espiritualidade no trabalho em relação ao gênero masculino (92,0%); com relação a escolaridade, gerentes com ensino médio (66,7%) apresentaram reduzida espiritualidade no trabalho em relação aos que possuem ensino superior (99,90%) e pós graduados (85,7%); já com relação a propriedade da empresa, os gerentes que são funcionários apresentaram (71,4%), enquanto os gerentes que são proprietários obtiveram o score máximo (100%) possuem alta espiritualidade no trabalho. Tais dados são importantes contribuições empíricas na construção da teoria da temática espiritualidade no trabalho.

O construto capacidade inovativa organizacional teve a dimensão de capacidade inovativa comportamental com a média mais elevada (4,38) tendo os indicadores “estamos dispostos a experimentar novas maneiras de fazer as coisas e buscar soluções novas e incomuns” (4,38) e “encorajamos as pessoas a pensar e a se comportar de maneiras originais e inovadoras” (4,25), com média mais elevada. Dados esses que indicam que segundo a percepção dos gerentes, a cultura de flexibilidade e mudança *on time* presente nos Parques Tecnológicos, refletida no comportamento das empresas e dos seus integrantes, é a grande potencialidade das capacidades inovativas organizacionais de ambientes inovativos.

Tal achado reflete nos níveis de percepção da capacidade inovativa organizacional, os respondentes apresentaram altos níveis (75,00%), ou seja, três a cada quatro gerentes percebem altos índices de capacidade inovativa organizacional, enquanto o quarto percebe um índice moderado (25%). Aqui também o destaque foi a alta capacidade inovativa comportamental com índice de 81,30% enquanto as demais dimensões apresentaram índices moderados: processo (64,50%), produto (50,00%), mercado (48,40%) e estratégia (43,80%). Tais dados confirmam o a diferenciação do comportamento organizacional voltado a inovação em Parques Tecnológicos gaúchos.

Os cruzamentos do perfil dos gestores e capacidade inovativa organizacional não apresentam diferenças expressivas nas categorias de análise geração e gênero. Já com relação a escolaridade, tipo de vínculo com a propriedade da empresa e crença religiosa houve diferenças significativas, todos gerentes com ensino médio (100,0%) apresentam níveis moderados de capacidades inovativas, reduzida espiritualidade no trabalho com relação aos que possuem

ensino superior (77,3%) e pós graduados (100,0%); já com relação a propriedade da empresa, os gerentes que são funcionários (64,3%), enquanto os proprietários obtiveram o score máximo (83,3%) possuem alta espiritualidade no trabalho; quanto aos vínculos religiosos, os gerentes que não possuem vínculo religioso (61,5%) possuem alto nível de capacidade inovativa organizacional, enquanto os que possuem vínculo religioso (84,2%) possuem alto nível de capacidade inovativa organizacional.

Com relação aos cruzamentos do perfil das empresas e capacidades inovativas organizacionais ocorreram diferenças significativas nas categorias: setor em que a empresa atua, o porte da empresa e se trabalha com TI. Em relação ao setor em que a empresa atua, Gestores que trabalham em empresas de comercial (60,0%) apresentaram reduzida capacidade inovativa organizacional com relação aos que trabalham em empresas do setor industrial (80,0%), prestação de serviço (76,2%) e rural (100,0%); já em relação aos gestores que trabalham em empresas de porte médio (42,9%) e grande (33,3%) apresentaram reduzida espiritualidade no trabalho com relação ao que trabalham em empresas com porte micro (90,0%) e em pequena (100,0%); no que tange as empresas que trabalham com TI, (65%) dos gestores apresentam altos níveis de capacidade inovativa organizacional, índice reduzido em relação aos que não trabalham de (91,7%).

O quarto objetivo específico de análise das correlações entre espiritualidade no trabalho e capacidades inovativas organizacionais obteve 82,61% das associações significativas de moderada a forte com coeficientes de correlação de 0,402 a 0,736. Entre as dimensões de espiritualidade no trabalho, 100,00% das relações significativas são moderadas a fortes, enquanto as relações entre as dimensões de capacidade inovativa organizacional variam entre moderadas a fortes (90%) e intimamente forte (10%), dados semelhantes aos estudos apresentados sobre as temáticas.

Dentre as dimensões de espiritualidade no trabalho destacou-se a relação entre alinhamentos com os valores organizacionais (AV) com trabalho significativo (TS) 0,736 obtendo forte associação e com senso de comunidade (SC) 0,619, também obtendo forte associação. Dados que sugerem os valores pessoais dos gestores alinhados com os valores da organização influencia diretamente a significação do trabalho para o indivíduo, o trabalho em equipe e o aporte a sociedade.

As correlações entre as dimensões de capacidade inovativa organizacional, produto, mercado, estratégia, processo e comportamento, obtiveram 90% entre moderada a intimamente alta, confirmando ser um ambiente com alto índice de capacidade inovativa global. Tais achados dos Parques Tecnológicos gaúchos, corroboram a teoria de Wang e Ahmed (2004) que

a capacidade inovativa organizacional é um construto global onde a introdução de novos produtos ao mercado, ou abertura de novos mercados, combinam orientação estratégica com comportamento e processo inovadores.

No que diz respeito às correlações e associações realizadas entre os níveis dos construtos encontrou-se relações significativas moderadas a forte (70%) e fraca (30%), sendo um resultado que possibilita responder de forma positiva a hipótese principal desse estudo, sendo aceita a hipótese 5 (H5) em que há relação positiva entre a espiritualidade no trabalho dos gestores e a capacidade inovativa organizacional. Entre as dimensões das temáticas, destacou-se a relação significativa e positiva entre alinhamento com os valores organizacionais (AV) e capacidade inovativa comportamental (CP) (0,729) e trabalho significativo (TS) e capacidade inovativa comportamental (CP) (0,609). Tal achado remete ao entendimento de que quanto mais os gerentes percebem seus valores alinhados com a organização, e que o seu trabalho é significativo, maior o comportamento inovativo da organização, assim os valores pessoais dos gestores alinhados com os valores da organização influenciam diretamente a significação do trabalho para o indivíduo, o trabalho em equipe e o aporte a sociedade.

Por meio da análise de correlação alcançou-se o resultado que a hipótese 1 (H1) de que o trabalho significativo (TS) dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa das empresas (CPI) aceita, relacionando TS positivamente com PD e CP. Também a hipótese 2 (H2) de que o senso de comunidade (SC) dos gestores relaciona-se positivamente a capacidade inovativa das empresas (CPI) é aceita, relacionando SC positivamente com PD, ET, MC e CP.

A hipótese 3 (H3) de que o alinhamento dos valores dos gestores com os valores organizacionais (AV) se relaciona positivamente a capacidade inovativa das empresas (CPI) é aceita, relacionando AV positivamente com CP, PD, ET e PC. A forte relação entre a dimensão de espiritualidade no trabalho, alinhamento com valores organizacionais (AV) e a dimensão de capacidade inovativa organizacional, comportamental (CP) confirma a relação entre os valores pessoais dos trabalhadores e comportamento organizacional, pois defende que o indivíduo que possui suas metas pessoais, definidas pelo autor como metas motivacionais e expressão das desejos para sua vida, alinhadas com as metas organizacionais, exercem papel dominante em seu comportamento no trabalho.

A hipótese 4 (H4) de que o senso de transcendência dos gestores (ST) relaciona-se positivamente a capacidade inovativa das empresas (CPI), por meio da análise das correlações, observou-se não existir relação entre ambos, sendo nula também as associações com as dimensões de capacidade inovativa.

A hipótese 5 (H5) é que a espiritualidade no trabalho dos gestores (ESP) relaciona-se positivamente a capacidade inovativa das empresas (CPI), por meio da análise das correlações (tabela x), observou-se existir relação positiva e moderada entre ambos (0,457), sendo que a espiritualidade no trabalho dos gestores (ESP) estabelecem associação positiva e forte com a dimensão de capacidade inovativa comportamental (CP) (0,605), ou seja, o alinhamento dos valores gestores com os valores organizacionais relaciona-se positivamente a capacidade inovativa das empresas, no que tange a capacidade inovativa comportamental.

Nesse sentido, sugere-se que quanto a espiritualidade no trabalho possui relação direta e positiva com a capacidade inovativa organizacional. Compete ainda enfatizar que as correlações significativas obtidas entre ambos construtos, e suas dimensões, foram todas positivas. Ademais, com exceção das relações de senso de transcendência que não obtiveram resultado significativo, as demais dimensões de ambos construtos obtiveram associações, sendo a mais forte (0,729) entre AV e CP. Quando se trata do construto espiritualidade no trabalho, a associação mais forte (0,605) se deu entre AV e TS. No construto capacidade inovativa a relação intimamente forte (0,894) foi entre PD e MC.

As relações realizadas entre os níveis dos construtos, inclusive em relação aos dados sociodemográficos, ilustram que os Parques Tecnológicos possuem um ambiente em que os gestores percebem uma forte relação entre o alinhamento com os valores organizacionais, em nível pessoal com a significação do trabalho e, a nível organizacional com capacidade inovativa comportamental da empresa. Também segundo os gestores, a nível organizacional, são ambientes que ocorrem relações significativas entre a capacidade inovativa de produto, mercado, estratégia, processo e comportamento, compondo um ambiente de capacidade inovativa organizacional geral.

Entre as contribuições deste estudo destacam-se o estudo bibliométrico, as escalas de mensuração de espiritualidade no trabalho e capacidade inovativa organizacional, bem como as correlações e associações realizadas entre os níveis dos construtos, inclusive em relação aos dados sociodemográficos. O estudo bibliométrico permitiu constatar que a produção científica relacionada à espiritualidade no trabalho no período compreendido entre 1998 e 2017 aumentou gradativamente atingindo seu ápice no ano de 2017 (57). Esse tema é assunto recorrente nas publicações das últimas duas décadas, contudo nos últimos quatro anos 2014, 2015, 2016 e 2017, ocorreram 139 publicações, correspondendo a 65,000 % do total produções dos últimos 20 anos, possibilitando inferir que o tema é contemporâneo e está em ascensão, sendo inserido recorrentemente em novas pesquisas científicas. No que tange às publicações, a maioria está relacionada a duas áreas temáticas: administração (*management*) e negócios (*business*) com

60,564% (129) do total de publicações, o que demonstra o interesse do campo dos estudos organizacionais pela temática.

Os autores que lideram o número de publicações relacionadas ao tema são Louis W. "Jody" Fry, que também possui a autoria do artigo mais citado na WOS, *Toward a theory of spiritual leadership* (2003), e o professor Badrinarayan Shankar Pawar, ambos com 2.817 % (6) de publicações cada, amplamente utilizados nessas dissertações.

Já em relação aos *hot topics*, verificou-se que os principais temas relacionados a espiritualidade no trabalho foram: valores (m=6,5), religião (m=6,0), liderança (m=6,0), performance (m=5,5), desenvolvimento (m=5,5) e propósito (m=4,9), sendo que até mesmo temas emergentes como bem-estar, engajamento, *burnout* e florescimento aparecem nos hot-topics. Tais resultados obtidos neste estudo bibliométrico sobre espiritualidade no trabalho servem para traçar padrões de produtividade sobre o tema.

Quanto as escalas de mensuração das temáticas, no que se refere a escala de espiritualidade no trabalho (WSS), utilizou-se os indicadores de Ashmos; Duchon (2000), Milliman; Czaplewski e Ferguson (2003), Rego, Souto e Pina-Cunha (2007), Siqueira et al. (2014), Padhan et al. (2017), Milliman; Gatling; Kim (2018), construindo uma escala de quatro dimensões recorrentes na literatura: trabalho significativo (TS), senso de comunidade (SC), alinhamento com os valores organizacionais (AV) e senso de transcendência (ST). Os achados desta pesquisa contribuem com a solidificação dos conceitos sobre espiritualidade no trabalho como sentido de integração entre significado, conexão, valores pessoais em um contexto maior, alinhando e potencializando o desenvolvimento organizacional.

Da mesma forma a escala de capacidade inovativa organizacional (CPI) traduzida de Wang e Ahmed (2004) possibilitou uma visão global das organizações, encontrando as potencialidades de inovação nas dimensões de produto (PD), mercado (MC), estratégia (ET), processo (PC) e comportamento (CP). Solidificando o conceito de que capacidade inovativa organizacional é a capacidade global de uma organização de introduzir novos produtos ao mercado, ou desbravar novos mercados, combinando orientação estratégica, com processo e comportamento inovadores. Essas escalas poderão ser aplicadas auxiliando o diagnóstico das empresas de ambiente inovativo e do mercado amplo de suas capacidades inovativas organizacionais.

As considerações deste estudo, que sopesaram, especialmente, os cenários vivenciados pelas empresas investigadas, podem ser objetos de aplicações da gestão da cultura de inovação organizacional, particularmente dos valores organizacionais e da gestão da significação do trabalho, quando se deseja desenvolver a manifestação de espiritualidade no trabalho pelos



trabalhadores. Os gestores interessados em promover esses comportamentos podem, além de trabalhar os indicadores individuais, comumente apontadas na literatura, enfatizar os valores organizacionais e a significação do trabalho associados a esses comportamentos, como forma de garantir melhores resultados para sua organização.

Em termos gerais, a pesquisa ora em pauta buscou colaborar para os estudos no campo de comportamento organizacional, em específico, de espiritualidade no trabalho e capacidade inovativa organizacional, a partir da proposta de um desenho de pesquisa que articulou tais temáticas. Logo, acredita-se na sua relevância teórica e prática, reveste-se, assim, da capacidade potencial de agregar conhecimento ao entendimento dos temas explorados.

Quanto às limitações do estudo parte-se da sua abordagem restrita à pesquisa quantitativa medidos exclusivamente com base na percepção dos trabalhadores; a generalização que abordagens quantitativas permitem também deve ser relativizada, haja vista que embora a amostra contempla participantes da maioria dos Parques Tecnológicos, alguns não participaram, e a adesão foi mínima, o que pode ter interferido nos resultados. Do mesmo modo, as distintas regiões do estado que participaram podem possuir características específicas não generalizáveis. Também se destaca como limitação a dificuldade de comparação com outras pesquisas científicas congêneres, haja vista a escassez de estudos espiritualidade no trabalho em ambientes inovativos.

Outra limitação é o aspecto transversal desta pesquisa, pois características pontuais do período de realização da coleta podem ter contribuído para a existência de vieses. Ainda, a ausência de aprofundamento no que tange as associações dos níveis dos construtos com os dados sociodemográficos e ocupacionais, as quais apenas evidenciaram a existência, sem especificar como as associações ocorrem em cada segmento das variáveis. Por fim, percebe-se como limitação também o limitado número de instrumentos para mensurar temas comportamentais no âmbito de ambientes inovativos, pois a massa desenvolvida se adequa a labores tradicionais.

Outro viés limitador é o fato de os Parques Tecnológicos serem produto da interação entre universidades, Estado, empresas e comunidade, havendo diferenças na participação de cada um no contexto desse empreendimento, conforme a localidade e o corte temporal. Portanto, estas considerações e limitações abordadas servem como ponto de partida para o desenvolvimento de novos estudos sobre as temáticas e ambiente em questão.

No intuito de apresentar sugestões para futuros estudos, sugere-se o uso de abordagem qualitativa, utilizando como ferramenta de coleta de dados as escalas provenientes deste estudo. Nesta mesma direção, com base nos dados deste estudo exploratório, poderiam ser realizadas

pesquisas comparativas: entre gestores e trabalhadores que não exercem funções gerenciais; entre empresas residentes em ambientes inovativos e empresas residentes em outros tipos de ambientes; entre Parques Tecnológicos de outras regiões do Brasil, ou até de outro país; entre períodos temporais distintos, após uma mudança de governo ou de reitoria. Reaplicar esse estudo em uma amostra mais completa e estatística.

Sugere-se também reaplicar a pesquisa com indivíduos dos atores de um Parques Tecnológicos: universidades, Estado, empresas e comunidade. Recomenda-se, para concluir, que tal linha de investigação prossiga na busca de outros possíveis indicadores que se mostrem potencialmente capazes de atuar como antecedentes dos comportamentos de espiritualidade no trabalho e de inovação organizacional, como aquelas relacionadas ao contexto social e às características do trabalho dos indivíduos.

## 6 REFERÊNCIAS

- AFSAR, B.; BADIR, Y. Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. **Journal of Workplace Learning**, v. 29, n. 2, p. 95-109, 2017.
- AFSAR, B.; REHMAN, M. The relationship between workplace spirituality and innovative work behavior: the mediating role of perceived person-organization fit. **Journal of Management, Spirituality & Religion**, v. 12, n. 4, p. 329-353, 2015.
- AKTOUF, O. Administração e teorias das organizações contemporâneas: rumo a um humanismo radical crítico. **Organização & Sociedade**, v. 8, n. 21, p. 13-33, 2001.
- ALDRICH, J. R. Chemical ecology of the Heteroptera. **Annual Review of Entomology**, v. 33, n. 1, p. 211-238, 1988.
- ALI, A.; KRAPFEL, R. JR; LABAHN, D. Product innovativeness and entry strategy: impact on cycle time and break-even time. **Journal of Product Innovation Management**, v. 12, n. 1, p. 54-70, 1995.
- ALMEIDA, M. C. A ciência como bifurcação: uma homenagem a Ilya Prigogine. **Revista FAMECOS: mídia, cultura e tecnologia**, v. 1, n. 23, 2006.
- ANDERSON, P. This place hurts my spirit! **Journal for Quality & Participation**, v. 23, n. 4, p. 16-17, 2000.
- ANDREEVA, T.; CHAIKA, V. **Dynamic Capabilities**: what they need to be dynamic? St. Petersburg State University. São Petersburgo: Atoche 2007.
- ANDREWS, J.; SMITH, D.C. In search of marketing imagination: factors affecting the creativity of marketing programs for mature products. **Journal of Marketing Research**, v. 33, n. 5, p. 17-37, 1996.
- ANPROTEC. Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores. **Estudo de impacto econômico**: segmento de incubadoras de empresas do Brasil. 2016. Disponível em:  
<[http://www.anprotec.org.br/Relata/18072016%20Estudo\\_ANPROTEC\\_v6.pdf](http://www.anprotec.org.br/Relata/18072016%20Estudo_ANPROTEC_v6.pdf)>. Acesso em: 20 out. 2017.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ASHMOS, D.; DUCHON, D. Spirituality at work. **Journal of Management Inquiry**, v. 9, n. 2, p. 134-145, 2000.
- AZADEGAN, A. et al. Inovabilidade do fornecedor e o papel da aprendizagem interorganizacional no aprimoramento das capacidades do fabricante. **Journal of Supply Chain Management**, v. 44, n. 4, p. 14-35, 2008.

AZADEGAN, A.; DOOLEY, K.J. Supplier innovativeness, organizational learning styles and manufacturer performance: an empirical assessment. **Journal of Operations Management**, v. 28, n. 6, p. 488-505, 2010.

BARBIEUX, D. Proposição de um modelo de análise de capacidade inovativa: das informações à mudança tecnológica. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 35, 2011, Rio de Janeiro. **Anais do...** Rio de Janeiro: Anpad, 2011.

BARBOZA, R. A. B.; FONSECA, S. A.; RAMALHEIRO, G. C. F. O papel das políticas públicas para potencializar a inovação em pequenas empresas de base tradicional. **Revista de Gestão**, v. 24, n. 1, p. 58-71, 2017.

BARNEY, J. B. Firm resources and sustained competitive advantage. **Journal of Management**, v. 17, n. 1, p 99-120, 1991.

BARRETO, T. F.; THOMPSON, A. C. R.T.F; BASTOS, B. E. N.; FEITOSA, M. G. G. Além da visão romântica: desvelando os potenciais aspectos nocivos da Espiritualidade no ambiente de trabalho. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO DA FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 12, 2011. **Anais eletrônicos...** São Paulo: FEA/USP, 2011. Disponível em: <<http://sistema.semead.com.br/14semead/resultado/trabalhosPDF/1023.pdf>>. Acesso em: 19 out. 2017.

BAUER, R. **Gestão da mudança: caos e complexidade nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1999.

BELL, G. G.; ZAHEER, A. Geography, networks, and knowledge flow. **Organization Science**, v. 18, n. 6, p. 955-972, 2007.

BENEFIEL, M. Methodological issues in the study of spirituality at work. In: Org. NANDRAM S.S.; BORDEN M. E. **Spirituality and Business**. Springer, Berlin, Heidelberg, p. 33-44. 2010.

BENNIS, W. G. **Desenvolvimento organizacional: sua natureza, origens e perspectivas**. São Paulo: Edgard Blucher, 1972.

BOFF, L. **Sustentabilidade: o que é, o que não é**. Petrópolis: Vozes, 2015.

CAMERON, K. S.; DUTTON, J. E.; QUINN, R. E. **Foundations of positive organizational scholarship**. San Francisco: Berrett-Koehler, 2003.

CAMISÓN, C.; MONFORT-MIR, V. M. Measuring innovation in tourism from the Schumpeterian and the dynamic-capabilities perspectives. **Tourism Management**, v. 33, n. 4, p. 776-789, 2012.

CAPON, N.; FARLEY, J.U.; HULBERT, J.; LEHMANN, D.R. Profiles of product innovators among large US manufacturers. **Management Science**, v. 38, n. 2, p. 157-169, 1992.

CAVANAGH, G. F. Spirituality for managers: Context and critique. **Journal of Organizational Change Management**, v. 12, n. 3, p. 186-199, 1999.

- CAVANAGH, G. F.; BANDSUCH, M. R. Virtue as a benchmark for spirituality in business. **Journal of Business Ethics**, v. 38, n 1/2, p. 109-117, 2002.
- CETINDAMAR, D.; PHAAL, R.; PROBERT, D. Understanding Technology management as a dynamic capability: a framework for technology management activities. **Technovation**, v 29, p. 237-246, 2009.
- COHEN, W.M.; LEVINTHAL, D.A. Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation. **Administrative Science Quarterly**. n.35, p.128–152, 1990.
- CORREIO, M. R. W.; CABRAL, A. C. A.; SANTOS, S. M.; PESSOA, M.N.M.; ROLDAN, V. P. S. Capacidade inovativa: um estudo com empresas da indústria de vestuário do Ceará. **Gestão Contemporânea**, v. 10, n. 14, p. 91-118, 2013.
- CUNHA, A. G. **Dicionário etimológico da língua portuguesa**. ed. 2<sup>a</sup>., Revista e ampliada, Nova fronteira, Rio de Janeiro, 1982.
- DANIEL, J. L. The effect of workplace spirituality on team effectiveness. **Journal of Management Development**, v. 29, n. 5, p. 442-456, 2010.
- DANNEELS, E.; KLEINSCHMIDT, E.J. Product innovativeness from the firm's perspective: its dimensions and their relation with product selection and performance. **The Journal of Product Innovation Management**, v. 18, n. 6, p. 357-373, 2001.
- DEJOURS C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5.ed. São Paulo: Cortez, 1992.
- DEJOURS, C. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Trad. Frank Soudant et. al. Brasília: Paralelo 15: Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011. v. 125,
- DELANEY, C. The spirituality scale: Development and psychometric testing of a holistic instrument to assess the human spiritual dimension. **Journal of Holistic Nursing**, v. 23, n. 2, p. 145-167, 2005.
- DOYLE, P. Innovate or die. **Marketing Business**, v. 20, p. 3, 1998.
- DUCHON, D.; PLOWMAN, D.A. Nurturing the spirit at work: impact on work unit performance. **The Leadership Quarterly**, v. 16, n. 5, p. 807-833, 2005.
- EISENBERGER, R., et al. Reciprocation of perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, v. 86, n. 1, p. 42-55, 2001.
- EISENHARDT, K. M.; MARTIN, A. Dynamic capabilities: what are they? **Strategic Management Journal**, v. 21, n. 10/11, p. 1105–1121, 2000.
- EMMONS, R. A.; PALOUTZIAN, R. F. The psychology of religion. **Annual review of psychology**, v. 54, p. 377-402, 2003.

ESTIVALETE, V. de F. B.; ANDRADE, T. de. A influência dos valores organizacionais na percepção de suporte organizacional a partir da concepção dos trabalhadores do setor bancário. **Revista de Administração Mackenzie** (Mackenzie Management Review), v. 13, n. 3, 2012.

FIELD, A. **Descobrimo a estatística usando o SPSS. 2.** ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FONSECA, R. Inovação tecnológica e o papel do governo. **Parcerias Estratégicas**, v. 6, n. 13, p. 64-79, dez. 2001.

FONSECA, T. D.; O impacto das capacidades dinâmicas na inovação: Uma comparação entre empresas vinícolas da Região do Alentejo e da Região de Provence. 2012. 131f. **Dissertação** (Mestrado em Negócios Internacionais)– Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria.

FOSS, N. J.; LAURSEN, K.; PEDERSEN, T. Linking customer interaction and innovation: The mediating role of new organizational practices. **Organization Science**, v. 22, n. 4, p. 980-999, 2011.

FRY, L. W. Toward a theory of spiritual leadership. **The Leadership Quarterly**, v. 14, n. 6, p. 693-727, 2003.

FRY, L.W.; VITUCCI, S.; CEDILLO, M. Spiritual leadership and army transformation: theory, measurement, and establishing a baseline. **The Leadership Quarterly**, v. 16, n. 5, p. 835-862, 2005.

GARCIA- ZAMOR, J. C. Workplace spirituality and organizational performance. **Public Administration Review**, v. 63, n. 3, p. 355-363, 2003.

GIACALONE, R.A.; JURKIEWICZ, C.L. Right from Wrong: The Influence of Spirituality on Perceptions of Unethical Business Activities. **Journal of Business Ethics**, v. 46, n. 1, p. 85-97, 2003.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GREGORY, B.T.; ALBRITTON, M.D.; OSMONBEKOV, T. The mediating role of psychological empowerment on the relationships between P–O fit, job satisfaction, and in-role performance. **Journal of Business and Psychology**, v. 25, n. 4, p. 639–647, 2010

GUIMARÃES, S. K. Empreendedorismo intensivo em conhecimento no Brasil. **Caderno CRH**, v. 24, n. 63, 2011.

GUPTA, M.; KUMAR, V.; SINGH, M. Creating satisfied employees through workplace spirituality: a study of the private insurance sector in Punjab (India). **Journal of Business Ethics**, v. 122, n. 1, p. 79-88, 2014.

HALL, R. H. **Organizações: estruturas, processos e resultados.** São Paulo: Prentice Hall, 2004.

HEGEL, G. W. **A razão da história:** uma introdução geral à filosofia da história. 2.ed. São Paulo: Centauro, 2001.

HENARD, D.H.; SZYMANSKI, D.M. Why some new products are more successful than others. **Journal of Marketing Research**, v. 38, n. 3, p. 362-375, 2001.

HURLEY, R. F.; HULT, G. T. M. Innovation, market orientation, and organizational learning: an integration and empirical examination. **The Journal of Marketing**, v. 62, n. 3, p. 42-54, 1998.

HURT, H.T.; JOSEPH, K.; COOK, C.D. Scales for the measurement of innovativeness. **Human Communication Research**, v. 4, n. 1, p. 58-65, 1977.

IACONO, A.; SILVA DE ALMEIDA, C. A.; SEIDO NAGANO, M. Interação e cooperação de empresas incubadas de base tecnológica: uma análise diante do novo paradigma de inovação. **Revista de Administração Pública**, v. 45, n. 5, p. 1485-1516, 2011.

IBARRA, E.R. B; HERRERA, L. Capacidad de innovación y configuración de recursos organizativos. **Intangible Capital**, v. 5, n. 3, p. 301-320, 2009.

JUE, A. L. The demise and reawakening of spirituality in western entrepreneurship. **Journal of Human Values**, v. 13, n. 1, p.1-11, 2007

JUNG, D.I.; CHOW, C.; WU, A. The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: hypotheses and some preliminary findings. **The Leadership Quarterly**, v. 14, n. 4, p. 525-544, 2003.

JURKIEWICZ, C. L.; GIACALONE, R. A. A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. **Journal of Business Ethics**, v. 49, n. 2, p. 129-142, 2004.

KANDEMIR, D.; HULT, G. T. M. A conceptualization of an organizational learning culture in international joint ventures. **Industrial Marketing Management**, v. 34, n. 5, p. 430-439, 2005.

KARAKAS, F. Spirituality and performance in organizations: a literature review. **Journal of Business Ethics**, v. 94, n. 1, p. 89-106, 2010.

KINJERSKI, V.; SKRYPNEK, B. J. Measuring the intangible: development of the spirit at work scale, Paper presented at the Sixtyfit **Annual Meeting of the Academy of Management**, Atlanta, GA, 2006.

KINJERSKI, V. M.; SKRYPNEK, B. J. Defining spirit at work: finding common ground, **Journal of Organizational Change Management**, v. 17, n. 1, p. 26-42, 2004.

KNUDSEN, k. K.; ROMAN, P. M. Modeling the use of innovations in private treatment organizations: The role of absorptive capacity. **Journal of Substance Abuse Treatment**, v. 26, n. 1, p. 51-59, 2004.

KRISHNAKUMAR, S.; NECK, C.P. The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. **Journal of Managerial Psychology**, v. 17, n. 3, 153-164, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LOPES, L. F. D. **Métodos Quantitativos**. 1. ed. Santa Maria: UFSM, 2016.

MACIEL, C. M.; SILVA, A. F. Gerenciando pessoas utilizando modelos holísticos. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 12, n. 1, p. 35-58. Jan./Mar, 2008.

MARKIDES, C. Strategic innovation in established companies. **Sloan Management Review**, Spring, p. 31-42, 1998.

MAROCO, J.; GARCIA-MARQUES, T.. Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? **Laboratório de Psicologia**, v. 4, n. 1, p. 65-90, 2006.

MARQUES, J.; DHIMAN, S.; KING, R. Spirituality in the workplace: developing an integral model and a comprehensive definition. **Journal of American Academy of Business**, v. 7, n. 1, p. 81-91, 2005.

MARQUES, J.F. The spiritual worker: an examination of the ripple effect that enhances quality of life in-and outside the work environment. **Journal of Management Development**, v. 25, n. 9, p. 884-895, 2006.

MASAAKI, K.; SCOTT, S.K. The role of strategic alliances in high-technology new product development. **Strategic Management Journal**, v. 16, n. 8, p. 621-36, 1995.

MCTIC. **Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação**. Estudo de projetos de alta complexidade: indicadores de parques tecnológicos. Centro de apoio ao desenvolvimento tecnológico. Brasília, CDT/UnB, 2014. Disponível em: <[http://www.anprotec.org.br/Relata/PNI\\_FINAL\\_web.pdf](http://www.anprotec.org.br/Relata/PNI_FINAL_web.pdf)>. Acesso em: 20 out. 2017.

MEIRELLES, D. S.; CAMARGO, A. A. B. Capacidades Dinâmicas: O Que São e Como Identificá-las? **RAC-Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, p. 41-64, 2014.

MILLER, D.; FRIESEN, P.H. Strategy-making and environment: the third link. **Strategic Management Journal**, v. 4, n. 3, p. 221-35, 1983.

MILLIMAN, J., CZAPLEWSKI, A. J., FERGUSON, J. Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment. **Journal of Organizational Change Management**, v. 16, n. 4, p. 426-447, 2003.

MITROFF, I. I.; MITROFF, I.; DENTON, E. A. **A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace**. Jossey-Bass, 1999.

MITROFF, I.I. Do not promote religion under the guise of spirituality. **Organization**, v. 10, n. 2, p. 375-382, 2003.

MOREIRA-ALMEIDA, A.; LOTUFO NETO, F.; KOENIG, H. G. Religiousness and mental health: a review. **Revista Brasileira de Psiquiatria**, v. 28, n. 3, p. 242-250, 2006.

MOSQUERA, J. J. M. Um estado de consciência. In: TEIXEIRA, E. F. B.; MÜLLER, M. C.; DA SILVA, J. D. T. **Espiritualidade e qualidade de vida**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.

MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D. Abordagem crítica nos estudos organizacionais: concepção de indivíduo sob a perspectiva emancipatória. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 11, n. 4, p. 503-519, 2013.



OECD. Organisation for Economic Co-operation and Development. **Manual de Oslo**: OECD proposed guidelines for collecting and interpreting technological innovation data. Paris: 1996.

OECD. Organisation for Economic Co-operation and Development. **The innovation imperative**: contributing to productivity, growth and well-being. Paris: OECD Publishing, 2015.

OLIVEIRA, A.; TAMAYO, A. Inventário de perfis de valores organizacionais. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 369, n. 2, p. 129-140, abr./jun. 2004.

PALOUTZIAN, R. F.; PARK, C. L. **Handbook of the psychology of religion and spirituality**. New York: Guilford, 2005.

PARGAMENT, K. I. **The psychology of religion and coping**: theory, research, practice. New York: Guilford, 1997.

PAWAR, B.S. Workplace spirituality facilitation: a comprehensive model. **Journal of Business Ethics**, v. 90, n. 3, 375-386, 2009.

PETCHSAWANG, P.; DUCHON, D.. Measuring workplace spirituality in an Asian context. **Human Resource Development International**, v. 12, n. 4, p. 459-468, 2009.

PFEFFER, J. Business and spirit: management practices that sustain values. In: R.A. Giacalone and C.L. Jurkiewicz, eds. **The handbook of workplace spirituality and organizational performance**. Armonk, NY: M.E. Sharpe, p. 33-35, 2003.

PGTEC. **Programa Gaúcho de Parques Científicos e Tecnológicos**. Disponível em: <<http://www.sdect.rs.gov.br/parques-tecnologicos>>. Acesso em: 12 dez. 2017.

PITTAWAY, L. et al. Networking and innovation: a systematic review of the evidence. **International Journal of Management Reviews**, v. 5, n. 3- 4, p. 137-168, 2004.

QUATRO, S.A. New age or age old: classical management theory and traditional organized religion as underpinnings of the contemporary organizational spirituality movement. **Human Resource Development Review**, v. 3, n. 3, p. 228-249, 2004.

QUINN, J. B. Outsourcing innovation: the new engine of growth. **Sloan Management Review**, v. 41, n. 4, p. 13-28, 2000.

RAINEY, H.G. Using comparison of public and private organizations to assess innovative attitudes among members of organizations. **Public Productivity & Management Review**, v. 23, n. 2, p. 130-49, 1999.

RAMOS, A. G. **Administração e contexto brasileiro**: esboço de uma teoria geral da administração. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1983.

REGO, A.; PINA-CUNHA, M.; SOUTO, S.. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. **RAE-eletrônica**, v. 6, n. 2, 2007.

REGO, A.; SOUTO, S.; PINA-CUNHA, M. P. Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho. **Comportamento Organizacional e Gestão**, Lisboa, v. 13, n. 1, p. 7-36, abr. 2007.

RICH, B.L.; LEPINE, J.A.; CRAWFORD, E.R. Job engagement: antecedents and effects on job performance. **Academy of Management Journal**, v. 53, n.3, p. 617-635, 2010.

ROBERTS, R. D.; FLORES-MENDOZA, C. E., NASCIMENTO, E. Inteligência Emocional: Um Construto Científico? **Cadernos de Psicologia e Educação Paidéia**, v. 12, n. 23, p. 77-92, 2002.

ROKEACH, M. The role of values in public opinion research. **The Public Opinion Quarterly**, v. 32, n. 4, p. 547-559, 1968.

ROTILI, L. et al. Espiritualidade no trabalho: análise em estudantes do noroeste do estado do Rio Grande do Sul. In: Seminários em Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 19, 2016. **Anais eletrônicos...** São Paulo: FEA/USP, 2016. Disponível em: <<http://login.semead.com.br/19semead/arquivos/1071.pdf>>. Acesso em: 19 out. 2017.

SAKS, A.M. Antecedents and consequences of employee engagement. **Journal of Managerial Psychology**, v. 21, n. 7, p. 600-619, 2006.

SAKS, A.M. Workplace spirituality and employee engagement. **Journal of Management, Spirituality & Religion**, v. 8, n. 4, p. 317-340, 2011.

SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. B. **El engagement en el trabajo**. Madrid: Alianza Editorial, 2009.

SCHMIDT, J.B.; CALANTONE, R.J. Are really new product development projects harder to shut down? **Journal of Product Innovation Management**, v. 15, n. 2, p. 111-23, 1998.

SCHUMPETER, J. **The theory of economic development**. Harvard University, Cambridge Massachusetts, 1934.

SCHUMPETER, J.A. **The Theory of Economic Development**. Harvard University Press, Cambridge, MA, 1934.

SELIGMAN, M. E. P. et al. Positive psychology progress: empirical validation of interventions. **American Psychologist**, v. 60, n. 5, p. 410, 2005.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: an introduction. **American Psychologist**, v. 55, n. 1, p. 5-14, 2000.

SERVA, M. Abordagem substantiva e ação comunicativa: uma complementaridade proveitosa para a teoria das organizações. **Revista de Administração Pública**, v. 31, n. 2, p. 108-134, 1997.

SHEEP, M. L. Nurturing the whole person: the ethics of workplace spirituality in a society of organizations, **Journal of Business Ethics**, v. 66, n. 4, p. 357-375, 2006.

SHELDON, K. M.; KING, L. Why positive psychology is necessary? **American Psychologist**, v. 56, n. 3, p. 216-217, 2001.

- SILVA, M. J. Determinantes da capacidade inovadora empresarial ao nível da inovação no processo: modelo Logit. In: INTERNATIONAL CONFERENCE AEDEM, 17, 2008, Bahia. **Anais do...** Bahia: Universidade Federal de Bahia, 2008
- SILVA, R.; SIQUEIRA, D. E. Espiritualidade, religião e trabalho no contexto organizacional. **Psicologia em Estudo**, v. 14, n. 3, p. 557-564, 2009.
- SIQUEIRA M.M.M.; MARTINS, M. C. F.; ZANELLI, J. C.; OLIVEIRA, E. L. Espiritualidade no trabalho. IN: SIQUEIRA, M. M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2014.
- SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- ŠKERLAVAJ, M.; SONG, J. H.; LEE, Y. Organizational learning culture, innovative culture and innovations in South Korean firms. **Expert Systems With Applications**, v. 37, n. 9, p. 6390-6403, 2010.
- SOTO, E.; MARRAS, E. S. J. P. **Comportamento organizacional: o impacto das emoções**. Cengage Learning, 2002.
- SPREITZER, G.M. Individual empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation. **Academy of Management Journal**, v. 38, p. 1442–1465, 1995.
- TAMAYO, A. Contribuição ao estudo dos valores pessoais, laborais e organizacionais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v.23, n. especial, 17–24, 2007b.
- TAMAYO, A. Exaustão emocional no trabalho. **Revista de Administração (USP)**, v. 37, n. 2, p. 26-37, 2002.
- TAMAYO, A. Hierarquia de valores transculturais e brasileiros. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v.10, 269-285, 1994.
- TAMAYO, A. Impactos dos valores da organização sobre o estresse ocupacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 1, n. 2, p. 20-33, 2007a.
- TAMAYO, A. Prioridades axiológicas e satisfação no trabalho. **Revista de Administração (USP)**, v.35, n. 2, p. 37-47, 2000.
- TAMAYO, A. Prioridades axiológicas, atividade física e estresse ocupacional. **Revista de Administração Contemporânea – RAC**, v. 5, p. 127-147, 2001.
- TEECE, D. J. **Dynamic capabilities & strategic management**. Oxford: Oxford University Press, 2009.
- TEECE, D.; PISANO, G. The dynamic capabilities of firms: an introduction. **Industrial and Corporate Change**, v. 3, n. 3, p. 537-556, 1994
- TEECE, D.; PISANO, G.; SHUEN, A. Dynamic capabilities and strategic management. **Strategic Management Journal**, v. 18, n. 7, p 509–533, 1997.

TEIXEIRA, E. F. B.; MÜLLER, M. C.; DA SILVA, J. D. T. **Espiritualidade e qualidade de vida**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.

TENÓRIO, F.G. **Tem razão a administração?** Ensaaios de teoria organizacional. 4.ed. Ijuí: Unijui, 2016.

THOMAS, K.W.; VELTHOUSE, B.A. Cognitive elements of empowerment: an “interpretive” model of intrinsic task motivation. **Academy of Management Review**, v. 15, n. 4, p. 666–681, 1990.

TIDD, J.; BESSANT, J.; PAVITT, K. **Gestão da inovação**. 3. ed. Porto Alegre: 2008.

TIGRE, P. B. **Gestão da inovação: a economia da tecnologia do Brasil**. 7.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

TORRALBA, F. **A inteligência espiritual**. Petrópolis: Vozes, 2012.

VALLADARES, P. S. D. de A.; VASCONCELLOS, M. A. de; DI SERIO, L. C. Capacidade de inovação: revisão sistemática da literatura. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 5, p. 598-626, 2014.

VASCONCELOS, A. F. **Espiritualidade no ambiente de trabalho: dimensões, reflexões e desafios**. São Paulo: Atlas, 2007a.

VASCONCELOS, A. F. Espiritualidade no ambiente de trabalho: muito além do fad-management? **Revista da ESPM**, São Paulo, v. 14, n. 1, 2007b.

VIEIRA, F. Distritos industriais e inovação: o sector dos moldes em Portugal. 2007. 282 f. **Tese** (Doutorado em Engenharia de Produção de Sistemas) Universidade do Minho, Escola de Engenharia, Portugal.

WADDOCK, S. Linking community and spirit: A commentary and some propositions. **Journal of Organizational Change Management**, v. 12, n. 4, p. 332-344, 1999.

WALSH, F. Spiritual diversity: Multifaith perspectives in family therapy. **Family Process**, v. 49, p. 330–348, 2010.

WANG, C. L. AHMED, P. K. The development and validation of the organisational innovativeness construct using confirmatory factor analysis. **European Journal of Innovation Management**, v. 7, n. 4, p.303-313, 2004

WANG, C. L.; AHMED, P. K. Dynamic capabilities: a review and research. **International Journal of Management Reviews**, Oxford, v. 9, p. 31-51, 2007.

WANG, C. L.; AHMED, P. K. Dynamic capabilities: a review and research agenda. **International Journal of Management Reviews**, v. 9, n. 1, p. 31-51, 2007.

WERNERFELT, B. A resource-based view of the firm. **Strategic Management Journal**, v. 5, n. 2, p. 171-180, 1984.

WHEATLEY, M. J. **Liderança e nova ciência: descobrindo ordem em um mundo caótico**. Tradução Adail Ubirajara Sobral, Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Cultrix, 2006.

WHITTINGTON, R. **O que é estratégia**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

WINTER, S. G. Economic 'natural selection' and the theory of the firm. **Yale Economic Essays**, v. 4, n. 1, p. 225-272, 1964.

ZIRGER, B.J. The influence of development experience and product innovativeness on product outcome. **Technology Analysis & Strategic Management**, v. 9, n. 3, p. 287-97, 1997.

ZOLLO, M.; WINTER, S. G. Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities. **Organization Science**, v. 13, n. 3, p. 339-351, 2002.

## APÊNDICES

## APÊNDICE A – Bibliométrico sobre espiritualidade no trabalho

### PUBLICAÇÕES SOBRE ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO NO PERÍODO DE 1998 A 2017: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO NA BASE DE DADOS *WEB OF SCIENCE*

R. F. BRASIL\* e R. G. NORTE (Só incluir quando for aceito)

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte

brasil@ifrn.edu.br\*

Artigo submetido em xxxx/20xx e aceito em xxxx/20xx

DOI: 10.15628/holos.2016.xxxx

#### RESUMO

O objetivo deste artigo é demonstrar o panorama das publicações sobre Espiritualidade no trabalho no contexto internacional nas últimas duas décadas (1998-2017). Para isso, realizou-se um estudo bibliométrico que possibilitou verificar as características das publicações e os temas relacionados com maior relevância - *hot topics*. As principais características encontradas nas produções científicas relacionada à espiritualidade no trabalho no período compreendido são: áreas: 60,6% (129) em Administração e Negócios; periódico: 11,3% (24) em Journal of Business Ethics; país: 36,6% (78) nos EUA;

idioma: 97,7% (208) em inglês e aumento gradativo de publicações por ano, com 26,8% (57) em 2017. Já em relação aos hot topics verificou-se que as principais expressões relacionadas a temática foram: valores (6,5), religião (6,0), liderança (6,0), performance (5,5), desenvolvimento (5,5), propósito (4,9). Os resultados obtidos neste estudo bibliométrico sobre espiritualidade no trabalho possibilitam levantar tendências, potencialidades e padrões, fomentando a construção do conhecimento na área de comportamento organizacional.

**PALAVRAS-CHAVE:** Espiritualidade no trabalho, Web of Science, Bibliométrico.

#### **PUBLICATIONS ON SPIRITUALITY AT WORK FROM 1998 TO 2017: A BIBLIOMETRIC STUDY ON WEB OF SCIENCE DATABASE**

#### ABSTRACT

The aim of this article is to present an overview of publications on Spirituality at work in international context in the last two decades (1998-2017). A bibliometric study was carried out to check the characteristics of publications and themes related to the subject with greater relevance - hot topics. The main features found in scientific productions related to spirituality at work along the studied period are: fields: 60.6% (129) Business and Administration; journals: 11.3% (24) Journal of Business Ethics; country: 36.6% (78) the USA; language: 97.7% (208)

English; with progressive increase of publications per year, with 26.8% (57) in 2017. Concerning the hot topics, the most frequent expressions related to the theme were: values (6.5), religion (6.0), leadership (6.0), performance (5.5), development (5, 5), purpose (4,9). The results from this bibliometric study on spirituality at work allow to understand trends, potentialities, and patterns, providing motivation to build up knowledge in the field of organizational behavior.

**KEYWORDS:** Spirituality at work; Web of Science; Bibliometrics

## 1. INTRODUÇÃO

Ao entrar no terceiro milênio, ecoa um sentimento de que o homem, a educação e o trabalho devam ser vistos de forma integral e flexível, pois é de forma complexa que as ações humanas ocorrem (MORIN, 2012). Os estudos sobre espiritualidade no trabalho e sua influência nas organizações emergem neste contexto e provocam transformações organizacionais, do modelo burocrático de gestão para outro baseado na valorização do ser humano em sua totalidade (FRY, 2003).

A espiritualidade no trabalho é o reconhecimento de que as pessoas vão ao local de trabalho com mais do que seus corpos e mentes, trazendo talentos individuais e espíritos únicos (ZAMOR, 2003). Desta forma, o debate sobre a espiritualidade no local de trabalho provoca questionamentos sobre práticas consolidadas pelos modelos clássicos de gestão, e reflexões críticas sobre práticas e políticas de gestão de pessoas adotadas.

Contribuir com a qualidade de vida de quem trabalha, ao mesmo tempo em que, se almejam os imperativos de eficiência e eficácia das organizações (Oliveira, Silva, Castro, & Limongi-França, 2015, Rotili, Lopes, Amaral-Oliveira, & Carneiro, 2016), passa a ser norteador da agenda organizacional. Assim muda-se o foco das investigações sobre patologias no trabalho, para estudar a experiência subjetiva positiva, as potencialidades e virtudes humanas, bem como as instituições que promovem a qualidade de vida, contribuindo para a compreensão e o desenvolvimento dos fatores que permitem a prosperidade dos indivíduos e comunidades (Dejours, 1992, Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, Sheldon & King, 2001, Bacon, 2005).

O bem-estar no trabalho é reconhecido por sua multidimensionalidade englobando aspectos físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade, de modo que, devam ser consideradas todas as ações de trocas entre os homens e as organizações (LIMONGI-FRANÇA, 2004). Neste sentido, surgem estudos a nível subjetivo, como de Seligman e Csikszentmihalyi (2000) e Seligman (2005), no campo da psicologia positiva, valorizando experiências oriundas dessa instância, como o bem-estar, contentamento e satisfação (passado), a esperança e o otimismo (futuro), e o *flow* e felicidade (presente).

Em adição, Vasconcelos (2007) expõe que o comportamento organizacional positivo, foca nas virtudes, forças e bondade dos seres humanos que são características primordiais da natureza espiritual, de modo que as dinâmicas positivistas se atrelam a palavras como excelência, resistência, virtuosidade, abundância, esforço e prosperidade. O autor ainda complementa que os assuntos explorados pela temática espiritualidade no trabalho, e os estudos relacionados a psicologia positiva sofrem superposições, interfaces e convergências, principalmente nos campos do comportamento organizacional.

Neste sentido, Jurkiewicz e Giacalone (2004) acreditam que o crescente interesse pela espiritualidade no trabalho, seu impacto positivo na vida dos trabalhadores e na melhoria do desempenho organizacional sejam princípios do desenvolvimento de um novo paradigma na ciência organizacional. O conceito mais recorrente sobre espiritualidade no trabalho é o reconhecimento de que os trabalhadores possuem vida interior, buscando uma ligação entre si (senso de comunidade) e um trabalho com significado (Ashmos & Duchon, 2000, Milliman,



Czaplewski, & Ferguson, 2003, Vasconcelos, 2007, Silva, & Siqueira, 2009, Siqueira, 2014, Garg, 2017).

A compreensão profunda do tema requer a análise das principais definições evidenciadas por outros autores em pesquisas anteriores, de modo a verificar as principais características que envolvem as publicações sobre espiritualidade no trabalho. Este estudo teve como objetivo geral demonstrar o panorama das publicações sobre espiritualidade no trabalho no contexto internacional nas últimas duas décadas (1998-2017) conduzindo aos objetivos específicos: evidenciar as principais características das publicações sobre espiritualidade no trabalho na *Web of Science* (WOS) entre o ano de 1998 e 2017, analisar os 10 resumos das publicações mais citadas e verificar os *hot topics* sobre temas relacionados à espiritualidade no trabalho no referido período.

Acredita-se que a estratégia de pesquisa aqui proposto possa apresentar tendências, potencialidades e padrões, fomentando a discussão do tema e agregando conhecimento na área de comportamento organizacional. O presente artigo se estabelece em quatro partes: inicialmente será apresentado uma revisão bibliográfica sobre espiritualidade no trabalho, na sequência será apresentada a metodologia empregada, a análise dos resultados e então as considerações finais do estudo.

## 2. ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO

Espiritualidade e religião, são conceitos que devem ser compreendidos e diferenciados, enquanto espiritualidade é a essência do homem, é a busca de respostas para as questões fundamentais da vida, religião compreende um sistema de crenças, rituais e símbolos organizados na busca de aproximar o homem ao sagrado (Moreira-Almeida et al., 2006). Segundo Pinto e Pais-Ribeiro (2007), a espiritualidade é construída nos contextos socioculturais e históricos, estruturando e atribuindo significado a valores, comportamentos, experiências humanas, e por vezes materializa-se na prática de um credo religioso específico. Na organização podemos definir segundo Ashmos e Duchon (2000, p. 137) que “espiritualidade no trabalho é o reconhecimento que empregados tem uma vida interior que alimenta e é alimentada pelo significado do trabalho, que ocorre em um contexto de comunidade”. Por sua vez Ian Mitroff, em um Simpósio realizado na *Academy of Management*, a definiu como “o desejo de encontrar o propósito último da vida e viver de acordo com ele” (Cavanagh, 1999, p. 189).

Pfeffer (2003) e Fry (2003), em seus estudos sobre espiritualidade no local de trabalho e práticas de gestão que sustentam valores, definem quatro dimensões fundamentais do que as pessoas procuram: interessante e trabalho significativo que lhes permita aprender, desenvolvimento e senso de competência e domínio, trabalho significativo que proporciona algum sentimento de propósito, senso de conexão e relações sociais positivas com colegas de trabalho, e capacidade de viver integralmente de modo que seu papel no trabalho e outros papéis estejam em harmonia com a natureza essencial.

A espiritualidade no local de trabalho foi definida por Giacalone e Jurkiewicz (2003) como "tabela de valores organizacionais evidenciados na cultura, que promove a experiência de transcendência dos funcionários através do processo de trabalho, facilitando seu senso de estar conectado aos outros de forma a proporcionar sentimentos de plenitude e alegria".

Para Garcia-Zamor (2003), espiritualidade é estar interconectado, é o sentimento básico de estar conectado com o eu completo, com outros e com o universo inteiro.

Segundo Duchon e Plowman (2005) espiritualidade no local de trabalho inclui a vida interior dos funcionários, ou seja, o trabalhador ao vir para a empresa, traz seu ser integralmente, incluindo o seu “eu” espiritual. A vida interior pode ser vista como consequência da identidade individual no trabalhador (autoconceito de uma pessoa, ou visão interna de si mesma) e da identidade social. Assim, se os indivíduos se definem como seres espirituais que têm uma vida interior, inclusive no trabalho, significa que a identidade da unidade de trabalho está fornecendo oportunidades de expressão da vida interior do trabalhador.

Para Karakas (2010, p. 91) “a espiritualidade é definida como a jornada para encontrar uma compreensão sustentável, autêntica, significativa, holística e profunda do eu existencial e sua relação / interconexão com o sagrado e o transcendente”. É importante salientar que a espiritualidade no trabalho não envolve uma conexão com nenhuma tradição religiosa específica, mas sim é baseada em seus próprios valores pessoais e filosofia (Cavanagh, 1999, Mitroff, & Denton, 1999, Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003). Para Duchon e Plowman (2005) religião é um sistema de crenças organizado, já espiritualidade é um anseio interno de busca por significado e senso de comunidade, ou seja, não são o mesmo.

Segundo Garcia-Zamor (2003), a religião é considerada intolerante e divisiva, e a espiritualidade é inclusiva e universal, ambas são compatíveis e podem ou não coexistir, embora não sejam idênticas. Karakas (2010, p. 91) defende que a “espiritualidade por ser caracterizada como um sentimento humano universal, inclusivo, não-denominacional e universal distingue-se da religião institucionalizada que é uma adesão às crenças, rituais ou práticas organizadas específicas de uma instituição.

Ashmos e Duchon (2000) e Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003) reconhecem que é um grande desafio usar um instrumento de pesquisa para medir algo tão profundo e abstrato como a espiritualidade no local de trabalho, mas o objetivo destes estudos visa identificar tanto as conexões das atitudes dos trabalhadores e a espiritualidade no trabalho, quanto à eficácia organizacional.

Karakas (2010) divide em três perspectivas diferentes em que a espiritualidade no trabalho pode contribuir com o desempenho organizacional. Primeiramente a perspectiva da gestão de pessoas, aonde a espiritualidade no trabalho melhora o bem-estar e a qualidade de vida dos funcionários, segundo a perspectiva filosófica na qual a espiritualidade proporciona aos funcionários um senso de propósito e significado no trabalho, e em terceiro lugar a perspectiva interpessoal: a espiritualidade proporciona aos funcionários uma sensação de interconexão e comunidade.

Para Karakas (2010) esta perspectiva de melhorar o bem-estar e qualidade de vida dos funcionários sugere que com a incorporação da espiritualidade no trabalho ocorre o aumento do bem-estar dos funcionários através do aumento da sua moral, comprometimento e produtividade, enquanto ao mesmo tempo diminui o estresse, *burnout* e *workaholism* dos funcionários no local de trabalho.

A perspectiva de que a espiritualidade oferece aos funcionários e gerentes um sentido mais profundo de significado e propósito em seus trabalhos baseia-se no argumento de que os locais de trabalho na atualidade são cada vez mais emocionalmente e espiritualmente

estéreis, desprovidos de significado mais profundo e espiritualidade. Organizações da era industrial foram centradas na criação de riqueza material, colocando metas econômicas e rentabilidade antes do social. A pesquisa sobre espiritualidade tem em comum o fato de que os trabalhadores querem ser reconhecidos por quem eles são, seres integrais com espírito, coração, alma, paixões, esperanças, talentos, aspirações, famílias, vidas privadas e emoções (Karakas, 2010).

A terceira perspectiva, segundo Karakas (2010), é o senso de comunidade e interconexão, que é conectado aos conceitos de pertença, comunidade e conexão. Esta perspectiva é centrada sobre as relações interpessoais, dimensões coletivas e as dinâmicas sociais da espiritualidade. Esta perspectiva afirma que a incorporação de espiritualidade no trabalho fornece aos membros da organização um senso de comunidade e conectividade, e assim, aumenta a sua fidelidade, e sentimento de pertencimento à organização, ou seja, a espiritualidade oferece aos funcionários um senso de comunidade e conexão, o que, por sua vez, aumenta o compromisso, a pertença e a eficácia dos funcionários.

Para Udani e Lorenzo-Molo (2017) a espiritualidade é uma área de interesse para a administração e os negócios, se por um lado existe a busca por estruturas utilitaristas onde a espiritualidade é reduzida como um meio de encaminhar metas orientadas para o lucro, por outro, o gerenciamento de negócios passa pela natureza subjetiva e multifacetada da espiritualidade. Os autores ainda reconhecem o que as abordagens pragmáticas e úteis, integradas às abordagens mais filosóficas, particularmente através da ética e da virtude, podem ser a resposta dos estudos sobre espiritualidade no trabalho.

### 3. METODLOGIA

No campo das Ciências Sociais, o estudo bibliométrico tem a função recorrente de averiguar a produção de artigos e conhecimento em determinadas áreas, mapear as comunidades acadêmicas e identificar as redes de pesquisadores e suas motivações (Nederhof, 2006, Chueke, & Amatucci, 2015, Vasconcelos, 2016). Estes estudos estatísticos que analisam as características de publicações de maneira longitudinal costumam ser balizados por três leis: Lei de Lotka (lei do Quadrado Inverso), Lei de Brandford (lei de Dispersão) e Lei de Zipf (lei do Mínimo Esforço) (Corrêa et al., 2016).

Convém salientar que o presente estudo bibliométrico auferiu resultados relativos às três leis bibliométricas. Deste modo, ciente das inúmeras contribuições que este tipo de pesquisa proporciona na construção de um arcabouço teórico que conduza à evolução da fronteira do conhecimento, optou-se pela análise bibliométrica sobre espiritualidade no trabalho, englobando publicações de 2000 a 2016 contidas na base de dados *Web of Science* do *Institute for Scientific Information* (ISI).

A base de dados *Web of Science* caracteriza-se por indexar periódicos mais citados em suas respectivas áreas, sendo considerada multidisciplinar, é um índice de citações na Web que cria *rankings* por parâmetros diversos, além de realizar a identificação das citações recebidas, das referências utilizadas e dos registros relacionados (Capes, 2015). Assim, no que tange a coleta de dados, foi realizada mediante os mecanismos de busca da base WOS utilizando as expressões “*spirituality at work*” e “*workplace spirituality*”, considerando apenas as publicações realizadas no período de 1998 a 2017. Justifica-se esse período devido os artigos mais citados nessa temática pertencerem ao início desse recorte.

A análise bibliométrica procedeu-se a partir da identificação das variáveis, em três etapas, conforme Tabela 1. Em um primeiro momento foram identificadas as características gerais das publicações (por ano de publicação, temática, tipo de documento, autores, títulos das fontes, instituições, idiomas, países e publicações com maior número de citações), segundo momento realizou-se a análise dos dez resumos das publicações mais citadas, e por fim identificou-se os *hot topic* conforme definições de Banks (2006).

**Tabela 1: Modelo conceitual para análise bibliométrica**

Etapas Pesquisa	Descrição	Ferramentas
Identificação das características gerais das publicações	Por ano de publicação	Base WOS
	Temática	
	Tipo de documento	
	Autores	
	Títulos das fontes	
	Instituições	
	Idiomas	
	Países	
Análise dos 10 resumos das publicações mais citadas	Geração de nuvem com a frequência das palavras.	Software Nvivo®11
Identificação dos <i>hot topic</i>	Expressões que combinadas com o tema e possuem índices $m > 2$ (BANKS, 2006)	Software SPSS®

Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

As características das publicações foram identificadas através dos mecanismos de busca da base WOS. Nele foram *digitadas* as expressões “*spirituality at work*” ou “*workplace spirituality*”, no período de 1998 a 2017, abrangendo os tópicos. A segunda etapa, a análise dos 10 resumos das publicações mais citadas na *Web of Science* com a temática espiritualidade no trabalho, foi realizada utilizando o *software* Nvivo® versão 11.0, gerando uma nuvem com a frequência das palavras.

A análise dos *hot topics* ocorrem a partir do índice “hb” encontrados na base WOS. Ressalta-se que o *h-index* (índice h) foi proposto a partir de uma pesquisa de Hirsch (2005), intitulada de “*An index to quantify an individual's scientific research output*” a qual propôs caracterizar a produção científica de um pesquisador. Em seguida, o autor Banks (2006) propôs outro índice, o índice hb, o qual é uma extensão do *h-index*, sendo obtido por meio do número de citações de um determinado tópico, em um dado período de tempo, em que as citações são listadas em ordem decrescente. Esse índice hb é encontrado naquelas publicações em que o número de citações é igual ou maior à sua posição do *ranking*. No que tange ao índice m, o cálculo é obtido através da divisão do índice “hb” por aquele período em que se deseja obter as informações.

Desta forma, as análises dos índices hb e índice “m” foram feitas com base nas definições de Banks (2006):  $0 < m \leq 0,5$ : O resultado pode interessar a pesquisadores em um

determinado campo de pesquisa, englobando uma comunidade relativamente pequena;  $0,5 < m \leq 2$ : Este resultado pode tornar-se provavelmente um "hot topic" como área de pesquisa, a comunidade é considerada muito grande ou o tópico/combinção possui características muito interessantes; em  $> 2$ : Já pode se considerar um "hot topic" tem alcance em outras áreas, não apenas em sua área de pesquisa, sendo considerado um tópico exclusivo que provavelmente apresenta efeitos de aplicação e características únicas. Tendo em vista o exposto das definições propostas por Banks (2006), esta pesquisa considera "hot topics" as combinações que possuem índices  $m > 2$ . Relacionar toda a bibliografia consultada e citada no artigo.

#### 4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

##### a. Características gerais das publicações sobre espiritualidade no trabalho WOS

Na sequência, as características gerais das publicações serão apresentadas conforme as categorias dispostas a seguir: áreas temáticas; tipo de documentos; ano das publicações; autores; título das fontes; instituições; países; idiomas e publicações mais citadas. Na pesquisa realizada na base de dados WOS, foram encontradas 213 publicações nos últimos 20 anos com os termos "spirituality at work" ou "workplace", sendo que existe uma linha crescente na tendência das publicações, dados corroborados pelos números dos quatro últimos anos 2014, 2015, 2016 e 2017, nos quais decorreram 139 publicações, correspondendo a 65,000% do total das publicações das últimas duas décadas Figura 1.

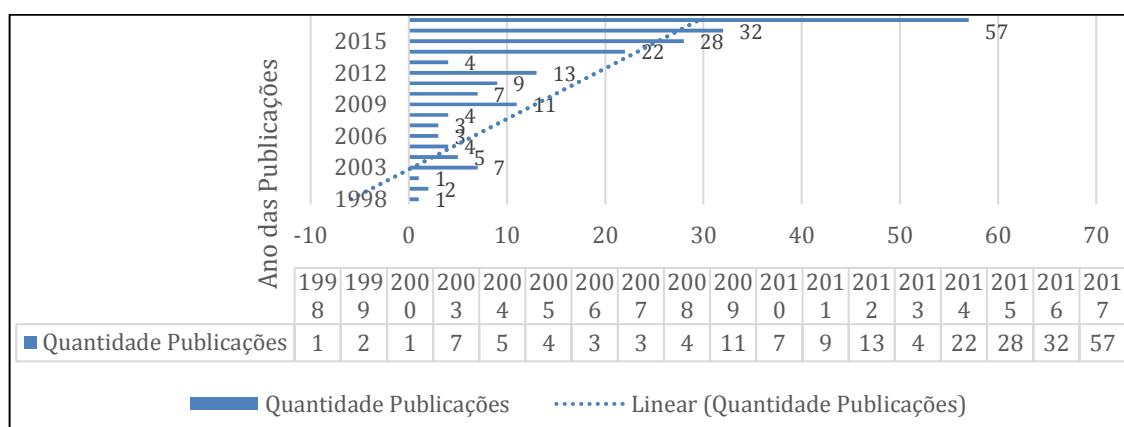


Figura 1: Publicações sobre espiritualidade no trabalho na WOS por ano. Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da Web of Science (2018)

Na Tabela 2 elencam-se as dez principais áreas temáticas relacionadas ao tema espiritualidade no trabalho, sendo que Administração (*Management*) e Negócios (*Business*) totalizam 60,564% (129) do total de publicações, superando áreas como psicologia e enfermagem, corroborando a tendência de pesquisas sobre fatores substantivos nos estudos do comportamento organizacional. Ao fazer um recorte dos dados da primeira década de pesquisa, reitera-se essa conclusão, pois a área de *Business* encontrava-se em terceiro lugar, com apenas 11,538 % (3) das publicações, atrás de *Psychology Applied*, segundo lugar, que possuía o dobro de produções.

Tabela 2: Áreas temáticas das publicações

Áreas	Publicações	Porcentagem do total (213)
-------	-------------	----------------------------

<i>Management</i>	82	38.498 %
<i>Business</i>	47	22.066 %
<i>Religion</i>	28	13.146 %
<i>Ethics</i>	25	11.737 %
<i>Social Sciences Interdisciplinary</i>	18	8.451 %
<i>Psychology Applied</i>	13	6.103 %
<i>Psychology Multidisciplinary</i>	11	5.164 %
<i>Nursing</i>	8	3.756 %
<i>Economics</i>	5	2.347 %
<i>Education Educational Research</i>	5	2.347 %

Fonte: Web of Science (2018)

No que se refere aos resultados das publicações quanto ao tipo de documento verificou-se que o índice maior é de artigos com 83,568% (178). Percebe-se que a maioria desses estudos são trabalhos teóricos e empíricos os quais são resultantes de estudos ou possuem aplicabilidade. Na Tabela 3 são destacados os autores que mais publicaram sobre o tema espiritualidade no trabalho na WOS no período. Dentre eles, os autores Louis W. Fry e Badrinarayan Shankar Pawar e possuem mais produções relacionadas ao tema em estudo.

**Tabela 3: Principais autores**

<b>Autor Publicações</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem do total (213)</b>	<b>Autor Publicações</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem do total (213)</b>
Fry Lw	6	2.817 %	Giocalone Ra	3	1.408 %
Pawar Bs	6	2.817 %	Jurkiewicz Cl	3	1.408 %
Chawla V	4	1.878 %	Karakas F	3	1.408 %
Hunsaker Wd	4	1.878 %	Miller Dw	3	1.408 %
Lips-Wiersma M	4	1.878 %	Milliman J	3	1.408 %
Afsar B	3	1.408 %	Rahman Ms	3	1.408 %
Bell E	3	1.408 %	Rego A	3	1.408 %
Crossman J	3	1.408 %	Suhonen M	3	1.408 %
Cunha Mpe	3	1.408 %	Taylor S	3	1.408 %
De Klerk Jj	3	1.408 %	Van Der Walt F	3	1.408 %

Fonte: Web of Science (2018)

Louis W. "Jody" Fry, PhD, é o fundador do Instituto Internacional de Espiritualidade e Liderança, e professor na Texas A & M Universidade Central do Texas. Seus estudos são modelos de negócios que integram ética, liderança, bem-estar, sustentabilidade, responsabilidade social, rentabilidade e crescimento organizacional integrados com liderança espiritualizada e espiritualidade no ambiente de trabalho. É de sua autoria o artigo mais citado na WOS, *Toward a theory of spiritual leadership* (2003), que discute a elaboração de uma

teoria de espiritualidade no trabalho, com base na liderança, motivação e que possa ser mensurada nos resultados efetivos no comportamento das organizações.

Na mesma linha de estudos, o também professor Badrinarayan Shankar Pawar do Instituto Indiano de Gestão Kozhikode, lecionou em vários institutos, incluindo Oklahoma State University (principalmente como professor associado durante seus estudos de doutorado), Universidade da Cidade de Hong Kong (1997-2001), Instituto Indiano de Administração Ahmedabad, Índia (2001-2005) e *XLRI School of Business and Human Resources* (2007-2008). É professor de gestão de recursos humanos, assuntos relacionados ao comportamento organizacional, métodos de pesquisa de negócios, métodos de pesquisa e métodos avançados de pesquisa e suas áreas de interesses de pesquisa incluem comportamento de cidadania organizacional, liderança transformacional e espiritualidade no local de trabalho.

Conforme constatado na Tabela 4, as publicações encontram-se em sua maioria nos periódicos *Journal of Business Ethics*, *Journal of Management Spirituality Religion*, *Journal Of Organizational Change Management*, *Journal of Management Inquiry*, *Leadership Quarterly*, *Human Relations*, *Journal of Nursing Management*, *Organization*, *Procedia Social And Behavioral Sciences* e *International Journal of Psychology* correspondendo a 45% das publicações com este tema nos últimos 20 anos. Contudo, a produção é disseminada, pois 118 fontes possuem publicação com a temática espiritualidade no trabalho.

O periódico com maior número de publicações é o *Journal of Business Ethics*, com 24 publicações em 20 anos, sendo um periódico que publica apenas artigos originais de uma ampla variedade de perspectivas metodológicas e disciplinares sobre questões éticas relacionadas aos negócios que trazem contribuições novas ou exclusivas, ao discurso em seu campo. Os colaboradores examinam os aspectos morais dos sistemas de produção, consumo, marketing, publicidade, contabilidade social e econômica, relações trabalhistas, relações públicas e comportamento organizacional, possuindo fator de impacto (*h-index*) igual a 11 no tocante ao tema espiritualidade no trabalho.

**Tabela 4: Títulos das fontes**

Fonte	Publicações	Porcentagem do total (213)
Journal of Business Ethics	24	11.268 %
Journal of Management Spirituality Religion	23	10.798 %
Journal of Organizational Change Management	12	5.634 %
Journal of Management Inquiry	7	3.286 %
Leadership Quarterly	6	2.817 %
Human Relations	5	2.347 %
Journal of Nursing Management	5	2.347 %
Organization	5	2.347 %
Procedia Social and Behavioral Sciences	5	2.347 %
International Journal of Psychology	4	1.878 %

Fonte: Web of Science (2018)

Quanto às instituições que mais publicam artigos sobre a temática de espiritualidade no trabalho, o Instituto Indiano de Administração Kozhikode (IIMK) é uma escola de negócios autônoma localizada em Kerala na Índia e criada em 1996. Já Sistema Universitário Estadual da Flórida é um sistema de doze universidades públicas do estado norte-americano da Flórida que inclui 28 faculdades comunitárias e faculdades estaduais da Flórida, faz parte do sistema de ensino superior público da Flórida. A temática espiritualidade no trabalho também possui autores ligados a outras 249 instituições segundo a pesquisa na *Web of Science*.

**Tabela 5: Principais instituições**

Instituições	País	Nr. de estudantes	Publicações	Porcentagem do total (213)
Indian Institute of Management Kozhikode	Índia	40.000	7	3.286 %
State University System of Florida	EUA	341.000	7	3.286 %
Islamic Azad Univ	Irã	1.700.000	6	2.817 %
Auckland Univ Technol	Nova Zelândia	26.000	4	1.878 %
Int Islamic Univ Malaysia	Malásia	26.000	4	1.878 %
Kyungpook Natl Univ	Coreia do Sul	31.000	4	1.878 %
St Marys Univ	Reino Unido	6.000	4	1.878 %
Univ Birmingham	Reino Unido	29.000	4	1.878 %
Univ Canterbury	Nova Zelândia	16.000	4	1.878 %
Univ N Carolina	Estados Unidos	30.000	4	1.878 %
Univ Nova Lisboa	Portugal	20.000	4	1.878 %
Arizona State Univ	Estados Unidos	72.000	3	1.408 %

Fonte: Elaborado pelos autores com base em dados da *Web of Science* (2018)

No que tange ao idioma, predomina as publicações em inglês na base WOS, com 208 artigos publicados na temática espiritualidade no trabalho, representando aproximadamente 97,653% dos artigos publicados, uma tendência mundial. Já os três artigos em idioma português foram publicados em 2017 em revistas brasileiras, podendo significar uma tendência de pesquisas neste país. A Tabela 6 contém os principais países que publicam artigos sobre o tema, sobressaindo os Estados Unidos da América com 36,620% (78) das publicações. Ressaltando-se que os países listados se localizam em regiões diferentes distribuídos em vários continentes, América (38%), Ásia (33%), Europa (19%), Oceania (8%) e África (2%). O resultado demonstra o quanto a temática encontra-se disseminada por todo o nosso planeta.

**Tabela 6: Principais países**

Países	Publicações	Porcentagem do total (213)
<i>USA</i>	78	36.620 %
<i>India</i>	22	10.329 %
<i>England</i>	15	7.042 %



Malaysia	15	7.042 %
Iran	12	5.634 %
New Zealand	10	4.695 %
Australia	9	4.225 %
Canada	8	3.756 %
Finland	5	2.347 %
Peoples R China	5	2.347 %

Fonte: Web of Science (2018)

A lista das 10 publicações que apresentam maior número de citações em todas as bases de dados indexadas na *Web of Science* com a temática espiritualidade no trabalho inicia com *Toward a theory of spiritual leadership*, obra do autor com mais publicações, Louis W. "Jody" Fry, publicada em 2003 na revista *Leadership Quarterly*. Com 27,63 citações por ano (Tabela 7).

**Tabela 7: Estudos com maior número de citações**

Title	Authors	Source Title	Publication Year	Total Citations	Average per Year
<i>Toward a theory of spiritual leadership</i>	Fry, LW	Leadership Quarterly	2003	442	27,63
<i>Spirituality at work - A conceptualization and measure</i>	Ashmos, DP, Duchon, D	Journal Of Management Inquiry	2000	353	18,58
<i>Workplace spirituality and employee work attitudes - An exploratory empirical assessment</i>	Milliman, J, Czaplewski, AJ, Ferguson, J	Journal Of Organizational Change Management	2003	231	14,44
<i>Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance</i>	Duchon, D, Plowman, DA	Leadership Quarterly	2005	157	11,21
<i>A values framework for measuring the impact of Workplace spirituality on organizational performance</i>	Jurkiewicz, CL, Giacalone, RA	Journal Of Business Ethics	2004	128	8,53
<i>Workplace spirituality and organizational performance</i>	Garcia-Zamor, JC	Public Administration Review	2003	109	6,81
<i>Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality</i>	Kolodinsky, R.W., Giacalone, R. A., Jurkiewicz, C. L.	Journal Of Business Ethics	2008	103	9,36
<i>Spirituality and leadership: An empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions</i>	Dent, EB, Higgins, AE, Wharff, DM	Leadership Quarterly	2005	93	6,64
<i>Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review</i>	Karakas, Fahri	Journal Of Business Ethics	2010	92	10,22
<i>Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study</i>	Rego A., Cunha M., Pina E.	Journal Of Organizational Change Management	2008	91	8,27

Fonte: Web of Science (2018)

b. Análise dos 10 resumos das publicações mais citadas

Nesta etapa da pesquisa, realizou-se uma análise dos resumos relativos às 10 publicações mais citadas com a utilização do software Nvivo versão 11.0, para a identificação das palavras que mais se sobressaíram a partir da constatação da maior frequência. A Figura 2 representa a nuvem de palavras criada pelo software.



Figura 2 - Nuvem de palavras dos 10 resumos das publicações mais citadas na WOS. Fonte: Dados da pesquisa (2018)

A análise realizada com o software Nvivo versão 11.0, demonstra que o termo espiritualidade apareceu com maior frequência, seguido de trabalho, liderança, local de trabalho, espiritual, organização, desempenho, unidade, propósito, desenvolvimento, trabalhadores e carreira. Na Tabela 8 pode-se verificar que as palavras espiritualidade (85), ambiente de trabalho (33), trabalho (31), liderança (22), performance (15), funcionário (11), sentido (9), propósito (7), compromisso (6), desenvolvimento (6) e ética (6) são as palavras que mais aparecem nos resumos dos 10 artigos mais citados da WOS.

Tabela 8: Análise descritiva de frequência das palavras que mais aparecem nos resumos dos 10 artigos mais citados da WOS

Palavra	Contagem	Percentual ponderado (%)
<i>Spirituality</i>	85	8,74
<i>Workplace</i>	33	3,39
<i>Work</i>	31	3,19
<i>Leadership</i>	22	2,26
<i>Performance</i>	15	1,54
<i>Employee</i>	11	1,13
<i>Sense</i>	9	0,92
<i>Purpose</i>	7	0,72
<i>Commitment</i>	6	0,62
<i>Development</i>	6	0,62
<i>Ethics</i>	6	0,62

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Desta forma, a análise dos principais artigos confirma o tema da pesquisa: espiritualidade e ambiente de trabalho, com as duas palavras mais citadas, também, os termos trabalho, liderança, performance, funcionário, compromisso, desenvolvimento e ética podem ser indicadores que os estudos analisados são sobre organizações e seus envolventes, e por fim as palavras sentido e propósito, confirmam ser as dimensões de espiritualidade no trabalho mais citadas na literatura.

### c. Espiritualidade no trabalho e os *hot topics*

Foram investigados nesta pesquisa, os principais tópicos que vem sendo estudados na última década relacionados “*spirituality at work*” ou “*workplace spirituality*” (Tabela 9).

**Tabela 9: Hot topics de espiritualidade no trabalho**

Tópicos Selecionados	Publicações	H- index	Citações por ano (hb)	Hot topics (m)
<i>Values</i>	125	22	129,47	6,5
<i>Religion</i>	70	24	120,74	6,0
<i>Leadership</i>	121	20	119,79	6,0
<i>Performance</i>	114	22	110,74	5,5
<i>Development</i>	64	22	109,42	5,5
<i>Purpose</i>	91	16	99,74	4,9
<i>Sense</i>	61	16	88,53	4,4
<i>Culture</i>	65	15	88,16	4,4
<i>Commitment</i>	70	15	87,58	4,4
<i>Motivation</i>	50	14	87,26	4,4
<i>Self</i>	71	19	85,11	4,3
<i>Employee</i>	100	16	74,74	3,7
<i>Community</i>	63	16	72,84	3,6
<i>Inner</i>	44	14	70,63	3,5
<i>Health</i>	58	14	66,84	3,4
<i>Psychology</i>	45	15	58,84	2,9
<i>Well-being</i>	55	13	57,68	2,9
<i>Engagement</i>	42	11	52,89	2,6
<i>Burnout</i>	39	12	51,37	2,6
<i>Flourishing</i>	34	10	49,00	2,5

Fonte: Elaborados pelos autores a partir de dados da WOS (2018)

Foram investigados nesta pesquisa, os principais tópicos que vem sendo estudados na última década relacionados “*spirituality at work*” ou “*workplace spirituality*”. As expressões foram escolhidas de acordo com o julgamento dos autores, por possuir uma alta intensidade

de relacionamento com os estudos de espiritualidade no trabalho. Sendo assim, selecionaram-se os 20 tópicos relacionados à temática de acordo com o número de publicações.

Conforme Banks (2006) foram encontrados os seguintes hot topics ( $m > 2$ ): *values, religion, leadership, performance, development, purpose, sense, culture, commitment, motivation, self, employee, community, inner, health, psychology, well-being, engagement, burnout* e *flourishing*. Tendo em vista os resultados encontrados, verifica-se que o tema Espiritualidade no Trabalho apresenta maior representatividade quando este está associado a outros temas tais como: valores, religião, liderança, performance, desenvolvimento, propósito, senso, cultura, comprometimento e motivação. Até mesmo temas emergentes como bem-estar, engajamento, burnout e florescimento aparecem nos *hot-topics*.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização deste estudo permitiu constatar que a produção científica relacionada à espiritualidade no trabalho no período compreendido entre 1998 e 2017 aumentou gradativamente atingindo seu ápice no ano de 2017 (57). Esse tema é assunto recorrente nas publicações das últimas duas décadas, contudo nos últimos quatro anos 2014, 2015, 2016 e 2017, ocorreram 139 publicações, correspondendo a 65,000 % do total produções dos últimos 20 anos, possibilitando inferir que o tema é contemporâneo e está em ascensão, sendo inserido recorrentemente em novas pesquisas científicas.

No que tange às publicações, a maioria está relacionada a duas áreas temáticas: Administração (*Management*) e Negócios (*Business*) com 60,564% (129) do total de publicações, o que demonstra o interesse do campo dos estudos organizacionais pela temática. Já com relação ao tipo de documento, o artigo foi o que apresentou o maior número de registros com 83,568%.

Os autores que lideram o número de publicações relacionadas ao tema são Louis W. "Jody" Fry, que também possui a autoria do artigo mais citado na WOS, *Toward a theory of spiritual leadership* (2003), e o professor Badrinarayan Shankar Pawar, ambos com 2.817 % (6) de publicações cada. Com relação aos periódicos com maior número de publicações, destaca-se o *Journal of Business Ethics*, com 11.268 % (24) das publicações em 20 anos, sendo um periódico que publica apenas artigos originais de uma ampla variedade de perspectivas metodológicas e disciplinares sobre questões éticas relacionadas aos negócios que trazem contribuições novas ou exclusivas, ao discurso em seu campo.

Quanto às principais instituições responsáveis pelo maior quantitativo de publicações, a escola de negócios autônoma Instituto Indiano de Administração Kozhikode (IIMK), juntamente ao sistema público Universitário Estadual da Flórida (SUS), equivalem a 3.286 % (7) dos registros cada. A temática espiritualidade no trabalho também possui autores ligados a outras 249 instituições, segundo a pesquisa na *Web of Science*. Os Estados Unidos da América apresentam o maior número de publicações, com 36,620% (78) das publicações relacionadas à espiritualidade no trabalho, sendo que o idioma mais utilizado das produções no geral foi o inglês, com 97.653 % dos registros (208).

Já em relação aos *hot topics*, verificou-se que os principais temas relacionados a Espiritualidade no trabalho foram: valores ( $m=6,5$ ), religião ( $m=6,0$ ), liderança ( $m=6,0$ ), performance ( $m=5,5$ ), desenvolvimento ( $m=5,5$ ) e propósito ( $m=4,9$ ), sendo que até mesmo

temas emergentes como bem-estar, engajamento, *burnout* e florescimento aparecem nos *hot-topics*.

Os resultados obtidos neste estudo bibliométrico sobre espiritualidade no trabalho servem para traçar padrões de produtividade sobre o tema no referido veículo de publicação analisado. Como limitação do estudo, destaca-se a sua realização utilizando apenas uma base de dados específica e o fato de desconsiderar as características metodológicas dos artigos e características das referências bibliográficas dos mesmos, o que não foi o objetivo deste trabalho, focando apenas características de autoria. É recomendável que estudos futuros ampliem a base de dados incluindo os eventos acadêmicos nacionais e internacionais.

## 6. REFERÊNCIAS

- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure, *Journal of Management Inquiry*, 9 (2), 134-145.
- Bacon, S. F. (2005). Positive psychology's two cultures. *Review of General Psychology*, 9 (2), 181-192.
- Banks, Michael G. (2006). An extension of the Hirsch index: Indexing scientific topics and compounds. *Scientometrics*, 69 (1), 161-168.
- Cavanagh, G. F. (1999). Spirituality for managers: Context and critique. *Journal of Organizational Change Management*, 12 (3), 186-199.
- Chueke, G., & Amatucci, M. (2015) O que é bibliometria? Uma introdução ao Fórum. *Revista Eletrônica de Negócios Internacionais*, 10 (2), 1-5.
- Corrêa, J. S. et al. (2016) Panorama das publicações sobre bem-estar no trabalho na última década (2006-2015): um estudo bibliométrico. *Revista Gestão Organizacional (RGO)*, 9 (3).
- Duchon, D., Plowman, D. & Ashmos D.P. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The leadership quarterly*, 16 (5), 807-833.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14 (6), 693-727.
- Garcia-Zamor, J. (2003). Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review*, 63 (3), 355-363.
- Garg, N. (2017). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical exploration. *Journal of Human Values*, 23 (2), 129-147.
- Hunsaker, W. D. (2017). Workplace spirituality and work-family conflict: interrelationship of engagement and well-being. *Advanced Science Letters*, 23 (10), 9921-9925.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. A. (2004) Values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 49 (2), 129-142.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94 (1), 89-106.
- Limongi-França, A. C. (2004). *Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2. ed. São Paulo: Atlas.

- Machado Junior, C. et al. (2016). As leis da bibliometria em diferentes bases de dados científicos. *Revista de Ciências da Administração*, 18 (44), 111-123.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4), 426-447.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40 (4), 83.
- Moreira-Almeida, A., Lotufo Neto, F., & Koenig, H. G. (2006). Religiousness and mental health: a review. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, 28 (3), 242-250.
- Morin, E. (2002). *O método 5: a humanidade da humanidade, a identidade humana*. Porto Alegre: Sulina, 312.
- Nederhof, A. J. (2006). Bibliometric monitoring of research performance in the social sciences and the humanities: A review. *Scientometrics*, 66 (1), 81-100.
- Oliveira, R. R., Silva, I. B., Castro, D. S. P., & Limongi-França, A. C. (2015). Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Um estudo com professores dos institutos federais. *HOLOS*, 6, 432-447.
- Pfeffer, J. (2003). Business and the spirit. In: GIACALONE, R. A., JURKIEWICZ, C. L. (Eds.). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. New York: M. E. Sharp, 29-45
- Pinto, C., & Pais-Ribeiro, J. L. (2007). Construção de uma escala de avaliação da espiritualidade em contextos de saúde. *Arquivos de Medicina-Porto-*, 21 (2), 47.
- Rotili, L., Lopes, L. F. D., Amaral-Oliveira, A., & Carneiro, L. (2016). Espiritualidade no trabalho: análise em estudantes do noroeste do estado do Rio Grande do Sul. Apresentado em: *XIX Seminários em Administração-SemeAd*. São Paulo: FEA-USP, 1, 1-11.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.
- Seligman, M.E.et al. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American psychologist*, 60 (5), 410.
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary? *American Psychologist*, 56, 216-217.
- Silva, R., & Siqueira, D. E. (2009) Espiritualidade, religião e trabalho no contexto organizacional. *Psicologia em Estudo*, 14, 557-564.
- Siqueira, M. M. M. (org.). (2014). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Udani, Z. A. S., & Lorenzo-Molo, C. F. (2017). The utility of virtue: management spirituality and ethics for a secular business world. *Asian Journal of Business Ethics*, 6 (1), 21-39.
- Vasconcelos, A. F. (2007). *Espiritualidade no ambiente de trabalho: dimensões, reflexões e desafios*. São Paulo: Atlas.
- Vasconcelos, D., Gondim, N., Hordones, A., Silva, A. C., & Barros, M. R. (2016). Governança da água no brasil: uma contribuição bibliométrica. *HOLOS*, 8, 147-155.

## APÊNDICE B – Pesquisa piloto sobre espiritualidade no trabalho x capacidades inovativas organizacionais

### **Espiritualidade no Trabalho, Capacidades Inovativas, e Processos de Mudança e Adaptação Estratégica: O Caso de empresas Graduadas em Incubadora**

#### **Resumo**

O objetivo do artigo é analisar a espiritualidade no trabalho, as capacidades inovativas, e o processo de mudança e adaptação estratégica das empresas Alpha e Beta, graduadas em incubadora gaúcha. Trata-se de uma pesquisa desenvolvida em nível exploratório e descritivo, com abordagem qualitativa e quantitativa. Os dados qualitativos foram coletados por meio de entrevista e análise dos dados preconizados pela *Direct Research* (Mintzberg, 1983), sendo utilizado o modelo de Pettigrew, Ferlie e Mckee (1992) para compreender o conteúdo, contexto, e processo de mudança e adaptação estratégica. Os dados quantitativos foram obtidos por meio do instrumento Inventário de Espiritualidade no Trabalho (IET) elaborado por Siqueira (2014) e do Questionário de Capacidades Inovativas de (QCI) Wang e Ahmed (2004), submetidos às análises de estatística descritiva simples (frequências, médias e desvios-padrão). Os resultados indicam que as empresas Alpha e Beta, vivenciaram dois momentos do processo de mudança e adaptação estratégica: incubação e graduação, aonde ambas mudaram suas estratégias de atuação no mercado. Quanto as capacidades inovativas, empresa Alpha possui destaque em comportamento, enquanto a Beta, em estratégia. Quanto a espiritualidade no trabalho, ambas demonstram alto senso de comunidade. As evidências contribuem com o desenvolvimento de pesquisas destas temáticas no campo do comportamento organizacional.

**Palavras-chave:** Espiritualidade no Trabalho. Capacidades Inovativas. Estratégia. Incubadora. Empresa Graduada.

## INTRODUÇÃO

O atual momento do mercado, marcado por dinamismo, inquietude e competição, requer das organizações uma postura inovadora e de rápida adaptação, a fim de que as mesmas possam continuar sendo competitivas frente a seus concorrentes. Um dos modelos de adaptação estratégica que preza pela inovação é o das capacidades dinâmicas. Em busca de vantagem competitiva sustentável, as organizações necessitam desenvolver suas capacidades inovativas. Wang e Ahmed (2007) afirmam que esta é a habilidade da empresa desenvolver novos produtos e mercados, mediante o alinhamento estratégico para comportamentos, e processos de inovação.

Nesse sentido, autores relacionam a espiritualidade no ambiente de trabalho a benefícios positivos para as organizações (KRISHNAKUMAR; NECK, 2002; MILLIMAN et al., 2003; MITROFF, 2003; QUATRO, 2004; DUCHON; PLOWMAN, 2005; FRY et al., 2005; SAKS, 2006; REGO; SOUTO; PINHA-CUNHA, 2007; RICH et al., 2010; SAKS, 2011). Afsar e Badir (2017) acreditam que a espiritualidade no local de trabalho gera sensibilidade, levando a criatividade e inovação, podendo corroborar com os trabalhadores experienciar a sensibilidade em um nível mais profundo, aumentando assim suas habilidades intuitivas para desenvolver ideias com mais propósito, mais convincentes e aumentando a capacidade de inovação.

Tigre (2006), defende que as empresas mais dinâmicas e rentáveis do mundo, são justamente aquelas mais inovadoras, que ao invés de competir no mercado, criam seus próprios nichos e usufruem de monopólios temporários, por meio de patentes ou segredo industrial. O Brasil possui um dos menores índices de inovação mundial, o volume de investimento para promover pesquisa e inovação varia de 0,30% a 0,50% do Produto Interno Bruto (PIB), enquanto em outros países emergentes fica entre 1,00% e 2,50% e nos países desenvolvidos, o investimento em pesquisa e inovação alcança 2,00% do PIB (MCTIC, 2014).

O vínculo positivo entre espiritualidade no trabalho e capacidades inovativas foi encontrado por Afsar e Hehman (2015), em pesquisa realizada com 527 trabalhadores de duas indústrias que trabalham *knowledge-intensive* na Tailândia e, Afsar e Badir (2017) pesquisaram 400 trabalhadores de hotéis de Pequim. Ambas pesquisas utilizam teorias consolidadas Ashmos e Duchon (2000), Milliman et al. (2003), Rego, Souto, Pinha-Cunha (2007), utilizando três dimensões de espiritualidade no trabalho: significativo, o senso de comunidade e o alinhamento com os valores organizacionais, empregando como método pesquisa o levantamento quantitativo.

O objetivo deste artigo é analisar a percepção dos trabalhadores em relação à espiritualidade no ambiente de trabalho de acordo com os estudos de Siqueira et al. (2014), nos quais a espiritualidade no trabalho é o reconhecimento de que o trabalhador tem uma vida interior, nutrida por um trabalho com propósito e senso de comunidade. Também analisar as tipologias de inovação sugeridas por Wang e Ahmed (2004), que subdivide as capacidades inovativas em cinco dimensões (inovação de produto, inovação de processo, inovação de mercado, inovação comportamental e inovação estratégica) desenvolvidas nas empresas graduadas na CRIATEC, nos períodos estratégicos da pré-incubação, incubação e graduação. Para tanto, é necessário identificar e interpretar as fases de mudanças estratégicas das empresas estudadas com relação ao seu conteúdo (qual a mudança), o seu contexto (o porquê da mudança) e seu processo (como se deu a mudança), de acordo com a metodologia proposta por Pettigrew, Ferlie e Mckee (1992).

O presente estudo divide-se em quatro partes, além desta introdução, na sequência é apresentado o referencial teórico, onde aborda-se sobre espiritualidade no trabalho, capacidades inovativas, mudança e adaptação estratégica; a seguir apresenta-se os procedimentos metodológicos da pesquisa, discussão dos resultados do estudo e por fim, as conclusões.

## ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO



A espiritualidade é a essência do homem, a busca de respostas para as questões fundamentais da vida, e se distingue do tema religião, que está associado a um sistema de crenças, rituais e símbolos, organizados de forma a buscar uma aproximação com o sagrado (MOREIRA-ALMEIDA; LOTUFO NETO; KOENIG, 2006). Neste sentido, durante o período de existência da vida humana há diversos registros dos indivíduos em busca de uma dimensão espiritual de acordo com o momento sócio-histórico-cultural da humanidade (ASHMOS; DUCHON, 2000; JUE, 2007; MACIEL; SILVA, 2008; SILVA; SIQUEIRA, 2009; BARRETO, et al., 2011; SIQUEIRA et al., 2014; ROTILI et al., 2016).

Para entender o conceito de espiritualidade, segundo Paloutzian e Park (2005), é importante diferenciá-lo de religiosidade, pois, trata-se de um construto subjetivo, funcional, dinâmico e baseado nas experiências, apresentando-se como uma busca pela verdade universal e ao sentido da existência. Religiosidade, trata-se de um construto objetivo, institucional, estático, baseado em crenças e rituais. Além disso, segundo Emmons e Paloutzian (2003) esses dois construtos contêm dimensões múltiplas como as sensações, o sentido da vida, a moralidade e intuito de desenvolver o espírito humano. A natureza, a música, a exploração científica, a religião, o trabalho, a arte, a filosofia e o estudo são alguns dos caminhos nos quais as pessoas depositam seus esforços para crescer espiritualmente (PARGAMENT, 1997).

No ambiente de trabalho, a definição recorrente de espiritualidade é baseada nos estudos Ashmos e Duchon (2000), no qual espiritualidade no trabalho é o reconhecimento que empregados tem uma vida interior que alimenta e é alimentada pelo trabalho com significado, que ocorre em um contexto de comunidade. A espiritualidade no local de trabalho foi definida por Giacalone e Jurkiewicz (2003) como "uma tabela de valores organizacionais evidenciados na cultura, que promove a experiência de transcendência dos trabalhadores através do processo de trabalho, facilitando seu senso de estar conectado aos outros de forma a proporcionar sentimentos de plenitude e alegria".

O interesse na espiritualidade com uma nova dimensão da gestão é provavelmente uma das tendências mais significativas no campo da gestão desde 1950, culminando nas últimas duas décadas com um aumento dos estudos sobre a espiritualidade no trabalho como BENNIS, 1972; CAVANAGH, 1999; MITROFF; MITROFF; DENTON; 1999; ASHMOS; DUCHON, 2000; FRY, 2003; GIACALONE; JURKIEWICZ, 2003; REGO; SOUTO; PINHA-CUNHA, 2007; SIQUEIRA et al., 2014).

## **CAPACIDADES INOVATIVAS**

Capacidades inovativas organizacionais são a propensão ou a probabilidade de uma empresa produzir resultados inovadores, refere-se à capacidade de uma empresa de desenvolver novos produtos e / ou mercados, através do alinhamento da orientação estratégica inovadora com comportamentos e processos inovadores (WANG; AHMED, 2004; 2007). Conforme indicado na definição, capacidade inovadora inovativas abrange várias dimensões e pesquisas anteriores enfatizaram diferentes combinações das mesmas, sendo que os mesmos autores identificaram na literatura sobre inovação, cinco dimensões que determinam a capacidade geral de inovação organizacional (figura 1).

Figura 1 – Dimensões das capacidades inovativas

<b>Autor</b>	<b>Produto</b>	<b>Mercado</b>	<b>Processo</b>	<b>Comportamental</b>	<b>Estratégico</b>
Schumpeter (1934)	X	X	X		
Miller e Friesen (1983)	X		X	X	X
Capon et al. (1992)		X			X
Avlonitis et al. (1994)	X		X	X	X
Subramanian e Nilakanta (1996)			X		
Hurley e Hult (1998)				X	
Rainey (1999)				X	X
Lyon et al. (2000)	X		X		
North e Smalbone (2000)	X	X	X	X	

Fonte: Wang e Ahmed (2004)

Segundo Schumpeter (1934), é possível que ocorra inovação na organização por meio do desenvolvimento de novos produtos ou serviços, métodos de produção mercados, descobrindo novas fontes de oferta e desenvolvimento de novas formas de organização. Miller e Friesen (1983) focam em quatro dimensões: inovação de novos produtos ou serviços, métodos de produção ou prestação de serviços, tomada de riscos por executivos e busca de novas soluções. Já Capon et al. (1992) adota três dimensões de inovação organizacional: inovação de mercado, estratégia tendência a ser pioneira.

Wang e Ahmed (2004) subdividem as capacidades inovativas em cinco dimensões interligadas: produtos, mercados, processos, comportamental e estratégicos. As inovações de produto e mercado além de serem entrelaçadas, são centrados no exterior. As inovações comportamentais e de processos são ambas focadas no interior da organização. Já a inovação estratégica, é a capacidade da organização de identificar oportunidades e combinações internas e externas de oferecer produtos inovadores e explorar novos mercados ou setores de mercado.

Wang e Ahmed (2004) definem inovação de produtos como novidade de significado de produto introduzido no mercado em tempo hábil, sendo as capacidades inovativas de produto tema de grande interesse (ZIRGER, 1997; SCHMIDT; CALANTONE, 1998), amplamente associadas ao sucesso empresarial sustentável (HENARD; SZYMANSKI, 2001). As capacidades inovativas de produtos representam, para as empresas, oportunidades de crescimento e expansão em novas áreas (WANG; AHMED, 2004), permitindo que empresas consigam oportunidades ou se posicionem em mercados competitivos (DANNEELS; KLEINSCHMIDT, 2001).

As capacidades inovativas de mercado estão inevitavelmente entrelaçadas à capacidades inovativas de produtos (WANG; AHMED, 2004). Os mesmos autores também deixam claro que os dois componentes, são fatores distintos, e que a inovação de mercado são novas abordagens que as empresas utilizam para entrar e explorar o mercado alvo.

Neste estudo, o conceito de capacidades inovativas de mercado será o que as empresas podem identificar como um novo nicho de mercado lançando produtos para atender a lacuna existente, geralmente com tecnologia de ponta, ou adotando novos programas de marketing para promover produtos ou serviços já existentes. Assim, as inovações do produto mantêm o foco na novidade do produto, enquanto as capacidades inovativas de mercado enfatizam as

novas abordagens da empresa, orientadas para o mercado (ALI et al., 1995; WANG; AHMED, 2004).

As capacidades inovativas de processo, segundo Wang e Ahmed (2004) são a introdução de novos métodos de produção, novas abordagens de gestão e novas tecnologia que podem ser usadas para melhorar a produção, bem como os processos de gestão. Nas capacidades inovativas, é imperativo que ocorram inovações de processos, pois na medida que as organizações exploram seus recursos e capacidades, tornam-se fundamentais reconfigurações e recombinações para atender as exigências de produção criativa.

A capacidade inovativa comportamental, segundo (WANG; AHMED, 2004), deve refletir um compromisso de toda organização. A nível individual é uma vontade de mudar, como uma personalidade subjacente construindo (HURT et al., 1977), a nível de grupo, não é uma soma de pessoas inovadoras, mas uma sinergia de grupo inovadora e a nível gerencial, é uma disposição de administrar e incentivar a mudança, promovendo novas formas de realizar as atividades, assim como as novas ideias (RAINEY, 1999). Wang e Ahmed (2004) afirmam que para mensurar as capacidades inovativas comportamentais de uma organização é necessário considerar os três níveis, individual, de equipes e gerencial, pois resultados inovadores dependem de toda uma cultura inovadora da empresa.

As capacidades inovativas estratégicas para Miller e Friesen (1983) são representadas pelas capacidades de os executivos tomar decisões de riscos e explorar oportunidade de crescimento, enquanto para Capon et al. (1992) são os planejamentos estratégicos. Wang e Ahmed (2004) ampliam o conceito de capacidade inovativa estratégica para a competência de uma organização de gerenciar e identificar oportunidades de utilizando recursos existentes de forma criativa., entre o desenvolvimento e a validação da construção inovadora organizacional,

Para empresas consolidadas e de sucesso, a inovação estratégica encontra um cenário cheio de obstáculos para a mudança, pois, não possui necessidade de mudanças. Outra circunstância que dificulta as capacidades inovativas estratégicas são, mesmo quando há necessidade de mudar, a empresa não possuir capacidade de gerenciar a mudança, ou os gerentes hesitarem devido a riscos e incertezas (MARKIDES, 1998).

## **MUDANÇA E ADAPTAÇÃO ESTRATÉGICA**

O processo de mudança e escolha da estratégia organizacional, está diretamente ligado ao ambiente de competição em que as empresas estão inseridas, este, ocasionado pelo dinamismo do mercado, que exige da organização a leitura do contexto, a percepção do que está acontecendo e principalmente o que vai acontecer, a decisão da forma que serão abordadas as mudanças e a adaptação ao novo contexto ao qual a empresa está inserida.

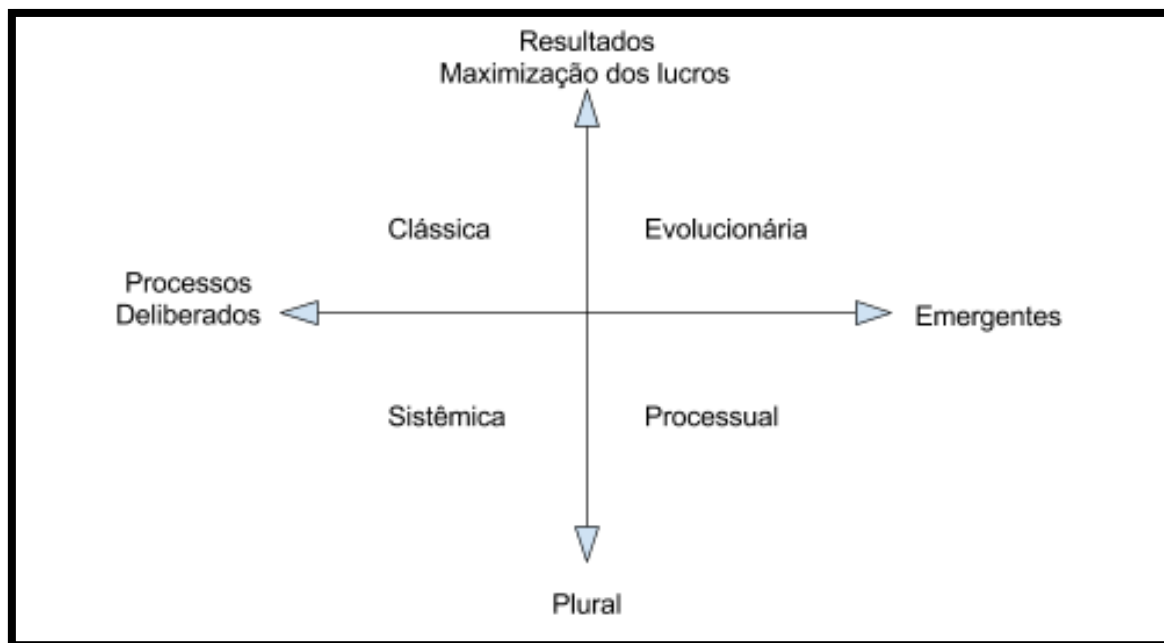
Nesse sentido, Pettigrew, Ferlie e Mckee (1992) descrevem que o processo de mudança diz respeito às ações, reações e interações das várias partes interessadas quando elas negociam em torno de propostas para a mudança. Sausen (2012) afirma que a abordagem da escolha estratégica, enfatiza o papel do aprendizado e da escolha no processo de adaptação organizacional.

Portanto, o conceito de estratégia é fundamental para compreender a mudança e a adaptação estratégica. Machado da Silva, Fonseca e Fernandes (1998) apresentam a estratégia em duas linhas de abordagem: uma de natureza econômica e outra de natureza organizacional. A abordagem econômica atribui o uso da estratégia como forma de alcançar a eficiência organizacional diante desse ambiente competitivo. Já a abordagem organizacional, concentra-se na busca da relação entre estratégia e as diversas dimensões da organização (SAUSEN, 2012).

Whittington (2002) vai além e apresenta em seu trabalho perspectivas genéricas sobre estratégia, sendo que o mesmo aloca as abordagens em quatro quadrantes, estes divididos por dois eixos (figura 2). O eixo vertical mede o grau em que a estratégia produz resultados de

maximização de lucros ou deles se desvia, assumindo uma postura pluralista. O eixo horizontal considera os processos, medindo se a estratégia provém de atitudes deliberadas ou emerge por acidente.

Figura 2 - Perspectivas genéricas sobre estratégia



Fonte: Adaptado de Whittington (2002)

Sausen (2012) explica as quatro abordagens:

a) a abordagem clássica (ANSOFF, 1979; PORTER, 1986), concebe a formação de estratégia como um processo racional de análise deliberada com o objetivo de maximizar os lucros da organização. A estratégia é decorrente de planos elaborados numa perspectiva racional com base em informações internas e externas.

b) A abordagem evolucionária (FREEMAN; BOEKER, 1984; HANNAN; FREEMAN, 1988), em sentido contrário, descarta qualquer possibilidade de planejamento racional. Esses autores defendem que não existe qualquer escolha estratégica dos gestores e que as mudanças ambientais são difíceis de prever. Sendo assim, o ambiente seleciona os sobreviventes.

c) Já os processualistas (CYERT, MARCH, 1963; MINTZBERG, 1987), consideram a racionalidade do planejamento imperfeita, mas não concordam na supremacia das forças do mercado. Para eles, diferenças individuais de interesses e limitações cognitivas impedem a elaboração cuidadosa de planos únicos. Já imperfeições do mercado permitem a existência de estratégias que emergem de um padrão de decisões.

d) Na abordagem sistêmica (WHITLEY, 1991; WHITTINGTON, 1992) o contexto social das empresas torna a estratégia dependente desse meio ao qual elas estão inseridas. O processo, portanto, é racional, mas guiado por objetivos pluralísticos e não somente pela maximização de lucros.

As abordagens clássica e evolucionária veem a maximização do lucro como resultado natural do desenvolvimento da estratégia, enquanto as abordagens sistêmica e processual são mais pluralistas e preveem outros resultados possíveis além do lucro. As abordagens também se diferenciam em relação aos processos. Nesse sentido, a abordagem evolucionária se alia à processualista, enxergando a estratégia decorrente de processos emergentes. Do lado oposto, as abordagens clássica e sistêmica concordam que a estratégia pode ser algo deliberado. Diante das

várias concepções sobre estratégia, Mintzberg, Ahlstrand e Lampel (2000), identificam algumas características gerais de concordância a respeito da natureza do conceito de estratégia: estabelece relação com o ambiente, a essência é complexa, afeta a organização, envolve questões tanto de conteúdo quanto de processo, não são puramente deliberadas, existem níveis diferentes e envolvem vários processos de pensamento.

## **METODOLOGIA**

De natureza qualitativa e quantitativa, o estudo envolveu a percepção de um conjunto de atores sociais, acerca de espiritualidade no ambiente de trabalho (ASHMOS; DUCHON, 2000), capacidades inovativas (WANG; AHMED, 2007) e para adaptação estratégica utilizou-se a metodologia proposta por Pettigrew, Ferlie e Mckee (1992) por meio da qual, se realizou a análise organizacional, com cortes longitudinais para a definição dos períodos estratégicos da empresa.

No que se refere aos níveis de estudo, é possível classificar a pesquisa como descritiva, pois expõe características de determinada população ou fenômeno (GIL, 1999), neste caso a espiritualidade no trabalho e as capacidades inovativas dos trabalhadores, se justificam em função da utilização de análise dos dados obtidos nos questionários aplicados.

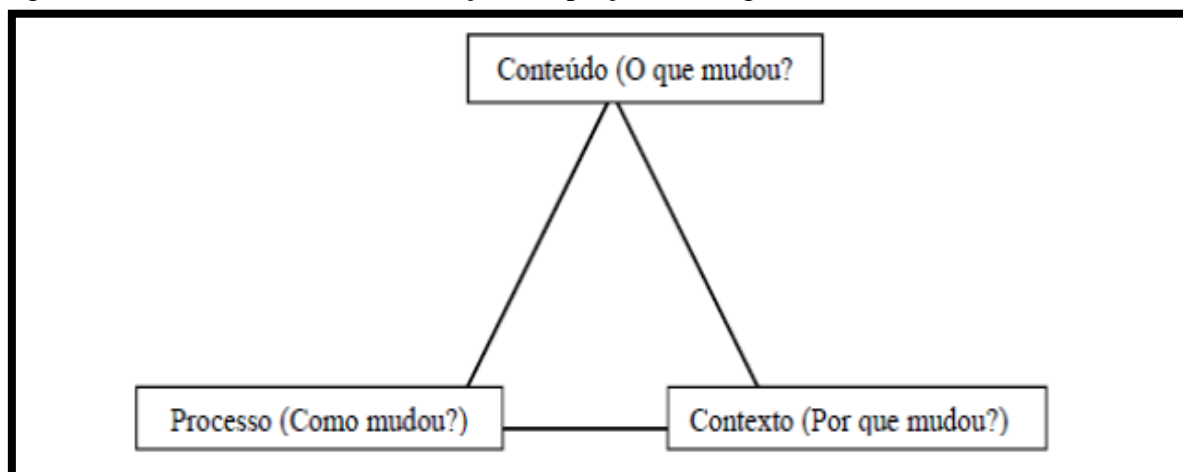
Quanto aos procedimentos técnicos, essa pesquisa utilizou como fonte de dados a pesquisa bibliográfica, levantamento (*surveys*) e estudo de campo. Pesquisa bibliográfica para analisar e descrever as teorias que possuem relação com o tema de estudo que compõem o referencial teórico deste estudo. Vergara (2009) conceitua este tipo de pesquisa como sendo sistematizado, desenvolvido com base em material publicado.

Gil (1999) caracteriza o levantamento como um procedimento utilizado em pesquisas em que se interroga diretamente as pessoas cujo comportamento deseja conhecer, sendo representativos de um universo definido, fornecendo resultados precisos estatisticamente. Visto que, este estudo foi realizado com gestores de empresas graduadas da Incubadora CRIATEC, sobre suas percepções de espiritualidade no trabalho, capacidades inovativas dos trabalhadores e adaptação estratégica da organização.

Também é caracterizada como uma pesquisa de campo, pois, para os *surveys* foram aplicados pessoalmente ou via e-mail, conforme a disponibilidade dos gerentes. A pesquisa de campo é descrita por Vergara (2009) como sendo realizada no local onde ocorrem os fenômenos ou onde há elementos para explicá-los. Gil (1999) justifica que a pesquisa quantitativa procura o aprofundamento das questões propostas, ressaltando a interação dos componentes do grupo estudado.

Para o estudo também foram adotados os procedimentos de coleta e análise de dados preconizados pela *Direct Research* (Mintzberg, 1983), sendo que para tal, foi traçada uma linha de eventos marcantes, delimitando os períodos que ocorreram mudanças e adaptações estratégicas e na percepção acerca da espiritualidade no trabalho e das capacidades inovativas dos atores destas organizações, destacando os fatos relevantes. O modelo utilizado, está referenciado em Pettigrew, Ferlie e Mckee (1992), o que possibilitou compreender o conteúdo, contexto e processo de mudança e adaptação estratégica (figura 3).

Figura 3 - Modelo de análise mudança e adaptação estratégica



Fonte: Adaptado de Pettigrew, Ferlie e Mckee (1992)

O levantamento ocorreu através de *survey* estruturado a partir dos modelos existentes:

a) **Inventário de espiritualidade no trabalho (IET)** elaborado por Siqueira et al. (2014), o qual contém 10 afirmativas relativas ao modo como os profissionais se sentem em relação ao trabalho. Este instrumento é dividido em duas dimensões cognitivas: trabalho como propósito de vida e senso de comunidade. A escala do instrumento é Likert de 5 pontos, cuja mensuração se deu de acordo com a ocorrência dos sentimentos relativos às afirmativas do questionário, indo de um (discordo totalmente) a cinco (concordo totalmente).

b) Questionário Capacidades Inovativas (QCI) elaborado por Wang e Ahmed (2004), o qual contém 20 afirmativas divididas em cinco dimensões: inovação de produto, inovação de processo, inovação de mercado, inovação comportamental e inovação estratégica. A escala do instrumento é Likert de 5 pontos, cuja mensuração se dará de acordo com a ocorrência dos sentimentos relativos às afirmativas do questionário, indo de um que é discordo totalmente a cinco concordo totalmente.

Para analisar os dados dos questionários, foram seguidas as orientações de Siqueira (2014), que recomenda calcular a média nas escalas de respostas. Assim, os valores entre 4 e 5 indicam escore alto de espiritualidade no trabalho. Os valores entre 3 e 3,9, indicam escore médio e os valores entre 1 e 2,9 representam escore baixo.

Após a escolha do modelo IET, o instrumento foi aplicado em uma amostra de 2 empresas graduadas na CRIATEC de um universo composto por 13 organizações. A população estudada, foi escolhida a partir de amostra aleatória por conveniência, em vista disso, não probabilística (tabela 1).

Tabela 1 - Perfil da Amostra

	Empresa Alpha	Empresa Beta
Setor que atua	Serviço	Indústria
Faturamento anual	R\$ 600.000,00	R\$ 150.000,00
N.º. de Proprietários	3	3
N.º. de Funcionários Assalariados	4	0

Tempo de Existência da Empresa	11 anos	5 anos
Tempo de Incubada	3 anos	3 anos
Tempo Graduada	8 anos	2 anos

Fonte: Elaborado pelos autores

Durante o período de coleta de dados, a aplicação do instrumento foi empreendida por meio de questionários virtuais (Google-docs). Para a análise dos dados foram usados os softwares Microsoft Excel 2010, *Statistical Package for the Social Sciences – SPSS*, versão 21. Foram realizadas análises descritivas simples (frequências, médias e desvios-padrão).

## ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados do presente artigo divide-se em duas partes: capacidades inovativas e espiritualidade no trabalho.

### Capacidades Inovativas

A Empresa Alpha no seu período de incubação iniciou trabalhando com softwares que auxiliam a gestão e publicidade das empresas privadas e públicas, introduzindo tecnologias em plataforma digitais de fácil acesso, comercializando primeiro que os concorrentes programas de gerência e controle de acesso à internet nas empresas tendo uma grande aceitação por parte dos mesmos.

Após a graduação, a Empresa Alpha definiu três produtos a serem desenvolvidos: programa de gestão da utilização da internet nas empresas, programa de gerenciamento de agendas de consultas e históricos de profissionais da saúde e um programa que permite gerenciar um site de prefeituras municipais. A partir da definição desses produtos, o objetivo foi de aperfeiçoamento dos mesmos, utilizando tecnologia. Os sócios-proprietários da empresa possuem dificuldade em efetuar mudanças, mas procuram constantemente soluções incomuns e inovadoras para problemas através do uso de novas ideias.

A Empresa Alpha constantemente busca o melhoramento dos processos comerciais, improvisando métodos, quando os convencionais não resolvem o problema. Comparados com a concorrência, os métodos de prestação dos serviços são muito flexíveis. A gerência apoia o exercício realizar ações de novas maneiras, buscando soluções incomuns e inovadoras e encorajando todos funcionários a se comportar do mesmo modo.

A Empresa Beta é pioneira a fabricar e comercializar equipamentos híbridos para estúdios de pilates. Durante a incubação, produziram equipamentos de alta qualidade e de altos preços, que até hoje possuem no catálogo. A graduação da empresa foi marcada pela fabricação de uma linha de qualidade, mas com preços equiparados ao mercado e com a vantagem de serem híbridos, ou seja, um mesmo aparelho consegue ser modificado pelo cliente, fazendo exercícios que necessitariam de três a dez equipamentos.

Os equipamentos da empresa Beta vêm sendo aprimorados, e pequenas mudanças reduzem custos e aumentam sua possibilidade de utilização. Quando incubada, a empresa a empresa comercializava para todo o país, através de sites da internet. Após uma elevação no custo da logística e problemas de inadimplência, a empresa mudou sua estratégia de vendas para a região onde está inserida, realizando a logística dos equipamentos, além de optar pela não contratação de mão de obra. Os proprietários da empresa Beta estão dispostos a mudar seu negócio para que o mesmo permita a inovação e adaptação dos equipamentos com qualidade e flexibilidade, e para que reduza riscos de processos comerciais e logística. Os empreendedores

buscam resolver os problemas usando métodos convencionais, mesclados com novos métodos, estando dispostos a experimentar novas maneiras de fazer as coisas e buscar soluções incomuns e inovadoras (figura 4).

Figura 4 –Sistematização das capacidades inovativas por períodos estratégicos

	Período I - Incubada	Período II - Graduada
	Alpha	Beta
Produto	Linha diversificada de produtos com tecnologia	Pioneirismo no desenvolvimento de produtos híbridos, adaptáveis
Mercado	Buscar atender demandas regionais	Atender mercado nacional
Estratégia	Estratégia voltada a adaptação ao mercado	Estratégia baseada na mudança de produtos
Processo	Desenvolvimento de processos	Aprimoramento de processos
Comportamento	Empreendedorismo interno no reconhecimento de oportunidades e geração de valor para a empresa.	Empreendedorismo dos proprietários

Fonte: Elaborado pelos autores

No tabela 2 é possível verificar que a Empresa Alpha possui a dimensão comportamento inovador com maior média (média de 4,75; desvio padrão de 0,43) e a produto inovador com a menor média (média de 3,75; desvio padrão de 0,83), o que significa que as respostas foram mais homogênea nas questões referentes ao comportamento inovador, sendo que na dimensão produto inovador, questões a empresa possui um alto índice de inovação de produtos em relação aos concorrentes, mas dificuldade de serem a primeira a comercializá-los. Já a empresa Beta possui a dimensão estratégia inovadora com maior média (média de 4,75; desvio padrão de 0,43) e mercado inovador com a menor média (média de 3,25; desvio padrão de 0,83), o que significa que as respostas foram mais homogênea nas questões referentes a estratégia inovadora, sendo que o índice com relação as inovações de mercado, a empresa sente que sua baixa agressividade no marketing não condiz com sua vanguarda na introdução de inovação no mercado em relação aos concorrentes.

Tabela 2 - Estatística descritiva das dimensões de Capacidades Inovativas

Dimensões	Empresa Alpha		Empresa Beta	
	Média	D. Padrão	Média	D. Padrão
Produto	3,75	0,83	4,00	0,71
Mercado	4,00	1,22	3,25	0,83



Estratégia	4,00	0,71	4,75	0,43
Processo	4,25	0,43	4,50	0,50
Comportamento	4,75	0,43	4,50	0,87
<b>Cap. Inovativas</b>	<b>4,15</b>	<b>0,85</b>	<b>4,20</b>	<b>0,87</b>

Fonte: Elaborado pelos autores

As mudanças e adaptações estratégicas das empresas Alpha e Beta durante os períodos de incubação e graduação, demonstram que as capacidades inovativas das empresa incubadas são utilizadas na busca de vantagem competitiva sustentável, pois as organizações para sobreviver necessitam desenvolvê-las, segundo Wang e Ahmed (2007) necessitam novos produtos e mercados, mediante a alinhamento estratégico para comportamentos, e processos de inovação.

### Espiritualidade no ambiente de trabalho

O gestor da Empresa Alpha, descreve que o ambiente de trabalho de sua organização é envolvido com a comunidade, pois para sua equipe, desenvolver um produto ou prestar serviço filantrópico a comunidade, é algo que produz grande satisfação para todos envolvidos. Um de seus produtos, é um portal para as prefeituras manterem a interatividade com a comunidade, de forma a fomentar a transparência e credibilidade pública. As intenções de fazer algo significativo, nesta empresa não é a razão de sua existência, mas, segundo Giacalone e Jurkiewicz (2003), a espiritualidade no trabalho pode ser encontrada em valores cultivados na cultura da empresa, de forma a propiciar sentimentos de plenitude e alegria.

O gestor da Empresa Beta, descreve que seu negócio é, desde sua concepção, voltado para o bem-estar dos sócios e da comunidade, pois trabalham com fabricação de equipamentos de fisioterapia e pilates, para ele, o trabalho precisa gerar a subsistência, além de ter um significado para a comunidade a qual pertencem, confirmando que trabalhadores tem uma vida interior que alimenta e é alimentada pelo trabalho com significado que ocorre em um contexto de comunidade (ASHMOS; DUCHON, 2000) (figura 5).

Figura 5 – Sistematização da espiritualidade no trabalho por períodos estratégicos

	Período I - Incubada		Período II - Graduada	
	Alpha	Beta	Alpha	Beta
Senso de Comunidade	As relações sociais dentro da organização constituem experiências assentadas em percepção de pertencimento.	Tanto as relações sociais dentro da organização como com o meio em que a cerca constituem experiências assentadas em percepção de pertencimento.	As relações sociais dentro da organização constituem experiências assentadas em percepção de pertencimento.	Tanto as relações sociais dentro da organização como com o meio em que a cerca constituem experiências assentadas em percepção de pertencimento.

Trabalho como propósito de vida	Tanto processo e comportamento são elaborados com convicções de que as tarefas realizadas contêm sentido para a vida e dão significado.	Produtos e comportamento são elaborados com convicções de que as tarefas realizadas contêm sentido para a vida e dão significado.	Tanto processo e comportamento são elaborados com convicções de que as tarefas realizadas contêm sentido para a vida e dão significado.	Produtos e comportamento são elaborados com convicções de que as tarefas realizadas contêm sentido para a vida e dão significado.
---------------------------------	---	---	---	---

Fonte: Elaborada pelos autores

No tabela 3 é possível verificar que tanto a Empresa Alpha quanto a Empresa Beta possuem maior senso de comunidade, com índices de (média de 4,40; desvio padrão de 0,49) a primeira e a segunda com (média de 5,00; desvio padrão de 0,00), o que significa que buscam direcionar seu trabalho em benefício a comunidade em que estão inseridos, enquanto os empreendedores apresentam menor trabalho como propósito de vida, ambos apresentando (média de 3,60; desvio padrão de 0,49), confirmando suas narrativas que o trabalho para eles é necessidade de sustento e manutenção da família.

Tabela 3 - Estatística descritiva das dimensões de Espiritualidade no Trabalho

Dimensões	Empresa Alpha		Empresa Beta	
	Média	D. Padrão	Média	D. Padrão
Senso de comunidade	4,40	0,49	5,00	0,00
Trabalho como Propósito de Vida	3,60	0,49	3,60	0,49
<b>Espiritualidade no Trabalho</b>	<b>4,00</b>	<b>0,63</b>	<b>4,30</b>	<b>0,78</b>

Fonte: Elaborado pelos autores

As empresas Alpha e Beta, graduadas em incubadora, são sociedades entre três fundadores cada, e constituem experiências assentadas em percepção de pertencimento, sendo que para a primeira, as capacidades inovativas de processo e comportamento são elaborados com convicções de que as tarefas realizadas contêm sentido para a vida e dão significado e a segunda, que produtos e comportamentos são elaborados com convicções de que as tarefas realizadas contêm sentido para a vida e dão significado.

## CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo proposto foi realizado, ao analisar a espiritualidade no ambiente de trabalho e as capacidades inovativas nos processos de mudança e adaptação estratégicas das empresas graduadas na incubadora Criatec. Os resultados indicam que as empresas graduadas em incubadoras possuem dois momentos de processo de mudança e adaptação estratégica: incubação e graduação. Sendo que tanto a empresa Alpha como a Beta, mudaram suas estratégias nos dois períodos, a primeira saiu do mercado regional para o nacional e a segunda do mercado nacional para o regional, tendo a capacidade inovativa comportamental destacando-

se na primeira e a capacidade inovativa de produto na segunda. Quanto a espiritualidade no trabalho, ambas demonstram alto senso de comunidade e um baixo índice de trabalho como propósito de vida.

Os dados obtidos com o QCI, possibilitaram identificar que as organizações analisadas possuem uma alta capacidade inovativa, sendo que a Empresa Alpha possui uma capacidade de inovação maior no comportamento empreendedor de sua equipe, o que se verificou na mudança estratégica de atuar no mercado regional enquanto incubada e no nacional após graduada. Enquanto manteve produtos pré-definidos, e focou de inúmeras possibilidades de sistemas, enquanto incubada, para três produtos voltados para três nichos específicos, após ser graduada.

Neste sentido, a Empresa Beta possui uma capacidade de inovação maior nas suas estratégias, e menor em sua capacidade de inovar em mercado, sendo essa última opção uma mudança que reflete o senso de propósito de sua empresa. Os empreendedores buscam com seu negócio, adquirir melhor qualidade de vida para si e para os clientes finais dos equipamentos fabricados por eles. Na fase de incubação, suas vendas eram destinadas a todo o país, tendo funcionários e parceiros de logística, na fase de graduação, devido a problemas com gestão de pessoas e dificuldade de logística, direcionaram seus negócios estrategicamente para as vendas serem regionais, com entrega própria e produzindo sem auxílio de empregados.

Os dados obtidos com o IET possibilitaram identificar que os empreendedores possuem uma espiritualidade no trabalho alta, o que demonstra, segundo Siqueira (2014), sendo que na dimensão de senso de comunidade existem convicções que as relações sociais dentro da organização constituem experiências assentadas em percepção de pertencimento, principalmente na Empresa Beta.

Afsar e Badir (2017) confirmam o conceito que a espiritualidade no ambiente de trabalho é sobre o sentido de conexão e integração de valores pessoais em um contexto maior, integrando o propósito da vida no trabalho com os objetivos da organização. Os autores ainda comprovam que a espiritualidade no local de trabalho gera sensibilidade levando a criatividade e inovação e, concluem que os trabalhadores com essa sensibilidade em um nível mais profundo, aumentam suas habilidades intuitivas para desenvolver ideias mais propositais e convincentes, aumentando a capacidade de inovação.

O Brasil possui um dos menores investimentos para promover pesquisa e inovação, consequentemente possui um dos menores índices de inovação mundial também. Com o intuito de promover a pesquisa e inovação, políticas públicas incentivaram as universidades brasileiras a implantar ambientes científicos e tecnológicos, sendo as regiões Sudeste e Sul que apresentam maior concentração desse habitat de inovação (MCTIC, 2014).

Desta forma, as incubadoras destacam-se por apresentarem-se como espaços nos quais a criatividade e a flexibilidade manifestam-se pela sua natureza, exigindo dos trabalhadores e das organizações um conjunto de características particulares, especialmente relacionadas à espiritualidade de seus trabalhadores: intuição, sensibilidade, que consequentemente manifestam-se nas capacidades inovativas da organização. Assim, estudos que avancem na teoria deste campo dos estudos organizacionais é de grande relevância para geração de valor e bem-estar no Brasil.

Uma das limitações para realizar este estudo é a gama de referenciais teóricos incipientes e estudos ainda emergentes que possuem poucos conceitos recorrentes especialmente na literatura brasileira, sendo necessário utilizar pesquisas estrangeiras, principalmente de origem norte-americana, sobre os temas espiritualidade no trabalho e capacidades inovativas. O que por outro lado leva a sugestão de que se continuem as pesquisas envolvendo esses temas, e as correlações entre suas dimensões e o comportamento organizacional.

## REFERÊNCIAS

AFSAR, B.; BADIR, Y. Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. **Journal of Workplace Learning**, v. 29, n. 2, p. 95-109, 2017.

ALI, A.; KRAPFEL, R. JR; LABAHN, D. Product innovativeness and entry strategy: impact on cycle time and break-even time. **Journal of Product Innovation Management**, v. 12, n. 1, p. 54-70, 1995.

ANDREWS, J.; SMITH, D.C. In search of marketing imagination: factors affecting the creativity of marketing programs for mature products. **Journal of Marketing Research**, v. 33, n. 5, p. 17-37, 1996.

ASHMOS, D.; DUCHON, D. Spirituality at work. **Journal of Management Inquiry**, v. 9, n. 2, p. 134-145, 2000.

BARRETO, T. F.; THOMPSON, A. C. R.T.F; BASTOS, B. E. N.; FEITOSA, M. G. G. Além da visão romântica: desvelando os potenciais aspectos nocivos da Espiritualidade no ambiente de trabalho. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO DA FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 12, 2011. **Anais eletrônicos...** São Paulo: FEA/USP, 2011. Disponível em: <<http://sistema.semead.com.br/14semead/resultado/trabalhosPDF/1023.pdf>>. Acesso em: 19 out. 2017.

BENNIS, W. G. **Desenvolvimento organizacional: sua natureza, origens e perspectivas**. São Paulo: Edgard Blucher, 1972.

CAPON, N.; FARLEY, J.U.; HULBERT, J.; LEHMANN, D.R. Profiles of product innovators among large US manufacturers. **Management Science**, v. 38, n. 2, p. 157-169, 1992.

CAVANAGH, G. F. Spirituality for managers: Context and critique. **Journal of Organizational Change Management**, v. 12, n. 3, p. 186-199, 1999.

DANNEELS, E.; KLEINSCHMIDT, E.J. Product innovativeness from the firm's perspective: its dimensions and their relation with product selection and performance. **The Journal of Product Innovation Management**, v. 18, n. 6, p. 357-373, 2001.

DUCHON, D.; PLOWMAN, D.A. Nurturing the spirit at work: impact on work unit performance. **The Leadership Quarterly**, v. 16, n. 5, p. 807-833, 2005.

EMMONS, R. A.; PALOUTZIAN, R. F. The psychology of religion. **Annual review of psychology**, v. 54, p. 377-402, 2003.

FRY, L. W. Toward a theory of spiritual leadership. **The Leadership Quarterly**, v. 14, n. 6, p. 693-727, 2003.

FRY, L.W.; VITUCCI, S.; CEDILLO, M. Spiritual leadership and army transformation: theory, measurement, and establishing a baseline. **The Leadership Quarterly**, v. 16, n. 5, p. 835-862, 2005.

GIACALONE, R.A.; JURKIEWICZ, C.L. Right from Wrong: The Influence of Spirituality on Perceptions of Unethical Business Activities. **Journal of Business Ethics**, v. 46, n. 1, p. 85-97, 2003.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

- HENARD, D.H.; SZYMANSKI, D.M. Why some new products are more successful than others. **Journal of Marketing Research**, v. 38, n. 3, p. 362-375, 2001.
- HURT, H.T.; JOSEPH, K.; COOK, C.D. Scales for the measurement of innovativeness. **Human Communication Research**, v. 4, n. 1, p. 58-65, 1977.
- JUE, A. L. The demise and reawakening of spirituality in western entrepreneurship. **Journal of Human Values**, v. 13, n. 1, p.1-11, 2007
- KRISHNAKUMAR, S.; NECK, C.P. The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. **Journal of Managerial Psychology**, v. 17, n. 3, 153-164, 2002.
- MACHADO DA SILVA; C. L.; FONSECA, V. S.; FERNANDES, B. H. R. Mudança e estratégia nas organizações: perspectivas cognitiva e institucional. In: ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 1998, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu, 1998.
- WHITTINGTON, R. **O que é estratégia**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.
- ANSOFF, I. H. **Strategic management**. London: Macmillan, 1979.
- PORTER, M. **Estratégia competitiva**. Rio de Janeiro: Campus, 1986.
- FREEMAN, J.; BOEKER, W. The ecological analysis of business strategy. California: **Management Review**, v. 26, n. 3, p. 73-86, 1984.
- HANNAN, M. T.; FREEMAN, J. **Organizational Ecology**. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1988.
- CYERT, R. M.; MARCH, J. G. **A behavioral theory of the firm**. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1963.
- MINTZBERG, H. Crafting strategy. **Harvard Business Review**, p. 66-75, jul-ago. 1987.
- WHITLEY, R. The social construction of business systems in east Asia. **Organization Studies**, v. 12, n. 1, p. 1-28, 1991.
- WHITTINGTON, R. Putting giddens into action: social systems and managerial agency. **Journal of Management Studies**, v. 29, n. 6, 1992, p. 693-712.
- MINTZBERG, H.; AHLSTRAND, B.; LAMPEL, J. **Safári de estratégia**. Porto Alegre: Bookman, 2000.
- MACIEL, C. M.; SILVA, A. F. Gerenciando pessoas utilizando modelos holísticos. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 12, n. 1, p. 35-58. Jan./Mar, 2008.
- MARKIDES, C. Strategic innovation in established companies. **Sloan Management Review**, Spring, p. 31-42, 1998.
- MCTIC. **Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação**. Estudo de projetos de alta complexidade: indicadores de parques tecnológicos. Centro de apoio ao desenvolvimento tecnológico. Brasília, CDT/UnB, 2014. Disponível em: <[http://www.anprotec.org.br/Relata/PNI\\_FINAL\\_web.pdf](http://www.anprotec.org.br/Relata/PNI_FINAL_web.pdf)>. Acesso em: 20 out. 2017.

- MILLER, D.; FRIESEN, P.H. Strategy-making and environment: the third link. **Strategic Management Journal**, v. 4, n. 3, p. 221-35, 1983.
- MILLIMAN, J., CZAPLEWSKI, A. J., FERGUSON, J. Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment. **Journal of Organizational Change Management**, v. 16, n. 4, p. 426-447, 2003.
- MINTZBERG, H. An emerging strategy of “direct research”. In: Van Maanen, J., R. Ed.
- MITROFF, I. I.; MITROFF, I.; DENTON, E. A. **A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace**. Jossey-Bass, 1999.
- MITROFF, I.I. Do not promote religion under the guise of spirituality. **Organization**, v. 10, n. 2, p. 375-382, 2003.
- MOREIRA-ALMEIDA, A.; LOTUFO NETO, F.; KOENIG, H. G. Religiousness and mental health: a review. **Revista Brasileira de Psiquiatria**, v. 28, n. 3, p. 242-250, 2006.
- PALOUTZIAN, R. F.; PARK, C. L. **Handbook of the psychology of religion and spirituality**. New York: Guilford, 2005.
- PARGAMENT, K. I. **The psychology of religion and coping: theory, research, practice**. New York: Guilford, 1997.
- PETTIGREW, A.; FERLIE, E.; McKEE, L. **Shaping Strategic Change**. London: Sage Publications, 1992.
- QUATRO, S.A. New age or age old: classical management theory and traditional organized religion as underpinnings of the contemporary organizational spirituality movement. **Human Resource Development Review**, v. 3, n. 3, p. 228-249, 2004.
- RAINEY, H.G. Using comparison of public and private organizations to assess innovative attitudes among members of organizations. **Public Productivity & Management Review**, v. 23, n. 2, p. 130-49, 1999.
- REGO, A.; SOUTO, S.; PINHA-CUNHA, M. P. Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho. **Comportamento Organizacional e Gestão**, Lisboa, v. 13, n. 1, p. 7-36, abr. 2007.
- RICH, B.L.; LEPINE, J.A.; CRAWFORD, E.R. Job engagement: antecedents and effects on job performance. **Academy of Management Journal**, v. 53, n.3, p. 617-635, 2010.
- ROTILI, L. et al. Espiritualidade no trabalho: análise em estudantes do noroeste do estado do Rio Grande do Sul. In: Seminários em Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 19, 2016. **Anais eletrônicos...** São Paulo: FEA/USP, 2016. Disponível em: <<http://login.semead.com.br/19semead/arquivos/1071.pdf>>. Acesso em: 19 out. 2017.
- SAKS, A.M. Antecedents and consequences of employee engagement. **Journal of Managerial Psychology**, v. 21, n. 7, p. 600-619, 2006.
- SAKS, A.M. Workplace spirituality and employee engagement. **Journal of Management, Spirituality & Religion**, v. 8, n. 4, p. 317-340, 2011.
- SAUSEN, J. O. Gestão estratégica. Competitividade e desenvolvimento: um olhar a partir das suas inter-relações. In: SIEDENBERG, D. R. (Org.). Desenvolvimento sob múltiplos olhares. Ijuí: Ed. Unijuí, 2012.
- SCHMIDT, J.B.; CALANTONE, R.J. Are really new product development projects harder to shut down? **Journal of Product Innovation Management**, v. 15, n. 2, p. 111-23, 1998.

SCHUMPETER, J.A. **The Theory of Economic Development**. Harvard University Press, Cambridge, MA, 1934.

SILVA, R.; SIQUEIRA, D. E. Espiritualidade, religião e trabalho no contexto organizacional. **Psicologia em Estudo**, v. 14, n. 3, p. 557-564, 2009.

SIQUEIRA M.M.M.; MARTINS, M. C. F.; ZANELLI, J. C.; OLIVEIRA, E. L. Espiritualidade no trabalho. IN: SIQUEIRA, M. M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

TIGRE, P. B. **Gestão da inovação: a economia da tecnologia do Brasil**. 7.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

WANG, C. L. AHMED, P. K. The development and validation of the organisational innovativeness construct using confirmatory factor analysis. **European Journal of Innovation Management**, v. 7, n. 4, p.303-313, 2004

WANG, C. L.; AHMED, P. K. Dynamic capabilities: a review and research. **International Journal of Management Reviews**, Oxford, v. 9, p. 31-51, 2007.

WANG, C. L.; AHMED, P. K. Dynamic capabilities: a review and research agenda. **International Journal of Management Reviews**, v. 9, n. 1, p. 31-51, 2007.

WHITTINGTON, R. **O que é estratégia**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

ZIRGER, B.J. The influence of development experience and product innovativeness on product outcome. **Technology Analysis & Strategic Management**, v. 9, n. 3, p. 287-97, 1997.

## Apêndice C- Questionário espiritualidade no trabalho e capacidade inovativa organizacional

### Espiritualidade no trabalho e capacidade inovativa organizacional

Prezados(as) Trabalhadores (as) e Empreendedores (as)

Gostaríamos de lhe convidar a responder o questionário "Espiritualidade no trabalho e Capacidade Inovativa Organizacional". Ao responder este instrumento você auxiliará a identificar quais relações existem entre as duas temáticas.

Esta pesquisa faz parte da dissertação de Liane Beatriz Rotili, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (PPGDES/UNIJUÍ) com orientação do Prof. Dr. Daniel Knebel Baggio (PPGDES/UNIJUÍ).

Sua participação na pesquisa é livre e voluntária. Sua identidade permanecerá em sigilo durante toda a pesquisa, especialmente na publicação dos resultados. Você terá garantias de esclarecimentos antes e durante o desenvolvimento do estudo.

Caso queira entrar em contato por qualquer motivo (dúvidas, curiosidades, críticas) poderá enviar um e-mail para [liane.rotili@hotmail.com](mailto:liane.rotili@hotmail.com) ou através do celular (55) 99969-7158.

Atenciosamente,

Liane Beatriz Rotili - Mestranda PPGDES/UNIJUÍ  
Prof. Dr. Daniel Knebel Baggio - Orientador PPGDES/UNIJUÍ

**\*Obrigatório**

Você concorda em participar da pesquisa voluntariamente? \*

Sim

Não



## **Pesquisa: Capacidade inovativa organizacional e Espiritualidade no trabalho**

Leia atentamente as questões abaixo, não existem respostas certas ou erradas e você não será identificado. As respostas serão mantidas no anonimato.  
Desde já agradecemos sua colaboração.

### **Parte I: Capacidade Inovativa Organizacional**

Abaixo estão algumas frases referentes ao seu trabalho atual. **INDIQUE O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DE CADA UMA DELAS.**

1 – Discordo totalmente 2 – Discordo 3 – Nem concordo nem discordo 4 – Concordo 5 – Concordo totalmente

Caso a questão não se aplica a vc, marque 0.

<b>CAPACIDADE INOVATIVA ORGANIZACIONAL</b>						
PD01 Em comparação com nossos concorrentes, nossa empresa introduziu mais inovações de produtos e serviços nos últimos cinco anos	0	1	2	3	4	5
PD02 Em novas introduções de produtos e serviços, nossa empresa é geralmente o primeiro a comercializar	0	1	2	3	4	5
PD03 Nossos novos produtos e serviços são muitas vezes percebidos como muito novos pelos clientes	0	1	2	3	4	5
PD04 Em comparação com nossos concorrentes, nossa empresa tem uma menor taxa de sucesso em novos lançamentos de produtos e serviços	0	1	2	3	4	5
ME01 Em comparação com nossos concorrentes, o programa de marketing mais recente de nossos produtos é revolucionário no mercado	0	1	2	3	4	5
ME02 Nossos novos produtos e serviços recentes são apenas pequenas mudanças de nossos produtos e serviços anteriores	0	1	2	3	4	5
ME03 Em novas introduções de produtos e serviços, nossa empresa está frequentemente na vanguarda de tecnologia	0	1	2	3	4	5
ME04 Novos produtos e serviços em nossa empresa muitas vezes nos levam contra novos concorrentes	0	1	2	3	4	5
ES01 Os recursos disponíveis em nossa empresa para desenvolvimento de novos produtos e serviços não são adequados.	0	1	2	3	4	5
ES02 Os principais executivos da empresa estão dispostos a assumir riscos para aproveitar e explorar o crescimento e as oportunidades	0	1	2	3	4	5
ES03 Os executivos seniores procuram constantemente soluções incomuns e inovadoras para problemas através do uso de ideias humanas	0	1	2	3	4	5
ES04 Quando vemos novas maneiras de fazer as coisas, somos os últimos em adotá-las	0	1	2	3	4	5
PR01 Estamos constantemente melhorando nossos processos comerciais	0	1	2	3	4	5
PR02 Durante os últimos cinco anos, nossa empresa desenvolveu muitas novas maneiras de gerenciar	0	1	2	3	4	5
PR03 Quando não podemos resolver um problema usando métodos convencionais, improvisamos novos métodos	0	1	2	3	4	5
PR04 Nossa empresa muda os métodos de produção a uma ótima velocidade em comparação com nossa concorrência	0	1	2	3	4	5
CO01 Recebemos muito apoio dos gerentes se quisermos experimentar novas formas de fazer coisas	0	1	2	3	4	5
CO02 Em nossa empresa, toleramos indivíduos que fazem as coisas de maneira diferente	0	1	2	3	4	5
CO03 Estamos dispostos a experimentar novas maneiras de fazer as coisas e buscar soluções incomuns e inovadoras	0	1	2	3	4	5
CO04 Encorajamos as pessoas a pensar e a se comportar de maneiras originais e novas	0	1	2	3	4	5

1 – Discordo totalmente 2 – Discordo 3 – Nem concordo nem discordo 4 – Concordo 5 –  
Concordo totalmente

Caso a questão não se aplica a vc, marque 0.

## Parte II. ESPITIRUALIDADE NO TRABALHO

<b>ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO</b>						
TS01 Eu sinto meu espírito energizado pelo meu trabalho.	0	1	2	3	4	5
TS02 Eu sinto uma conexão entre trabalho e bem social.	0	1	2	3	4	5
TS03 Eu me sinto ansioso para vir trabalhar.	0	1	2	3	4	5
TS04 Eu me sinto útil à sociedade quando trabalho.	0	1	2	3	4	5
TS05 Eu sinto que meu trabalho me dá satisfação suficiente e significado pessoal.	0	1	2	3	4	5
TS06 Eu sinto que meu trabalho está ligado ao que eu acho importante na vida.	0	1	2	3	4	5
TS07 Eu sinto que meu trabalho dá uma razão especial a minha vida.	0	1	2	3	4	5
TS08 Eu sinto que meu trabalho é responsável por muitas vitórias que consegui na vida.	0	1	2	3	4	5
TS09 Eu sinto alegria no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5
SC01 Eu me sinto parte de uma comunidade em meu local de trabalho.	0	1	2	3	4	5
SC02 Eu me sinto parte de uma família em meu local de trabalho.	0	1	2	3	4	5
SC03 Eu me sinto à vontade para manifestar opiniões em meu local de trabalho.	0	1	2	3	4	5
SC04 Eu sinto que as pessoas realmente se preocupam umas com as outras em meu local de trabalho.	0	1	2	3	4	5
SC05 Eu sinto que as pessoas apoiam umas às outras em meu local de trabalho.	0	1	2	3	4	5
SC06 Eu sinto que as pessoas estão ligadas a um propósito comum em meu local de trabalho	0	1	2	3	4	5
SC07 Eu sinto que as pessoas valorizam trabalhar cooperativamente com as outras, em meu local de trabalho.	0	1	2	3	4	5
SC08 Eu sinto existir convivência pacífica em meu local de trabalho.	0	1	2	3	4	5
AV01 Eu me sinto positivo sobre os valores do meu local de trabalho.	0	1	2	3	4	5
AV02 Eu me sinto conectado com os objetivos do meu local de trabalho.	0	1	2	3	4	5
AV03 Eu me sinto bem acerca do meu futuro em meu trabalho.	0	1	2	3	4	5
AV04 Eu sinto que os líderes do meu local de trabalho se preocupam em ser úteis à sociedade.	0	1	2	3	4	5
AV05 Eu sinto que meu local de trabalho há uma consciência (um senso de certo e errado).	0	1	2	3	4	5
AV06 Eu sinto que há uma preocupação com os necessitados da nossa comunidade em meu local de trabalho.	0	1	2	3	4	5
AV07 Eu sinto que meu local de trabalho há uma preocupação com todos os seus trabalhadores.	0	1	2	3	4	5
AV08 Eu sinto que meu local de trabalho há uma preocupação com a saúde dos trabalhadores	0	1	2	3	4	5
AV09 Eu sinto que meu local de trabalho se preocupa se meu espírito é energizado pelo meu trabalho.	0	1	2	3	4	5
AV10 Eu sinto que meu local de trabalho tem uma obrigação moral para seus trabalhadores.	0	1	2	3	4	5
ST01 Eu sinto que meus valores espirituais influenciam as escolhas que faço no trabalho.	0	1	2	3	4	5
ST02 Eu sinto que sou guiado por uma força sobrenatural sobre o meu trabalho.	0	1	2	3	4	5
ST03 Eu sinto que minha conexão com um poder supremo fornece energia positiva e orientação para meu trabalho.	0	1	2	3	4	5
ST04 Eu sinto uma energia e vitalidade no trabalho que é difícil de explicar.	0	1	2	3	4	5
ST05 Eu sinto iluminação no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5
ST06 Eu sinto uma benção no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5
ST07 Eu sinto felicidade no trabalho na maioria dos dias.	0	1	2	3	4	5
ST08 Eu sinto que no meu local de trabalho não há lugar para a minha espiritualidade. (invertido)	0	1	2	3	4	5
ST09 Eu sinto que no meu local de trabalho a minha “vida interior” é respeitada.	0	1	2	3	4	5
ST10 Eu sinto que meu local de trabalho me ajuda a viver em paz comigo mesmo.	0	1	2	3	4	5

**PARTE III. Quanto a empresa:****Ambiente Inovativo em que atua\***

- FEEVALE TECHPARK  
 OCEANTEC  
 PAMPA TEC  
 SANTA MARIA TECNOPARQUE  
 TECNOPUC  
 TECNOSINOS  
 TECNOUCS  
 TECNOUNISC  
 TECNOURI MISSÕES  
 TECNOVATES  
 UPFTEC  
 ZENIT – PARQUE URGs

Outro: \_\_\_\_\_

**Situação atual:**

- Incubada  
 Graduada  
 Residente (já existia antes de vir para o parque)

Outro: \_\_\_\_\_

**PARTE IV - Quanto a você:**

**1 Idade:** \_\_\_\_\_

**2 Gênero:**

- Feminino  
 Masculino

Outro: \_\_\_\_\_

**3 Estado civil:**

- Solteiro  
 Casado / União Estável

Outro: \_\_\_\_\_

**Trabalha com TI:**

- Sim  
 Não

**Setor que a empresa em que trabalha atua \***

- Comercial  
 Industrial  
 Prestação de Serviço  
 Rural  
 Desconheço

**Porte da empresa em que trabalha \***

Quadro 1 – Classificação das MPEs segundo o número de empregados

Porte da Empresa	Números de Empregados	
	Comércio e Serviços	Indústria
Microempresa	Até 9	Até 19
Empresa de Pequeno porte	10 a 49	20 a 99
Empresa de Médio porte	50 a 99	100 a 499
Empresa de Grande porte	>99	>499

Fonte: Sebrae (classificação utilizada pela área de Pesquisa do Sebrae)

- Micro  
 Pequena  
 Média  
 Grande  
 Desconheço

**Caso saiba,**

Setor em que empresa atua

Nr de funcionários da empresa \_\_\_\_\_

Faturamento anual da empresa \_\_\_\_\_

**4 Escolaridade:**

- Ensino básico  
 Ensino médio  
 Superior  
 Pós

**5 Ocupa cargo gerencial:**

- Sim

Não

**6 É um dos proprietários:**

Sim

Não

**7 Possui crença religiosa?**

Sim

Não

Qual? \_\_\_\_\_

## APÊNDICE D – Termo de consentimento livre e esclarecido



**UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**  
Reconhecida pelo Portaria Ministerial nº 497 de 28/06/1985 – D.O.U 01/07/1985  
Regionalizada pelas Portarias Ministeriais nº 1626 de 10/11/1993 – D.O.U 11/11/1993 e nº 818 de 27/05/1994 – D.O.U 30/05/1994

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) Senhor (a)

Estamos desenvolvendo uma pesquisa cujo título é “ALQUIMIA DA GESTÃO: a influência da espiritualidade no trabalho dos gestores nas capacidades inovativas em empresas residentes em Parques Tecnológicos do Rio Grande do Sul”.

Este trabalho é resultado de Dissertação em Pós-graduação *Stricto Sensu* em Mestrado em Desenvolvimento Regional na Universidade regional do Noroeste do Rio Grande do Sul – UNIJUI.

Este é um convite para você participar desta pesquisa e cabe a você decidir se quer participar. Se estiver interessado em participar, você deve ler este termo, rubricar todas as vias e assinar a última via para mostrar que concorda em participar da pesquisa.

Esta pesquisa se justifica devido a busca, tanto dos trabalhadores, como da gestão, de encontrar mecanismos para que as organizações dialoguem com os funcionários de forma a proporcionar maior bem-estar a eles e, uma produtividade mais eficaz e menos nociva aos seres humanos, bem como ao meio ambiente, e tem como objetivo compreender a influência da espiritualidade dos gestores nas capacidades inovativas das empresas residentes em Parques Tecnológicos do Rio Grande do Sul.

A metodologia utilizada para a realização da pesquisa é de natureza descritiva, quanto a natureza da pesquisa, é possível considerá-la como uma pesquisa social pois refere-se a um processo que permite a obtenção de novos conhecimentos no campo da realidade social, utilizando a metodologia científica (GIL, 1999). A finalidade da pesquisa é aplicada, pois conforme afirma Gil (1999, p. 43) estas pesquisas são “aplicação, utilização e consequências práticas dos conhecimentos”.

No que se refere aos níveis de estudo, é possível classificar a pesquisa como descritiva. Quanto aos procedimentos técnicos, essa pesquisa utilizará como fonte de dados a pesquisa bibliográfica, levantamento (*surveys*) e estudo de campo. A pesquisadora visitará as empresas residentes em Parque

Tecnológico do RS, com intuito de conhecer os mesmos, fazer contatos para aplicar os survey pessoalmente ou via e-mail, conforme a disponibilidade dos gerentes.

Esta estrutura quantitativa de pesquisa é baseada nos estudos de Dejours (1992; 2011), que defende que na impossibilidade de quantificar a carga psíquica, existe a possibilidade de se propor um modelo quantitativo, o qual ele denomina abordagem econômica do funcionamento psíquico.

Na pesquisa, **serão incluídos todos proprietários e funcionários que ocupam algum cargo de gestão, e excluídos funcionários que não ocupam cargo de gestão.** A escolha dos respondentes será por conveniência, levando em conta que responderão os funcionários que estiverem no local ou receberem por e-mail o questionário, e tiverem tempo e vontade para fazê-lo.

Esta pesquisa, é passível de gerar **desconfortos decorrentes das perguntas serem relacionadas ao processo cognitivo de bem-estar pessoal e comportamentos de inovação**, além dos **benefícios esperados de a pesquisa despertar** tanto dos trabalhadores, como da gestão, de questionamentos, para que seja encontrado mecanismos que propiciam maior bem-estar aos funcionários e proprietário e, uma produtividade mais inovadora, eficaz e menos nociva aos seres humanos, bem como ao meio ambiente.

Nós pesquisadores garantimos seu anonimato está assegurado e as informações obtidas serão utilizadas apenas para fins científicos vinculados a este projeto de pesquisa; podendo você ter acesso as suas informações e realizar qualquer modificação no seu conteúdo, se julgar necessário. Você tem liberdade para recusar-se a participar da pesquisa, ou desistir dela a qualquer momento sem que haja constrangimento, podendo você solicitar que as informações sejam desconsideradas no estudo. Mesmo participando da pesquisa poderá recusar-se a responder as perguntas ou a quaisquer outros procedimentos que ocasionem constrangimento de qualquer natureza.

Está garantido que você não terá nenhum tipo de despesa financeira durante o desenvolvimento da pesquisa, como também, não será disponibilizada nenhuma compensação financeira.

Eu, Daniel Knebel Baggio bem como Liane Beatriz Rotili assumimos toda e qualquer responsabilidade no decorrer da investigação e garantimos que as informações somente serão utilizadas para esta pesquisa, podendo os resultados vir a ser publicados.

Se houver dúvidas quanto à sua participação poderá pedir esclarecimento a qualquer um de nós, nos endereços e telefones abaixo:

Daniel Knebel Baggio: endereço residencial Rua Pedro Américo, 600, São José, CEP: 98700-000 - Ijuí - RS, [danibaggio@gmail.com](mailto:danibaggio@gmail.com), fone: (55)99605-6204.

Liane Beatriz Rotili: endereço residencial Rua das Chácaras, 328, Ap: 303, Penha, CEP: 98700-000 - Ijuí - RS, [liane.rotili@hotmail.com](mailto:liane.rotili@hotmail.com), fone: (55)99969-7158.

Ou ao Comitê de Ética em Pesquisa da UNIJUI - Rua do Comércio, 3.000 - Prédio BETA - Sala Beta 02 - 12 Caixa Postal 560 - Bairro Universitário - Ijuí/RS - 98700-000. Fone (55) 3332-0301, e-mail: [cep@unijui.edu.br](mailto:cep@unijui.edu.br).

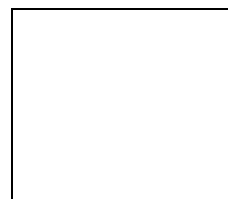
Todos os documentos ficarão sob a responsabilidade do pesquisador principal, por um período de cinco anos e após serão deletados e/ou incinerados.

O presente documento foi rubricado e assinado em duas vias de igual teor, ficando uma com o entrevistado ou responsável legal e a outra com os pesquisadores.

Eu, \_\_\_\_\_, CPF \_\_\_\_\_, ciente das informações recebidas concordo em participar da pesquisa, autorizando-os a utilizarem as informações por mim concedidas e/ou o meu prontuário.

---

Assinatura do entrevistado



Impressão dactiloscópica

---

Daniel Knebel Baggio

CPF 000.734.650-62

---

Liane Beatriz Rotili

CPF 897.093.220-87

Data: \_-----/RS, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**APÊNDICE E – Termo de ciência do(a) orientador (a)****TERMO DE CIÊNCIA DO(A) ORIENTADOR (A)****Natureza da pesquisa:**

( ) PTC - Projeto de trabalho de conclusão de curso de graduação

( ) PMo - Projeto de trabalho de conclusão de curso de especialização (monografia)

( X ) PDi - Projeto de trabalho de conclusão de curso de mestrado (dissertação)

( ) PTe - Projeto de trabalho de conclusão de curso de doutorado/pós-doutorado (Tese)

Eu, **Daniel Knebel Baggio** na condição de professor orientador declaro estar ciente do projeto de pesquisa apresentado pela aluna Liane Beatriz Rotili, regularmente matriculada no curso de pós-graduação *stricto sensu* em **Desenvolvimento Regional** da Instituição **Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul** para elaboração do seu trabalho de encerramento de curso.

Declaro que o projeto intitulado **ALQUIMIA DA GESTÃO: a influência da espiritualidade no trabalho dos gestores nas capacidades inovativas em empresas residentes em Parques Tecnológicos do Rio Grande do Sul**, ora submetido à apreciação ética pelo CEP/UNIJUI, está de acordo com a Resolução CNS 466/2012, segue a metodologia científica, atende as exigências normativas da ABNT, bem como o Regulamento da Normalização de Trabalhos Acadêmicos da Instituição proponente.

Ijuí, RS, 26 de março de 2018.

---

Liane Beatriz Rotili

CPF 897.093.220-87

---

Daniel Knebel Baggio

CPF 000.734.650-62