



CENTRO UNIVERSITÁRIO DR. LEÃO SAMPAIO – UNILEÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

IANKA DE FIGUEIREDO CARDOSO

A INFLUÊNCIA DA RELIGIÃO NA CULTURA ORGANIZACIONAL

Juazeiro do Norte
2019

IANKA DE FIGUEIREDO CARDOSO

A INFLUÊNCIA DA RELIGIÃO NA CULTURA ORGANIZACIONAL

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito para a obtenção do grau de bacharelado em Psicologia.

Orientador: Silvia Moraes de Santana Ferreira

Juazeiro do Norte
2019

IANKA DE FIGUEIREDO CARDOSO

A INFLUÊNCIA DA RELIGIÃO NA CULTURA ORGANIZACIONAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do curso de Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito para obtenção de grau de Bacharelado em Psicologia.

Aprovado em: 05 / 12 / 2019

BANCA EXAMINADORA



SILVIA MORAIS DE SANTANA FERREIRA
Orientador(a)



LARISSA VASCONCELOS RODRIGUES
Avaliador(a)



TIAGO DEIVIDY BENTO SERAFIM
Avaliador(a)

A INFLUÊNCIA DA RELIGIÃO NA CULTURA ORGANIZACIONAL

Ianka de Figueiredo Cardoso¹

Silvia Moraes de Santana Ferreira²

RESUMO

A cultura organizacional pode influenciar a realização de todas as atividades da empresa. Diante disso, a presente pesquisa tem por objetivo analisar a influência da religião na cultura organizacional e nos processos corporativos. Através da revisão bibliográfica, buscou-se compreender um pouco mais acerca da temática apresentada, e identificar se há influência da religião na cultura organizacional, além de analisar através dessas pesquisas como os processos corporativos são impactados pela influência de determinada religião e compreender esse impacto. A pesquisa caracteriza-se enquanto qualitativa exploratória, visto que busca compreender melhor o fenômeno investigado através da análise do conteúdo, por meio dos seus aspectos mais subjetivos. Utilizou-se como fonte de pesquisa artigos científicos nacionais publicados em plataformas digitais como Scielo, PePsic e Google Acadêmico, entre os anos de 2009 e 2019. Considera-se que o objetivo de análise para revelar se existe influência da religião nas organizações não foi alcançada decorrente da falta de referenciais para análise de dados, porém, a pesquisa encontrou como resultado que os processos corporativos, como: motivação, liderança, comunicação e entre outras é influenciada diante das religiões. Em pormenores, o objeto de estudo que é a influência da religião na cultura organizacional a partir da perspectiva dos colaboradores não foi alcançada.

Palavras-chave: Influências religiosas. Cultura organizacional. Motivação. Liderança. Trabalho em equipe.

ABSTRACT

Organizational culture can influence the performance of all company activities. Given this, this research aims to analyze the influence of religion on organizational culture and corporate processes from the viewpoint of employees. Through the literature review, we sought to understand a little more about the theme presented, and identify if there is influence of religion in organizational culture, and analyze through these research how corporate processes are impacted by the influence of a particular religion and understand this impact. The research is characterized as exploratory qualitative, as it seeks to better understand the phenomenon investigated through content analysis, through its most subjective aspects. It was used as research source national scientific articles published on digital platforms such as Scielo, PePsic and Google Scholar, between the years 2009 and 2019. It is considered that the objective of analysis to reveal if there is influence of religion in organizations was not achieved due to the lack of references for data analysis, however, the research found as a result that corporate processes such as: motivation, leadership, communication and

¹ Discente do curso de Psicologia do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio. Email: i.cardoso15@hotmail.com

² Docente do curso de Psicologia do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio. Email: silviamorais@leaosampaio.edu.br

among others, it is influenced by religions. In detail, the object of study that is the influence of religion on organizational culture from the perspective of employees has not been achieved.

Keywords: Religious influences. Organizational culture. Motivation. Leadership. Team work.

1 INTRODUÇÃO

A cultura organizacional pode influenciar diretamente a realização de todas as atividades da empresa, sejam elas setoriais, inovações, capacitações, clima organizacional, estratégias e lideranças, e tantos outros fatores que sustentam a sobrevivência da organização.

Segundo Barreto et al. (2013, p. 34-35, apud BASTOS, CYRNE, 2017, p. 161), a cultura organizacional embasa-se em “diversos setores e níveis das empresas, exercendo reconhecida influência sobre diversos aspectos, desde o comportamento de seus profissionais e gestores até a formulação de estratégias e o desempenho organizacional”.

Diante do que foi discorrido, o objetivo geral desta pesquisa é analisar a influência da religião na cultura organizacional. Como objetivos específicos têm-se: identificar se existe influência da religião na cultura organizacional; analisar como os processos corporativos (liderança, motivação, trabalho em equipe), são impactados pela religião e entender o impacto dessas influências para os colaboradores, elucidando os aspectos tanto positivos como negativos.

Talvez, todo ser humano esteja sujeito, em sua essência humana, a seguir rituais e crenças de acordo com o ambiente que está inserido. Que religiosidade humana não tem ligação a religiões específicas como: candomblé, catolicismo, espírita, entre outros. Porém, quando ocorre a junção de crenças e ritos, ela assume as características da religião escolhida por cada indivíduo.

Dentro das organizações a religião pode ser abordada como práticas pessoais de cada indivíduo, sendo assim, os líderes tem o objetivo de desenvolver um clima organizacional onde cada colaborador possa expressar sua espiritualidade sem influenciar seus resultados.

Ao longo deste artigo discutiremos sobre os variados conceitos de cultura organizacional, de influências religiosas e os fatores que transmitem a mudança de resultados de acordo com cada cultura empresarial. Liderança, motivação, trabalho em equipe e outras modalidades de gestão de pessoas também serão abordados.

2 METODOLOGIA

A metodologia utilizada para essa pesquisa foi a revisão bibliográfica, no qual é referente a estudos bibliográficos publicados em revistas, monografias, teses e etc (MARCONI; LAKATOS, 2010). Quanto ao levantamento das literaturas, foram usadas produções publicadas entre os anos de 2009 a 2019, pesquisadas nas plataformas: Google Acadêmico, Pepsic e Scielo, relacionados à cultura organizacional, religião nas organizações e o impacto da religião nas atividades e convivências dos colaboradores no âmbito do trabalho.

A pesquisa é de cunho qualitativo com o objetivo de analisar o conteúdo a partir de aspectos subjetivos. Os artigos foram selecionados a partir de palavras-chave como: influências religiosas, cultura organizacional, motivação e liderança.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 CULTURA ORGANIZACIONAL

Cultura organizacional pode-se dizer que é a forma como os valores estabelecidos pela empresa são desenvolvidos junto com os valores que cada colaborador apresenta a partir da sua contextualização social. A cultura organizacional de cada empresa é variável, de acordo com os fatores internos/externos, ambientais e culturais para ser desenvolvida.

Ao compreender os valores organizacionais da empresa e sua absorção diante das atividades dos empregados, os gestores poderão desenvolver ações facilitadoras para um ciclo organizacional positivo. A partir dessas ações, o desenvolvimento de estratégias finda por melhorar o fluxo de atividades, conseqüentemente, apresentando um estímulo para o colaborador diante do ambiente de saúde e bem-estar.

“Falar em cultura implica falar sobre a capacidade de adaptação do indivíduo à realidade do grupo no qual está inserido” (PIRES, MACÊDO, 2005 apud LIMA, SILVA, HOROSTECK, 2011, p. 3). Diante da fala desse autor, entendemos que alguns colaboradores tem uma dificuldade de inserção no grupo da empresa, porém, sua capacidade de adaptação frente aos desafios ou metas estabelecidas, ajuda-o a desenvolver estratégias para inserir-se nesse grupo a partir dos costumes antes adquiridos.

Diante das afirmações citadas acima, podemos elucidar que a cultura organizacional seria um conjunto de valores, costumes e crenças que os colaboradores apresentam, idealizam e compartilham com os demais, dentro da organização, diferenciando-se uma das outras.

Toda organização possui sua metodologia específica, e então cabe ao colaborador e a diretoria em geral adaptar-se a realização dos processos que acontecem no ambiente organizacional. No entanto, algumas empresas utilizam seus precedentes sociológicos da cultura dos proprietários como principal fonte de cultura interna. A análise positiva para essas empresas de cultura interna, a partir dos aspectos da cultura do proprietário, seria que os empregados teriam a oportunidade de conhecer novos costumes, e então sua adaptação na empresa seria mais fácil. Já no que diz respeito ao aspecto negativo em relação à adaptação dos colaboradores, verifica-se uma dificuldade mais acentuada (CHIAVENATO, 2004).

“Os precursores influenciam a configuração dos valores iniciais de qualquer empreendimento, baseados em seus sistemas de valores pessoais” (SILVA; ZANELLI, 2004 apud LIMA, SILVA; HOROSTECK, 2011, p. 4).

Segundo Paz e Tamayo (2004), cada organização possui um conjunto de fatores que consideram de grande importância para a compreensão do que vem ser a cultura organizacional de cada empresa. Esses fatores são: valores organizacionais, poder organizacional, jogos políticos, ritos e mitos.

Segundo Paz e Tamayo (2004), no fator referente aos valores organizacionais, entendemos que alguns fenômenos compreende os comportamentos dos colaboradores diante das situações que a organização apresenta. E os valores podem ser aprendidos pelo modo como a organização procura alcançar seus objetivos. No que se refere ao fator de compreensão do poder organizacional, podemos explicá-lo como a capacidade que cada colaborador tem para desenvolver métodos de busca que permitem alcançar os objetivos que a organização impõe diante do mercado apresentado. Já no terceiro fator, os jogos políticos, caracterizam-se como comportamentos que os colaboradores apresentam, visto que acabam por influenciar as decisões empresariais para atingir seu objetivo pessoal.

Segundo Paz e Tamayo (2004), os fatores ritos e mitos, podem ser definidos como: ritos, sendo a prática dos valores organizacionais que foram absorvidos pelos colaboradores e, os mitos, representando acontecimentos a partir das ações, pensamentos e sentimentos utilizados para determinar as crenças organizacionais.

Podemos relacionar também, cultura organizacional e liderança, como mecanismos de desenvolvimento das normas e dos comportamentos expressos dentro das organizações. Segundo Bass e Avolio (1993 apud BARRETO et al., 2013), essas normas e culturas surgem de acordo com o foco de objetivação dos líderes.

Os líderes podem desempenhar diversos papéis para a manutenção ou mudança da cultura organizacional. Em relação a manutenção, os líderes desempenham e enfrentam o desafio de manter a cultura viva diante dos fatores de desempenho e redução de conflitos. Já na mudança, é papel do líder unir a cultura ou crença do colaborador à cultura que a empresa oferta (BEYER; TRICE, 1987, apud BARRETO et al., 2013).

Maslow descreve a insatisfação enquanto algo inerente ao ser humano, podendo estar satisfeito diante de algumas situações, mas sempre retornando ao seu estado natural de insatisfação por não ser compreendido como queria diante do problema em questão (SOUZA; ALVES; SILVA, 2010).

A partir desse conceito, percebemos que a motivação também está ligada ao contexto de cultura organizacional. Neste intuito, não se deve analisar o grau de satisfação de um grupo sem analisar a satisfação individual do colaborador, pois, sua satisfação em relação ao trabalho em grupo pode ser positiva, mas sua satisfação enquanto indivíduo trabalhista pode ser insatisfatória por diversos fatores.

3.2 RELIGIÃO/ESPIRITUALIDADE E SUA INFLUÊNCIA NA CULTURA ORGANIZACIONAL

A relação das palavras religião e espiritualidade têm significados diferentes diante do contexto em que está inserida. King e Crowther (2004), defendem que a explicação para o entendimento dessas palavras requer um aperfeiçoamento diante das diferenças que elas apresentam, pois, muitas vezes, são utilizadas como sinônimos. Nos estudos referentes ao ambiente organizacional, nota-se que esses substantivos estão ligados com a relação que essas palavras influenciam no comportamento e nas atitudes dos indivíduos.

Em Weber (2013), a religião é um conjunto de valores que comprova e revela diferentes formas de se trabalhar o desempenho do colaborador enquanto ser social e financeiro, que pode também transformá-lo para novas relações sociais. Como fala o autor, as diversas religiões existentes no Brasil, diversificam a atuação do trabalhador de acordo com seus costumes e crenças em que o mesmo carrega. Podemos então afirmar que, as relações de trabalho e a forma como esse trabalhador relaciona sua cultura com os valores da empresa é de extrema importância no resultado que ele trará para os lucros empresariais.

De acordo com o senso de 2010, existem cinco religiões predominantes no Brasil, são elas: (1) Católica Apostólica Romana; (2) Evangélica; (3) Sem Religião; (4) Espirita e (5) Testemunha de Jeová. Cada religião tem seu comportamento, suas vestimentas, ritos e rituais, assim como também nas organizações. Com o aumento

da espiritualidade no âmbito trabalhista, a partir de uma visão organizacional pode-se compreender que o colaborador atua com uma visão de mundo mais humana, considerando sua singularidade (SILVA; SIQUEIRA, 2009).

Ao relacionar religião e cultura, temos duas vertentes significativas para comparar com a cultura organizacional. Com relação a religião, pode-se exemplificar a existência de normas ou regras que cada religião exige para os seus seguidores/devotos. E na cultura empresarial, vê-se que a religião influencia na tomada de decisões, no marketing empresarial, nos relacionamentos e principalmente nos resultados.

O ser humano é condicionado a responder as demandas externas de acordo com o meio em que foi socializado, refletindo seus conhecimentos e experiências adquiridas ao longo de sua vida, perpassada de geração em geração, e esse condicionamento reflete em criativas inovações e invenções demonstrando seu esforço para toda a comunidade (LARAIA, 1986).

A partir de experiências e relacionamentos externos em que o indivíduo está inserido, a concepção de cultura e os resultados comportamentais apresentam a forma de como esse sujeito procede frente às metas estabelecidas pela organização, sendo, assim, podemos afirmar que o sujeito é composto por culturas externas e que ao inserir-se no mercado empresarial seus comportamentos passarão por adaptações necessárias para os resultados do seu desempenho enquanto trabalhador ativo. A cultura promove para os colaboradores uma construção própria da sua identidade organizacional, garantindo compromisso de acordo com as crenças e os valores da organização. (CARVALHO; RONCHI, 2005, p. 29).

Para Mitroff e Denton (1999), a religião se expõe inadapável ao contexto organizacional devido a falta de concordância de acordo com os dogmas e os problemas externos vivenciados pelos colaboradores. Ao se considerar a religião como uma saída para solucionar possíveis problemas, identificamos várias oposições pertinentes à busca verdadeira do certo e errado, do milagre e da sorte. Nesse sentido, é notório demonstrar que quando a empresa está com problemas referentes a determinado funcionário que não atingiu a meta estabelecida, pode-se dizer que o mesmo passa por problemas externos.

Para Mitroff e Denton (1999), enquanto empresa de cunho normativo voltado para determinada religião, ao passar por essas situações, os gestores em reunião discutem formas de ajudar o empregado de acordo com as normas e condutas que predominam na religião dos mesmos, porém, o empregado não faz uso da mesma religião de seus gestores, o que dificulta a resolução do problema,

consequentemente, muitas vezes, acabando em demissões.

O determinismo religioso nas organizações tem seus pós e contras ao relacionarmos com as relações interpessoais e na solução de problemas internos, como esse citado acima. Diante dessa discussão, percebe-se que a religião é fluente na tomada de decisões a partir dos pressupostos das empresas.

3.3 A INFLUÊNCIA DA RELIGIÃO NO ASPECTO DA LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES

A liderança é uma atividade interna que qualquer colaborador pode exercer, quando se tem responsabilidade pelo desempenho em determinado grupo/setor da empresa. Essa atividade é essencial para organizar as equipes dentro de uma organização de acordo com os níveis de desempenho (MAXIMIANO, 2003).

Segundo Chiavenato (2003), o líder deve atuar orientado através de três perspectivas de liderança, a saber: Autocrática, Democrática e Liberal. É de suma importância enfatizar que, o uso de cada uma é em consequência de uma gama de fatores como contexto, execução da atividade, personalidade das pessoas, capacidade de cumprimento de ordens por parte dos indivíduos, bem como considerar se antes da tomada de decisão o líder é consultado e o papel de delegação das atividades que serão realizadas pelos colaboradores.

A principal tarefa do coordenador de grupos enquanto líder é diagnosticar quais indivíduos estão prontos para atingir as metas e quais indivíduos estão suscetíveis a possíveis mudanças para melhoria de seus desempenhos. Deste modo, através dessa análise, o líder obtém melhores resultados e diminui possíveis níveis de insatisfação empresarial.

A liderança autocrática tem como foco principal apenas a realização da atividade, não se preocupando para com os colaboradores que participaram da atividade e é centralizado na tomada de decisões cabíveis para o alcance positivo na finalização da meta estabelecida. Já na liderança democrática, o empregado enquanto líder desenvolve a resolução da meta focado no aspecto de trabalho em equipe, sempre orientando os colaboradores de acordo com as atividades e competências que precisam ser desenvolvidas para execução positiva da meta estabelecida. E por fim, a liderança liberal, onde o próprio líder divide suas equipes e seleciona novos líderes para comandar a resolução do trabalho, ou seja, o líder principal tem apenas o papel de orientador dos líderes coadjuvantes para tomar as decisões cabíveis da atividade proposta (CHIAVENATO, 2003).

Chiavenato afirma que para o líder organizacional ser bem-sucedido, o mesmo deve saber lidar com as questões de motivação, comunicação, relações e as

dinâmicas de grupo. Levando em consideração os aspectos de liderança e motivação, o colaborador enquanto líder precisa entender as demandas dos empregados, relacionando ao que está motivando e desmotivando o mesmo (CORDEIRO et al., 2012).

De acordo com Maximiano (2003), o termo referente a motivação é oriundo do latim *motivus*, *movere*, no qual tem como significado mover. Assim, a terminologia a considera como um conjunto de atividades que possibilita o indivíduo, através de ações, atingir objetivos específicos. A motivação é um processo essencial para o alcance dos objetivos pessoais e trabalhistas, pois, de uma certa forma, todo indivíduo é motivado para completar suas ações, atitudes, entre outros fatores. Todavia, ninguém motiva ninguém, apenas demonstram que existem outros meios de concluir as ações em questão.

Diante do exposto, fica claro que a empresa como uma grande geradora de perspectivas trabalhistas dispõe de toda responsabilidade no tocante a motivação dos empregados, almejando, portanto, o sucesso futuro da organização. Nesse sentido, relacionamos o rendimento profissional, o trabalho em grupo, os relacionamentos, o cumprimento de metas e a diminuição no índice de demissões.

“O líder deve estar atento ao que de fato motiva os seus colaboradores. É preciso uma análise desses fatores para estimular os desmotivados a se comprometerem com o desenvolvimento corporativo” (SILVEIRA; BASTIAS, 2003, p. 39).

Segundo os autores supracitados, os coordenadores precisam estar atentos as técnicas de motivação que estão sendo utilizadas, pois, nem todo mundo se sente motivado da mesma forma. Diante disso, nota-se que o diálogo é uma atividade de extrema importância para análise do que está sendo trabalhado para a busca de resultados.

Algumas técnicas de motivação são delegadas de acordo com a demanda, visto que são elencadas em consequência da pesquisa de clima desenvolvida na empresa, em que tem como objetivo uma investigação mais detalhada de alguns aspectos, a exemplo das fragilidades experienciadas pelos colaboradores.

Segundo Luz (2001, apud FREITAS, 2014, p. 16):

O clima retrata o grau de satisfação material e emocional das pessoas no trabalho. Observa-se que este clima influencia profundamente a produtividade do indivíduo e, conseqüentemente da empresa. Assim sendo, o mesmo deve ser favorável e proporcionar motivação e interesse nos colaboradores, além de uma boa relação entre os funcionários e a empresa.

Relacionando cultura organizacional, produtividade e motivação, pode-se identificar que esses conjuntos de atividades resultam no desempenho profissional que os indivíduos apresentam nas empresas. Sendo assim, o clima organizacional

tem como objetivo específico diagnosticar as problemáticas, levando essas consequências para uma análise global da produtividade, resultando na busca de melhores técnicas de motivação para melhoria de resultados.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir de estudos em análises bibliográficas decorrentes do tema: a influência da religião na cultura organizacional, observou-se que alguns processos corporativos são impactados pela religião, porém, esses processos não são bem elaborados a favor dos colaboradores, resultando, portanto, no baixo desempenho dos seus resultados.

Então, ao relacionar os tipos de religiões fluentes na sociedade que o colaborador está inserido, os empresários não podem exercer suas funções no âmbito organizacional impondo a sua religião. É preciso discernimento para compreender que a sua empresa é laica, devendo estar organizada para com fatores sociais e religiosos que favoreçam a todos.

Relacionando religião com os fatores organizacionais tais como: motivação, liderança, comunicação, resultado e entre outros, a mesma possui influência diante desses fatores, no entanto, parte do interesse da diretoria associar ou não essa cultura com os seus servidores.

Por fim, percebemos que o objeto de estudo desse trabalho não foi alcançado, levando em consideração a falta de referências suficientes para descrever se realmente há influência religiosa sobre a perspectiva do colaborador, todavia, o objetivo relacionado a influência religiosa nas organizações foi analisado e corroborado de acordo com as referências aqui citadas.

Mas, podemos perceber que há outras influências que resultam nos comportamentos corporativos dos servidores e que a religião é apenas uma das inúmeras interferências que os processos corporativos sofrem na atualidade.

REFERÊNCIAS

BARRETO, L. M. T. S. et al. Cultura organizacional e liderança: uma relação possível?. **Revista de Administração**, v. 48, n. 1, p. 34-52, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rausp/v48n1/04.pdf>>. Acesso em: 14/11/2019.

BASTOS, P. L.; CYRNE, C. C. S. Como a cultura organizacional influencia na atuação dos líderes. **Revista Destaques Acadêmicos**, Lajeado, v. 9, n. 1, 2017. Disponível em: <<http://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/1289/1118>>. Acesso em: 12/11/2019.

CARVALHO, Carlos Eduardo; RONCHI, Carlos César. **Cultura organizacional: teoria e pesquisa**. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 2005.

CORDEIRO, V. J. et al. Relação entre o estilo de liderança dos gestores e a motivação dos colaboradores da empresa Lamipack da cidade de Caçador/SC. **NAVUS-Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 2, n. 1, p. 119-127, 2012. Disponível em: < <http://www.spell.org.br/documentos/ver/32574/relacao-entre-o-estilo-de-lideranca-dos-gestores-e-a-motivacao-dos-colaboradores-da-empresa-lamipack-da-cidade-de-cacador-sc>>. Acesso em: 14/11/2019.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas**. 4ª. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. 8ª. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

KING, J. E.; CROWTHER, M. R. The measurement of religiosity and spirituality. Examples and issues from psychology. **Journal of Organizational Change Management**, v.17, n.1, p.83-101, 2004. Disponível em: <<https://psycnet.apa.org/record/2004-19387-006>>. Acesso em: 10/11/2019.

LARAIA, Roque. **Cultura**: um conceito antropológico. Rio de Janeiro: Zahar, 1986.

LIMA, L.; SILVA, L. L. P.; HOROSTECKI, M. F. Cultura organizacional. In: VIII Simpósio de excelência em Gestão e Tecnologia–SEGeT. **Anais...** 2011. Disponível em: < <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/32914309.pdf>>. Acesso em: 10/11/2019.

LUZ, R. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da metodologia científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à Administração**. 6ª. ed. São Paulo: Atlas. 2003.

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

SILVA, R. R.; SIQUEIRA, D. Espiritualidade, Religião e Trabalho no Contexto Organizacional. **Psicologia em Estudo**, Universidade Estadual de Maringá, v.14, n. 3, p. 557-564, jul./set. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v14n3/v14n3a17.pdf>>. Acesso em: 08/11/2019.

SILVEIRA, N. L. Á. P.; BASTIAS, A. D. C. P. **Desafios e Oportunidades: O Verdadeiro Papel do Líder**. Porto Alegre: SEBRAE, 2003.

SOUZA, J. P. E.; ALVES J. M.; SILVA, M. B.. O papel da motivação e da cultura organizacional como suporte à manufatura enxuta e seis sigma. In: XXX ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO: Maturidade e desafios da Engenharia de Produção: competitividade das empresas, condições de trabalho, meio ambiente, São Carlos, SP, Brasil. **Anais...** 2010. Disponível em: < http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2010_tn_sto_125_808_15378.pdf>. Acesso em: 19/11/2019.

PAZ, M. G. T.; TAMAYO, A. **Cultura e saúde nas organizações**. Perfil cultural das organizações. Porto Alegre: Artmed, 2004.

WEBER, M. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Martin Claret, 2013.