

A EXALTAÇÃO DO TRABALHO: O PODER PASTORAL E A ÉTICA DO TRABALHO NA NOVA ERA

RESUMO

O presente estudo procura estabelecer os contornos do discurso popular relacionado à espiritualidade no ambiente de trabalho por meio da análise de textos acadêmicos e de textos orientados para profissionais da área, bem como de relatos de práticas organizacionais. Identificamos vários temas, chamando a atenção às potenciais contradições nos conceitos de “significado”, “avaliação” e “comunidade”, que o discurso procura promover. Ao investigar os meios pelos quais este discurso se materializa como fonte de poder administrativo, valemo-nos de uma série de exemplos organizacionais históricos e contemporâneos para ilustrar como o poder pastoral é reforçado pela elaboração de tecnologias disciplinares. Argumentamos que o discurso da espiritualidade no local de trabalho compartilha a aceitação de Weber das condições estruturais do capitalismo e busca resolver os dilemas que isso cria para o indivíduo, pelo desenvolvimento de uma percepção interna de significado e virtude. Sob esse ponto de vista, representa uma renovação da ética protestante de modo a repensar a relação ambivalente entre o indivíduo e a organização. Concluimos que a “ética social” cedeu lugar a uma ética de trabalho da Nova Era, que se apóia na gerência da metafísica individual como fonte de transformação, tanto organizacional quanto pessoal.

Emma Bell

Warwick Business School

Scott Taylor

Birmingham Business School

ABSTRACT This paper seeks to establish the contours of the popular workplace spirituality discourse through analysis of academic and practitioner texts and accounts of organizational practice. We identify several themes, drawing attention to potential contradictions in the notions of meaning, measurement and community, which the discourse seeks to promote. In seeking to understand the means whereby it is embodied as a source of administrative power we draw on a range of historical and contemporary organizational examples, illustrating how pastoral power is reinforced through the construction of disciplinary technologies. We argue that the workplace spirituality discourse shares Weber's acceptance of the structural conditions of capitalism and seeks to resolve the dilemmas this creates for the individual through developing an inner sense of meaning and virtue. In this respect, it represents a revival of the Protestant ethics in a way that involves re-visioning the ambivalent relationship between self and organisation. We conclude that the “social ethic” has given way to a New Age work ethic, which relies on the management of individual metaphysics as a source of organizational, as well as personal, transformation.

PALAVRAS-CHAVE Cultura, Administração da Nova Era, poder pastoral, ética protestante, espiritualidade no local de trabalho.

KEY WORDS Culture, New Age Management, pastoral power, Protestant ethic, workplace spirituality.

INTRODUÇÃO

Estudiosos da Administração frequentemente têm voltado a atenção para o uso metafórico da linguagem religiosa, que caracteriza a prática da própria Administração. Alguns têm descrito o nível de fé envolvido em “vender” novas idéias de administração aos empregados como “fervor religioso” (Bank, 1992) ou “ardor messiânico” (Pettigrew, 1985). “Missão” e “visão” são termos “cheios de significado teológico” (Vinten, 2000, p. 5) e, no entanto, são termos amplamente usados em Administração e negócios. Tornou-se lugar comum chamar a atenção à forma como o “guru” de Administração desempenha um papel profético. Organizações de venda direta, como a Tupperware e a Mary Kay Cosmetics, têm sido descritas como “quase religiosas” (Bromley, 1998), e o ramo de vendas diretas vem suscitando comparações paralelas ao desempenho evangélico, devido à sua dependência de técnicas que seriam familiares aos membros de uma Igreja dessa orientação (Höpfl e Maddrell, 1996).

Adicionalmente, alguns programas de treinamento organizacional fazem uso da emoção para transformar a personalidade individual de forma a mimetizar a experiência de conversão religiosa (Ackers e Preston, 1997). Observa-se um mercado crescente para seminários de treinamento em Administração e *workshops* em estilo religioso, que prometem propiciar um auto-desenvolvimento espiritual. Baseando-se em uma ideologia de auto-realização, autoconhecimento e auto-desenvolvimento (Roberts, 1992), esses cursos sugerem que as pessoas são capazes de influenciar as suas organizações de trabalho de uma forma dramática, e até mágica (Heelas, 1992). Eles prometem libertar os gerentes de pensamentos negativos, medos ou barreiras que poderiam impedir o desenvolvimento de uma organização bem-sucedida. Funcionários de escritórios, gerentes e consultores, desiludidos com os objetivos materialistas das organizações, são particularmente atraídos pela possibilidade de combinar as transformações pessoais com as corporativas (Heelas, 1991). Esses exemplos ilustram que a Administração encampou pelo menos uma parte da linguagem e das características da religião, ainda que de uma forma secularizada.

Mais recentemente, no entanto, a espiritualidade e a Administração têm assumido uma associação menos metafórica e mais real. Evidências dessa mudança podem ser observadas no aumento da literatu-

ra popular dedicada a negócios e Administração durante a década de 1990, que tratou explicitamente do tema emergente da espiritualidade no local de trabalho. Essa literatura promove uma visão da organização como um sistema sócio-espiritual, composto de empregados cujas necessidades existenciais devem ser atendidas se a organização desejar prosperar. Ao explicar como esse objetivo pode ser atingido, focalizou-se a atenção primeiramente em explorar o significado do trabalho em relação a um propósito maior e, em segundo lugar, em encorajar uma visão mais holística das empresas como centros comunitários, onde as ações podem ser vistas como interligadas em termos morais e práticos ao meio social e ambiental.

Neste estudo sugerimos que a espiritualidade do local de trabalho representa um discurso contemporâneo por meio do qual o significado do trabalho é situado em um contexto moral e social mais amplo. Argumentamos que esse discurso fornece uma forma de exaltar o significado do trabalho pela elaboração de um potencial propósito transcendental ou de virtude moral. No entanto, a espiritualidade no trabalho não é neutra em face das relações de poder. Para podermos entender o significado desse discurso no contexto das organizações de trabalho, devemos primeiramente examinar como ele é realizado e, depois, considerar o seu impacto sobre os empregados e os executivos afetados por suas práticas. Este estudo inicia-se pelo esboço das pretensões e dos temas associados ao discurso em pauta, procedendo então ao exame da forma como eles afetam o nosso entendimento do propósito e do significado do trabalho. Sugerimos que uma perspectiva mais crítica pode ser aplicada ao tema da espiritualidade do ambiente de trabalho mediante o exame da influência da religião sobre as organizações industriais e pós-industriais. Sugerimos ainda que as tecnologias associadas ao discurso podem ser compreendidas por meio do conceito de “poder pastoral” (Foucault, 1981, 1982).

A ESPIRITUALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO NO SÉCULO XXI

Para entender a importância da espiritualidade no ambiente de trabalho, precisamos primeiramente examinar as ressonâncias culturais desse discurso na sociedade como um todo. A espiritualidade emergiu como um termo cujo “impacto se exerce em direção a um ponto de referência transcendente, porém não

necessariamente sobrenatural”, que reconhece as forças que emanam da pessoa por inteiro, a natureza interconexa dos ambientes humanos e não humanos, e a natureza global dos processos sociais e naturais (Beckford, 1992, p. 18). Essa visão reflete uma consciência global que vem estimulando o surgimento de uma compreensão mais fluida e dinâmica da religião, mais apropriada a uma sociedade pluralista (King, 1996). Assim, a procura espiritual de significado e compreensão é uma questão de escolha para muitas pessoas, expostas de forma crescente a múltiplas tradições religiosas, pela interpenetração de idéias de culturas diversas. Além disso, tais mudanças deram origem ao aparecimento do “movimento da Nova Era” (termo amplo, que engloba uma grande variedade de formas de experimentação religiosa e espiritual). Esse movimento difuso co-existe em uma tensão dinâmica com a religião estabelecida e a ciência, tentando combinar os valores de uma sociedade pós-materialista com a ideologia de auto-realização e de auto-descoberta, pela re-embalagem dos conceitos da religião, da psicologia e da terapia de uma forma que os torne particularmente bem adaptados às condições de sociedades industriais e pós-industriais (Sutcliffe e Bowman, 2000). Essas mudanças na sociedade permitem a satisfação do que Foucault (1982) considera como nossas duas mais importantes preocupações culturais: a preocupação com a psicologia e com significado.

O discurso emergente de espiritualidade no ambiente de trabalho pode ser colocado sob essa rubrica mais ampla da Nova Era, introduzida nas organizações pelos “profissionais da Nova Era” (Heelas, 1992), que afirmam que as suas crenças podem ser aplicadas no mundo dos negócios. A Nova Era vem permitindo a adoção de uma atitude de “pegar e misturar” em relação à religião, incorporando práticas de culturas diversas, como as danças Sufi, a sabedoria taoísta e as crenças dos nativos norte-americanos, e adaptando-as ao contexto de uma organização. A espiritualidade, portanto, fornece o rótulo para a introdução do sagrado em diferentes ambientes seculares (inclusive no organizacional). Além disso, a ambigüidade do termo permite que seja usado com flexibilidade em situações nas quais uma maior clareza e referências específicas à religião poderiam causar mal-estar ou conflito social (King, 1996; Cask e Gray, 2000).

Podemos afirmar, no entanto, que determinados problemas e potenciais contradições emergem em relação ao discurso da espiritualidade no ambiente de

trabalho e quanto à forma como ela está sendo atualmente construída. Paradoxalmente, em vez de ocorrer a libertação das restrições do trabalho e da modernidade, a espiritualidade no ambiente de trabalho assegura que a procura de significado seja atrelada a fins organizacionais específicos. Perguntas existenciais acerca do propósito da vida e do sofrimento são traduzidas em questões técnicas de Administração, da própria pessoa e da organização. Como resultado, esse discurso sugere que podemos atingir a plena realização por meio do trabalho, e não a despeito dele.

Definindo espiritualidade

Apesar do interesse da Administração contemporânea pela espiritualidade, há diferenças no sentido e no significado atribuídos ao termo. Alguns autores a definem, de forma abrangente, como qualquer valor religioso ou ético concretizado na forma de uma atitude da qual nossas ações decorrem (Nevard, 1991). Dehler e Welsh (1994, p. 19) a descrevem como um “sentimento subconsciente que impele o esforço individual em relação a determinada tarefa”, enquanto Fairholm (1996) sugere que a espiritualidade subentende uma relação com algo intangível, além do indivíduo. O conceito é definido mais precisamente por Ashmos e Duchon (2000), que sugerem que a espiritualidade tem três componentes principais: primeiro, envolve o reconhecimento do fato de que os empregados têm uma vida interior relacionada à sua alma e que pode ser acessada por meio de práticas como a meditação, a auto-reflexão e as preces; segundo, pressupõe que os empregados têm a necessidade de sentir que o trabalho realizado tem sentido; e terceiro, sugere que a organização fornece o contexto ou a comunidade em que ocorre a expressão espiritual. A organização é retratada como um centro comunitário onde são promovidos a obrigação e o comprometimento mútuo baseados na confiança (Mirvis, 1997).

Alguns autores salientam que se deve fazer uma clara distinção entre espiritualidade e religião. Eles afirmam que as religiões organizadas, caracterizadas por práticas formalizadas e por estruturas institucionalizadas, situam-se além dos limites legítimos para a intervenção no ambiente de trabalho, enquanto a espiritualidade é um objeto válido para o interesse organizacional (Mitroff e Denton, 1999). Também sugerem que a espiritualidade no trabalho não é restrita a uma determinada tradição religiosa. Ela incluiria, portanto, todos aqueles que não são religiosos, porém são espirituais, bem como aqueles que seguem

determinada fé religiosa. Isso faz com que a necessidade de referência ao transcendental se torne obsoleta, salientando-se a natureza imanente dessa relação, baseada no reconhecimento e na realização do ser interior.

Espiritualidade do trabalho na prática

A espiritualidade no ambiente de trabalho é apresentada por seus proponentes como uma idéia relativamente nova (Ashmos e Duchon, 2000), que estimulou um amplo leque de práticas alternativas. Há inúmeros exemplos recentes de empresas que procuraram aumentar o grau de consciência espiritual de seus empregados com a introdução deliberada de práticas espirituais e culturais. A Xerox enviou um grupo de executivos graduados a um retiro de nativos norte-americanos em um deserto do Novo México, e o Banco Mundial em Nova York está envolvido em um projeto que alinha os valores corporativos com os objetivos espirituais (Overell, 2001). No Reino Unido, um velório simbólico foi organizado pela direção de uma empresa para marcar a fusão corporativa de duas grandes companhias farmacêuticas (Chambliss, 2001). Tanto no Reino Unido quanto nos Estados Unidos, capelães corporativos ou industriais fornecem aconselhamento no local de trabalho aos empregados de muitas companhias (Cash e Gray, 2000; Elkin, 1992). Centros de meditação foram estabelecidos e grupos de estudos religiosos, entre eles da Bíblia, são mantidos durante o expediente ou nas dependências da companhia.

Além disso, a liderança espiritual na Administração é um tema cada vez mais popular em conferências internacionais, atraindo platéias acadêmicas bem como consultores e especialistas em treinamento. No ano de 2000, a Academy of Management lançou um grupo de interesse especial intitulado Management, Spirituality and Religion (Administração, Espiritualidade e Religião), que atualmente tem cerca de 200 membros. No Reino Unido, a comunidade da Nova Era de Findhorn foi a anfitriã de uma conferência sobre Negócios e Vida em 1997. A Primeira Conferência Internacional sobre a Espiritualidade Organizacional foi realizada na Universidade de Surrey em 2002. Uma conferência sobre Negócios e Consciência é realizada anualmente no Novo México. No hemisfério sul, a Spirituality, Leadership and Management Network organiza reuniões anuais de acadêmicos e especialistas. Nas escolas de administração de empresas, um certo número de acadêmicos

incorporou ao currículo um conteúdo de ensinamentos espirituais. Eles alegam serem motivados a apresentar ensinamentos altamente práticos, baseados na sua própria transformação ou viagem espiritual, envolvendo os estudantes em meditação, confissão, narração de histórias, dança, música e oração (Delbecq, 2000; Neal, 1997). O interesse vem se difundindo das margens para o centro. Como resultado, o prestigioso International Program in Practicing Management inicia-se com um módulo preparado pela Lancaster University School of Management, onde os participantes discutem a ética e a espiritualidade, com o fim de desenvolver um estado de espírito de reflexão (Mintzberg e Gosling, 2002).

Diversos exemplos de negócios ético-espirituais nos Estados Unidos e na Europa têm sido citados para ilustrar o que é organização espiritual do trabalho. Alega-se que essas organizações permitem aos empregados evoluir além do imperativo econômico de se organizar e de encarar o trabalho como uma iniciativa de valor, moralmente superior. Entre os exemplos se incluem a Southwest Airlines, cujo presidente diz que o sucesso da companhia é alicerçado no humor, no amor e na alma (Petziger, 1995; Milliman *et al.*, 1999), e a Servicemaster, cujo quarto objetivo corporativo é o de “honrar a Deus em tudo que fazemos” (Overell, 2001). A multinacional de saúde Medtronic descreve-se como uma empresa focada no lado espiritual do seu negócio e no significado mais profundo de sua missão de salvar vidas (Chatterjee, 1998). A Van den Bergh Foods, uma subsidiária holandesa da Unilever, é considerada um exemplo do negócio espiritual. Levou grupos de seus dirigentes a retiros e transformou a companhia em uma comunidade onde a pessoa “inteira” é bem-vinda (Bolman e Deal, 2001). Finalmente, altos dirigentes das chamadas empresas “socialmente responsáveis”, como Ben and Jerry’s e The Body Shop, têm falado da importância da espiritualidade no ambiente de trabalho de uma forma que sugere ser complementar aos seus comercialmente bem-sucedidos princípios éticos de trabalho.

A espiritualidade como um recurso organizacional

Entre os acadêmicos e executivos, a tarefa de examinar a alma no trabalho tem sido realizada por aqueles que definiram o seu papel como o de apologistas e facilitadores do crescimento espiritual das organizações. Eles são motivados pela crença de que:

A não ser que as organizações se tornem mais espirituais, a fragmentação e a ambivalência sentida pelos indivíduos não poderá mais ser reparada. A menos que as organizações se tornem mais espirituais, elas não poderão colher os benefícios do engajamento pleno e profundo de seus empregados, o seu assim chamado recurso mais valioso. Em termos mais claros, a menos que as organizações não apenas reconheçam a alma, mas também procurem tratar dos assuntos espirituais no local de trabalho, não vencerão os desafios do próximo milênio (Mitroff e Denton, 1999, p. 7).

O princípio básico que sustenta tais afirmações é o compromisso de desenvolver a espiritualidade no trabalho para melhorar as atitudes dos empregados com relação ao trabalho, com a intenção de que isso aumente sua motivação e tenha um impacto positivo sobre o desempenho da organização.

Em um estudo freqüentemente citado, Mitroff e Denton (1999) sugerem que a lucratividade corporativa deve estar fundamentada em princípios éticos e espirituais, e que os negócios devem servir as necessidades morais e espirituais dos empregados e das comunidades.

Outros advertem que:

Muitos locais de trabalho são quase desprovidos de significado e finalidade. São regidos pela tecnologia, a eficiência e o lucro, com pouca preocupação com aquilo que os empregados precisam para experimentar realização e sucesso pessoais. Ao longo do tempo, isso causa grandes danos à motivação, à lealdade e ao desempenho. É o caminho que leva à crise e à decadência – a menos que encontremos formas de reinfundir paixão, entusiasmo e espiritualidade no ambiente de trabalho (Bolman e Deal, 2001, p. 6).

Esses livros fornecem a fórmula para a “preservação da alma na América corporativa” (Whyte, 1994), recomendando a espiritualidade como a base para o aprendizado e a liderança no ambiente de trabalho (Renesch, 1992; Conger, 1994; Vaill, 1996). A espiritualidade no trabalho é considerada uma reação às influências negativas em nossa vida organizacional. Alguns têm afirmado que fatores como o *downsizing* (Laabs, 1995), a rígida subdivisão de papéis no trabalho e fora do trabalho (Cavanagh, 1999) estimula-

ram a procura de práticas organizacionais alternativas e menos alienantes. Outros culpam a cultura do consumismo e do trabalho em excesso (*workaholism*), e clamam por uma revolução espiritual (Fox, 1994). Finalmente, outros dizem que a espiritualidade no local de trabalho representa uma solução pragmática para os problemas causados por uma orientação carreirista (LaBier, 1986), e fornecem o contexto no qual os “profissionais ocupados” podem praticar a sua fé (Cash e Gray, 2000).

A espiritualidade como fonte de significado

Sobre a espiritualidade, alguns escritores afirmam que o trabalho e os negócios representam uma vocação secularizada. Os empregados são incentivados a encontrar significado no seu trabalho, quaisquer que sejam as condições estruturais deste. Assim, Fox (1994) propõe que, uma vez que uma pessoa encontre um centro espiritual a partir do qual possa trabalhar, nenhum trabalho é alienante e nenhum trabalho é apenas um emprego. Até varrer o chão pode ser considerado um ato sagrado, já que todo trabalho tem a sua parte enfadonha; a questão essencial é verificar se é ou não possível atribuir significado ao trabalho. Outros autores sugerem que o negócio capitalista pode ser considerado um chamado espiritual. Na sua defesa do capitalismo como origem de vocação, Novak (1996) afirma que a linguagem dos compêndios de Economia e Administração calou-se com relação aos desígnios morais e sagrados das organizações de negócios. Ele propõe que as empresas sensíveis aos aspectos morais comecem a assumir responsabilidades por seu papel como locais de criatividade econômica humana e a difundir a noção de que o negócio deve ser encarado como um empreendimento fundamentalmente sagrado.

No entanto, essa afirmação suscita controvérsia. Por sugerir que a salvação virá apenas do trabalho pesado e da dedicação à tarefa à qual o indivíduo foi chamado, os proponentes da espiritualidade no trabalho consideram que todo emprego pago tem uma virtude moral a ele inerente. Com isso, eles na verdade se distanciam de qualquer discussão em torno da barganha esforço-recompensa, e de que essa é uma troca instrumentalmente motivada e dependente da exploração de mão-de-obra. Em vez disso, o trabalho é redefinido como uma vocação, e os conflitos de interesse fundamentais, que caracterizam a produção, são ocultados. Os indivíduos são retratados como agentes totalmente livres, responsáveis por dirigir o

seu próprio desenvolvimento espiritual, e a organização do trabalho é mostrada como a fonte de oportunidade espiritual.

A avaliação e a administração da espiritualidade

Estudos que propõem avaliar e modelar a espiritualidade no local de trabalho indicam que o trabalhador espiritualmente satisfeito é mais eficiente e produtivo (Ashmos e Duchon 2000; Milliman *et al.*, 1999, 2000; Mitroff e Denton, 1999). Alguns autores propõem que o nível de consciência espiritual no ambiente de trabalho pode ser quantificado e positivamente correlacionado a medidas comportamentais da motivação do empregado (Ashmos e Duchon, 2000; Milliman *et al.*, 2001). Alguns afirmam que as “companhias que cativam não somente a mente, mas também o coração e as emoções de seus empregados, serão mais lucrativas” (Milliman *et al.*, 1999, p. 230). Mitroff e Denton (1999) propõem um modelo de organização espiritualista, afirmando que as empresas que se identificam com a espiritualidade têm empregados que as vêem como sendo mais lucrativas e que são capazes de serem mais criativos e inteligentes no trabalho.

Ocorre uma nova contradição em relação ao estudo empírico da espiritualidade no trabalho. Muita atenção tem sido dada ao fato de que esse fenômeno pode ser medido de forma rigorosa e, em especial, pode ser traduzido em “hipóteses testáveis” e em “perguntas de pesquisa apropriadamente colocadas”, de forma a assegurar a sua aceitação como uma área de interesse legítimo dentro da disciplina de Administração (AOM/MSR, 2001). Essa lógica positivista reflete as metodologias dominantes nas pesquisas de Administração, que tentam fazer com que a espiritualidade se constitua em objeto de estudo. No entanto, ironicamente, o interesse na espiritualidade no trabalho é motivado justamente pelas limitações do pensamento positivista e pela necessidade de se desenvolverem visões alternativas que possam desafiar as “representações desumanizadas” (Boje *et al.*, 1996, p. 8) construídas pela ciência social objetivista. A espiritualidade no trabalho, assim, cria um desafio à visão renascentista do indivíduo como um “eu sem Deus”, guiado pela razão e autodeterminado (Harvey, 1990). Ao levantar a espiritualidade no trabalho como um fenômeno organizacional importante, a experiência contemporânea de trabalho é mistificada, e sugere-se que o seu significado seja impalpável. Paradoxalmente, a subsequente representação da espiritua-

lidade como algo a ser administrado, avaliado e modelado contribui para a desmistificação da espiritualidade e da individualidade.

O tema de avaliação também se manifesta nas tentativas de se correlacionar a incidência da espiritualidade individual e coletiva com fatores comportamentais estabelecidos, de se desenvolverem estratégias que permitam a sua administração. Alguns autores nos advertem quanto ao uso da espiritualidade como uma ferramenta gerencial para melhorar a eficiência da organização (Nevard, 1991; Skelley, 1996). A idéia, no entanto, evidentemente está sendo “vendida” por meio da publicação de artigos que fornecem os modelos a serem seguidos pelos administradores. Dessa forma, o discurso esforça-se por reconciliar os interesses individuais com os da organização. Sugere-se que, enquanto se procura satisfazer as necessidades existenciais do indivíduo, as necessidades da organização, de lucratividade e crescimento, podem ser igualmente satisfeitas. O discurso reforça, assim, a idéia do trabalho como sendo o caminho para atingir o estado de iluminação por meio do conceito de auto-realização (Maslow, 1971). Retrata o crescimento pessoal como a forma principal mediante a qual a “gaiola de ferro” do alienante ambiente de trabalho pode ser transformada em algo relacionado à emancipação (Heelas, 1991). Esse projeto, no entanto, depende de se seguir um caminho fortemente circunscrito à descoberta psíquica baseada no conhecimento e na compreensão do ser e de sua alma. Pelo fato de sugerir que a espiritualidade no trabalho não pode ser deliberadamente influenciada, apenas liberada, o discurso promove uma visão despolitizada da organização como sendo apenas o lugar onde o crescimento espiritual pode ser alcançado.

A organização como comunidade

Finalmente, uma crítica importante decorre da hipótese subjacente à literatura sobre a espiritualidade no trabalho, de que, devido à quantidade crescente de tempo e energia gastos no local de trabalho, este se tornou nossa comunidade mais significativa. Os promotores da espiritualidade no trabalho sugerem que o local de trabalho constitui uma alternativa a outras formas de participação coletiva, como a Igreja, ou a família ampliada, que antigamente proporcionavam aos indivíduos uma fonte de identidade estável (Conger, 1994, Renesch, 1992). Tais afirmações, no entanto, estão longe de serem neutras. Refletem uma ideologia do trabalho que depende da doutrina-

ção do ser. Pelo fato de enfatizar que o trabalho tem o potencial de preencher todas as necessidades humanas, sejam elas físicas, mentais, emocionais ou existenciais, o discurso diminui o significado de todos os outros domínios não relacionados ao trabalho como contextos em que possa ocorrer o desenvolvimento espiritual. Por situar a satisfação potencial de todas as necessidades humanas no contexto da organização de trabalho, a manutenção do equilíbrio trabalho-vida fora do trabalho deixa de ser um problema.

É impossível compreender o significado desse discurso sem também considerar os efeitos potenciais sobre as relações de poder na organização, devido ao aparecimento dessa recente forma afetiva de gestão. O tema da avaliação, em particular, nos leva a sugerir que a espiritualidade no trabalho representa uma tentativa de mobilizar o indivíduo para servir aos interesses da organização por meio da elaboração de uma verdade baseada em idéias acerca de potencial, crescimento, propósito, significado e comunidade. Na seção seguinte descreveremos elementos dos arcabouços teóricos de Weber e Foucault que permitem compreender a forma como essa fonte de poder administrativo se materializa por meio de estratégias e tecnologias encontradas no discurso.

A DISCIPLINA E O ESPÍRITO

Tem-se afirmado que os estudos de Foucault acerca da sociedade disciplinar complementam a análise formal de Weber sobre o moderno Estado burocrático, a despeito de certas diferenças-chave entre os dois teóricos em termos de sua concepção de poder (Clegg, 1994). Enquanto Weber expõe as características analíticas da burocracia legal e racional, Foucault complementa essa visão examinando a “fisiologia” da burocracia e do poder por meio da análise de técnicas disciplinares corporais, atitudinais e comportamentais (O’Neill, 1986). O mais importante é que o trabalho de ambos os teóricos converge para uma única questão central: as técnicas pelas quais os indivíduos são sujeitos – e se sujeitam – à disciplina racional. Finalmente, tanto Weber quanto Foucault reconheceram a religião e a espiritualidade como sendo centrais à compreensão das estruturas e dos procedimentos disciplinares da vida e do trabalho modernos (Foucault, 1981, 1982; Weber, 1930).

O modelo que domina nossa compreensão da influência da religião sobre o trabalho e a organização

baseia-se no conceito da ética protestante. A tese central de Weber (1930) era de que os valores do protestantismo tiveram um impacto significativo sobre a forma capitalista de produção e, em especial, sobre o tipo industrial característico existente na Europa Ocidental no século XIX. A ética protestante mostrou que fenômenos culturais, além de fatores econômicos, circunscrevem a ação social. A análise de Weber era, assim, complementar ao materialismo histórico marxista no que tange ao fato que demonstrava o potencial do idealismo ao analisar o desenvolvimento social do espírito do capitalismo (Zeitlin, 1968). Weber (1930) reconheceu que tanto ele quanto Marx examinaram apenas um lado da corrente causal, e propôs que os seus métodos se complementassem de modo a fornecer uma compreensão estrutural e cultural completa do fenômeno da produção capitalista. Weber afirmou que os valores calvinistas, em particular, permitiram o desenvolvimento do “capitalismo sóbrio e burguês”, na Europa Ocidental, pela moldagem das orientações individuais em direção à organização da produção de forma a assegurar o desenvolvimento de “mão-de-obra racional como uma vocação” (Weber, 1930, p. 24). Ao transferir o conceito de vocação religiosa para um contexto secular, o trabalho era retratado como uma maneira de se conseguir a salvação, e esperava-se que os trabalhadores agissem de forma altruísta, para o bem geral. De acordo com essa ideologia, o trabalho e o emprego eram definidos não como necessidades enfadonhas, mas, em vez disso, como ações positivas para a glória de Deus e para a preservação da alma.

Essa crença forneceu a justificativa tanto para acúmulo de capital quanto para a disciplina dos primeiros operários de fábrica. Já nos séculos XVIII e XIX percebeu-se que a disciplina nas máquinas e nos salários era insuficiente por si só como método para assegurar a continuidade e a maximização da produção. No início do século XX, ideologias religiosas foram mais ainda ligadas à elaboração gerencial de uma identidade subjetiva por meio da procura de integração social e harmonia industrial (Rose, 1990). Empregadores filantrópicos como Cadbury, os irmãos Lever, Wedgwood e Rowntree procuraram desenvolver mecanismos de coesão (Jeremy, 1991) que forneceram a base ideológica para o desenvolvimento de uma forte cultura corporativa (Rowlinson e Hassard, 1993). Os proprietários-dirigentes protestantes procuraram promover crenças que eram complementares ao “componente psíquico do trabalho-disciplina”

(Thompson, 1963). Thompson sugeriu que, por meio da conversão ou aderência à crença escolhida pela direção, o empregado poderia ser transformado de um “operário pré-industrial” a um “trabalhador industrial submisso” (1963, p. 367-8). Assim, além de fornecer a justificativa ideológica para a exploração capitalista da mão-de-obra, esses sistemas de crenças religiosas ajudaram a conseguir o compromisso dos empregados, que eram incentivados a acreditar que o trabalho era um ato de virtude que suavizaria a estrada da salvação.

Segundo essa perspectiva, afirma-se que a religião gerou e legitimou valores e regras essenciais à estabilidade e ao desenvolvimento econômico de sistemas sociais modernos (Beckford, 1992). Esperava-se que os empregados apresentassem um comprometimento com o trabalho bem além do interesse econômico próprio do indivíduo, assim como mostrassem comedimento no consumo de mercadorias. A realidade da vida organizacional durante a segunda metade do século XX, no entanto, era que a parcimônia e a culpa haviam saído de moda. Os princípios do protestantismo tiveram, pois, que mudar, dando lugar a uma nova ética social (Whyte, 1956). O trabalho foi, assim, privado de uma poderosa fonte de significado. Não podia mais fornecer o veículo para o auto-aprimoramento moral, social e religioso baseado no valor do trabalho, considerado como fonte necessária de sofrimento (Berger, 1964).

No entanto, a tese da secularização que descrevemos acima não explica adequadamente o impacto do movimento da cultura corporativa, que ressuscitou o interesse da direção em examinar a dimensão sagrada das organizações e atraiu a atenção para o potencial religioso na administração. Demerath e Schmitt (1998) sugerem que o termo “cultura” é impregnado de significado religioso e tem sentido oculto. Se a religião é definida não mais em termos do divino ou sobrenatural, mas, em vez disso, como um sistema de significado elaborado em torno de narrativas históricas e míticas, e reforçado por certas práticas rituais, qualquer organização que tenha valores explicitamente articulados, que deverão ser compartilhados por todos os membros, pode ser considerada como religiosa. Isso significaria encarar a religião como uma dimensão da experiência social (Demerath e Schmitt, 1998). Kunda, por exemplo, no seu estudo de uma empresa de alta tecnologia, descreve a forte cultura existente, evidenciada pela expressão gerencial da necessidade de “educar as pessoas” a ter “a mentalida-

de correta”, de forma que “eles sigam a religião sem saber como a adquiriram” (1992, p. 5). Kunda retrata a organização como querendo não somente “o seu suor” como também “a sua alma” e descreve o empregado ideal como aquele que interiorizou os valores e objetivos da empresa, ao ponto em que o trabalho produtivo é visto como combinando o interesse da empresa em produtividade com o interesse do empregado por crescimento e maturidade. Assim, a cultura promove valores como “fazer o que é certo” para reforçar a imagem da corporação como uma comunidade orgânica que proporciona uma contribuição social. Isso incentiva os indivíduos a desenvolver uma ligação emocional com a companhia que resulta em “compromisso” e “lealdade”. Kunda conclui que as imagens combinadas de “família” e “religião” caracterizam a organização como entidade social.

A empresa de vendas diretas Amway International é outro exemplo de organização que desenvolveu uma cultura quase religiosa (Bromley, 1998). Nesse caso, os contextos institucionais de trabalho e família são combinados de uma forma que pode ser considerada totalizadora (Biggart, 1989). Corporações como a Amway podem ser caracterizadas pelo fato de que a participação como membro individual e a crença na causa são critérios mais importantes para se pertencer à organização do que habilidades específicas ou experiência anterior. Práticas religiosas como reuniões de oração e o canto dos hinos da organização fornecem os rituais que incentivam os empregados a desenvolver laços emocionais com seu trabalho, que envolvem toda a família. Posteriormente, membros da família tornam-se clientes e membros da organização tornam-se parte da família. Alguns distribuidores da Amway sugerem que isso efetivamente resolve os conflitos gerados como resultado das demandas diversas da economia e da família. Saturando a organização com esses discursos, os produtos e o ato de vender tornam-se “apenas manifestações de um estilo de vida superior” (Biggart, 1989, p. 99), e a organização pode afirmar que tem o poder de transformar a vida dos seus membros de forma física, emocional e espiritual. Assim, companhias como a Amway atraem a atenção para as formas como a religião pode ser usada dentro de organizações de trabalho para reforçar os discursos gerenciais, permitindo que as fronteiras entre os domínios do trabalho e fora dele, em particular a família, sejam cruzadas e até eliminadas.

A partir desses exemplos, sugerimos que o discurso da espiritualidade no trabalho envolve a reinte-

gração dos domínios separados de trabalho e família por meio de um senso de propósito e significado que depende de se acreditar que o trabalho e a vida familiar possam ser combinados. Assim, o discurso potencialmente permite que os aspectos extra-trabalho da identidade subjetiva individual possam ser mais efetivamente englobados pelas organizações. O sucesso de tais empresas depende em parte da sua habilidade em suprimir sistemas sociais alternativos, como a família, que os desafia de fora (Goffman, 1968). O discurso da espiritualidade no ambiente de trabalho desenvolve essa “tendência totalizadora” (Goffman, 1968), apresentando um código de significado de grande alcance, que serve para legitimar a ordem social pela referência ao poder sagrado. Restringe, assim, a possibilidade de se preservar algo do próprio “eu” independente da organização, fazendo com que seja mais difícil para o indivíduo a constituição de sua própria identidade por meio de resistência obstinada (Goffman, 1968).

As técnicas e práticas disciplinares associadas ao discurso da espiritualidade no ambiente de trabalho também podem ser entendidas com base no conceito de poder pastoral (Foucault, 1981, 1982). O poder pastoral distingue-se das outras formas de poder tanto por ser “totalizadora” – pois está preocupada em cultivar o bem-estar de uma população inteira de cidadãos – quanto por ser “individualizante”, uma forma de poder que cuida de cada indivíduo em particular, ao longo de sua vida inteira (Foucault, 1982). Foucault traça as raízes do poder pastoral a partir da metáfora cristã do pastor, cujo papel é o de juntar em um rebanho os indivíduos dispersos e de velar por eles para assegurar a sua salvação. Ele destaca quatro aspectos de importância na evolução do conceito pastoral cristão como uma tecnologia de poder (1981). Primeiramente, o pastor assume responsabilidade por cada indivíduo do rebanho e por suas ações, bem como por sua vida. Em segundo lugar, o conceito pastoral cristão difere do pensamento grego ao supor que a obediência individual à vontade do pastor é uma virtude e um fim em si mesmo que não deve ser influenciado pela razão. Em terceiro, Foucault sugere que o conceito pastoral cristão subentende um “tipo peculiar de conhecimento” entre o pastor e o seu rebanho, baseado no conhecimento das necessidades materiais dos indivíduos, das suas ações públicas e dos seus pecados secretos. Deste último aspecto de conhecimento decorre o quarto e possivelmente mais importante aspecto do conceito

pastoral cristão, o qual só pode ser distinguido por sua ênfase com relação à salvação individual, conquistada pelo conhecimento dos pensamentos mais íntimos do indivíduo. A salvação é conseguida com o uso das técnicas cristãs de exame, confissão, orientação e correção.

A chave para a compreensão da conceituação do poder pastoral de Foucault, no entanto, é o reconhecimento de que, apesar das instituições eclesiais nas quais a técnica foi originalmente desenvolvida terem perdido sua vitalidade, o poder pastoral como uma “matriz de individuação” emergiu como a característica central do Estado Ocidental moderno. Assim, a partir do século XVIII, técnicas de poder pastoral “repentinamente espalharam-se por todo o organismo social”, tendo “encontrado amparo em inúmeras instituições” (Foucault, 1982, p. 215). As instituições da família, da medicina, da educação e do emprego desenvolveram formas modernas de poder pastoral, dependentes de uma gama de micro-tecnologias que requerem um conhecimento íntimo da pessoa. Na época citada, no entanto, o objetivo da nova modalidade do poder pastoral mudou: “não era mais uma questão de conduzir as pessoas à sua salvação na vida eterna, mas assegurar sua salvação neste mundo” (Foucault, 1982, p. 215).

A influência do poder pastoral pode ser observada em muitas organizações de trabalho do Japão, onde formas de expressão religiosas e espirituais fazem parte integral da vida profissional (Rohlen, 1974). Por exemplo, o estudo etnográfico de Kondo (1990) de uma pequena fábrica de doces envolveu-a em um programa de educação espiritual com patrocínio empresarial. Esses programas de educação espiritual foram desenvolvidos no Japão em resposta à percepção gerencial de que, devido à ênfase excessiva em dinheiro, materialismo e individualismo, a família, o Estado e as instituições educacionais não estavam conseguindo formar pessoas moral e espiritualmente educadas e adequadas para serem empregadas. Kondo descreve um retiro em que esteve, dedicado à ética, onde os participantes foram incentivados a refletir sobre as suas responsabilidades individuais para com o grupo e a enfatizar a importância de atividades mundanas como a limpeza do alojamento, com o incentivo “encere o chão e o seu coração brilhará também”. Durante todo o retiro, a ação física foi apresentada como o equivalente à mudança espiritual, e os participantes foram incentivados a realizar uma série de duras provas físicas, como caminhadas de

longa distância sem calçados. Esse tipo de retiro focado na ética foi idealizado para desenvolver pessoas autoconfiantes e fortemente ligadas ao trabalho da organização.

Kondo demonstra que esses discursos de autotransformação “não são inocentes com respeito às relações de poder” (Kondo, 1987, p. 269). Eles são destinados a reforçar um determinado tipo de relação trabalhador-gerência de modo a “recriar um passado idealizado com base no paternalismo benevolente e na lealdade do trabalhador” (Kondo, 1990, p. 114). Por meio de tecnologias de exame, confissão, orientação e correção exerce-se o poder pastoral em relação ao indivíduo. Kondo sugere que essas tecnologias são orientadas para conseguir pessoas produzindo por meio da disciplina, de sua submissão na realização de tarefas e em suas atitudes em relação ao trabalho. Apesar de Kondo chamar a atenção para algumas das formas pelas quais o poder é contestado, especialmente após o término do retiro, ele nota que isso raramente se torna um desafio aberto ao programa.

Entretanto, o principal significado do estudo de Kondo para a análise do discurso da espiritualidade no trabalho deriva do potencial de aplicação das práticas culturais japonesas como ferramentas gerenciais no Ocidente, onde o Japão é largamente visto como um modelo de sucesso econômico, lucratividade corporativa e administração eficiente (Pascale e Athos, 1982). A filosofia “pegar e misturar” do capitalismo da Nova Era permite uma atitude mais flexível com relação à adoção e à adaptação de muitos sistemas religiosos diferentes, significando que “a busca interior” pode tornar-se “um amplo caminho em direção à eficiência comercial” (Heelas, 1992, p. 156). A habilidade observada de estabelecer e manter total obediência pela educação espiritual fundada em valores e práticas religiosas orientais deverá se tornar atraente para os gerentes e gurus de administração ocidentais. Na tentativa de resolver a ambivalente relação entre o indivíduo e a organização no Ocidente, parece que os gerentes estão se voltando para o uso instrumental de tecnologias que se apropriam da espiritualidade para estabelecer o que eles são incentivados a entender como obediência total em uma equipe de trabalho. Herzberg (1984), por exemplo, sugere que os seguidores das religiões orientais seriam mais fáceis de administrar e provavelmente mais comprometidos com os objetivos organizacionais porque dão menos importância a si mesmos e mais ao ego do grupo. Sob o manto do pluralismo, a espiritualidade

no trabalho torna-se uma fonte de poder pastoral.

Seguindo a lógica desse discurso, pode-se afirmar que a espiritualidade no trabalho é potencialmente tanto individualizante quanto totalizadora no seu uso do poder. É orientada para a salvação e também ligada à produção da verdade que, em última análise, é focalizada no indivíduo (Foucault, 1982). A espiritualidade no trabalho depende das tecnologias religiosas da subjetividade, como o retiro e o confessional, por meio dos quais os dirigentes agem sobre os valores morais e existenciais do indivíduo de forma indireta, porém poderosa. Representa, portanto, um exercício do poder pastoral (Foucault, 1982), que depende da auto-revelação como o meio de se acessar as necessidades e atitudes do indivíduo. Como tal, “não pode ser exercido sem o conhecimento do interior da mente das pessoas, sem examinar as suas almas, sem fazê-las revelar os seus segredos mais íntimos” (Foucault, 1982, p. 214). Isso subentende um conhecimento da consciência, bem como a habilidade para dirigi-la. Assim, a espiritualidade no trabalho constitui um aspecto de uma ideologia gerencial mais ampla, que se ocupa com a administração da subjetividade e com a engenharia da alma humana (Rose, 1990; Townley, 1994). Com o objetivo de prosseguir no exame do significado do discurso sobre a espiritualidade no ambiente de trabalho, retornaremos agora a alguns dos temas identificados anteriormente neste estudo e os avaliaremos em relação à revisão teórica e histórica que apresentamos nesta seção. Isso nos permitirá verificar as afirmativas do discurso mais de perto e compreender o que ele pretende realizar.

RESSUSCITANDO O ESPÍRITO CAPITALISTA

Primeiro, os proponentes da espiritualidade no ambiente de trabalho insinuam que este estabelece o contexto primário no qual ocorrem o crescimento espiritual e a procura de significado. O discurso, portanto, serve-se da tendência atual de erosão das fronteiras espaciais e temporais entre os domínios do trabalho e do extra-trabalho (Hochschild, 1997; Perlow, 1999).

Segundo, os proponentes da espiritualidade no trabalho sugerem que o significado do trabalho no século XXI será transformado pela liberação de novas formas de poder e de motivação, que terão impacto sobre o desempenho da organização. Ao sugerir que

a espiritualidade não pode ser administrada, mas apenas liberada, o discurso promove uma visão apolítica da organização como sendo meramente um contexto neutro no qual o crescimento espiritual está localizado. O discurso dirige sua atenção para os aspectos não racionais, informais e intuitivos da organização e sugere a necessidade de se adotarem perspectivas mais holísticas na prática da Administração e na análise das organizações. No entanto, paradoxalmente, os proponentes da espiritualidade no trabalho também recomendam que as organizações deveriam envolver-se mais na administração do “eu”, enquanto simultaneamente procuram definir o “eu” e a espiritualidade como sendo fora do alcance da Administração. Essa contradição sugere que, nos seus esforços para conseguir uma compreensão definitiva do conceito, os proponentes da espiritualidade no trabalho estão confundindo em vez de elucidar o assunto pretendido.

Terceiro, o “problema” de significado que a teoria da espiritualidade no trabalho promete resolver envolve a aceitação parcial da religião como um sistema organizacional e cultural. Por meio do discurso, a experiência do trabalho é mistificada e o seu significado, retratado como impalpável. O discurso sugere que toda forma de trabalho remunerado pode chegar a ser considerada uma vocação na qual o indivíduo é obrigado a se comprometer total e apaixonadamente, para que haja um significado em sua vida. Ao focalizar as necessidades espirituais do indivíduo, o discurso pressupõe a existência de uma entidade interior e “essencial”, cujo potencial deve ser liberado e potencializado. Ao definir o empregado como sendo motivado, no trabalho, por necessidades espirituais internas, a organização assume a posição neutra de fornecedora de oportunidades para a expressão espiritual individual.

No entanto, na ausência da busca de significado, não pode haver falta dele. Em outras palavras, pode-se afirmar, por outro lado, que a espiritualidade no trabalho é apenas o produto de uma sociedade obcecada com significados, em que se supõe incorretamente que há sempre um significado profundo a investigar. De acordo com Foucault, o “problema” do significado na sociedade contemporânea é uma elaboração cultural (Dreyfus e Rabinow, 1982). A procura de profundidade ontológica que caracteriza nossa condição atual pode, assim, ser vista como um problema que existe somente em determinadas circunstâncias culturais. A espiritualidade no trabalho re-

presentaria, assim, uma tentativa de resolver o significado do trabalho considerando-o místico, para logo em seguida desmistificá-lo e resolvê-lo.

Quarto, o tema mais claro a emergir de nossa análise é o de que, ao contrário das afirmativas de muitos proponentes da espiritualidade no trabalho, esse discurso não é novo na sua intenção ou nas práticas a ele associadas. Está claro por este estudo que a relação entre a espiritualidade e as organizações têm uma história longa e complexa que decorre do papel da ética protestante no desenvolvimento do capitalismo, da cultura organizacional e das relações de poder, tanto nas economias orientais quanto nas ocidentais. Uma das conclusões centrais de Weber foi que o espírito do capitalismo algum dia dominaria na forma de um ideal, e que as crenças religiosas seriam substituídas pela busca da riqueza e de bens. Portanto, a solução proposta por Weber para a “gaiola de ferro” da produção e do consumo dependia do desenvolvimento de um sentimento de vocação e de dignidade existencial contidos em uma ética de responsabilidade individual; o indivíduo podia, assim, mediar a alienação do trabalho racional. O discurso da espiritualidade no trabalho compartilha a aceitação de Weber das condições estruturais do capitalismo e procura resolver os dilemas que essas condições criam para o indivíduo ao elaborar o desenvolvimento de sentimentos internos de significado e virtude. Nesse particular, a espiritualidade no trabalho representa um retorno para ou um renascimento da ética protestante não como um estilo de vida definido em termos de parcimônia e culpa, mas como uma forma de se conviver com o capitalismo por meio do consumo consciencioso e do amor ao “eu”.

Assim, o discurso reflete mudanças sociais mais amplas em termos de atitudes relativas à religião e à crença, que permitiram um maior exame do inconsciente, do intuitivo, do místico, do simbólico, do emocional e do espiritual nas organizações. Reflete a tendência de examinar o consciente do indivíduo e a procura de significado pessoal, na qual o projeto moral é o de auto-criação mais do que auto-conhecimento. O discurso depende e se desenvolve a partir de conceitos de potencial e de crescimento como os meios mais imediatos de se atingir o estado divino, em vez do sofrimento e da negação para se atingir a transcendência após a morte. Essa mudança reflete a dualidade fundamental no pensamento gnóstico, entre a transcendência e a imanência. Dentro das filosofias transcendentais que formam a base de muitas reli-

giões ocidentais, Deus é percebido como o “outro”, existindo fora das experiências normais. As religiões orientais, por outro lado, enfatizam a percepção da espiritualidade imanente, que é sentida por meio da interação com o deus interior e na qual todo momento e todo contexto contêm possibilidades espirituais (Hardy, 1987). A imanência, mais do que a transcendência, domina o discurso da espiritualidade no trabalho, permitindo que o ambiente de trabalho seja mostrado como um contexto em que a experiência espiritual pode ser atingida. Enquanto a ética protestante representava uma filosofia transcendental e retratava o trabalho como sendo um serviço a Deus, o discurso atual representa uma filosofia imanente, em que o trabalho é visto como uma atividade por meio da qual se pode conquistar o desenvolvimento pessoal.

CONCLUSÃO

De acordo com Whyte (1956), a ética protestante não teve ressonância com a ideologia do trabalho que grandes corporações burocráticas procuravam promover e premiar. Durante o início do século XX, portanto, foi gradualmente substituída pela nova “ética social”, que fornecia um conjunto alternativo de conceitos que tornaram moralmente legítimas as pressões da sociedade contra o indivíduo. A ética social depende de três proposições centrais: a crença no grupo como fonte da criatividade; a crença de que o indivíduo tem a necessidade suprema de pertencer ao grupo; e a crença na ciência para conquistar esse sentimento de pertinência. Whyte afirma que a conformidade com as normas de uma sociedade organizada e burocratizada que se vê principalmente em termos de imagem, em vez de ação ou conteúdo, resulta em uma ética em que o imperativo moral à auto-adaptação é a única constante. Embora Whyte defina a nova ética principalmente em termos do social e do comunitário, afirma que essa ética leva o dirigente à “prática de uma tirania mais sutil e difundida do que aquela que ele deseja suplantar. Ninguém quer ver a volta do velho autoritarismo, mas pelo menos se podia dizer que o que se queria do indivíduo era o seu suor. O novo homem quer a sua alma” (Whyte, 1956, p. 365). A ética social permite, assim, que os dirigentes exerçam o poder pastoral sobre os subordinados por meio de tecnologias disciplinares que enfocam o controle científico da alma, usando principalmente técnicas psicológicas.

No início deste século o discurso da espiritualidade no trabalho nos fornece uma nova ética do trabalho, como aquela que tenta resolver a relação ambivalente entre o ser e a organização tomando a ética protestante por base e reinterpretando-a conforme os valores da Nova Era. A ética da Nova Era difere da ética social, pois reflete a atual perda de fé no progresso científico, bem como a desilusão com as religiões estabelecidas. Tenta reviver as tecnologias disciplinares pela administração da metafísica do indivíduo como uma fonte de poder interior e de sucesso da organização. Isso pode ser visto como uma tentativa de evitar o desencanto com a vida organizacional e de reviver um sentimento de propósito espiritual bem como social. O seu aparecimento, portanto, faz parte de um projeto teológico moderno mais amplo – que redefine o sentido da experiência religiosa por meio da proposta de que os objetivos espirituais e econômicos podem ter a mesma importância. Neste estudo discutimos que, ao examinar as origens históricas e sociais da espiritualidade no ambiente de trabalho, é possível determinar as possibilidades presentes e futuras que esse discurso representa por meio de seus argumentos. O mais fundamental deles é de que é possível alterar o mundo pela mudança de si mesmo. A provável longevidade desse discurso poderá, assim, ser determinada em parte pela extensão em que essas transformações pessoais e organizacionais complementares forem realizáveis ou realizadas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACKERS, P.; PRESTON, D. Born again? The ethics and efficacy of the conversion experience in contemporary management development. *Journal of Management Studies*, v. 34, n. 5, p. 677-701, 1997.
- AOM/MSR. Academy of Management: management, spirituality and religion. *Newsletter*, Winter, 2001.
- ASHMOS, D. P.; DUCHON, D. Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, v. 9, n. 2, p. 134-345, 2000.
- BANK, J. *The essence of total quality management*. Hemel Hempstead: Prentice Hall, 1992.
- BECKFORD, J. Religion, modernity, and postmodernity. In: WILSON, B. (Ed.) *Religion: contemporary issues*. London: Bellew, 1992.

- BERGER, P. Some general observations on the problem of work. In: BERGER, P. (Ed.) *The human shape of work: studies in the sociology of occupations*. New York: Macmillan, 1964. p. 211-241.
- BIGGART, N. *Charismatic capitalism: direct selling organizations in America*. Chicago: University of Chicago Press, 1989.
- BOJE, D. M.; GEPHART, R. P. THATCHENKERY, T. J. *Postmodern management and organization theory*. London: Sage, 1996.
- BOLMAN, L.; DEAL, T. *Leading with Soul: an uncommon journey of spirit*. 2. ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2001.
- BROMLEY, D. Transformational movements and quasi-religious corporations: the case of Amway. In: DEMERATH, N.; HALL, P. D.; SCHMITT, T.; WILLIAMS, R. (Eds.) *Sacred companies: organizational aspects of religion and religious aspects of organization*. New York: Oxford University Press, 1998. pp. 349-63.
- CASH, K. C.; GRAY, G. R. A framework for accommodating religion and spirituality in the workplace. *Academy of Management Executive*, v. 14, n. 3, p. 124-34, 2000.
- CAVANAGH, G. F. Spirituality for managers: context and critique. *Journal of Organizational Change Management*, v. 12, n. 3, p. 186-99, 1999.
- CHAMBLISS, L. How to make life at the office good for the soul. *Evening Standard*, 28 February, 2001.
- CHATTERJEE, D. *Leading consciously: a pilgrimage towards self-mastery*. Boston: Butterworth Heinemann, 1998.
- CLEGG, S. Weber and Foucault: social theory for the study of organizations. *Organization*, v. 1, n. 1, p. 149-178, 1994.
- CONGER, J. A. *Spirit at work: discovering the spirituality in leadership*. San Francisco: Jossey-Bass, 1994.
- DEHLER, G. E.; WELSH, M. A. Spirituality and organizational transformation: implications for a new management paradigm. *Managerial Psychology*, v. 9, n. 6, p. 17-26, 1994.
- DELBECQ, A. A spirituality for business leadership: reporting on a pilot course for MBAs and CEOs. *Journal of Management Inquiry*, v. 9, n. 2, p. 117-28, 2000.
- DEMERATH, N.; SCHMITT, T. Transcending sacred and secular: mutual benefits in analyzing religious and non-religious organizations. In: DEMERATH, N.; HALL, P.; SCHMITT, T.; WILLIAMS, R. (Eds.) *Sacred companies: organizational aspects of religion and religious aspects of organization*. New York: Oxford University Press, 1998.
- DREYFUS, H. L. RABINOW, P. *Michel Foucault: beyond structuralism and hermeneutics*. New York: Harvester Wheatsheaf, 1982.
- ELKIN, G. Industrial chaplains: the low profile counsellors at work. *Employee Counselling Today*, v. 4, n. 3, p. 17-25, 1992.
- FAIRHOLM, G. W. Spiritual leadership: fulfilling whole-self needs at work. *Leadership and Organization Development Journal*, v. 17, n. 5, p. 11-17, 1996.
- FOUCAULT, M. Omnes et singulatum: towards a criticism of political reason. *Tanner Lectures on Human Values*, v. 2, p. 223-254, 1981.
- FOUCAULT, M. The subject and power. In: DREYFUS, H. L.; RABINOW, P. (Eds.) *Michel Foucault: beyond structuralism and hermeneutics*. New York: Harvester Wheatsheaf, 1982.
- FOX, M. *The reinvention of work*. New York: Harper San Francisco, 1994.
- GOFFMAN, E. *Asylums: essays on the social situation of mental patients and other inmates*. Harmondsworth: Penguin, 1968.
- HARDY, J. *A Psychology with a soul: psychosynthesis in evolutionary context*. London: Woodgrange Press, 1987.
- HARVEY, D. *The condition of postmodernity: an inquiry into the conditions of cultural change*. Oxford: Blackwell, 1990.
- HEELAS, P. Cults for capitalism: self religions, magic and the empowerment of business. In: CREE, P.; FULTON, J. (Eds.) *Religion and power: decline and growth*. London: BSA, 1991. p. 27-41.
- HEELAS, P. The sacralization of self and new age capitalism. In: ABERCROMBIE, N.; WARDE, A. (Eds.) *Social change in contemporary Britain*. Cambridge: Polity Press, 1992. p. 139-166.
- HERZBERG, F. Managing egos/east vs. west: seeking answers that motivate. *Industry Week*, v. 22, 10 December, p. 49-54, 1984.
- HOCHSCHILD, A. *The time bind: when work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books, 1997.
- HÖPFL, H.; MADDRELL, J. Can you resist a dream? Evangelical metaphors and the appropriation of emotion. In: GRANT, D.; OSWICK, C. (Eds.) *Metaphor and Organizations*. London: Sage, 1996. p. 200-212.
- JEREMY, D. The enlightened paternalist in action: William Hesketh lever at Port Sunlight before 1914. *Business History*, v. 33, n. 1, p. 58-81, 1991.

EMMA BELL · SCOTT TAYLOR

- KING, A. Spirituality: transformation and metamorphosis. *Religion*, v. 26, p. 343–51, 1996.
- KONDO, D. Creating an ideal self: theories of selfhood and pedagogy at a Japanese ethics retreat. *Ethos*, v. 15, n. 5, p. 241–72, 1987.
- KONDO, D. *Crafting selves: power, gender and discourses of identity in a Japanese workplace*. Chicago: University of Chicago Press, 1990.
- KUNDA, G. *Engineering culture: control and commitment in a high-tech corporation*. Philadelphia, PA: Temple University Press, 1992.
- LAABS, J. J. Balancing spirituality and work. *Personnel Journal*, v. 74, n. 9, p. 60, 1995.
- LABIER, D. *Modern madness: the emotional fallout of success*. Reading, MA: Addison-Wesley, 1986.
- MASLOW, A. *The farther reaches of human nature*. Harmondsworth: Penguin, 1971.
- MILLIMAN, J.; CZAPLEWSKI, A.; FERGUSON, J. An exploratory empirical assessment of the relationship between spirituality and employee work attitudes. In: ACADEMY OF MANAGEMENT MEETING, 2001, Washington. *Best Paper Proceedings...* Washington, 2001.
- MILLIMAN, J.; FERGUSON, J.; TRICKETT, D.; CONDEMI, B. Spirit and community at southwest airlines: an investigation of a spiritual values-based model. *Journal of Organizational Change*, v. 12, n. 3, p. 221-233, 1999.
- MINTZBERG, H.; GOSLING, J. Educating managers beyond borders. *Academy of Management Learning and Education*, v. 1, n. 1, p. 64-76, 2002.
- MIRVIS, P. H. Soul work in organizations. *Organization Science*, v. 8, n. 2, p. 193-206, 1997.
- MITROFF, I.; DENTON, E. *A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass, 1999.
- NEAL, J. Spirituality in management education. *Journal of Management Education*, v. 21, n. 1, p. 121-139, 1997.
- NEVARD, L. Management – a “spiritual” foundation. *Management Education and Development*, v. 22, n. 3, p. 188-196, 1991.
- NOVAK, M. *Business as a calling: work and the examined life*. New York: Free Press, 1996.
- O’NEILL, J. The disciplinary society: from Weber to Foucault. *British Journal of Sociology*, v. 37, n. 1, p. 42-60, 1986.
- OVERELL, S. Spirituality in business. *Financial Times*, 20-21 Sept., 2001.
- PASCALE, R.; ATHOS, A. *The art of Japanese management*. London: Allen Lane, 1982.
- PERLOW, L. A. Time famine: toward a sociology of work time. *Administrative Science Quarterly*, v. 44, p. 57-81, 1999.
- PETTIGREW, A. *The awakening giant: continuity and change in imperial chemical industries*. Oxford: Basil Blackwell, 1985.
- PETZINGER, T. *Hard landing*. New York: Random House, 1995.
- RENESCH, J. *New traditions in business: spirit and leadership in the twenty-first Century*. San Francisco: Berrett-Koehler, 1992.
- ROBERTS, R. H. Power and empowerment: new age managers and the dialectics of modernity/postmodernity. *Religion Today*, v. 9, n. 3, p. 3-13, 1992.
- ROHLEN, T. *For harmony and strength: Japanese white-collar organization in anthropological perspective*. Berkeley: University of California Press, 1974.
- ROSE, N. *Governing the Soul*. London: Routledge, 1990.
- ROWLINSON, M.; HASSARD, J. The invention of corporate culture: a history of the histories of Cadbury. *Human Relations*, v. 46, n. 3, p. 299-326, 1993.
- SKELLEY, M. F. Creating a spirituality of work for organizational change. *New Theology Review*, v. 9, n. 2, p. 59-74, 1996.
- SUTCLIFFE, S.; BOWMAN, M. *Beyond New Age: exploring alternative spirituality*. Edinburgh: Edinburgh University Press, 2000.
- THOMPSON, E. P. *The making of the English working class*. London: Victor Gollancz, 1963.
- TOWNLEY, B. *Reframing human resource management: power, ethics and the subject at work*. London: Sage, 1994.
- VAILL, P. *Learning as a way of being*. San Francisco: Jossey-Bass, 1996.

VINTEN, G. Business theology. *Management Decision*, v. 38, n. 3, p. 209-215, 2000.

WEBER, M. *The protestant ethic and the spirit of capitalism*. London: Allen & Unwin, 1930.

WHYTE, D. *The heart aroused: poetry and the preservation of the soul in corporate America*. New York: Currency-Doubleday, 1994.

WHYTE, W. H. *The organization man*. New York: Simon & Schuster, 1956.

ZEITLIN, T. *Ideology and the development of sociological theory*. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1968.

AGRADECIMENTO

As pesquisas sobre as quais este artigo se baseou contaram com o apoio financeiro da Warwick Business School Research Initiative Fund. Gostaríamos de agradecer a Rob Briner e a Gibson Burrell por seus comentários em versões anteriores deste estudo, bem como aos editores e revisores da seção especial da revista *Organization* por revisarem as minutas anteriores deste manuscrito.

Publicado por Emma Bell e Scott Taylor, sob o título *The elevation of work: pastoral power and the new age work ethic*, na *Organization*, v. 10, n. 2, Sage Publications, 2003. Copyright Sage Publications 2001. Reproduzido com autorização da Sage Publications Ltd. www.sagepub.co.uk.

**Texto traduzido por Alix Manning Sheppard Berkes.
Artigo convidado. Aprovado em 01.03.2004.**

Emma Bell

Professora de Comportamento Organizacional na Warwick Business School, no Grupo de Relações Industriais e de Comportamento Organizacional. Interesses de pesquisa em semiótica dos símbolos de qualidade nas organizações, o tempo e a ética da pesquisa em Administração.

E-mail: emma.bell@wbs.ac.uk

Endereço: Warwick Business School, University of Warwick, Coventry CV4 7AL, United Kingdom.

Scott Taylor

Professor de Comportamento Organizacional no International Management and Organization Group, da Birmingham Business School. Interesses de pesquisa em organização institucional do treinamento e do desenvolvimento no ambiente de trabalho, dinâmica espacial em organizações e administração de recursos humanos em pequenas empresas.

E-mail: s.taylor.2@bham.ac.uk

Endereço: Birmingham Business School, University of Birmingham, Birmingham B15 2TT, United Kingdom.